

PRIMO BILANCIO DI GENERE
dell'Università degli Studi dell'Aquila

2018

Bilancio di genere
dell'Università degli Studi dell'Aquila
edizione 2018

Coordinamento e realizzazione
prof.ssa Francesca Carocchia

Elaborazione tabelle
dott. Ciro Marziliano, dott.ssa Francesca Tempesta

Foto
Archivio Università degli Studi dell'Aquila
Ufficio Comunicazione, web e social network

Stampa
Centro Stampa di Ateneo

Si ringraziano i membri del CUG dell'Università degli Studi dell'Aquila

Indice

Presentazione	p. 5
1. Il quadro generale. Le persone dell'Università dell'Aquila	p. 10
2. La <i>governance</i>	p. 12
3. La componente studentesca	p. 14
A. Gli studenti/le studentesse	p. 14
B. I dottorandi/le dottorande	p. 27
4. Il personale docente	p. 31
5. Il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	p. 59
6. Le azioni	p. 68
A. Iniziative di monitoraggio, coordinamento e rete	p. 70
B. Iniziative di promozione dell'accesso delle ragazze alle carriere scientifiche	p. 72
C. La comunicazione, la formazione ed il linguaggio	p. 74
D. Strategie di lotta alla discriminazione e di sensibilizzazione verso i temi di genere	p. 75
E. Strategie per una conciliazione vita privata/vita lavorativa	p. 77
7. Conclusioni	p. 78



Presentazione

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. Attraverso di esso, è possibile valutare il diverso impatto che le politiche adottate da una determinata amministrazione hanno sul lavoro e sulla vita di uomini e donne, e, di riflesso, dell'intera 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 [...]; 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).

In Italia, il quadro normativo di riferimento è piuttosto scarso. Se si escludono alcuni disegni di legge, presentati ma mai approvati, le disposizioni che definiscono la piattaforma di partenza sul tema sono essenzialmente due:

- la 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*, nella quale viene espresso l'auspicio che il BG diventi prassi acquisita da tutte le pubbliche amministrazioni;

- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150 – Art. 10, che, nello stabilire l’obbligatorietà della Relazione sulla Performance, indica espressamente il Bilancio di Genere come parte integrante della relazione medesima.

Non stupisce, dunque, che, nel nostro Paese, la redazione del Bilancio di Genere sia una prassi ancora relativamente poco diffusa nelle pubbliche amministrazioni in generale, e nelle università in particolare.

Eppure, qualcosa si muove: ove si prenda in considerazione il caso specifico delle università, dal 2011 ad oggi sono diversi gli Atenei che si sono dotati di questo strumento. Sulla base di tali esperienze, nel 2018, la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane ha diffuso un documento, contenente “Linee guida per il Bilancio di genere delle Università”. Sempre nel 2018, ha inoltre preso l’avvio un tavolo di lavoro sulle questioni di genere, costituito presso la CRUI – Conferenza dei rettori delle Università Italiane –, che ha dato priorità assoluta alla costruzione di un modello comune e condiviso di Bilancio di genere, da adottare negli Atenei italiani, al duplice scopo di diffondere la cultura del bilancio di genere nel mondo accademico e di rendere confrontabili i dati a disposizione. Si è così inteso costruire una rete di condivisione e di attuazione di buone prassi, che facilitasse la diffusione della cultura di genere e la garanzia di pari opportunità. Questo lavoro, oltre a tener conto delle Linee guida appena citate e delle esperienze di alcune Università italiane (segnatamente, Ferrara, Federico II Napoli, Perugia, Foggia, Bologna, Firenze, Modena e RE, Pisa, Padova), fa riferimento agli indicatori utilizzati nell’ambito del programma *SheFigures*, promosso dalla Commissione europea (<http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf>).

In questa prospettiva, come è stato giustamente osservato, il Bilancio di genere «può rappresentare uno strumento rilevante sotto il profilo dell’*accountability* sociale per le università: esso consente alle istituzioni universitarie di “rendere conto”, ma anche di “rendersi conto” in maniera approfondita e strutturata, delle responsabilità connesse alla propria funzione e all’utilizzo delle risorse assegnate per

raggiungere gli obiettivi strategici definiti in fase di programmazione»¹.

È in questo contesto che l'Università degli Studi dell'Aquila presenta, oggi, il suo primo Bilancio di genere.

L'uso del termine "Bilancio", in verità, non è del tutto appropriato. Il "bilancio", in effetti, è un preciso strumento tecnico, che dovrebbe essere strutturato in tre parti, o fasi: la fase di *auditing*, durante la quale vengono analizzati il contesto e le politiche di genere di un determinato ateneo; la fase di riclassificazione delle aree di bilancio; la fase di *budgeting* in senso proprio, che dovrebbe consentire una programmazione delle risorse adeguata agli obiettivi da perseguire. È quasi superfluo rilevare come le ultime due fasi siano essenziali, essendo ad esse affidata la correzione di comportamenti e/o strategie penalizzanti in un'ottica di genere, o la conferma di atteggiamenti virtuosi. In questo senso, sono chiare le indicazioni provenienti dai gruppi di lavoro che si occupano dell'argomento: in particolare, la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane ha recentemente sottolineato la necessità che le Università si concentrino sulla fase di *budgeting*. Come è accaduto in molti altri Atenei, tuttavia, il primo Bilancio di genere dell'Ateneo aquilano è limitato alla fase di *auditing*: esso offre un quadro descrittivo della situazione di genere in Ateneo, al 2018, ma non rialloca risorse né suggerisce strategie sulla base di un piano di azioni positive. Molto, dunque, resta ancora da fare; nondimeno, questo primo passo non può che essere salutato con favore, quale indice di una acquisita consapevolezza del problema, e base concreta di partenza per l'adozione di possibili soluzioni.

Il Bilancio di genere dell'Università dell'Aquila fotografa dunque, nel dettaglio, l'attuale situazione di genere in Ateneo, con il fine:

- di acquisire consapevolezza della situazione di genere in Ateneo;
- di costituire una piattaforma di partenza, sulla base della quale elaborare strategie di correzione/miglioramento;

¹ Linee guida per il Bilancio di genere delle Università - Presentazione alla CRUI, Roma, 4 luglio 2018.

- di costruire un modello descrittivo che funga da parametro di riferimento, negli anni successivi, per la valutazione delle politiche di genere in Ateneo.

A tale scopo, viene analizzata la diversa composizione dei gruppi che operano all'interno dell'Ateneo, con riguardo, in particolare:

alla composizione dei diversi organi di governo

alla comunità studentesca nei corsi di laurea, nei corsi di specializzazione e nei corsi di dottorato di ricerca

al personale docente e ricercatore

al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.

A ciascuna componente è dedicato uno specifico capitolo, o sezione, del bilancio, per un totale di 4 capitoli, cui si aggiunge una "fotografia" iniziale della situazione di genere in Ateneo.

Nella parte finale, inoltre, il bilancio riporta un quadro sintetico delle azioni e delle iniziative promosse e degli organi di cui l'Università dell'Aquila si è dotata ai fini del raggiungimento degli obiettivi di una piena parità tra i generi e della garanzia di pari opportunità.

Il Bilancio di genere 2018 tiene inoltre conto del lavoro di coordinamento che l'Ateneo dell'Aquila ha svolto e continua a svolgere, nell'ambito del Gruppo per la promozione dell'uguaglianza di genere, d'anzì citato, costituito presso la CRUI. Sia nella scelta degli indicatori, sia nella strutturazione del discorso, il presente documento è stato pertanto elaborato tenendo conto dei risultati – ad oggi non ancora definitivi, ma almeno parzialmente disponibili – di tale lavoro; nonché del modello offerto dal Bilancio di genere dell'Università di Ferrara, primo Ateneo in Italia a dotarsi di tale strumento. La scelta degli indicatori costituisce infatti uno dei momenti-chiave, per l'elaborazione di documenti attendibili: l'adozione della metodologia descritta offre la possibilità di una valutazione più immediata della situazione dell'Ateneo aquilano, rispetto alla media nazionale ed europea.

Per quanto riguarda i dati, oltre alle preziose informazioni messe a disposizione dal MIUR, si è scelto di utilizzare principalmente le banche dati interne all'Ateneo. Ove ciò non sia stato possibile, la diversa fonte è stata segnalata a margine di ogni tabella.

In linea generale, i dati sono riferiti all'anno accademico; in alcuni casi, tuttavia, la periodizzazione è stata effettuata sulla base dell'anno solare: anche questa informazione appare specificata a margine delle tabelle.

Ove possibile, i dati relativi al 2018 sono stati confrontati con quelli relativi agli anni precedenti, offrendo così elementi di valutazione delle politiche sinora attuate.

Va considerato, infine, che in alcuni casi non è stato possibile ottenere informazioni, perché i dati non erano stati ancora elaborati e/o classificati in modo adeguato: anche sotto questo profilo, il Bilancio di genere rappresenta un progresso, perché ha offerto l'occasione per provvedere ad una diversa sistemazione delle informazioni, da ora in poi maggiormente accessibili e confrontabili con i dati di altri Atenei italiani ed europei.

Un'ultima precisazione. Diversamente da altri Atenei, l'Università dell'Aquila ha deciso di elaborare il Bilancio di genere come capitolo del Rapporto di sostenibilità. Si è voluto, in tal modo, sottolineare come le questioni di genere non costituiscano un problema a sé, ma rappresentino un elemento determinante del benessere complessivo di una comunità. Non a caso, esse sono esplicitamente menzionate tra gli obiettivi di sviluppo sostenibile, nell'ambito del progetto Horizon 2030. In tale prospettiva, le strategie di attuazione delle politiche di genere e di lotta alla discriminazione non possono essere isolate, ma vanno studiate, migliorate e risolte nell'ambito di un disegno più vasto, volto al miglioramento della vita delle persone che lavorano e studiano all'interno dell'Ateneo.

1. Il quadro generale. Le persone dell'Università dell'Aquila

All'interno del panorama nazionale, l'Università dell'Aquila si presenta come struttura di media grandezza, nella quale la presenza femminile è abbastanza significativa.

In particolare, i dati relativi alla popolazione complessiva (tab. 1.1) mostrano come, nel 2017, su un totale di 20114 unità, le donne sono 11542, pari a circa il 57.4%.

