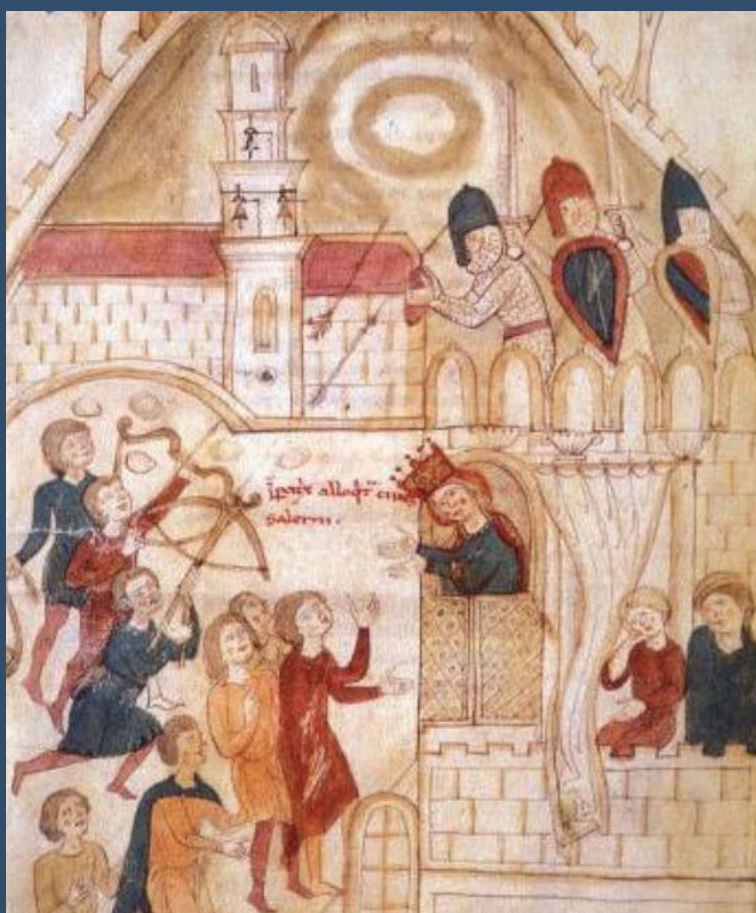




ANTONELLA LICCARDO, MARIA CARMELA AGODI, ANGELA GARGANO,
MARIA ROSARIA MASULLO, ILENIA PICARDI, OFELIA PISANTI

PRIMO BILANCIO DI GENERE DELL'ATENEO FRIDERICIANO





Università degli Studi di Napoli Federico II
Progetto GENOVATE

Transforming Organizational Culture for Gender Equality in Research and Innovation

Antonella Liccardo, Maria Carmela Agodi, Angela Gargano,
Maria Rosaria Masullo, Ilenia Picardi, Ofelia Pisanti

Primo Bilancio di Genere dell'Ateneo Fridericiano

Federico II Open Access University Press



Primo Bilancio di Genere dell'Ateneo Fridericiano / Antonella Liccardo,
Maria Carmela Agodi, Angela Gargano, Maria Rosaria Masullo, Ilenia Picardi,
Ofelia Pisanti. – Napoli : FedOAPress, 2016 (Genere, Scienza e Società, 1).

Accesso alla versione elettronica:
<http://www.fedoabooks.unina.it>

ISBN: 978-88-6887-006-5
DOI: 10.6093/978-88-6887-006-5

In copertina: Pietro da Eboli, *Liber ad honorem Augusti*, Bern,
Burgerbibliothek, ms. 120 II, particolare di c. 116r.

© 2016 FedOAPress

Università degli Studi di Napoli Federico II
Centro di Ateneo per le Biblioteche
FedOAPress
Piazza Bellini 59-60
80138 Napoli, Italy
<http://www.fedoapress.unina.it/>

Printed in Italy

Gli E-Book di FedOAPress sono pubblicati sotto una licenza
Creative Commons Attribution 4.0

INDICE

PRESENTAZIONE	9
Gaetano Manfredi	
PREFAZIONE	11
Francesco Bello	
PREMESSA	13
Antonella Liccardo, Maria Carmela Agodi, Angela Gargano, Maria Rosaria Masullo, Ilenia Picardi, Ofelia Pisanti	
INTRODUZIONE	15
Antonella Liccardo	
SEZIONE A: COMPONENTE STUDENTESCA	
A1. Popolazione studentesca immatricolata	21
• Situazione attuale	
– Analisi per corso di studio	
– Analisi per area didattica	
– Mobilità della popolazione studentesca	
– Diploma all’immatricolazione	
• Serie storiche	
– Analisi per corso di studio	
– Analisi per area didattica	
A2. Popolazione studentesca iscritta	35
• Situazione attuale	
– Analisi per corso di studio	
– Analisi per area didattica	
– Studenti fuori corso	
– Abbandoni	
• Serie storiche	
• Dati economici	
A3. Popolazione studentesca laureata	44
• Situazione attuale	
– Analisi per corso di studio	
– Analisi per area didattica	
– Tempo medio di laurea	
– Età media di laurea	
– Voto di laurea	
• Serie storiche	
SEZIONE B: FORMAZIONE POST-LAUREA	
B1. Dottorato di ricerca	53
B2. Scuole di specializzazione	58

B3. Assegni di ricerca, borse di studio e contratti	59
B4. Contratti di collaborazione coordinata e continuative e supplenze di docenza	63
B5. Dati cumulativi personale esterno	64
• Provenienza geografica	
• Retribuzioni	

SEZIONE C: PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

C1. L'ambiente accademico	67
• Rapporti di femminilità	
• Fasce d'età	
• Provenienza geografica	
C2. Dati sulle carriere	74
• Immissioni in ruolo - Serie storiche	
• Passaggi di ruolo	
• Cessazioni	
• Congedi	
C3. Attività didattica	80
C4. Incarichi istituzionali e di governo	81
C5. Costo medio personale docente	82
C6. Progetti di ricerca di interesse nazionale (PRIN)	83

SEZIONE D: ANALISI COMPARATIVE

D1. Diagrammi a forbice nelle carriere accademiche	87
• Scuola Politecnica e delle Scienze di Base (SPSB)	
• Scuola di Medicina e Chirurgia (SMC)	
• Scuola di Agraria e Medicina Veterinaria (SAMV)	
• Scuola delle Scienze Umane e Sociali (SSUS)	
• Dipartimento di Farmacia	
D2. Confronto con i dati italiani	100

SEZIONE E: PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

E1 L'ambiente del personale tecnico amministrativo	103
• Analisi per categorie	
• Analisi per area funzionale	
• Fasce d'età	
• Titoli di studio	
E2. Dati sulle carriere	108
• Anzianità di servizio	
• Congedi	
– Congedi per Categoria	
– Congedi per area funzionale	
• Part time	
• Progressioni economiche orizzontali (PEO)	
• Progressioni economiche verticali (PEV)	
• Cessazioni	
E3. Dati Economici	115

SEZIONE F: ORGANISMI ISTITUZIONALI, PROGETTI ED INIZIATIVE SU GENERE E DIVERSITÀ

F1. Organismi istituzionali	121
• Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)	
F2. Progetti e iniziative su genere e diversità	122
• Coordinamento Napoletano <i>Donne nella Scienza</i>	
• La Camera blu	
• Il Dottorato di Genere <i>Mind, Gender and Language</i>	
• Laboratorio Interdisciplinare di Studi e Ricerche Donne, Genere e Formazione	
• Sinapsi - Antidiscriminazione e cultura delle differenze	

SEZIONE G: GENOVATE

G1. Il progetto	127
G2. Il Gender Equality Action Plan	129
GENOVATE@UNINA	
• L'integrazione della dimensione di genere nella ricerca nell'area degli Science, Technology and Society Study	
• Il Programma Pilota di Mentoring	
• Il Codice di pratica per la parità di genere nell'eccellenza della ricerca	
• Osservatorio di Genere sulla Ricerca e l'Università	

SEZIONE H: INDAGINE SULLA PERCEZIONE SULLE QUESTIONI DI GENERE NELLE CARRIERE NELL'UNIVERSITÀ

H1. Descrizione del campione	133
H2. Percezione sulle carriere	133
H3. Percezione sulla cultura e sul clima nell'ambiente di lavoro	139
Abstract e autori	143



PRESENTAZIONE

Prof. Gaetano Manfredi

Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Napoli Federico II

«L'Università si impegna ad assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica, di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua».

A questo principio statutario, integrato dal rispetto delle pari opportunità nella composizione degli organi collegiali, si ispira e uniforma l'organizzazione e la gestione dell'Ateneo fridericiano. In attuazione dello stesso proponiamo questa prima edizione del Bilancio di Genere che interessa e coinvolge la tripla anima dell'Ateneo: studenti, personale docente e tecnico amministrativo.

Il Bilancio di Genere è uno strumento politico-gestionale con il quale le Amministrazioni valutano l'efficacia e la sostenibilità delle misure adottate operando per il miglioramento dei risultati ottenuti. L'obiettivo è misurare il livello di *gender mainstreaming*, ossia valutare le implicazioni, per le donne e gli uomini, delle politiche assunte monitorando l'impatto e l'esito degli investimenti e della spesa, nonché di ogni azione intrapresa nell'intento di riequilibrare e garantire maggiore equità, efficienza e trasparenza dell'azione pubblica rispetto alle pari opportunità.

In Italia il Bilancio di Genere è una pratica ancora in una fase embrionale e sperimentale. È stato adottato, volontaristicamente, da pochissime amministrazioni locali concentrate prevalentemente tra la Toscana e l'Emilia, e tra gli atenei italiani, e fino all'esperienza fridericiano, pubblicato con cadenza annuale dalla sola università di Ferrara.

Attraverso questo documento sono analizzate le diverse composizioni dei gruppi che operano all'interno dell'Ateneo. In particolare, viene esaminata e ponderata in un'ottica di genere la componente studentesca nei corsi di laurea, è evidenziata la differente percentuale di donne e uomini nei livelli di inquadramento del personale tecnico-amministrativo e i diversi stadi di evoluzione della carriera accademica del personale docente. Viene poi illustrata la partecipazione femminile nei diversi organi di gestione dell'Ateneo, nonché le funzioni degli organi preposti alla promozione delle pari opportunità e i progetti di genere in corso.

L'esperienza maturata in Ateneo conferma che si è dinanzi a una materia in divenire, magmatica, non ancora codificata, di cui il documento redatto concorre a irrobustire il confronto critico proponendo sollecitazioni e supplendo l'assenza delle voci delle amministrazioni locali meridionali. Lo fa soffermandosi con maggior dovizia sull'articolata analisi del contesto, che consente di monitorare, oltre i valori assoluti esposti anche il verso delle derivate e con loro l'andamento temporale del campione osservato, dati particolarmente interessanti per comprendere l'orientamento e la portata delle iniziative assunte nel tempo.

Le otto sezioni in cui il documento si articola restituiscono, anche attraverso analisi comparative con il dato nazionale il peso significativo di una parte della cittadinanza femminile campana, confermano la supremazia femminile nel conseguire nei tempi i diversi titoli di studio oltre alle migliori votazioni ottenute rispetto ai colleghi maschi. Sottolineano il permanere ancora di una segregazione orizzontale rispetto alle aree disciplinari scelte con conseguenze negative sia per il futuro professionale individuale sia per una trasformazione del mercato del lavoro. Inoltre

fotografano una disparità nell'affermazione e successo professionale. Infatti, in analogia all'andamento nazionale, anche nel nostro Ateneo, nonostante la "prevalenza" delle donne nella fase della formazione, le docenti universitarie (professoressa di I e II fascia e ricercatrici), si attestano in percentuali non equivalenti a quelle maschili né per aree scientifiche né per i tempi di carriera. Al riguardo è interessante l'integrazione proposta dal documento fridericiano di integrare la batteria degli indicatori da adottare in fase di redazione con il Rapporto di Femminilità e l'indice di Soffitto di Cristallo.

La predisposizione di questo primo bilancio di genere, che ha inaugurato un ciclo e aperto una nuova stagione gestionale, non è stata semplice: è il risultato di un complesso lavoro interdisciplinare pluriennale avviato grazie al progetto europeo GENOVATE, che ha portato a questa iniziativa coordinata dalla dott.ssa Antonella Liccardo, a cui unitamente alle altre professionalità a vario titolo coinvolte va il mio ringraziamento con l'invito a proseguire con altrettanto entusiasmo e impegno.

Innanzitutto perché questa esperienza è destinata a diventare, proprio a causa delle assenze e delle criticità ricordate, riferimento oltre i confini dell'Ateneo, poi perché contribuisce a evitare una stereotipizzazione e sottorappresentazione delle problematiche di genere determinata dalla frammentazione delle informazioni e da conoscenze inadeguate.

Come si evince dai dati presentati, sinteticamente richiamati, si è innanzi una sfida che prim'ancora di tradursi nella riallocazione delle risorse e nella fase di budgeting, traguardo necessario e obbligatorio per concretizzare le politiche di genere, è tutta culturale e politica.

Lo dimostrano i numeri in gioco: oltre il 50% della comunità considerata è composta da donne, che nonostante i brillanti percorsi di formazione e di professionalizzazione non sempre trovano spazi e opportunità di successo sufficienti e adeguati al profilo acquisito.

Inoltre nel contesto accademico la distanza e le criticità, rappresentate anche grazie agli indicatori introdotti, non sono immediatamente percepite anche a causa della parcellizzazione ed eccessiva verticalizzazione del lavoro condotto; per questo assumono un importante significato le indagini finali sulla percezione delle carriere, della cultura e del clima nell'ambiente di lavoro. Si tratta di un ultimo utile strumento per individuare le aree di sofferenza e facilitare l'adozione di soluzioni.

L'obiettivo è tendere al benessere lavorativo e organizzativo consolidando i rapporti nella prospettiva statutaria di «parità e pari opportunità di genere».

Dalla lettura del documento emerge, infine, ma non da ultimo, l'esigenza di disporre, in assenza di obblighi normativi, di un coordinamento e un'omogeneizzazione dei criteri e delle metodologie che consentano agli atenei di adottare bilanci di genere comparabili fra loro con un conseguente maggior impatto sulle politiche locali e nazionali. Un percorso questo da realizzare in ambito di Conferenza dei Rettori delle Università Italiane dove è mia intenzione proporlo.

PREFAZIONE

Dott. Francesco Bello

Direttore Generale dell'Università degli Studi di Napoli Federico II

Acquisire conoscenza di un dato, qualunque esso sia, rappresenta il primo passo verso il cambiamento.

Su questa consapevolezza si fonda l'importante analisi di contesto svolta dal gruppo di lavoro coordinato dalla dott.ssa Antonella Liccardo nell'ambito del progetto europeo GENOVATE propedeutica alla predisposizione del primo Bilancio di Genere dell'Ateneo fridericiano.

Il Bilancio di Genere è uno strumento importante di analisi di allocazione delle risorse che aiuta a verificare come le stesse siano in grado di intercettare e rispondere ai bisogni, espressi e taciti, di uomini e donne, in questo caso nella comunità accademica, e in quali condizioni di efficacia e di efficienza economica si svolgano tali risposte.

Nato in Australia e in Sudafrica nella prima metà degli anni Ottanta, il bilancio di genere, unitamente alla sensibilità e alla cultura politica presupposte del *gender mainstreaming*, si va affermando nel resto del mondo con molta lentezza e ritardo.

In Italia è posto a margine del tema dell'*accountability* delle Amministrazioni Pubbliche, ovvero come parte qualificante, ma residua, del processo di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni codificato con il D.Lgs 150 del 2009. Inoltre, a differenza degli altri Paesi, la questione viene sempre affrontata a livello locale e non nazionale.

Pertanto il Bilancio di Genere si presenta ancora come prassi aurorale e volontaristica, espressione della sensibilità politica delle amministrazioni locali, condizionato dall'assenza di una normativa dedicata, chiara e vincolante e dalla mancanza di standard di riferimento per la redazione del documento stesso.

Le esperienze fino ad ora avute, poi, non sempre sono state in grado di poter affrontare gli aspetti più delicati e vincolanti di tale documento ovvero quelli relativi alla *Riclassificazione* delle aree di bilancio in base alla inerenza alle questioni di genere e al *Budgeting* ovvero alla definizione dei piani di azione volti a rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità con la contestuale allocazione di risorse dedicate.

Sfugge ancora l'utilità non solo politica, ma gestionale del Bilancio di Genere la cui adozione da parte di una Pubblica Amministrazione può contribuire significativamente a ridurre le disegualianze di genere e favorire positivamente e con successo la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

In tale scenario si colloca l'esperienza del Bilancio di Genere per le università, di cui quella avviata dalla Federico II può, a ragione, diventare riferimento importante e autorevole anche a livello nazionale.

Dopo l'esperienza inaugurale e isolata dell'Ateneo di Ferrara, il progetto dell'Università Federico II analizza e valorizza la diversità di genere e le pari opportunità in uno dei più grandi e antichi atenei italiani collocato in un contesto territoriale, economico e politico maggiormente esposto alle disegualianze, ai pregiudizi culturali, alla mancanza di *chances*.

In tale realtà affrontare le questioni di genere a partire dall'università, sempre più a corto di risorse e recentemente transitate nel sistema di contabilità economico-patrimoniale, assume un significato politico e gestionale rilevante ben più che altrove.

Innanzitutto per la tipologia, la dimensione e la qualità dei dati trattati, per la metodologia utilizzata, infine, ma non da ultimo, per la funzione e la missione dell'istituzione coinvolta.

L'università, infatti, non è solo il luogo della formazione delle competenze e delle professionalità della futura classe dirigente, ma, nel Mezzogiorno, rappresenta anche una tra le più grandi fabbriche post-industriali in attivo con laboratori di gestione avanzata cui guardare con interesse e attenzione anche come modello di «buon governo».

Il documento proposto fotografa e analizza uno spaccato importante dell'università e del territorio. Segnala le contraddizioni, ma anche le opportunità. Evidenzia politiche e strumenti. Definisce, consolida e struttura indicatori e pesi. Restituisce la portata di una trasformazione in corso non sempre facilmente interpretabile.

A partire dalle dinamiche e dalla eterogeneità della componente studentesca fino all'indagine sulla percezione delle questioni di genere nelle carriere, sulla cultura e sul clima dell'ambiente di lavoro, i dati sono scientificamente restituiti, storicizzati e graficizzati, parallelamente all'individuazione di elementi preziosi per misurare i vuoti o i ritardi nelle risposte, ma anche sollecitazioni e strumenti a supporto per le decisioni e le scelte future, nella consapevolezza che non si può «non sapere» soprattutto laddove la conoscenza prende forma e viene codificata.

Questa ampia fase di *audit* e di analisi potrà positivamente tradursi, di intesa con gli organi di indirizzo e governo dell'Ateneo, anche in termini di riallocazione delle risorse e di *budgeting* consentendo da un lato di migliorare i livelli di equità della spesa dall'altro di intervenire sulle disuguaglianze laddove più marcate e critiche.

Ringrazio il gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere e il team del progetto GENOVATE, nonché le tante persone che a vario titolo sono state coinvolte in questa prima esperienza per quanto fatto e proposto e mi auguro che sia possibile promuovere una rete nazionale interuniversitaria per la definizione di linee guida per la redazione del Bilancio di Genere per gli Atenei italiani.

PREMESSA

Il gruppo di lavoro del Bilancio di Genere

“Senza i dati la questione di genere non esiste”. Con queste parole Teresa Rees, tra le maggiori esperte europee della tematica *Women in Science*, durante la Convention 2014 di GENOVATE, sottolineava l'importanza del monitoraggio della presenza delle donne nelle istituzioni scientifiche per la diffusione di una consapevolezza della dimensione di genere nell'accademia e nella ricerca. In effetti, già nel primo anno di progetto, il team di GENOVATE@UNINA aveva definito la redazione del Bilancio di Genere come una delle azioni prioritarie del *Gender Equality Action Plan* (GEAP) promosso da GENOVATE nell'Ateneo Federico II, nella convinzione che l'elaborazione e la comunicazione delle statistiche di genere fossero *conditio sine qua non* per un cambiamento culturale e strutturale dell'istituzione accademica in favore dell'affermazione di condizioni reali di pari opportunità tra donne e uomini.

Oggi il primo Bilancio di Genere dell'Università Federico II restituisce una fotografia della composizione dell'Ateneo in cui il gap di genere appare ancora non risolto. In accordo con la tendenza europea evidenziata nell'ultimo rapporto *She figures 2015* (il report triennale della Commissione Europea che descrive la presenza femminile nelle istituzioni scientifiche) anche nel nostro Ateneo si è registrato un aumento nel numero di donne che intraprendono il percorso universitario fino a conseguire il dottorato di ricerca, ma le posizioni apicali dell'accademia e alcuni campi del sapere restano tuttora di dominio maschile. Questo dato fornisce indicazioni molto chiare dell'esistenza di ostacoli culturali e strutturali che determinano, da un lato, l'abbandono della carriera scientifica da parte delle donne, e dall'altro il persistere nelle istituzioni di una forte segregazione orizzontale e verticale, con alcune aree e posizioni ad appannaggio solo di un genere.

Le disparità di genere sono un fenomeno sistemico delle organizzazioni scientifiche che si affianca, si sovrappone e si interseca con altre disuguaglianze strutturali, e che non si risolve spontaneamente con l'evoluzione dei sistemi sociali.

Per questa ragione la Commissione Europea ha ribadito la necessità di iniziative concrete mirate alla valorizzazione delle diversità. Le azioni del GEAP di GENOVATE@UNINA, come il Bilancio di Genere e le altre iniziative descritte nella Sezione G del presente documento, ne sono un esempio.

In questi anni il progetto GENOVATE ha sviluppato un sistema di scambio di conoscenze in ambito europeo e costruito un network internazionale sugli studi e sulle azioni sul genere, diventando così un riferimento nel panorama degli atenei e dei centri di ricerca italiani. È obiettivo del team di GENOVATE fare il possibile perché le conoscenze e le metodologie sviluppate restino un patrimonio dell'Ateneo Federico II e il Bilancio di Genere, che qui si presenta, non rimanga un documento isolato. La fase finale del progetto prevede, infatti, la costituzione di un Osservatorio di Genere di Ateneo sull'Università e la Ricerca: un organismo di ricerca che, in continuità con il lavoro svolto dal team di GENOVATE@UNINA e in collaborazione con il CUG e gli altri organismi e centri di Ateneo, avrà il compito di analizzare l'evoluzione temporale della composizione di genere della Federico II, di promuovere ricerche che integrino la dimensione di genere nello studio dei sistemi di elaborazione, valutazione e comunicazione della ricerca scientifica e tecnologica, e di valorizzare e sostenere il percorso scientifico delle categorie

sottorappresentate. In questo contesto, il Bilancio di Genere, se redatto periodicamente, rappresenterà un importante supporto alla valutazione delle azioni promosse per il raggiungimento di una maggiore equità di genere ed alla rilevazione del cambiamento.

Attrarre più donne nelle aree di ricerca dove sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio dei rapporti tra i generi laddove questi sono più squilibrati, non significa forzare preferenze e attitudini; significa piuttosto contrastare stereotipi e ostacoli sociali a un corretto dispiegamento delle capacità e dei talenti di ciascuno, rendendo le organizzazioni accademiche e della ricerca più sensibili allo sviluppo armonico delle persone e delle strutture sociali. Significa favorire un dispiegamento più bilanciato delle linee di ricerca perseguite, e introdurre un ventaglio più ampio di dimensioni nella costruzione degli indicatori per la valutazione della didattica e della ricerca. Significa costruire nella concretezza dell'esperienza universitaria e accademica un rapporto con i contesti sociali, economici e culturali con cui essa entra in relazione per far riconoscere, a ciascun interlocutore, nell'Università il luogo più adeguato all'elaborazione e alla trasmissione responsabile dei saperi e delle conoscenze. Questi sono i valori attraverso cui la società migliora la capacità di progettare se stessa e di proiettarsi consapevolmente verso un futuro sostenibile.

Antonella Liccardo
Maria Carmela Agodi
Angela Gargano
Maria Rosaria Masullo
Ilenia Picardi
Ofelia Pisanti

INTRODUZIONE

Antonella Liccardo

Coordinatrice del gruppo di lavoro del Bilancio di Genere

Cos'è il Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere (di seguito BG) è un documento che analizza e valuta le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di una amministrazione in un'ottica di genere, con l'obiettivo di perseguire una gestione delle risorse **efficiente, trasparente, equa e consapevole**. Il documento di BG prevede l'integrazione della prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio, tenendo conto dell'impatto diverso che le scelte e le politiche adottate dalla pubblica amministrazione hanno su uomini e donne, nonché delle diverse esigenze presenti all'interno della comunità.

Le prime indicazioni sulla necessità di inserire la dimensione di genere nella stesura dei documenti di bilancio risalgono alla Piattaforma di Azione della IV Conferenza Mondiale delle Donne (Pechino, 1995). Successivamente una risoluzione del Parlamento Europeo dal titolo *Sul gender budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere* del 2003 espresse la necessità di introdurre la dimensione di genere nei documenti di bilancio delle nazioni, specificando che "il *gender budgeting* non mira a produrre bilanci separati per le donne, bensì ad intervenire sui bilanci pubblici, poiché questi non sono neutrali in termini di genere, dato che hanno un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite; in tale ottica il *gender budgeting* implica che, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturare in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare la parità tra donne e uomini" (A5-0214/2003).

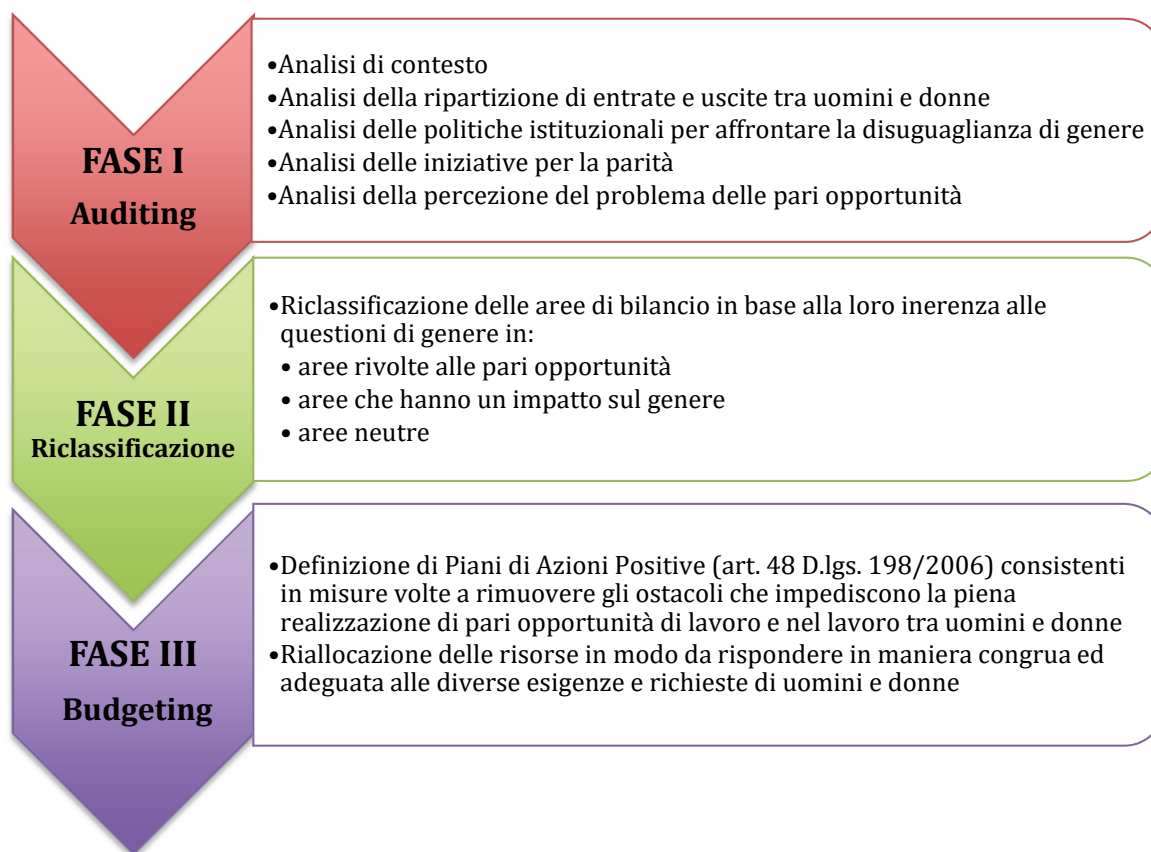
Un tentativo di normare il Bilancio di Genere fu avviato in Italia durante la XIV legislatura (AS 3728, XIV legislatura), da parte della Senatrice Dato, con la presentazione del Disegno di legge n. 3728 11 gennaio 2006, dal titolo *Norme per l'istituzione del bilancio di genere per la pubblica amministrazione*, mai convertito in legge.

In seguito, nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007 (G.U. n. 173 del 27.7.2007), *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, viene espresso l'auspicio che il BG diventi prassi acquisita da tutte le pubbliche amministrazioni. Tuttavia la direttiva non chiarisce una serie di aspetti sostanziali sul BG, come ad esempio se debba trattarsi di un documento di valutazione ex-ante oppure ex-post, se debba risultare da una autovalutazione interna o vada affidato ad enti esterni e quali debbano essere la struttura del documento, i criteri di classificazione delle spese e le risorse necessarie a realizzarlo. Infine nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150 – Art. 10, che stabilisce l'obbligatorietà della Relazione sulla Performance, il BG viene espressamente indicato come parte integrante della relazione medesima.

Le esperienze di Bilancio di Genere, in Italia, si riferiscono essenzialmente a taluni enti locali virtuosi (Comune di Modena, Provincia e Comune di Genova, Regione Emilia Romagna etc.). In ambito universitario, l'unica esperienza consolidata di Bilancio di Genere pubblicamente accessibile è quella dell'Università di Ferrara che redige il proprio bilancio annualmente dal 2011.

Di fatto, in assenza di norme esplicite che definiscano l'obbligatorietà della stesura del Bilancio di Genere, la redazione da parte delle pubbliche amministrazioni resta una prassi ancora poco diffusa nel nostro Paese, realizzata su base volontaristica e tuttora priva di standard di riferimento per la redazione del documento stesso.

In linea generale, un documento di Bilancio di Genere si struttura in 3 fasi: una prima fase di *auditing*, una seconda fase di riclassificazione delle aree di bilancio e una terza fase di *budgeting* in senso proprio.



Le esperienze diffuse in Italia non sempre includono le tre fasi del progetto, spesso limitandosi alla fase di *auditing*, in particolare all'analisi di contesto, senza affrontare le fasi di riclassificazione e *budgeting*.

Il Bilancio di Genere@UNINA

La produzione del primo documento di Bilancio di Genere dell'Ateneo Federico II è stata identificata come azione prioritaria del Piano di Azioni per la Parità di Genere del progetto europeo di ricerca-azione GENOVATE, che ha tra i propri obiettivi quello di favorire cambiamenti strutturali nelle Università e negli Enti di Ricerca al fine di sostenere la diversità di genere e le pari opportunità. Questo e gli altri obiettivi del progetto, vengono perseguiti attraverso l'implementazione di Piani di Azione per la Parità di Genere (*Gender Equality Action*

Plans - GEAPs) che prevedono un approccio contestualizzato, mirato a definire strategie appropriate e sostenibili all'interno di ogni istituzione partner.

Il presente Bilancio di Genere è focalizzato sulla fase di *auditing* e in particolare contiene un'ampia analisi di contesto che attraversa il comparto degli studenti, quello della formazione post-laurea e quello del personale docente, integrati ciascuno da una lettura diacronica degli andamenti pregressi, laddove possibile. Altrettanto estesa è la sezione dedicata al comparto del personale tecnico amministrativo. Vengono inoltre descritte le istituzioni per la parità e le iniziative su genere e diversità, interne all'Ateneo, e vengono infine presentati gli esiti di una indagine condotta sul personale della Federico II in merito alla percezione delle questioni di genere nelle carriere universitarie.

Come fonte pressoché esclusiva dei dati contenuti nel presente documento si è scelto di utilizzare il sistema di *data warehouse* della Federico II, ospitato presso le banche dati del CINECA. Si tratta di un database nel quale le fonti autoritative locali riversano i dati relativi al personale, agli studenti e alla didattica, con frequenza mensile. Il sistema può essere interrogato tramite un apposito software per produrre la reportistica desiderata. Nella presente versione si è deciso di non avvalersi di altre fonti per la realizzazione del documento di bilancio, se non quelle necessarie alle analisi comparative dei dati locali con quelli nazionali. I vantaggi di questa scelta sono molteplici. Innanzitutto, l'unicità della fonte garantisce uniformità nei criteri che presiedono al trattamento dei dati e alla reportistica. Inoltre, la scelta di adoperare fonti autoritative locali (GEDAS - Base di dati Studenti; CSA - Base di dati personale; CO - Base di dati Finanza), consente di aderire a modalità di classificazione delle informazioni più aderenti e funzionali alla descrizione del contesto locale, piuttosto che ad esigenze di omogeneizzazione a livello nazionale, proprie del database ministeriale. Di contro, gli svantaggi consistono in alcuni difetti di categorizzazione all'atto dell'inserimento dei dati, che si ripercuotono anche sulla reportistica; in possibili discordanze dovute a ritardi di trasmissione dei dati tra le fonti locali e il CINECA; e, soprattutto, nella mancanza di alcuni dati strategici relativi ad esempio alla formazione post-laurea, ai progetti di ricerca, alla produzione scientifica, alle connessioni con il mondo del lavoro, alla mobilità verso altri atenei, etc.

Va inoltre sottolineato che i dati relativi alle posizioni post-laurea sono in generale molto lacunosi e non esaustivi di tutta la gamma di contratti e posizioni in essere presso l'Ateneo fridericiano. In particolare, i difetti principali riguardano le situazioni post-laurea non collegate all'apertura di una posizione retribuita presso l'amministrazione dell'Ateneo, mentre le posizioni retribuite sono correttamente categorizzate. Ciò determina anche talune discrepanze tra i dati MIUR e quelli contenuti nel *data warehouse* (e.g. dati sugli specializzandi), che rendono complessa l'analisi del comparto della formazione post-laurea. Sarebbe quindi auspicabile una sistematizzazione dei dati relativi a tale comparto, con una verifica delle procedure di categorizzazione e l'integrazione dei dati carenti da parte degli uffici competenti.

Altre piccole incongruenze tra dati sono state identificate per il personale tecnico amministrativo, ad esempio riguardo ai titoli di studio posseduti, che appaiono incoerenti con quelli attesi, data la distribuzione per categorie del personale stesso. Anche questa incongruenza richiederebbe una revisione ed un aggiornamento dei dati medesimi.

L'arco temporale adoperato per le analisi si differenzia a seconda della popolazione cui si riferisce. Nel comparto studenti, per quanto concerne le immatricolazioni e le iscrizioni, si è fatto riferimento all'ultima annualità conclusa corrispondente all'anno accademico 2014/2015, mentre per i laureati si è fatto riferimento all'anno 2013/2014. Per il personale si è adottato

come riferimento temporale quello dell'anno solare concluso all'atto della redazione delle statistiche, ossia il mese di dicembre 2014. Per la formazione post-laurea retribuita, poiché il sistema di *data warehouse* d'Ateneo riporta i dati per anno solare, si è fatto riferimento anche in questo caso all'annualità 2014.

Particolare attenzione è stata inoltre posta alla ricostruzione delle serie storiche dei dati disponibili, strumento prezioso per l'analisi di andamenti e tendenze. Compatibilmente con i dati a disposizione, si è infatti analizzata l'evoluzione di alcuni rapporti numerici di particolare interesse, sulla finestra temporale più ampia possibile, in alcuni casi superando i 40 anni, come per la distribuzione di genere del numero di studenti immatricolati e laureati.

Alcune considerazioni sono dovute in merito alla scelta degli indicatori. Uno degli aspetti più delicati, nella redazione di un Bilancio di Genere, è infatti l'identificazione dei corretti indicatori da utilizzare per descrivere adeguatamente il contesto e misurare e monitorare poi, negli anni, l'evoluzione dei rapporti di genere all'interno dell'istituzione in esame. Ad esempio, l'EIGE (*European Institute for Gender Equality*) suggerisce che le politiche di uguaglianza di genere dell'Unione Europea siano valutate in base al loro impatto su sei domini fondamentali: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, salute e potere, con due ulteriori domini satellite, aggiunti recentemente: intersezione di disuguaglianze e violenza. Nello specifico, tale valutazione richiede la costruzione di un insieme di indicatori, ognuno attinente ad un determinato dominio, che vanno poi combinati in un indice sintetico multidimensionale, denominato *EIGE index*.

In particolare, nel presente documento, vengono esplicitamente costruiti alcuni indicatori, come ad esempio il Rapporto di Femminilità, e adoperati indicatori già definiti in letteratura, come l'indice di Soffitto di Cristallo (*glass ceiling index*). Tuttavia, tutti gli indicatori introdotti non vengono utilizzati per un'analisi separata dei singoli domini EIGE, che vengono invece esplorati in maniera trasversale attraverso i vari capitoli dell'intero documento. Di fatto taluni dei domini di cui sopra sono pertinenti allo specifico contesto universitario ed altri meno. Viene dunque naturale interrogarsi su quali siano i domini e gli indicatori più appropriati per descrivere le Università. Questo aspetto, legato alla specificità dei contesti, si collega anche a quanto accennato sopra circa la definizione delle linee guida per la stesura del Bilancio di Genere, tuttora non esistenti. Infatti, come per domini e indicatori, anche le linee guida non possono prescindere completamente dalla tipologia di contesto/istituzione/ente per il quale il documento viene redatto e al quale va, almeno in parte, dedicato un approccio contestualizzato. Questi argomenti sono stati oggetto di discussione del National Learning Circle sul tema del Bilancio di Genere, organizzato, nell'ambito del progetto GENOVATE, a Napoli il 29 febbraio 2016 presso l'Accademia Pontaniana. Nella discussione, che ha visto confrontarsi tra loro esperti di BG, autrici di BG, negli Enti Locali e nell'Università, insieme a diversi *stakeholder* nazionali, è emersa chiaramente la necessità di uno sforzo comune delle parti interessate per la definizione degli standard e per l'identificazione dei domini e degli indicatori più adeguati per la redazione dei Bilanci di Genere delle Università.

L'introduzione al presente documento si chiude con alcuni auspici.

Primo fra tutti, è l'auspicio che si costituisca una rete di collaborazione interuniversitaria e di sinergie tra le parti interessate per favorire rapidamente la definizione delle linee guida per la redazione del Bilancio di Genere nelle Università italiane, identificando domini, indicatori e protocolli di raccolta dati condivisi. Il team del progetto GENOVATE si è fatto promotore di tale proposta a livello nazionale.

In secondo luogo, è da augurarsi che il Bilancio di Genere possa diventare prassi consolidata degli atenei e assolvere alla propria funzione di strumento trasformativo nell'ottica del *gender*

mainstreaming. A tal scopo è particolarmente importante definire specifiche strutture e impegnare risorse adeguate a garantire la sostenibilità di questo tipo di azioni. Il team del progetto GENOVATE promuove, a tale scopo, l'istituzione nell'Università Federico II di un Osservatorio di Genere, che abbia tra i propri compiti quello di proseguire il lavoro di analisi dei dati disaggregati per genere, e di monitoraggio delle presenze e dei percorsi femminili nei diversi ambiti dell'attività dell'Ateneo, già intrapreso per la redazione del presente documento, nonché di curare la redazione di statistiche di genere e del BG di Ateneo negli anni futuri. L'auspicio è che siffatti osservatori possano nascere in tutte le Università italiane, come già accaduto presso l'Università di Padova, che è stata ispiratrice di tale proposta.

L'augurio finale è, infine, che a livello locale si possano ulteriormente consolidare e capitalizzare tutte le collaborazioni e sinergie messe in atto, ai fini della redazione del presente documento, con l'amministrazione centrale e gli organismi istituzionali di Ateneo, così da poter affrontare, nelle edizioni successive del BG, anche le fasi di riallocazione delle risorse e di *budgeting*, contribuendo operativamente alla definizione di piani di azioni positive, sulla base di proposte formulate in stretta collaborazione tra Osservatorio e CUG d'Ateneo.

Ringraziamenti

L'elaborazione del presente documento si è avvalsa del supporto e della collaborazione di una serie di persone a cui vanno i miei più sentiti ringraziamenti.

Prezioso è stato il ruolo della precedente Direzione Generale, nella persona della dott.ssa Maria Luigia Liguori, che è stata la prima a cogliere l'importanza di tale documento e a consentire l'accesso alle banche dati adoperate per le analisi in esso contenute. In assoluta continuità con la precedente Direzione, altrettanto fondamentale è stato il ruolo dell'attuale Direttore Generale, Francesco Bello, per il supporto alla finalizzazione e pubblicazione del presente lavoro.

Un ringraziamento va inoltre al prof. Guglielmo Tamburrini, in qualità di precedente Presidente del Centro di Servizi Informatici di Ateneo (CSI), nonché alle dott.sse Paola Pollio ed Antonella Garofalo per aver facilitato l'instaurarsi di una collaborazione diretta con il CINECA, al fine di accedere al sistema di *data warehouse* di Ateneo. Ringrazio inoltre la dott.ssa Annalisa Filazzola del CSI che ha fornito i primi dati adoperati per le analisi iniziali sul personale.

Un sentito ringraziamento va poi a tutti i componenti del Comitato Istituzionale di Indirizzo (CII) del Progetto GENOVATE per il supporto a questa e alle altre azioni del Piano di Azioni Positive di GENOVATE. Ringrazio in particolare le prof.sse Caterina Arcidiacono, Concetta Giancola, Rita Mastrullo, Daniela Montesarchio, il prof. Luciano Mayol e la dott.ssa Mariagloria Lapegna, per una rilettura critica del manoscritto e per i loro utili suggerimenti.

Ringrazio inoltre il prof. Vittorio Coti Zelati, nel suo ruolo di Presidente del Nucleo di Valutazione, prima, e di Presidente del CSI, successivamente, per i suoi utilissimi commenti e suggerimenti. Ringrazio anche il prof. Mauro Sciarelli, Responsabile del gruppo di Lavoro del Bilancio Sociale, per la sua lettura critica del documento e per il suo supporto.

Ringrazio sentitamente il prof. Paolo Rossi, dell'Università di Pisa, componente del Consiglio Universitario Nazionale, per i suoi preziosi commenti e per il suo entusiastico incoraggiamento. Ringrazio inoltre la prof.ssa Annalisa Rosselli, dell'Università di Roma Tor Vergata, la prof.ssa Emidia Vagnoni del gruppo di lavoro del Bilancio di Genere e del Bilancio Sociale dell'Università di Ferrara, e la dott.ssa Giovanna Badalassi per i tanti spunti di riflessione forniti durante il National Learning Circle sul Bilancio di Genere organizzato dal progetto GENOVATE.

Ringrazio inoltre la prof.ssa Silvana Badaloni, presidentessa dell'Osservatorio di Genere dell'Università di Padova e coordinatrice scientifica del progetto Europeo Gender Time, per le sue utili osservazioni. Ringrazio anche tutte le colleghe dei Sister Project europei FESTA, GARCIA, GENERA, GENISLAB, TRIGGER, GENDERTIME, PLOTINA per le numerose occasioni di confronto e scambio reciproco sul tema del Bilancio di Genere e, in generale, su tematiche connesse a donne, scienza, società e accademia.

Un grazie va anche alle colleghe prof.ssa Emma Buondonno, dott.ssa Adele Lauria, prof.ssa Marina Melone, dott.ssa Silvana Pedatella del Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza, per i loro utili commenti.

Ringrazio inoltre la prof.ssa Concetta Giancola, nella sua qualità di presidentessa del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo fridericiano, la prof.ssa Giuseppina Castronuovo, in qualità di presidentessa del Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza, la prof.ssa Caterina Arcidiacono nella sua qualità di coordinatrice del Dottorato di Studi di Genere e della rivista La Camera Blu, la prof.ssa Francesca Marone, in qualità di responsabile del Laboratorio Interdisciplinare di Studi e Ricerche Donne Genere e Formazione; il prof. Paolo Valerio, in qualità di direttore del Centro Sinapsi, per i loro contributi alla Sezione F su Iniziative su Genere e Diversità.

Ringrazio sentitamente il prof. Roberto Delle Donne per il suo supporto prezioso e fondamentale nella pubblicazione del manoscritto.

Ringrazio infine particolarmente il gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere costituito da Maria Carmela Agodi, Angela Gargano, Maria Rosaria Masullo, Ilenia Picardi ed Ofelia Pisanti, per la loro preziosa collaborazione alla realizzazione di questo documento e il team tutto del progetto GENOVATE per le energie generosamente profuse in questo ed in tutte le altre azioni del Gender Equality Action Plan.

Notazioni

Nel corso del documento si è scelto di adottare un semplice codice di colori, che è da considerarsi valido per tutti i grafici, salvo diverse indicazioni

 Donne

 Uomini

Il separatore decimale adottato è il punto.

Non è stato adottato alcun separatore per le migliaia.

La numerazione delle tabelle e delle figure è separata per ciascuna sezione.

SEZIONE A

COMPONENTE STUDENTESCA

A1. Popolazione studentesca immatricolata

In questa sezione sono esaminati i dati relativi alle studentesse e agli studenti immatricolati, ossia coloro che aprono per la prima volta una carriera universitaria presso l'Ateneo fridericiano¹. I dati disaggregati in base al genere sono analizzati secondo due principali criteri di raggruppamento: per *tipologia di corso di studi* e per *area didattica*. Vengono prima presentati i dati dell'anno accademico concluso all'atto della stesura del presente documento (2014/2015), con dettagli relativi alla mobilità degli studenti e delle studentesse, alle scuole di provenienza e ai voti di licenza superiore, per poi procedere all'analisi per serie storiche.

Situazione attuale

Il numero totale di immatricolazioni nell'anno accademico 2014/2015 è stato di 19516 unità di cui 10475 donne (54%) e 9041 uomini (46%). Questo dato si riferisce al numero complessivo di studenti immatricolati in corsi di laurea triennale, magistrale e specialistica e in tutte le aree didattiche incluse nell'offerta formativa della Federico II.

Nel Box n.1 sono riportate le principali sigle adoperate per i vari corsi di studio e la normativa di riferimento per ciascuna tipologia.

Box 1: Gli Ordinamenti Universitari

L'Ordinamento Universitario in vigore fino al 1999 era basato su due tipologie principali di corsi di studio: il Corso di Laurea (**CL**) e il Diploma Universitario (**DU**).

Con il DM 509/99 è entrato in vigore un nuovo ordinamento basato sul cosiddetto 3+2, che ha introdotto nuove tipologie di corso di studio: la Laurea Triennale (**L1**), la Laurea Specialistica (**L2**), e la Laurea a Ciclo Unico (**LU**). In seguito, con il DM 270/04, e a partire dal 2008, le precedenti tre sono state sostituite dall'ordinamento attuale che prevede la Laurea Triennale (**L**), la Laurea Magistrale (**LM**), e la Laurea Magistrale a ciclo Unico (**LMU**), quest'ultima attiva già a partire dal 2006.

Attualmente, dunque, le sigle CL, DU, L1, L2 ed LU corrispondono a corsi ad esaurimento.

Analisi per corso di studio

I dati relativi alle immatricolazioni nell'anno accademico 2014/2015, per tipologia di corso di studio e genere, sommati su tutte le aree didattiche, sono riportati in Tabella A.1.

Le presenze femminili sono superiori al 50% in tutti i tipi di corsi di studio, fatta eccezione per quelli a esaurimento, numericamente poco significativi. Il divario tra le immatricolazioni femminili e quelle maschili aumenta al crescere del livello di corso di studio.

Il rapporto LM/L tra il numero totale di studenti immatricolati a corsi di laurea magistrale e quelli dei corsi di laurea triennale è pari al 47% tra le donne ed al 40% tra gli uomini.

¹ In questo report, si è deciso di adottare la definizione di 'immatricolati' come coloro che per la prima volta si iscrivono alla Federico II. Tale definizione differisce da quella di 'immatricolati MIUR', che identifica coloro che accedono per la prima volta al sistema universitario in Italia.

Tipo Corso di Studio	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini	Totale
Laurea Triennale (L)	5729	51%	5403	49%	11132
Laurea L1	10	19%	44	81%	54
Laurea Magistrale (LM)	2710	56%	2162	44%	4872
Laurea Magistrale a ciclo unico (LMU)	2020	59%	1383	41%	3403
Laurea Specialistica (L2) ²	6	11%	49	89%	55
TOTALE	10475	54%	9041	46%	19516

Tabella A.1

Tale valore fornisce una stima della riduzione della popolazione studentesca nel passaggio dalla laurea triennale a quella magistrale. Dall'analisi delle serie storiche, riportate nella sezione successiva, si evidenzia una discreta stabilità nel tempo del numero di immatricolati ai diversi corsi di studio. Pertanto, il rapporto LM/L, pur essendo determinato tra due grandezze relative allo stesso anno, può essere riletto in un'ottica diacronica come una stima attendibile della frazione di studenti che proseguono gli studi verso il titolo di secondo livello nella Federico II. Quel che si osserva è che la riduzione tra numero di immatricolati LM e numero di immatricolati L è più accentuata per gli studenti che per le studentesse. Nel Box n.2 sono elencate le tipologie di corso di studio attive nelle diverse aree didattiche³, previste dall'offerta formativa della Federico II.

Analisi per area didattica

L'analisi per area didattica del numero di studenti immatricolati nell'a.a. 2014/2015 (Figura A.1) mostra che il 22% degli immatricolati ha scelto discipline di tipo ingegneristico, seguito dal 14% di immatricolati in ambito umanistico, dal 12% in ambito economico e da un'analogha percentuale in ambito scientifico.

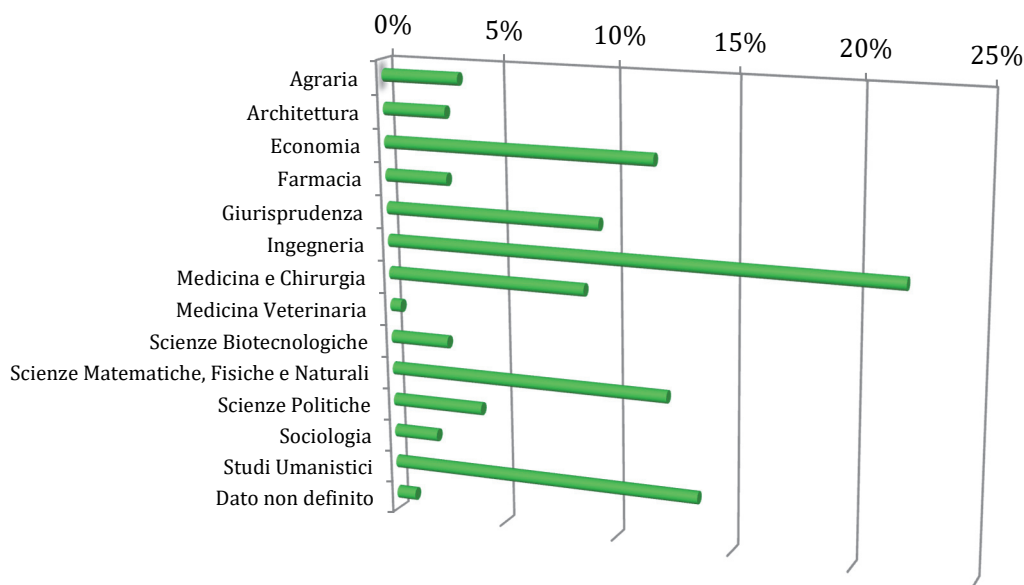


Figura A.1 Distribuzione della popolazione immatricolata per area didattica

² La presenza di immatricolati nei corsi ad esaurimento L1 ed L2 è dovuta all'esistenza di un corso di studi ancora attivo in Classi della Sicurezza.

³ La classificazione in aree didattiche ricalca il criterio delle vecchie facoltà eliminate, in attuazione delle Legge 240/2010, con la modifica di statuto che ha prodotto quello in vigore dal 28/09/2013.

Tra queste aree didattiche, l'unica che presenta una netta predominanza maschile è quella di Ingegneria, che ha il più alto numero di immatricolati di tutto l'Ateneo. Gli ambiti umanistico e sociologico, insieme a quello di Farmacia, presentano una percentuale di immatricolazioni femminili superiore al 70% (Figura A.2). L'area didattica di Economia e quella di Agraria hanno invece registrato un numero di immatricolazioni maschili lievemente superiore a quello delle immatricolazioni femminili.

BOX n.2: Corsi di Studio dell'Ordinamento vigente

Laurea Triennale e Magistrale nella Federico II

I corsi di laurea triennali e magistrali attivi nella Federico II sono suddivisi nelle seguenti aree didattiche:

- Agraria
- Architettura
- Economia
- Farmacia
- Ingegneria
- Medicina e Chirurgia
- Medicina Veterinaria
- Scienze Biotecnologiche
- Scienze Matematiche Fisiche e Naturali
- Scienze Politiche
- Sociologia
- Studi Umanistici

Laurea Magistrale a Ciclo Unico nella Federico II

I corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico (LMU) attivi nella Federico II sono presenti solo in alcune aree didattiche come:

- Architettura (LMU Architettura)
- Farmacia (LMU Farmacia, LMU Chimica e Tecnologia Farmaceutiche)
- Giurisprudenza (LMU Giurisprudenza)
- Ingegneria (LMU Ingegneria Edile - Architettura)
- Medicina e Chirurgia (LMU Medicina e Chirurgia LMU Odontoiatria e Protesi Dentaria).
- Medicina Veterinaria (LMU Medicina Veterinaria)

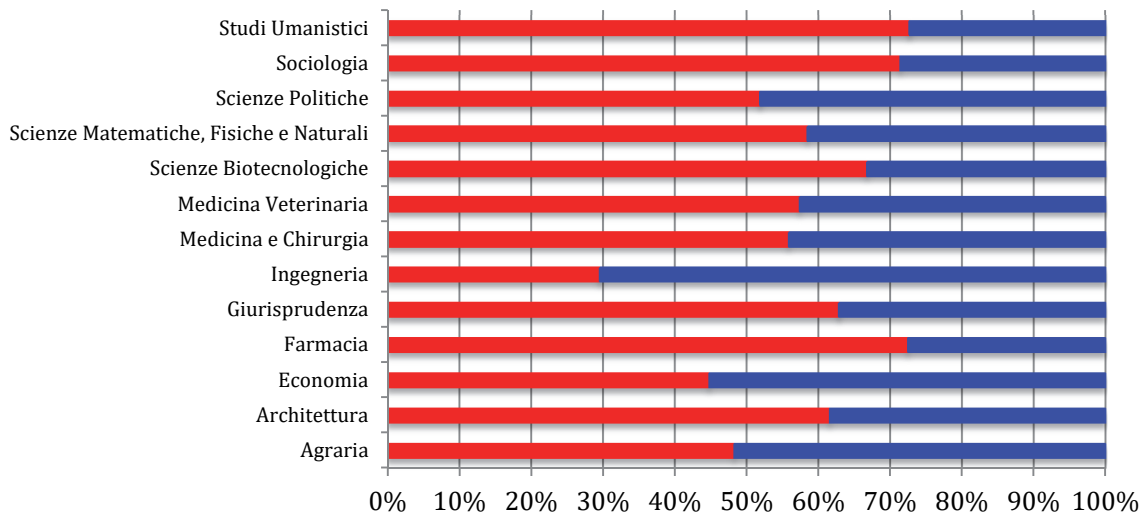


Figura A.2 Distribuzione di genere della popolazione immatricolata per area didattica

Il dettaglio relativo alla distribuzione all'interno dei vari corsi di studio è mostrato in Tabella A.2.

AREA DIDATTICA	TOT	Corso di studi	D	%D	U	%U
Agraria	661	LM	89	58%	65	42%
		L	230	45%	277	55%
Architettura	542	LMU	128	60%	84	40%
		LM	84	55%	70	45%
		L	122	69%	54	31%
Dato non definito ⁴	166	LM	131	79%	35	21%
Economia	2301	LM	436	48%	464	52%
		L	595	42%	806	58%
Farmacia	541	LMU	277	74%	95	26%
		L	115	68%	54	32%
Giurisprudenza	1842	LMU	1159	63%	683	37%
Ingegneria	4308	LMU	46	53%	41	47%
		LM	386	29%	933	71%
		L	843	29%	2059	71%
Interdipartimentale ⁵	606	LM	137	77%	40	23%
		L	325	76%	104	24%
Medicina e Chirurgia	1712	LMU	381	45%	463	55%
		LM	61	66%	32	34%
		L	515	66%	260	34%
Medicina Veterinaria	94	LMU	29	63%	17	37%
		LM	25	52%	23	48%
Scienze Biotecnologiche	504	LM	101	71%	41	29%
		L	235	65%	127	35%
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	2403	LM	537	73%	195	27%
		L	869	52%	802	48%
Scienze Politiche	792	L1	10	19%	44	81%
		L2	6	11%	49	89%
		LM	135	62%	84	38%
		L	260	56%	204	44%
Sociologia	384	LM	89	72%	34	28%
		L	185	71%	76	29%
Studi Umanistici	2660	LM	499	77%	146	23%
		L	1435	71%	580	29%
TOTALE	19516		10475	54%	9041	46%

Tabella A.2

⁴ **Dato non definito:** Tale dato, riportato in questo modo dal sistema di *data warehouse* di Ateneo per un difetto di categorizzazione, include i corsi di studio in Psicologia Clinica, Biotecnologie Agro-Ambientali e Alimentari.