Le persone dell'Università – Anno 2017				
	Donne		Uomini	
	V.a.	%	V.a.	%
Prima fascia	26	20,5%	101	79,5%
Seconda fascia	74	33,5%	147	66,5%
Ricercatori/trici a t.i.	81	57,9%	59	42,1%
Ricercatori/trici a t.d.	12	25,5%	35	74,5%
Titolari assegni di ricerca	45	37,8%	74	62,2%
PTA	264	57,3%	197	42,7%
Popolazione studentesca	11.040	57,8%	8.059	42,2%

Tabella 1.1 - Le persone dell'Università dell'Aquila

Una analisi più dettagliata evidenzia, tuttavia, come la distribuzione per genere non sia affatto omogenea.

Infatti, mentre nell'ambito della popolazione studentesca e del personale tecnico-amministrativo la popolazione femminile supera abbondantemente il 50% (essa è pari, rispettivamente al 57.8% ed al 57,3%) del totale, tale presenza scende in misura consistente nell'ambito del personale docente.

In quest'ultimo caso, infatti, il numero delle donne è sempre inferiore a quello degli uomini, con l'unica eccezione delle ricercatrici a tempo indeterminato. Tale dato verrà approfondito e meglio analizzato più avanti, nel capitolo dedicato al personale docente; nondimeno, è opportuno richiamare sin d'ora l'attenzione sul gap che si crea rispetto alle posizioni apicali della carriera universitaria: se le ricercatrici a tempo indeterminato sono il 57.9% del totale, tale

percentuale scende al 33,5% per le professoresse associate e addirittura al 20,5% per le professoresse ordinarie.

Una menzione a parte merita, poi, la posizione delle ricercatrici a tempo determinato, pari al 25.5% del totale. L'introduzione molto recente di tale figura non consente valutazioni troppo precise, ma appare comunque significativo che la presenza femminile appaia più che dimezzata, rispetto al dato precedente. Sembra così trovare conferma l'ipotesi, secondo la quale situazioni di impiego e di carriera precarie penalizzino le donne, più degli uomini, condizionandone le scelte lavorative.



2. La governance

La tab. 2.1 offre il quadro generale della situazione della *governance* a livello di Ateneo.

Organo	Donne v.a.	Uomini v.a.	D/Tot. %
 Rettore/Rettrice	1	0	100%
 Prorettore/Prorettrici	1	1	50%
 Delegati/e del/della Rettrice	9	18	33,3%
 Direttori/Direttrici Dipartimenti e Centri	4	10	28,5%
 Componenti Consiglio di Amministrazione	3	7	30%
 Componenti Senato Accademico	8	19	29,6%
 Componenti Nucleo di Valutazione	1	5	16,6%
<i> di cui Presidente</i>	0	1	
 Componenti Collegio dei Revisori dei Conti	2	3	40%
<i> di cui Presidente</i>	0	1	
 Direttore/Direttrice generale	0	1	-
 Consiglio degli Studenti	12	15	44,44%
 Presidio Qualità	7	6	53,8%
 Collegio di Disciplina	4	8	33,3%
 Comitato Etico (Internal Review Board)	5	4	55,5%
 Comitato Unico di Garanzia (CUG)	3	3	50%

Tabella 2.1 - Composizione degli Organi di Ateneo, 2017-2018

Purtroppo, l'assenza di dati riferibili agli anni accademici precedenti rispetto a quello attuale non consente un confronto ed una valutazione in termini di miglioramento/peggioramento della situazione di genere.

E' comunque possibile constatare, per il 2018, una insufficiente presenza delle donne negli organi di Ateneo: solo in 4 casi su 13 tale presenza è pari o superiore al 50%.

Ciò premesso, merita però di essere evidenziato che l'Ateneo aquilano è tra i pochissimi, in Italia, ad essere rappresentato da una donna: dall'a.a. 2013/2014, la prof.ssa Paola Inverardi ricopre l'incarico di Rettrice.



3. La componente studentesca

A. Gli studenti/Le studentesse

La tabella qui di seguito (3.1) presenta il quadro generale della componente studentesca nell'Ateneo aquilano, per genere.

TIPOLOGIA CORSO	DONNE			UOMINI		
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2015-2016	2016-2017	2017-2018
AM01 - Ambito di Mobilità: Exchange Programs	54	50	51	48	53	48
CPA - Corso di perfezionamento		10				
CS - Corso singolo	160	205	267	56	67	77
CS24 - Corso singolo 24 CFU			1.051			415
CSS - Corso di specializzazione attività di sostegno	0	195			19	
D1 - Corso di dottorato	105	85	90	115	112	113
L - Corso di laurea (DM 270)	5.789	5.249	5.056	4.963	4.918	4.806
L1 - Laurea	240	175	157	122	93	79
L2 - Corso di laurea (DM 509)	572	409	292	535	369	271
LC5 - Laurea ciclo unico 5 anni	164	126	95	170	128	95
LC6 - Laurea ciclo unico 6 anni	126	107	93	91	73	63
LM - Laurea magistrale	1.981	1.917	1.771	1.243	1.234	1.222
LM5 - Corso di laurea magistrale ciclo unico 5 anni	957	1.050	1.122	180	183	187
LM6 - Corso di laurea magistrale ciclo unico 6 anni	683	709	710	558	565	541
LS - Corso di laurea specialistica	43	28	23	28	23	17
M1 - Master di primo livello	114	224	151	29	57	64
M2 - Master di secondo livello	39	36	77	48	51	46
S1 - Scuola di specializzazione	7			8		
SP3 - Scuola di specializzazione	11	20		7	9	
SP4 - Scuola di specializzazione SP4	50	64		30	39	
SP5 - Scuola di specializzazione (5 anni)	125	109		72	62	
SP6 - Scuola di specializzazione (6 anni)	5	3		7	6	
TFA - Tirocinio Formativo Attivo				1		
Totale	11.225	10.771	11.006	8.311	8.061	8.044

TIPOLOGIA CORSO	DONNE			UOMINI		
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Corsi di laurea	10.609	9.820	9.370	7.938	7.639	7.329
Corso singolo	160	205	267	56	67	77
TFA/ 24 CFU/ Spec. attività di sostegno	0	205	1.051	1	19	415
Master	153	260	228	77	108	110
Corsi di dottorato	105	85	90	115	112	113
Scuole di specializzazione	198	196	0	124	116	0
Totale	11.225	10.771	11.006	8.311	8.061	8.044

Tabella 3.1 – Iscritte/i per tipologia di corso

Come si può osservare, il numero di iscritte è in generale lievemente più alto rispetto al numero di iscritti, e tale dato non presenta variazioni significative nel corso degli anni.



In particolare, nell'a.a. 2017/2018 le studentesse sono state complessivamente il 57.7 % della popolazione studentesca (11.006 studentesse, a fronte di 8.044 studenti):

TIPOLOGIA DI CORSO	DONNE	UOMINI
Corsi di laurea	9.370	7.329
Corso singolo	267	77
TFA/24/CFU/Spec. attività di sostegno	1.051	415
Master	228	110
Dottorato	90	113
TOTALE	11.006	8.044

Tabella 3.2 – 2017-2018, dettaglio

La tabella seguente (3.3) mostra il dettaglio della distribuzione studentesse/studenti per tipologia di corso, espressa in percentuale, con riferimento all'a.a. 2017/2018. Si nota, in particolare, una più ampia presenza femminile nei Master, nei corsi di specializzazione e nei corsi singoli. Il dato si inverte, invece, per i corsi di dottorato, nei quali la presenza maschile (pari al 55.7% del totale) diventa superiore rispetto a quella femminile (pari al 44,3%). Tale circostanza appare significativa, specialmente ove si confronti il dato con la media generale relativa agli iscritti.

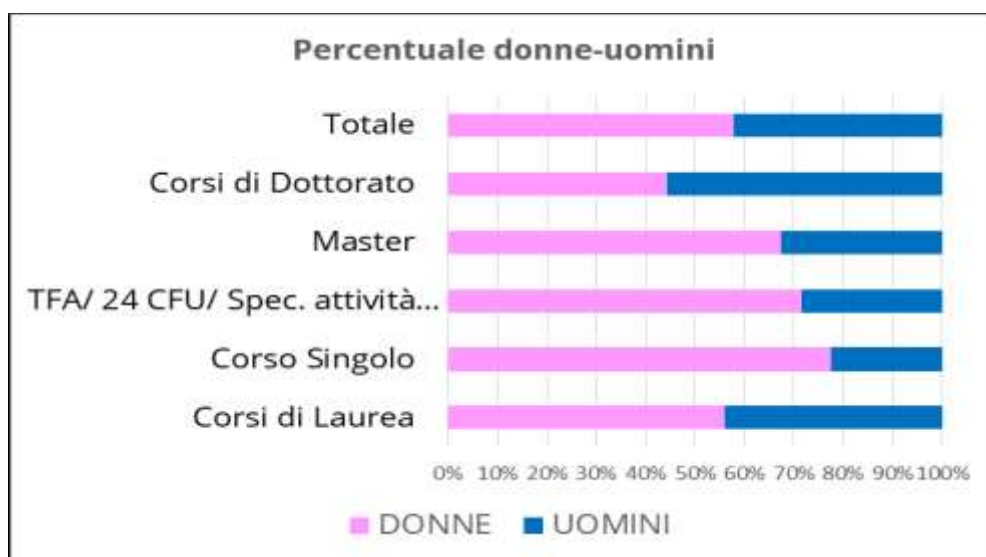


Tabella 3.3 - Percentuale delle/degli iscritte/i per tipologia di corso, dettaglio 2017/2018

Nella tabella successiva (3.4) è riportato il numero degli iscritti, per genere e dipartimento, con riferimento agli ultimi tre anni accademici (n.b.: il dato relativo al 2017/2018, pur sostanzialmente attendibile, è ancora provvisorio). Se in generale, come si è già detto, il numero di studentesse iscritte è lievemente superiore rispetto al numero degli iscritti, il rapporto iscritti/iscritte muta significativamente nei diversi Dipartimenti.

DONNE			UOMINI		
2015-2016	2016-2017	2017-2018	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Iscritte	Iscritte	Iscritte	Iscritti	Iscritti	Iscritti
591	530	485	748	678	629
309	338	355	1.071	1.098	1.124
1.426	1.444	1.510	2.410	2.434	2.411
2.920	2.742	2.426	1.706	1.572	1.378
3.187	2.632	2.273	1.657	1.509	1.323
143	164	155	209	221	224
2.583	2.856	3.742	452	488	898
66	65	61	58	61	57
11.225	10.771	11.007	8.311	8.061	8.044

Tab. 3.4 – Iscritti per dipartimento, anno accademico e genere

La presenza femminile appare molto più alta rispetto alla media nei Dipartimenti di Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente; di Scienze cliniche applicate e biotecnologie; di Scienze umane. Al contrario, la presenza maschile si fa decisamente più elevata nei Dipartimenti di Ingegneria civile, edile-architettura e ambientale; di Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica; di Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia; di Scienze fisiche e chimiche.

In particolare, il numero di iscritte nel Dipartimento di Scienze umane è pari all'85%, all'85,4% e all'80,6% del totale; mentre nel Dipartimento di Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica le iscritte sono pari al 22,3%, al 23,5% e al 24% del totale, rispettivamente negli a.a. 2015/2016; 2016/2017; 2017/2018. Dati che sembrano confermare alcuni stereotipi culturali, riscontrabili sia a livello nazionale che a livello europeo.

Si noti, infine, che il rapporto iscritti/iscritte in ciascun Dipartimento non muta significativamente al variare degli anni, sebbene si registrino lievi miglioramenti verso situazioni di maggiore equilibrio di genere: ad esempio, la presenza maschile nel Dipartimento di Scienze umane è aumentata di circa 5 punti percentuali negli ultimi tre anni; mentre la presenza femminile nelle aree STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica) è aumentata di circa 2 punti percentuali.

La successiva tabella 3.5 evidenzia il numero totale delle/gli iscritte/i a corsi di laurea, per genere e dipartimento, negli ultimi tre anni accademici. I dati di questa tabella sono, quanto a ordine di grandezza, sostanzialmente sovrapponibili a quelli illustrati nella tabella precedente (3.4) e confermano, in particolare, una maggiore presenza femminile in certi corsi di laurea, rispetto ad altri.

Iscritti/e a corsi di laurea per dipartimento									
Dipartimento	Donne		Totale	Donne		Totale	Donne		Totale
	Iscritte	%	Iscritti/e	Iscritte	%	Iscritti/e	Iscritte	%	Iscritti/e
Ingegneria civile, edile-architettura, ambientale	579	43,8	1.321	525	44	1.193	478	43,5	1.098
Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica	296	22,3	1.328	322	23,3	1.380	328	23,5	1.393
Ingegneria industriale e dell'informazione ed economia	1.389	37	3.758	1.415	37,2	3.806	1.480	38,4	3.850
Med. clinica, sanità pubblica, sc. della vita e dell'ambiente	2.595	62,8	4.131	2.373	62,9 %	3.770	2.187	62,8	3.482
Scienze cliniche applicate e biotecnologiche	3.089	66	4.683	2.544	63,9	3.984	2.215	63,2	3.504
Scienze fisiche e chimiche	133	40,4	329	157	42,9	366	147	41,4	355
Scienze umane	2.474	85,4	2.896	2.434	85,2	2.857	2.488	85,1	2.922

Tabella 3.5 – Iscritte/i a corsi di laurea per genere e dipartimento, a.a. 2015/2016, 2016/2017 e 2017/2018

Si nota, tuttavia, che in questo caso le percentuali restano costanti nei diversi anni accademici: le piccole variazioni registrate nella tabella precedente appaiono dunque riferibili agli iscritti a Master, Scuola di specializzazione etc., mentre, con riferimento ai corsi di laurea, il rapporto iscritti/iscritte si fa più stabile.

Nella tabella 3.6 viene riportato, con riferimento all'a.a. 2017/2018, il dettaglio delle iscrizioni ai diversi Corsi di Laurea (ante riforma, triennale, specialistica e a ciclo unico) per dipartimento e per genere. La componente femminile appare significativa su tutta l'offerta formativa, confermando il dato emerso dalle tabelle precedenti.

È però da sottolineare come la presenza delle donne appaia decisamente più alta nei corsi di laurea di durata più lunga, rispetto a quelli di durata più breve. In particolare, mentre nei corsi di laurea ante riforma, nei corsi di laurea specialistica/magistrale e nei corsi di laurea a ciclo unico la percentuale delle donne è pari, rispettivamente, al 66,5%, al 59,2% e al 69,5%, tale dato scende drasticamente nei corsi di laurea triennale, nei quali la percentuale delle donne è invece pari al 51,3 %.

In generale, appare dunque possibile rilevare una maggiore propensione delle studentesse, rispetto agli studenti, ad investire in percorsi di formazione medio-lunghi; con l'eccezione, tuttavia, dei CdL afferenti ai Dipartimenti di Ingegneria civile, edile-architettura e ambientale, di Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia, e di Scienze fisiche e chimiche, nei quali la percentuale di studentesse non aumenta/diminuisce nel passaggio dalla laurea triennale alla laurea specialistica/magistrale ed è comunque inferiore, rispetto alla percentuale degli studenti.

Iscritte/i a corsi di laurea per dipartimento												
Dipartimento	Corso di laurea ante riforma			Corso di laurea triennale			Corso di laurea specialistica/magistrale			Corso di laurea a ciclo unico		
	Donne		Totale	Donne		Totale	Donne		Totale	Donne		Totale
	Iscritte	Percentuale	Iscritti	Iscritte	Percentuale	Iscritti	Iscritte	Percentuale	Iscritti	Iscritte	Percentuale	Iscritti
Ingegneria civile, edile-architettura, ambientale	11	36,7%	30	134	32,4%	413	53	32,1%	165	280	57,1%	490
Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica	3	50,0%	6	187	19,0%	985	138	34,3%	402	0	-	0
Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia	17	34,0%	50	1.234	38,6%	3.195	229	37,9%	605	0	-	0
Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente	22	53,7%	41	1.044	65,7%	1.588	313	73,3%	427	808	56,7%	1.426
Scienze cliniche applicate e biotecnologiche	0	0,0%	1	1.423	58,5%	2.432	792	73,9%	1.071	0	-	0
Scienze fisiche e chimiche	0	-	0	127	43,2%	294	20	32,8%	61	0	-	0
Scienze umane	104	96,3%	108	1.201	79,0%	1.520	251	82,6%	304	932	94,1%	990
Totale	157	66,5%	236	5.350	51,3%	10.427	1.796	59,2%	3.035	2.020	69,5%	2.906

Tabella 3.6 – Iscritte/i a corsi di laurea ante riforma, triennale, specialistica e a ciclo unico, per dipartimento e per genere (a.a. 2017-2018)

La tabella 3.7 evidenzia la partecipazione ai test per l'accesso ai corsi a numero chiuso, per Corsi di studio e per genere.

CONCORSI									
A.A.	CONCORSO	DONNE				UOMINI		TOTALE DOMANDE PRESENTATE	TOTALE AMMESSE/I
		N. domande presentate	Domande presentate (%)	N. ammesse	Ammesse (%)	N. domande presentate	N. ammessi		
2015-2016	INGEGNERIA EDILE-ARCHITETTURA	29	63,0%	19	61,3%	17	12	46	31
	MEDICINA E CHIRURGIA E IN ODONTOIATRIA E PROTESI DENTARIA	447	66,2%	45	48,4%	228	48	675	93
	PROFESSIONI DELLE LAUREE SANITARIE	904	60,3%	187	58,6%	596	132	1.500	319
	SCIENZE BIOLOGICHE/ BIOTECNOLOGIE	289	63,8%	92	61,7%	164	57	453	149
	SCIENZE DELLA FORMAZIONE PRIMARIA	409	91,5%	230	93,5%	38	16	447	246
	SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE	47	56,0%	17	58,6%	37	12	84	29
	SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE TECNICHE ASSISTENZIALI	21	77,8%	10	76,9%	6	3	27	13
	SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE TECNICHE DIAGNOSTICHE	14	45,2%	8	50,0%	17	8	31	16
	SCIENZE INFERMIERISTICHE E OSTETRICHE	251	66,9%	38	76,0%	124	12	375	50
	SCIENZE MOTORIE E SPORTIVE	106	31,0%	40	24,5%	236	123	342	163
	SCIENZE PSICOLOGICHE APPLICATE	332	78,1%	202	76,2%	93	63	425	265
SCIENZE RIABILITATIVE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	87	74,4%	37	74,0%	30	13	117	50	
Totale		2.936	64,9%	925	65,0%	1.586	499	4.522	1.424
2016-2017	BIOTECNOLOGIE	138	66,7%	39	66,1%	69	20	207	59
	CONCORSO EDILE ALTRA SEDE	2	50,0%	2	66,7%	2	1	4	3
	CONCORSO MEDICINA ALTRA SEDE	55	67,9%	49	67,1%	26	24	81	73
	CONCORSO ODONTOIATRIA ALTRA SEDE	11	61,1%	11	64,7%	7	6	18	17
	INGEGNERIA EDILE-ARCHITETTURA	19	45,2%	15	41,7%	23	21	42	36
	MEDICINA E CHIRURGIA E IN ODONTOIATRIA E PROTESI DENTARIA	407	64,3%	91	65,9%	226	47	633	138
	MEDICINA PER RICORRENTI TAR	1	33,3%	1	33,3%	2	2	3	3
	PROFESSIONI DELLE LAUREE SANITARIE	834	57,7%	200	59,2%	611	138	1.445	338
	PSICOLOGIA APPLICATA, CLINICA E DELLA SALUTE	299	83,3%	106	87,6%	60	15	359	121
	SCIENZE BIOLOGICHE	164	73,9%	109	76,2%	58	34	222	143
	SCIENZE DELLA FORMAZIONE PRIMARIA	427	93,4%	222	94,5%	30	13	457	235
	SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE	23	46,0%	12	41,4%	27	17	50	29
	SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE TECNICHE ASSISTENZIALI	19	76,0%	9	69,2%	6	4	25	13
	SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE TECNICHE DIAGNOSTICHE	31	54,4%	14	58,3%	26	10	57	24
	SCIENZE INFERMIERISTICHE E OSTETRICHE	244	69,5%	37	77,1%	107	11	351	48
	SCIENZE MOTORIE E SPORTIVE	101	30,1%	54	32,0%	235	115	336	169
SCIENZE PSICOLOGICHE APPLICATE	267	74,8%	158	73,1%	90	58	357	216	
SCIENZE RIABILITATIVE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	111	75,0%	35	71,4%	37	14	148	49	
Totale		3.153	65,8%	1.164	67,9%	1.642	550	4.795	1.714
2017-2018	BIOTECNOLOGIE	113	71,5%	51	68,9%	45	23	158	74
	CONCORSO EDILE ALTRA SEDE	1	50,0%	1	50,0%	1	1	2	2
	CONCORSO MEDICINA ALTRA SEDE	47	70,1%	45	70,3%	20	19	67	64
	CONCORSO ODONTOIATRIA ALTRA SEDE	5	33,3%	5	33,3%	10	10	15	15
	INGEGNERIA EDILE-ARCHITETTURA	12	41,4%	11	45,8%	17	13	29	24
	LAUREA MAGISTRALE IN SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE TECNICHE ASSISTENZIALI	15	78,9%	14	77,8%	4	4	19	18
	LAUREA MAGISTRALE IN SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE TECNICHE DIAGNOSTICHE	11	44,0%	8	40,0%	14	12	25	20
	LAUREA MAGISTRALE IN SCIENZE INFERMIERISTICHE E OSTETRICHE	187	69,0%	37	77,1%	84	11	271	48
	LAUREA MAGISTRALE IN SCIENZE RIABILITATIVE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	113	83,1%	44	93,6%	23	3	136	47
	LM. IN SCIENZE INFERMIERISTICHE E OSTETRICHE nulla osta 2017/2018	2	100,0%	1	100,0%			2	1
	MEDICINA E CHIRURGIA E IN ODONTOIATRIA E PROTESI DENTARIA	447	65,9%	31	54,4%	231	26	678	57
	MEDICINA NULLA OSTA 2017/2018	2	33,3%	2	33,3%	4	4	6	6
	MEDICINA ORDINANZA TAR DM50/2017 SCORRIMENTO GRADUATORIA 2015/2016	4	80,0%	4	80,0%	1	1	5	5
	ODONTOIATRIA NULLA OSTA 2017/2018	1	33,3%	1	33,3%	2	2	3	3
	ODONTOIATRIA ORDINANZA TAR DM50/2017 SCORRIMENTO GRADUATORIA 2015/2016	2	40,0%	2	40,0%	3	3	5	5
	PROFESSIONI DELLE LAUREE SANITARIE	694	59,1%	187	59,2%	480	129	1.174	316
	PSICOLOGIA APPLICATA, CLINICA E DELLA SALUTE	251	82,0%	81	81,0%	55	19	306	100
	RICORRENTI ODONTOIATRIA TAR D017/2018	1	100,0%	1	100,0%			1	1
	SCIENZE BIOLOGICHE	155	65,7%	106	64,2%	81	59	236	165
	SCIENZE DELLA FORMAZIONE PRIMARIA	407	93,1%	230	93,5%	30	16	437	246
SCIENZE MOTORIE E SPORTIVE	95	33,5%	48	28,1%	189	123	284	171	
SCIENZE PSICOLOGICHE APPLICATE	235	77,8%	156	74,6%	67	53	302	209	
Totale		2.800	67,3%	1.066	66,8%	1.361	531	4.161	1.597