⁵ **Interdipartimentale:** tale area, in precedenza corrispondente all'area interfacoltà e così riportata nel sistema di *data warehouse* d'Ateneo, include i corsi di studi in Scienze e Ingegneria dei Materiali, Servizio Sociale e Politiche Sociali, Servizio Sociale, Biotecnologie Indirizzo Farmaceutico, Scienze Erboristiche, Tecnologie delle Produzioni Animali, Scienze Statistiche per le Decisioni, Statistica, Scienze della Nutrizione Umana.

Analizzando separatamente la distribuzione delle studentesse e quella degli studenti immatricolati nei corsi di laurea di primo e secondo livello (Figura A.3) si riscontra che il 34% degli studenti maschi sceglie discipline afferenti all'area di Ingegneria, seguito da un 14% che opta per studi di carattere economico e da un 11% che sceglie i corsi di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali; le studentesse invece scelgono più frequentemente di seguire gli Studi Umanistici (18%), seguiti dai corsi di studio nelle aree didattiche di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali (13%), Ingegneria (12%), Giurisprudenza (11%) ed Economia (10%).

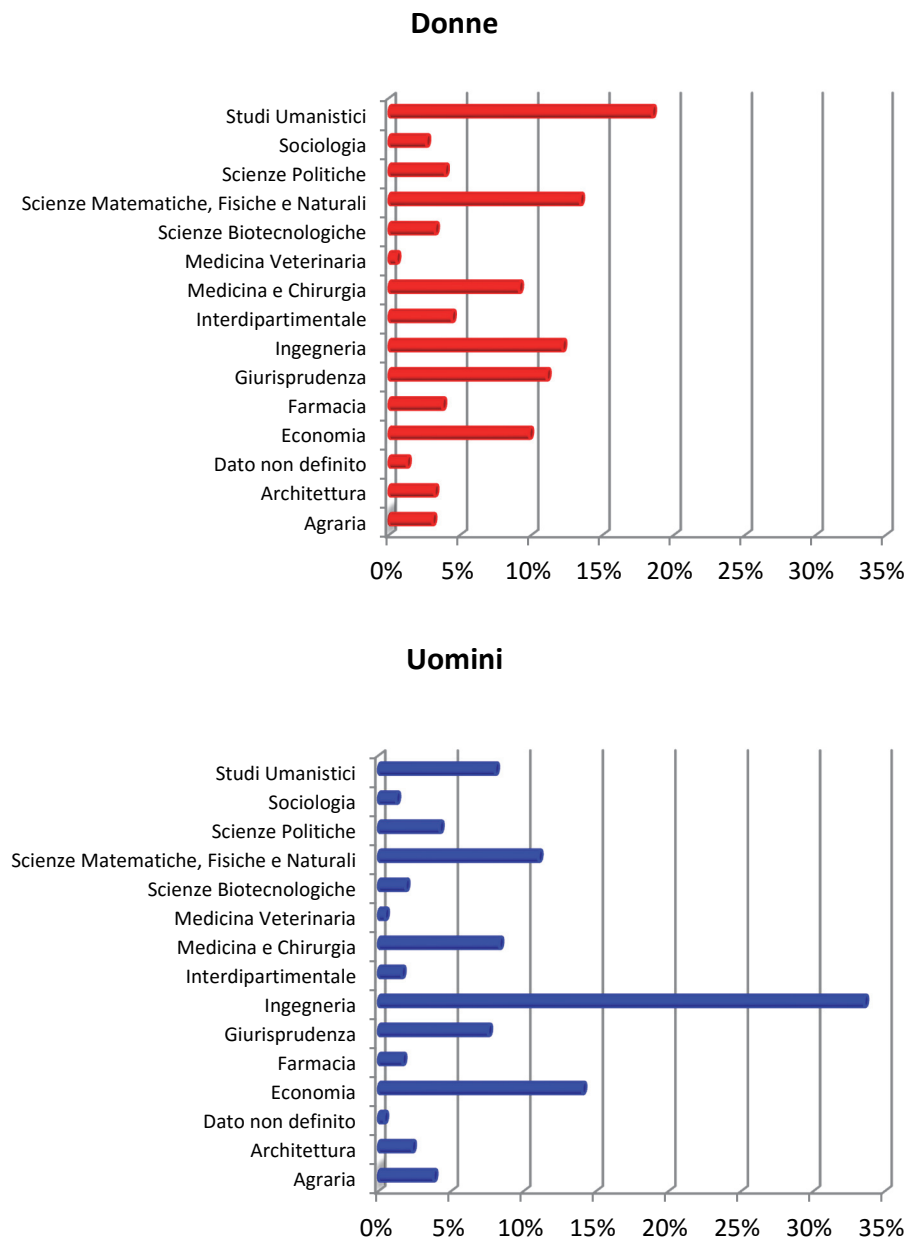


Figura A.3 Distribuzione delle immatricolate e degli immatricolati per area didattica

L'analisi dei rapporti tra immatricolati ai corsi di laurea LM ed immatricolati ai corsi di laurea L, per gli ambiti disciplinari in cui il 3+2 è l'ordinamento prevalente, è riportata in Tabella A.3.

AREA DISCIPLINARE	Rapporti immatricolati LM/L	
	Donne	Uomini
Interdipartimentale	42%	38%
Economia	73%	58%
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	62%	24%
Ingegneria	46%	45%
Studi Umanistici	35%	25%
Scienze Politiche	52%	41%
Scienze Biotecnologiche	43%	32%
Agraria	39%	23%
Sociologia	48%	45%

Tabella A.3

Il presente rapporto (LM/L) non fornisce una misura completa del numero di studenti che proseguono verso la laurea di secondo livello in quanto all'entità di tale rapporto concorrono sia gli studenti che lasciano gli studi dopo la laurea di primo livello, sia coloro che eventualmente proseguono gli studi in altre sedi universitarie. In ogni caso esso fornisce una stima degli andamenti indicando alcune linee di tendenza. Si osserva, dunque, che il rapporto tra gli studenti che proseguono verso la laurea di secondo livello e quelli di primo livello è sempre apprezzabilmente più elevato per le donne che per gli uomini per i quali non raggiunge mai il 60%. Inoltre le percentuali di studentesse che proseguono con la laurea di secondo livello nella Federico II sono nettamente superiori alla media in alcuni settori, come Economia e Scienze. Da notare, in queste aree, anche la significativa differenza tra uomini e donne nella prosecuzione degli studi. Gli ambiti disciplinari che, viceversa, vedono un maggior numero di studentesse e di studenti non proseguire gli studi presso la Federico II, dopo aver conseguito la laurea di primo livello, sono Agraria e Studi Umanistici.

È interessante analizzare nello specifico anche il caso dei corsi di studio a numero programmato con test di ingresso e graduatoria nazionale (Architettura, Medicina e Chirurgia, Odontoiatria e Veterinaria) e quelli a numero chiuso con test di ingresso e graduatoria locale.

Taluni ambiti disciplinari, come Architettura, Medicina e Chirurgia, prevedono il test di ingresso per l'accesso a tutti i corsi di laurea, mentre in altri ambiti il test è limitato solo ad alcuni percorsi dell'offerta formativa.

Tra le immatricolazioni alla laurea di primo livello in corsi a numero chiuso (vedi Figura A.4), si ha una prevalenza maschile nelle aree di Agraria, Ingegneria ed Economia. Una lieve prevalenza maschile si registra anche nella laurea magistrale a ciclo unico di Medicina e Chirurgia, con numero programmato. La laurea magistrale in Scienze vede una sostanziale parità tra gli immatricolati dei due generi. In tutti gli altri casi, le immatricolazioni femminili sono superiori a quelle maschili. Da notare anche la lieve prevalenza di immatricolazioni femminili nella laurea magistrale a ciclo unico di Ingegneria (Ingegneria Civile - Architettura).

Questa sottosezione si chiude con l'analisi, in Figura A.5, dei corsi di studio appartenenti a una stessa area didattica, ma afferenti a Dipartimenti diversi, dove sono riscontrabili distribuzioni di genere molto diverse. Significativo è il caso dell'area di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali che include corsi di studio afferenti a Dipartimenti come Scienze Biologiche, con una percentuale femminile pari al 75%, e corsi di studio afferenti a Dipartimenti come Fisica, con una percentuale femminile che raggiunge solo il 32%. Tali differenze naturalmente appaiono mediate e dunque nascoste dalla precedente analisi per area didattica.

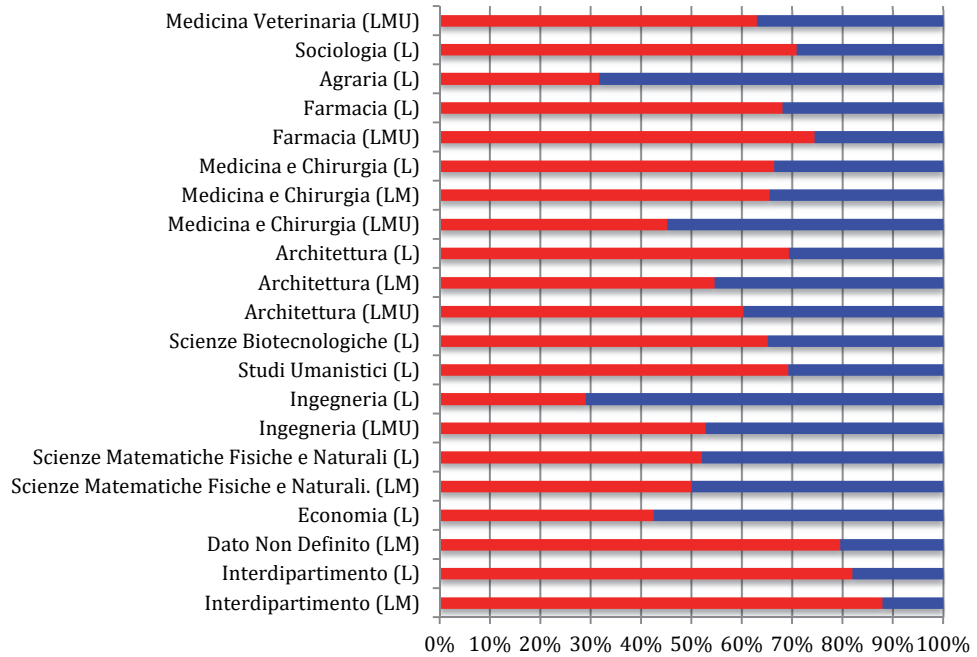


Figura A.4 Distribuzione di genere della popolazione immatricolata in corsi a numero chiuso/programmato

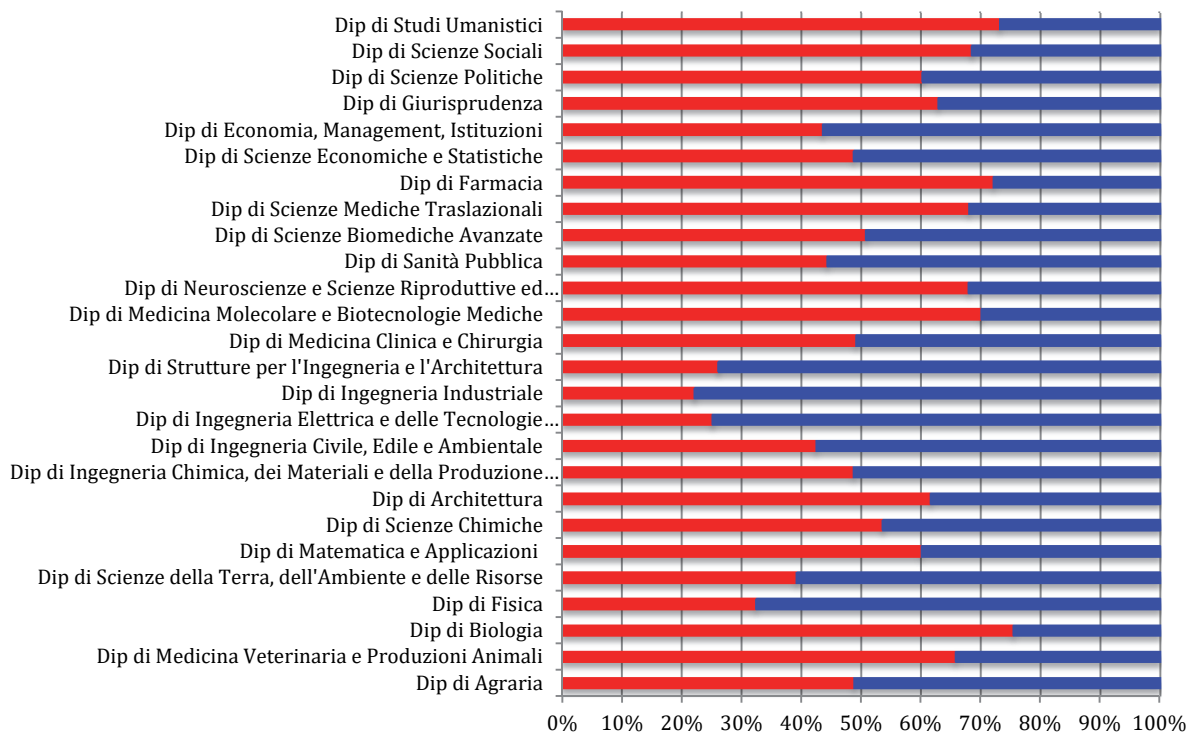


Figura A.5 Distribuzione di genere della popolazione immatricolata per Dipartimento

Mobilità della popolazione studentesca

La distribuzione degli studenti immatricolati nell'a.a. 2014/2015 per genere e regione di provenienza è mostrata nel grafico seguente. I dati si riferiscono agli studenti immatricolati in tutte le tipologie di corso di studi. Gli studenti provenienti da altre regioni raggiungono appena il 5% del totale degli studenti immatricolati nella Federico II; di questi un quarto proviene dal

Lazio. La serie storica degli immatricolati fuori sede è presentata nella sezione sulle serie storiche.

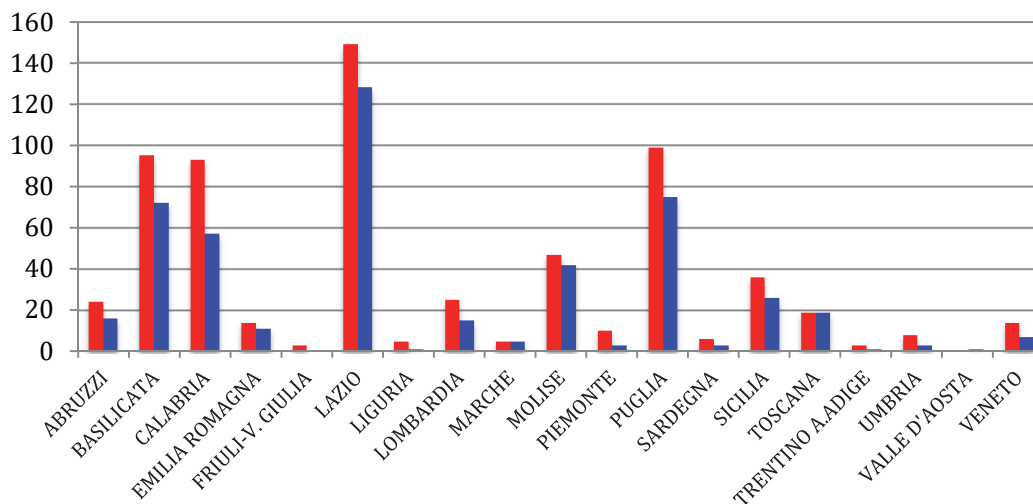


Figura A.6 Distribuzione delle immatricolate e degli immatricolati per regione di provenienza (esclusa Campania)

Il grafico evidenzia che la mobilità in entrata riguarda principalmente le regioni limitrofe alla Campania. Dai diagrammi a torta si evince che la maggioranza degli studenti fuori regione proviene da altre regioni meridionali, con il 60% delle donne e il 55% degli uomini. Seguono le regioni del centro, quindi il nord e le isole, con percentuali confrontabili tra uomini e donne. Va specificato che l'accesso programmato ai corsi di studio di Medicina e Chirurgia, Odontoiatria, Veterinaria e Architettura è stabilito sulla base di una graduatoria nazionale: pertanto il dato sulla mobilità è influenzato dai flussi dovuti ai test di ingresso a tali corsi di studio.

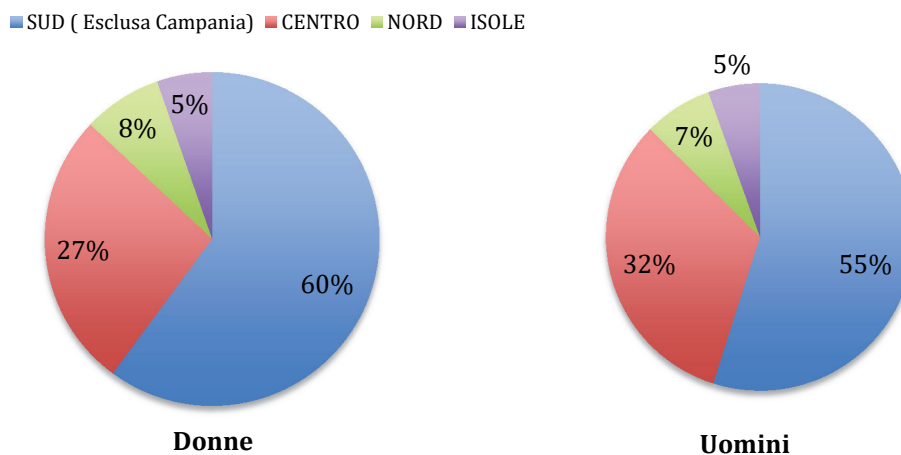


Figura A.7 Distribuzione delle immatricolate e degli immatricolati per macro regioni di provenienza (esclusa Campania)

Quanto alla distribuzione degli studenti campani, per provenienza geografica, i dati consentono di evidenziare che il 76% delle donne immatricolate (77% degli uomini immatricolati) nell'Ateneo Federico II proviene dalla provincia di Napoli, dunque anche la presenza di studenti fuori provincia è relativamente contenuta. Questo fenomeno può essere in parte interpretato come effetto dell'istituzione di sedi universitarie nelle diverse province della regione, avvenuta in Campania negli ultimi decenni (Università degli Studi di Salerno, fondata nel 1968; Seconda Università degli Studi di Napoli, fondata nel 1990; Università del Sannio, fondata nel 1998).

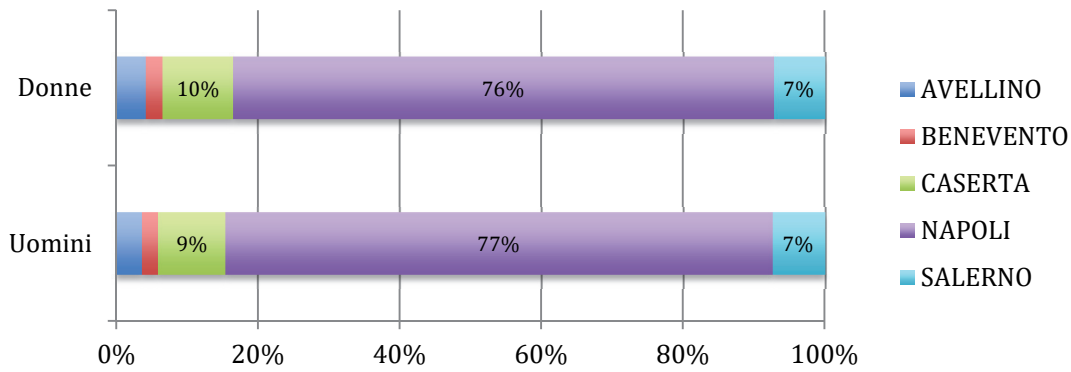


Figura A.8 Distribuzione delle immatricolate e degli immatricolati per provincia di provenienza

Per quanto concerne la cittadinanza, posto che l'incidenza degli studenti stranieri sugli immatricolati è minima (pari allo 0.5%), si osserva che il paese straniero di provenienza più rappresentato è l'Ucraina, sia tra gli uomini che tra le donne.

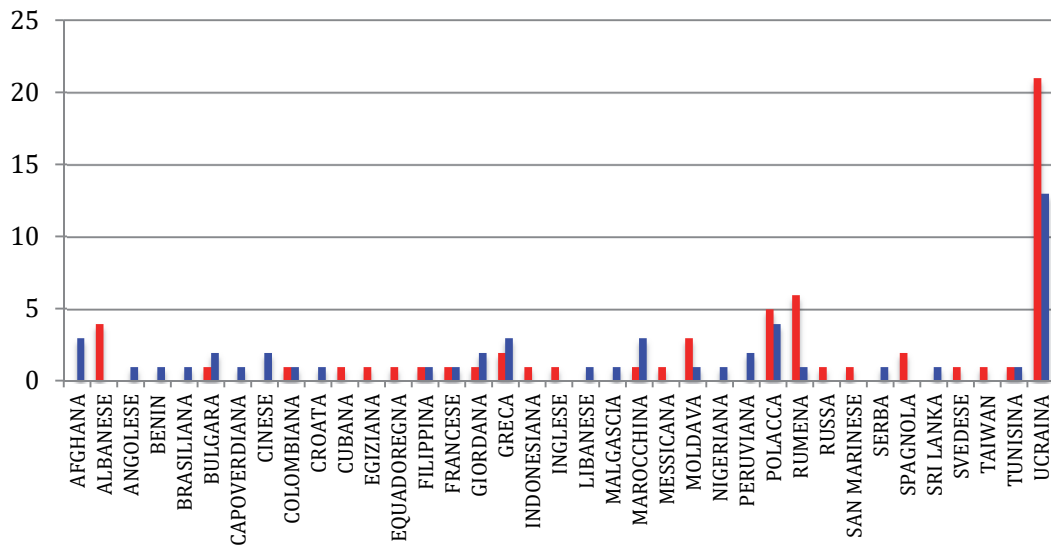


Figura A.9 Distribuzione delle immatricolate e degli immatricolati per paese estero di provenienza

Diploma all'immatricolazione

L'analisi del tipo di diploma conseguito precedentemente all'iscrizione all'Università dalle studentesse e dagli studenti immatricolati nell'a.a.2014/2015 è mostrato nei diagrammi a torte. La percentuale di studenti immatricolati provenienti dai licei è del 73.3% per gli uomini e del 75.1% per le donne. Per queste ultime, gli altri titoli di studio sono tutti equamente rappresentati, mentre per gli uomini si evidenzia una prevalenza secondaria (16.2%) degli Istituti Tecnici.

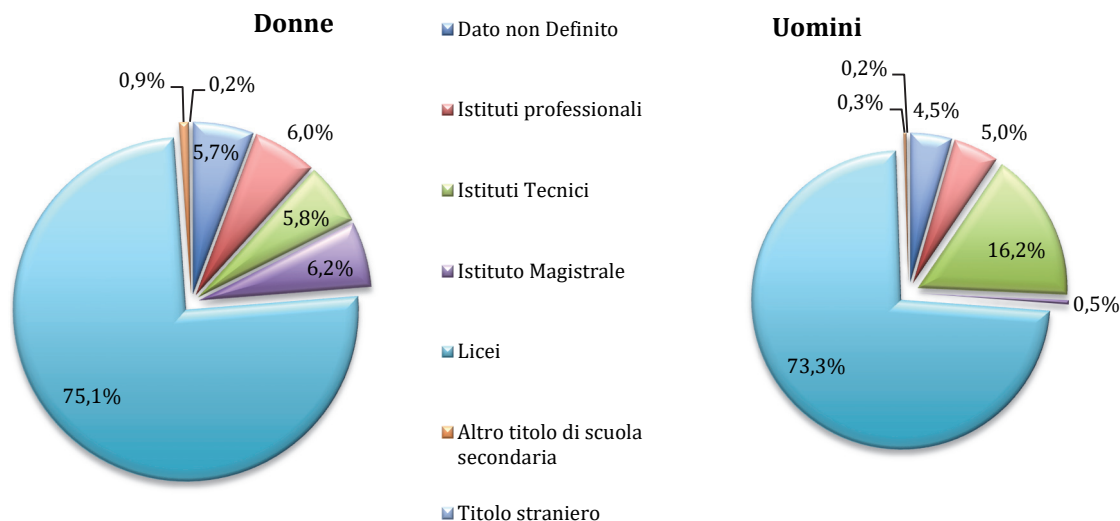


Figura A.10 Distribuzione delle immatricolate e degli immatricolati per scuola di provenienza

Se si analizza la distribuzione delle studentesse immatricolate per voto di diploma si osserva una definita prevalenza per la fascia con voto 90-100, con il 34% per l'anno a.a. 2014/2015. Per gli studenti maschi, invece le tre fasce di voto 70-79, 80-89 e 90-100 sono pressoché ugualmente rappresentate, con percentuali che variano dal 24% al 27%, mentre il 20% degli studenti maschi ha voto inferiore a 70. Il dato 'non categorizzato' si riferisce a studenti per i quali il dato relativo al voto di diploma di maturità non è disponibile sulla banca dati adoperata.

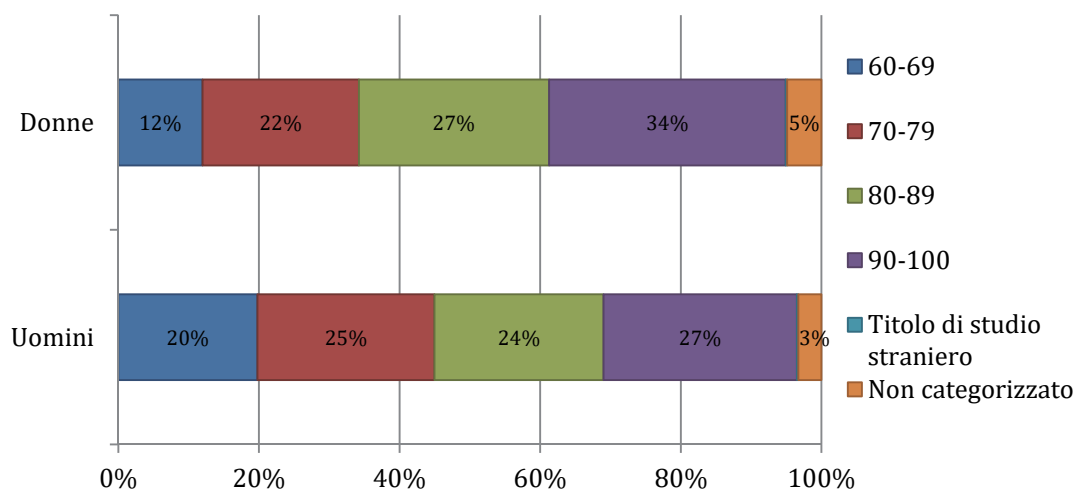


Figura A.11 Distribuzione delle immatricolate e degli immatricolati per voto di maturità

Serie storiche

L'analisi temporale della popolazione studentesca immatricolata nell'Ateneo Federico II negli ultimi quarant'anni mostra che la presenza maschile è stata predominante per un lungo arco temporale, sebbene a partire dai primi anni Ottanta sia iniziata una fase di decrescita. Le presenze femminili, che hanno subito un forte aumento negli anni Settanta, si sono poi mantenute pressoché stabili fino all'inizio del nuovo millennio che ha segnato il punto di inversione tra presenze maschili e femminili. A partire dal 2005 la prevalenza femminile sul numero di immatricolati si è assestata intorno al 54%.

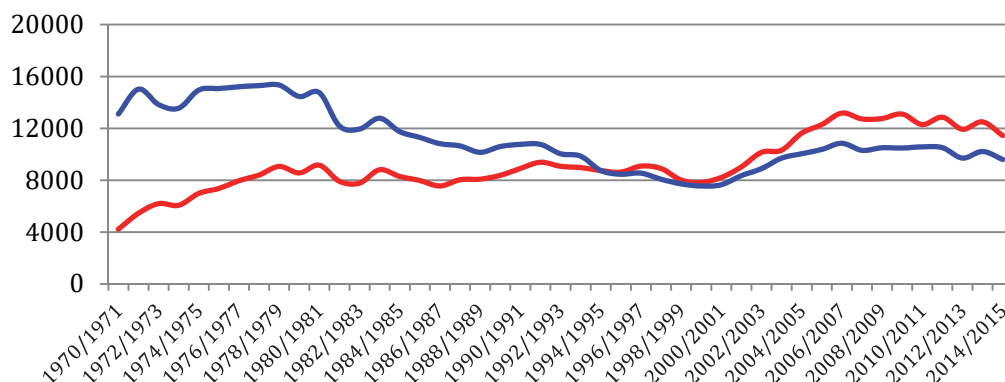


Figura A.12 Serie storica delle immatricolazioni per genere

A contribuire alla diminuzione in termini assoluti delle presenze maschili dai primi anni Ottanta fino al 2000 è stato senz'altro il decremento demografico delle corrispondenti fasce di età, conseguenza del crollo delle nascite con riduzione del tasso di natalità da un valore medio del 18-19‰, negli anni Sessanta, ad un valore di circa il 9‰ a partire dagli anni Novanta. Un'ulteriore causa è senz'altro stata la contemporanea istituzione di nuovi atenei in altre aree geografiche del meridione, che ha avuto l'effetto di ridurre il bacino di utenza della Federico II. Infatti, la serie storica degli studenti fuori sede mostra che, fino alla metà degli anni Ottanta, l'Ateneo fridericiano aveva un numero di studenti fuori-sede mediamente intorno a 2300 unità, corrispondente ad una percentuale pari al 12-13%, con netta prevalenza maschile. Dalla metà degli anni Ottanta, invece, il numero totale di fuori-sede è sostanzialmente diminuito, stabilizzandosi intorno alle 1000 unità, equamente distribuite tra uomini e donne.⁶

Analisi per corso di studio

L'ordinamento attuale, regolamentato dal DM 270/04, è entrato in vigore nel 2008 per le lauree triennali e magistrali e nel 2006 per quelle a ciclo unico.

Scorpendo i dati per i vari corsi di studio previsti dall'ordinamento in vigore, si osserva che, dal 2008 al 2015, nei corsi di studio triennali il numero di donne e di uomini immatricolati si equivalgono, con una lievissima prevalenza femminile (51% nell'a.a. 2014/2015).

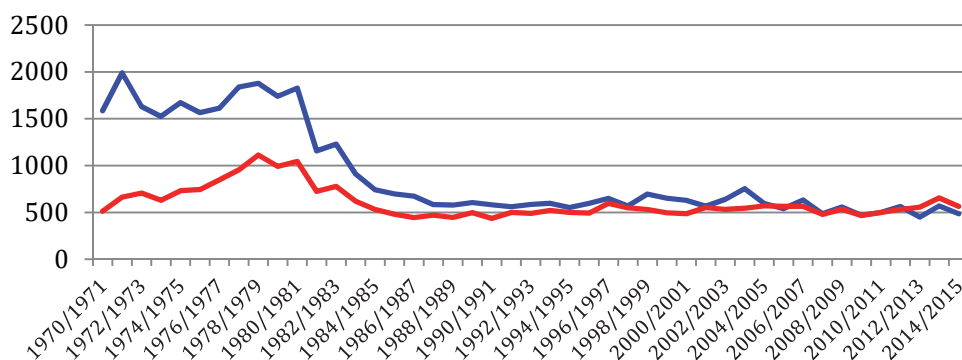


Figura A.13 Serie storica della popolazione immatricolata proveniente da altre regioni per genere

⁶ A partire dagli anni Settanta nel Sud Italia sono state istituite numerose Università. Oltre alle già citate Università campane, vanno menzionate: Università degli Studi "Mediterranea" di Reggio Calabria (1968); Università della Calabria (1972); Università degli Studi della Basilicata (1982); Università degli Studi del Molise (1982); Università degli Studi Magna Grecia - Catanzaro (1998).

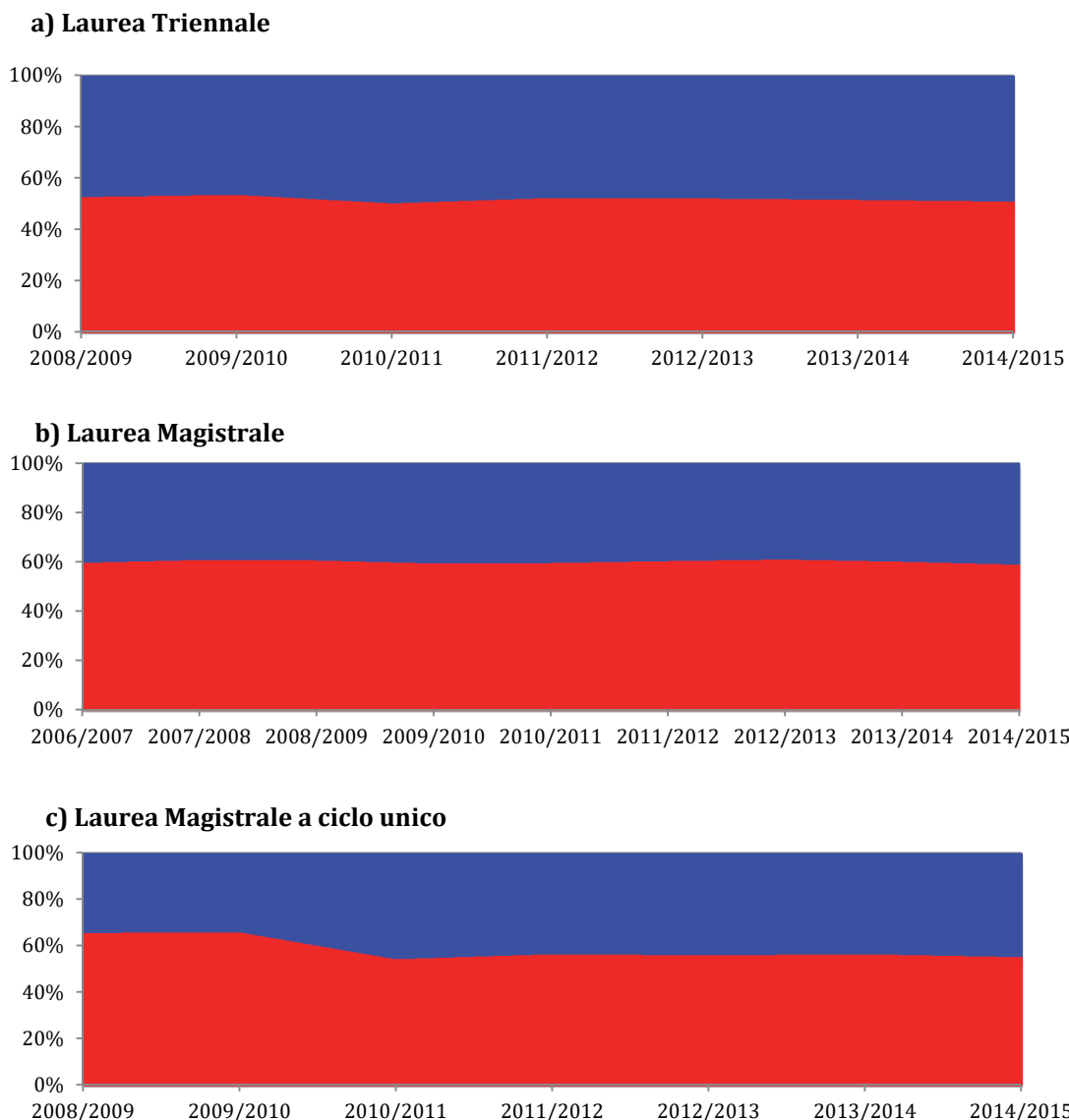


Figura A.14 Serie storica delle immatricolazioni: a) Laurea triennale; b) Laurea Magistrale; c) Laurea Magistrale a ciclo unico

Le serie storiche delle immatricolazioni per laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico mostrano che i rapporti di genere si sono mantenuti favorevoli alle donne nella finestra temporale analizzata, con una prevalenza femminile intorno al 55% nell'ultimo quinquennio nella magistrale e al 59% in quella magistrale a ciclo unico. Tale differenza è imputabile alla tipologia di discipline che prevedono il percorso LMU, tra cui in particolare Architettura, Farmacia, Giurisprudenza e Medicina Veterinaria, in cui la presenza femminile nei corsi LMU è preponderante (si veda la Tabella A.2 contenete la distribuzione per tipo di corso di studio e area didattica).

Analisi per area didattica

Analizzando separatamente l'evoluzione temporale degli immatricolati nelle varie aree didattiche, si conferma che negli ultimi 15 anni l'unico ambito in cui la presenza maschile è sempre stata più elevata rispetto a quella femminile è quello di Ingegneria. Il divario tra le presenze femminili e maschili in quest'area si è mantenuto costante nel tempo.

I grafici successivi delle serie storiche per area didattica riportano il numero di immatricolati per anno accademico e per area. Per l'analisi di queste serie è utile introdurre il parametro incremento percentuale, Δ , definito come il rapporto

$$\Delta = \left(\frac{\text{Imm}_f - \text{Imm}_0}{\text{Imm}_0} \right)$$

dove Imm indica il numero di immatricolati, il pedice f si riferisce al dato finale e quello 0 al dato iniziale della finestra temporale analizzata. Per Ingegneria (Figura A.15) tale incremento è pari al 53% e superiore al 200% per le sole studentesse. L'area di Economia, nella finestra temporale analizzata, ha avuto un numero confrontabile di immatricolazioni maschili e femminili con un trend di crescita complessivo vicino al 100% sia per gli uomini che per le donne.

Anche nell'area di Scienze Politiche, dopo il boom d'ingressi tra gli anni 2002 e 2008, si è attualmente ritornati ad un numero di immatricolati confrontabile con quello degli inizi del 2000 e relativamente stabile. Per l'area didattica di Agraria si riscontra un trend di crescita delle immatricolazioni intorno al 120% sia per gli uomini che per le donne. Inoltre le presenze maschili e femminili hanno subito un'inversione nell'ultimo quinquennio.

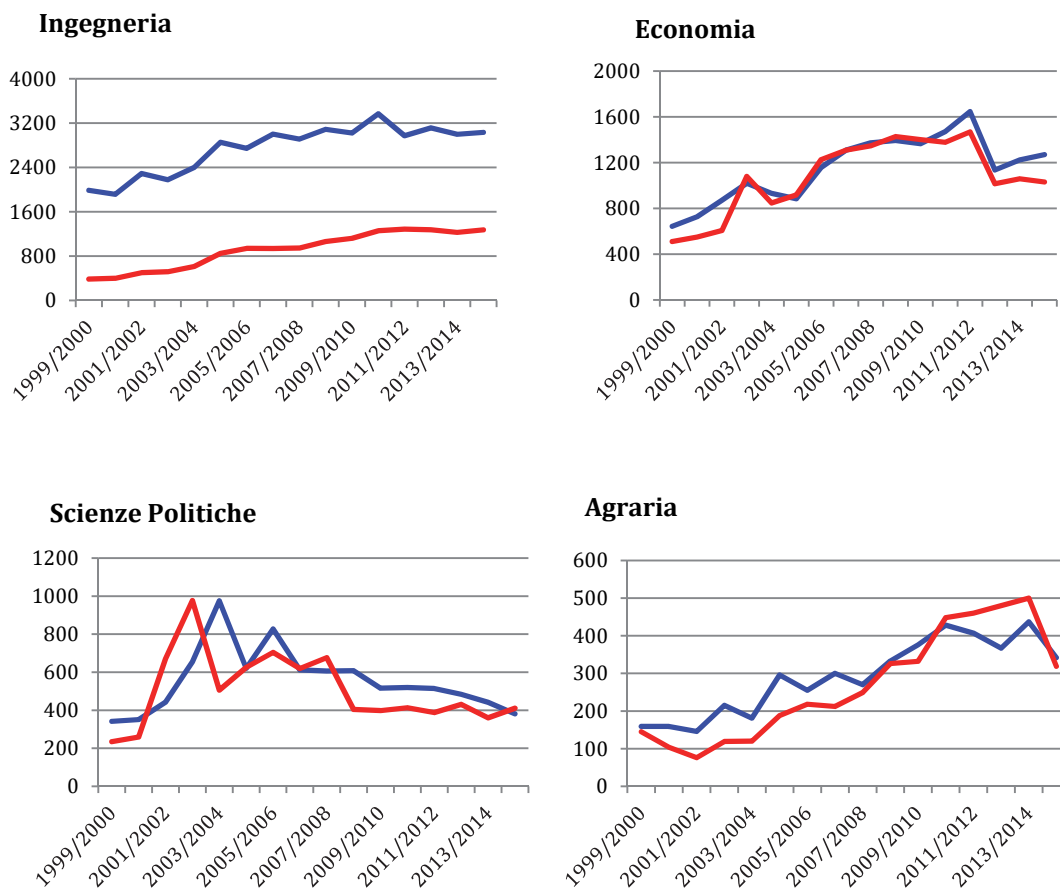


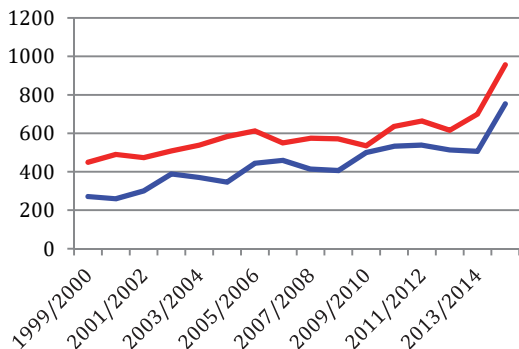
Figura A.15 Serie storica della popolazione immatricolata per area didattica e per genere - I

Nelle restanti aree didattiche, pur essendo il numero di immatricolati soggetto a variazioni, i rapporti di genere maschili e femminili si sono mantenuti piuttosto stabili negli anni.

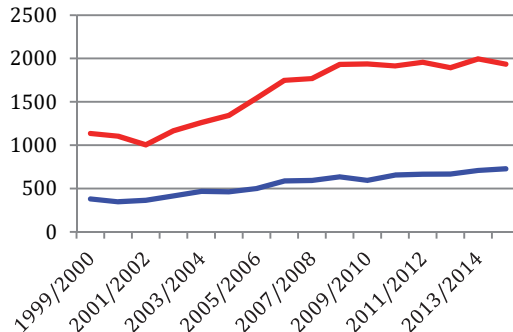
Un trend di crescita complessivo si registra (Figura A.16) per le immatricolazioni nell'area di Medicina e Chirurgia (+178% per gli studenti maschi, +113% per le studentesse) e nell'ambito

degli Studi Umanistici (+90% per gli studenti maschi, +70% per le studentesse), mentre un trend negativo si registra complessivamente per Giurisprudenza (-46% per le donne, -59% per gli uomini) e Medicina Veterinaria (-50% circa per uomini e donne).

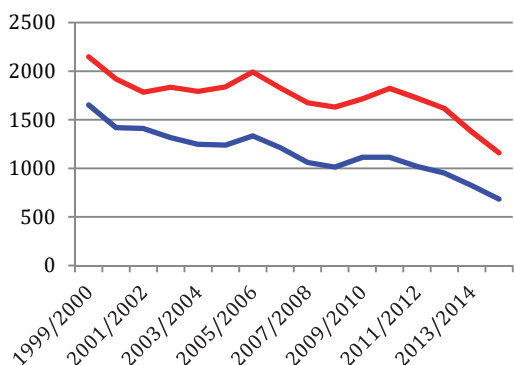
Medicina e Chirurgia



Studi Umanistici



Giurisprudenza



Medicina Veterinaria

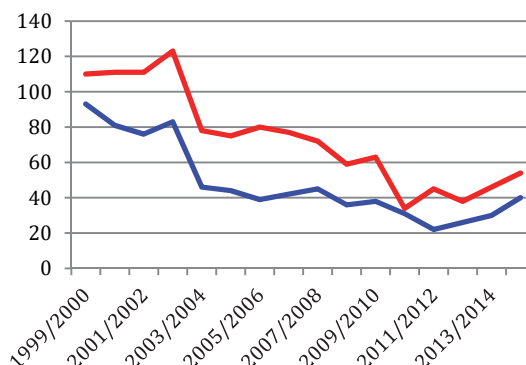
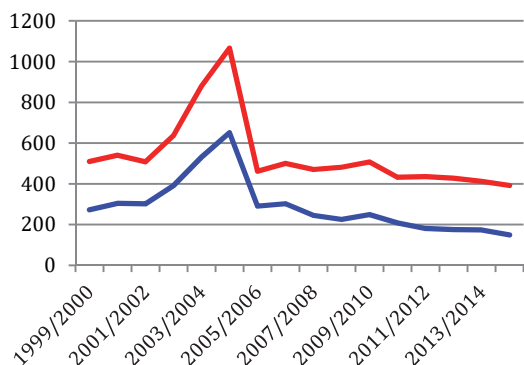


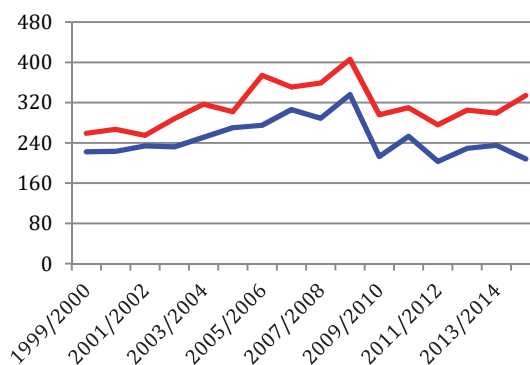
Figura A.16 Serie storica delle immatricolazioni per area didattica e per genere - II

Maggiori fluttuazioni invece si registrano (Figura A.17) per le aree di Farmacia, Architettura, Biotecnologie e Scienze Matematiche Fisiche e Naturali, con picchi di crescita e fasi di stabilizzazione.

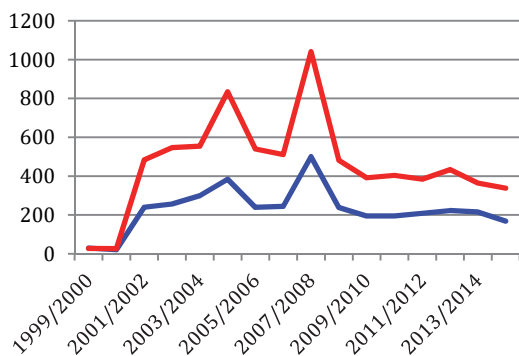
Farmacia



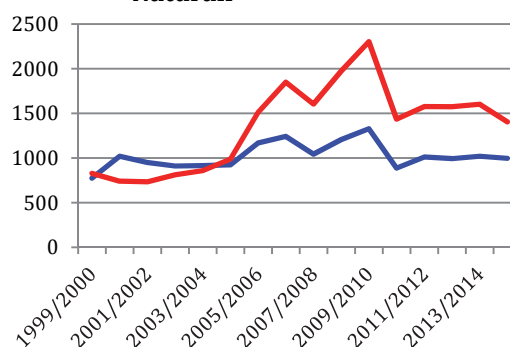
Architettura



Biotechnologie



Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali



Sociologia

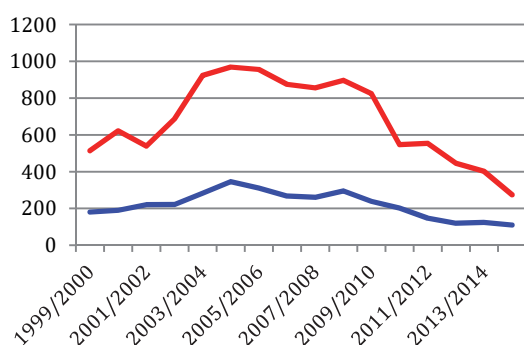


Figura A.17 Serie storica delle immatricolazioni per area didattica e per genere - III

La presenza femminile nell'area didattica di Sociologia ha registrato un incremento nel decennio compreso tra il 2003 ed il 2010, per poi ridursi nell'ultimo quinquennio, riavvicinandosi al numero di immatricolazioni maschili.

A2. Popolazione studentesca iscritta

In questa sezione l'analisi di genere precedentemente svolta sui soli studenti iscritti per la prima volta, viene estesa alla totalità degli studenti e delle studentesse facenti parte dell'Ateneo Fridericiano. La presentazione segue gli stessi criteri della sezione precedente ossia quello di raggruppamento per **tipologia di corso di studi** e per **area didattica**. Vengono inoltre analizzati i dati relativi agli studenti fuori corso e agli abbandoni, presentate le serie storiche e discussi alcuni dati economici.

Situazione attuale

Il numero totale di studenti iscritti nell'anno 2014/2015 è di 83610 studenti di cui 46884 donne e 36726 uomini.

Analisi per corso di studio

Gli studenti iscritti nell'a.a. 2014/2015 alla Federico II sono distribuiti nei corsi di studi secondo i dati riportati in Tabella A.4.

Corso di Studio	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini	TOT
Corso di Laurea (L1)	1788	53%	1609	47%	3397
Corso di Laurea Specialistica (L2)	74	24%	236	76%	310
Diploma Universitario (DU)	3	38%	5	62%	8
Corso di Laurea (CL)	1503	57%	1132	43%	2635
Laurea ciclo unico (LU)	713	67%	348	33%	1061
Laurea Magistrale Ciclo Unico (LMU)	13010	62%	7896	38%	20906
Laurea Magistrale (LM)	7685	55%	6236	45%	13921
Corso di Laurea (L)	22108	53%	19264	47%	41372
Totale	46884	56%	36726	44%	83610

Tabella A.4

Tali dati si riferiscono sia ai corsi di studio del nuovo ordinamento che a quelli ad esaurimento. Il significato delle diverse sigle per tipologia di Laurea sono riportati nel Box n.1 della sezione A.1.

Il numero di studenti dei vecchi ordinamenti (CL, DU, L1 L2, LU) è pari all'8.9% del totale degli studenti iscritti, mentre il 91.1% degli studenti iscritti è ormai inquadrato secondo l'ordinamento vigente (L, LM, LMU).

Confrontando gli studenti iscritti ai corsi di studio dell'ordinamento attuale, si osserva che, come per gli immatricolati, le presenze nei corsi di laurea magistrale (LM) si riducono rispetto alle presenze nei corsi di laurea triennale. Gli studenti iscritti nei corsi LM sono infatti solo il 34% di quelli iscritti a corsi di laurea triennale. Normalizzando il numero di iscritti con la durata dei cicli L ed LM, si ottiene invece che i rapporti (LM per anno/L per anno) sono pari al 52% per le donne, ed al 49% per gli uomini, confermando così la riduzione, leggermente maggiore per gli uomini, del numero di studenti che proseguono gli studi verso il titolo di secondo livello all'interno dell'Ateneo Federico II. Come è stato già osservato, la riduzione include anche l'effetto della mobilità verso altri atenei per la laurea di secondo livello.

Analisi per area didattica

La distribuzione per area didattica rispecchia quella degli immatricolati: si registra una prevalenza maschile solo in ambito ingegneristico (Figura A.18).

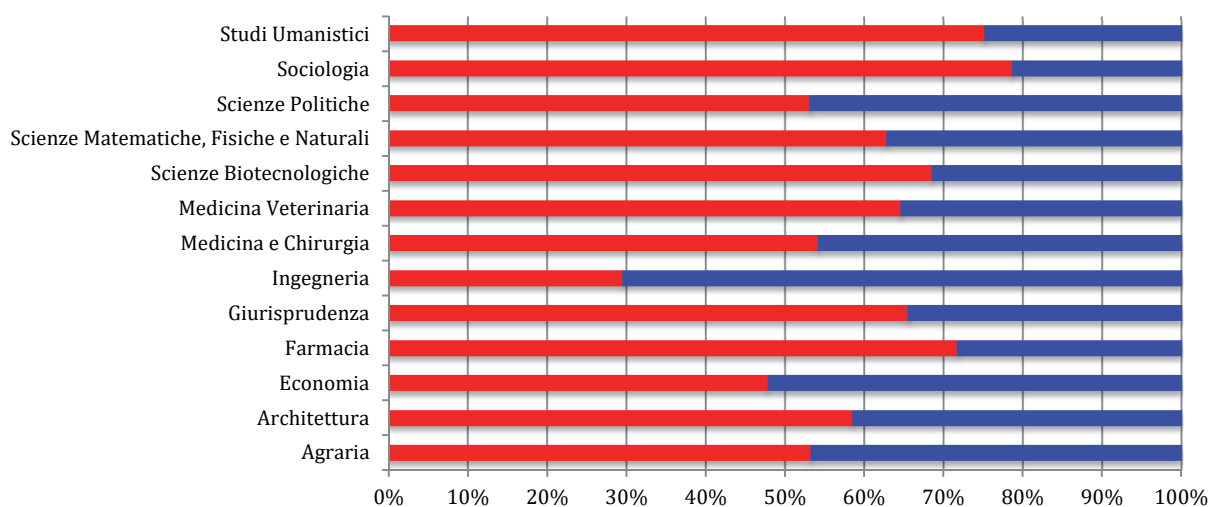


Figura A.18 Distribuzione di genere delle iscrizioni per area didattica

La tabella relativa, con la distribuzione in corsi di studio per ciascuna area didattica, è mostrata a seguire.

AREA DIDATTICA	Tot	Tipo Corso di Studi	D	%D	U	%U
Interdipartimentale	2089	L1	7	50%	7	50%
		CL	0	0%	1	100%
		LM	339	81%	78	19%
		L	1292	78%	365	22%
Dato Non Definito	168	LM	133	79%	35	21%
Economia	8297	L1	216	60%	142	40%
		L2	6	60%	4	40%
		CL	101	50%	102	50%
		LM	1116	49%	1152	51%
		L	2537	46%	2921	54%
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	9617	L1	428	65%	233	35%
		L2	6	46%	7	54%
		DU	0	0%	1	100%
		CL	144	62%	87	38%
		LM	1553	72%	607	28%
		L	3920	60%	2631	40%
Ingegneria	17504	L1	262	26%	730	74%
		L2	29	22%	103	78%
		DU	1	20%	4	80%
		CL	52	14%	313	86%
		LU	37	51%	36	49%
		LMU	226	55%	186	45%
		LM	1205	29%	2952	71%
		L	3359	30%	8009	70%
Studi Umanistici	9710	L1	316	81%	73	19%
		L2	19	79%	5	21%
		DU	1	100%	0	0%
		CL	257	83%	53	17%
		LM	1617	77%	474	23%
		L	5096	74%	1799	26%
Scienze Politiche	2745	L1	179	45%	216	55%
		L2	7	6%	109	94%
		CL	45	63%	26	37%
		LM	279	58%	198	42%
		L	949	56%	737	44%
Scienze Biotechnologiche	1388	L1	57	81%	13	19%
		L2	2	67%	1	33%
		LM	350	72%	135	28%
		L	543	65%	287	35%

Architettura	3349	L1	73	55%	59	45%
		L2	3	43%	4	57%
		CL	95	52%	89	48%
		LU	18	50%	18	50%
		LMU	1065	60%	704	40%
		LM	278	55%	224	45%
		L	429	60%	290	40%
Medicina e Chirurgia	6934	L1	60	52%	56	48%
		L2	0	0%	1	100%
		DU	1	100%	0	0%
		CL	24	44%	31	56%
		LU	13	37%	22	63%
		LMU	2007	48%	2165	52%
		LM	124	64%	70	36%
		L	1533	65%	827	35%
Giurisprudenza	13287	L1	56	71%	23	29%
		CL	690	65%	367	35%
		LMU	7974	66%	4177	34%
Farmacia	3436	L1	26	62%	16	38%
		CL	4	29%	10	71%
		LU	640	71%	265	29%
		LMU	1392	73%	502	27%
		L	404	70%	177	30%
Agraria	2454	L1	19	49%	20	51%
		L2	0	0%	2	100%
		CL	7	37%	12	63%
		LM	266	60%	177	40%
		L	1017	52%	934	48%
Sociologia	1961	L1	89	81%	21	19%
		L2	2	100%	0	0%
		CL	46	85%	8	15%
		LM	378	79%	101	21%
		L	1029	78%	287	22%
Medicina Veterinaria	671	CL	38	54%	33	46%
		LU	5	42%	7	58%
		LMU	346	68%	162	32%
		LM	47	59%	33	41%
Interdipartimentale	2089	L1	7	50%	7	50%
		CL	0	0%	1	100%
		LM	339	81%	78	19%

		L	1292	78%	365	22%
Dato Non Definito	168	LM	133	79%	35	21%
TOTALE	83610	TOT	46884	56%	36726	44%

Tabella A.5

Studenti fuori corso

Nell'a.a. 2014/2015 l'incidenza complessiva degli studenti fuori corso sul totale degli iscritti è stata del 32% tra gli uomini e del 33% tra le donne. In particolare, per la laurea di primo livello (Figura A.19), la percentuale più elevata si è avuta fra le donne, nell'area di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali (41% delle iscritte contro il 28% degli iscritti fuori corso) ed in Sociologia (35% delle iscritte, e una percentuale simile per gli iscritti). Sociologia, d'altro canto, insieme a Ingegneria, rappresenta l'area con la percentuale più consistente di fuori corso. I dati relativi alla laurea triennale mostrano una maggiore incidenza delle donne sulla percentuale di fuori corso rispetto agli uomini, tranne che in alcuni ambiti quali Architettura, Agraria e Farmacia.