Tab. 3.7 (Partecipanti ai test per l'accesso ai corsi a numero chiuso)

In generale, il numero di studentesse che partecipano ai test è più alto, rispetto al numero degli studenti; si nota, inoltre, un lieve ma costante aumento della percentuale di studentesse che ha presentato domanda di ammissione, cui corrisponde una proporzionale diminuzione della percentuale maschile. Tra questi, superano il test il 66% circa delle donne (dato pressoché costante), a fronte del 32-38% circa degli uomini (la performance di questi ultimi appare in costante e significativo aumento, nel corso dei tre anni considerati).



Nella successive tabelle 3.8 e 3.9 vengono riportati i dati relativi alle immatricolazioni, rispettivamente per tutte le tipologie di corsi e per i soli corsi di studio. Come si vede, le percentuali sono sostanzialmente in linea con quanto già evidenziato in relazione alle iscrizioni: il numero delle iscritte è in generale superiore a quello degli iscritti; la componente femminile appare particolarmente significativa nei Dipartimenti di Scienze umane e di Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente.

L'area di Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica resta, invece, la più critica, in termini di partecipazione femminile: nondimeno, nel triennio considerato è possibile evidenziare un aumento significativo del numero di iscritte a questi corsi, che dal 20,5% nel 2015/2016 passa al 27,3% nel 2017/2018.

Donne immatricolate - Tutte le tipologie di corsi									
Dipartimento	Anno Accademico								
	2015-2016			2016-2017			2017-2018		
	Totale	V.a.	%	Totale	V.a.	%	Totale	V.a.	%
Ingegneria civile, edile-architettura, ambientale	186	72	38,7%	177	61	34,5%	146	40	27,4%
Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica	408	82	20,1%	431	123	28,5%	461	129	28,0%
Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia	954	351	36,8%	1.265	481	38,0%	1.252	515	41,1%
Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente	916	597	65,2%	1.063	739	69,5%	931	637	68,4%
Scienze cliniche applicate e biotecnologiche	1.052	651	61,9%	921	531	57,7%	936	568	60,7%
Scienze fisiche e chimiche	128	53	41,4%	143	68	47,6%	101	39	38,6%
Scienze umane	861	713	82,8%	1.156	991	85,7%	2.502	1.900	75,9%
NON DEFINITO	124	66	53,2%	126	65	51,6%	117	59	50,4%
Totale	4.629	2.585		5.282	3.059		6.446	3.887	

Tabella 3.8 - Immatricolazioni – Tutte le tipologie di corsi

Immatricolati - Solo corsi di studio									
Dipartimento	Anno Accademico								
	2015-2016			2016-2017			2017-2018		
	Donne			Donne			Donne		
	Totale	V.a.	%	Totale	V.a.	%	Totale	V.a.	%
Ingegneria civile, edile-architettura, ambientale	181	68	37,6%	171	61	35,7%	139	36	25,9%
Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica	386	79	20,5%	411	116	28,2%	407	111	27,3%
Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia	907	326	35,9%	1.218	459	37,7%	1.202	491	40,8%
Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente	604	389	64,4%	704	485	68,9%	636	416	65,4%
Scienze cliniche applicate e biotecnologiche	989	615	62,2%	857	500	58,3%	863	520	60,3%
Scienze fisiche e chimiche	122	52	42,6%	136	65	47,8%	90	35	38,9%
Scienze umane	724	605	83,6%	675	575	85,2%	766	639	83,4%
Totale	3.913	2.134		4.172	2.261		4.103	2.248	

Tabella 3.9 - Immatricolazioni – Solo corsi di studio

La tabella 3.10 indica il numero dei laureati e delle laureate nei corsi di studio e la percentuale dei laureati e delle laureate in corso. Sotto questo profilo, il dato generale appare equilibrato, non registrandosi differenze significative, quanto alla performance, tra la componente femminile e la componente maschile. Tale situazione, inoltre, risulta sostanzialmente costante negli ultimi tre anni.

Laureate/ corsi di studio				
Anno solare	Donne		Uomini	
	Totale	In corso %	Totale	In corso%
2015	2.033	48%	1.518	49,3%
2016	2.278	52,8%	1.487	51,6%
2017	2.028	50,6%	1.454	50,7%

Tabella 3.10 - Numero di laureati/e per genere e proporzione laureate/laureati in corso, negli ultimi tre anni

Il dato generale, che si è riportato nella tab. 3.10, viene analizzato nel dettaglio, per dipartimenti e con riferimento all'anno solare 2017, nella successiva tabella 3.11.

Laureate/i corsi di studio anno solare 2017				
Dipartimento	Donne		Uomini	
	Totale	In corso (%)	Totale	In corso (%)
Ingegneria civile, edile-architettura, ambientale	73	21,9%	117	19,7%
Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica	74	47,3%	175	45,1%
Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia	314	63,1%	551	66,8%
Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente	501	57,3%	247	39,3%
Scienze cliniche applicate e biotecnologiche	700	45,4%	282	48,9%
Scienze fisiche e chimiche	19	36,8%	25	52,0%
Scienze umane	347	47,8%	57	33,3%
Totale	2.028	50,6%	1.454	50,7%

Tabella 3.11 – Numero di laureati/e per genere e proporzione laureate/laureati in corso, per dipartimento e con riferimento all'anno solare 2017

In quattro dipartimenti su sette, le studentesse mostrano capacità di laurearsi in corso maggiori rispetto agli studenti. Sotto questo profilo, la differenza di genere non sembra incidere significativamente, attestandosi intorno ai due punti percentuali, nei Corsi di laurea incardinati nei Dipartimenti di Ingegneria civile, edile-architettura e ambientale e di Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica, ove la percentuale delle laureate in corso è, rispettivamente, del 21,9% (a fronte del 19,7% di laureati in corso) e del 47.3% (a fronte del 45.1%).

Tale proporzione muta leggermente nei Dipartimenti di Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia e di Scienze cliniche applicate e biotecnologiche, ove la percentuale dei laureati in corso è di oltre 3 punti percentuali superiore, rispetto alle laureate in corso.

Una situazione diversa è riscontrabile nei tre Dipartimenti rimanenti: infatti, mentre nel Dipartimento di Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente e nel Dipartimento di Scienze umane la percentuale di laureate in corso è fortemente superiore a quella dei laureati in corso (rispettivamente, 57.3% di laureate a fronte del

39.3% di laureati in corso; 47.8% di laureate a fronte del 33.3% di laureati in corso), tale proporzione si inverte drasticamente nel Dipartimento di Scienze fisiche e chimiche, ove si laurea in corso il 36.8% delle studentesse, a fronte del 52% dei ragazzi. Tali dati appaiono particolarmente indicativi, specie se sovrapposti a quelli già evidenziati nelle tabelle 2.4 e 2.5, dai quali emergeva un trend di conferma di certi stereotipi culturali.



La successiva tabella 3.12 riporta l'età media dei laureati e delle laureate, per anno solare e per genere. In generale, la performance della componente femminile risulta lievemente migliore, rispetto a quella della componente maschile. Tra il 2015 ed il 2017, si nota comunque una leggera tendenza all'aumento dell'età media delle laureate.

Età delle/dei laureate/i per anno solare									
	2015			2016			2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Età alla laurea	29,28	31,16	30,29	30,36	31,09	30,55	30,68	31,53	31,13

Tabella 3.12 – Età media dei laureati e delle laurea

La tabella 3.13 riporta invece il tasso di occupazione per genere a 1, 3 e 5 anni dalla laurea.

Tasso di occupazione per genere		
XX indagine Almalaurea (2018)		
A 1 anno dalla laurea		
	Donne	Uomini
Laurea primo livello	40,8	39,2
Laurea specialistica/magistrale a ciclo unico	51,2	65,3
Laurea specialistica/magistrale	56,9	63,5
Scienze della Formazione Primaria	85,2	-
A 3 anni dalla laurea		
	Donne	Uomini
Laurea specialistica/magistrale a ciclo unico	39,0	62,3
Laurea specialistica/magistrale	71,8	81,7
Scienze della Formazione Primaria	95,3	100
A 5 anni dalla laurea		
	Donne	Uomini
Laurea specialistica/magistrale a ciclo unico	46,0	66,7
Laurea specialistica/magistrale	76,1	84,9
Scienze della Formazione Primaria	98,6	-
<i>I dati non vengono visualizzati per collettivi con meno di 5 laureati</i>		

Tabella 3.13 – Tasso di occupazione a 1, 3 e 5 anni

Se si esclude il dato relativo al livello di occupazione per i laureati e le laureate di primo livello a un anno dalla laurea, sostanzialmente coincidente e con un lievissimo vantaggio per le ragazze, la tabella evidenzia come gli uomini tendano a trovare occupazione più facilmente delle donne. Tendenzialmente, inoltre, tale differenza aumenta progressivamente, all'aumentare della distanza temporale dalla laurea: se a un anno dal conseguimento del titolo di studio il divario è pari al 14% circa per le lauree specialistiche/magistrali a ciclo unico e pari al 7% circa per le lauree specialistiche/magistrali non a ciclo unico, a 5 anni dalla laurea esso cresce al 20% nel primo caso e al 9% circa nel secondo caso. Fa eccezione la laurea in Scienze della formazione primaria, ove la percentuale di donne occupate è

particolarmente significativa, e sfiora il 100% a 5 anni dal conseguimento del titolo di studio. Tale dato, di per sé promettente, deve tuttavia essere valutato alla luce della circostanza, già evidenziata, che in tale ciclo di studi la presenza delle donne è particolarmente significativa, confermando un altro stereotipo di genere (“le donne sono più adatte all’insegnamento”).

I dati relativi al tasso di occupazione acquistano peraltro particolare significato, ove messi in relazione con quelli relativi al livello di retribuzione (tab. 3.14). Si nota, in particolare, come, indipendentemente dal periodo di analisi, la retribuzione media mensile delle donne sia costantemente inferiore a quella degli uomini. In particolare, gli uomini guadagnano in media circa il 20% in più delle donne; ma il divario si fa ancora più evidente per le lauree a ciclo unico a 5 anni dal conseguimento del titolo di studio, quando le carriere iniziano a consolidarsi. Anche in questo caso, le differenze si attenuano nel caso delle laureate e dei laureati in Scienze della formazione primaria, che a 5 anni dalla laurea hanno livelli di retribuzione simili, con un lieve vantaggio comunque, per gli uomini.

Retribuzione media mensile per genere		
XX indagine AlmaLaurea (2018)		
A 1 anno dalla laurea		
	Donne	Uomini
Laurea primo livello	843	1.111
Laurea specialistica/magistrale a ciclo unico	981	1.215
Laurea specialistica/magistrale	1.065	1.333
Scienze della Formazione Primaria	1.319	1.376
A 3 anni dalla laurea		
	Donne	Uomini
Laurea specialistica/magistrale a ciclo unico	1.160	1.468
Laurea specialistica/magistrale	1.160	1.433
Scienze della Formazione Primaria	1.001	1.276
A 5 anni dalla laurea		
	Donne	Uomini
Laurea specialistica/magistrale a ciclo unico	1.279	1.808
Laurea specialistica/magistrale	1.277	1.573
Scienze della Formazione Primaria	1.284	1.376

Tabella 3.14 - Retribuzione media mensile per genere a 1, 3 e 5 anni

B. I dottorandi/le dottorande

Sempre nell'ambito della componente studentesca, in questa sezione verranno analizzati, più specificamente, i dati relativi al dottorato di ricerca.

Si osserva, in generale, che la presenza di donne nei dottorati di ricerca, nell'Ateneo aquilano, è inferiore alla media nazionale: mentre in quest'ultimo caso i dati si attestano – e in alcuni anni superano – il 50% circa, la presenza femminile nell'Università dell'Aquila è pari a circa il 43-44% del totale di studenti iscritti al dottorato. Nel periodo di riferimento i dati registrano, peraltro, una flessione: se nel 2015/16 le donne erano il 47,7% del totale di iscritti, tale percentuale scende al 43,1% nel 2016/17 ed al 44,1% nel 2017/18.

L'Ateneo aquilano registra invece una performance lievemente migliore, rispetto alla media nazionale, ove si consideri la percentuali di coloro che conseguono il titolo di studio, per anno solare: si alternano, in tal caso, anni in cui la percentuale di dottoresse di ricerca nell'Ateneo aquilano supera la media nazionale, ed anni in cui tale percentuale resta significativamente inferiore.

Percentuale dottoresse per anno solare		
Anno	Ateneo	Italia
	Donne%	Donne%
2014	46,8	52,4
2015	55,9	51,6
2016	39,1	51,8
2017	54,1	n.d.

Tabella 3.15 - Percentuale dottoresse per anno solare – confronto con la media nazionale

Anche in questo caso, l'analisi dettagliata della distribuzione degli iscritti e delle iscritte mostra sensibili differenze, in base ai settori di studio (tab. 3.16). Infatti, la percentuale di ragazze nei corsi di dottorato nelle aree di Scienze, scienze matematiche e informatiche, pari a circa un terzo del totale, è pressoché costante nel triennio di riferimento 2015-2018, mentre essa supera abbondantemente il 60% nei settori "Salute e welfare" e "Scienze sociali, economiche e

giuridiche” (con la sola eccezione del settore “Scienze sociali, economiche e giuridiche”, nell’a.a. 2016/17) e scende progressivamente al di sotto del 30% nel settore “Ingegneria industriale e civile”.

Iscritte/i dottorato di ricerca per settori di studio									
Settori	2015-2016			2016-2017			2017-2018		
	Iscritti	di cui donne		Iscritti	di cui donne		Iscritti	di cui donne	
	V.a.	V.a.	%	V.a.	V.a.	%	V.a.	V.a.	%
Scienze, scienze matematiche e informatiche	76	23	30,3%	75	23	30,7%	75	23	30,7%
Ingegneria industriale e civile	50	20	40,0%	44	12	27,3%	44	13	29,5%
Salute e <i>welfare</i>	82	54	65,9%	68	46	67,6%	75	48	64,0%
Scienze sociali, economiche e giuridiche	12	8	66,7%	10	4	40,0%	10	6	60,0%
Totale	220	105	47,7%	197	85	43,1%	204	90	44,1%

Tabella 3.16 - Iscritti/e Dottorato di ricerca per anno accademico e settore di studio

Il dato appare significativo, specialmente se confrontato con quello relativo alla performance complessiva dei dottorandi e delle dottorande (tab. 3.17): queste ultime, infatti, sia nel 2015/16 che nel 2017/18, mostrano una maggiore capacità di conseguimento dell’obiettivo. L’analisi per settori di studio/anno accademico mostra però, in questo caso, dati fortemente disomogenei, che non consentono l’individuazione di trend definiti.

Dottorese/Dottori di ricerca per settori di studio									
Settori	2015-2016			2016-2017			2017-2018		
	Dottori	di cui donne		Dottori	di cui donne		Dottori	di cui donne	
	V.a.	V.a.	%	V.a.	V.a.	%	V.a.	V.a.	%
Scienze, scienze matematiche e informatiche	13	9	69,2%	20	7	35,0%	20	7	35,0%
Scienze umanistiche e artistiche	8	6		7	2		0	0	
Ingegneria industriale e civile	37	18	48,6%	24	11	45,8%	20	8	40,0%
Salute e <i>welfare</i>	50	26	52,0%	58	22	37,9%	41	27	65,9%
Scienze sociali, economiche e giuridiche	3	3	100,0%	6	3	50,0%	4	4	100,0%
Totale	111	62	55,9%	115	45	39,1%	85	46	54,1%

Tabella 3.17 - Dottori/dottorese di ricerca per anno accademico e settore di studio

Le tabelle 3.18 e 3.19 riportano le domande relative ai congedi di maternità/paternità ed ai congedi parentali, degli iscritti e delle

iscritte al dottorato di ricerca, specificando il numero dei beneficiari e dei giorni usufruiti. Appare particolarmente significativa l'assenza totale di domande di congedo per paternità.

Anno	Donne		Uomini	
	Beneficiari	N° giorni	Beneficiari	N° giorni
2014/2015	3	565	-	-
2015/2016	2	320	-	-
2016/2017	2	310	-	-
2017/2018	4	785	-	-

Tabella 3.18 - Congedi di maternità/paternità

Anno	Donne		Uomini	
	Beneficiari	N° giorni	Beneficiari	N° giorni
2014/2015	1	92	-	-
2015/2016	1	92	-	-
2016/2017	-	-	2	275
2017/2018	-	-	-	-

Tabella 3.19 - Congedi parentali

Il numero delle domande di congedo parentale appare, invece, più equamente distribuito: nel periodo temporale di riferimento, uomini e donne hanno presentato complessivamente il medesimo numero di domande, e sono gli uomini a fruire di un periodo più lungo. Tale dato lascia ipotizzare che la funzione di cura non sia più esclusivamente delegata alla figura femminile.

La tabella 3.20 mostra, infine, l'età media dei dottorandi e degli specializzandi, per genere ed anno accademico. Non si segnalano, al proposito, significative differenze tra uomini e donne.

Età media dottorandi/e e specializzandi/e						
	2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dottorande/i	30,1	30	29,8	29,9	30	29,9
Specializzande/i	30,7	30,6	31,2	30,9	n.d.	n.d.

Tabella 3.20 - Età media dei dottorandi e degli specializzandi

4. Il personale docente

In questa sezione verranno analizzati i dati relativi al personale docente. Con tale espressione si indica:

- il personale docente di prima fascia
- il personale docente di seconda fascia
- i ricercatori e le ricercatrici a tempo indeterminato
- i ricercatori e le ricercatrici a tempo determinato
- i titolari e le titolari di assegni di ricerca



I dati relativi alla presenza femminile nell'ambito del personale docente e ricercatore nell'Ateneo dell'Aquila appaiono, in generale, in linea con quelli nazionali: si conferma, in particolare, una massiccia presenza della componente maschile, rispetto a quella femminile, con un divario che aumenta in favore degli uomini, man mano che si

progredisce verso le posizioni apicali della carriera accademica (tab. 4.1).