Anche nelle lauree di secondo livello (Figura A.20), si riscontra un elevato numero di studentesse di Sociologia fuori corso, mentre il dato relativo all'area di Scienze Matematiche Fisiche e Naturali per la laurea triennale si inverte mostrando una prevalenza di fuori corso tra gli uomini.

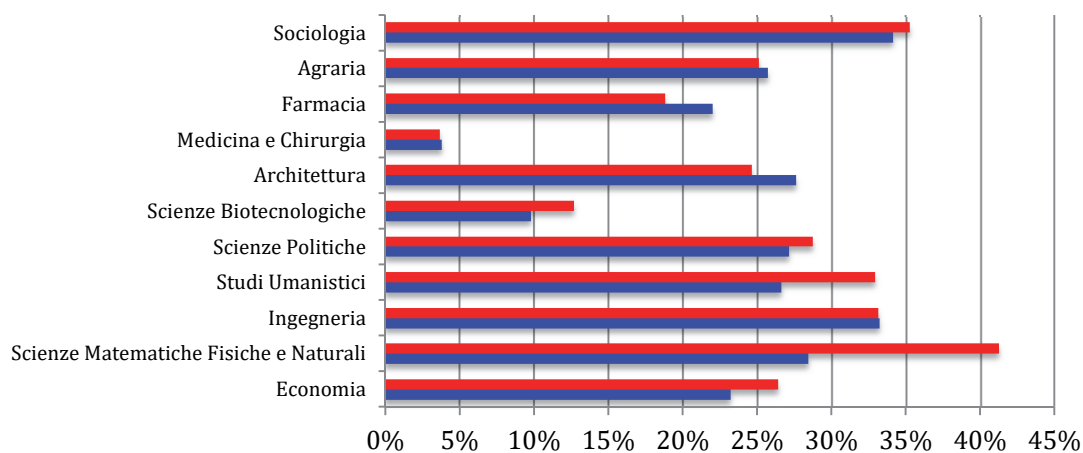


Figura A.19 Incidenza dei fuori corso sugli iscritti nella Laurea Triennale (L) per genere

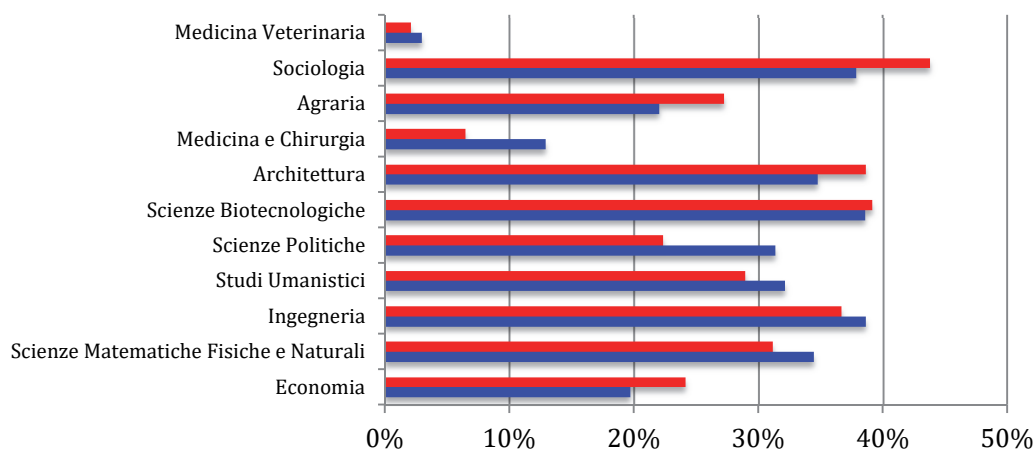


Figura A.20 Incidenza dei fuori corso sugli iscritti nella Laurea Magistrale (LM) per genere

Le percentuali di studenti fuori corso che si riscontrano nei corsi di studio strutturati secondo l'ordinamento 3+2 (laurea di primo e secondo livello) evidenziano che tale ordinamento non ha

di fatto migliorato le performance e i tempi medi di laurea degli studenti rispetto all'ordinamento a ciclo unico. Infatti, nei corsi di studio LMU, le incidenze dei fuori corso complessivamente sono inferiori rispetto all'ordinamento 3+2. Anche per questo tipo di corso di studio, la percentuale di fuori corso di genere femminile eccede sempre quella maschile. Da notare, inoltre, i dati relativi alle aree di Medicina e Chirurgia e di Farmacia che risultano, in entrambi i casi, nettamente inferiori alla media. Questo fenomeno è in parte attribuibile al fatto che in entrambe le aree didattiche prevalgono corsi a numero programmato.

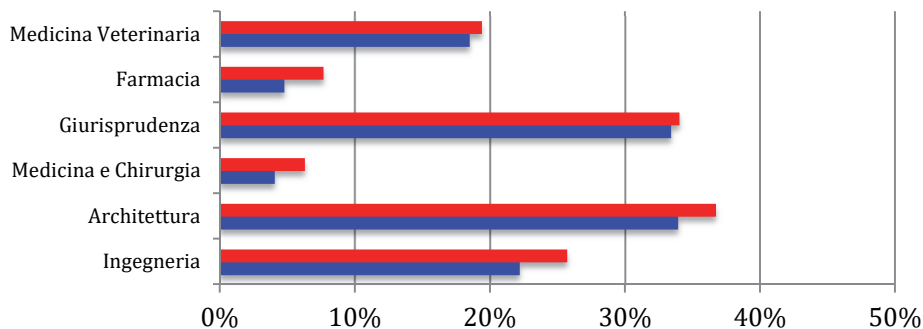


Figura A.21 Incidenza dei fuori corso sugli iscritti nella Laurea Magistrale a ciclo unico (LMU) per genere

Abbandoni

L'analisi degli abbandoni registrati nell'a.a. 2014/2015 in tutte le tipologie di corsi di studio mostra per le donne un tasso di abbandono (numero di abbandoni/numero di iscritti) pari al 2.5%, contro il 3.1% per gli uomini. In particolare il picco d'abbandoni si è registrato nell'area biotecnologica, con un tasso di abbandono del 7.8% tra gli uomini e del 3.5% tra le donne. Tale fenomeno si può collegare alla frequente migrazione di studenti del secondo anno dal corso di studio in Biotecnologie a quello di Medicina e Chirurgia.

Anche il settore delle Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali presenta un tasso di abbandono superiore alla media, con un valore pari al 5.3% per gli uomini ed al 3.5% per le donne.

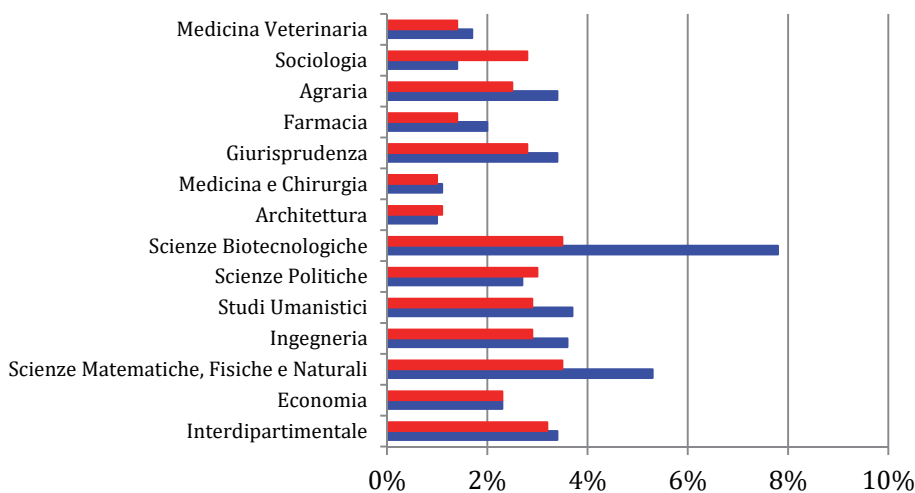


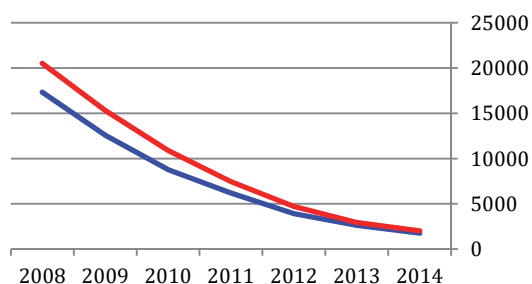
Figura A.22 Percentuale di abbandoni vs iscrizioni per genere

Serie storiche

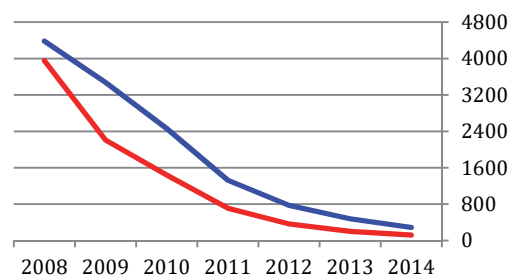
Le serie storiche del numero degli iscritti alle varie tipologie di corso di studio mostrano il fisiologico svuotamento degli ordinamenti ad esaurimento (CL, DU, L1, L2, L)⁷ e l'infoltimento di quelli istituiti con il DM 270/04 (L, LM, LMU), rimanendo stabili i rapporti di genere.

Mentre il numero di studenti di primo livello (L) e quello di studenti di laurea magistrale a ciclo unico (LMU) hanno entrambi raggiunto un *plateau*, il numero di studenti di laurea magistrale (LM) segue ancora un trend di crescita; questo è spiegato dal fatto che l'ultimo, essendo un corso di secondo livello, ha un fisiologico ritardo rispetto ai precedenti.

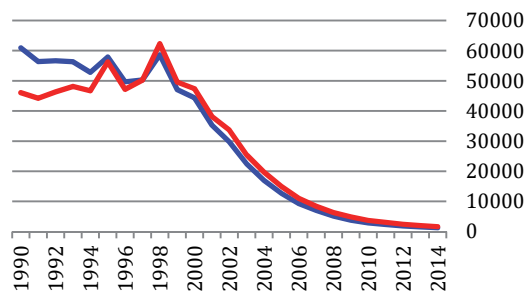
L1



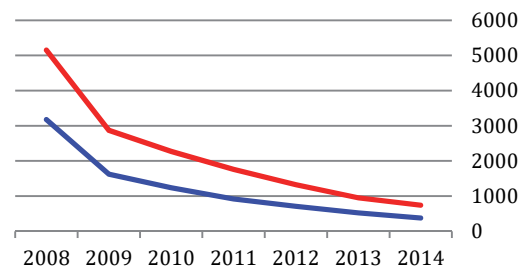
L2



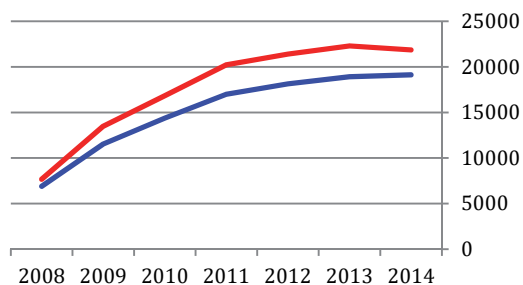
CL



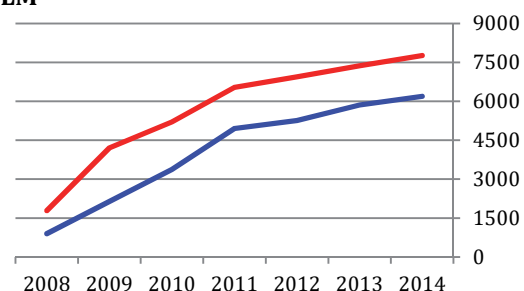
LU



L



LM



⁷ Il significato delle sigle utilizzate è descritto nel Box n. 1 della Sezione A.1.

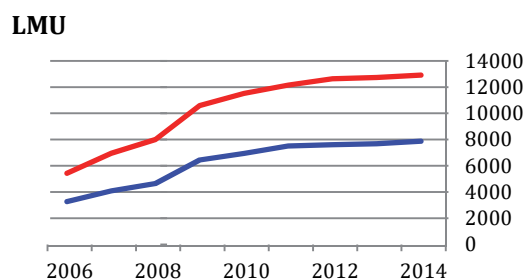


Figura A.23 Serie Storiche per tipologia di corso di studio e per genere

Dati economici

Nella Tabella A.6 sono riportati i dati relativi alle tasse corrisposte in totale e alle tasse medie per iscritto, distinte per genere ed area didattica. L'ultima colonna riporta il valore medio sul totale degli iscritti.

Le differenze che si riscontrano tra i valori delle tasse medie per iscritto in corsi di laurea di diverse aree didattiche sono essenzialmente correlate al reddito medio delle famiglie di provenienza. Il pagamento delle tasse avviene, infatti, secondo la divisione in fasce di reddito, come riportato nella prima tabella del Box n. 3. A parità di fascia di reddito esiste inoltre una leggera maggiorazione per i corsi di laurea di ambito scientifico rispetto a quelli di ambito umanistico, che varia da 57 a 114 euro. Pur tenendo conto di tale differenza, le aree di Medicina Veterinaria, Farmacia e Medicina e Chirurgia, sembrano segnalare una situazione reddituale più elevata degli studenti iscritti. Nell'ambito umanistico, sociologico e delle Scienze Politiche, invece, sembra prevalere una situazione reddituale meno privilegiata. All'interno di uno stesso ambito disciplinare, inoltre, le differenze tra uomini e donne includono anche l'effetto del diverso numero di richieste di esonero (il 28% della popolazione studentesca fa richiesta di esonero parziale o totale dal pagamento delle tasse). La Figura A.24, che riporta la distribuzione degli studenti esonerati per tipo di esonero, mostra che le richieste femminili sono mediamente sempre più frequenti di quelle maschili. Da notare la prevalenza del dato femminile nelle richieste di esonero per merito particolare (nella seconda tabella del BOX n.3 sono riportati i criteri di definizione di *merito* e *merito particolare*).

Area Didattica	Tasse (euro)			Tasse per iscritto (euro)		
	Donne	Uomini	TOTALI	Donne	Uomini	TOT
Economia	3250850	3805824	7056674	818	882	851
Scienze Matematiche Fisiche e Naturali	5035493	3040877	8076370	833	853	840
Ingegneria	4650708	11323049	15973757	900	919	913
Studi Umanistici	5356660	1882234	7238894	733	783	746
Scienze Politiche	1039911	915737	1955648	714	714	714
Scienze Biotecnologiche	816270	392334	1208604	858	900	871
Architettura	1685332	1219149	2904481	863	882	871
Medicina e Chirurgia	3480950	3267489	6748439	926	1031	974
Giurisprudenza	7332585	4278845	11611430	841	938	875
Farmacia	2253720	1003737	3257457	914	1035	948
Agraria	1017802	994358	2012160	778	869	821
Sociologia	1023170	300185	1323355	664	723	677
Medicina Veterinaria	443004	251154	694158	1018	1069	1036
Interdipartimentale	1172504	385945	1558449	716	858	747

Tabella A.6

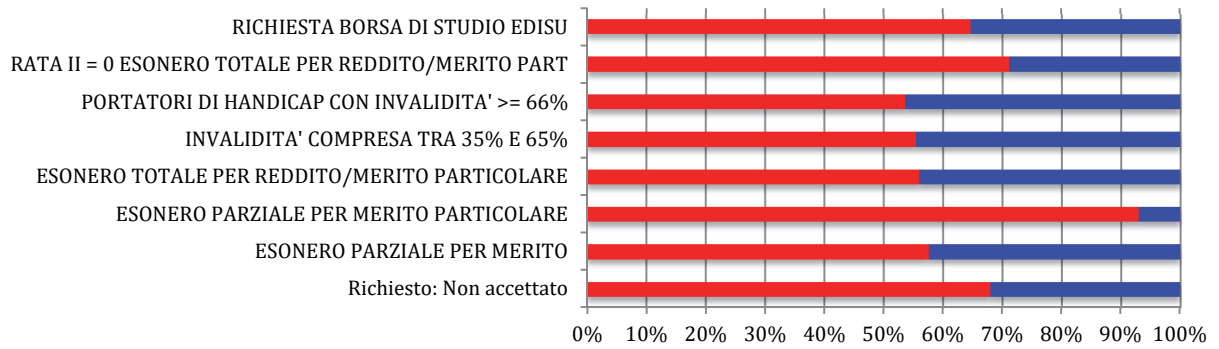


Figura A.24 Distribuzione di genere delle richieste di esonero (l'EDISU è l'Ente per il Diritto allo Studio Universitario)

BOX n. 3

FASCE DI REDDITO - TASSE PER FASCE

FASCIA ISEE	Ex facoltà umanistiche	Ex facoltà scientifiche	Δ
1	343	410	67
2	358	425	67
3	381	450	69
4	412	476	64
5	458	529	71
6	498	569	71
7	541	611	70
8	599	669	70
9	650	718	68
10	708	780	72
11	764	837	73
12	843	918	75
13	914	990	76
14	962	1067	105
15	1094	1171	77
16	1255	1353	98
17	1304	1418	114
18	1418	1474	56
19	1538	1595	57

CRITERI DI ESONERO:

	MERITEVOLI	PARTICOLARMENTE MERITEVOLI
Immatricolati L	Voto diploma $\geq 74/100$	Voto diploma $\geq 90/100$
Immatricolati LM	Voto laurea triennale tra 107 e 109	Voto laurea triennale 110/110 con e senza lode
Iscritti ad anni successivi al I	2/3 del numero di crediti complessivi conseguiti entro Novembre dell'anno di iscrizione	Studenti meritevoli con voto medio superiore ad un valore fissato per ogni corso di studio ed area didattica.

A3. Popolazione studentesca laureata

In questa sezione vengono esaminati i dati relativi alle studentesse e agli studenti laureati in tutte le aree didattiche e corsi di studio. L'analisi si riferisce, in questo caso, all'ultimo anno accademico concluso all'atto di stesura del presente documento (i.e. 2013/2014) ed include tempi medi e voti di laurea oltre che età media. L'analisi delle serie storiche conclude la sezione.

Situazione attuale

Nell'a.a. 2013/2014 si sono laureati nella Federico II 13054 studenti, con una percentuale femminile pari al 58% del totale.

Analisi per corso di studio

I dati relativi ai laureati nei diversi corsi di studio sono riportati in Figura A.25. Si osserva che, fatta eccezione per la laurea specialistica ad esaurimento (L2), il numero di laureate eccede in tutti i casi quello dei laureati.

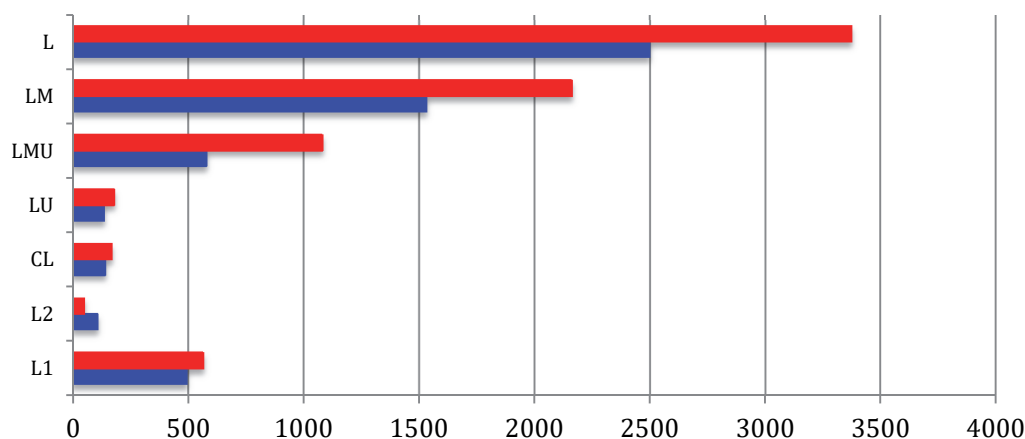


Figura A.25 Distribuzione delle laureate e dei laureati per tipologia di corso di studio (a.a. 2013/2014)

La distribuzione separata delle laureate e dei laureati tra i vari corsi di studio è mostrata in Tabella A.7. Del totale delle laureate (laureati) nell'a.a. 2013/2014 presso la Federico II, il 45% (46%) ha conseguito la laurea triennale (L), il 29% (28%) la laurea magistrale (LM) ed il 14% (11%) quella a ciclo unico (LMU), mentre il residuo numero si riferisce a lauree dei vecchi ordinamenti.

Corso di studio	Laureate	Laureati	Totale
L1	7.5 %	9%	8%
L2	0.7%	1.9%	1.2%
CL	2.2%	2.6%	2.4%
LU	2.4%	2.5%	2.4%
LMU	14%	11%	13%
LM	29%	28%	28%
L	45%	46%	45%

Tabella A.7

Analisi per area didattica

La distribuzione di genere della popolazione laureata nelle varie aree didattiche è mostrata in Figura A.26. Coerentemente con i dati relativi agli immatricolati e agli iscritti, anche i dati sui laureati confermano che l'area di Ingegneria è l'unica in cui la presenza maschile eccede quella femminile.

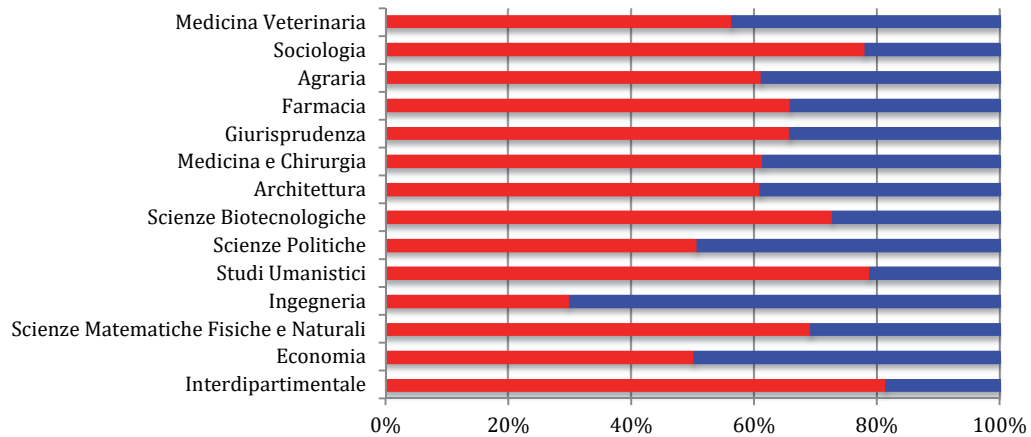


Figura A.26 Distribuzione di genere della popolazione laureata per area didattica (a.a. 2013/2014)

La distribuzione delle laureate e dei laureati, separatamente, tra le varie discipline è riportata in Tabella A.8.

Area Didattica	Donne	Uomini
Agraria	2.7%	2.3%
Architettura	3.7%	3.3%
Economia	12.8%	17.5%
Farmacia	4.1%	2.9%
Giurisprudenza	9.9%	7.1%
Ingegneria	10.6%	34%
Interdipartimentale	3.7%	1.1%
Medicina e Chirurgia	8.2%	7.1%
Medicina Veterinaria	0.9%	1%
Scienze Biotecnologiche	3.1%	1.6%
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	13.4%	8.2%
Scienze Politiche	3.9%	5.2%
Sociologia	5.1%	2%
Studi Umanistici	18%	6.7%
Totale	100%	100%

Tabella A.8

Questi dati mostrano che tra gli uomini l'area didattica di prevalenza è quella di Ingegneria (con il 34% dei laureati), seguita da quella di Economia (con il 18% dei laureati). Tra le donne, viceversa, il maggior numero di laureate si registra nell'area degli Studi Umanistici (18%), anche se complessivamente si registra una più uniforme distribuzione fra le varie aree didattiche. Di

fatto, un numero confrontabile di studentesse consegue la laurea in Economia (13%), Giurisprudenza (10%), Ingegneria (11%) e Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali (13%). Questi dati sono perfettamente sovrapponibili a quelli relativi agli studenti immatricolati.

Tempo medio di laurea

Focalizzando l'analisi sulla popolazione studentesca che ha conseguito la laurea triennale nell'a.a. 2013/2014, si osserva che le laureate hanno avuto tempi medi di laurea più brevi degli uomini in alcuni ambiti scientifici come Ingegneria, Farmacia, Architettura e Scienze Biotecnologiche, mentre hanno avuto in media tempi più lunghi degli uomini in ambito umanistico, e nelle Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali. Fatta eccezione per Medicina e Chirurgia, tutti gli altri ambiti prevedono mediamente tempi non inferiori ai 4 anni, sia per gli uomini che per le donne.

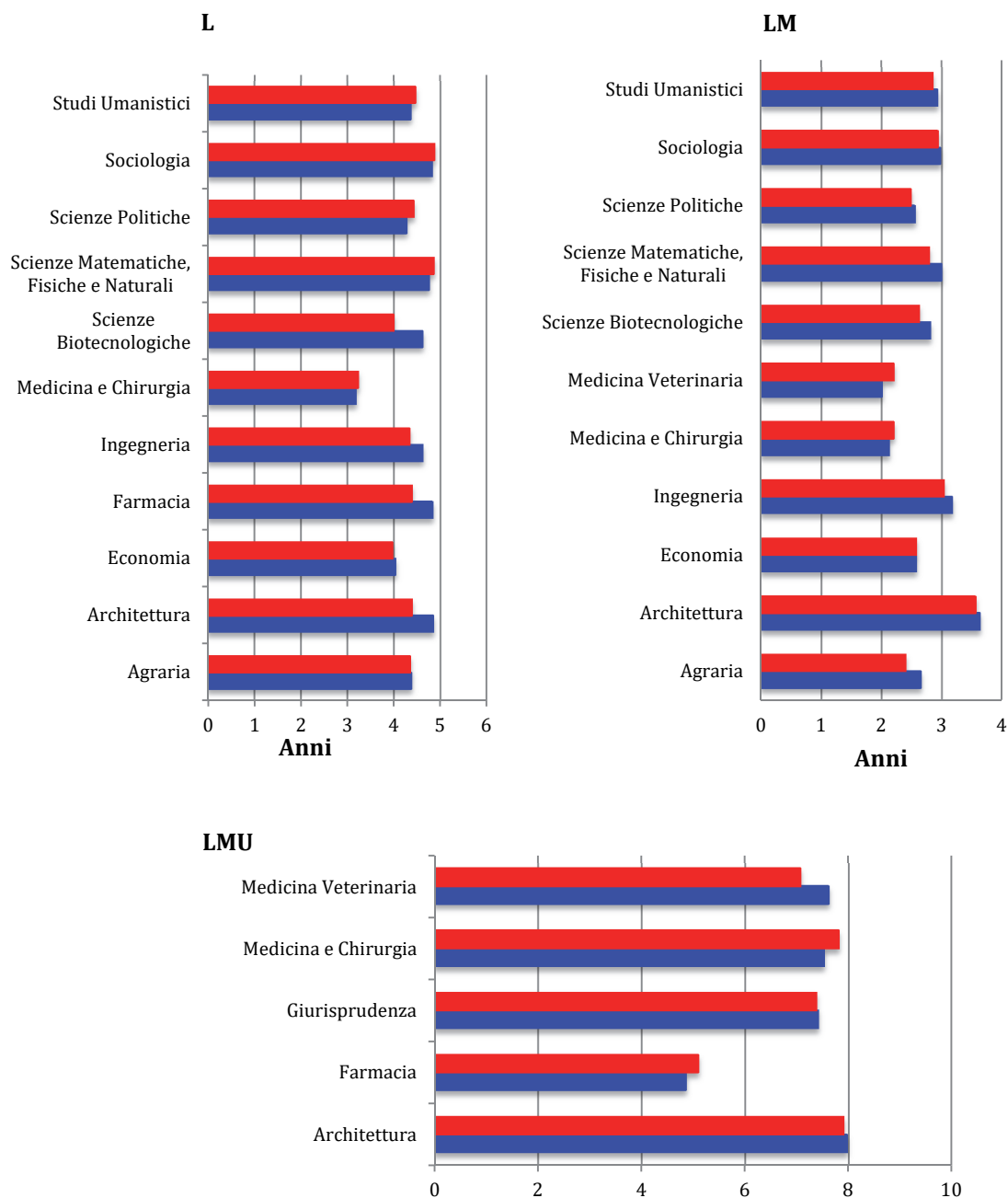


Figura A.27 Distribuzione delle laureate e dei laureati per tempo medio di laurea

Per la laurea magistrale i tempi medi delle laureate sono lievemente inferiori a quelle dei laureati, fatta eccezione per Medicina e Chirurgia e Medicina Veterinaria. I tempi medi più lunghi si riscontrano in Architettura, laddove sia gli uomini che le donne superano i tre anni. Per la laurea magistrale a ciclo unico invece le donne mostrano tempi medi di laurea lievemente superiori a quelli degli uomini in Medicina e Chirurgia (con un corso di studi della durata di 6 anni), e in Farmacia (con un corso della durata di 5 anni).

Infine i dati relativi al numero di studenti laureati in corso nell'a.a. 2013/2014 segnalano che:

- ❖ Per la laurea triennale, le percentuali di studenti laureati in corso sono uguali per uomini e donne e pari al 40%.
- ❖ Per la laurea magistrale, il 45% delle donne ed il 38% degli uomini si sono laureati in corso.
- ❖ Per la laurea magistrale a ciclo unico, il 34% delle donne ed il 39% degli uomini si sono laureati in corso.

Anche questo dato riflette, come già evidenziato prima, che il sistema 3+2 di fatto non ha migliorato i tempi di laurea della popolazione studentesca.

Età media di laurea

La Tabella A.9 mostra l'età media dei laureati per tipo di laurea e ambito disciplinare. I dati disaggregati per genere non sono riportati perché non si registrano apprezzabili differenze tra uomini e donne.

Tipo laurea	Valore Medio	Economia	Scienze MM. FF.NN	Ingegneria	Studi Umanistici	Sc. Politiche	Sc. Biotecnologiche	Architettura	Medicina e Chirurgia	Giurisprudenza	Farmacia	Agraria	Sociologia	Medicina Veterinaria
L	23	22	23	22	23	24	22	23	24		24	23	24	
LM	27	25	26	26	26	28	25	27	27			27	27	31
LMU	24			23				26	25	25	23			25
L1	27	27	27	27	28	26	26	27	25	29	28	28	30	
L2	34	35	32	30	32	27		32	53				30	
LU	30			26				30	33		27			32
CL	38	38	38	37	39	40	34	29	43	37		42	37	39

Tabella A.9

Le significative variazioni dalla media dei valori relativi alle lauree CL, L1, L2 e LU sono interamente imputabili alla scarsa numerosità, nonché alla tipologia del campione. I dati infatti si riferiscono all'età media degli studenti laureati nell'ultimo a.a. per tipologie di corsi di studio in esaurimento, che dunque contano pochi studenti e naturalmente escludono tutti coloro che si sono laureati in tempo.

Voto di laurea

La Figura A.28 riporta la distribuzione di genere per fascia di voto dei laureati nell'a.a. 2013/2014. Si può notare che il 57% dei laureati con 110 e lode sono donne, mentre il 59% dei laureati nella fascia di voto più bassa sono uomini.

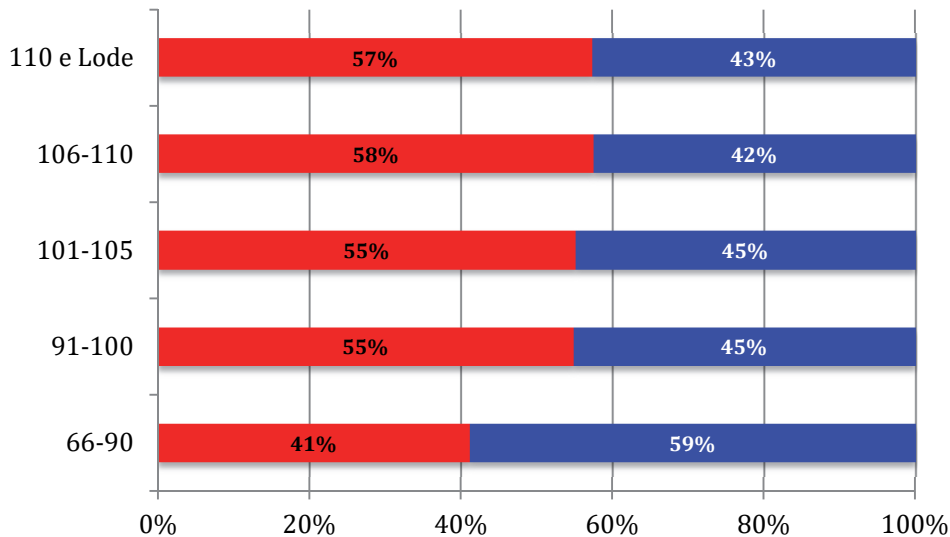


Figura A.28 Distribuzione di genere per fascia di voto di laurea

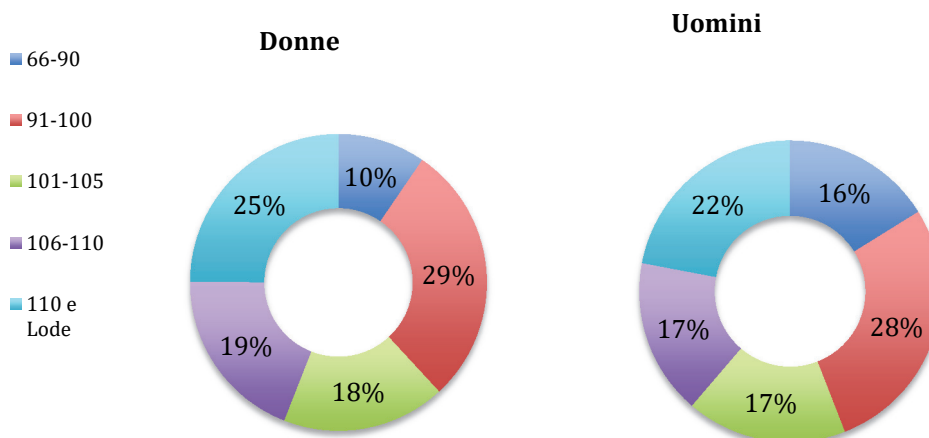


Figura A.29 Distribuzione delle laureate e dei laureati per fascia di voto di laurea

I diagrammi a torta mostrano invece la distribuzione delle donne/uomini fra le varie fasce di voto. In entrambi i diagrammi gli uomini e le donne hanno percentuali simili nella fascia intermedia, differenziandosi solo nelle due categorie estreme. Infatti, tra le donne (uomini) che hanno conseguito la laurea nell'a.a. 2013/2014, il 25% (22%) si è laureato con 110 e lode; viceversa, il 10% (16%) delle studentesse (studenti) ha conseguito la laurea con un voto compreso tra 66 e 90.

Serie storiche

L'evoluzione temporale della distribuzione dei laureati tra genere maschile e femminile negli ultimi 40 anni è mostrata in Figura A.30. Il trend di crescita complessivo avutosi a partire dagli

inizi del millennio è naturalmente dovuto alla istituzione dell'ordinamento 3+2 che ha moltiplicato il numero di titoli di laurea conseguiti mediante l'introduzione di un doppio livello di laurea. Le presenze femminili hanno avuto un incremento negli ultimi 15 anni del 100%, e quelle maschili del 40%. Il sorpasso del numero di laureate donne rispetto agli uomini è avvenuto intorno al 2002, coerentemente con il dato relativo alla serie storica delle immatricolazioni.

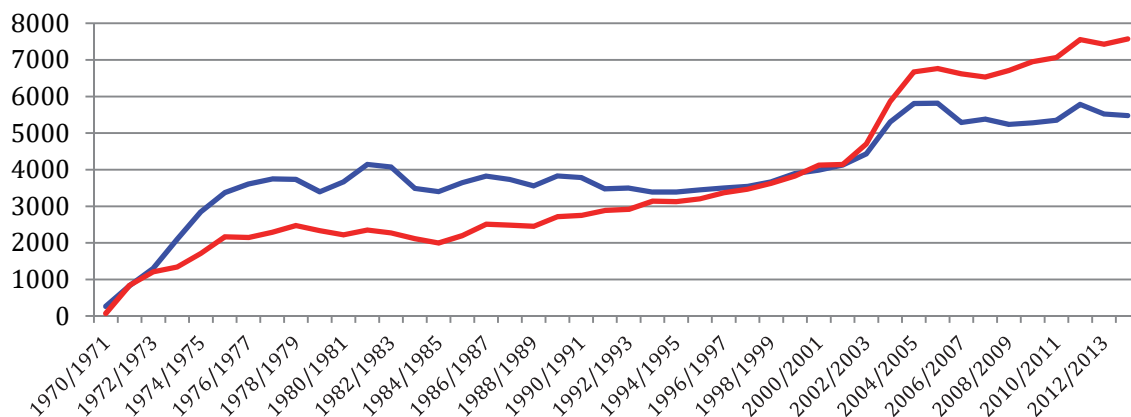


Figura A.30 Serie storica delle lauree per genere

Un parametro molto interessante da analizzare è il rapporto tra laureati (L) ed immatricolati (I) in un dato anno accademico. Restringendo l'analisi all'ultimo ordinamento, e separando le lauree triennali da quelle magistrali, si registra un rapporto L/I migliore per le studentesse rispetto agli studenti maschi. Inoltre la percentuale L/I cresce nel tempo, com'è naturale aspettarsi per gli ordinamenti di recente istituzione.

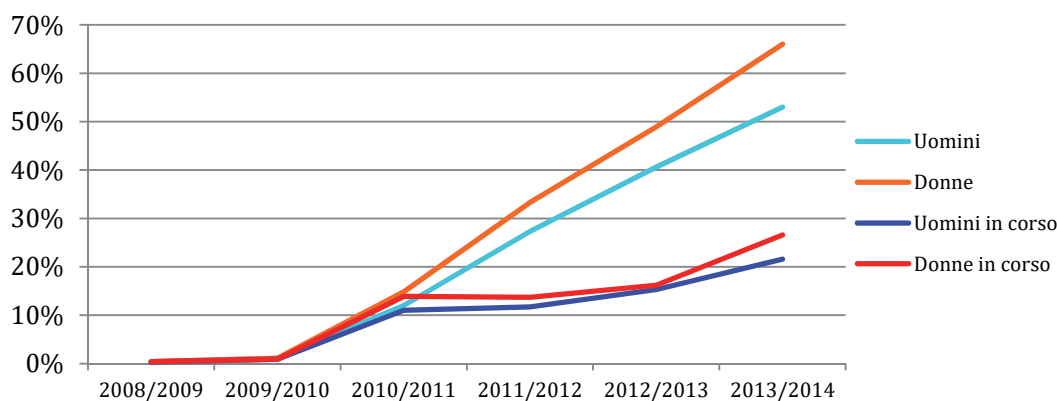


Figura A.31 Serie storica del rapporto L/I nelle lauree triennali per genere

Nell'ultimo anno accademico il rapporto L/I per le lauree di primo livello si è assestato al 66% per le donne e al 53% per gli uomini. Tali percentuali si riducono drasticamente se si considerano solo i laureati in corso, laddove nell'ultimo anno accademico la percentuale femminile si riduce al 27% e quella maschile al 22%.

Anche per le lauree magistrali le percentuali di laureati/immatricolati sono complessivamente cresciute nel tempo e nuovamente le donne hanno in media performance leggermente migliori degli uomini.

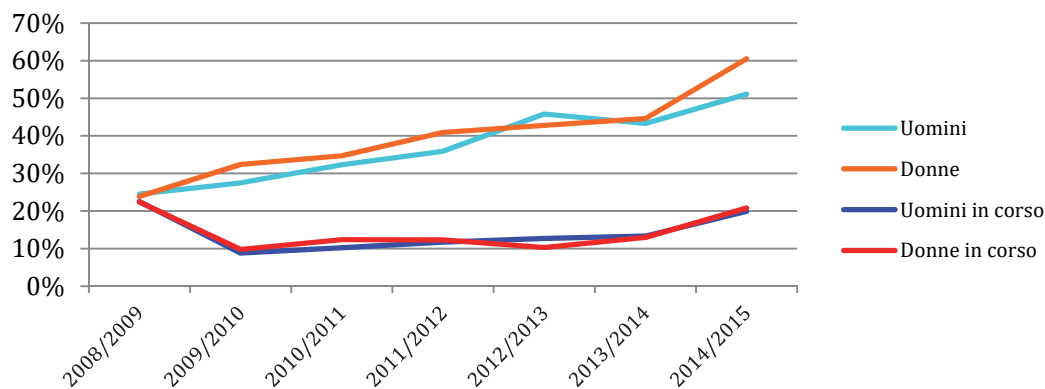


Figura A.32 Serie storica del rapporto L/I nelle lauree magistrali a ciclo unico per genere

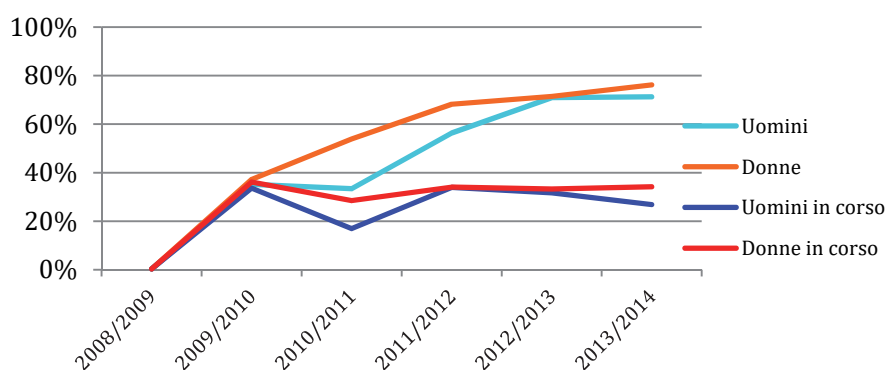


Figura A.33 Serie storica del rapporto L/I nelle lauree magistrali per genere

La serie storica del voto medio di laurea mostrata in Figura A.34 per tutti i corsi di laurea, evidenzia che le donne hanno storicamente sempre avuto voti di laurea più alti degli uomini. È interessante inoltre osservare che i due andamenti sono accoppiati, suggerendo che le cause della variazione storica del voto non sono legate al genere.

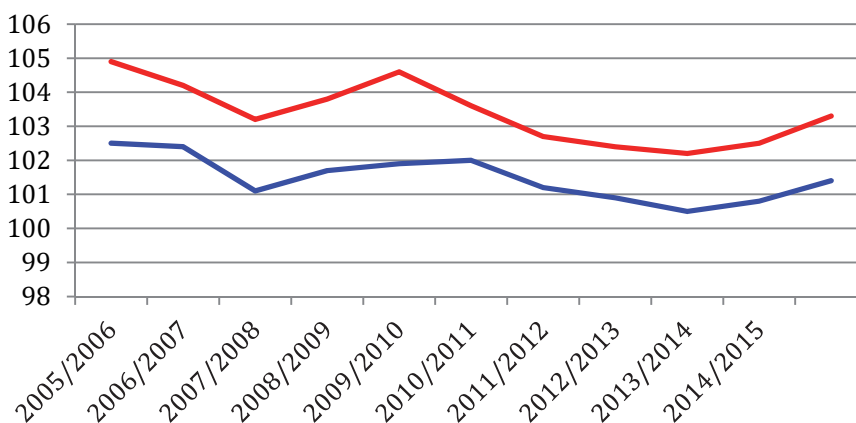


Figura A.34 Serie storica del voto medio di laurea per genere

Il voto medio delle laureate rimane superiore a quello dei laureati anche quando l'analisi viene separata per corsi di studio. Da registrare un decremento del voto medio di laurea negli ultimi anni, molto lieve nella laurea magistrale, ma particolarmente evidente nella laurea triennale,

laddove il voto medio di laurea si è ridotto di 6 punti circa (Figura A.35). Questo fenomeno è invece assente nella LMU, che mostra invece un andamento stabile dopo una significativa decrescita di circa 5 (8) punti per donne (uomini) dal 2007 al 2009 (Figura A.36).

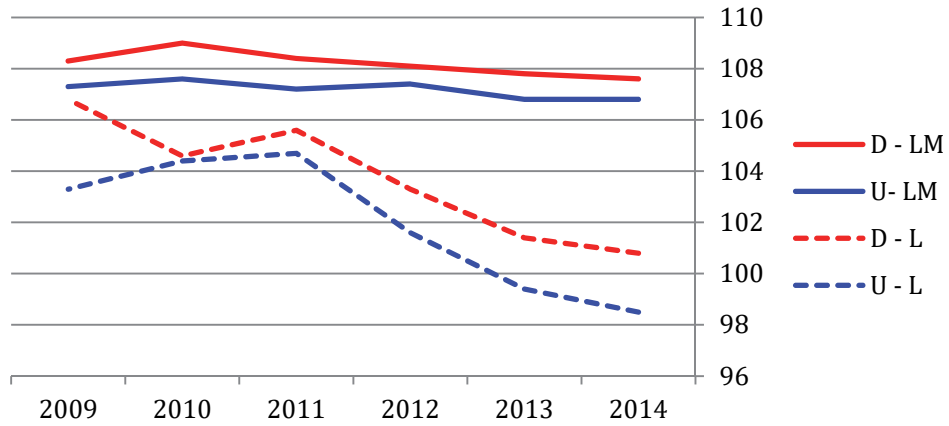


Figura A.35 Serie storica del voto medio di laurea triennale e magistrale per genere

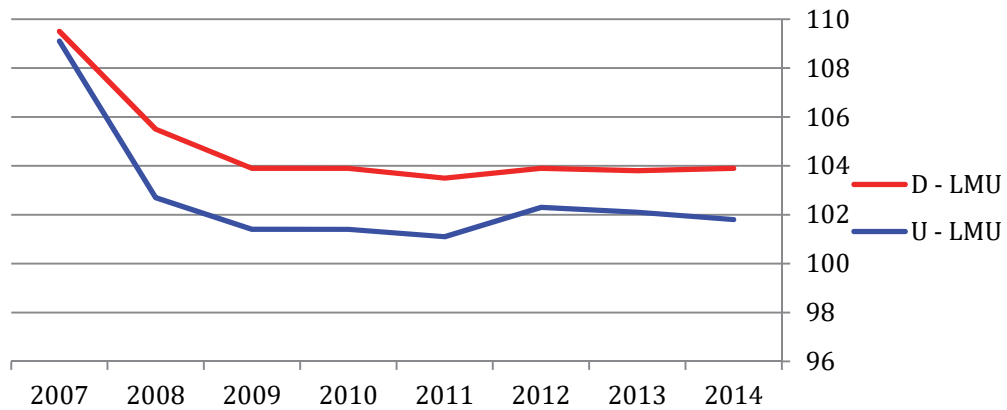


Figura A.36 Serie storica del voto medio di laurea magistrale a ciclo unico per genere



SEZIONE B

FORMAZIONE POST-LAUREA

La presente sezione è dedicata alla formazione post-laurea. Questo è senz'altro il comparto più difficile da monitorare a causa di una sistematica carenza o incompletezza dei dati disponibili. Il problema prescinde in parte dalla specifica base di dati adoperata per la redazione del presente documento ed è un fenomeno piuttosto comune a tutti gli Atenei, non esistendo una mappatura esaustiva e un monitoraggio sistematico della molteplicità di contratti e posizioni post-laurea, inclusi quelli finanziati da altri enti o nell'ambito di progetti speciali, in essere presso l'Ateneo.

Vi sono poi specifiche lacune nel modo in cui tali dati sono riportati all'interno del *data warehouse* d'Ateneo. Va innanzitutto considerato che gli studenti dei corsi di formazione di terzo livello, inquadrati nell'ambito del *data warehouse* d'Ateneo, sono solo coloro che hanno una posizione post-laurea retribuita (e.g. scuole di specializzazione con contratto, borse di dottorato, assegni di ricerca etc.), ma non quelli che frequentano corsi non retribuiti (e.g. dottorato senza assegno, scuole di specializzazione non medica, etc.) che non possono essere pertanto monitorati in questo contesto. Inoltre, l'inquadramento della popolazione studentesca dei corsi post-laurea retribuiti come personale esterno fa sì che la temporizzazione dei corsi di formazione post-laurea avvenga in anni solari e non in anni accademici, come sarebbe invece più opportuno per i corsi di dottorato e le scuole di specializzazione.

Inoltre i dati sulle specializzazioni e sui contratti di collaborazione non recano alcuna specificazione circa la scuola/afferenza organizzativa/sede di lavoro presso cui sono incardinati, rendendo impossibile fare una analisi per area disciplinare.

Si evidenzia pertanto l'urgenza di una completa riorganizzazione dei dati sulla formazione post-laurea, affinché questa fase, fondamentale nel passaggio tra la carriera universitaria e quella accademica, possa essere efficacemente monitorata.

B1. Dottorato di ricerca

Nel 2014 il numero di studenti iscritti al dottorato di ricerca (DR) della Federico II con borsa di studio, secondo i dati riportati dal sistema di *data warehouse* di Ateneo è stato di 1068 unità, con una presenza femminile pari al 55%.

La distribuzione dei corsi di dottorato di ricerca tra le varie scuole dell'Ateneo è riportata in Figura B.1 ed evidenzia che la scuola con il maggior numero di corsi di dottorato attivi è la Scuola Politecnica e delle Scienze di Base (SPSB) seguita dalla Scuola delle Scienze Umane e Sociali (SSUS). L'organizzazione in Scuole della Federico II è mostrata nel Box n.4.

Se si considera invece la distribuzione dei dottorandi, si trova che il 46% degli studenti di dottorato sono concentrati nella Scuola Politecnica e delle Scienze di Base e il 19% nella Scuola delle Scienze Umane e Sociali. Questa circostanza segnala che il numero medio di studenti di dottorato per corso è più elevato in area scientifica (44.5 studenti per corso) che in area umanistica (20.8 studenti per corso).

Box n. 4 Le Scuole della Federico II

La Scuola Politecnica e delle Scienze di Base (SPSB)

- Dipartimento di Architettura
- Dipartimento di Biologia
- Dipartimento di Fisica
- Dipartimento di Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale
- Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale
- Dipartimento di Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione
- Dipartimento di Ingegneria Industriale
- Dipartimento di Matematica e Applicazioni
- Dipartimento di Scienze Chimiche
- Dipartimento di Scienze della Terra, dell'Ambiente e delle Risorse
- Dipartimento di Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura

Scuola Scienze Umane e Sociali (SSUS)

- Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni
- Dipartimento di Giurisprudenza
- Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche
- Dipartimento di Scienze Politiche
- Dipartimento di Scienze Sociali
- Dipartimento di Studi Umanistici

Scuola di Agraria e Medicina Veterinaria (SAMV)

- Dipartimento di Agraria
- Dipartimento di Medicina Veterinaria e Produzioni Animali

Scuola di Medicina e Chirurgia (SMC)

- Dipartimento di Medicina Clinica e Chirurgia
- Dipartimento di Medicina Molecolare e Biotecnologie Mediche
- Dipartimento di Neuroscienze e Scienze Riproduttive e Odontostomatologiche
- Dipartimento di Sanità Pubblica
- Dipartimento di Scienze Biomediche Avanzate
- Dipartimento di Scienze Mediche Traslazionali

Il **Dipartimento di Farmacia (F)** non afferisce a nessuna Scuola

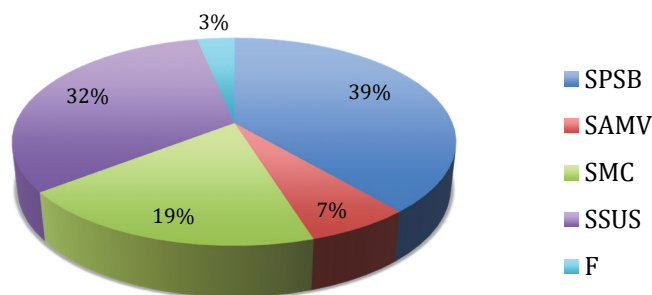


Figura B.1 Distribuzione dei corsi di Dottorato di Ricerca tra le Scuole della Federico II

La distribuzione per struttura organizzativa e genere del dottorato è rappresentata in Figura B.2 ed evidenzia una maggiore presenza maschile solo nell'ambito della Scuola Politecnica e delle Scienze di Base.

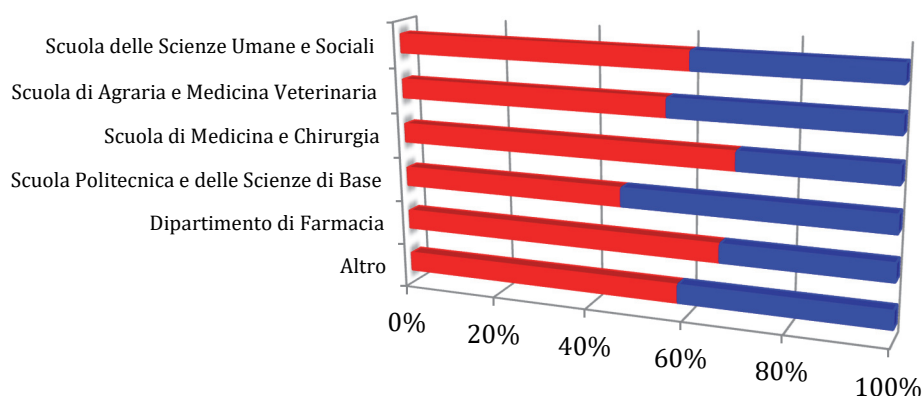


Figura B.2 Distribuzione di genere tra le Scuole della Federico II

Con la dicitura "Altro" si ci riferisce a centri interdipartimentali o interuniversitari di ricerca (e.g. CIRAM, CIRPEB, URBAN/ECO, CSEF, etc).

L'analisi separata della distribuzione di dottorande e dottorandi tra le varie Scuole è mostrata nei diagrammi a torta in Figura B.3.

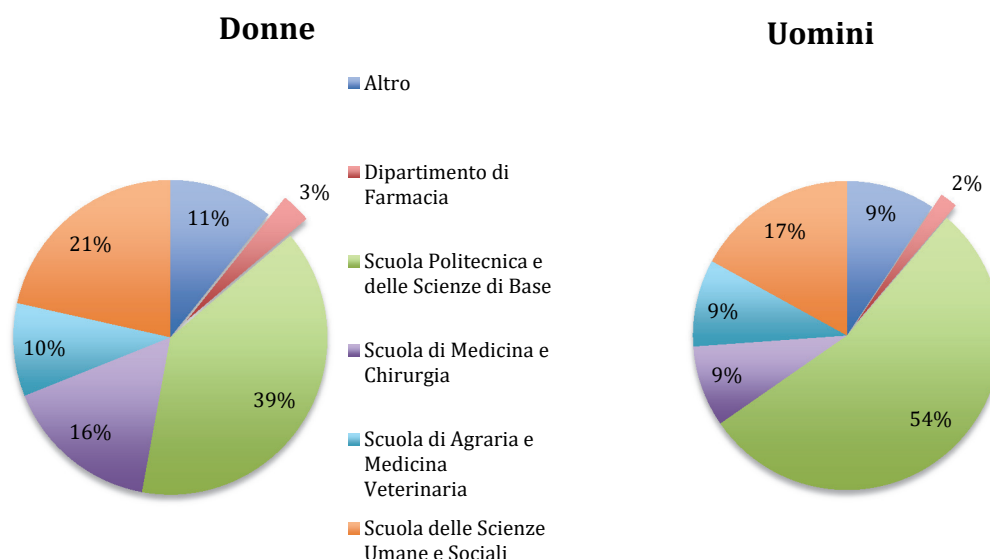


Figura B.3 Distribuzione di dottorande e dottorandi tra le Scuole della Federico II

La Scuola Politecnica e delle Scienze di Base assorbe il 54% dei dottorandi ed il 39% delle dottorande. La Scuola delle Scienze Umane e Sociali assorbe il 21% delle dottorande ed il 17% dei dottorandi, mentre il 16% delle dottorande frequenta un dottorato in Medicina e Chirurgia, contro il 9% dei dottorandi.

Il dettaglio della distribuzione di genere dei dottorandi in corso nell'anno solare 2014 per Dipartimenti è mostrato nelle Figure B.4 – B.7 per le singole Scuole.

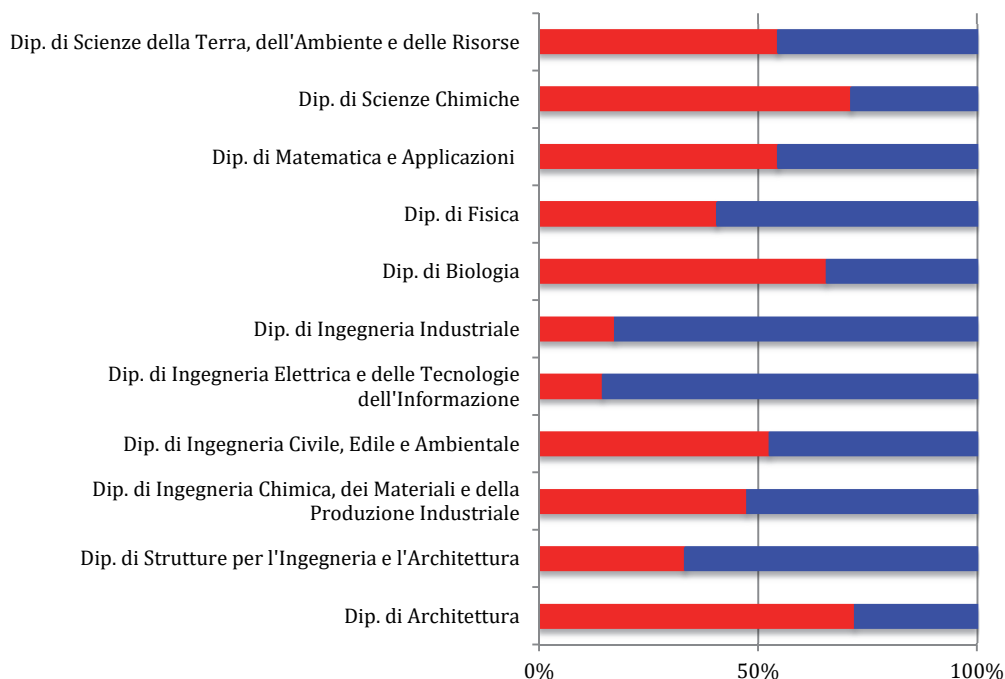


Figura B.4 Distribuzione di genere dei dottorandi tra i Dipartimenti della SPSB

L'analisi per Dipartimenti mostra che, nell'ambito della Scuola Politecnica e delle Scienze di Base, i Dipartimenti con una predominanza maschile a livello di dottorato di ricerca sono esclusivamente quelli di Ingegneria, fatta eccezione per Ingegneria Civile, Edile e Ambientale. Anche la Fisica presenta un maggior numero di dottorandi rispetto alle dottorande.

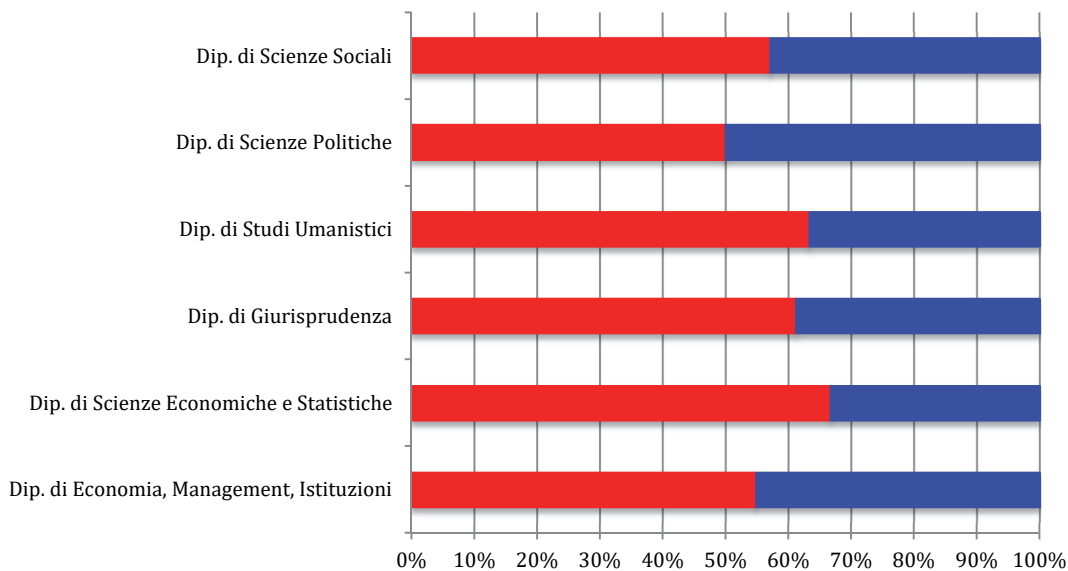


Figura B.5 Distribuzione di genere dei dottorandi tra i Dipartimenti della SSUS

Nella Scuola delle Scienze Umane e Sociali le donne prevalgono in tutti i dottorati di ricerca. Solo nel Dipartimento di Scienze Politiche vi è uguaglianza numerica tra i due generi. Nella Scuola di Medicina e Chirurgia, viceversa, solo il dottorato in Scienze Biomediche Avanzate presenta una maggioranza di uomini.

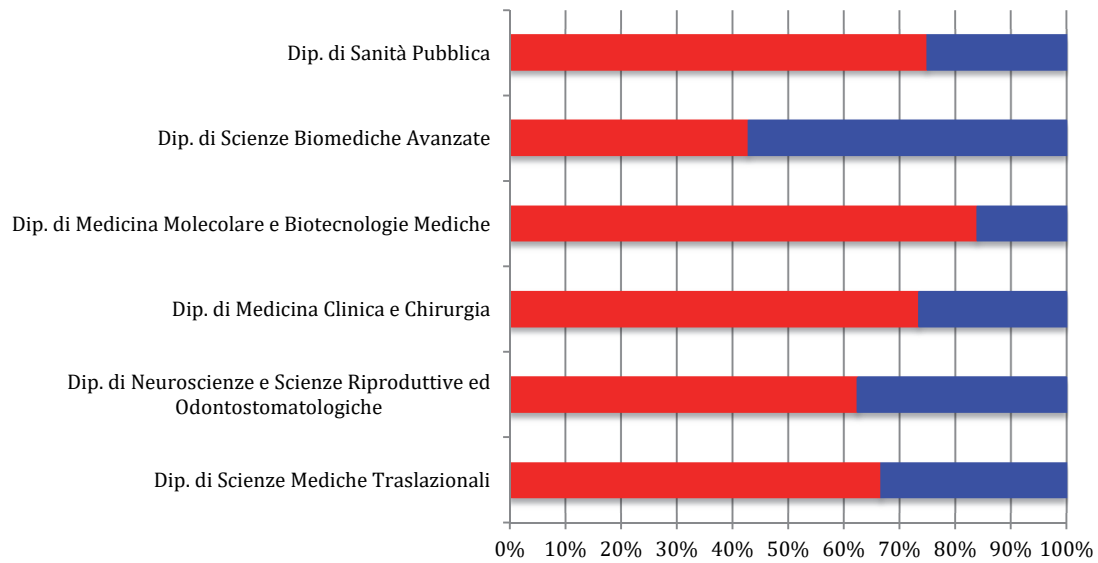


Figura B.6 Distribuzione di genere dei dottorandi tra i Dipartimenti della SMC

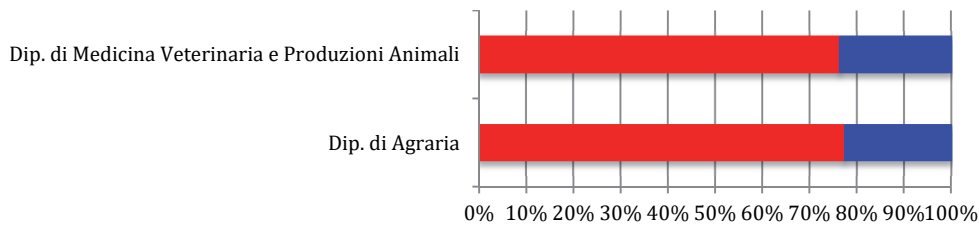


Figura B.7 Distribuzione di genere dei dottorandi tra i Dipartimenti della SAMV

Anche nella Scuola di Agraria e Medicina Veterinaria le dottorande sono più numerose dei dottorandi in entrambi i Dipartimenti.

L'analisi della serie storica degli studenti di dottorato di ricerca della Federico II nell'ultimo decennio (Figura B.8) mostra che le donne sono sempre state lievemente più numerose rispetto agli uomini ed i rapporti di genere non hanno subito significative variazioni.

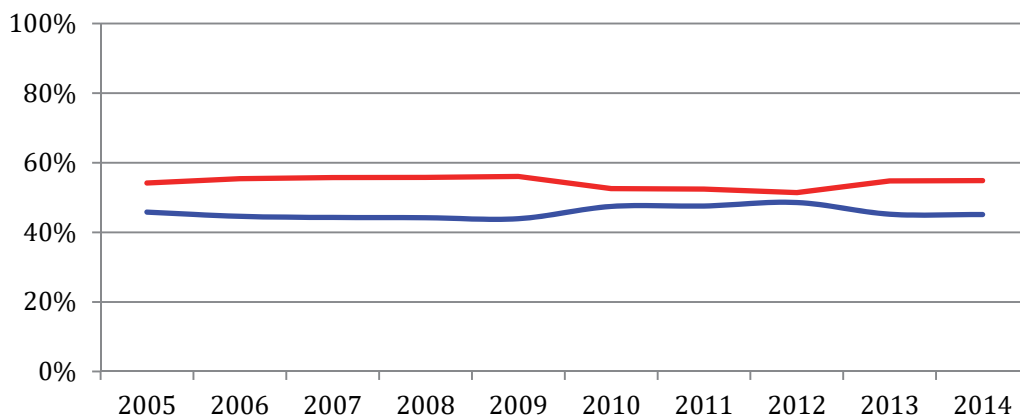


Figura B.8 Serie storica della distribuzione di genere dei dottorandi della Federico II

B2. Scuole di specializzazione

Nel 2014 il numero di specializzandi con contratto retribuito, secondo i dati riportati dal *data warehouse* di Ateneo, è stato di 1354 studenti, con una percentuale femminile pari al 59%. Le scuole di specializzazione attive nella Federico II sono indicate nel Box n.5.

Come per il dottorato di ricerca, l'analisi della serie storica delle scuole di specializzazione (SP) della Federico II nell'ultimo decennio (Figura B.9) mostra che le donne sono sempre state più numerose degli uomini e che il divario tra i due generi è lievemente cresciuto negli anni.

Va tuttavia ricordato che i dati sulle scuole di specializzazione, disponibili sulla banca dati adoperata, risultano estremamente lacunosi e non specificano la ripartizione degli studenti tra le varie scuole di specializzazione.

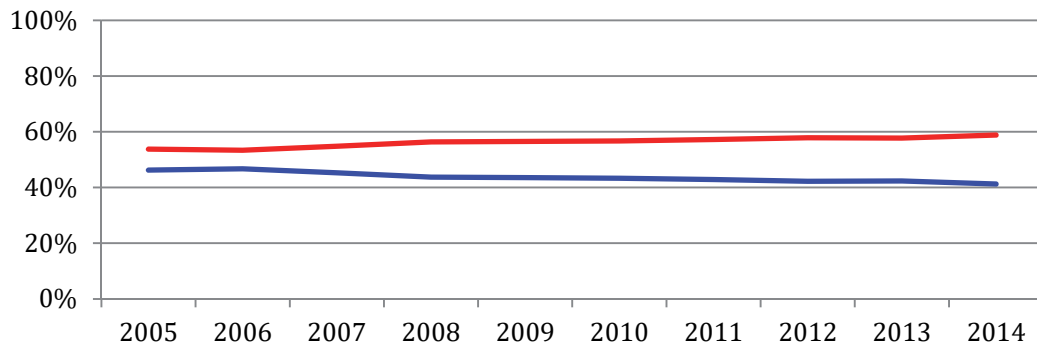


Figura B.9 Serie storica della distribuzione di genere degli specializzandi della Federico II

Box n.5 Le Scuole di Specializzazione della Federico II

Scuole di Specializzazione Area Medica

Allergologia e immunologia clinica
Anatomia patologica
Anestesia e rianimazione e terapia intensiva
Audiologia e foniatria
Biochimica clinica
Cardiochirurgia
Chirurgia generale
Chirurgia maxillo-facciale
Chirurgia odontostomatologica
Chirurgia vascolare
Dermatologia e venerologia
Ematologia
Endocrinologia e malattie del metabolismo
Fisica Medica
Gastroenterologia
Genetica medica
Geriatrics
Ginecologia ed ostetricia
Malattie dell'apparato cardiovascolare
Malattie dell'apparato respiratorio
Malattie infettive
Medicina d'emergenza-urgenza
Medicina del lavoro
Medicina dello sport
Medicina fisica e riabilitativa
Medicina interna
Medicina legale
Medicina nucleare
Microbiologia e virologia
Nefrologia
Neurochirurgia
Neurologia
Oftalmologia
Oncologia
Ortodonzia
Ortopedia e traumatologia
Otorinolaringoiatria
Patologia clinica
Pediatria
Psichiatria
Radiodiagnostica
Radioterapia
Scienza dell'alimentazione
Urologia

Scuole di Specializzazione Altre Aree:

Alimentazione animale
Beni Archeologici
Beni Architettonici e del Paesaggio
Etologia applicata e benessere animale
Farmacia ospedaliera
Fisiopatologia della riproduzione degli animali domestici
Ispezione degli alimenti di origine animale
Malattie infettive, profilassi e polizia veterinaria
Professioni Legali
Scienza e medicina degli animali da laboratorio
Tecnologia e patologia delle specie avicole, del coniglio e della selvaggina

B3. Assegni di ricerca, borse di studio e contratti

Il numero di assegni di ricerca (AR) attivi nel 2014, secondo quanto riportato nel sistema di *data warehouse* di Ateneo è stato di 273 unità, con una percentuale di assegniste pari al 54%. Il 44% degli assegni di ricerca sono attivi presso la Scuola Politecnica e delle Scienze di Base.

L'analisi della distribuzione per genere e Scuola in Figura B.10 mostra dati sovrapponibili a quelli relativi al dottorato di ricerca.

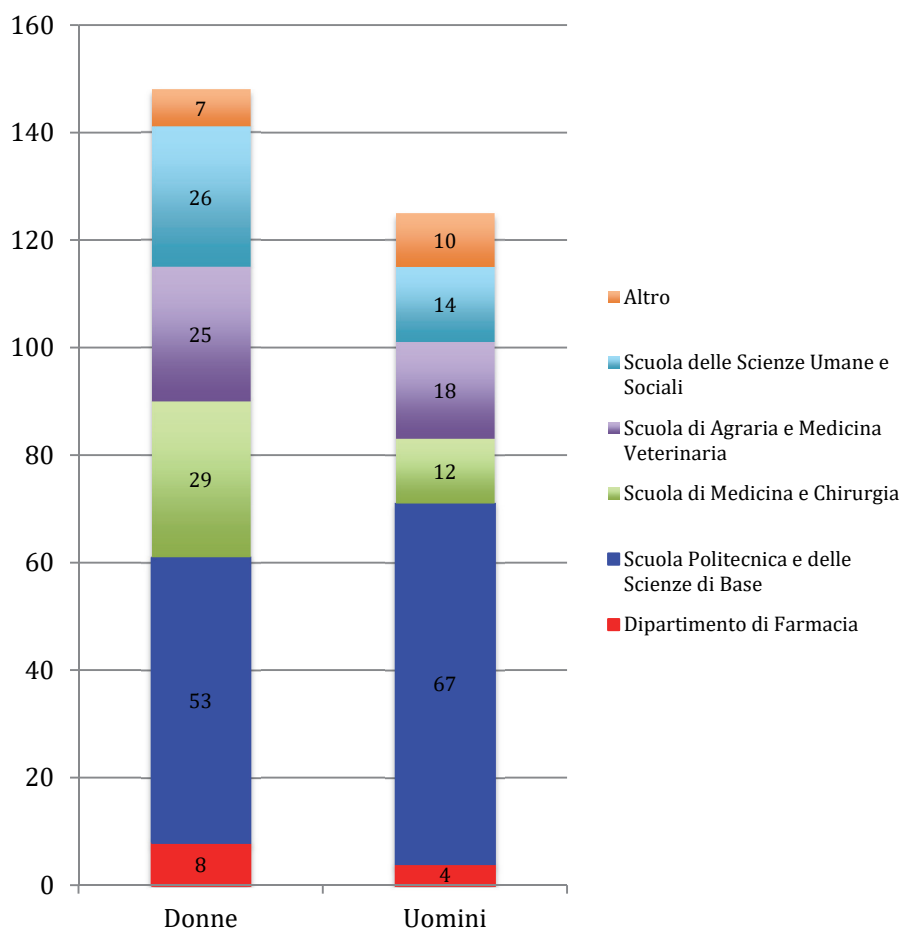


Figura B.10 Distribuzione delle assegniste e degli assegnisti di ricerca tra le Scuole della Federico II

Sia per gli uomini, sia per le donne la percentuale più elevata di AR afferisce alla Scuola Politecnica e delle Scienze di Base, ma la distribuzione complessiva appare più sbilanciata verso le discipline di tale area se si guarda agli assegni fruiti da ricercatori maschi. Il peso femminile sugli assegni fruiti presso la Scuola di Medicina e Chirurgia, il Dipartimento di Farmacia e la Scuola delle Scienze Umane e Sociali è circa il doppio di quello maschile. Mentre si attesta sul 30% in più di quello degli assegni fruiti da assegnisti di genere maschile presso la Scuola di Agraria e Medicina Veterinaria.

Il dettaglio della distribuzione di genere degli assegnisti di ricerca nel 2014 per Dipartimenti è mostrato nelle Figure B.11 – B.14 per le singole Scuole.

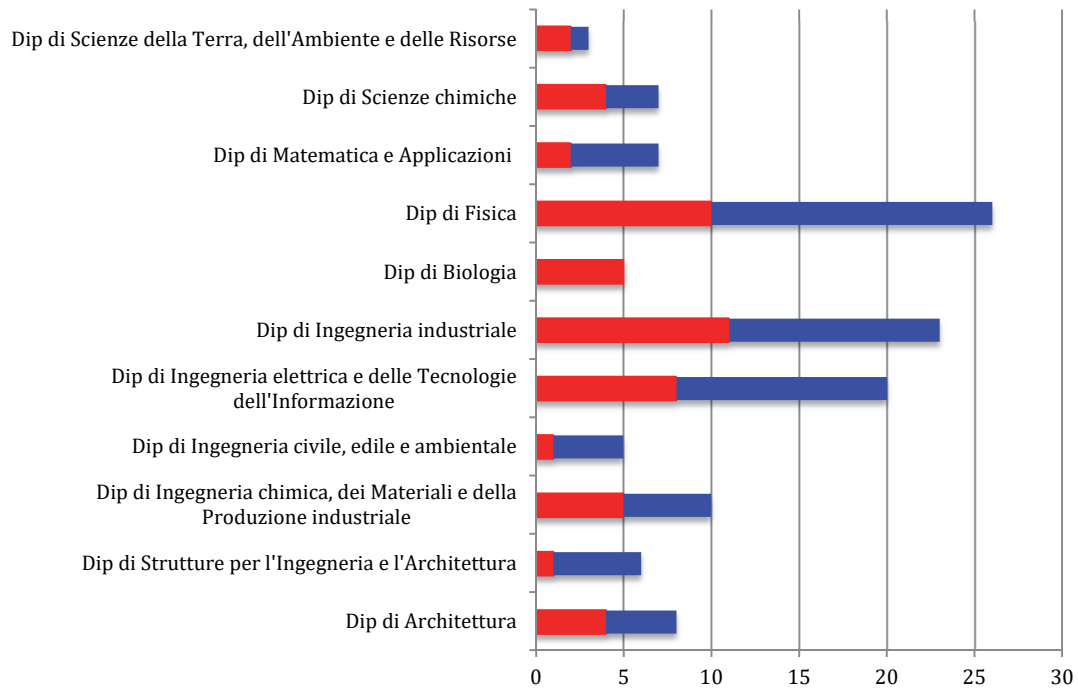


Figura B.11 Distribuzione di genere degli assegnisti tra i Dipartimenti della SPSB

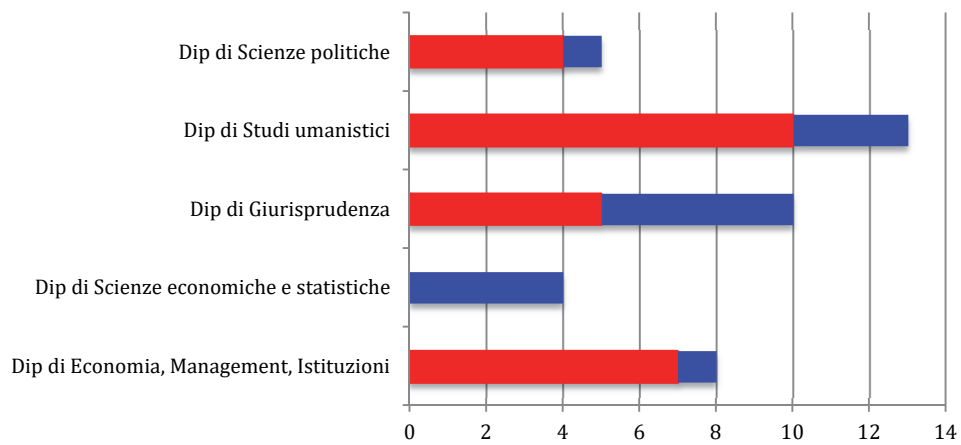


Figura B.12 Distribuzione di genere degli assegnisti tra i Dipartimenti della SSUS

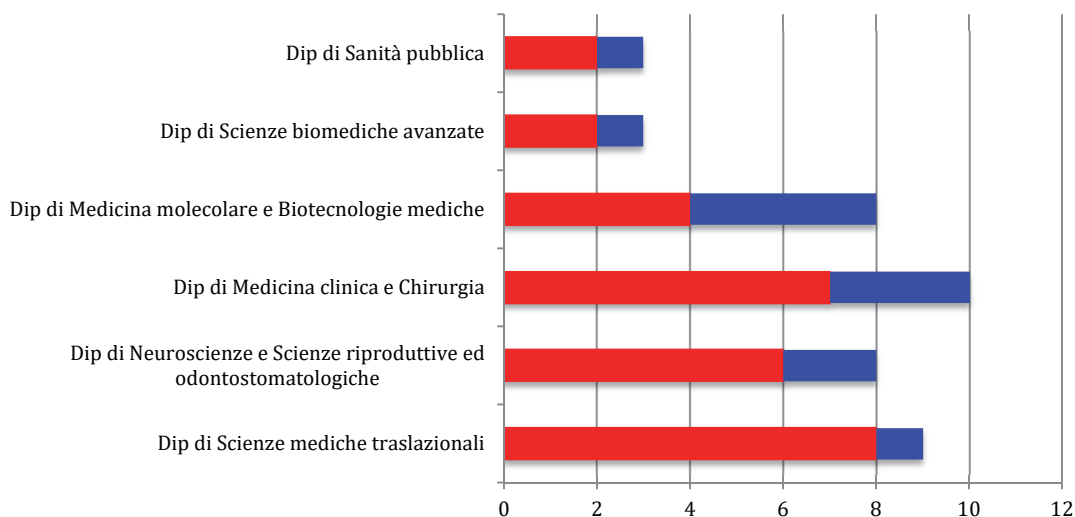


Figura B.13 Distribuzione di genere degli assegnisti tra i Dipartimenti della SMC

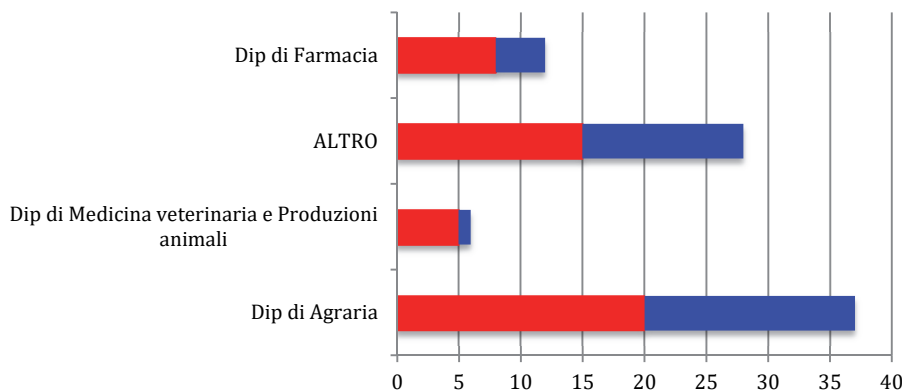


Figura B.14 Distribuzione di genere degli assegnisti tra i dipartimenti della SAMV, Farmacia ed Altri Enti

L'evoluzione temporale della distribuzione degli assegnisti di ricerca tra genere maschile e femminile è mostrata in Figura B.15. A partire dal 2007, il numero delle assegniste di ricerca è stato più elevato di quello dei colleghi maschi, sebbene la distribuzione sia andata bilanciandosi negli ultimi anni.

Nel corso della finestra temporale analizzata, si registra un trend di crescita del numero di assegni complessivo, con un picco localizzato negli anni 2012-2013 (dato non riscontrabile in figura).

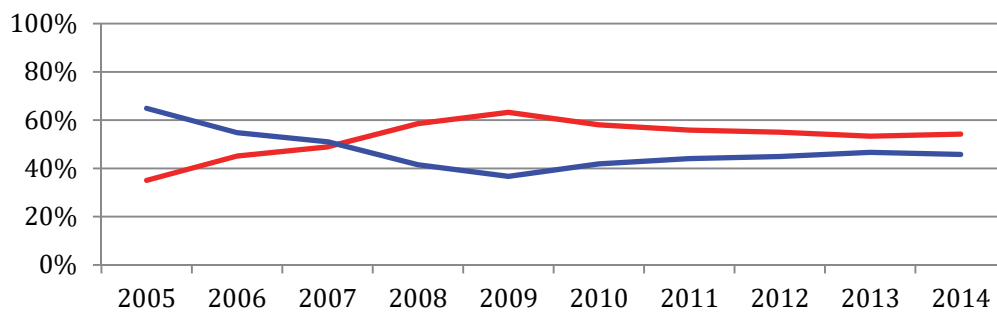


Figura B.15 Serie storica della distribuzione di genere degli assegnisti di ricerca

B4. Contratti di collaborazione coordinata e continuativa e supplenze di docenza

Nel 2014 il numero di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (CC) attribuiti dalla Federico II sono stati in tutto 84 con una percentuale femminile pari al 37%. Da osservare che i contratti CC includono non solo contratti di ricerca ma anche una piccola parte di contratti per attività di tipo amministrativo. Come per le scuole di specializzazione, la distribuzione tra Dipartimenti presenta dei difetti di categorizzazione sul *data warehouse*. L'analisi storica dei contratti CC è mostrata in Figura B.16, dove è stato incluso anche il dato relativo all'ultimo anno per evidenziare che tale tipologia contrattuale ha subito un netto incremento, proprio nell'ultimo anno, sia per gli uomini, sia per le donne. Non si apprezzano significative variazioni di genere nella serie storica.

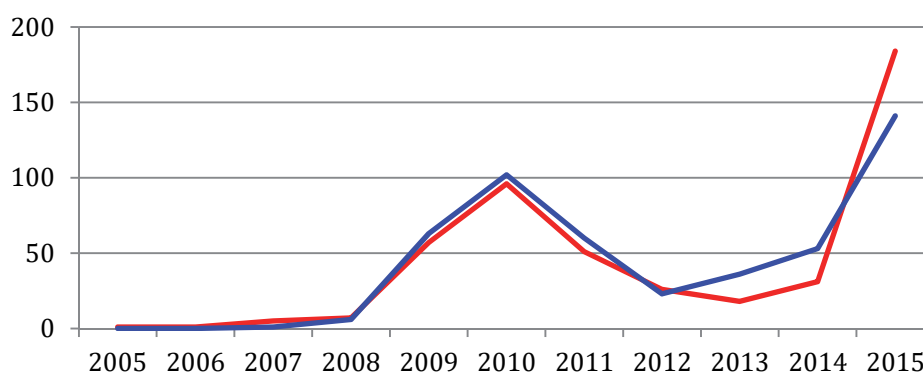


Figura B.16 Serie storica della distribuzione di genere dei contratti CC

Differentemente dalle altre tipologie di contratto, la serie storica dei Supplenti Docenti (SD) in Figura B.17 mostra un trend di forte decrescita nell'arco della finestra temporale analizzata, con una significativa prevalenza maschile, nel primo quinquennio, ed un avvicinamento delle curve, nell'ultimo. La riduzione complessiva dei contratti SD è conseguenza diretta del massiccio taglio delle risorse alle Università avvenuto negli ultimi 15 anni, dei crescenti vincoli ministeriali in termini di copertura degli insegnamenti con docenti strutturati richiesti dai c.d. "requisiti minimi" per l'accreditamento dei corsi di studio e, più di recente, dalla corposa immissione in ruolo di docenti nel 2014.

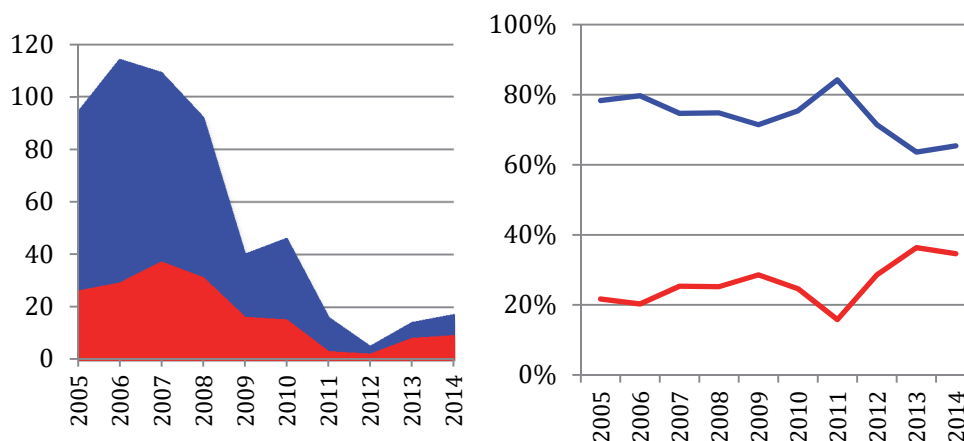


Figura B.17 Serie storica della distribuzione di genere dei contratti SD (sx: numeri assoluti; dx: percentuali relative)

B5. Dati cumulativi sul personale esterno

Sommando i dati relativi a tutto il personale esterno (Dottorandi, Assegnisti, Specializzandi, Supplenti docenti, Tutors e CC) si vede che la presenza femminile è stata sempre predominante negli ultimi 10 anni (Figura B.18).

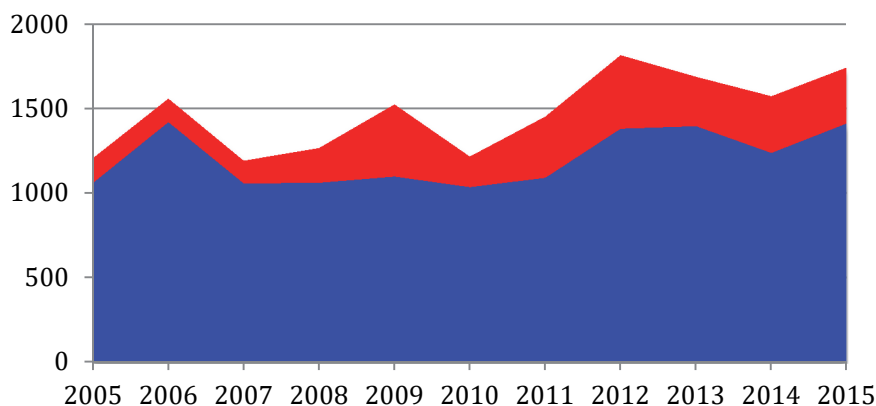


Figura B.18 Serie storica della distribuzione di genere di tutto il personale esterno

La distribuzione del personale esterno tra i vari tipi di contratto nel 2014 in Figura B.19 mostra una prevalenza dei contratti di specializzazione e borse di dottorato, sia tra gli uomini che tra donne.

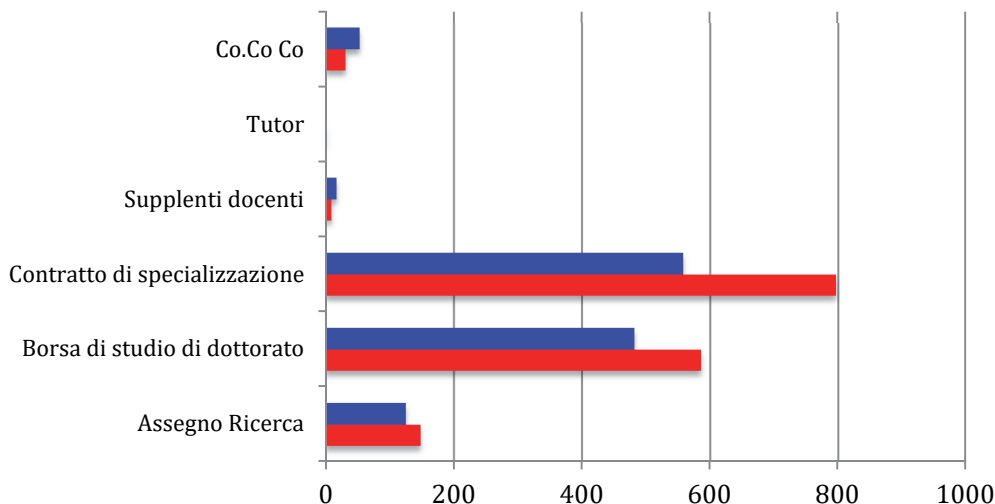


Figura B.19 Distribuzione di genere del personale esterno tra le varie tipologie di contratto

Provenienza Geografica

Nell'Ateneo fridericiano solo l'1% delle donne e l'1.7% degli uomini inquadrati come personale esterno proviene da paesi stranieri. Si tratta esclusivamente di dottorandi e assegnisti di ricerca. La distribuzione per paese straniero di provenienza è mostrata in Figura B.20.

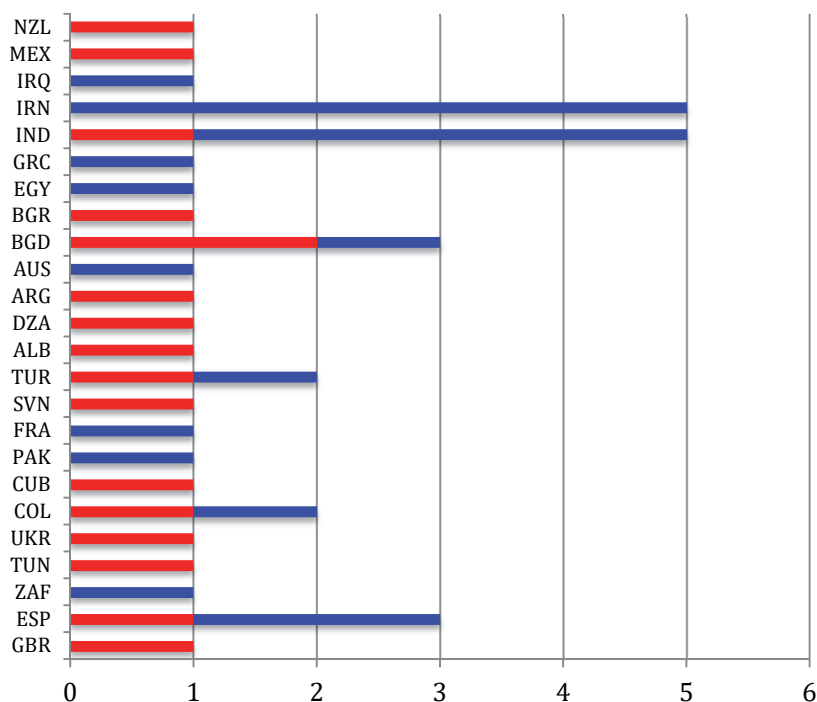


Figura B.20 Distribuzione di genere del personale esterno straniero per paese di provenienza

Retribuzioni

Nel 2014 le scuole di specializzazione hanno inciso per il 54% sul costo totale del personale esterno, seguite dal dottorato di ricerca e dagli assegni di ricerca.

In particolare, dall'analisi delle retribuzioni per tutto il personale esterno riportata in Tabella B.1 si nota che le donne hanno un'incidenza complessiva sui costi pari al 56%, coerentemente con il fatto che sono più numerose degli uomini

RUOLO	Donne	Uomini	Totale
AR	€ 4619483	€ 4452599	€ 9072081
DR	€ 9355779	€ 7608387	€ 16964166
SP	€ 18660470	€ 13367073	€ 32027542
SD	€ 15619	€ 49682	€ 65301
CC	€ 267797	€ 272086	€ 539883
Totale	€ 32919147	€ 25749826	€ 58668974

Tabella B.1

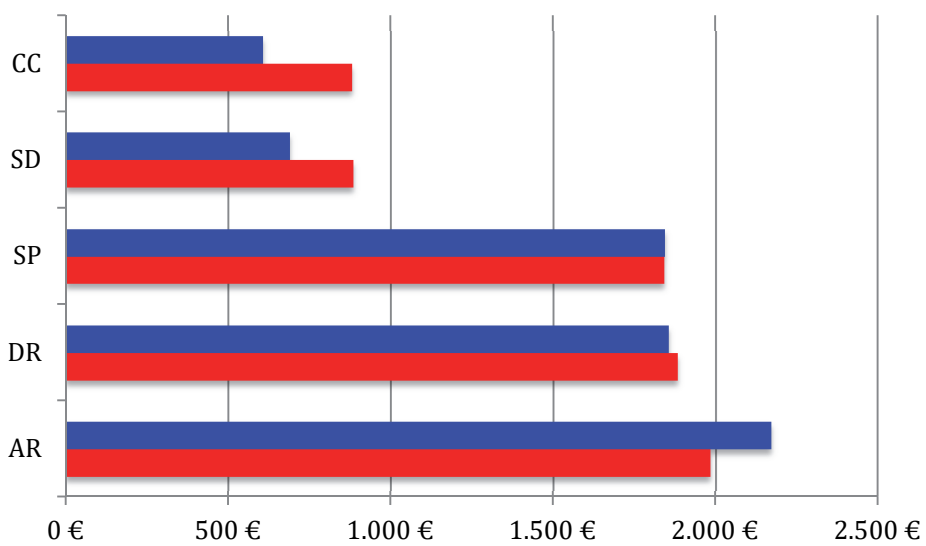


Figura B.21 Distribuzione della retribuzione media mensile per ruolo e genere

Le differenze di compenso tra uomini e donne che si evincono dalla Figura B.21 sono imputabili alle differenze di retribuzioni in diversi Dipartimenti/sedi di lavoro.

SEZIONE C

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

C1. L'ambiente accademico

Il personale accademico della Federico II al 31/12/1014 era composto da 2409 dipendenti di cui 886 donne e 1523 uomini. La distribuzione per ruolo è mostrata nella Tabella C.1.

RUOLO	Donne	Uomini	TOTALE
Ricercatori a tempo determinato (RTD)	54	82	136
Ricercatori universitari	416	509	925
Associati	297	460	757
Ordinari	119	472	591
TOTALE	886	1523	2409

Tabella C.1

La distribuzione del personale nei diversi ruoli, in base al genere (Figura C.1), mostra una crescente sotto rappresentazione delle donne passando dalla fascia dei ricercatori a quella dei professori associati e poi a quella dei professori ordinari.

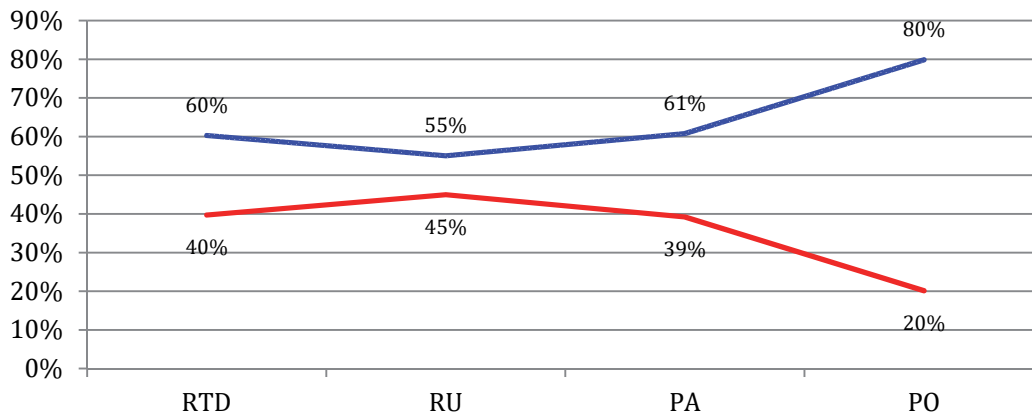


Figura C.1 Distribuzione di genere del personale docente

La distribuzione del personale femminile e maschile in base al ruolo (Figura C.2) mostra che tra le donne prevale il ruolo di ricercatrice, con il 47% di donne in questo ruolo, mentre solo il 13% di esse ricopre il ruolo di professore ordinario. Gli uomini invece sono ripartiti tra i ruoli di ricercatore, professore associato ed ordinario in proporzioni pressoché uguali.

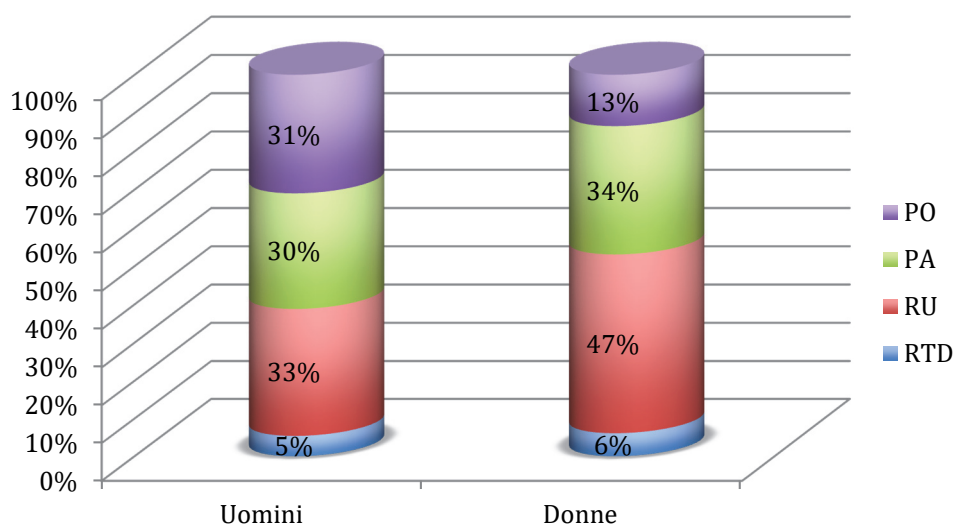


Figura C.2 Distribuzione di uomini e donne tra i ruoli

Nella Tabella C.2 sono riportati i valori dell'indice di *glass ceiling* (definito come il rapporto N_i/N_{i+1} , con l'indice i che corre sui diversi ruoli) nel passaggio dal ruolo di ricercatore a quello di associato e da quello di associato a quello di ordinario per entrambi i generi. Quest'indice fornisce una misura della difficoltà nel passaggio di ruolo (i.e. dello spessore del soffitto di cristallo). In ambito maschile il valore del *glass ceiling index* nel passaggio dal ruolo di associato a quello di ordinario è addirittura inferiore a 1 (ci sono più uomini nel ruolo di professore ordinario che di professore associato), mentre per le donne esso è pari a 2.5. Minore invece è il divario tra uomini e donne nel passaggio dal ruolo di ricercatore a quello di associato. Si osservi inoltre che il *glass ceiling index* maschile è sempre intorno al valore di 1, in tutti i passaggi di ruolo, mentre per le donne lo spessore del soffitto di cristallo è tanto maggiore quanto più prestigioso è il ruolo di destinazione.

<i>Glass Ceiling Index</i>	Donne	Uomini
Ricercatori → Associati	1.4	1.1
Associati → Ordinari	2.5	0.98

Tabella C.2

Rapporti di femminilità

Per esplorare l'evoluzione temporale della presenza delle donne nei singoli ambiti disciplinari, sono state costruite delle tabelle in cui è riportato il rapporto di femminilità in ciascun ruolo (r), anno (a) e ambito disciplinare (d), definito come

$$R_{r,a,d} = \frac{\text{Numero di donne}_{r,a,d}}{\text{Numero di uomini}_{r,a,d}}$$

Un codice di colori viene adottato per sintetizzare visivamente i dati: gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via più sfavorevoli alle donne ($R < 1$), colorazioni di rosso sempre più intenso corrispondono viceversa a rapporti di femminilità più favorevoli alle donne ($R > 1$), mentre la parità numerica tra donne e uomini ($R = 1$) è indicata in bianco

0.25 - 0	Più di 4 uomini per ogni donna
0.5 - 0.25	Da 1 donna ogni 4 fino ad 1 donna ogni 2 uomini
1-0.5	Da 1 donna ogni 2 uomini fino ad 1 donna per ogni uomo
1	1 donna per ogni uomo
1-1.5	Da 1 donna ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini
1.5- 2	Da più di 3 donne ogni 2 uomini fino a 2 donne ogni uomo
>2	Più di 2 donne ogni uomo.

Ricercatori RTD

		Donne	Uomini
Ingegneria Civile e Architettura	0.36	5	14
Ingegneria Industriale e dell'informazione	0.46	6	13
Scienze Agrarie e Veterinarie	1.67	5	3
Scienze Biologiche	3.00	9	3
Scienze Chimiche	1.00	6	6
Scienze dell'antichità, Filologico-Letterarie e Storico-Artistiche	0.50	1	2
Scienze della Terra	1.00	2	2
Scienze Economiche e Statistiche	0.75	3	4
Scienze Fisiche	0.29	2	7
Scienze Giuridiche	0.67	2	3
Scienze Matematiche e Informatiche	1.33	4	3
Scienze Mediche	0.50	9	18
Scienze Politiche e Sociali	0.00	0	2
Scienze Storiche, Filosofiche, Pedagogiche e Psicologiche	0.00	0	2

Tabella C.3

In Tabella C.3 sono riportati i dati relativi ai rapporti di femminilità tra Ricercatori a tempo determinato nell'anno 2014. Nelle ultime due colonne sono indicati anche i valori numerici assoluti dei RTD per ambito disciplinare e genere, in modo da evidenziare che si tratta di una statistica su piccoli numeri. Il peso statistico degli RTD è infatti ancora ridotto rispetto a quello degli altri ruoli, rappresentando solo il 5.6% del personale docente e ricercatore. Si osserva che i rapporti di femminilità sono favorevoli alle donne solo nell'ambito di Scienze Agrarie e Veterinarie, Scienze Biologiche e Scienze Matematiche e Informatiche.

Ricercatori RU

	2010	2011	2012	2013	2014
Ingegneria Civile e Architettura	0.56	0.56	0.59	0.61	0.67
Ingegneria Industriale e dell'informazione	0.20	0.20	0.18	0.18	0.19
Scienze Agrarie e Veterinarie	0.92	0.92	0.92	0.96	1.03
Scienze Biologiche	2.11	2.11	2.02	2.07	2.11
Scienze Chimiche	1.32	1.32	1.33	1.33	1.42
Scienze dell'Antichità, Filologico-Letterarie e Storico-Artistiche	1.80	1.80	1.63	1.52	1.44
Scienze della Terra	0.33	0.33	0.35	0.35	0.40
Scienze Economiche e Statistiche	0.73	0.73	0.81	0.85	0.85
Scienze Fisiche	0.43	0.43	0.47	0.45	0.50
Scienze Giuridiche	1.35	1.35	1.33	1.46	1.52
Scienze Matematiche e Informatiche	1.13	1.13	1.07	1.00	1.08
Scienze Mediche	0.33	0.33	0.31	0.33	0.37
Scienze Politiche e Sociali	0.47	0.47	0.42	0.42	0.39
Scienze Storiche, Filosofiche, Pedagogiche e Psicologiche	1.33	1.33	1.15	1.22	1.53

Tabella C.4

Nel ruolo di Ricercatore (RU), vedi Tabella C.4, i rapporti di femminilità più favorevoli alle donne in ambito umanistico appaiono nei settori Scienze dell'Antichità, Filologico-Letterarie e Storico-Artistiche, Scienze Storiche, Filosofiche, Pedagogiche e Psicologiche, Scienze Giuridiche, mentre in ambito scientifico le donne sono più numerose in settori come Biologia, Chimica, Matematica ed Informatica, con un rapporto di circa 2:1 nel settore della Biologia. In tutti gli altri settori scientifici nonché nel settore delle Scienze Politiche e Sociali, si riscontra una prevalenza maschile. Alcune discipline come Ingegneria Industriale, Fisica e Scienze Mediche, presentano rapporti di femminilità nettamente più sfavorevoli alle donne, segnalando una maggiore chiusura di tali discipline (segregazione orizzontale). Osservando i dati in prospettiva diacronica, si nota come nel ruolo di ricercatore (ormai a esaurimento, con ultime immissioni nel 2012) si riscontrino un lieve incremento dei valori del tasso di femminilità in tutte le aree, a eccezione di Ingegneria Industriale e dell'Informazione e Biologia (pressoché stabili), Scienze Matematiche e Informatiche, Scienze dell'Antichità, Letterarie, Filologiche ed Artistiche e Scienze Politiche e Sociali. A partire dal 2012, tale incremento non può che essere imputato all'uscita dal ruolo di personale maschile, per pensionamento o per passaggio al ruolo di associato (Tabella C.5).

La situazione per i professori associati è complessivamente molto simile, con rapporti di femminilità favorevoli alle donne essenzialmente nelle aree sopracitate, anche se complessivamente più bassi. Si acuisce, tuttavia, rispetto a quanto riscontrato per il ruolo di ricercatore, il carattere esclusivamente maschile di alcune aree, come Medicina, Fisica ed Ingegneria. In prospettiva diacronica, il rapporto di femminilità tra gli associati aumenta leggermente nel tempo nelle aree a significativa presenza femminile di Scienze Biologiche e Scienze Chimiche, mentre un'area che all'inizio della finestra temporale considerata, risultava avere il più alto rapporto di femminilità, quale Scienze Storiche, Filosofiche, Pedagogiche e Psicologiche, vede tale rapporto scendere costantemente sino a passare da 2.08 nel 2010 a 1.20 nel 2014.

Professori associati

	2010	2011	2012	2013	2014
Ingegneria Civile e Architettura	0.44	0.44	0.46	0.42	0.48
Ingegneria Industriale e dell'informazione	0.10	0.14	0.15	0.16	0.14
Scienze Agrarie e Veterinarie	0.77	0.77	0.85	0.85	0.90
Scienze Biologiche	1.19	1.45	1.54	1.63	1.92
Scienze Chimiche	1.19	1.28	1.38	1.71	1.52
Scienze dell'Antichità, Filologico-Letterarie e Storico-Artistiche	1.59	1.37	1.47	1.60	1.41
Scienze della Terra	1.09	0.91	0.89	1.00	0.89
Scienze Economiche e Statistiche	0.80	0.81	0.71	0.74	0.82
Scienze Fisiche	0.13	0.09	0.10	0.08	0.10
Scienze Giuridiche	0.67	0.71	0.71	0.68	0.88
Scienze Matematiche e Informatiche	1.42	1.50	1.43	1.42	1.04
Scienze Mediche	0.24	0.31	0.33	0.33	0.32
Scienze Politiche e Sociali	0.88	0.78	1.00	0.75	0.67
Scienze Storiche, Filosofiche, Pedagogiche e Psicologiche	2.08	2.00	1.77	1.38	1.20

Tabella C.5

Professori ordinari

	2010	2011	2012	2013	2014
Ingegneria Civile e Architettura	0.26	0.22	0.21	0.21	0.26
Ingegneria Industriale e dell'informazione	0.04	0.03	0.04	0.04	0.04
Scienze Agrarie e Veterinarie	0.14	0.14	0.13	0.14	0.18
Scienze Biologiche	0.59	0.59	0.49	0.50	0.54
Scienze Chimiche	0.16	0.24	0.21	0.19	0.23
Scienze dell'Antichità, Filologiche-Letterarie e Storico-Artistiche	0.80	0.79	0.79	0.74	0.93
Scienze della Terra	0.19	0.26	0.31	0.38	0.23
Scienze Economiche e Statistiche	0.37	0.38	0.45	0.45	0.54
Scienze Fisiche	0.04	0.05	0.03	0.03	0.04
Scienze Giuridiche	0.10	0.11	0.12	0.13	0.17
Scienze Matematiche e Informatiche	0.20	0.21	0.22	0.21	0.27
Scienze Mediche	0.07	0.08	0.08	0.08	0.08
Scienze Politiche e Sociali	0.45	0.50	0.44	0.50	0.71
Scienze Storiche, Filosofiche, Pedagogiche e Psicologiche	0.39	0.54	0.62	0.63	0.64

Tabella C.6

Nel ruolo di professore ordinario (Tabella C.6) i rapporti di femminilità sono assolutamente sfavorevoli alle donne in tutti gli ambiti e lungo tutta la finestra temporale analizzata, con un rapporto meno schiacciante nell'Area delle Scienze dell'Antichità, Filologico-Letterarie e Storico-Artistiche (0.93 nel 2014) e delle Scienze Biologiche (0.54 nel 2014). In prospettiva diacronica, si rilevano piccoli spostamenti verso una maggiore presenza femminile, in alcune aree come le Scienze Politiche e Sociali, quelle Economico Statistiche, quelle Matematiche e quelle Storiche

Filosofiche, Pedagogiche e Psicologiche. In quest'ultima area, in particolare, il mutamento rilevato tra gli ordinari può essere chiaramente interpretabile congiuntamente con l'inverso andamento temporale del rapporto di femminilità nel ruolo di associato, come evidenza di passaggi di ruolo femminili da associato ad ordinario. L'area delle Scienze Biologiche, invece, che è in assoluto quella con il più elevato tasso di femminilizzazione in accesso alla carriera (2.11 tra i RU) si caratterizza rispetto a tutte le altre, per la diminuzione del rapporto di femminilità tra i PO nella finestra temporale osservata con un picco tra il 2012 e il 2013 e un corrispondente incremento di quel rapporto tra i PA negli stessi anni.

Fasce d'età

L'analisi di genere della distribuzione del personale accademico in ruolo nel 2014 per fasce d'età (Figura C.3) mostra che il 66% del personale accademico femminile ha età inferiore ai 55 anni, e la fascia d'età più numerosa è quella tra i 45 e i 55.

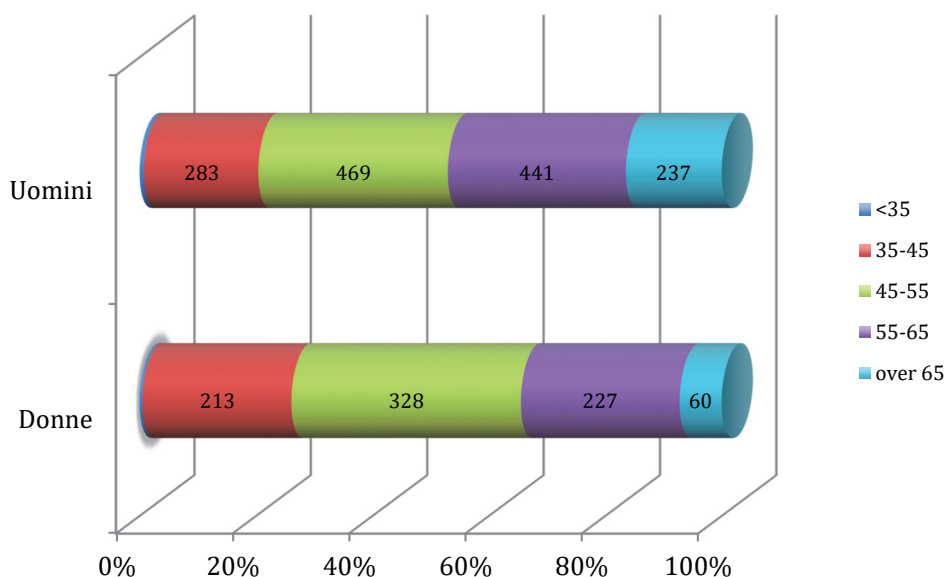


Figura C.3 Distribuzione di uomini e donne per fasce d'età

Per gli uomini viceversa, il 47% ha età superiore ai 55 anni, con una ripartizione pressoché uniforme tra le due fasce 45-55 e 55-65.

Le distribuzioni per fascia d'età e ruolo giuridico riportate in Figura C.4 mostrano, come atteso, che il picco d'età si sposta in avanti con il ruolo (RU → 35-45; PA → 45-55; PO → 55-65).