Anno 2018

Personale docente e ricercatore	Donne		Uomini	
	V.a.	%	V.a.	%
Prima fascia (Grade A)	29	11,9%	104	24,4%
Seconda fascia (Grade B)	75	30,7%	145	34%
Ricercatore a T.I. (Grade C)	78	32%	59	13,8%
Ricercatore a T.D. (Grade C)	17	7%	43	10,1%
Titolari assegno di ricerca (Grade D)	45	18,4%	75	17,6%
Totali	244		426	

al 31/12/2015

Personale docente e ricercatore	Donne		Uomini	
	V.a.	%	V.a.	%
Prima fascia (Grade A)	25	10,5%	108	27,6%
Seconda fascia (Grade B)	73	30,5%	149	38,1%
Ricercatore a T.I. (Grade C)	92	38,5%	70	17,9%
Ricercatore a T.D. (Grade C)	7	2,9%	15	3,8%
Titolari assegno di ricerca (Grade D)	42	17,6%	49	12,5%
Totali	239		391	

al 31/12/2013

Personale docente e ricercatore	Donne		Uomini	
	V.a.	%	V.a.	%
Prima fascia (Grade A)	29	11,6%	119	29,3%
Seconda fascia (Grade B)	52	20,8%	131	32,3%
Ricercatore a T.I. (Grade C)	110	44%	86	21,2%
Ricercatore a T.D. (Grade C)	12	4,8%	22	5,4%
Titolari assegno di ricerca (Grade D)	47	18,8%	48	11,8%
Totali	250		406	

Tabella 4.1 - Personale docente e ricercatore per anno, genere e qualifica

Il confronto dei dati al 31 dicembre 2013, al 31 dicembre 2015 e al 30 giugno 2018 evidenzia, inoltre, in generale, una progressiva ma costante diminuzione della componente femminile rispetto al totale del personale docente e ricercatore, analizzata in dettaglio nella tabella 4.2.

Anno	% Donne
2013	38,1
2015	37,9
2018	36,4

Tabella 4.2 - Presenza femminile nel corpo docente e ricercatore, per anno

A fronte di tale diminuzione, l'analisi di dettaglio mostra tuttavia come, nel periodo considerato, i dati relativi alla progressione di carriera migliorino progressivamente (tab. 4.3): negli ultimi 5 anni, la presenza femminile è aumentata costantemente sia con riferimento alla Prima fascia, che con riferimento alla Seconda fascia (salvo un calo registrato nel 2015, in relazione alla Prima fascia); mentre la percentuale delle ricercatrici, rispetto al totale, è rimasta pressoché costante.

Merita invece una riflessione il dato relativo alle ricercatrici a tempo determinato ed alle titolari di assegno di ricerca: registrandosi, in questi casi, una costante e significativa diminuzione delle donne nell'arco temporale di riferimento, che potrebbe avere inevitabili ripercussioni nell'equilibrio futuro delle componenti di genere del corpo docente e ricercatore. Ove, poi, il dato venga confrontato con quello relativo alla percentuale delle ricercatrici a tempo indeterminato, significativamente superiore, emerge con chiarezza una preoccupante contrazione della componente femminile nell'accesso alla carriera accademica.

Qualifica	2013		2015		2018	
	%Donne	%Uomini	%Donne	%Uomini	%Donne	%Uomini
Prima fascia (Grade A)	19,6	80,4	18,8	81,2	21,8	78,2
Seconda fascia (Grade B)	28,4	71,6	32,9	67,1	34,1	65,9
Ricercatrici T.I. (Grade C)	56,1	43,9	56,8	43,2	56,9	43,1
Ricercatrici T.D. (Grade C)	35,3	64,7	31,8	68,2	28,3	71,7
Titolari assegno di ricerca (Grade D)	49,5	50,5	46,1	53,9	37,5	62,5

Tabella 4.3 - Presenza femminile per qualifica e anno

La tabella successiva (4.4) mostra, sempre con riferimento alla presenza femminile nell'ambito del personale docente e ricercatore, il raffronto tra la situazione dell'Università dell'Aquila e la media nazionale per l'anno 2018. La performance dell'Ateneo aquilano, in questo caso, è più che soddisfacente: sia con riferimento alla Prima fascia, sia con riferimento alla Seconda fascia, sia, infine, con riferimento al personale Ricercatore a T.I., la componente femminile è significativamente superiore alla media nazionale. Il dato si inverte, invece, nelle ultime due posizioni, relative al personale ricercatore a T.D. ed alle titolari di assegni di ricerca, rispetto alle quali la componente femminile è ben lontana dalla media nazionale, già di per sé critica.

Personale docente e ricercatore	Donne - Ateneo		Donne - Italia	
	V.a.	%	V.a.	%
Prima fascia (Grade A)	29	11,9%	3116	10,2%
Seconda fascia (Grade B)	75	30,7%	7797	25,5%
Ricercatore a T. ind. (Grade C)	78	32,0%	6647	21,8%
Ricercatore a T. det. (Grade C)	17	7,0%	5852	19,2%
Titolari assegno di ricerca (Grade D)	45	18,4%	7110	23,3%
Totali	244		30522	

Tabella 4.4 - Personale docente e ricercatore: raffronto quota % femminile per qualifica Ateneo-Italia, anno 2018

La tabella 4.5 offre invece il raffronto tra la situazione italiana e quella dell'Ateneo aquilano, con riferimento alla quota del personale docente di prima fascia in rapporto a tutto il personale docente e ricercatore.

Ateneo		Italia	
Donne	Uomini	Donne	Uomini
29	104	3116	10235

Tabella 4.5 - Personale docente di I fascia – grade A – rispetto al personale di ricerca: raffronto Ateneo-Italia

In questo caso, l'Ateneo aquilano si colloca al di sotto della media nazionale: nell'Università dell'Aquila, le docenti di Prima fascia (Grade

A) costituiscono il 21,8 % del totale del personale docente e ricercatore, mentre a livello nazionale tale percentuale sale al 23,3%.

La successiva tabella 4.6 riporta i dati relativi al personale docente e ricercatore, per qualifica e fascia d'età, relativi all'anno accademico 2017/2018. L'età media del personale docente e ricercatore decresce, come prevedibile, dal ruolo di Professore ordinario a professore associato, a ricercatore a T.I. e a T.D., ad assegnista di ricerca. L'età media è comunque piuttosto alta: nell'Università dell'Aquila non ci sono docenti strutturati (ricercatori a T.I., Professori associati o professori ordinari) al di sotto dei 35 anni e si conta un solo Ordinario (uomo) nella fascia 35-44. Le percentuali rilevate, inoltre, sono sostanzialmente omogenee; si nota, tuttavia, come la presenza degli uomini sia più elevata, già a partire dai 45 anni.

Fascia di età	Personale di ricerca	Donne		Uomini	
		V.a.	%	V.a.	%
<35 anni	Prima fascia (Grade A)	0	0,0%	0	0,0%
	Seconda fascia (Grade B)	0	0,0%	0	0,0%
	Ricercatore a T. ind. (Grade C)	0	0,0%	0	0,0%
	Ricercatore a T. det. (Grade C)	3	1,2%	4	0,9%
	Titolari assegno di ricerca (Grade D)	25	10,2%	45	10,6%
35-44 anni	Prima fascia (Grade A)	0	0,0%	1	0,2%
	Seconda fascia (Grade B)	9	3,7%	15	3,5%
	Ricercatore a T. ind. (Grade C)	9	3,7%	7	1,6%
	Ricercatore a T. det. (Grade C)	12	4,9%	33	7,7%
	Titolari assegno di ricerca (Grade D)	14	5,7%	28	6,6%
45-54 anni	Prima fascia (Grade A)	5	2,0%	14	3,3%
	Seconda fascia (Grade B)	26	10,7%	54	12,7%
	Ricercatore a T. ind. (Grade C)	31	12,7%	20	4,7%
	Ricercatore a T. det. (Grade C)	2	0,8%	6	1,4%
	Titolari assegno di ricerca (Grade D)	6	2,5%	2	0,5%
≥ 55 anni	Prima fascia (Grade A)	24	9,8%	89	20,9%
	Seconda fascia (Grade B)	40	16,4%	77	18,1%
	Ricercatore a T. ind. (Grade C)	38	15,6%	31	7,3%
	Ricercatore a T. det. (Grade C)	0	0,0%	0	0,0%
	Titolari assegno di ricerca (Grade D)	0	0,0%	0	0,0%

Tabella 4.6 - Personale docente e ricercatore per genere, qualifica, fascia d'età

I dati relativi all'età vengono analizzati più in dettaglio nella tabella di seguito riportata (4.7), ove si prende in considerazione l'andamento negli anni dell'età media del personale docente e ricercatore, per genere e qualifica. In linea generale, si rileva che, a tutti i livelli della carriera, nel periodo considerato l'età media tende progressivamente a diminuire. L'unica eccezione è costituita dai ricercatori a T.I.: dato prevedibile, trattandosi di una categoria ad esaurimento, per la quale non si sono registrate nuove assunzioni. Si nota inoltre che nella Prima e nella Seconda fascia l'età media delle donne è leggermente inferiore a quella degli uomini: sembrerebbe che le donne riescano a raggiungere prima le posizioni apicali della carriera.

Qualifica	2013		2015		2017	
	Età media		Età media		Età media	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Prima fascia (Grade A)	58,83	59,13	58,51	58,21	55,86	56,57
Seconda fascia (Grade B)	52,76	53,36	50,06	51,23	49,16	49,58
Ricercatore a T. ind. (Grade C)	47,65	47,12	48,15	47,04	47,85	47,79
Ricercatore a T. det. (Grade C)	36	0	38	34,63	34,75	34,25
Titolari assegno di ricerca (Grade D)	33,63	32,39	32,01	31,80	30,14	30,58

Tabella 4.7 - Età media del personale docente e ricercatore, per genere, qualifica ed anno

La tabella 4.8 illustra invece la distribuzione del personale docente e ricercatore per genere nei diversi Dipartimenti dell'Ateneo.