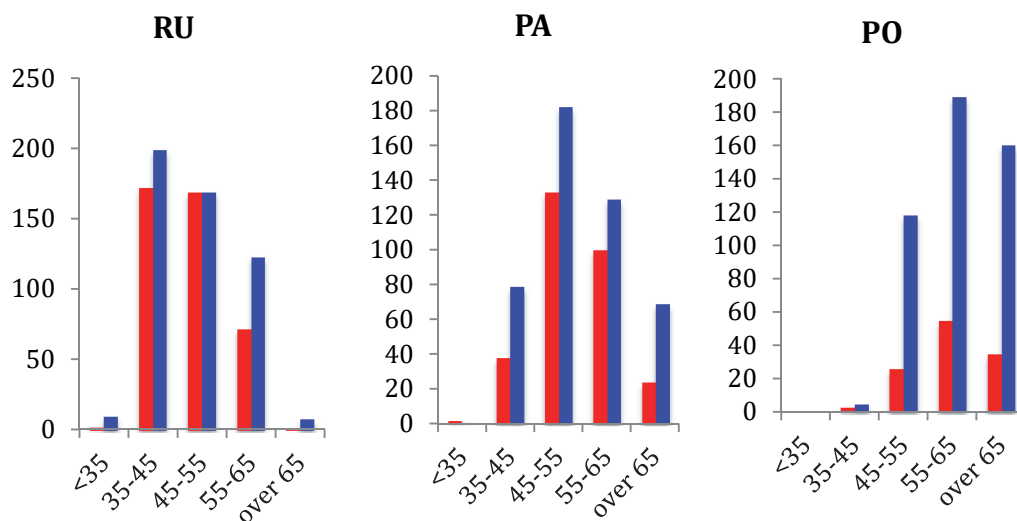


Figura C.4 Distribuzione di uomini e donne per ruolo e fasce d'età

Provenienza geografica

Utilizzando la residenza come *proxy* per la provenienza geografica si può osservare che, del personale docente sia maschile che femminile in servizio nel 2014, il 92.5% risiede in Campania. Il personale non residente in Campania è distribuito come segue:

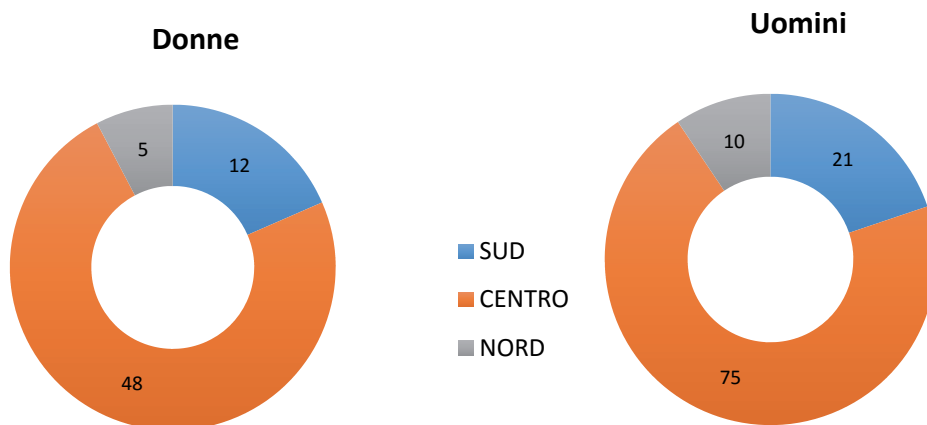


Figura C.5 Distribuzione di uomini e donne non residenti in Campania per provenienza geografica

Il 74% del personale femminile e il 71% di quello maschile non residente in Campania proviene da regioni del Centro.

Del personale residente in Campania, invece l'86% risiede nella provincia di Napoli, ed il rimanente 14% è distribuito tra le altre province come in Figura C.6. La provincia più altamente rappresentata tra uomini e donne è quella di Caserta seguita da quella di Salerno.

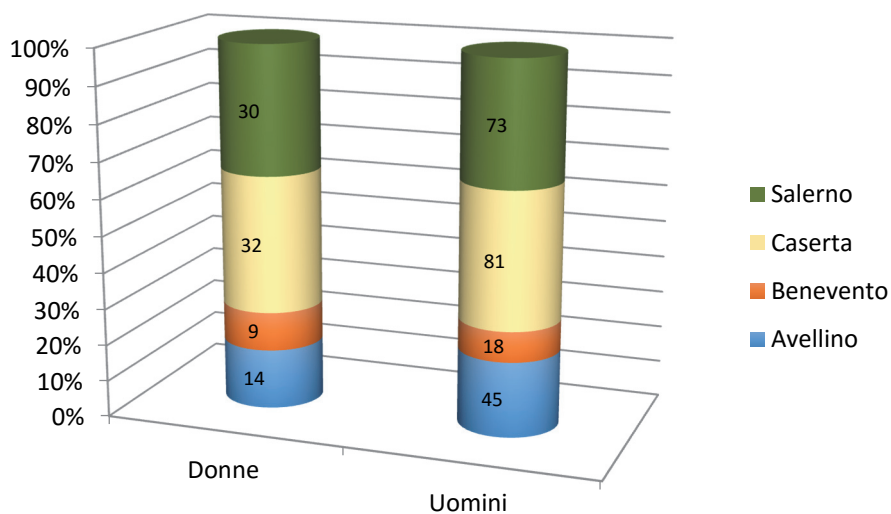


Figura C.6 Distribuzione di uomini e donne residenti in Campania per provincia di residenza (esclusa Napoli)

C2. Dati sulle carriere

Immissioni in ruolo – serie storiche

L'analisi della distribuzione del personale per anno d'immissione in ruolo fornisce un'utile indicazione sull'evoluzione della presenza femminile in ambito accademico.

Nei grafici sono riportati gli andamenti degli ingressi per anno e per ruolo. Si osserva che in tutti i casi la curva femminile è pressoché sistematicamente al di sotto di quella maschile, avvicinandosi a questa solo negli anni in cui i numeri degli ingressi sono particolarmente ridotti.

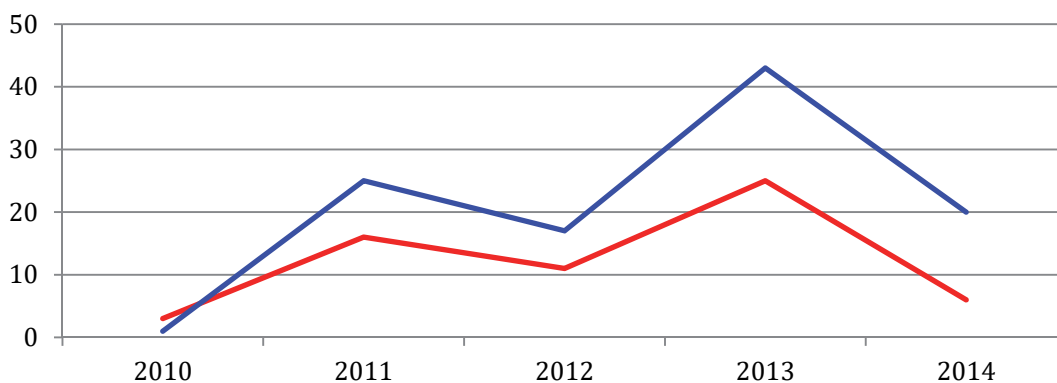


Figura C.7 Distribuzione di ricercatori RTD per anno di ruolo e genere

I dati del personale con contratto a tempo determinato sono riferiti al personale ancora in ruolo nell'anno 2014.

Le due curve relative ai ricercatori RTD (Figura C.7) seguono all'incirca lo stesso andamento; si nota che anche per i ricercatori RU (Figura C.8) le due curve si muovono insieme e l'andamento è confermato su una finestra temporale assai più ampia.

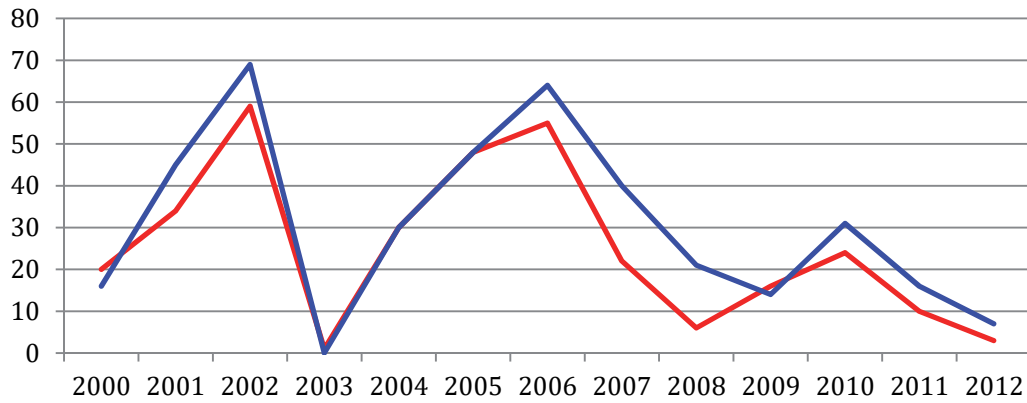


Figura C.8 Distribuzione di ricercatori RU per anno di nomina e genere

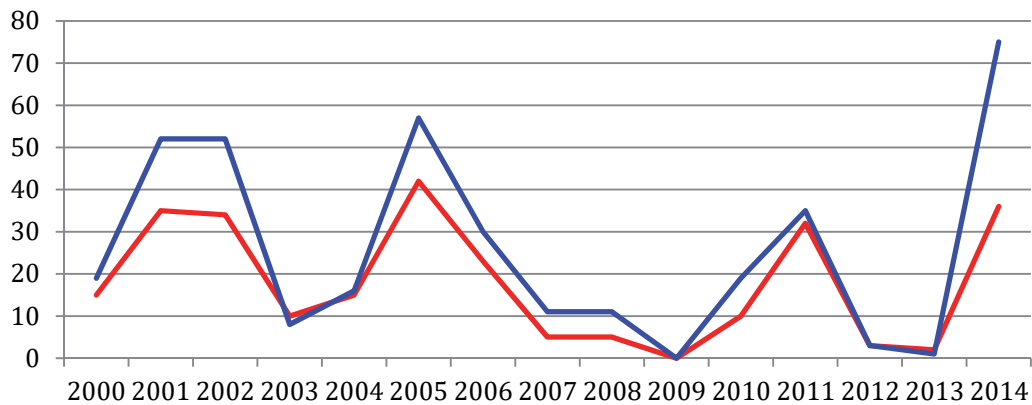


Figura C.9 Distribuzione di professori associati per anno di nomina e genere

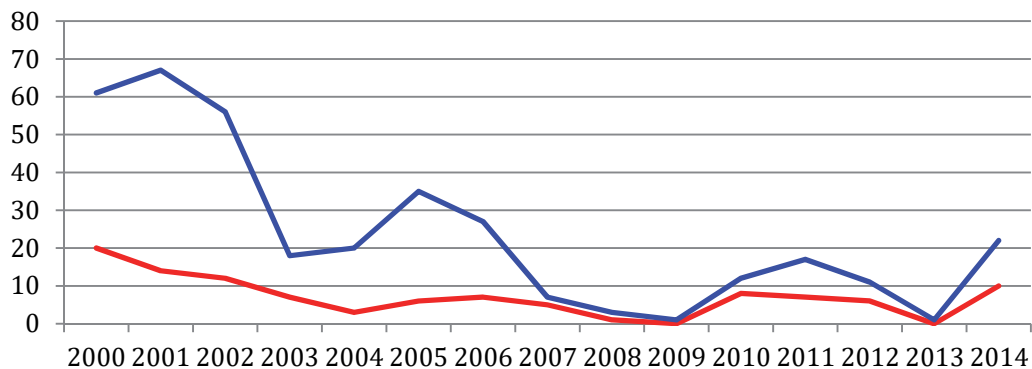


Figura C.10 Distribuzione di professori ordinari per anno di nomina e genere

Nel ruolo di Associato (Figura C.9) la curva femminile, pur mantenendo lo stesso andamento di quella maschile, inizia a discostarsi maggiormente da questa, in particolare nel recente picco di ingresso del 2014, andamento che risulta ancor più evidente nel ruolo di Ordinario (Figura C.10).

Passaggi di ruolo

L'analisi dei passaggi di ruolo per genere e ambito disciplinare, è mostrata nei seguenti grafici. I dati riportati sono quelli cumulativi di tutti gli ingressi dal 2005 al 2014.

Il passaggio RU-PA riportato in Figura C.11 mostra picchi significativi per il personale maschile nelle Scienze Mediche e nell'Ingegneria Industriale. Un dato esplicitamente più favorevole alle donne che agli uomini si presenta nell'area biologica, seguita da quella delle Scienze Storiche, Filosofiche, Pedagogiche e Psicologiche e da quella delle Scienze dell'Antichità, Filologico-Letterarie e Storico-Artistiche. In queste stesse discipline, nel passaggio PA→PO (Figura C.12) i picchi femminili si attenuano e quelli maschili si accentuano e, in generale, il divario fra le due curve aumenta.

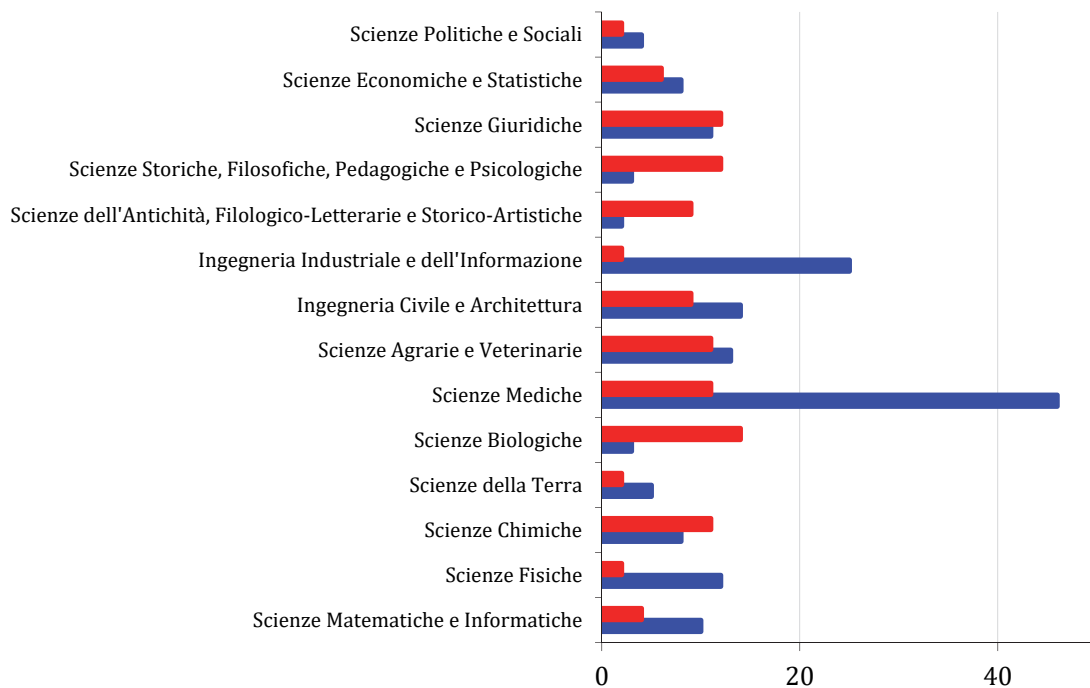


Figura C.11 Distribuzione dei passaggi di ruolo RU → PA per uomini e donne e per area disciplinare (dato cumulativo 2005-2014)

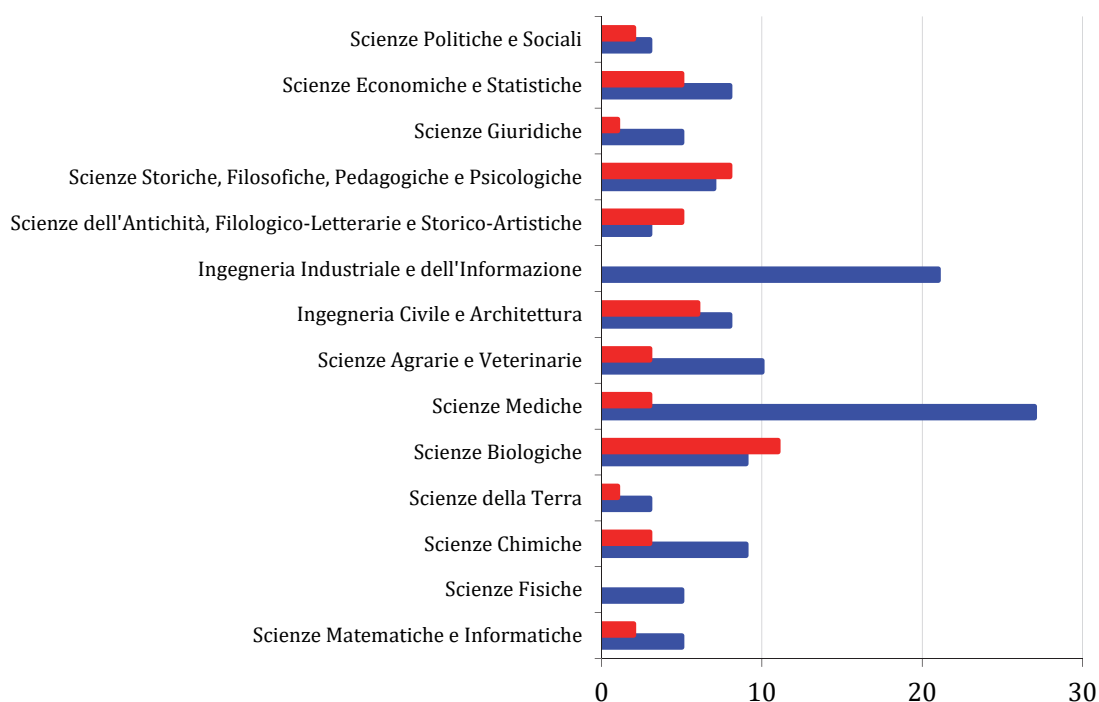


Figura C.12 Distribuzione dei passaggi di ruolo PA → PO per uomini e donne e per area disciplinare (dato cumulativo 2005-2014)

Cessazioni

L'analisi delle cessazioni avvenute nel 2014 mostra una prevalenza di cessazioni maschili (pari al 78% del totale), il 59% delle quali da attribuirsi a personale con il ruolo di professore ordinario.

Tipologia di cessazione	Ruolo giuridico	Donne	Uomini
Collocamento a riposo per limiti di età	RU	10	18
Dimissioni volontarie	RU	4	2
Passaggio ad altra amministrazione (Art. 199)	RU		2
Altre cause	RU		1
Collocamento a riposo per limiti di età	PA		6
Decesso	PA		2
Dimissioni volontarie	PA	5	5
Collocamento a riposo per limiti di età	PO	2	34
Decesso	PO		2
Dimissioni volontarie	PO	3	15
Totale	-	24	87

Tabella C.7

L'analisi delle cessazioni per Scuola e ruolo giuridico nell'anno di riferimento 2014 sono mostrate nel grafico in Figura C.13. Si conferma l'elevato numero di cessazioni tra gli ordinari di tutte le strutture organizzative ed in particolare delle Scienze Umane e Sociali.

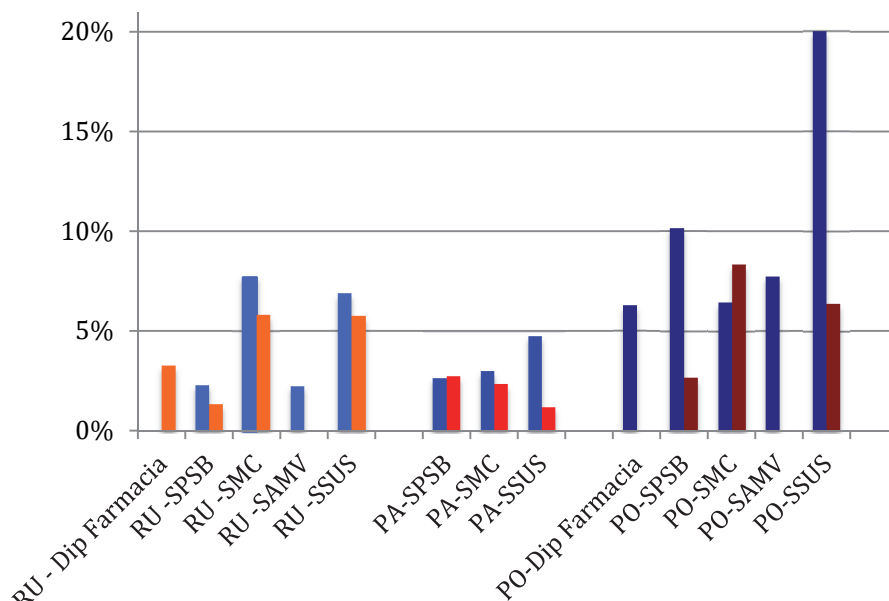


Figura C.13 Percentuali di cessazioni su personale in servizio per genere e scuola⁸

Congedi

Nella Tabella C.8 sono riportati i dati relativi al numero di giorni di assenza per genere, ruolo e tipologia di assenza nel corso dell'anno 2014.

Tipologia di Assenza	Giorni di assenza						
	RU		PA		PO		TOT
	<i>D</i>	<i>U</i>	<i>D</i>	<i>U</i>	<i>D</i>	<i>U</i>	
Assenze per malattia	130	233	156	181	28	122	850
Assenze retribuite: maternità, congedo parentale, malattia figlio	1594	0	0	0	154	0	1748
Altri permessi ed assenze retribuite	1131	1679	1337	579	1066	1891	7683
Altre assenze non retribuite	396	1825	365	730	0	1851	5167
TOTALE	3251	3737	1858	1490	1248	4864	11584

Tabella C.8

Con riferimento alla Tabella C.8 (e a quella C.9, che riporta le diverse tipologie di congedo e aspettativa incluse nelle macro-categorie della prima) si può osservare che, oltre ai congedi di maternità, anche quelli parentali e di malattia del figlio sono da attribuirsi esclusivamente a donne. Invece, la gran parte delle assenze non retribuite (vedi l'aspettativa art. 13 considerata in Tabella C.9, i.e. nomine a cariche dirigenziali di enti pubblici, elezioni ad organi ed istituzioni

⁸ SPSB= Scuola Politecnica e delle Scienze di Base; SMC= Scuola di Medicina e Chirurgia; SSUS= Scuola delle Scienze Umane e Sociali; SAMV= Scuola di Agraria e Medicina Veterinaria.

nazionali e internazionali, etc.) sono da attribuirsi a uomini ed ammontano all'85% del totale delle assenze non retribuite del personale docente. Tra gli uomini il maggior numero di giorni di assenza è stato totalizzato dai professori ordinari; viceversa per le donne il maggior tasso di assenza è tra le ricercatrici ed è in gran parte da attribuire ai congedi per maternità.

Assenze per malattia	Aspettativa per motivi di salute (100%)
	Congedo straordinario per motivi di salute ai sensi del TU 3/57
	Aspettativa per infermità (art. 68 T.U. n.3/57) (100%)
	Congedo straordinario art. 37 D.P.R. 3/57
	Aspettativa per motivi di salute con assegni ridotti del 50%
Assenze retribuite: maternità, congedo parentale, malattia figlio	Congedo di maternità ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 151/2001 da settimo mese
	Congedo di maternità ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 151/2001 da ottavo mese
	Congedo parentale Artt. 32 e 34 D.Lgs. 151/01 (30% retrib.)
Altri permessi ed assenze retribuite	Sospensione cautelare (DPR 10.1.57 n.3, art. 91)
	3/57
	Congedo straordinario per matrimonio ai sensi del TU 3/57
	Autorizzazione art.17 c.1 DPR 382/80 (anno sabbatico)
	Sospensione (art.82 DPR 3/57, art.4 L.97/01)
	Aspettativa ai sensi dell'art.12 del DPR 382/80 con assegni
	Congedo per motivi di studio ai sensi art. 8 L.349/58 con assegni
	Congedo per motivi di studio ai sensi art.10 L.311/58 con assegni
Scioperi	Sciopero giornaliero INPDAP
Altre assenze non retribuite	Asp. art.13 - Componente Giunta Regionale
	Asp. art.13 DPR 382/80 - Dirigente - art.16 DPR 748/72
	Aspettativa (art. 12, DPR 382/80 - s.a.)

	Asp. art.13 DPR 382/80- Presidente Ente Pubblico (s.a.)
	Aspettativa per mandato parlamentare art. 68 Dlgs 165/2001
	Sanzione disciplinare: sospensione dalla qualifica (con ass. alim.) art. 78 DPR n. 3/57
	Direttore gen./amm./sanitario (art.3 c.8 D.L. n.502 30/12/92)
	Ministro non parlamentare (L.418/99)
	Aspettativa per incarico primario ospedaliero ai sensi DLgs. 517/99 a.5 c.16 (senza assegni)
	Congedo per motivi di studio (s.a.) art.8 L.349 del 18/03/58
	Asp. art. 13 DPR 382/80 s.a. (Elez Parl naz.le, europ e Consiglio reg o funzionari pubblici)
	Direttore gen./amm./sanitario (art.3bis c.11 DLgs. n.229/99)
	Aspettativa ai sensi dell'art.13 DPR 382/80 (senza assegni)
	Aspettativa s.a.40 c 2 D.Lgs 368/99 per specializzazione medica

Tabella C.9

C3. Attività didattica

Nella Tabella C.10 sono riportate le ore di didattica frontale erogate dai componenti dello staff accademico, e quelle totali divise per genere e ruolo giuridico.

Ruolo Giuridico	N Dipendenti		Numero Ore Didattica Frontale			Numero Ore didattica Totali		
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
RU	416	509	24960	30540	55500	84100	105850	189950
PA	297	460	23640	37360	61000	73850	116200	190050
PO	119	472	9520	39080	48600	29750	121300	151050
Total	832	1441	58120	106980	165100	187700	343350	531050

Tabella C.10

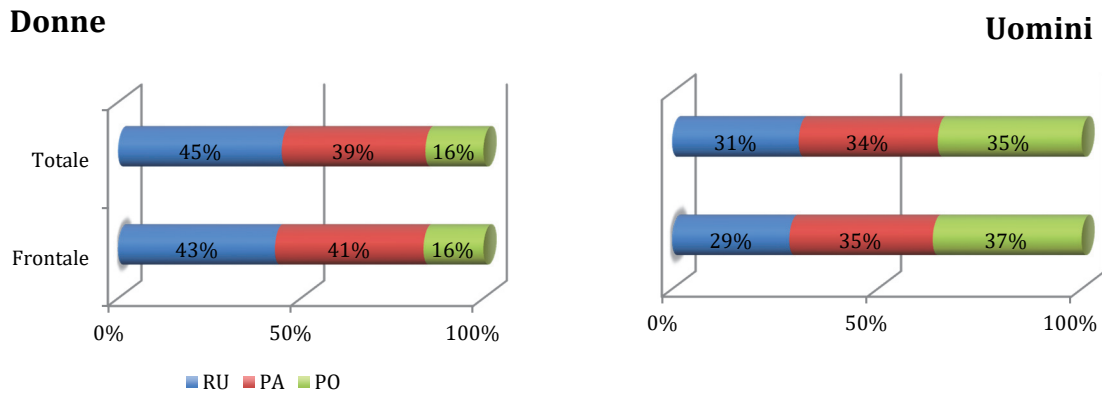


Figura C.14 Distribuzione del carico didattico di uomini e donne per ruolo

La distribuzione del carico didattico tra le donne riportata in Figura C.14 (sinistra) mostra che la percentuale più elevata di ore di attività didattica è a carico delle ricercatrici, seguite dalle professoressse associate e dalle ordinarie. Viceversa per gli uomini la percentuale più elevata di ore di attività didattica è a carico dei professori ordinari. Questo dato è coerente con la diversa distribuzione del personale maschile e femminile tra i diversi ruoli giuridici (si confronti con la figura C.2).

Anche il raffronto tra i carichi didattici maschili e femminili all'interno di uno stesso ruolo, mostrato a titolo di esempio per la didattica frontale, è perfettamente sovrapponibile con la distribuzione del personale tra i due ruoli (si veda Figura C.1).

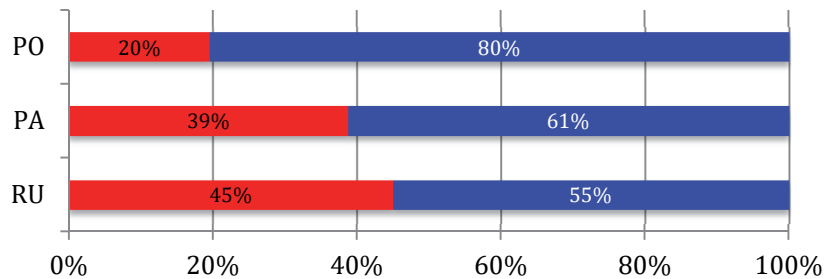


Figura C.15 Distribuzione di genere della didattica frontale

Si segnala che i dati relativi ai carichi didattici dei ricercatori RTD non sono attualmente ottenibili dalla banca dati adoperata.

C4. Incarichi istituzionali e di governo

Analizzando gli incarichi istituzionali e di governo del personale docente, si riscontra che solo il 15% degli incarichi istituzionali sono affidati a donne. Da notare in particolare il dato relativo ai coordinatori di scuole di specializzazione: su 53 coordinatori solo 7 sono donne. Inoltre, la distribuzione tra i diversi ruoli giuridici degli incarichi istituzionali evidenzia che solo il 21%

degli incarichi istituzionali è conferito a professori associati, mentre il rimanente 79% degli incarichi è attribuito a professori ordinari. Non sono previsti incarichi per i ricercatori.

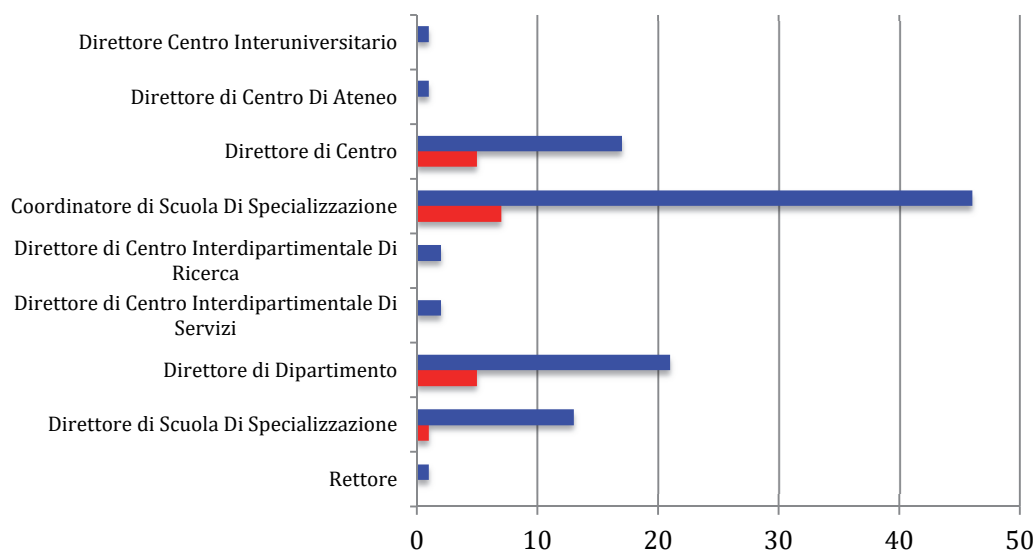


Figura C.16 Incarichi istituzionali di uomini e donne per tipologia di incarico

C5. Costo medio personale docente

Nei grafici in Figure C.17 e C.18 sono riportati i costi stipendiali medi in migliaia di euro (lordo + oneri) per l'anno 2014 distinti per ruolo e per area disciplinare, rispettivamente.

I costi medi sono essenzialmente uguali tra uomini e donne, con una lieve differenza nel costo medio PO, attribuibile a maggiore anzianità nel ruolo e di servizio da parte della componente maschile.

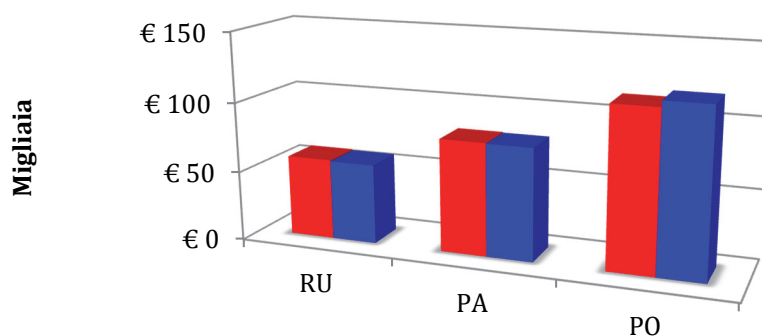


Figura C.17 Distribuzione del costo medio in euro di uomini e donne per ruolo

L'analisi per area disciplinare evidenzia maggiori costi del personale maschile rispetto a quello femminile in quasi tutti settori, tranne Scienze Politiche e Sociali e Scienze della Terra, rispecchiando anche in questo la diversa distribuzione tra ruoli di donne e uomini, nonché la maggiore anzianità di servizio media dei dipendenti maschili rispetto a quelli femminili.

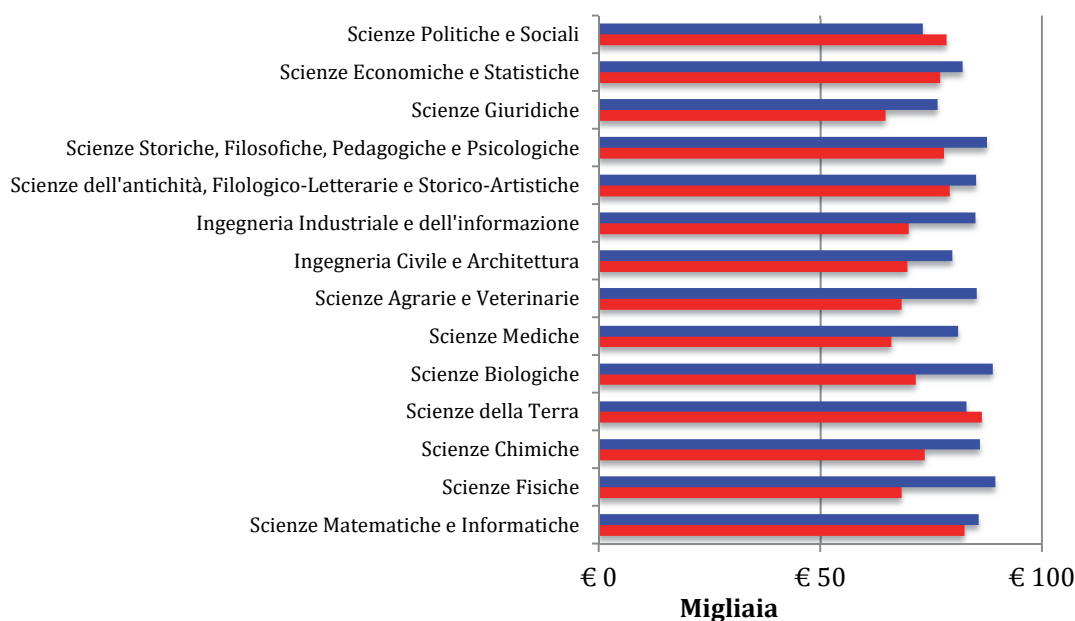


Figura C.18 Costo medio di uomini e donne per area disciplinare

C6. Progetti di ricerca di interesse nazionale (PRIN)

Il Ministero italiano dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca dà sostegno alla ricerca scientifica delle Università italiane, assegnando fondi ai progetti PRIN (Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale) attraverso una procedura di selezione delle domande pervenute in risposta a un bando. L'elenco completo dei coordinatori dei PRIN per le diverse aree scientifiche e le diverse istituzioni italiane è disponibile nel database CINECA (dati disponibili dal 1999).

AREA	Donne	Uomini	TOTALE
Scienze Matematiche e Informatiche	1	11	12
Scienze Fisiche	0	24	24
Scienze Chimiche	5	38	43
Scienze della Terra	5	6	11
Scienze Biologiche	18	42	60
Scienze Mediche	11	130	141
Scienze Agrarie e Veterinarie	12	61	73
Ingegneria Civile e Architettura	8	23	31
Ingegneria Industriale e Dell'informazione	2	43	45
Scienze dell'Antichità, Filologico-Letterarie e Storico-Artistiche	7	8	15
Scienze Storiche, Filosofiche, Pedagogiche e Psicologiche	1	18	19
Scienze Giuridiche	1	22	23
Scienze Economiche e Statistiche	5	11	16
Scienze Politiche e Sociali	0	6	6
TOTALE	76	443	519

Tabella C.11

In Tabella C.11 è mostrato il numero di coordinatori e coordinatrici di progetti PRIN finanziati per la Federico II nelle 14 aree scientifiche esistenti nel periodo 2000-2012. Si nota che le percentuali più favorevoli per le coordinatrici appaiono nel settore delle Scienze della Terra e delle Scienze dell'Antichità, Filologico-Letterarie e Storico-Artistiche (circa il 45% dei coordinatori sono donne) seguite dalle Scienze Biologiche e Scienze Economiche e Statistiche (circa il 30% sono donne). Ci sono, invece, settori come le Scienze Fisiche e le Scienze Politiche e Sociali dove non si è mai avuto un coordinatore femminile.

La distribuzione percentuale fra le aree, per uomini e donne, è mostrata in figura C.19.

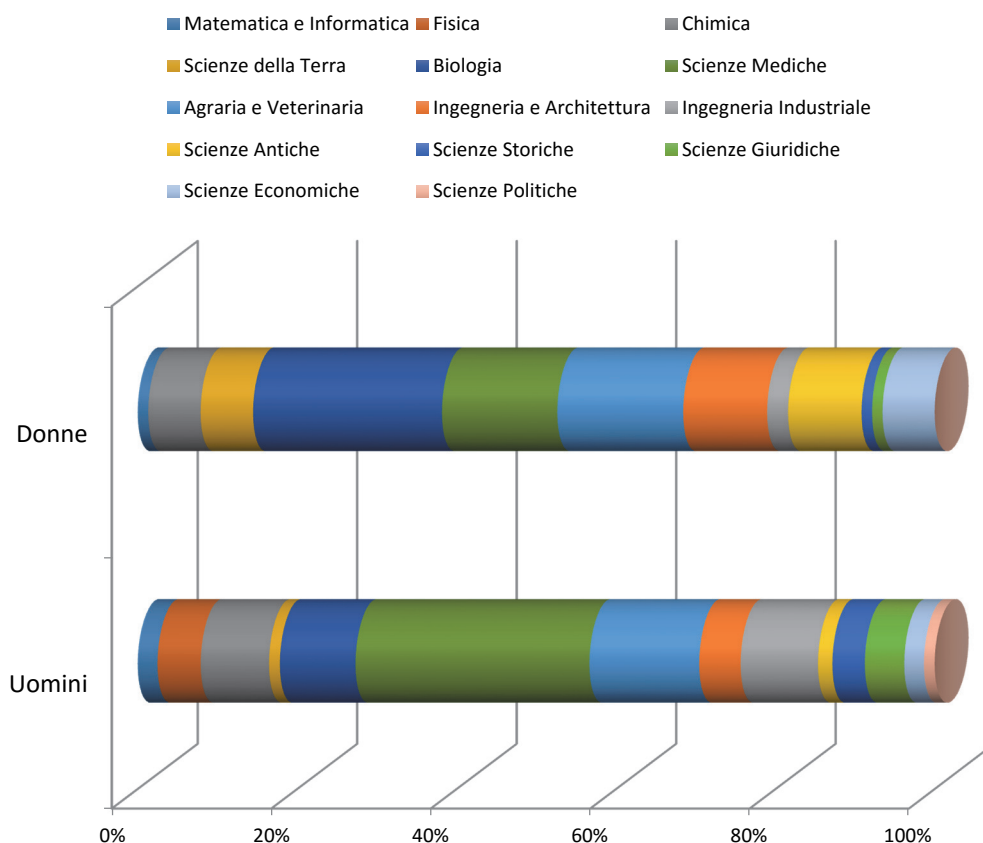


Figura C.19 Distribuzione fra le aree dei coordinatori di progetti PRIN finanziati

Nella figura C.20 è mostrata l'evoluzione temporale dei dati nel periodo 2000-2012. Si nota in particolare che, negli ultimi tre anni rappresentati, il numero di progetti finanziati si è drasticamente ridotto. La percentuale di coordinatori femminili dei progetti PRIN non ha mai superato il 20% del totale, tranne che negli anni 2005 (21%) e 2009 (31%).

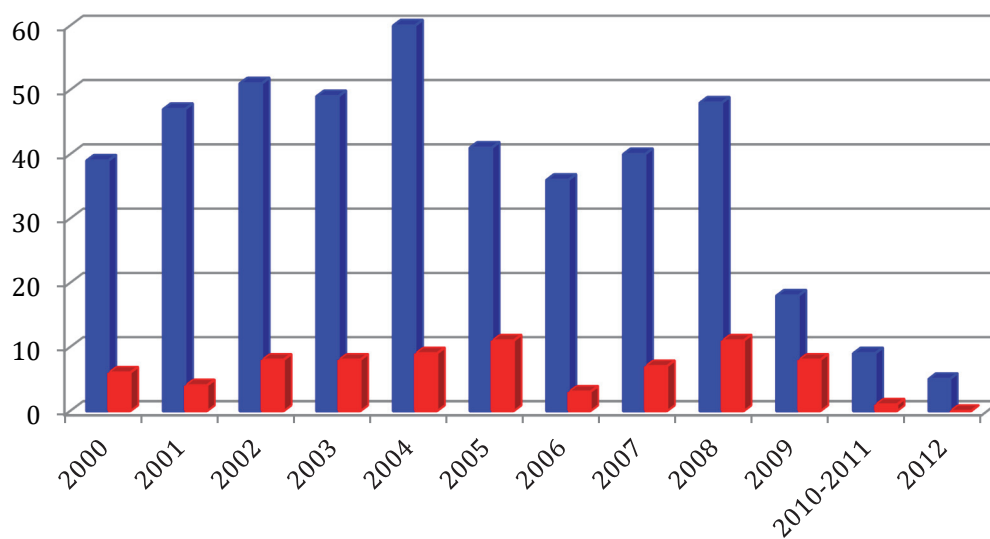


Figura C.20 Evoluzione temporale del numero delle coordinatrici e dei coordinatori di progetti PRIN finanziati in Ateneo.



SEZIONE D ANALISI COMPARATIVE

D1. Diagrammi a forbice nelle carriere accademiche

In questa sezione vengono riportati i diagrammi che raccordano la carriera universitaria e quella accademica della popolazione dell'Ateneo fridericiano, nell'ultima annualità disponibile. Questi diagrammi, noti come "diagrammi a forbice" sono ampiamente utilizzati nella letteratura scientifica delle statistiche di genere perché visualizzano in modo inequivocabile il gap di genere nelle carriere accademiche. In particolare il diagramma a forbice della popolazione complessiva su tutti gli ambiti disciplinari, mostra che la presenza femminile è maggiore di quella maschile per l'intera durata della fase di formazione e sino all'accesso alla carriera accademica, laddove le curve si invertono per divergere in modo via via maggiore fino al ruolo di professore ordinario.

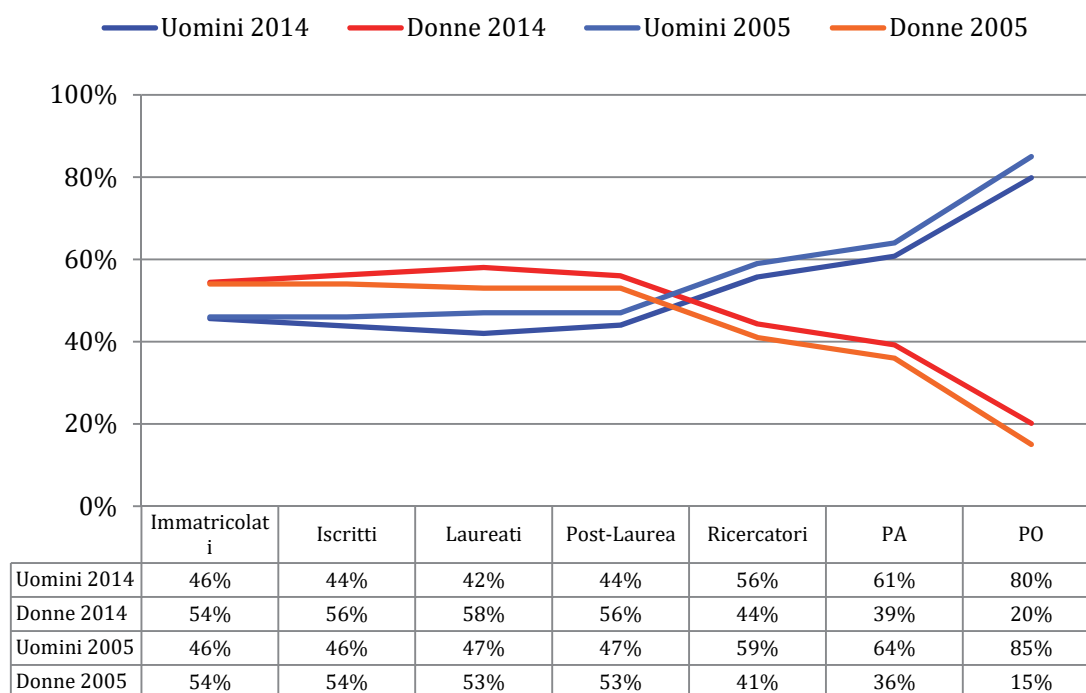


Figura D.1 Distribuzione di genere della componente studentesca e di quella docente

Nel grafico in Figura D.1 sono confrontati i dati relativi ad una finestra temporale di 9 anni. In particolare i dati contrassegnati come dati 2014 (2005) si riferiscono all'a.a. 2014/2015 (2005/2006) per iscrizioni ed immatricolazioni, all'anno a. a. 2013/2014 (2004/2005) per gli studenti laureati e al 2014 (2005) per i dati relativi al personale accademico.

Va specificato che per immatricolati, iscritti e laureati sono stati considerati i dati cumulativi relativi a tutti gli ordinamenti e che i dati relativi alla formazione post-laurea non includono contratti post-doc finanziati da altri enti o nell'ambito di progetti speciali, e corrispondono solo alle voci descritte nella sezione B del presente documento. Infine si evidenzia che i dati relativi

ai ricercatori nel 2014, nel grafico in Figura D.1, includono sia i ricercatori a tempo determinato (RTD) che quelli RU, non essendo possibile altrimenti la comparazione con il dato 2005. Viceversa nelle forbici per Dipartimento delle sezioni successive i ricercatori RTD saranno indicati separatamente da quelli RU.

Il diagramma mostra chiaramente come, nonostante l'alta partecipazione femminile nelle fasi di formazione universitaria, il numero di donne diminuisca drasticamente nell'accesso all'accademia, ovvero le difficoltà da loro incontrate nel raggiungere posizioni stabili nell'Università. Il confronto di forbici relative ad anni differenti (2005-2014) non rileva significativi miglioramenti. Si osserva comunque che nell'arco di un decennio si è avuta una lieve restrizione della forbice delle carriere accademiche con una riduzione delle differenze percentuali tra uomini e donne e contestualmente un allargamento della forbice nella parte di formazione universitaria, dove le donne, specie tra laureati e formazione post-laurea, hanno ulteriormente incrementato la propria presenza rispetto a quella maschile.

I diagrammi a forbice presentano significative differenze tra le varie Scuole e Dipartimenti. Pertanto un'analisi comparativa necessita di un approccio contestualizzato ai vari ambiti disciplinari.

Scuola Politecnica e delle Scienze Di Base (SPSB)

La Scuola Politecnica e delle Scienze di Base ha una incidenza del 36% sul numero di iscritti totali della Federico II e del 41% su quella del personale accademico, classificandosi al secondo posto per numero di iscritti ed al primo posto per numero di unità di personale accademico, tra le Scuole Federiciane.

Nell'ambito della SPSB si ha una forte eterogeneità rispetto all'equilibrio di genere. Vi sono contesti fortemente mascolinizzati, come il Dipartimento di Fisica (Figura D.2), quello di Scienze della Terra (Figura D.3) e buona parte di quelli di Ingegneria (Figure D.4 –D.7), nei quali la curva maschile è sempre al di sopra di quella femminile, sia nella fase di formazione, sia nella carriera accademica.

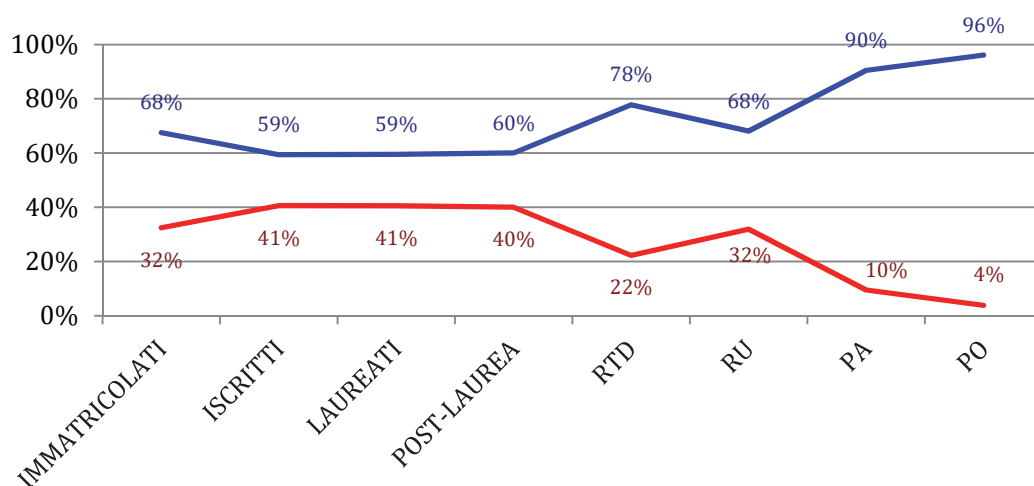


Figura D.2 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Fisica

Nel caso specifico del Dipartimento di Scienze della Terra l'unica inversione si registra sulla formazione post-laurea, ma va specificato che si tratta di un dato statisticamente poco rilevante, poiché si riferisce solo a 25 posizioni per l'anno 2014. Tra gli RTD vi è invece parità numerica.

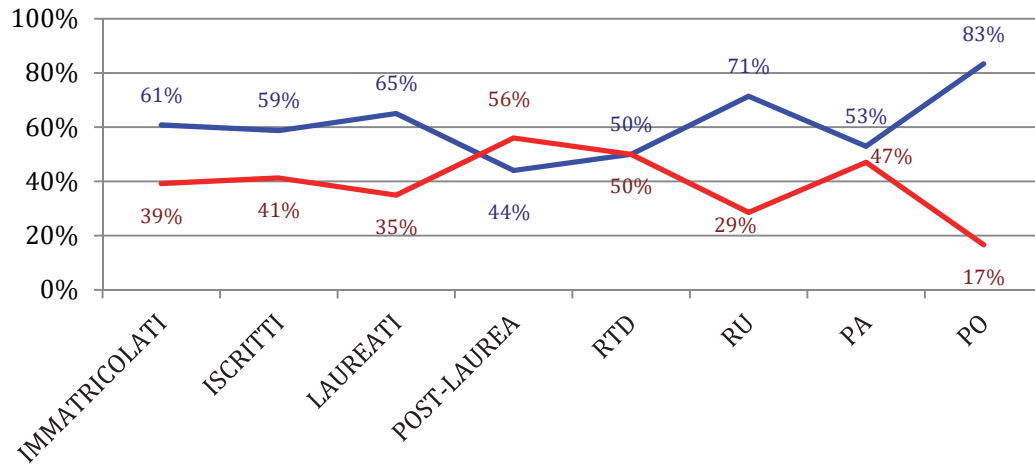


Figura D.3 Distribuzione di genere nel timento di Scienze della Terra, dell'Ambiente e delle Risorse

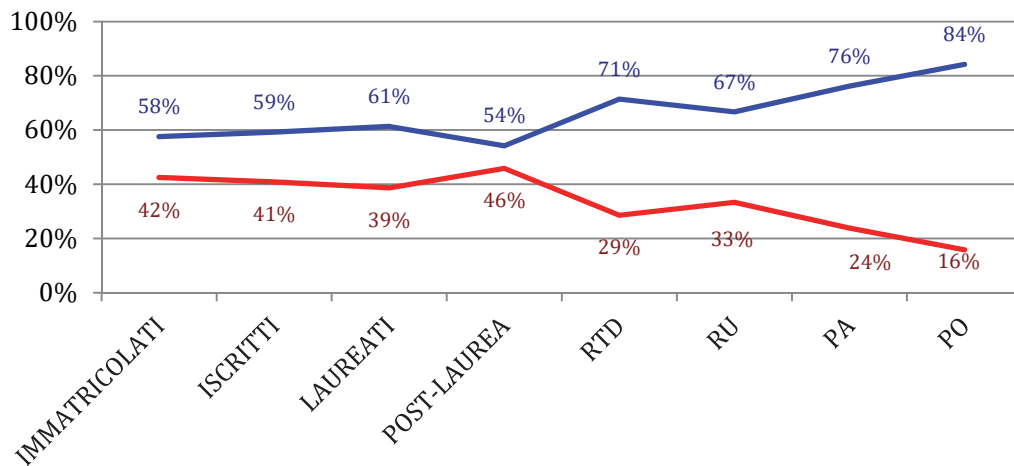


Figura D.4 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale

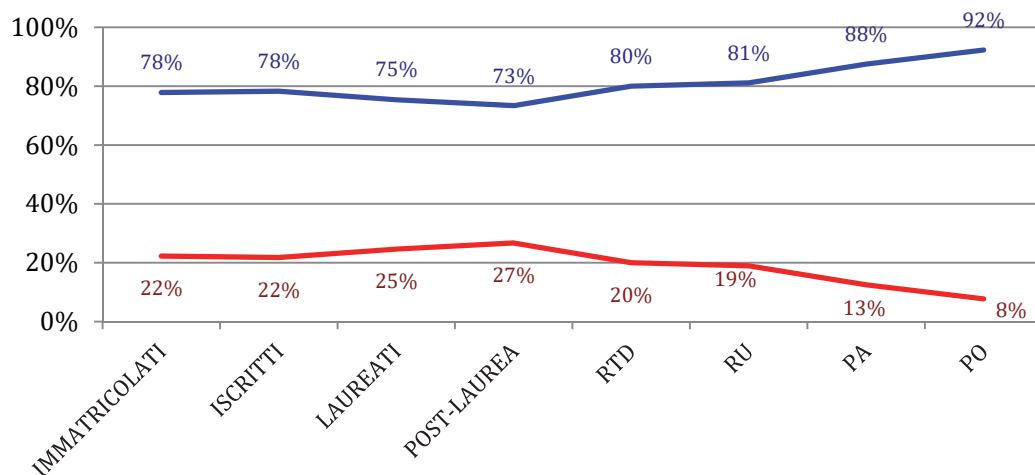


Figura D.5 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Ingegneria Industriale

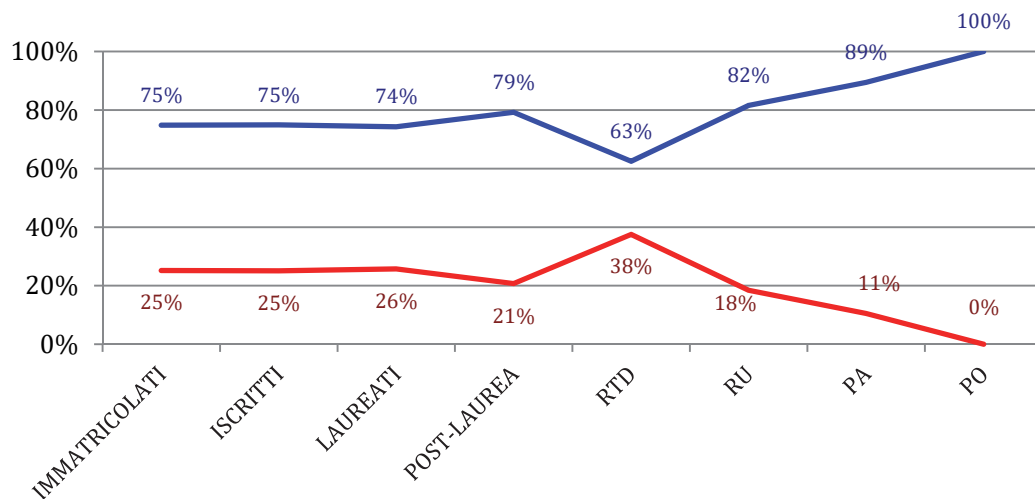


Figura D.6 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione

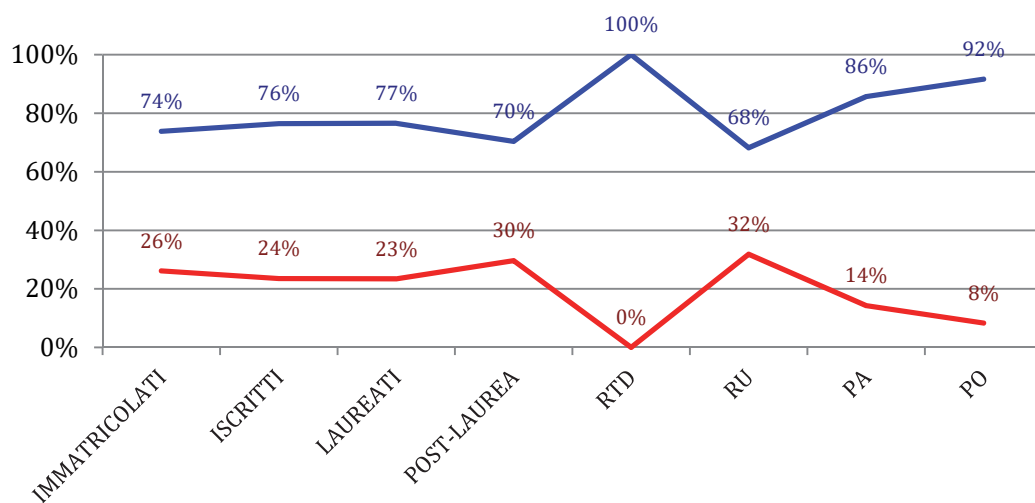


Figura D.7 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura

Nel Dipartimento di Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale (Figura D.8), invece, si riscontra una sostanziale parità numerica nella carriera universitaria ed una imponente discrepanza tra i due generi in ambito accademico.