Dipartimento	Donne			Uomini		
	V.a.	% donne	% Dipartimento	V.a.	% uomini	% Dipartimento
Ingegneria civile, edile - architettura, ambientale	6	3,1%	15,79%	32	9,2%	84,21%
Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica	29	14,9%	32,95%	59	17,1%	67,05%
Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia	23	11,8%	24,21%	72	20,8%	75,79%
Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente	60	30,8%	45,11%	73	21,1%	54,89%
Scienze cliniche applicate e biotecnologiche	39	20,0%	46,99%	44	12,7%	53,01%
Scienze fisiche e chimiche	13	6,7%	24,07%	41	11,8%	75,93%
Scienze umane	25	12,8%	50,00%	25	7,2%	50,00%
Totale	195			346		

Tabella 4.8 - Personale docente e ricercatore per genere e Dipartimento

Si osserva che, prevedibilmente, le donne sono più numerose nei Dipartimenti di Scienze cliniche applicate e biotecnologie e di Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente; meno numerose nei Dipartimenti di Ingegneria civile, edile-architettura, ambientale e di Scienze fisiche e chimiche. Un rilievo a parte merita il dato relativo al Dipartimento di Scienze Umane, nel quale, a fronte di una massiccia presenza femminile nel corpo studentesco, la percentuale di donne che ricopre il ruolo docente e ricercatore è pari al solo 12,8% del totale .



Tali risultati devono in ogni caso essere valutati anche alla luce della ripartizione delle componenti maschile e femminile all'interno dei singoli Dipartimenti: emerge allora come tali componenti siano distribuite in modo più equilibrato nei Dipartimenti di Scienze umane, di Scienze chimiche applicate e biotecnologiche e di Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente, nei quali il numero delle docenti e delle ricercatrici è pari o di poco inferiore al numero dei docenti e dei ricercatori. Lo squilibrio tra le due componenti appare invece assai significativo nei Dipartimenti di Ingegneria civile,

edile-architettura e ambientale, di Scienze fisiche e chimiche e di Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia, ove la presenza femminile scende al di sotto del 25%.

La tabella 4.9 consente, inoltre, di focalizzare il dettaglio relativo alla distribuzione, nei singoli Dipartimenti, dei docenti e delle docenti di Prima fascia.

Dipartimento	Donne			Uomini		
	V.a.	% donne	% Dipartimento	V.a.	% uomini	% Dipartimento
Ingegneria civile, edile - architettura, ambientale	0	0%	0%	5	4,8%	100%
Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica	5	17,2%	25%	15	14,4%	75%
Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia	3	10,3%	8,33%	33	31,7%	91%
Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente	12	41,4%	37,50%	20	19,2%	62,50%
Scienze cliniche applicate e biotecnologiche	6	20,7%	27,27%	16	15,4%	72,73%
Scienze fisiche e chimiche	0	0%	0%	6	5,8%	100%
Scienze umane	3	10,3%	25%	9	8,7%	75%
Totale	29			104		

Tabella 4.9 - Personale docente di Prima fascia (Grade A) per genere e Dipartimento

Anche in questo caso, i Dipartimenti di Ingegneria civile, edile-architettura, ambientale e di Scienze fisiche e chimiche si rivelano le aree di maggiore criticità, addirittura con una assenza totale di ordinari donna. Segue il Dipartimento di Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia, nel quale le professoresse ordinarie sono appena il 10,3% del totale di Ateneo; situazione che si rivela ancor più penalizzante ove si consideri il dato interno al Dipartimento stesso, in base al quale le donne sono appena l'8,33% del totale dei docenti di prima fascia afferenti al Dipartimento.

Nella tabella 4.10 i dati relativi alla presenza femminile in Ateneo sono stati analizzati in base al settore scientifico di appartenenza; nella successiva tabella 4.11, invece, essi risultano aggregati secondo la classificazione per aree suggerita dai *Fields of Research and*

Development (FORD), disponibile all'indirizzo <http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Documents/oecd-frascati-manual.pdf>, p. 59, e raccomandata dalle Linee guida per il Bilancio di genere nelle Università. Tale classificazione consente una maggiore comparabilità dei dati a livello europeo.

Area	Professoresse I fascia		Professoresse II fascia		Ricercatrici	
	(v.a.)	(%)	(v.a.)	(%)	(v.a.)	(%)
01 - Scienze matematiche e informatiche	4	13%	12	16%	11	12%
02 - Scienze fisiche	0	0%	3	4%	5	5%
03 - Scienze chimiche	0	0%	2	3%	3	3%
04 - Scienze della Terra	0	0%	1	1%	0	0%
05 - Scienze biologiche	6	20%	10	13%	24	26%
06 - Scienze mediche	8	27%	11	15%	33	35%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	3%	0	0%	0	0%
08 - Ingegneria civile ed Architettura	0	0%	6	8%	0	0%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	3	10%	7	9%	2	2%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	4	13%	7	9%	4	4%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1	3%	10	13%	3	3%
12 - Scienze giuridiche	1	3%	0	0%	3	3%
13 - Scienze economiche e statistiche	2	7%	5	7%	4	4%
14 - Scienze politiche e sociali	0	0%	1	1%	2	2%
TOTALE	30	100%	75	100%	94	100%

(*) Fonte CSA

Area	Professoresse I fascia		Professoresse II fascia		Ricercatrici	
	(v.a.)	(%)	(v.a.)	(%)	(v.a.)	(%)
Scienze naturali	6	20%	16	21,3%	32	34%
Ingegneria e Tecnologia	7	23,4%	25	33,3%	13	13,8%
Scienze mediche	8	26,7%	11	14,7%	33	35,1%
Scienze agrarie e veterinarie	1	3,3%	0	0%	0	0%
Scienze sociali	3	10%	6	8%	9	9,6%
Scienze umanistiche	5	16,6%	17	22,7%	7	7,4%
TOTALE	30	100%	75	100%	94	100%

(*) Fonte CSA

Tabelle 4.10 e 4.11 – Donne per qualifica e settore scientifico

Si nota come, a tutti i livelli della carriera (sebbene in proporzioni differenti), le donne siano maggiormente presenti nei settori delle scienze mediche e delle scienze ingegneristiche e tecnologiche; mentre si conferma una presenza relativamente più scarsa nei settori delle scienze umanistiche e delle scienze sociali.



La tabella successiva (4.12) indica la crescita annua del personale di ricerca per genere, offrendo un raffronto tra l'Ateneo aquilano e la situazione nazionale.

Anno	Ateneo (*)		Italia (**)	
	(v.a)		(v.a)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2013	202	270	20596	35848
2015	201	353	20127	34327
2017	199	364	20203	33596
Totale	602	987	60926	103771

Tabella 4.12 - Crescita annua del personale di ricerca per genere: raffronto Ateneo-Italia

(*) Dati presi da CSA: PO, PA, Ricercatori T. ind, Ricercatori T. det.

(**) Dati presi da CercaUniversità: PO, PA, Ricercatori T. ind, Ricercatori T. det.



L'andamento dei dati evidenzia una lenta, ma costante diminuzione della componente femminile in Ateneo, a fronte di un altrettanto costante, ma deciso aumento della componente maschile. Tale aspetto appare ancor più significativo ove il dato di Ateneo venga confrontato con quello nazionale, che evidenzia invece una diminuzione della componente maschile.

Una scarsa presenza femminile si riscontra anche nei Collegi dei Docenti dei Corsi di Dottorato di ricerca attivi in Ateneo (tab. 4.13). Colpisce, in particolare, che la componente femminile si attesti su

percentuali tra il 20 ed il 30% del totale dei membri del collegio dei docenti, raggiungendo solo in pochissimi casi il 40%.

Anno	Ciclo	Dottorato	(v.a.)			%
			Donne	Uomini	Totale	Donne/Totale
2015	XXXI	ICEAA	7	25	32	22%
		ICT	7	22	29	24%
		IIIE	9	31	40	23%
		MeM	9	15	24	38%
		MCeSP	7	18	25	28%
		MS	14	20	34	41%
		SSeA	17	22	39	44%
		SFeC	4	22	26	15%
2016	XXXII	ICEAA	7	27	34	21%
		ICT	7	23	30	23%
		IIIE	9	31	40	23%
		MeM	9	14	23	39%
		MCeSP	7	15	22	32%
		MS	14	21	35	40%
		SSeA	16	23	39	41%
		SFeC	5	24	29	17%
2017	XXXIII	ICEAA	6	31	37	16%
		ICT	7	27	34	21%
		IIIE	10	34	44	23%
		MeM	8	17	25	32%
		MCeSP	11	15	26	42%
		MS	16	22	38	42%
		SSeA	11	20	31	35%
		SFeC	1	21	22	5%
2018	XXXIV	ICEAA	7	31	38	18%
		ICT	7	26	33	21%
		IIIE	11	31	42	26%
		MeM	7	19	26	27%
		MCeSP	11	16	27	41%
		MS	16	22	38	42%
		SSeA	12	20	32	38%
		SFeC	1	24	25	4%

Tabella 4.13 – Membri Collegi Docenti dei Corsi di Dottorato, per genere ed anno

I dati sin qui analizzati possono essere sintetizzati attraverso il cosiddetto “*GCI – Glass Ceiling Index*”. Si tratta di un indice che misura

le possibilità che hanno le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere posizioni di vertice.

Nel nostro caso, l'*indice di Glass Ceiling* è dato dal confronto tra la percentuale di donne presenti nel corpo docente e ricercatore (grade A, B e C) e la percentuale di donne docenti di prima fascia (grade A). Un GCI pari a 1 indica che non c'è alcuna differenza di genere, rispetto alla possibilità di raggiungere posizioni di vertice nella carriera. Un indice < 1 indica una maggiore facilità delle donne, rispetto agli uomini, nell'avanzamento della carriera. Un GCI > 1 indica, infine, che le professoresse di prima fascia (grade A) sono meno rappresentate, nel corpo accademico, cioè che esse incontrano maggiori difficoltà, rispetto agli uomini, nell'accedere alle posizioni più alte della carriera.

Il GCI è dunque calcolato come

$$\text{GCI} = \frac{D/T}{D_{\text{I fascia}}/T_{\text{I fascia}}}$$

con numero di donne (D) e totale docenti (T).

Glass Ceiling Index – raffronto Ateneo-Italia-EU28			
	Ateneo (*)	Italia (**)	EU28 ⁽¹⁾
al 31/08/2018	1,65	1,61	1,75
al 31/12/2015	1,98	1,71	1,75
al 31/12/2013	2,25	1,73	1,75

⁽¹⁾ Dati riferiti al 2013. Fonte MIUR

(*) Fonte CSA: Grade A, B e C

(**) Fonte CercaUniversità: Grade A, B e C

Nonostante le criticità sin qui rilevate, i dati nella tabella precedente consentono di svolgere alcune considerazioni positive. Si nota infatti come, in soli 5 anni, la situazione di Ateneo sia migliorata in misura

significativa, fino ad allinearsi, sostanzialmente, alla situazione nazionale.