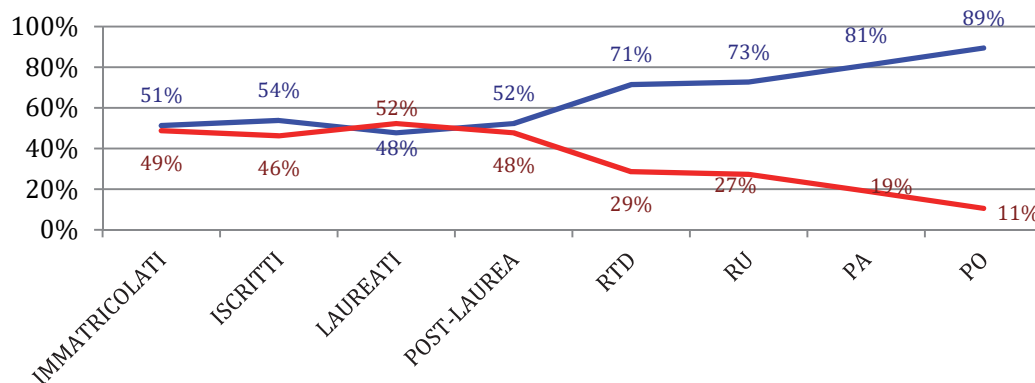


Figura D.8 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale

Nei Dipartimenti di Architettura (Figura D.9) e Biologia (Figura D.10), il processo di femminilizzazione è più avanzato rispetto al valore medio rappresentato dal diagramma a forbice globale. In particolare ad Architettura la percentuale femminile è intorno al 60% tra le studentesse mentre la parità numerica è raggiunta nel ruolo di ricercatore RU. Tra i professori associati e ordinari, invece, gli uomini sono sempre in maggioranza.

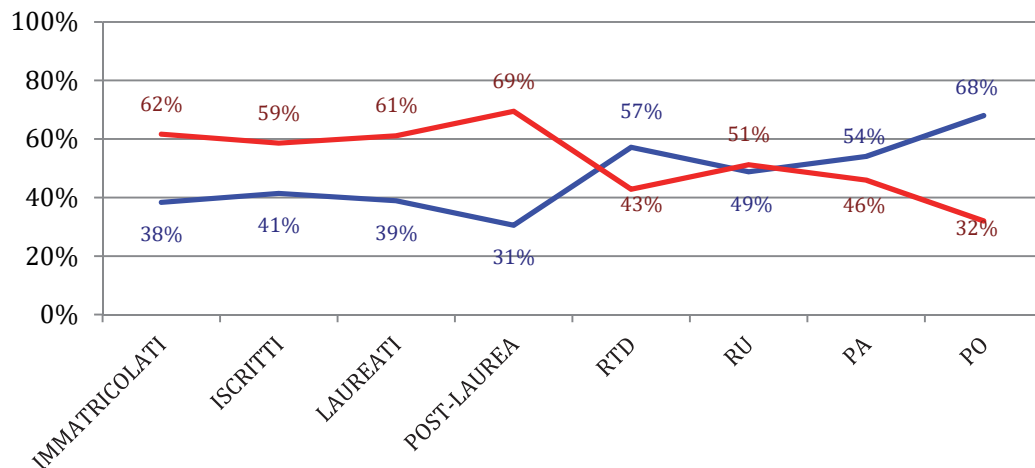


Figura D.9 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Architettura

Nel Dipartimento di Biologia il processo di femminilizzazione, che nella popolazione studentesca ha prodotto percentuali femminili intorno all'80%, si è consolidato sino al ruolo di Ricercatore, laddove il 68% del personale è di genere femminile. Permane invece una modesta prevalenza maschile nel ruolo di professore associato/ordinario.

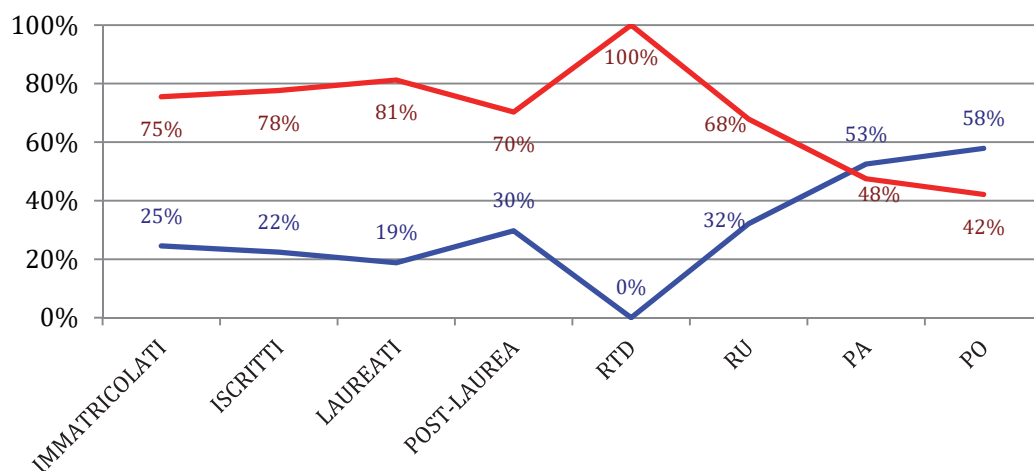


Figura D.10 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Biologia

Nel Dipartimento di Matematica (Figura D.11) la presenza femminile appare ancora più solida nel ruolo di associato, laddove le donne sono il 62% del personale. Si tratta della più alta percentuale di professoressesse associate nell’ambito della scuola SPSB. Si osservi che il dato relativo alle posizioni post-laurea è statisticamente meno rilevante, visto che si riferisce ad un totale di 29 contratti post-laurea per il 2014.

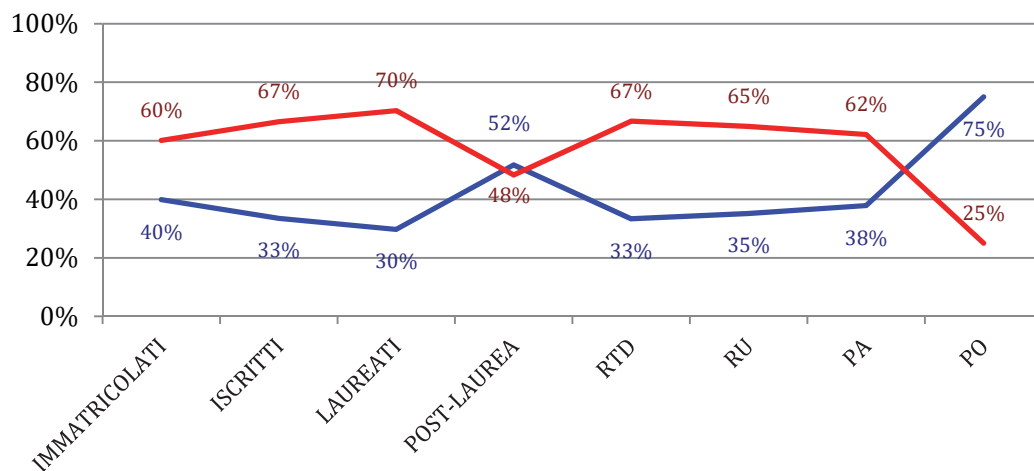


Figura D.11 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Matematica e Applicazioni

Per le Scienze Chimiche (Figura D.12), si ha una netta prevalenza femminile nella fase di formazione, mentre nella carriera accademica si ha un’inversione dei rapporti di genere tra il ruolo di RU (in cui prevalgono gli uomini) e quello di PA (in cui prevalgono le donne), permane invece una significativa maggioranza maschile nel ruolo di PO.

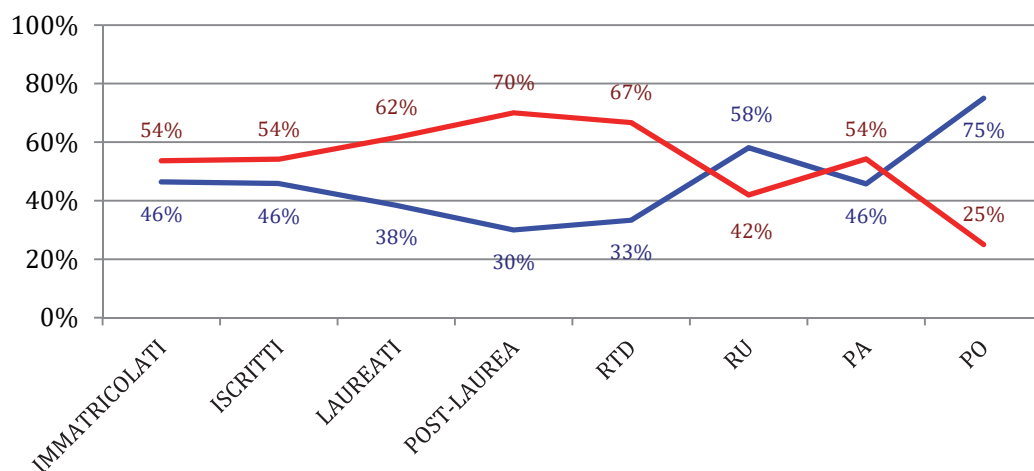


Figura D.12 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Scienze Chimiche

Scuola di Medicina e Chirurgia (SMC)

La scuola di Medicina e Chirurgia, incide numericamente per il 9% sul totale degli iscritti della Federico II e per il 20% sul personale accademico. Dal punto di vista della distribuzione di genere, la scuola SMC presenta un profilo molto uniforme con una parità di genere tra iscritti ed immatricolati ed una significativa presenza femminile tra laureati e percorsi di formazione post-laurea. Vi è tuttavia un tracollo delle presenze all'ingresso della carriera accademica.

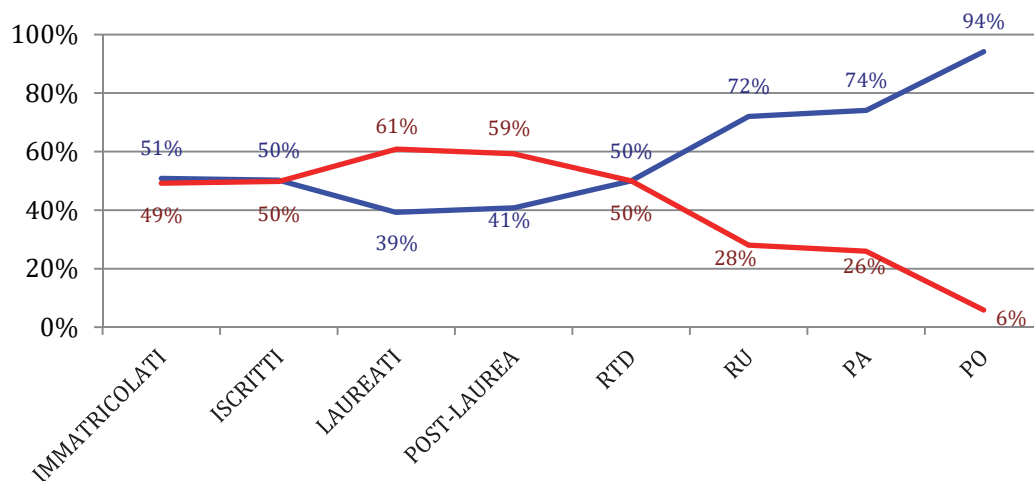


Figura D.13 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Medicina Clinica e Chirurgia

Tra il numero delle laureate e quello delle ricercatrici in Medicina Clinica e Chirurgia (Figura D.13), vi è un decremento di 33 punti percentuali nella presenza femminile, con il ruolo di ricercatore. Nel Dipartimento di Neuroscienze e Scienze Riproduttive ed Odontostomatologiche (Figura D.14), le donne sono più numerose sin dall'inizio del percorso formativo e il decremento che si ha all'ingresso della carriera accademica diventa ancora più significativo arrivando a percentuali di riduzione della presenza femminile di 57 punti tra laureate e ricercatrici RU.

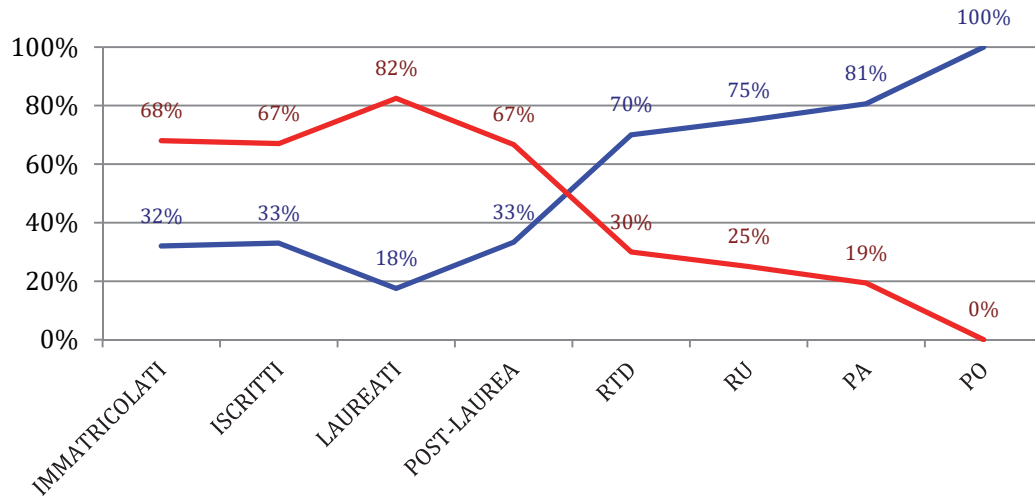


Figura D.14 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Neuroscienze e Scienze Riproduttive ed Odontostomatologiche

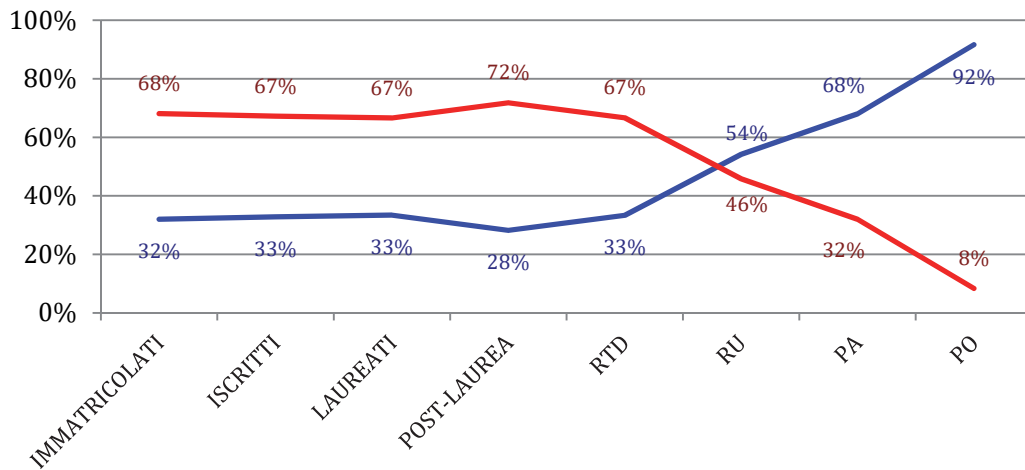


Figura D.15 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Scienze Mediche Traslazionali

Nel Dipartimento di Scienze Mediche Traslazionali (Figura D. 15) le percentuali di ricercatori RU sono relativamente vicine, ma il decremento della presenza femminile nei ruoli PA e PO segue gli stessi andamenti degli altri Dipartimenti.

Il Dipartimento di Sanità Pubblica (Figura D.16) è invece l'unico in cui la presenza femminile è sempre inferiore a quella maschile anche nella popolazione studentesca (fatta eccezione che per il dato post-laurea, come sempre meno significativo statisticamente, poiché si riferisce a 19 posizioni in tutto).

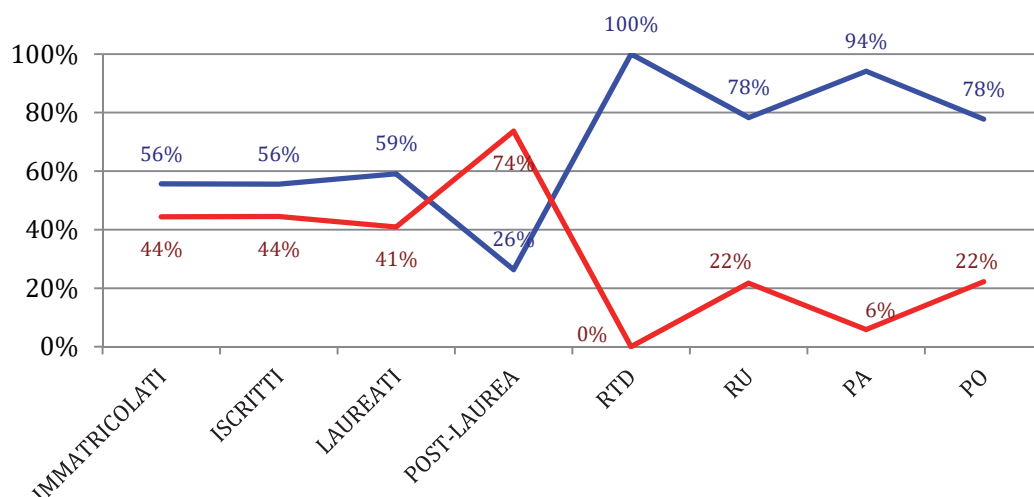


Figura D.16 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Sanità Pubblica

Solo il Dipartimento di Medicina Molecolare e Biotecnologie Mediche (Figura D.17) presenta un diverso andamento con una netta prevalenza femminile sino al ruolo di professore associato. Va sottolineato che si tratta tuttavia di un Dipartimento molto piccolo con un numero esiguo di personale docente. Il dato relativo ai ricercatori RTD è statisticamente poco significativo poiché si riferisce solo a tre posizioni.

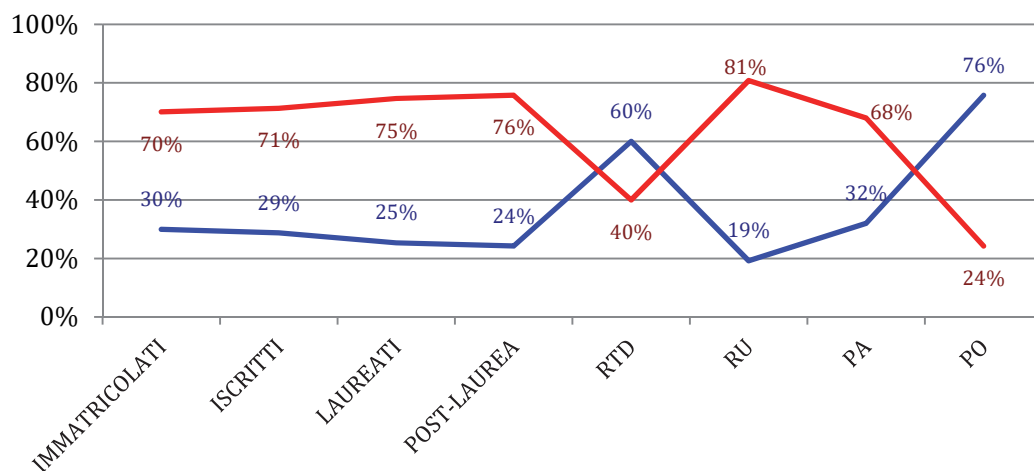


Figura D.17 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Medicina Molecolare e Biotecnologie Mediche

Le curve di Scienze Biomediche Avanzate (Figura D.18), viceversa, evidenziano una presenza maschile lievemente maggiore rispetto a quella femminile anche nella popolazione studentesca. Il divario si acuisce significativamente al crescere della posizione accademica.

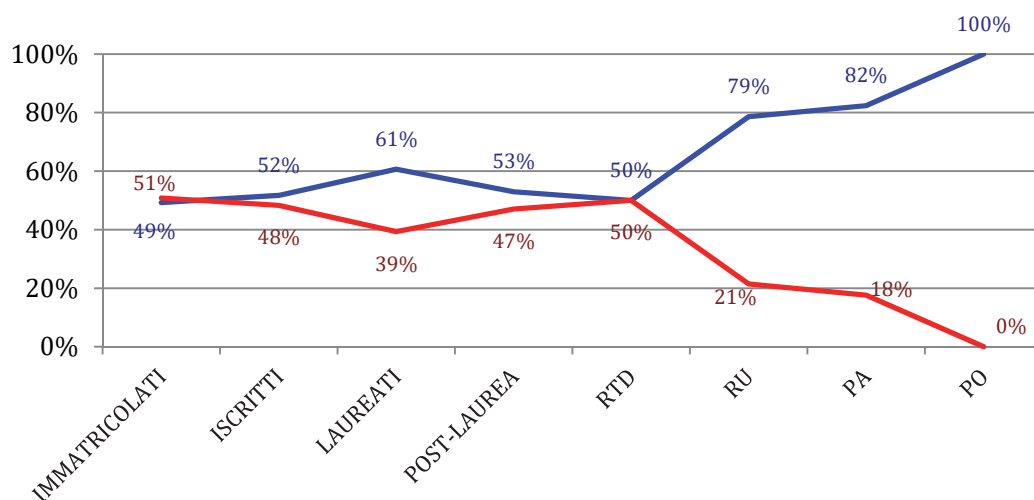


Figura D.18 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Scienze Biomediche Avanzate

Scuola di Agraria e Medicina Veterinaria (SAMV)

La scuola SAMV è la più piccola della Federico II, ed incide per il 4% sul numero di iscritti e per il 9% sul personale accademico. I due Dipartimenti che la costituiscono presentano profili abbastanza diversi: nella Medicina Veterinaria (Figura D.19) si riscontra una sostanziale prevalenza femminile fino al ruolo di RU. Nel ruolo PA vi è una sostanziale parità tra uomini e donne, mentre il numero di donne si riduce drasticamente nel ruolo di PO. Viceversa il Dipartimento di Agraria (Figura D.20) sembra avere un profilo più oscillante tra i vari ruoli accademici, come accade per il Dipartimento di Chimica della scuola SPSB.

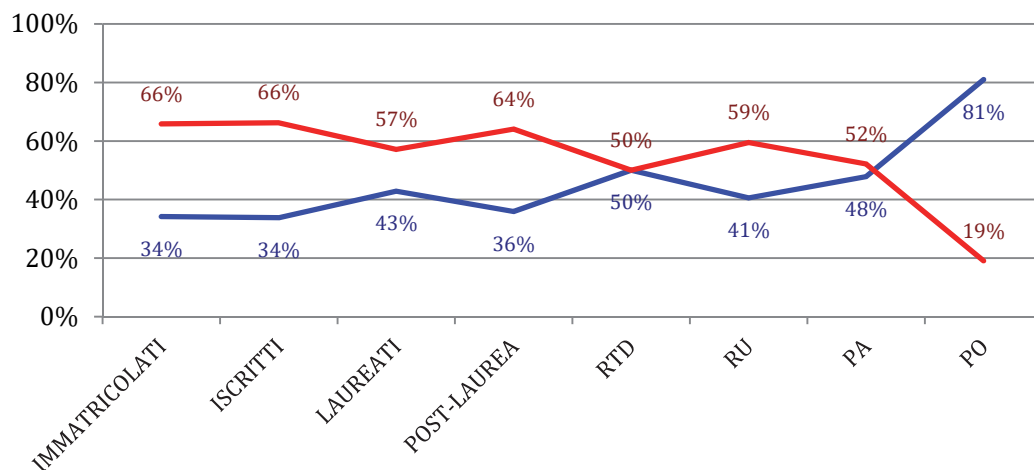


Figura D.19 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Medicina Veterinaria e Produzioni Animali

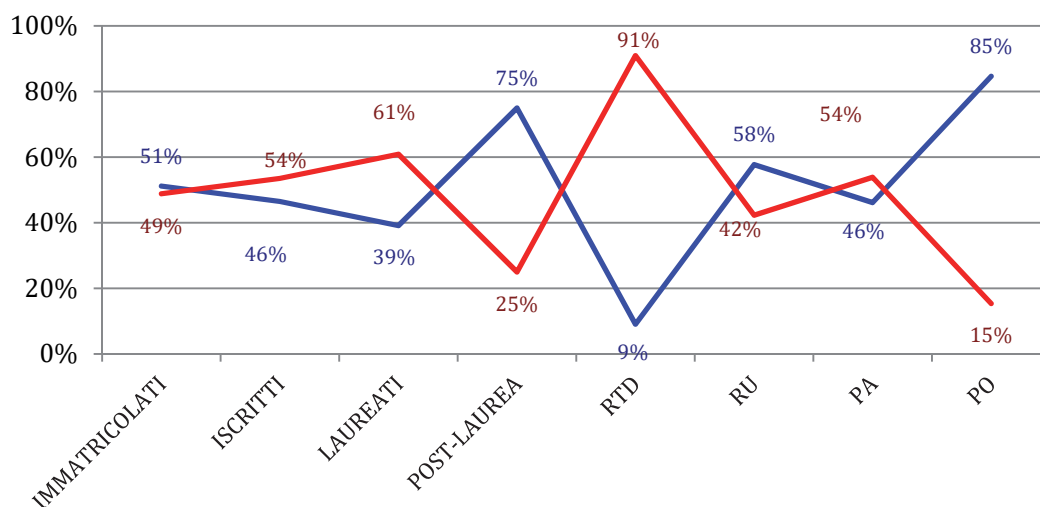


Figura D.20 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Agraria

Scuola delle Scienze Umane e Sociali (SSUS)

La scuola SSUS è numericamente la più grande in termini di iscritti (43% del totale), ma decisamente meno numerosa per quanto riguarda il personale accademico, che incide per il 24% sul personale totale.

Tra le Scienze Umane e Sociali, la presenza femminile è maggioritaria sino al ruolo di ricercatrice, mentre nel ruolo di PA si ha essenzialmente parità numerica tra uomini e donne.

Il ruolo di ordinario è invece ancora appannaggio maschile. Questa situazione è ben rappresentata dai Dipartimenti di Giurisprudenza (Figura D.21) e Studi Umanistici (Figura D.23). Come per le altre scuole, il dato relativo ai ricercatori RTD è statisticamente meno rilevante poiché si riferisce ad un numero esiguo di posizioni.

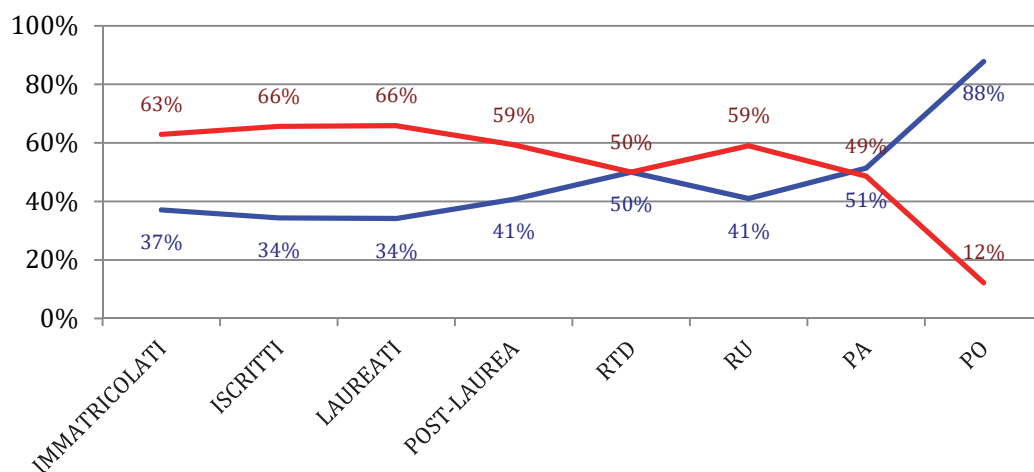


Figura D.21 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Giurisprudenza

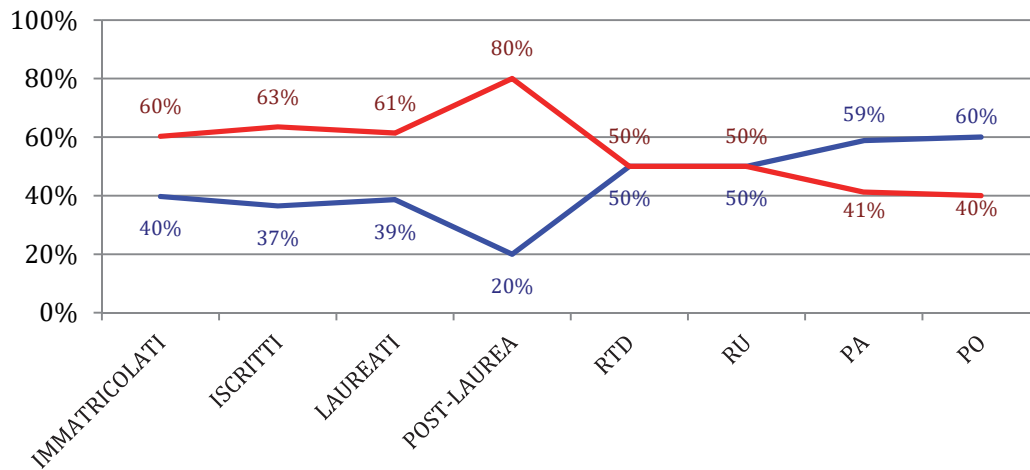


Figura D.22 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Scienze Politiche

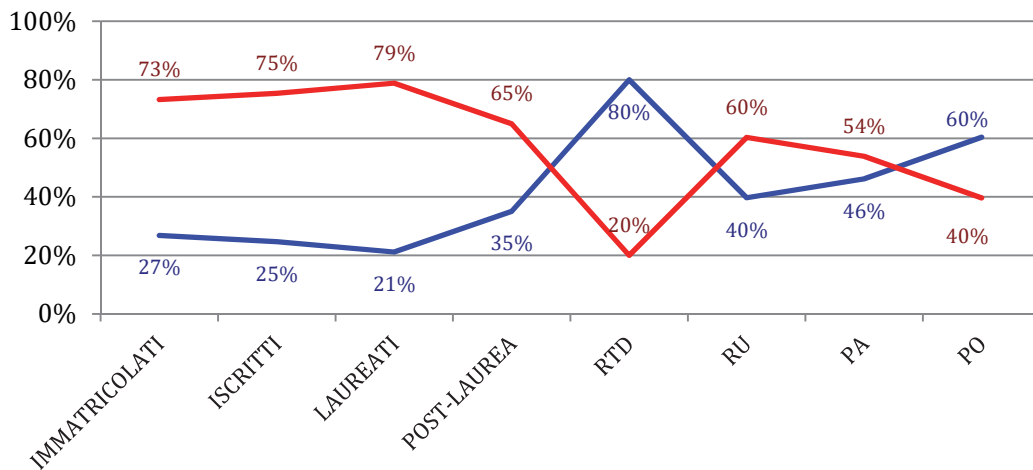


Figura D.23 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Studi Umanistici

Nel Dipartimento di Scienze Sociali (Figura D.24), nella formazione le donne prevalgono nettamente, mentre in ambito accademico si ha un dato sfavorevole alle donne nel ruolo di RU ed una sostanziale parità sino al ruolo di professore ordinario. Nuovamente il dato sui ricercatori RTD è statisticamente poco rilevante poiché riferito a due sole posizioni.

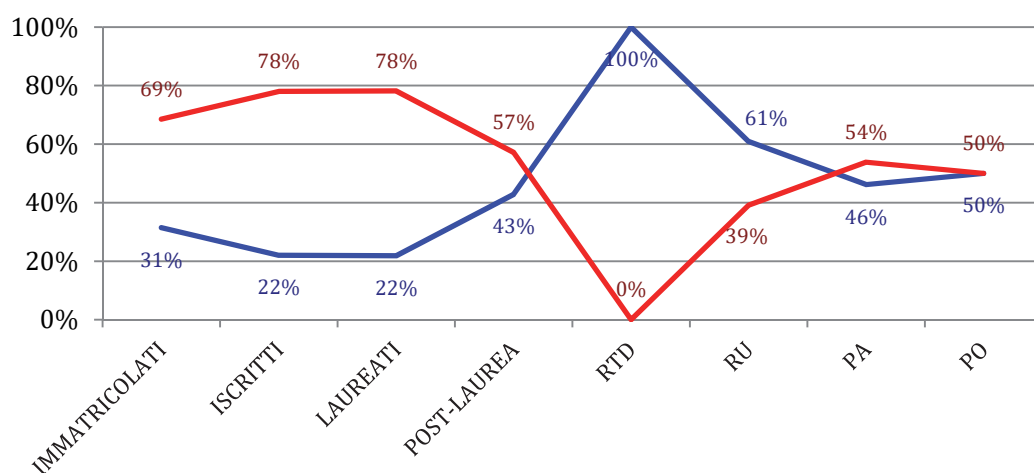


Figura D.24 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Scienze Sociali

Le Scienze Economiche e Statistiche presentano profili di sostanziale parità tra le presenze femminili e quelle maschili tranne che nel ruolo di PO per il Dipartimento di Economia, Management e Istituzioni (Figura D.25), e per quello di PA nel Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche (Figura D.26). Per i ricercatori RTD si veda il commento precedentemente riportato per Scienze Sociali.

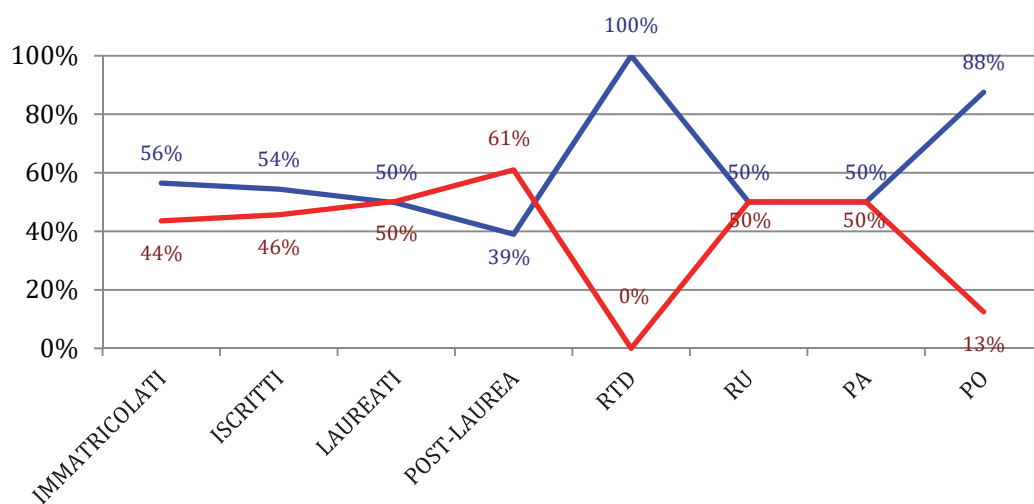


Figura D.25 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Economia, Management e Istituzioni

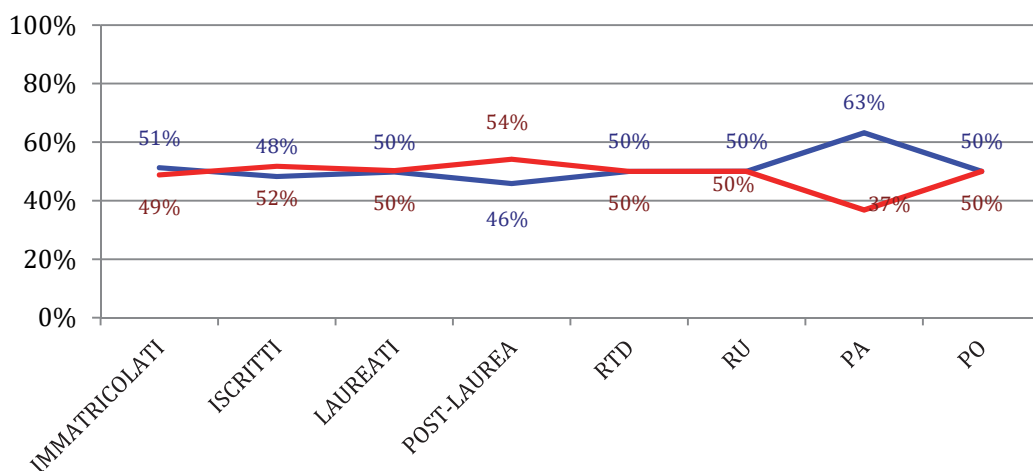


Figura D.26 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche

Dipartimento di Farmacia

Il Dipartimento di Farmacia (Figura D.27) incide per il 4% sia sul numero di iscritti che su quello del personale accademico. Esso presenta un andamento molto simile a quello di Medicina Molecolare, con una significativa presenza femminile sino al ruolo di PA, laddove le donne sono il 78% del personale accademico.

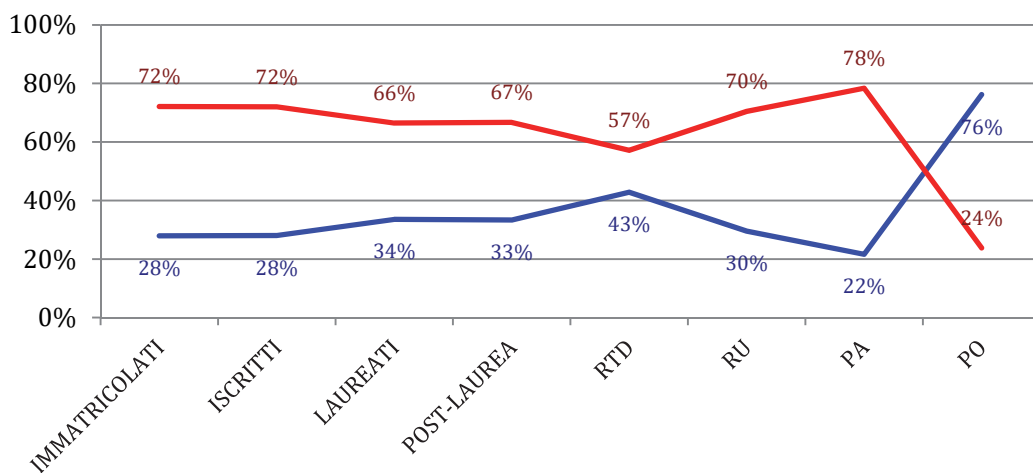


Figura D.27 Distribuzione di genere nel Dipartimento di Farmacia

D2. Confronto con i dati italiani

In questa sezione vengono confrontati i dati dell'Ateneo fridericiano con quelli della media degli Atenei italiani.

La distribuzione di genere della popolazione studentesca in Italia è riportata insieme a quella della Federico II nella seguente tabella.

	UNINA Uomini	UNINA Donne	ITALIA Uomini	ITALIA Donne
Immatricolati	46%	54%	44%	56%
Iscritti	44%	56%	43%	57%
Laureati	42%	58%	41%	59%
Laureati/Iscritti	15%	16%	17%	19%

Tabella D.1

L'Ateneo fridericiano mostra percentuali di donne lievemente inferiori alla media italiana per quanto concerne il numero di immatricolati, iscritti e laureati. Il rapporto laureati/iscritti è inferiore di 2 punti percentuali rispetto al dato italiano, sia per gli uomini che per le donne.

La distribuzione di genere del personale accademico a tempo indeterminato, mostra che la Federico II ha andamenti piuttosto in linea con quelli nazionali, con una presenza femminile leggermente inferiore rispetto alla media italiana tra i ricercatori e gli ordinari e superiore alla media italiana tra i professori associati.

Ruolo	% donne ITALIA	% donne UNINA	Δ
Ricercatori	46%	45%	-1%
Associati	36%	39%	+3%
Ordinari	21%	20%	-1%

Tabella D.2

Confrontando il dato locale con quello nazionale relativo alla distribuzione delle donne tra i vari ruoli accademici, si conferma la presenza di una maggior percentuale di donne nel ruolo di professoressa associata ed una minore percentuale di professoresse ordinarie rispetto alla media italiana.

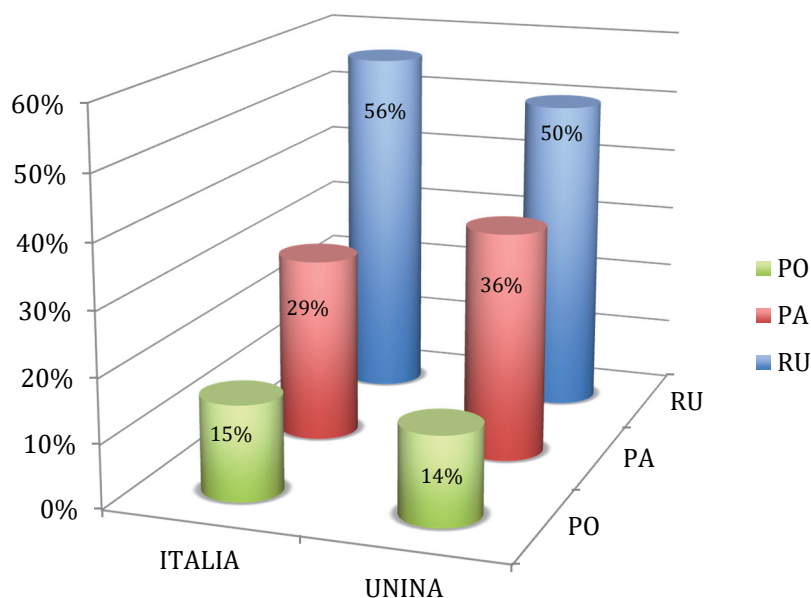


Figura D.28 Distribuzione delle donne per ruoli. Confronto con i dati italiani



SEZIONE E

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

E1. L'ambiente del personale tecnico amministrativo

Il personale tecnico amministrativo (TA) della Federico II al 31/12/2014 era costituito da 3061 dipendenti, di cui il 46.5% donne ed il 53.5% uomini.

L'evoluzione temporale negli ultimi anni mostra che il numero totale dei dipendenti si è ridotto dell'11% in 4 anni, mentre i rapporti di genere sono rimasti pressoché stabili.

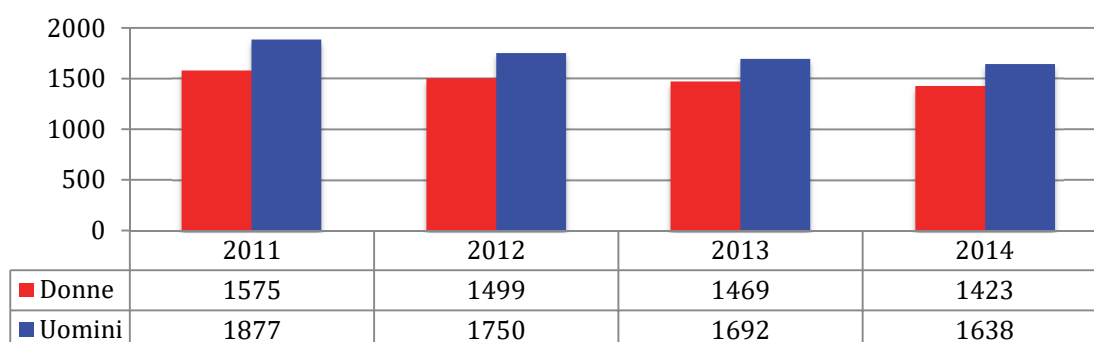


Figura E.1 Distribuzione di genere del personale tecnico amministrativo

La distribuzione di genere degli ingressi del personale TA negli ultimi 10 anni ha seguito l'andamento in Figura E.2. Solo il 2014 ha registrato più ingressi femminili che maschili. Il dato 2015 è stato aggiunto per evidenziare l'andamento dei rapporti numerici.

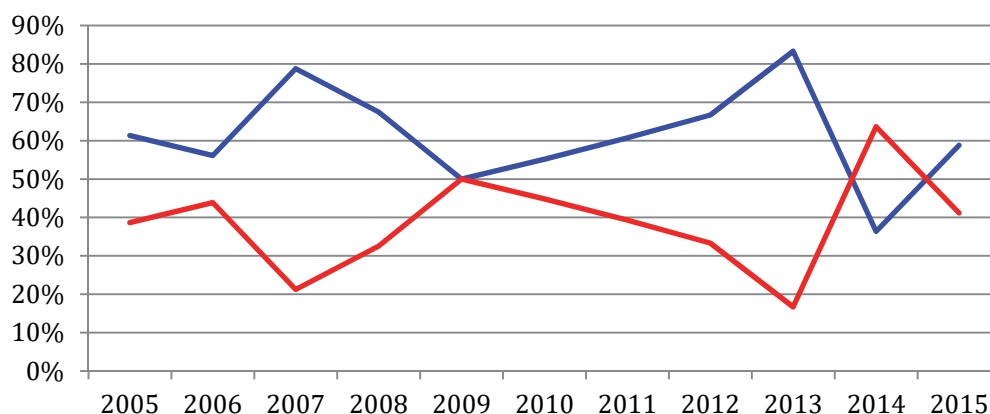


Figura E.2 Serie storica della distribuzione di ingressi del personale TA e dirigenti tra uomini e donne

Analisi per categorie

Analizzando separatamente la distribuzione del personale TA maschile e femminile, relativa al 2014 (Tabella E.1 e in termini percentuali Figura E.3), si vede che la categoria più numerosa è quella di tipo C sia per gli uomini che per le donne, con il 47% e 51%, rispettivamente. Quella immediatamente successiva è invece la B per gli uomini (25%) e la D per le donne (27%). Il Box n. 5 sintetizza il sistema di classificazione del personale TA.

La distribuzione del personale per genere e categoria (Figura E.4) mostra l'assenza della forbice tipica del personale docente. Si registra anzi un numero maggiore di donne nel ruolo di dirigenti, incluso il ruolo di direttore amministrativo che fino al 2014 è stato ricoperto da una donna; data l'esiguità numerica di tale ruolo, tuttavia, la significatività di tale risultato è ovviamente limitata.

CATEGORIA	Donne	Uomini
Collaboratori linguistici	13	7
B	187	409
C	729	773
D	389	299
EP	99	147
Dirigente	5	3
Dir. Generale	1	0
Totale	1423	1638

Tabella E.1

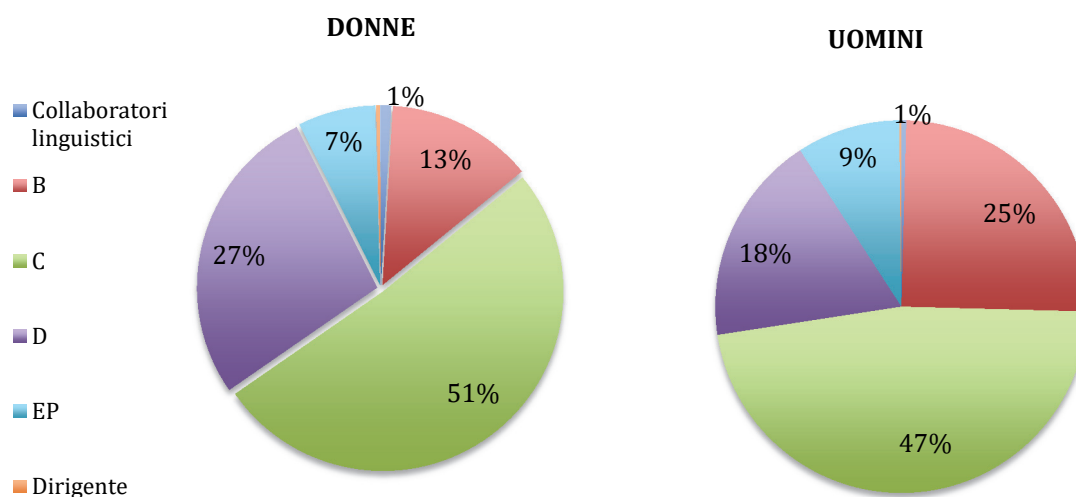


Figura E.3 Distribuzione di uomini e donne per categoria

Box n.5 : SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE TA

Il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro categorie, di cui una riservata alle elevate professionalità, denominate rispettivamente B, C, D, EP (Elevate Specifiche Tipologie Professionali).
 Alle categorie professionali corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritte secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità. In tabella sono riportati titoli di studio, aree funzionali e grado di autonomia e responsabilità previsto per ciascuna categoria.

CATEGORIA	B	C	D	EP
TITOLO DI STUDIO	Titolo di studio di scuola d'obbligo più eventuale qualificazione professionale.	Diploma di scuola secondaria di secondo grado.	Diploma di laurea.	Laurea e abilitazione professionale ovvero laurea e particolare qualificazione professionale.
AREA FUNZIONALE	Area amministrativa; Area servizi generali e tecnici; Area socio-sanitaria.	Area amministrativa; Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; Area socio-sanitaria; Area biblioteche.	Area amministrativa-gestionale; Area tecnica, tecnico – scientifica ed elaborazione dati; Area socio-sanitaria; Area biblioteche.	Area amministrativa – gestionale; Area tecnica, tecnico – scientifica ed elaborazione dati; Area medico – odontoiatrica e socio-sanitaria; Area biblioteche
AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ	- Grado di autonomia: svolgimento di compiti sulla base di procedure prestabilite; - Grado di responsabilità: relativa alla corretta esecuzione delle procedure.	- Grado di autonomia: svolgimento di attività inerenti procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabilite; - Grado di responsabilità relativa alla correttezza complessiva delle procedure gestite.	- Grado di autonomia: svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite; - Grado di responsabilità: relativa alla correttezza tecnico e/o gestionale delle soluzioni adottate.	- Grado di autonomia: relativa alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo e professionale; - Grado di responsabilità: relativo alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti.

Va, tuttavia, enfatizzato che il grafico in Figura E.4 non può essere messo in perfetta analogia con la forbice del personale accademico. Infatti, pur essendo possibile lo spostamento da una categoria a quella superiore tramite il meccanismo delle progressioni economiche verticali, tale percorso di progressione di carriera non è accessibile a tutti, poiché i titoli di studio richiesti per accedere alle differenti categorie di impiego sono diversi. Un confronto potrebbe essere eventualmente stabilito tra le posizioni nelle categorie D ed EP, avendo il personale appartenente a queste due categorie tipicamente titoli di studio di pari livello. In questo caso, come per il personale docente, si verifica un'inversione del rapporto donne/uomini nel passaggio alla categoria più alta.

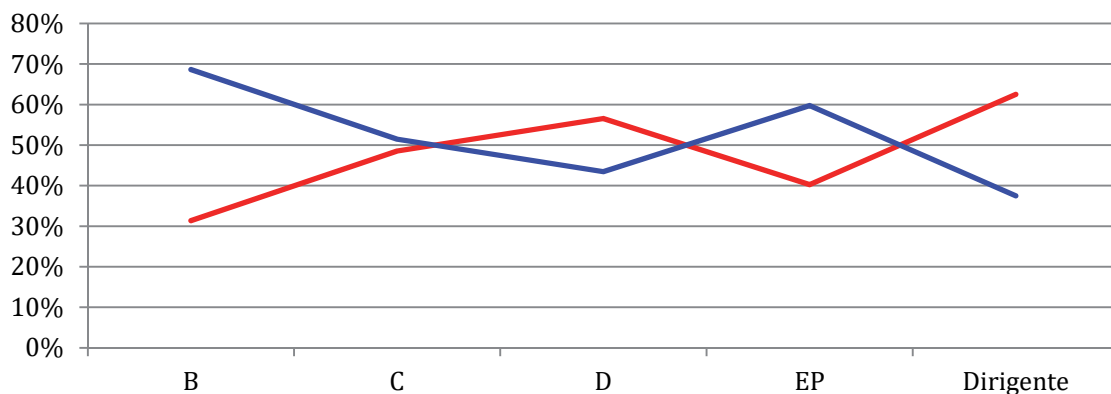


Figura E.4 Distribuzione del personale TA per genere e categoria

L'analisi storica (Figura E.5) mostra che negli anni la differenza tra uomini e donne nella categoria B si è andata ulteriormente accentuando a favore degli uomini e nella categoria D a favore delle donne, mentre nella categoria C le due curve hanno subito un riavvicinamento. La serie storica mostra inoltre che nelle posizioni EP gli uomini sono stati sempre più numerosi delle donne, anche se vi è una lieve tendenza all'avvicinamento.

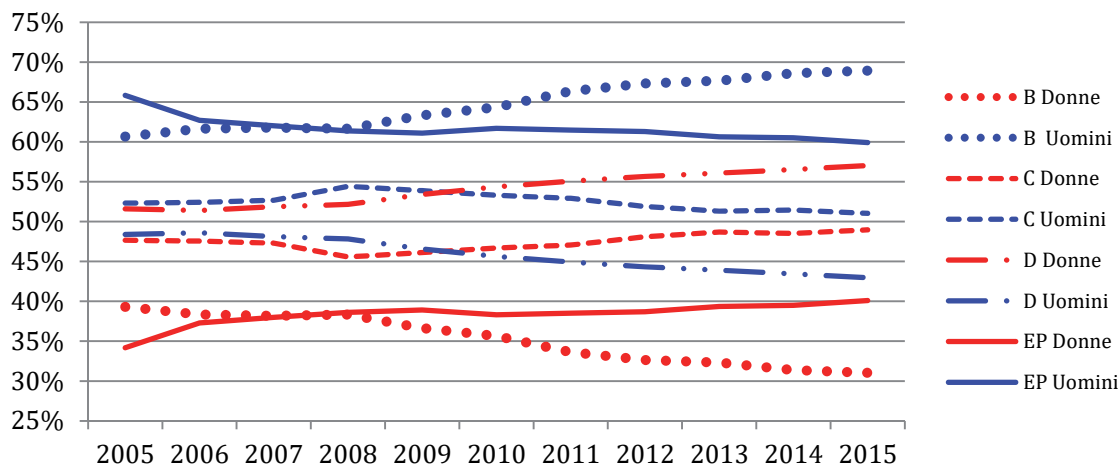


Figura E.5 Serie storica della distribuzione di genere per categoria

Analisi per area funzionale

Nel grafico in Figura E.6 sono riportati i dati relativi alla distribuzione per area funzionale nell'anno 2014. Si riscontra una polarizzazione maschile in Area Tecnica, Tecnico Scientifica ed Elaborazione Dati e in Area Servizi Generali e Tecnici, mentre in quella Socio-Sanitaria una polarizzazione femminile. Inoltre le donne prevalgono in Area Amministrativa, Amministrativa-Gestionale e in Area Biblioteche e gli uomini in quella Medico-Odontoiatrica e Socio-Sanitaria.

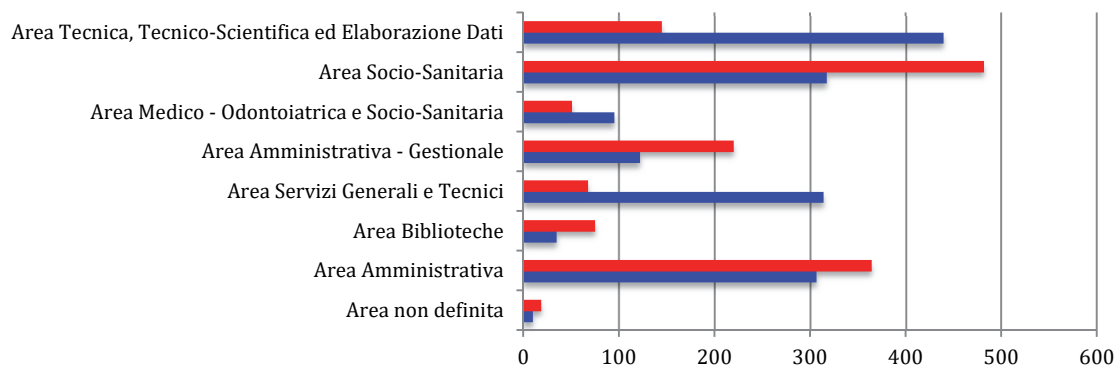


Figura E.6 Distribuzione dei dipendenti per area funzionale e per genere

L'analisi delle serie storiche per area funzionale, riportata nel grafico in Figura E.7 per la sola componente femminile del personale, mostra che la separazione tra ruoli prettamente femminili (Area Amministrativa, Socio-Sanitaria, Biblioteche) e quelli poco femminili (Area Tecnica,

Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati, Area Servizi Generali e Tecnici, Area Medico-Odontoiatrica) è rimasta stabile negli anni.

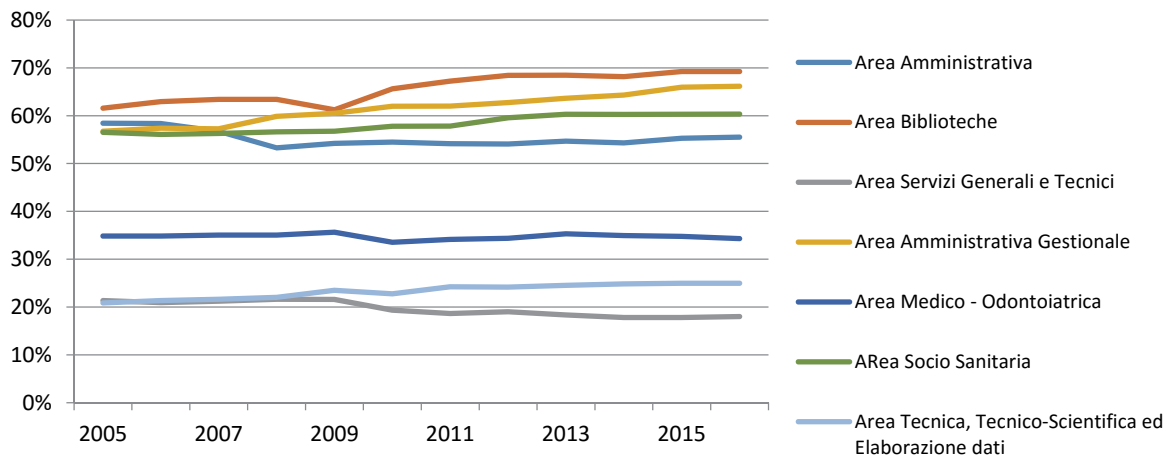


Figura E.7 Serie storica delle distribuzioni delle dipendenti donne per area funzionale

Fasce d'età

I dati riportati in Figura E.8 si riferiscono al personale in ruolo nell'anno 2014. La fascia d'età prevalente è quella tra i 55 ed i 65 anni, per entrambi i generi, con la stessa età media intorno ai 53 anni. Non si apprezzano significative differenze di genere.

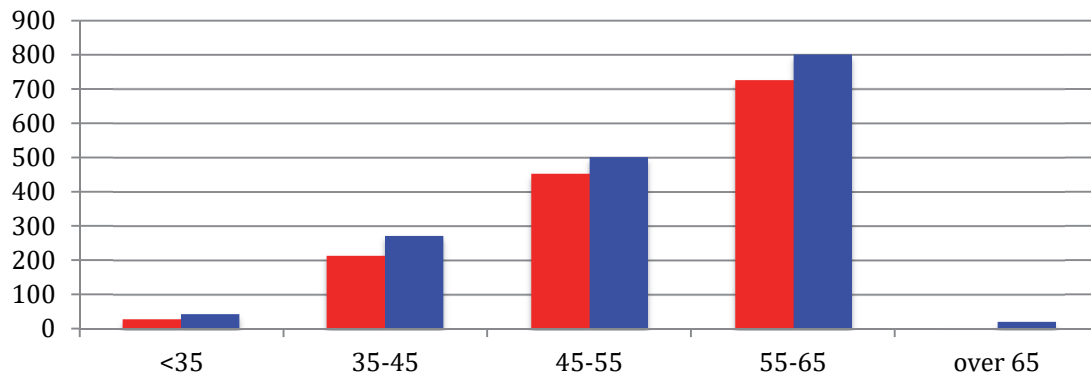


Figura E.8 Distribuzione di uomini e donne per età anagrafica

Titoli di studio

I dati relativi ai titoli di studio riportati dal sistema di *data warehouse* di Ateneo mostrano che il titolo di studio prevalente tra gli uomini è la licenza media inferiore mentre tra le donne prevale il titolo di licenza media superiore. La laurea è un titolo di studio leggermente più frequente tra le donne che tra gli uomini, mentre titoli di formazione post-laurea, quali dottorati, specializzazioni e master, sono in generale poco diffusi e con una lieve prevalenza maschile (1.6% per gli uomini e 1.2% per le donne). Ancor meno frequenti sono le abilitazioni professionali con percentuali confrontabili tra uomini e donne (0.5%).

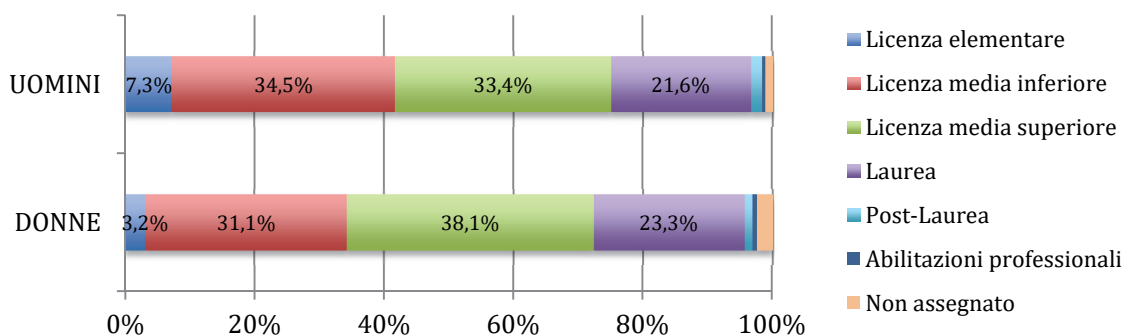


Figura E.9 Distribuzione di uomini e donne per titolo di studi

Dal grafico E.9 risulta che il 41.8% del personale maschile e il 34.3% del personale femminile non ha titolo di studio di livello più alto di quello della scuola media inferiore. Questi dati sono in apparente contraddizione con la distribuzione del personale per categorie riportato nella Tabella E.1. Infatti, in base allo schema relativo ai titoli di studi richiesti per ciascuna categoria nel Box n.5, ci si aspetterebbe che le precedenti percentuali fossero confrontabili con quelle dei dipendenti della categoria B che, viceversa, ammontano solo al 25% per il personale maschile ed al 13% per il personale femminile.

Questa incongruenza potrebbe essere attribuita ad un mancato aggiornamento dei titoli di studio del personale TA nella base di dati. Come per altre discrepanze segnalate nell'ambito di questo documento, anche in questo caso sarebbe urgente una risistemazione di tali dati al fine di una più corretta analisi del personale TA.

E2. Dati sulle carriere

Anzianità di servizio

La distribuzione per fascia di anzianità del personale in carica nel 2014 mostra che la fascia di anzianità più popolata è quella dai 16 ai 20 anni sia per gli uomini che per le donne. Non si apprezzano significative differenze di genere nelle varie fasce di anzianità.

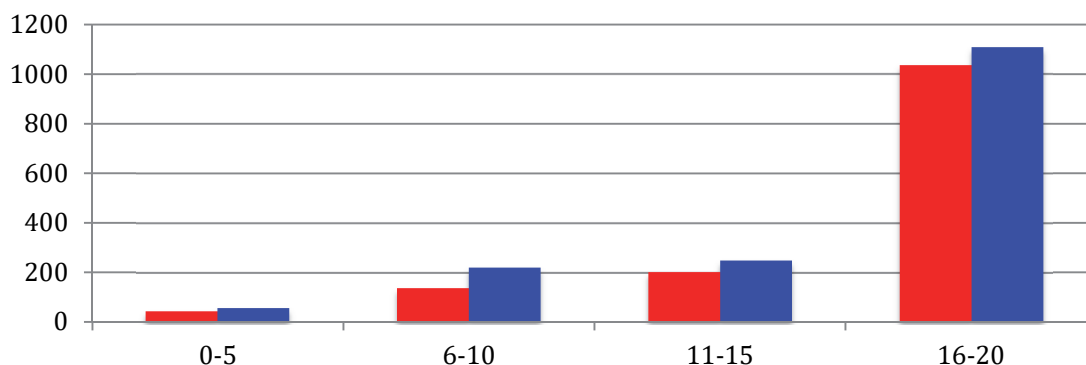


Figura E.10 Distribuzione di uomini e donne per anzianità di servizio

Congedi

L'analisi dei giorni di congedo registrati nel 2014 dal personale TA di ruolo, suddivisi per genere e tipologia di congedo di Figura E.11 mostra che, come atteso, i congedi femminili per maternità prevalgono su quelli maschili di paternità; gli uomini più frequentemente delle donne hanno ricevuto comandi e distacchi e sono stati soggetti a sanzioni e sospensioni; un solo dipendente maschio ha goduto di un congedo per motivi di studio nel 2014.

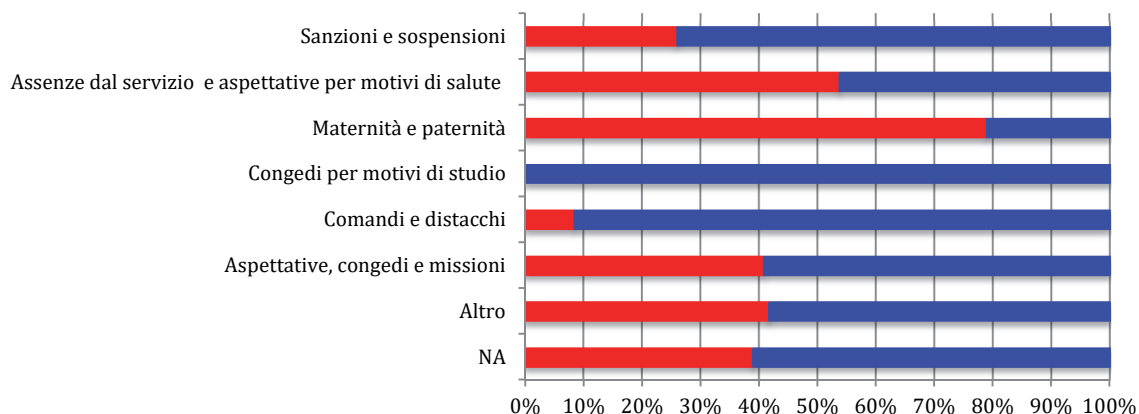


Figura E.11 Distribuzione di genere dei giorni di assenza per tipologia di congedo

La categoria NA (non assegnato) include congedi per cure ad invalidi, portatori d'handicap, comando ai sensi dell'art. 9 c.1 Legge 215/2004, ricaduta malattia e sciopero giornaliero, e nel 2014 ha visto una predominanza di assenze maschili. La categoria Altro invece include assenze per missione, visite mediche e partecipazione a commissioni, e il tasso di assenze in questa categoria è stato più elevato per gli uomini che per le donne.

I dati relativi al personale TA a tempo determinato non sono riportati. Tuttavia nel 2014, nessun uomo ha usufruito di congedi di alcun tipo, mentre le donne hanno accumulato complessivamente 360 giorni di assenza per maternità.

Congedi per Categoria

L'analisi del numero totale di giorni di congedo per categoria (Figura E.12), mostra che il maggior numero di giornate di assenza è relativo al personale nella categoria C, coerentemente con il fatto che si tratta della categoria in assoluto più numerosa del personale TA.

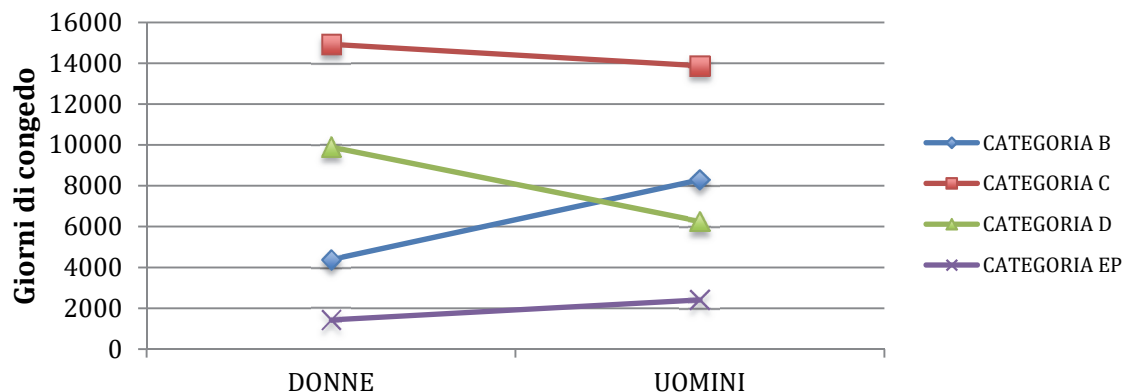


Figura E.12 Distribuzione dei giorni di congedo, per categoria e genere

Valutando il rapporto tra il numero di giorni di congedo e quelli di servizio per categoria e genere (Figura E.13), si riscontra che le donne hanno avuto un tasso di assenza lievemente superiore a quello maschile nelle categorie B, C e D, mentre la relazione si inverte nella categoria EP. La categoria D nell'anno 2014 è stata quella che ha usufruito del maggior numero di giorni di congedo rispetto a quelli di servizio.

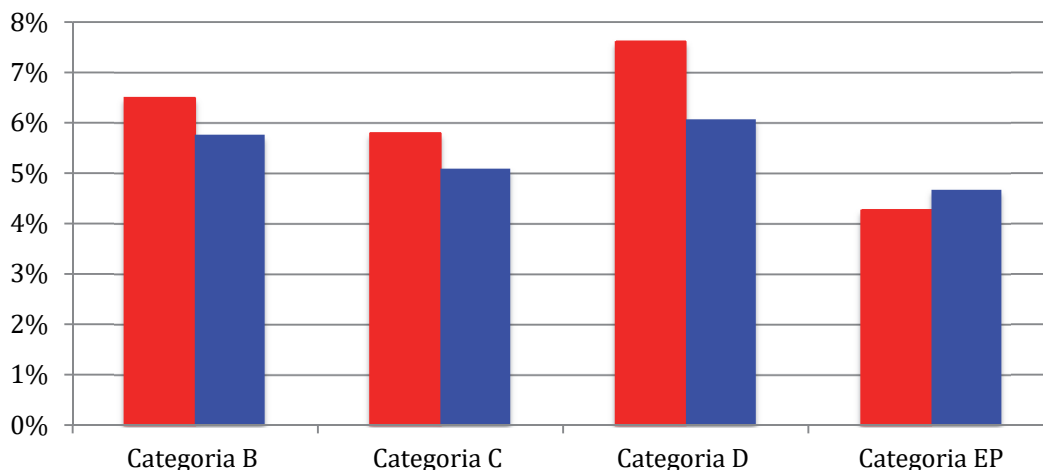


Figura E.13 Frazione di giorni di congedo su giorni di servizio per categoria e genere

Congedi per area funzionale

L'analisi dei congedi per area funzionale (Figura E.14) riflette solo in parte la popolosità delle diverse aree funzionali: si ha infatti prevalenza di assenze femminili nell'Area Amministrativa-Gestionale, nell'Area Socio-Sanitaria e nell'Area Biblioteche ma non in quella Amministrativa, in cui prevalgono le giornate di congedo maschili. Si ha inoltre prevalenza di giornate di assenze maschili in Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati e in Area Servizi Generali e Tecnici.

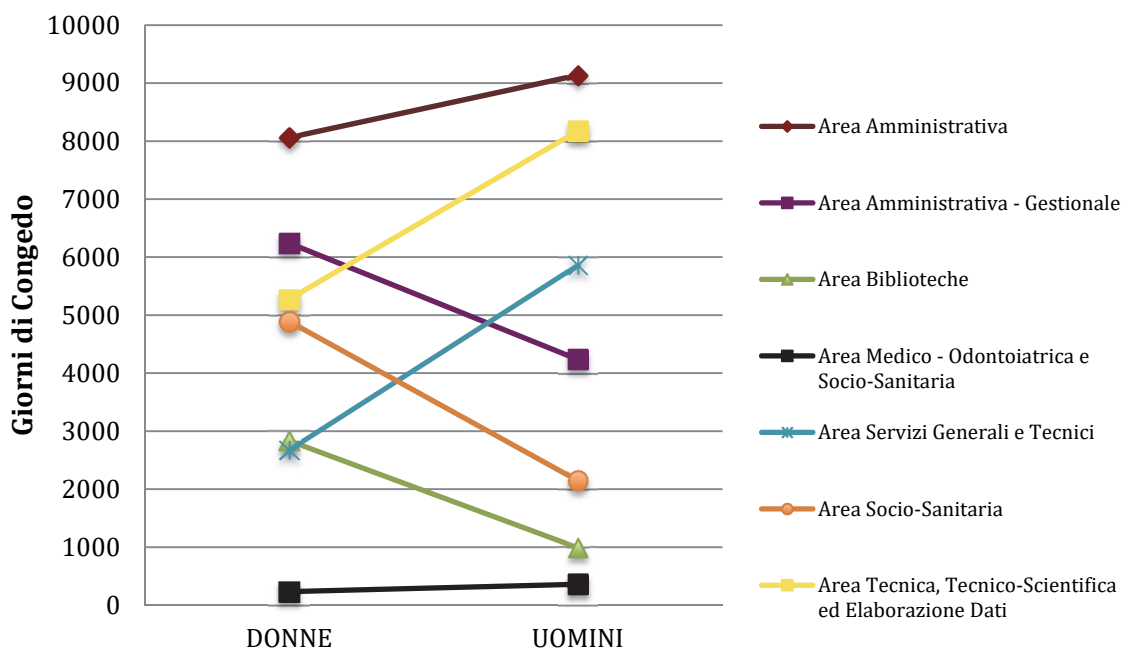


Figura E.14 Numero di giorni di congedo per area funzionale e genere

Il rapporto tra giornate di assenza e giornate di servizio per area funzionale, valutato rispetto al genere (Figura E.15), mostra che c'è stato un maggiore tasso di assenze femminili in Area Servizi Generali e Tecnici, Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati e Area Biblioteche, mentre la relazione si inverte in Area Amministrativa e Amministrativa-Gestionale.

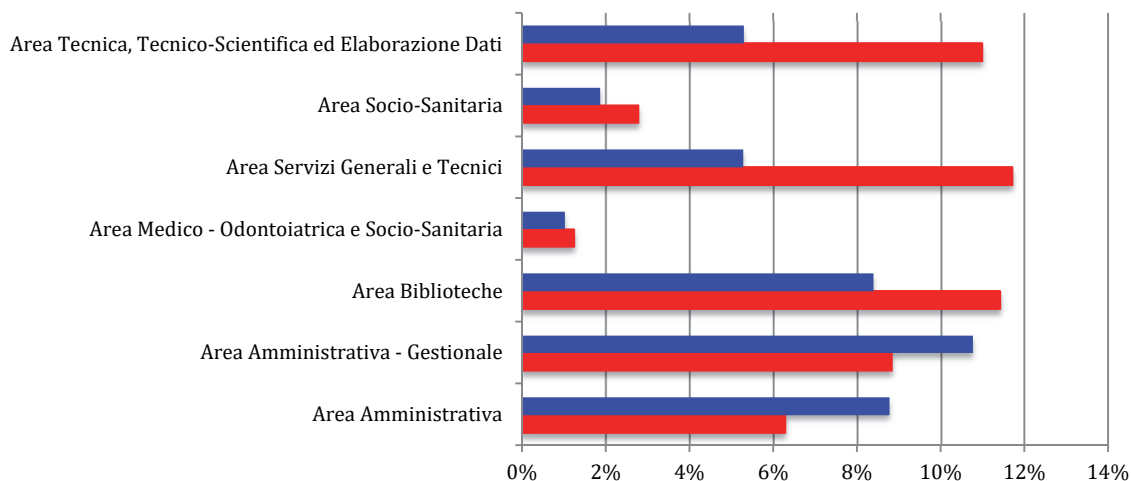


Figura E.15 Frazione di giorni di congedo su giorni di servizio per area funzionale e genere

Part time

Nel 2014 il personale TA che ha optato per un contratto part-time è stato di 87 unità e di queste il 70% è costituito da donne. Dal grafico in Figura E.16 emerge che gli uomini tendono a scegliere più frequentemente il part-time verticale, con attività lavorativa svolta solo in alcune giornate con orario pieno, mentre le donne quello orizzontale e quello misto, che prevedono rispettivamente una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero e una combinazione della soluzione verticale e di quella orizzontale.

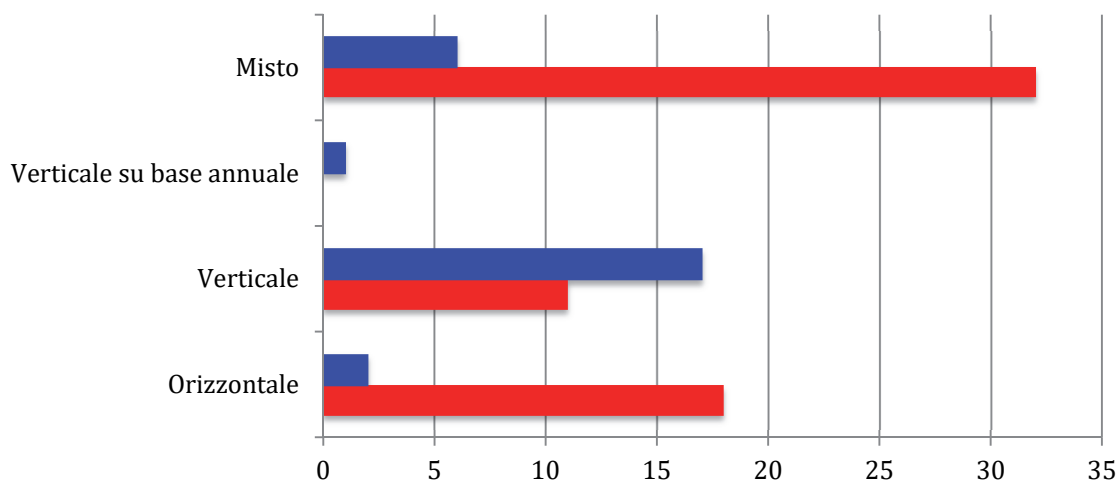


Figura E.16 Distribuzione delle donne e degli uomini per tipo di part time

Analizzando la serie storica nel corso degli ultimi 10 anni (Figura E.17), si riscontra che la percentuale di dipendenti che hanno usufruito del part time è rimasta stabile per gli uomini, mentre si è raddoppiata per le donne.

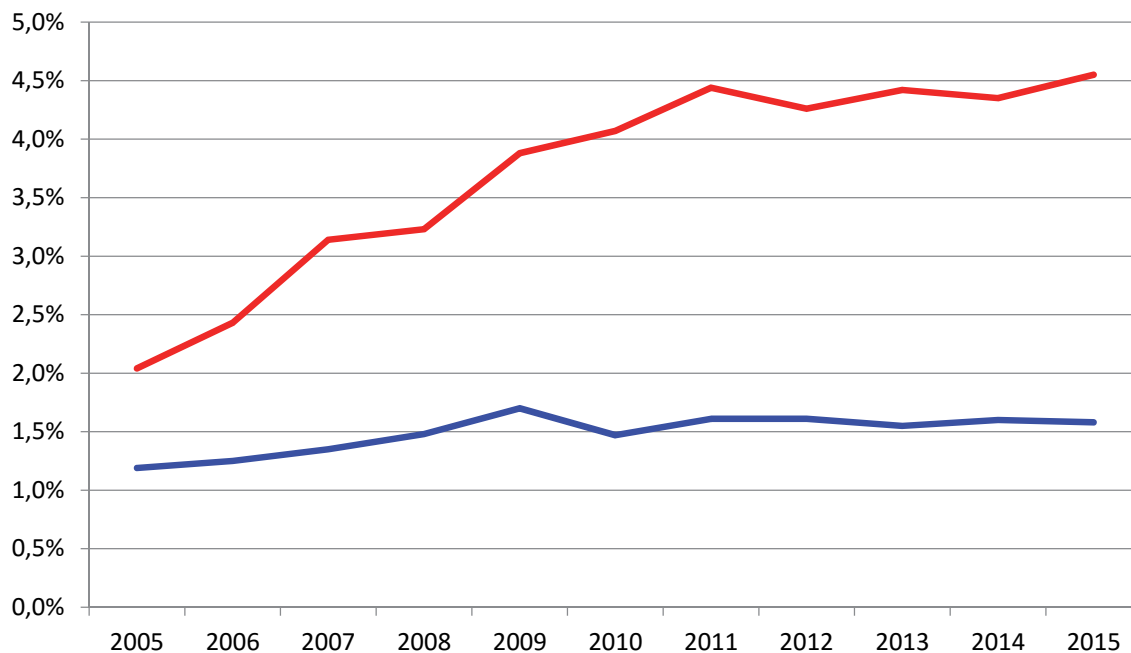


Figura E.17 Serie storica della percentuale di donne e uomini in regime di part-time

Progressioni economiche orizzontali (PEO)

Il grafico in Figura E.18 mostra l'andamento del numero di progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale TA nel corso dell'ultimo decennio. Dal 2011 al 2014 non vi sono state progressioni se non di singole unità, sia tra gli uomini che tra le donne. Il dato 2015, sebbene non ancora definitivo, è stato inserito per completezza di informazione, e mostra invece un valore positivo per entrambi i generi.

I picchi di PEO si sono avuti negli anni 2007 e 2010, e in entrambe le annate circa il 60% delle PEO sono state ottenute da uomini. Anche in categorie con maggiore numero di donne (e.g. categoria D) il numero di PEO degli uomini nel 2007 come nel 2010 è stato maggiore rispetto a quelle delle donne. La Figura E.19 mostra il dettaglio relativo all'anno 2007 delle distribuzioni di genere di tutti i dipendenti TA per categoria (linea continua) e della distribuzione di genere dei dipendenti che hanno avuto una PEO per categoria (linea tratteggiata). Si vede dunque che nella categoria D pur essendo le donne maggioranza, sono stati gli uomini a prevalere nelle PEO.

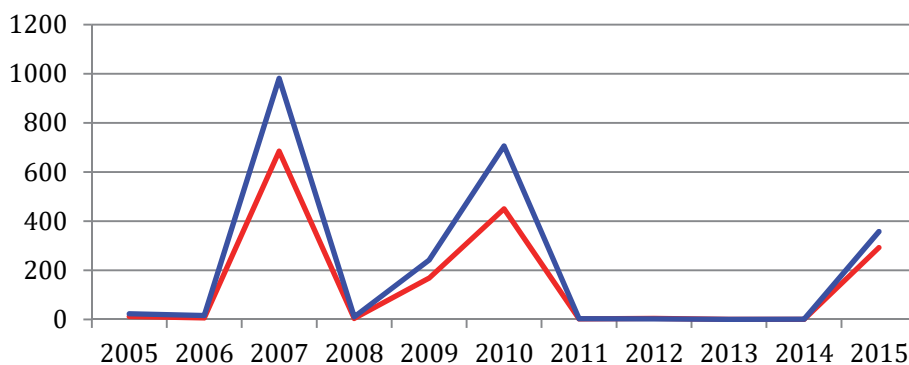


Figura E.18 Serie storica delle PEO per uomini e donne

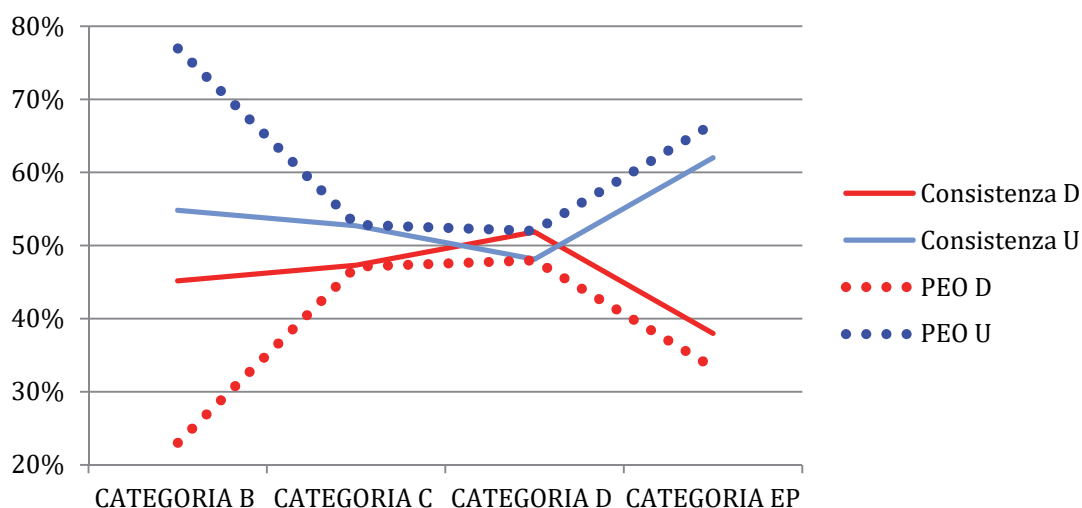


Figura E.19 Distribuzione delle percentuali PEO 2007 per genere e categoria

Sommando il numero di progressioni avute nell'ultimo decennio (2005-2014) per ogni singola categoria come in Tabella E.2, si riscontra che la PEO più frequente è quella interna alla categoria C, sia per gli uomini che per le donne, coerentemente con il fatto che questa è la categoria più numerosa per entrambi i generi. Un elevato numero di PEO per gli uomini sono state registrate anche per i dipendenti inquadrati nella categoria B, coerentemente con il fatto che tale categoria è costituita al 69% da dipendenti di genere maschile.

Categoria	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
B	207	25%	636	75%
C	685	45%	840	55%
D	338	50%	337	50%
EP	101	37%	172	63%
TOTALE	1331	41%	1985	59%

Tabella E.2

Progressioni economiche verticali (PEV)

La serie storica delle progressioni verticali è mostrata nel grafico in Figura E.20. Non si registrano significative differenze tra uomini e donne. Per entrambi i generi, il 2008 è stato l'anno con il maggior numero di progressioni verticali.

Categoria di destinazione	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
C	32	26%	90	74%
D	133	56%	106	44%
EP	27	54%	23	46%
TOTALE	192	47%	219	53%

Tabella E.3

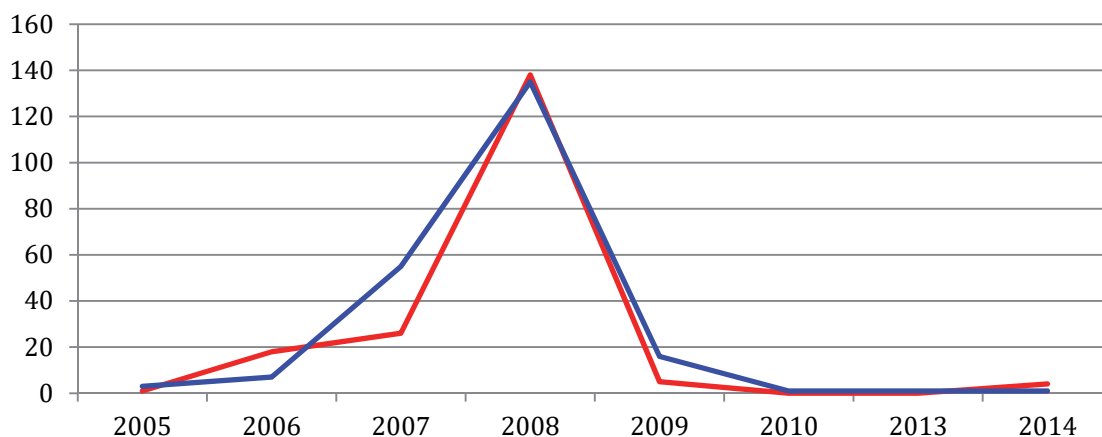


Figura E.20 Serie storica delle PEV per uomini e donne

Sommando il numero di PEV dell'ultimo decennio per categoria di destinazione (Tabella E.3), si riscontra che la PEV più frequente sia per gli uomini che per le donne è quella verso la categoria D.

Cessazioni

L'analisi delle cessazioni avvenute nell'anno 2014 in Figura E.21 non evidenzia significative differenze tra il numero di cessazioni femminili e maschili. Da osservare che la maggior parte delle cessazioni femminili non è legata ai sopraggiunti limiti di età, come per gli uomini, ma è avvenuta per dimissioni.

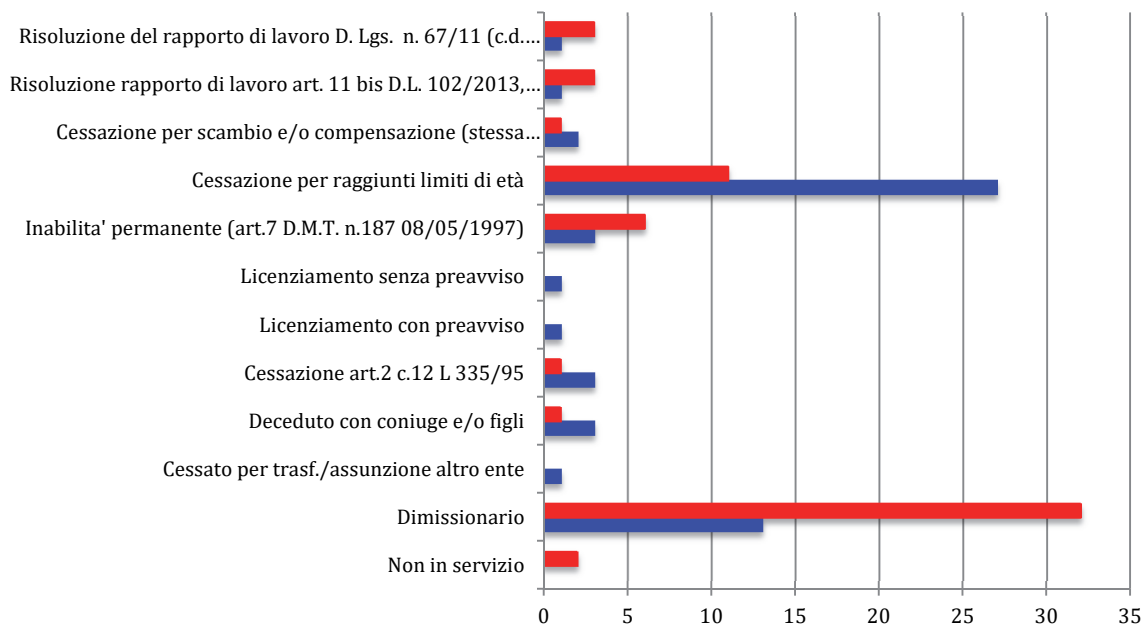


Figura E.21 Numero di cessazioni maschili e femminili per causa di cessazione

In particolare analizzando la distribuzione per categorie delle donne dimissionarie, si riscontra che la prevalenza è relativa alle categorie B e C.

L'analisi del rapporto tra nuovi ingressi e cessazioni per il personale TA di ruolo del grafico in Figura E.22 mostra un avvicinamento delle curve maschile e femminile negli ultimi anni, rispetto al primo quadriennio della finestra analizzata. Negli anni 2013 e 2014 si è registrato un rapporto più favorevole alle donne che agli uomini.

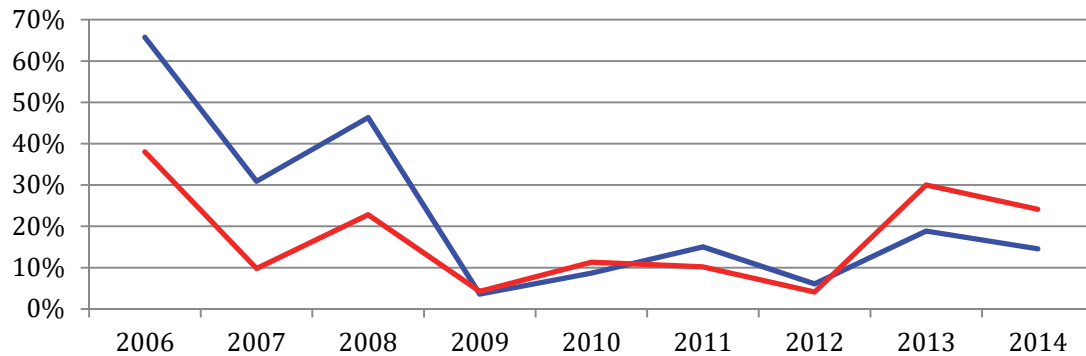


Figura E.22 Serie storica dei rapporti ingressi/cessazioni per genere

E3. Dati Economici

Le retribuzioni del personale TA nell'anno 2014 sono ripartite secondo la Tabella E.4. I dati riportati si riferiscono al costo totale annuo in euro inclusivo di lordo più oneri.

Personale TA	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
PTA di Ruolo	50243051	57097069	107340120	47%	53%
PTA Tempo Determinato	5225		5225	100%	0%
Dirigenti	770320	467015	1237335	62%	38%
Collaboratori Esperti linguistici	702123	235788	937911	75%	25%
Totale	51720719	57799872	109520591	47%	53%

Tabella E.4

Raggruppamento capitolo di spesa	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
Competenze Fisse	47934324	52666718	100601042	48%	52%
Competenze Varie	165707	184192	349899	47%	53%
Competenze Accessorie da CCNL	2861459	3869948	6731407	43%	57%
Straordinario	171040	376891	547931	31%	69%
Altre Competenze Accessorie	516999	619593	1136592	45%	55%
Conguaglio - Assistenza fiscale	33621	27298	60919	55%	45%
Non Assegnato	37569	55233	92802	40%	60%
Totale	51720719	57799872	109520591	47%	53%

Tabella E.5

Nella Tabella E.5 sono riportate le retribuzioni per raggruppamento in capitoli di spesa per l'anno 2014. Risulta che il 53% del totale è stato corrisposto ad uomini, mentre sulle Competenze Accessorie da Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), il 57% sono state attribuite ad uomini. Infine l'incidenza del personale maschile sul lavoro straordinario è stata preponderante, e pari al 69%.

Il grafico E.23 mostra la distribuzione di genere delle competenze accessorie corrisposte, con il dettaglio dei capitoli di spesa. In particolare, si osserva che l'indennità di lavoro disagiato, quella di rischio radiologico, di servizio notturno e festivo, e di lavoro straordinario sono prioritariamente appannaggio maschile, mentre circa il 60% delle indennità di responsabilità sono attribuite alle donne. Questo dato, insieme a quello relativo alla distribuzione della retribuzione per lavoro straordinario, segnala un aspetto molto importante: quando la risorsa richiesta ai dipendenti è quella del 'tempo', tipicamente sono gli uomini a rispondere a tale esigenza dell'Amministrazione, mentre le donne sembrano più inclini a ruoli di responsabilità, come ad esempio i ruoli di capoufficio.

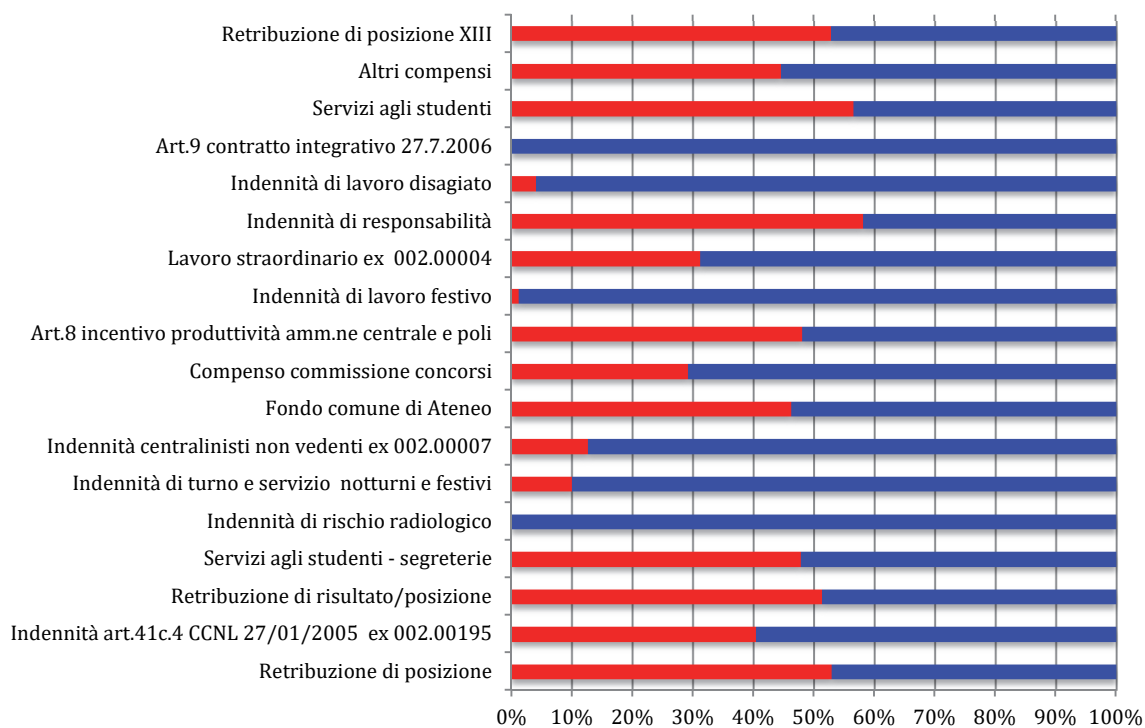


Figura E.23 Distribuzione di genere delle competenze accessorie per capitolo di spesa

Le competenze medie pro capite per capitolo di spesa e le unità di personale che ne hanno usufruito, sono indicate separatamente per Personale TA di ruolo e Dirigenti nelle Tabelle E.6 ed E.7.

Personale di ruolo				
Capitolo di Spesa	Spesa Media in euro		Unità	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Retribuzione di posizione	5810	5437	64	63
Indennità art41c4 CCNL 27/01/2005 ex 00200195	2095	2117	691	1009
Retribuzione di risultato/posizione	1649	1602	37	39
Conguaglio di fine anno	15	12	1375	1570
Tredicesima mensilità	2414	2344	1383	1580
Indennità di Ateneo	2301	2182	1328	1528
Servizi agli studenti - segreterie	1411	1234	76	95
Buoni pasto	93	97	708	1040
Indennità di rischio radiologico		1645		1
Indennità di turno e servizio notturno e festivo	2719	2817	17	148
Indennità centralinisti non vedenti ex 00200007	1201	1189	1	7
Fondo comune di Ateneo	408	397	1209	1447
Stipendio personale universitario	28890	28316	1398	1596
Compenso commissione concorsi	122	161	122	224
Art8 inc. produttività amministrazione centrale e poli	626	613	173	191
Sussidi economici	501	519	75	103
Indennità di lavoro festivo	94	276	1	28
Lavoro straordinario ex 00200004	695	807	246	467
Indennità di responsabilità	4599	4048	72	59
Indennità sostitutiva del preavviso	9577	10363	8	6
Indennità di lavoro disagiato	835	763	4	105
Art9 contratto integrativo 2772006		803		23
Servizi agli studenti - biblioteche	661	619	73	60
Altri compensi (5)	1935	1610	4	6
Retribuzione di posizione XIII	501	472	62	61
Gettoni presenza seggi elettorali	201	208	69	98

Tabella E.6

Dirigenti				
Capitolo di Spesa	Spesa Media		Unità	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Retribuzione di posizione	50520	42238	4	4
Retribuzione di risultato/posizione	16470	18465	5	4
Conguaglio di fine anno	8	425	5	4
Tredicesima mensilità personale univer.	7207	4000	5	4
Buoni pasto	105	103	4	4
Stipendio personale universitario	86426	48004	5	4
Retribuzione di posizione XIII	4224	3520	4	4

Tabella E.7

L'analisi delle retribuzioni per area funzionale (Figura E.24) mostra che il totale delle retribuzioni maschili è significativamente più elevato nell'Area Tecnica e Tecnico-Scientifica e dei Servizi Generali e Tecnici, mentre per le donne le retribuzioni totali primeggiano nel settore Socio-Sanitario e Amministrativo.

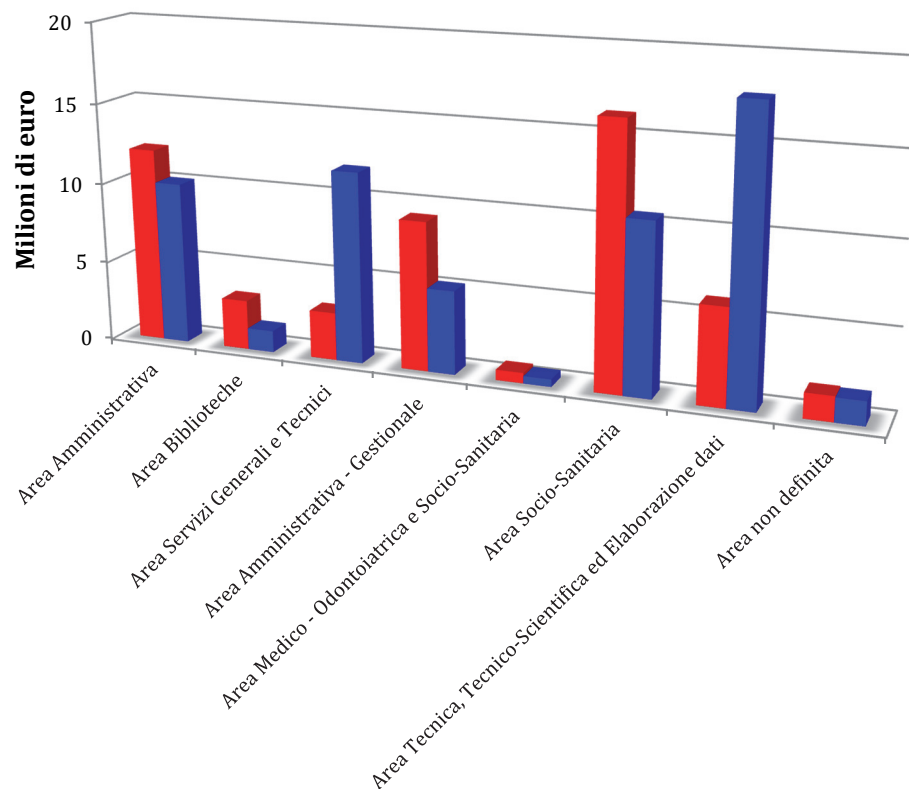


Figura E.24 Distribuzione delle retribuzioni di donne e uomini per area funzionale

Il grafico sulle retribuzioni è dunque perfettamente coerente con quello relativo alla distribuzione di genere per area funzionale.

L'analisi delle retribuzioni totali (stipendi più compensi) per categoria in Figura E.25 mostra che il costo del personale maschile nella categoria B è il doppio di quello femminile, mentre la categoria nella quale il costo femminile supera quello maschile è la categoria D. Questi dati sono consistenti con la diversa distribuzione del personale tra le categorie, discussa in precedenza.

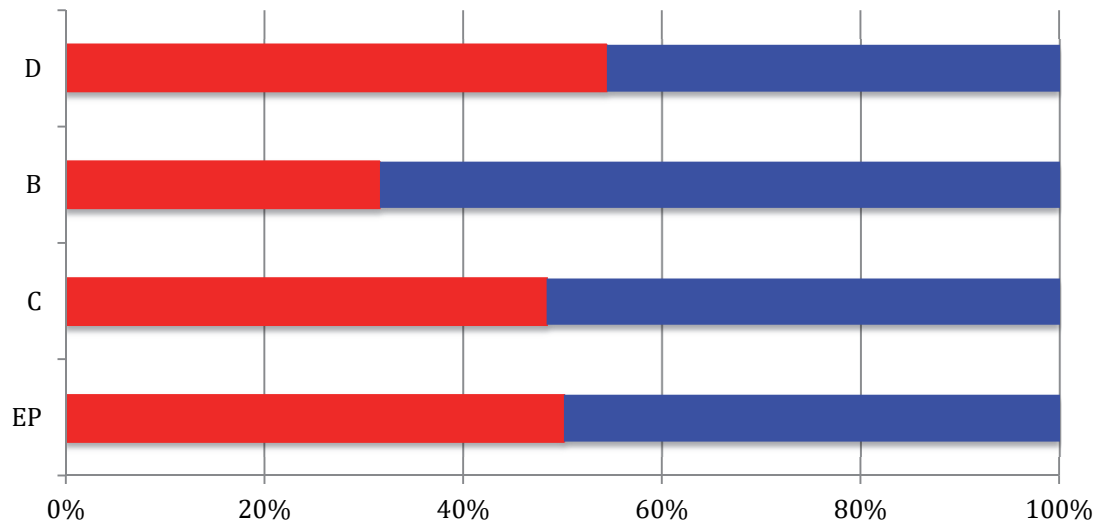


Figura E.25 Distribuzione di genere delle retribuzioni

Nel dettaglio l'analisi della distribuzione del personale TA per posizione economica nell'anno 2014 (Figura E.26) mostra che la posizione più frequente è la C4, sia per gli uomini che per le donne. Le donne sono più numerose in posizione D2 e nella posizione di dirigenti.

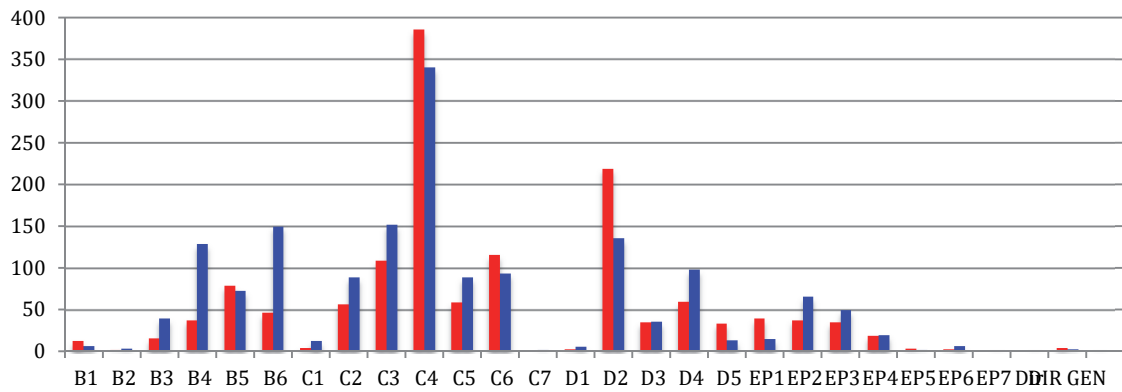


Figura E.26 Distribuzione delle retribuzioni di uomini e donne per inquadramento economico



SEZIONE F

ORGANISMI ISTITUZIONALI, PROGETTI E INIZIATIVE SU GENERE E DIVERSITÀ

F1. Organismi istituzionali

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Napoli Federico II è stato costituito con DR del 7 aprile 2015, e resterà in carica quattro anni.

Il Comitato è composto da quattro componenti elettivi, in rappresentanza del personale docente e ricercatore e di quello tecnico-amministrativo, quattro sindacali e tre rappresentanti degli studenti e dei dottorandi.

Esso svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica dell'attuazione delle pari opportunità e della valorizzazione della differenza tra uomo e donna, al fine di garantire, nel luogo di lavoro, il rispetto del principio di non discriminazione, riferito a tutti i fattori di discriminazione previsti dalla vigente legislazione nazionale e comunitaria, e dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo.

A titolo di esempio si riportano alcune aree di intervento.

Compiti propositivi in merito a:

- predisposizione di piani di azioni positive per assicurare una reale parità tra donne e uomini;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità e favorire condizioni di benessere lavorativo;
- promozione, organizzazione e realizzazione dei necessari strumenti di divulgazione, informazione e formazione dei lavoratori, volti al raggiungimento della consapevolezza in tema di pari opportunità, discriminazione e conciliazione;
- realizzazione di iniziative volte a dare attuazione alle direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della dignità delle persone;
- realizzazione di interventi (quali, ad esempio, indagini di clima) idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze di natura morale, sessuale, fisica o psicologica nei luoghi lavorativi;
- collaborazione con l'amministrazione, anche attraverso il diretto raccordo con specifiche figure quali il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi, in ottica di genere, e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale, fisica, sessuale o psichica.

Compiti consultivi su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa su temi che rientrino nelle proprie competenze.

Compiti di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti di azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, progressione di lavoro e sicurezza sul lavoro.

F2. Progetti ed iniziative su genere e diversità

Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza

Il Coordinamento Napoletano *Donne nella Scienza* nasce nel 2007, anno dichiarato delle Pari Opportunità dalla Comunità Europea. Costituito inizialmente da ricercatrici provenienti da diverse aree delle scienze matematiche, fisiche e naturali dell'Ateneo Federico II e da Enti di Ricerca, è diventato in seguito sempre più ricco di contributi di scienziate anche di area umanistica. Il suo obiettivo è promuovere azioni per affrontare il problema della scarsa rappresentanza delle donne nella ricerca e nelle carriere scientifiche come:

- creare reti, fare informazione, mettere in comune esperienze e delineare possibili soluzioni, diventare riferimento per le più giovani;
- migliorare i contatti e la collaborazione scientifica tra donne;
- incoraggiare le ragazze nei loro percorsi scientifici mostrando che è faticoso, ma possibile, affrontare studio e lavoro senza rinunciare ad avere una vita privata e lottando contro gli stereotipi sui ruoli e sulle abilità delle donne;
- sottolineare che c'è bisogno di una reale pari opportunità tra uomini e donne nella comunità scientifica, mirando alla valorizzazione delle differenze;
- mettere in comune esperienze e delineare possibili soluzioni attraverso dibattiti aperti.

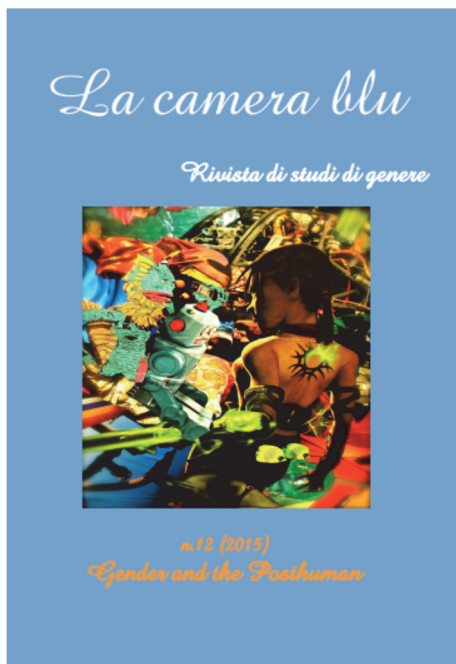
A partire dalla sua istituzione, l'attività del Coordinamento si è esplicitata in giornate–studio, tavole rotonde, cicli di seminari, prevedendo sia una parte più prettamente scientifica, sia una parte legata alle problematiche del rapporto donna-scienza, donna-ricerca e alle pari opportunità nelle carriere scientifiche. In questi incontri, è stata data la massima importanza all'aspetto collaborativo, oltre che alla valorizzazione delle caratteristiche individuali e personali. Particolare

attenzione è stata posta, inoltre, all'interazione fra diversi saperi, fra scienze fisico-naturali e scienze umane e sociali, evidenziando il ruolo chiave della comunicazione fra diversi settori nell'affrontare la complessità della realtà contemporanea.

Maggiori informazioni sul Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza sono disponibili sul sito: http://www.ateneodelledonne.unina.it/Donne_nella_scienza/italian/

La camera blu

L'Università Federico II è presente sul tema del genere con la rivista internazionale online *La camera blu*.

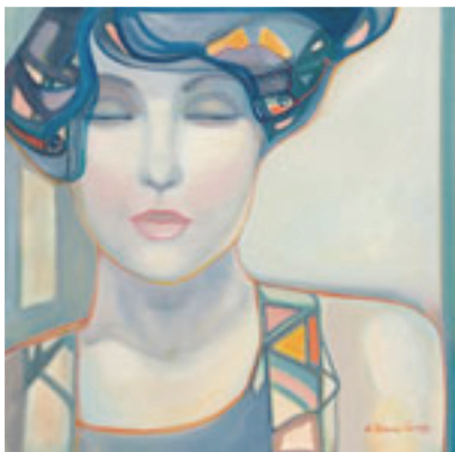


(<http://www.camerablu.unina.it/> - ISSN: 1827-9198). La rivista pubblica contributi di ricerca e di dibattito che adottino il genere come categoria centrale di analisi, in una prospettiva multidisciplinare. Ogni numero della rivista individua un tema monografico, cui sono dedicate le sezioni 'Il tema' e 'Materiali'. La rubrica 'L'evidenziatore' ospita opinioni su temi di attualità. Le altre sezioni sono: 'Femminismi postcoloniali e transnazionali', 'Laboratorio di ricerca interdisciplinare', 'Genere e formazione', 'Recensioni', 'Letti e riletti', 'Interventi', 'Schede'.

La rivista è attiva dal 2006 con due numeri per anno. Tra i temi trattati: Le donne e la guerra, Corpi e linguaggi, Canone e culture di genere, Padri, Paura, Soggetti Emergenti, Sessualità, Violenza sulle donne, Genere e post-umano.

Dottorato di Genere *Mind, Gender and Languages*

Il Dottorato in Studi di Genere (www.genderstudiesphd.unina.it), è presente in Ateneo dal XXVIII ciclo. Il collegio è composto unicamente da studiosi e studiose dell'area umanistica sui temi del genere in relazione a psicologia, storia, letteratura, pedagogia, filosofia.



Il dottorato *interpolo in Studi di Genere*, unico in Italia, è a carattere interdisciplinare; esso ha come obiettivo la formazione di dottori di ricerca in grado di promuovere ricerca ed azioni atte a rinforzare politiche di pari opportunità nella formazione, nelle famiglie, nell'organizzazione del lavoro, nella consulenza psicologica, scolastica e aziendale, nella gestione delle attività di cura e assistenza. Per i cicli più recenti, l'attività di studi, ricerca e intervento sul genere del Dottorato rientra nel più ampio dottorato *Mind, Gender and Languages* in collaborazione con la Seconda Università (www.mgl.unina.it/).

Oltre che sui corsi istituzionali, l'attività del Dottorato si basa sul coinvolgimento diretto dei dottorandi in progetti di ricerca e iniziative formative, educative ed informative rivolte a gruppi specifici e alla popolazione in genere. Fra questi si menziona:

- il corso di formazione alle politiche di pari opportunità W@W (Women at Work) ampiamente frequentato da personale di Ateneo e dalla popolazione studentesca, istituito su incarico della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Commissione Pari Opportunità;
- il progetto VnonV (Viole non violenza) per la formazione del personale del pronto soccorso di ginecologia del Policlinico dell'Università Federico II sul tema della violenza sulle donne, finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Commissione Pari Opportunità;
- il progetto Beldi (Buone esperienze di legami d'Integrazione), un Programma di interventi per le politiche di Genere, finanziato nell'ambito del POR Campania 2007-2013, le cui attività di ricerca, intervento e documentazione sono rilevabili nel sito www.mammapapa-lavoro.it.

Presso il Dipartimento di Studi Umanistici, in collaborazione con il CUG di Ateneo, è attivo uno sportello anti mobbing.

Laboratorio Interdisciplinare di Studi e Ricerche Donne, Genere e Formazione

Il Laboratorio Interdisciplinare di Studi e Ricerche Donne Genere Formazione (DGF) è stato istituito nel Gennaio 2010 dal Dipartimento di Scienze Relazionali "Gustavo Iacono" dell'Università di Napoli Federico II. Il laboratorio vede coinvolto un gruppo di ricerca interdisciplinare che, nella cornice della pedagogia critica, sviluppa metodologie e strumenti e realizza ricerche e interventi con l'obiettivo di:

- educare alle pari opportunità, all'equità di genere e alla cultura delle differenze, combattendo gli stereotipi sessisti e razzisti;
- decostruire le teorie convenzionali sull'educazione e contribuire a smantellare i paradigmi socio-culturali che forniscono una descrizione stereotipata dell'identità femminile e maschile;
- contrastare l'asimmetria, la discriminazione e la violenza legate al genere;
- valorizzare i saperi femminili, le narrazioni e la cultura delle donne, far emergere la complessità dell'esperienza delle donne e delle relazioni di genere attraverso i secoli e nelle diverse culture;
- rivisitare saperi, linguaggi, relazioni pedagogiche, metodologie didattiche, contenuti, all'interno di un sistema formativo in cui uguaglianza di diritti non significhi equalizzazione delle identità;
- sostenere la realizzazione di percorsi volti a sviluppare nelle studentesse e negli studenti capacità riflessive e pensiero critico;
- promuovere il benessere e la cittadinanza attiva e creare una rete di ricerca tra università, territorio e istituzioni locali.

Il Laboratorio Donne Genere Formazione offre:

- consulenza rispetto a problematiche relative alla fruizione di media e new media da parte dei giovani;

- strategie d'intervento che coinvolgono l'aspetto della conciliazione famiglia-lavoro;
- sportello d'ascolto per insegnanti, genitori ed alunni;
- laboratori espressivi sull'affettività e le emozioni;
- incontri sulle tematiche delle dipendenze;
- interventi di orientamento.

In particolare, nel 2014 è stato attivato il Family Lab, con attività di ricerca, formazione e consulenza sulle diverse problematiche riguardanti la famiglia e le sue connessioni col contesto sociale ed è stato organizzato il servizio: "Bisogni Educativi Familiari nel Ciclo di Vita e nuovi itinerari della genitorialità" che prevede azioni di accompagnamento e sostegno per le famiglie in trasformazione; supporto educativo familiare per far fronte alla disabilità, ai disagi legati ai processi di separazione, alla definizione dell'identità di genere in adolescenza; azioni di sostegno alle coppie e alle famiglie dove s'incrociano diverse matrici culturali ed etniche.

Le attività si rivolgono a: genitori, nonni, educatori di asili nido, insegnanti di ogni ordine e grado e, non ultimi, ai ragazzi, e tutta la popolazione studentesca, attraverso interventi mirati e consulenze specialistiche.

Il Laboratorio ha sede presso il Dipartimento di Studi Umanistici, Via Porta di Massa, 1. Le iniziative, gli eventi, le aree di ricerca, gli approfondimenti tematici, i materiali prodotti e i suggerimenti bibliografici sono riportati sul sito web www.dgf.unina.it.

Sinapsi - Antidiscriminazione e cultura delle differenze

Servizio di prevenzione e contrasto alle violazioni dei diritti umani e alle diverse forme di prevaricazione legate al genere e all'orientamento sessuale



Il Servizio Anti-Discriminazione e Cultura delle Differenze del Centro di Ateneo SInAPSi – Servizi per l’Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti universitari – dell’Università Federico II di Napoli, da tempo impegnato a promuovere processi inclusivi all’interno dell’Università, si propone di prevenire tutte le forme di discriminazione e violenza. Per raggiungere tale scopo, il Servizio si dedica all’ideazione e alla realizzazione di diverse iniziative rivolte agli studenti dell’Ateneo fridericiano e al suo personale, nonché alle Istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e agli enti pubblici e privati del territorio nazionale.

Gli interventi vengono erogati nell’ambito delle attività previste dal progetto cardine www.bullismoomofobico.it e si ispirano alla Carta dei Diritti Umani ed al Principio di Pari Opportunità e della Cultura delle Differenze.

Oltre alla cura del sito web, il Servizio interviene, in maniera operativa, promuovendo molteplici attività tra cui:

- interventi di sensibilizzazione-formazione-informazione con gli studenti universitari: workshop con studenti universitari, giornate di sensibilizzazione organizzate in occasio-

ne delle giornate internazionali e/o nazionali dedicate alla tutela ed al rispetto delle differenze; progetti con studenti universitari, come “Antenne satelliti all’Università: un percorso di formazione per una Cultura delle Differenze” e “In gara contro l’omofobia per promuovere una cultura delle differenze nello sport e attraverso lo sport”;

- progetti per prevenire e contrastare le discriminazioni legate al genere e all’orientamento sessuale nei contesti scolastici: incontri seminari (brevi o prolungati) rivolti ai gruppi classe e, in parallelo, a gruppi di docenti e genitori;
- sportello di ascolto per chi vive una situazione di disagio psicologico connessa alle tematiche dell’identità di genere e dell’orientamento sessuale e a situazioni di discriminazione.

Lo sportello di ascolto, pensato come strumento di contrasto all’omofobia e alla transfobia, nasce da un progetto più ampio denominato “Napoli DiverCity”, promosso dal Comune di Napoli e realizzato da SInAPSi, dal Comitato Provinciale Arcigay Antinoo di Napoli Onlus, dal Circolo Culturale ArciLesbica Napoli Le Maree e dalla Cooperativa Sociale Dedalus.

Dato il gran numero di richieste pervenute rispetto a problematiche legate alle tematiche in oggetto (rapporti familiari conflittuali a seguito del coming out, informazione sulle malattie a trasmissione sessuale, le violenze di matrice omotransfobica, il bullismo omofobico, l’orientamento ai cittadini verso i servizi socio-sanitari di base etc.), è stato siglato un nuovo protocollo d’intesa in cui tutte le parti si sono impegnate a garantire la continuità dello Sportello, attualmente affidato a un team di operatori esperti del Servizio Anti-discriminazione e Cultura delle Differenze.

SEZIONE G GENOVATE



GENOVATE

Transforming Organisational Culture for
Gender Equality in Research and Innovation

G1. Il progetto

GENOVATE (*Transforming Organisational Culture for Gender Equality in Research and Innovation*) è un progetto di ricerca-azione finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del Settimo Programma Quadro con lo scopo di garantire uguali opportunità per donne e uomini nella ricerca e nell'innovazione. Il progetto, della durata di quattro anni, ha avuto inizio nel gennaio 2013.

Il consorzio di GENOVATE è costituito da sette Università di sette differenti paesi europei: University of Bradford (UK), coordinatore del progetto, University College Cork (Irlanda), Lulea University of Technology (Svezia), Ankara University (Turchia), Università degli Studi di Napoli Federico II (Italia), Trnava University (Slovacchia) ed infine l'Universidad Complutense de Madrid (Spagna) che ricopre il ruolo di valutatore interno al progetto.

Obiettivo principale di GENOVATE è attuare strategie innovative e sostenibili per un cambiamento nelle Università e negli Enti di Ricerca e promuovere pratiche di valorizzazione della diversità e dell'equità di genere come fattori di sviluppo dell'eccellenza nella ricerca e nell'innovazione.

Il progetto è basato sull'attuazione di Piani di azioni per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Action Plan - GEAP) nelle sei Università che costituiscono il core del consorzio. Le azioni dei GEAP si riferiscono alle seguenti aree di intervento:

- la parità di genere nel reclutamento e nella progressione delle carriere scientifiche;
- la promozione di ambienti di lavoro e di cambiamenti culturali che favoriscono l'uguaglianza di genere;
- il superamento dei gap di genere nei sistemi di valutazione della ricerca e dell'innovazione;
- lo sviluppo di un modello sociale per l'uguaglianza di genere nell'Università.

Queste aree di intervento sono state condivise dal consorzio di GENOVATE in fase di progettazione; successivamente ciascun partner, nel disegno del proprio GEAP, ha declinato queste aree in azioni capaci di rispondere adeguatamente alle esigenze locali e nel rispetto delle differenze culturali e delle diverse competenze in *gender mainstreaming* delle istituzioni coinvolte. Grazie al supporto e al coinvolgimento di *stakeholder* locali, le azioni dei GEAP sono state dunque modellate e costruite, dove possibile, su strutture e criteri già esistenti, mentre in assenza di un consolidato sistema di supporto alle pari opportunità nella ricerca, sono state attuate mediante lo sviluppo di nuovi sistemi e pratiche per le pari opportunità.



Figura G.1 Lo schema del progetto

Per la realizzazione dei GEAP, GENOVATE si avvale di un sistema per lo scambio di conoscenze all'interno del consorzio, che valorizza la diversità di esperienze dei partner, e del *Change Academy Model*, un modello elaborato dall'Università di Bradford finalizzato a sviluppare le conoscenze, le capacità e l'entusiasmo per realizzare dei cambiamenti nelle istituzioni universitarie. Tale schema costituisce la base per lo sviluppo di un modello di trasformazione per una maggiore equità di genere delle istituzioni accademiche e di ricerca. Il monitoraggio e la valutazione in itinere della roadmap dell'implementazione dei GEAP ha permesso di individuare gli indicatori e gli strumenti di ricerca necessari per verificare il conseguimento degli obiettivi di progetto.

I principali stakeholder di GENOVATE@UNINA sono:

CUG UNINA, CUG INFN, Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza, Fondazione IDIS - Città della Scienza, la Società Italiana di Fisica, il Dottorato di Studi di Genere dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, la CRUI.

Per finalizzare il disegno del GEAP e mettere in atto le azioni che lo costituiscono, il team di UNINA di GENOVATE si avvale di due organismi istituzionali:

- Il *Comitato Istituzionale di Indirizzo* (CII) costituito da dirigenti amministrativi, la Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, tre componenti del team GENOVATE, e gli altri stakeholder, con il compito di garantire che il progetto mantenga un alto profilo in ambito accademico e di governo.
- I *Gender Change Academy Team* (GeCAT), gruppi costituiti in 11 Dipartimenti dell'Ateneo Federico II il cui compito è supportare la contestualizzazione e l'implementazione del GEAP in ambienti accademici che possono avere caratteristiche differenti tra loro.

G2. Il Gender Equality Action Plan GENOVATE@UNINA

In collaborazione con il CII e con il management di Ateneo il team di GENOVATE@UNINA ha definito le seguenti azioni del GEAP della Federico II:

- promozione e supporto degli organismi di Ateneo volti a garantire le pari opportunità dell'istituzione, quali ad esempio il CUG;
- lo sviluppo di ricerche sulla dimensione di genere nel settore *Science and Technology in Society*;
- la realizzazione di eventi e attività volte a valorizzare la presenza delle donne e la leadership femminile nella ricerca;
- la realizzazione di attività di comunicazione per la diffusione della cultura di genere nella ricerca e nella tecnologia;
- la redazione del Bilancio di Genere dell'Università di Napoli Federico II;
- lo sviluppo e l'implementazione del primo Programma di Mentoring dell'università italiana per le donne nella ricerca;
- la redazione di un Codice di Condotta per la definizione dei criteri di eccellenza nella ricerca che tenga conto della dimensione di genere;
- l'elaborazione di statistiche e analisi di contesto (*Climate gender assessment*, Report sulla presenza femminile, reclutamento e progressione di carriera);
- la definizione di Gender Target per l'Ateneo;
- la costituzione di un Osservatorio di Genere dell'Ateneo sull'Università e la Ricerca.

Di seguito è riportata una breve descrizione delle azioni del GEAP che, insieme alla redazione del presente bilancio della Federico II, sono state definite come prioritarie.

L'integrazione della dimensione di genere nella ricerca nell'area degli Science, Technology and Society Studies

L'integrazione tra *Women's and Gender Studies* e gli studi su *Science and Technology in Society* sono stati un fattore indispensabile per la costituzione del progetto e un supporto fondamentale per l'attuazione e la valutazione delle azioni che costituiscono il GEAP della Federico II.

Infatti, nonostante nella rappresentazione (e nell'auto-rappresentazione) prevalente la scienza venga definita come un territorio neutrale rispetto alla dimensione di genere, il perdurare nelle pratiche della scienza di stereotipi che la identificano ancora come un'attività essenzialmente maschile, le discriminazioni (implicite ed esplicite) rilevabili nella valutazione della ricerca e dei

suoi risultati, un'impostazione del lavoro modellata sull'organizzazione dei tempi di vita maschili, continuano a determinare una forte esclusione (simbolica e non) delle donne *dalla* scienza, che si accompagna ad altrettanto forti processi di segregazione verticale e orizzontale *nella* scienza accademica e non accademica (She Figures 2015; Faulkner, 2007; Wajcman, 2007 e 2000; Garforth and Kerr 2009). D'altra parte molti studi storici e sociologici hanno messo in luce le conseguenze significative che la dimensione di genere e le connotazioni sociali, valoriali e di esperienza, che l'accompagnano, hanno – come parte costitutiva delle più generali condizioni culturali e sociali entro cui le istituzioni della scienza si costituiscono, si riproducono e mutano – sugli obiettivi conoscitivi e le direzioni d'indagine, i metodi e la stessa definizione epistemologica della conoscenza scientifica (Shapin, Shaffler, 1985; Harding, 1998 e 1986; Haraway, 1991, Barad, 1996, 1998, 2007, 2012, 2014).

La scarsa consapevolezza dell'incidenza della dimensione di genere sulle istituzioni della scienza non solo contribuisce a riprodurre i processi sia di esclusione sia di segregazione verticale e orizzontale delle donne nella ricerca e nell'accademia, ma limita le potenzialità di indagine e di apertura di nuovi orizzonti di sviluppo per la scienza stessa e la sua capacità di porre nuove domande e fornire risposte, allargando gli orizzonti entro cui si definisce anche il futuro possibile delle società che nei confronti della scienza alimentano aspettative crescenti e richieste di sempre maggiore *accountability*.

Quest'ultimo aspetto è cruciale nella particolare fase di mutamento che i sistemi di produzione della conoscenza scientifica e tecnologica e le istituzioni universitarie con essi stanno attraversando. Le modalità con cui la disegualianza di genere si manifesta nella scienza e nell'accademia si riproducono trasformandosi – da esclusione a segregazione, da segregazione verticale a segregazione orizzontale, ecc. – nell'intersecarsi con i più profondi cambiamenti che stanno intervenendo nei rapporti tra le istituzioni della scienza, i sistemi di innovazione tecnologica e i sistemi di *governance* politica ed economica della società, attraverso processi di regolazione sempre più interdipendenti e sempre meno riconducibili alla dimensione nazionale.

In questo scenario – in cui si modifica la natura della stessa istituzione universitaria, il rapporto tra Università e contesto sociale ed economico, si delineano processi sovranazionali di *governance* della ricerca, si affermano nuove forme di collaborazione e di competizione tra Atenei a livello nazionale ed internazionale, cambiano i percorsi di carriera, emergono nuovi criteri di valutazione della ricerca e dei suoi “prodotti”, nuove forme e canali di comunicazione dei risultati, nuove modalità di accesso ai finanziamenti, nuovi meccanismi reputazionali e motivazionali, nuovi incentivi e nuove forme di appropriabilità dei risultati della ricerca – le dinamiche di affermazione e di riconoscimento all'interno della scienza e della tecnologia sono profondamente cambiate rispetto al passato. La scarsa parità di genere nella scienza oggi, va quindi letta, interpretata e affrontata tenendo conto di questi cambiamenti profondi, evidenziando sia come le disegualianze di genere si manifestano nell'attuale sistema ricerca, sia le potenzialità della valorizzazione della dimensione di genere e del perseguimento di una effettiva parità per la conoscenza scientifica e per l'istituzione Università.

Il Programma Pilota di Mentoring

Nel tentativo di rispondere alla perdita di presenze femminili nelle fasi di accesso e progressione di carriera ampiamente documentate dai dati e dalle elaborazioni presentati in questo documento di Bilancio di Genere dell'Ateneo, a partire dalla fase che segue il completamento del Dottorato di ricerca, il progetto GENOVATE@UNINA ha individuato nell'attivazione di un programma pilota di mentoring un'azione concreta di supporto alle carriere scientifiche femminili.

I programmi di mentoring sono ampiamente utilizzati in paesi come Stati Uniti, Regno Unito, Australia e nel Nord d'Europa, come strumento di sviluppo delle carriere e delle potenzialità femminili negli istituti di alta formazione e nelle realtà aziendali, dove la costruzione di relazioni tra ricercatrici senior e junior fornisce alle più giovani un supporto per affrontare le sfide della progressione di carriera, in particolare quelle legate alla specificità del percorso femminile. In Italia esistono esperienze di mentoring nella preparazione alle professioni⁹ ma manca un'esperienza consolidata di mentoring nell'Università. Il programma pilota di GENOVATE@UNINA si presenta quindi come un'esperienza pionieristica in questo settore per l'accademia e la ricerca italiana, diventata un riferimento per altre realtà universitarie che intendono attuare azioni di supporto allo sviluppo delle carriere femminili.

La letteratura scientifica mostra una varietà di modelli di mentoring che si differenziano per obiettivi, durata, modalità di realizzazione, etc. Il modello proposto da GENOVATE@UNINA nell'anno 2015 è stato disegnato sulla base di questa letteratura e adattando le buone pratiche europee alle esigenze locali emerse da studi condotti nell'ambito dell'Ateneo Federico II. La sperimentazione di questo modello è stata oggetto di una ricerca valutativa i cui risultati consentiranno la riproposizione dello schema di mentoring su più ampia scala nell'Ateneo fridericiano, secondo modalità che si adattino contestualmente alle specifiche caratteristiche del contesto di attivazione. Integrando lo schema teorico proposto da Pawson e Tilley (1997) con la prospettiva "bifocale" del mentoring elaborata da de Vries (2010), la valutazione ha consentito di evidenziare le condizioni che rendono efficace l'abbinamento mentore-mentee sia per l'attuazione di strategie adatte al superamento degli ostacoli che le giovani ricercatrici incontrano *individualmente* nei percorsi di carriera, sia per l'attivazione di meccanismi trasformativi capaci di modificare *strutturalmente* il contesto accademico nella direzione di una effettiva parità di genere.

Il Codice di pratica per la parità di genere nell'eccellenza della ricerca

GENOVATE ha condotto uno studio sul genere e i meccanismi di valutazione della ricerca che ha portato alla stesura del documento *Guiding Principles on Gender Equality and Diversity Competence in Research Excellence Standards*. Questo lavoro ha messo in luce l'esistenza di un'ampia bibliografia di ricerche internazionali che contesta la neutralità presunta della valutazione, mostrando l'esistenza di un *doppio standard* di eccellenza, uno valido per gli uomini l'altro per le donne, che devono sostenere *performance* migliori per essere valutate al pari dei colleghi maschi. Questi studi rivelano come le discriminazioni di genere agiscono (anche) attraverso processi di valutazione che incidono direttamente sull'assegnazione dei fondi di ricerca, il reclutamento delle ricercatrici e la progressione di carriera. Difatti i sistemi che valorizzano la valutazione della quantità, piuttosto che la qualità, non valutano adeguatamente, ad esempio, i congedi parentali; il processo di peer review, quando non anonimo, penalizza le donne (numerose ricerche hanno mostrato le discriminazioni di genere implicite che sussistono nella valutazione della ricerca), mentre alcune ricerche hanno messo in evidenza l'esistenza dell'effetto *same-sex citation* che incide negativamente sulla valutazione delle donne, ovvero la tendenza degli autori di articoli a citare pubblicazioni i cui autori sono dello stesso sesso.

Date queste premesse il team GENOVATE@UNINA ha lavorato alla stesura di un **codice di pratica per la parità di genere nella eccellenza della ricerca**. Questo lavoro riprende le linee

⁹ Vedere ad esempio il programma di mentoring promosso dalle associazioni Soroptimist e Professional Women's Association Milan (http://www.soroptimist.it/public_nuovo/236-08-11-2013-Programma_Mentoring_SI_ITA_LIA.pdf, <http://www.pwa-milan.org/mentoring/>).

guida fornite dal documento *Guiding Principles on Gender Equality and Diversity Competence in Research Excellence Standards*, indicando i principi generali e pratiche concrete per una valutazione dell'eccellenza nella ricerca più attenta alla parità di genere e di tutte le diversità.

Osservatorio di Genere sull'Università e la Ricerca

Dal 2011, anno in cui il team di GENOVATE@UNINA ha iniziato a lavorare alla proposta di progetto, a oggi, l'Università Federico II è stata promotrice di ricerche e azioni fortemente innovative sulle questioni di genere nella ricerca scientifica e nella vita accademica. Azioni del GEAP di UNINA, come la sperimentazione del primo programma di mentoring dell'Università italiana, il bilancio di genere (il secondo realizzato da un Ateneo in Italia), l'analisi delle diseguglianze di genere nella valutazione della ricerca, la rete costruita con stakeholder nazionali e internazionali, hanno fatto sì che l'Ateneo fridericiano si ponesse in una posizione di avanguardia nel campo della parità di genere, divenendo un riferimento culturale e un esempio con cui confrontarsi per altre realtà accademiche e di ricerca italiane. Questa conoscenza e le azioni che hanno consentito di realizzare il GEAP costituiscono attualmente un patrimonio della Federico II, che, come tale, va valorizzato.

Proprio con questo intento, il GEAP di UNINA prefigura la costituzione, nel nostro Ateneo, di un **Osservatorio di Genere sulla Ricerca e sull'Università**: un organismo di ricerca che erediterà il patrimonio di conoscenze ed esperienze prodotto da GENOVATE e avrà il compito di promuoverne l'ulteriore sviluppo per la promozione e la valorizzazione della parità e delle differenze di genere nella vita accademica del nostro Ateneo. In particolare, l'Osservatorio avrà le seguenti finalità:

1. promuovere studi che integrino la dimensione di genere nello studio dei sistemi di elaborazione/trasmisione/sviluppo/trasferimento/comunicazione della conoscenza e della ricerca scientifica e tecnologica, coniugando gli *Women's and Gender Study* con gli studi su *Science, Technology & Society* ;
2. valorizzare le diversità e le differenze di genere nella ricerca, anche attraverso la sperimentazione di modalità di valutazione sensibili alla multidimensionalità della "eccellenza";
3. monitorare i dati relativi alle presenze ed ai percorsi femminili nei diversi ambiti dell'attività dell'Ateneo (didattica, ricerca, terza missione, governo e amministrazione) e curare la redazione di statistiche di genere, nella direzione di una istituzionalizzazione del Bilancio di Genere di Ateneo;
4. promuovere azioni di supporto allo sviluppo dei percorsi e delle carriere femminili ed alla parità di genere nelle diverse aree disciplinari e nei diversi ambiti dell'Ateneo.

Maggiori informazioni sul progetto GENOVATE sono disponibili sui siti:
www.genovate.eu - www.genovate.unina.it

SEZIONE H

INDAGINE SULLA PERCEZIONE DELLE QUESTIONI DI GENERE NELLE CARRIERE UNIVERSITARIE

In questa sezione sono riportati i risultati di un'indagine svolta nel 2013, nell'ambito del progetto GENOVATE, per valutare la percezione della questione di genere tra il personale docente e amministrativo dell'Università Federico II.

H1. Descrizione del campione

Nel periodo intercorso fra il maggio e il luglio del 2013 un campione di 275 persone, di cui 47% donne e 53% uomini, ha completato il questionario elaborato dal progetto GENOVATE sulla percezione della questione di genere nella Federico II. L'83% dei rispondenti è risultato essere personale accademico, il 7.6% personale amministrativo e l'8.4% personale in formazione post-laurea. Il campione intervistato non include i titolari delle borse di studio e di assegni di ricerca. Complessivamente, i rispondenti coprono una quota dell'universo indagato pari al 9% del personale nei ruoli accademici ed allo 0,8% del personale nei ruoli amministrativi. Tenuto conto che comunque l'insieme dei rispondenti non è un campione casuale della popolazione indagata, dato che la scelta di rispondere al questionario denota già una autoselezione dei più sensibili ai temi affrontati, in relazione al personale amministrativo la bassa numerosità dei rispondenti ne inficia ulteriormente la rappresentatività. In ogni caso, l'autoselezione del campione analizzato richiede cautela interpretativa ed esige che le informazioni estratte dai dati attualmente disponibili siano ulteriormente integrate e approfondite con indagini mirate.

H2. Percezione delle carriere

Il primo punto esaminato dal questionario riguarda i risultati delle partecipazioni a concorsi o selezioni per una posizione diversa dalla propria. La Figura H.1 mostra il confronto tra le percentuali di partecipazioni senza successo di donne (53% sul totale delle domande delle donne) e di uomini (63% sul numero totale delle domande degli uomini).

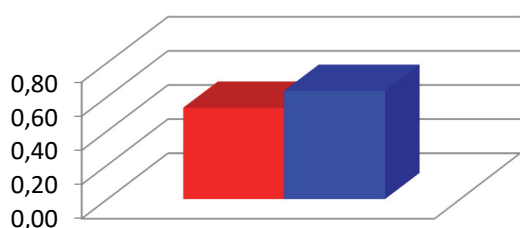


Figura H.1. Percentuale di domande respinte per le donne e gli uomini nel campione analizzato

A coloro che almeno una volta nel corso della loro carriera avevano avuto l'esperienza di una domanda respinta è stato chiesto di descrivere la propria percezione del fallimento, scegliendo tra le seguenti opzioni:

1. La mia candidatura non soddisfaceva i **criteri**
2. Ho sofferto l'impatto degli **stereotipi** di genere
3. La mia esperienza di **insegnamento** non è stata ritenuta soddisfacente
4. La mia esperienza di **ricerca** non è stata ritenuta soddisfacente
5. La mia esperienza amministrativa e di **governance** non è stata ritenuta soddisfacente
6. La mia esperienza di **tutoring** non è stata ritenuta soddisfacente
7. Ho sofferto di azioni di **mobbing**
8. Ho sofferto di **discriminazioni**
9. **Altro**

Nella lista precedente (come in tutte quelle che seguono), sono indicate in grassetto le parole chiave segnalate come etichette in figura. Le risposte a questa domanda sono sintetizzate in Figura H.2 per le donne e gli uomini. Prevale il riferimento a criteri specifici (requisiti del bando, esperienza di ricerca), ma, pur nei limiti di rappresentatività del campione, è da registrare una lieve prevalenza del riferimento a mobbing e discriminazioni da parte di uomini, cui fa da contraltare una lieve differenza percentuale di donne nel richiamo agli stereotipi di genere. L'elevato numero di uomini e donne che hanno risposto "Altro", suggerisce che alcune possibili risposte non sono state adeguatamente prese in considerazione dal questionario (la stessa osservazione va tenuta presente anche nella interpretazione delle figure H.3 e H.8).

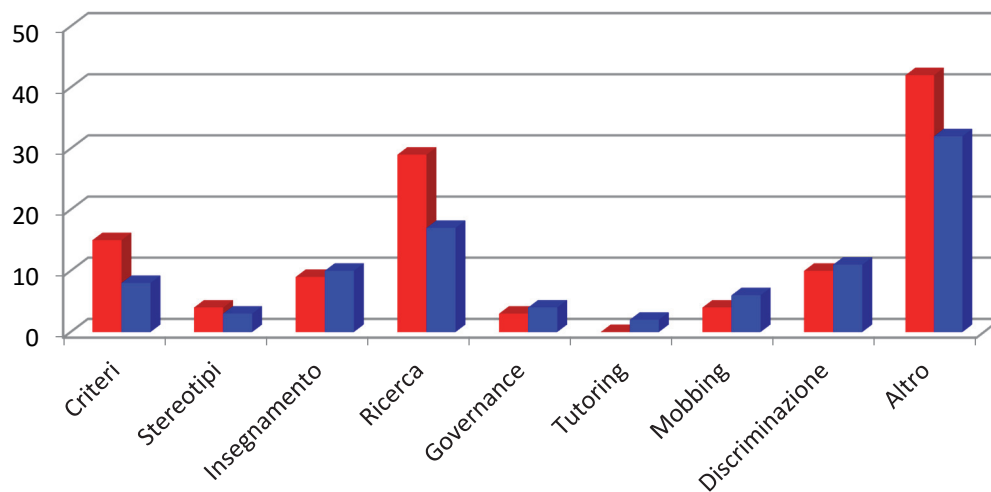


Figura H.2. Percezione sulle motivazioni riguardanti le domande di avanzamento di carriera senza successo per le donne e per gli uomini nel campione analizzato

Alla restante parte del campione, costituito da coloro che non avevano mai partecipato a selezione o concorso per una posizione diversa dalla propria, è stato chiesto il motivo per cui non lo avevano fatto. Le possibili scelte erano tra le seguenti:

1. Sono **soddisfatto/a** della mia posizione attuale
2. **Non** sono **pronto/a** ad una nuova posizione
3. Ho difficoltà legate alla **conciliazione** lavoro-vita privata

4. Non avevo il **sostegno** di colleghi anziani
5. La procedura era troppo **complicata**
6. Problemi di **famiglia/salute**
7. Ho sofferto di **pressione** da parte del mondo accademico
8. Sono già al **massimo livello** della mia carriera
9. **Altro**

Il confronto tra le risposte ottenute da donne e uomini è mostrato in Figura H.3: per entrambi i generi, tra le scelte prevalenti compare il non sentirsi pronte/i per una nuova posizione; tra le donne si registra tuttavia una ulteriore convergenza sul riferimento alla complessità della procedura di selezione, mentre tra gli uomini le risposte più frequenti si richiamano alla soddisfazione per la posizione corrente (motivazione pressoché assente tra le colleghe) o alla mancanza di sostegno da parte di colleghi più anziani (richiamata anche dalle colleghe, ma in minor misura). Relativamente minoritario, ma presente tra le donne, è il riferimento al tema della conciliazione lavoro/vita privata.

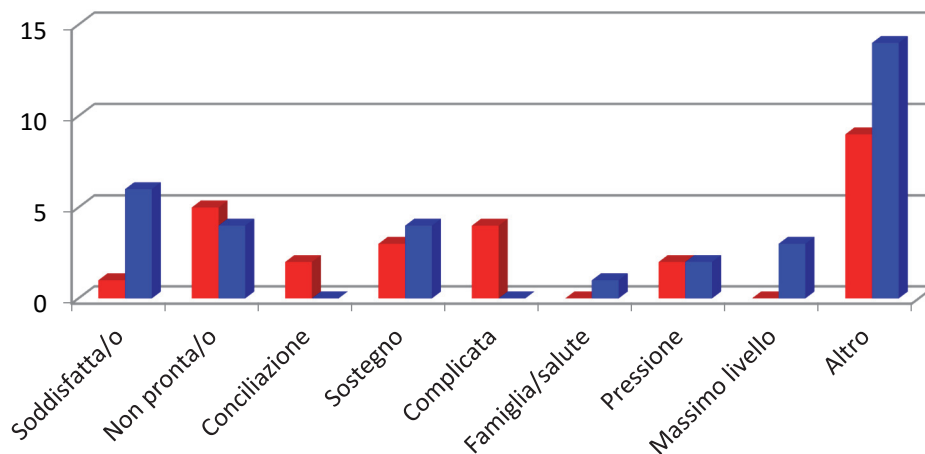


Figura H.3. I motivi per cui non si è fatta domanda di partecipazione, per il campione di donne e uomini che non hanno mai partecipato a una selezione per una posizione accademica

Un secondo punto esaminato nel questionario riguarda il godimento di un congedo. La Figura H.4 mostra che più donne (43%) rispetto agli uomini (29%) richiedono un congedo durante la carriera, coerentemente con quanto discusso nelle sezioni C ed E. Questo risultato è chiaramente connesso alla maternità e al congedo parentale che è in prevalenza richiesto da donne.

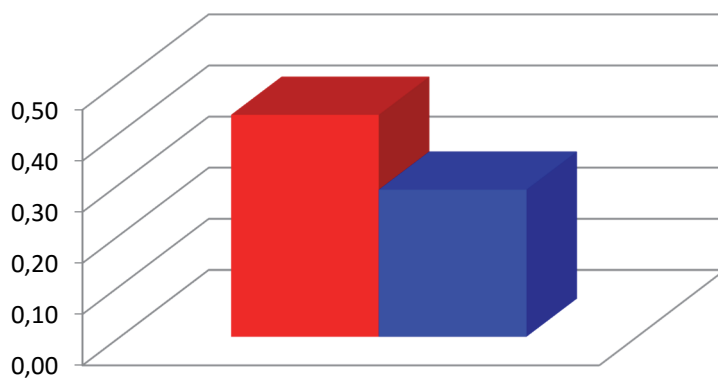


Figura H.4. Percentuale di congedi goduti da donne e uomini nel campione analizzato

La percezione dell'impatto del congedo sulla carriera è diversa per uomini e donne: come mostrato in Figura H.5, il 23% delle donne ritiene che il congedo abbia un effetto negativo sulla propria carriera, mentre solo il 2% degli uomini ha la stessa percezione. Al contrario, il 64% degli uomini ritiene che il congedo abbia avuto un'influenza positiva sulla propria carriera. Questo è probabilmente connesso al fatto che le donne più spesso ricorrono al congedo per maternità, periodo in cui non possono dedicarsi al lavoro scientifico, mentre gli uomini più frequentemente chiedono congedi per anno sabbatico, che rappresenta per loro un periodo scientificamente attivo.

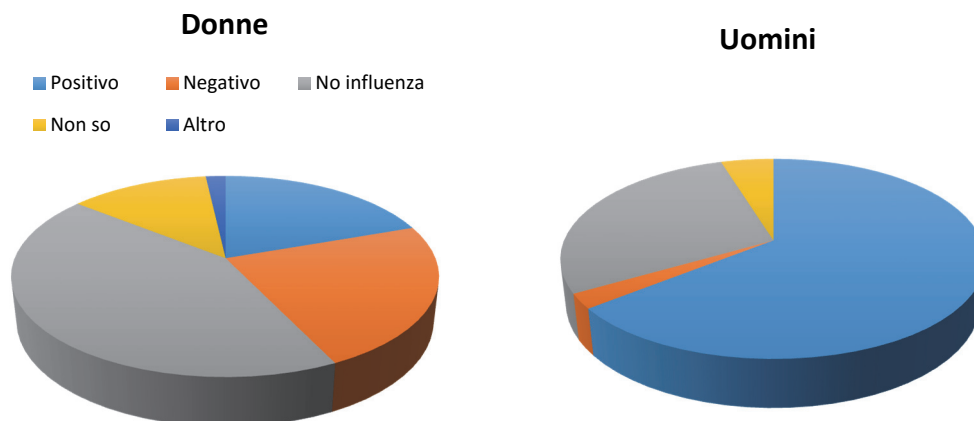


Figura H.5. Impatto del congedo ottenuto durante la carriera per le donne (a sinistra) e gli uomini (a destra) nel campione analizzato

La Figura H.6 riporta la distribuzione del campione analizzato tra i diversi organismi governativi in Ateneo (Sen = Senato, CdA = Consiglio di Amministrazione, D-VD = Direttore o Vicedirettore di Dipartimento, GD = Giunta di Dipartimento e CCS = Consiglio di Corso di Studi). Tra gli intervistati, il 30% dichiara di essere coinvolto in organismi di governo della Federico II (denotato come l'insieme GOV): il 27% delle donne contro il 32% degli uomini. Definiamo la restante parte del campione come l'insieme NoGOV.

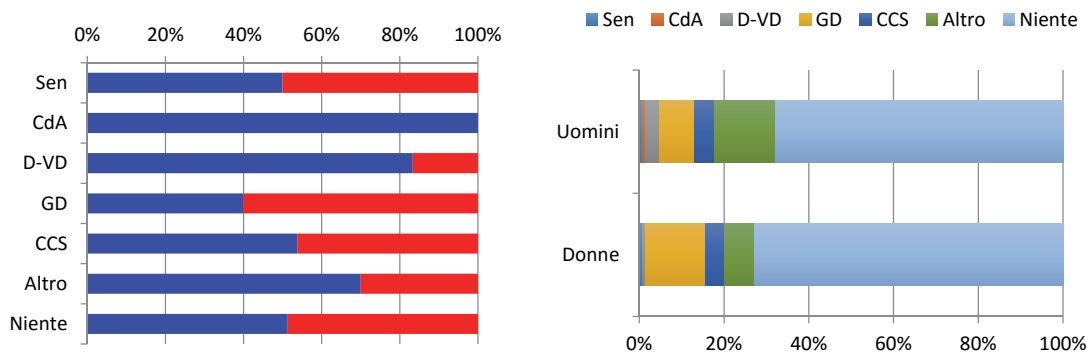


Figura H.6. A sinistra: la distribuzione di genere all'interno degli organismi governativi della Federico II. A destra: le distribuzioni separate di donne e uomini del campione tra i diversi organismi governativi.

Si noti che nessuna delle donne del campione analizzato era presente nel CdA e che entrambi i generi risultavano equamente rappresentati solo nelle commissioni con un gran numero di partecipanti, come i Consigli di Dipartimento e i Consigli di Corso di Studio.

Anche se la percentuale di donne nell'insieme GOV è inferiore a quella degli uomini, le risposte al questionario hanno evidenziato una maggiore quota di tempo sottratto alla vita privata per svolgere attività di responsabilità e di governo da parte delle donne piuttosto che degli uomini. Ai rispondenti, infatti, è stato chiesto di quantificare il tempo impiegato nelle attività connesse alla carica che ricopriva scegliendo fra le seguenti possibilità:

1. Meno della metà delle ore lavorative
2. Metà delle ore lavorative
3. Più di metà delle ore lavorative
4. Oltre alle ore lavorative sottraggo una parte delle ore da dedicare alla vita privata svolgendo il lavoro a casa.

La Figura H.7 mostra che il tempo dedicato alle attività di responsabilità e di governo è stato sottratto alla vita privata (" >1 ") nel 34% dei casi dalle donne e nel 28% dagli uomini.

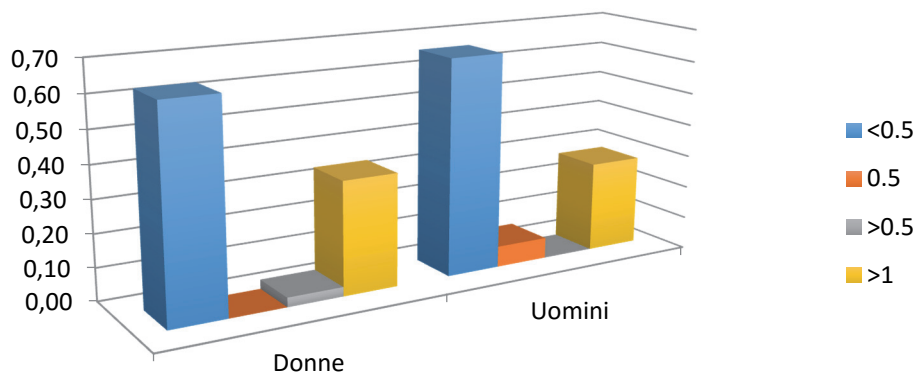


Figura H.7. Distribuzione del tempo speso in attività di governo da parte delle donne e degli uomini che compongono l'insieme GOV del campione analizzato

D'altra parte, alla domanda sui motivi per cui non si è stati coinvolti negli organi di governo UNINA, le persone del campione NoGOV hanno risposto come indicato nella Figura H.8. Le possibili scelte erano:

1. Non ho **tempo**
2. Mi sento **inadeguata/o**
3. Ho difficoltà legate alla **conciliazione** vita privata-lavoro
4. Non avevo il **sostegno** dei colleghi accademici
5. Ho problemi di **famiglia/salute**
6. Ho sofferto di **pressione** accademica
7. **Altro**

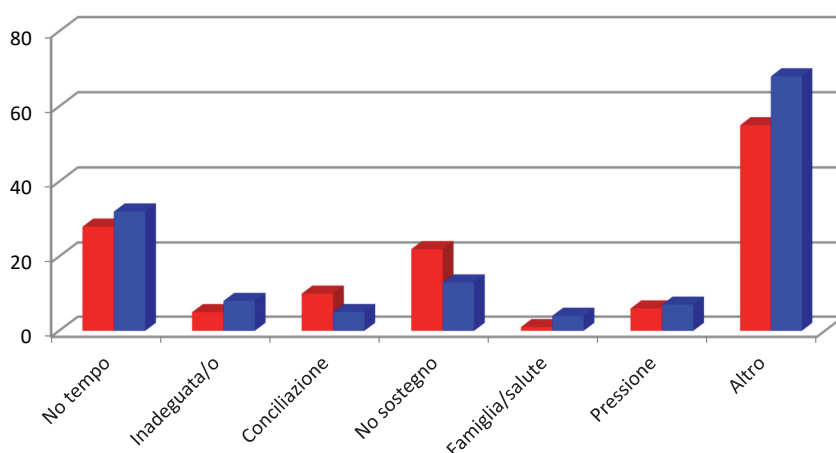


Figura H.8. Le risposte delle donne e degli uomini dell'insieme NoGOV del campione analizzato sulla ragione della loro mancanza di partecipazione alle attività di governo

La Figura H.8 mostra che la principale ragione addotta è la mancanza di tempo, anche se le donne si lamentano più degli uomini per la mancanza del sostegno necessario ai fini della designazione e/o elezione.

È stato inoltre chiesto se si identificavano differenze nella pratica lavorativa delle donne e degli uomini all'interno degli organi di governo: la risposta è stata "sì" per il 22% delle donne ed il 15% degli uomini. A quelli che avevano risposto "sì" (insieme denotato con DIFF) sono state proposte tre opzioni per chiarire la loro percezione in merito a tale differenza:

1. La differenza è nella **composizione** di genere degli organi di governo
2. La differenza è nell'**approccio** di genere ai processi decisionali
3. La differenza è nella migliore attitudine delle donne alla negoziazione e al **dialogo**

Le risposte delle persone del campione denotato con DIFF sono visualizzate nella Figura H.9, che evidenzia una connotazione in termini chiaramente qualitativi di tale differenza.

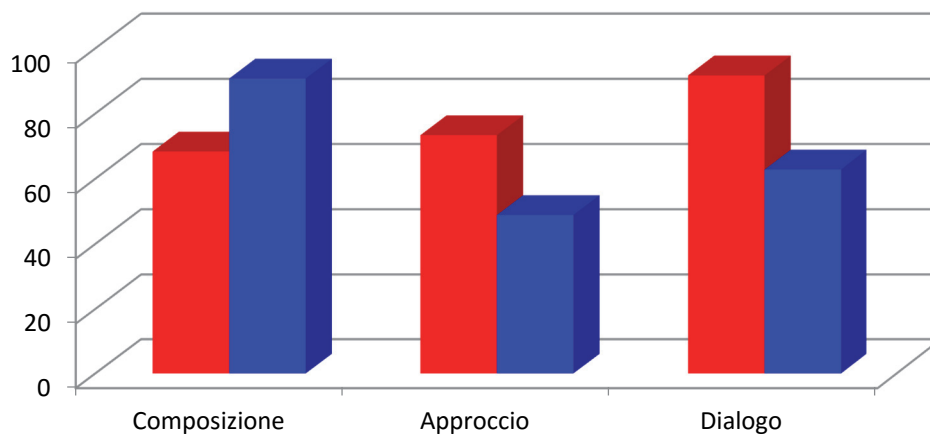


Figura H.9. Percezione sul tipo di differenza nella pratica lavorativa delle donne e degli uomini all'interno degli organismi di governo di UNINA nell'insieme DIFF

Infine, l'87% (56%) delle donne (uomini) del campione era a favore di iniziative volte a sostenere la leadership femminile e la partecipazione delle donne negli organismi decisionali dell'istituzione.

H3. Percezione della cultura e del clima dell'ambiente di lavoro

La prima domanda del questionario che mirava a determinare il clima e la cultura di genere all'interno dell'Ateneo era legata alla percezione dell'esistenza di discriminazioni di genere. È stato chiesto di esprimere un parere sulle seguenti dichiarazioni, assegnando un punteggio da 0 a 4 (0 = Fortemente in disaccordo, 1 = In disaccordo, 2 = Neutro, 3 = D'accordo, 4 = Fortemente d'accordo):

1. Nella mia vita lavorativa **non** ho affrontato **discriminazioni** di genere
2. Nel mio campo di lavoro **non** vi è alcuna **differenza** tra i contributi lavorativi di donne e uomini
3. La maggior parte delle persone nel mio campo di lavoro appartiene ad **un solo genere**
4. Nel mio campo di lavoro **non** vi è alcun genere **predominante** nelle posizioni di leadership e manageriali
5. Nel mio campo di lavoro persone di un determinato genere hanno più **vantaggi** dopo il dottorato di ricerca
6. Nel mio campo di lavoro è opportuno intensificare la **condivisione** del lavoro per promuovere la parità di genere
7. Nel mio campo di lavoro prevalgono **pratiche invisibili** che promuovono un genere piuttosto che l'altro

Il punteggio totale ottenuto per ciascuna voce, per donne e uomini, normalizzati al massimo ottenibile, è mostrato nella Figura H.10. Dai dati risulta evidente che la percezione della discriminazione di genere è inferiore tra gli uomini.

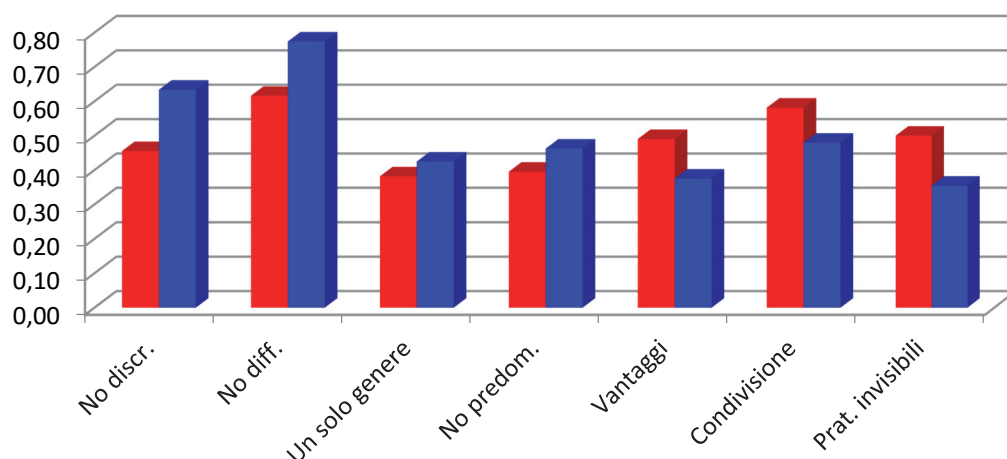


Figura H.10. Percezione sulla presenza di discriminazioni di genere nelle istituzioni del campione analizzato

È stato inoltre chiesto il parere dei rispondenti su eventuali pratiche ed iniziative dedicate a migliorare la parità di genere in Ateneo. Sono stati indicati 10 esempi di pratiche ed iniziative e, come in precedenza, è stato chiesto di dare ad ogni elemento un punteggio da 0 a 4 (0 = Inefficace, 1 = Non molto efficace, 2 = Non ne ho idea, 3 = Efficace, 4 = Altamente efficace):

1. Programmi per aumentare la **consapevolezza** sulla parità di genere
2. **Network** tra donne
3. **Sostegno finanziario** alle donne
4. **Benefit** e premi alle donne
5. Miglioramento delle pratiche di **lavoro flessibile**
6. Miglioramento delle opportunità per l'**infanzia**
7. Miglioramento delle opportunità di assistenza agli **anziani**
8. Miglioramento delle pratiche di **mentoring** istituzionali
9. **Regole** di equilibrio di genere negli organi accademici
10. Disponibilità di unità di **supporto** e di documenti **istituzionali** contro le discriminazioni di genere

Il punteggio totale ottenuto per uomini e donne, normalizzato al massimo ottenibile, è mostrato in Figura H.11, da cui risulta evidente che, con l'eccezione delle pratiche collegate alla conciliazione (elementi 5, 6 e 7), che riscuotono lo stesso tipo di consenso in entrambi i generi, le donne sono più favorevoli degli uomini alle iniziative suggerite.

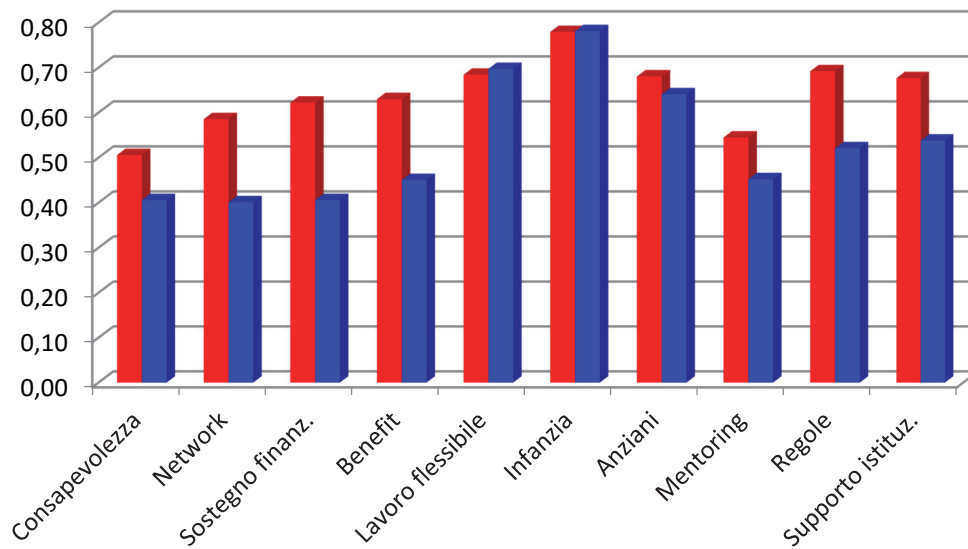


Figura H.11. Percezione sull'efficacia delle pratiche di parità di genere nelle istituzioni del campione analizzato

L'ultima domanda in questa sezione del questionario era collegata alla conciliazione: è stato chiesto di dare un punteggio da 0 a 4 per i due punti seguenti (0 = Fortemente in disaccordo, 1 = In disaccordo, 2 = Neutro, 3 = D'accordo, 4 = Fortemente d'accordo):

1. Le donne in UNINA devono affrontare **più sfide** rispetto agli uomini nel quadro della conciliazione tra lavoro e famiglia;
2. Le donne in UNINA **restano indietro** nella loro carriera a causa dei problemi legati alla conciliazione.

Il confronto tra le risposte di donne e uomini è visualizzato in Figura H.12, che mostra ancora una volta un differenziale di genere nella percezione della questione in ambito accademico, pur in riferimento al tema della conciliazione che appare in assoluto quello più universalmente percepito.

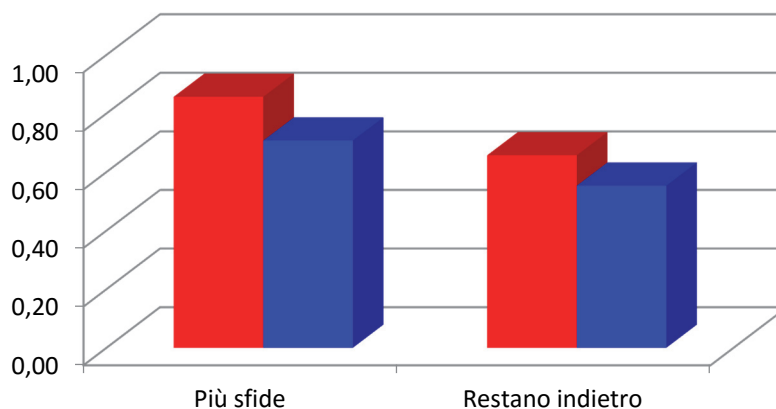


Figura H.12. Percezione sulle sfide della conciliazione nel campione analizzato



Abstract

Il Bilancio di Genere è un documento che analizza e valuta le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di una amministrazione in un'ottica di genere, con l'obiettivo di perseguire una gestione delle risorse efficiente, trasparente, equa e consapevole. La produzione del primo documento di Bilancio di Genere dell'Ateneo Federico II è stata realizzata nell'ambito del progetto europeo GENOVATE: *Transforming Organizational Culture for Gender Equality in Research and Innovation*. Il documento contiene un'ampia analisi di contesto che attraversa la tripla anima dell'Ateneo: studenti, personale docente e personale tecnico amministrativo, restituendo una fotografia della composizione degli organici in cui il divario di genere non appare ancora superato. I dati raccolti ed elaborati evidenziano e confermano l'esistenza di ostacoli culturali e strutturali che determinano, da un lato, l'abbandono della carriera scientifica da parte delle donne, dall'altro il persistere di meccanismi di segregazione orizzontale e verticale, con alcune aree e posizioni riservate esclusivamente a un genere. L'auspicio è che il Bilancio di Genere possa diventare prassi consolidata dell'Ateneo e assolvere alla propria funzione di strumento trasformativo nell'ottica del *gender mainstreaming*.

Autori

Antonella Liccardo, (*Coordinatrice del Gruppo di lavoro*) Ricercatrice del Dipartimento di Fisica; Presidentessa del Comitato Istituzionale di Indirizzo del progetto GENOVATE; componente del team del progetto GENOVATE; e-mail: antonella.liccardo@unina.it.

Maria Carmela Agodi, Professoressa Ordinaria di Sociologia Generale; Coordinatrice del *Research Network RN33-Women's and Gender Studies* della *European Sociological Association*; componente del team del progetto GENOVATE; e-mail: agodi@unina.it.

Angela Gargano, Prima Ricercatrice dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare; componente del Comitato Istituzionale di Indirizzo del progetto GENOVATE; e-mail: gargano@na.infn.it.

Maria Rosaria Masullo, Prima Ricercatrice dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare; Presidentessa del Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare; componente dell'*International Advisory Board* del progetto GENOVATE; e-mail: masullo@na.infn.it.

Ilenia Picardi, Assegnista in Studi di Genere nella Scienza presso il Dipartimento di Fisica; Project Manager del progetto GENOVATE; e-mail: ilenia.picardi@unina.it.

Ofelia Pisanti, Ricercatrice del Dipartimento di Fisica; Coordinatrice Scientifica del progetto GENOVATE; e-mail: ofelia.pisanti@unina.it.

GENOVATE è un progetto finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del Settimo Programma Quadro, bando Science in Society SiS 2012 2.1.1-1.

Il volume è stato realizzato con il cofinanziamento dell'Unione Europea.





Il volume è stato realizzato
con il cofinanziamento dell'Unione Europea

Il Bilancio di Genere è un documento che analizza e valuta le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di una amministrazione in un'ottica di genere, con l'obiettivo di perseguire una gestione delle risorse efficiente, trasparente, equa e consapevole. La produzione del primo documento di Bilancio di Genere dell'Ateneo Federico II è stata realizzata nell'ambito del progetto europeo GENOVATE: *Transforming Organizational Culture for Gender Equality in Research and Innovation*. Il documento contiene un'ampia analisi di contesto che attraversa la tripla anima dell'Ateneo: studenti, personale docente e personale tecnico amministrativo, restituendo una fotografia della composizione degli organici in cui il divario di genere non appare ancora superato. I dati raccolti ed elaborati evidenziano e confermano l'esistenza di ostacoli culturali e strutturali che determinano, da un lato, l'abbandono della carriera scientifica da parte delle donne, dall'altro il persistere di meccanismi di segregazione orizzontale e verticale, con alcune aree e posizioni riservate esclusivamente a un genere. L'auspicio è che il Bilancio di Genere possa diventare prassi consolidata dell'Ateneo e assolvere alla propria funzione di strumento trasformativo nell'ottica del *gender mainstreaming*.

Antonella Liccardo, (*Coordinatrice del Gruppo di lavoro*) Ricercatrice del Dipartimento di Fisica; Presidentessa del Comitato Istituzionale di Indirizzo del progetto GENOVATE; componente del team del progetto GENOVATE.

Maria Carmela Agodi, Professoressa Ordinaria di Sociologia Generale; Coordinatrice del *Research Network RN33-Women's and Gender Studies* della *European Sociological Association*; componente del team del progetto GENOVATE.

Angela Gargano, Prima Ricercatrice dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare; componente del Comitato Istituzionale di Indirizzo del progetto GENOVATE.

Maria Rosaria Masullo, Prima Ricercatrice dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare; Presidentessa del Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare; componente dell'*International Advisory Board* del progetto GENOVATE.

Ilenia Picardi, Assegnista in Studi di Genere nella Scienza presso il Dipartimento di Fisica; Project Manager del progetto GENOVATE.

Ofelia Pisanti, Ricercatrice del Dipartimento di Fisica; Coordinatrice Scientifica del progetto GENOVATE.

GENOVATE è un progetto finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del Settimo Programma Quadro, bando Science in Society SiS 2012 2.1.1-1.