La tabella 4.15 riporta il dettaglio delle progressioni di carriera, per genere ed anno

Anno	Da personale ricercatore a docente seconda fascia		Da docente seconda fascia a docente prima fascia	
	(v.a)		(v.a)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2015	4	1	0	1
2016	1	3	3	5
2017	8	8	2	7
2018	2	3	3	5

Tabella 4.15 - Progressioni di carriera, per genere ed anno

Anche in questo caso, è possibile notare come, per ciascun anno, il numero degli uomini che progrediscono nella carriera sia superiore a quello delle donne, con la sola eccezione, per il 2015 e per il 2017, del passaggio da personale ricercatore (grade C) a docente di seconda fascia (grade B). Tale ultima considerazione deve però essere letta alla luce della circostanza, precedentemente evidenziata, secondo la quale il numero delle donne ricercatrici (grade C), in Ateneo, appare significativamente superiore a quello degli uomini.

Ove si analizzi l'intero quadriennio preso in considerazione, inoltre, si nota anche come il numero delle donne sia uguale a quello degli uomini nel passaggio da personale ricercatore (grade C) a docente di seconda fascia (grade B); mentre il numero degli uomini sia significativamente superiore a quello delle donne, nel passaggio da docente di seconda fascia (grade B) a docente di prima fascia (grade A).

La tabella successiva (4.16) riporta il dettaglio delle progressioni di carriera, per anno, genere e dipartimento.

Dipartimento	2015				2016				2017				2018			
	Da ricercatore a docente di seconda fascia		Da docente di seconda fascia e docente di prima fascia		Da ricercatore a docente di seconda fascia		Da docente di seconda fascia e docente di prima fascia		Da ricercatore a docente di seconda fascia		Da docente di seconda fascia e docente di prima fascia		Da ricercatore a docente di seconda fascia		Da docente di seconda fascia e docente di prima fascia	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
Ingegneria civile, edile-architettura, ambientale	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	1
Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1
Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	2	0	0	0	3
Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente	0	0	0	0	0	0	2	1	1	4	0	1	2	0	1	0
Scienze cliniche applicate e biotecnologiche	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	2	0
Scienze fisiche e chimiche	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Scienze umane	3	1	0	0	0	0	0	1	3	3	0	1	0	0	0	0
Totale	4	1	0	1	1	3	3	5	8	8	2	7	2	3	3	5

Tabella 4.16 (Progressioni di carriera, per anno, genere e dipartimento)

Il dato disaggregato non consente di evidenziare situazioni di particolare squilibrio, all'interno dei singoli dipartimenti: le differenze, ove esistenti (come nel caso del passaggio da personale ricercatore a docente di II fascia nel dipartimento di Scienze umane nel 2015, e nel Dipartimento di Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente nel 2017) appaiono, come già detto, dovute più che altro alla distribuzione generale delle componenti maschile e femminile nel corpo docente e ricercatore di ciascun Dipartimento.

Ove si consideri il totale, si conferma, tuttavia, che il numero di uomini che progrediscono nella carriera è costantemente pari o superiore a quello delle donne (mai il contrario), con percentuali maggiori nel passaggio da docenti di II fascia a docenti di I fascia. Il trend negativo, peraltro, sembra peggiorare negli ultimi anni.

La tabella 4.17 dà conto della scelta del tempo pieno/tempo definito, per genere.

Si noti come, nel periodo temporale considerato, nessuna donna abbia chiesto il tempo definito. Il dato appare significativo, ove si consideri che spesso tale regime è scelto per avviare/continuare una attività libero-professionale.

Personale docente	2015/2016				2016/2017				2017/2018			
	Tempo pieno		Tempo definito		Tempo pieno		Tempo definito		Tempo pieno		Tempo definito	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	% sul totale	% sul totale	% sul totale	% sul totale	% sul totale	% sul totale	% sul totale	% sul totale	% sul totale	% sul totale	% sul totale	% sul totale
Prima Fascia (Grade A)	7,63	29,97	0,00	1,63	8,09	29,65	0,00	1,08	7,86	27,91	0,00	1,08
Seconda Fascia (Grade B)	19,90	37,06	0,00	3,81	20,22	37,20	0,00	3,76	21,14	38,21	0,00	3,79 %
Totale	27,53	67,03	0,00	5,44	28,31	66,85	0,00	4,84	29,00	66,12	0,00	4,87

Tabella 4.17 - Personale docente per regime tempo pieno/tempo definito (%)

Nella successiva tabella 4.18 sono invece riportati i giorni di assenza del personale docente e ricercatore per anno, qualifica, genere e tipologia. Si nota come, nel triennio di riferimento, nessun uomo abbia usufruito del congedo per paternità/malattia figli/ie: la funzione di cura della famiglia è ancora prevalentemente affidata alle donne, nonostante gli interventi attuati anche a livello legislativo. I congedi sono prevedibilmente richiesti maggiormente dalle ricercatrici e dalle professoresse associate, mentre nessun permesso è richiesto da professoresse di Prima fascia: uno dei possibili fattori è l'età avanzata in cui le donne raggiungono questo livello di carriera. Si nota inoltre l'assenza, indipendentemente dal genere, di permessi ex l. 104.



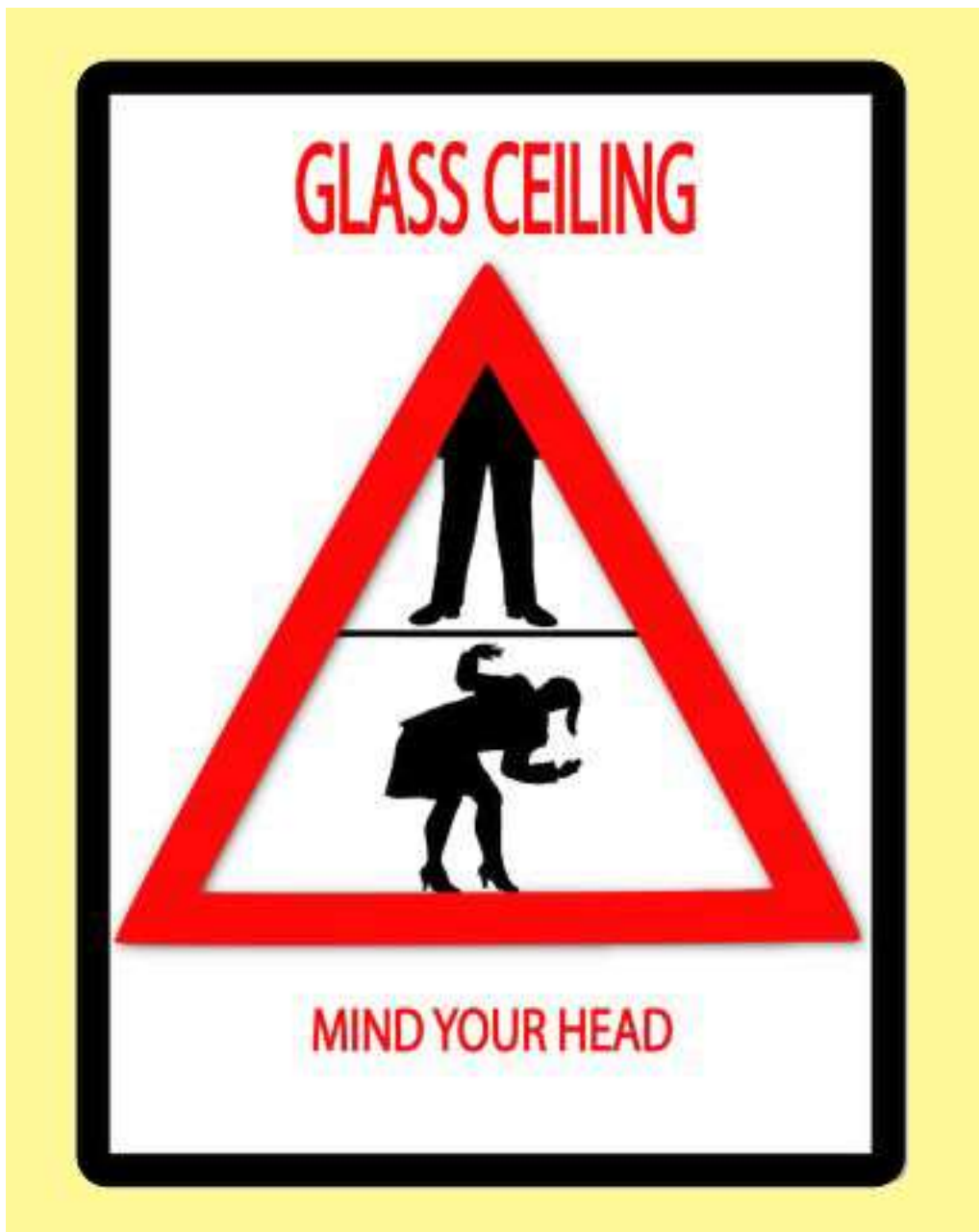
Qualifica	2016						2017						2018					
	Assenza per malattia retribuite		Permessi di cui alla legge 104/92		Congedo di maternità, paternità, malattie figli/figlie		Assenza per malattia retribuite		Permessi di cui alla legge 104/92		Congedo di maternità, paternità, malattie figli/figlie		Assenza per malattia retribuite		Permessi di cui alla legge 104/92		Congedo di maternità, paternità, malattie figli/figlie	
	(v.a)		(v.a)		(v.a)		(v.a)		(v.a)		(v.a)		(v.a)		(v.a)		(v.a)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale docente I Fascia	7	94	0	0	0	0	8	97	0	0	0	0	28	93	0	0	0	0
Personale docente II Fascia	264	94	0	0	252	0	121	52	0	0	0	0	21	102	0	0	0	0
Personale ricercatore	23	0	0	0	74	0	82	28	0	0	429	0	39	28	0	0	94	0
Titolare assegno di ricerca	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale	294	188	0	0	326	0	211	177	0	0	429	0	88	223	0	0	94	0

Tabella 4.18 - Giorni di assenza del personale docente e ricercatore per qualifica, genere e tipologia

La situazione sin qui descritta è riassunta nella figura 4.19, nella quale si dà conto del percorso femminile nella carriera accademica. È noto come tale percorso sia usualmente rappresentato da un diagramma “a forbice”, che bene illustra la distanza progressiva delle carriere accademiche femminili e maschili. In particolare, ad una fase iniziale caratterizzata da una marcata differenza di genere fra gli iscritti ai corsi di studio, segue normalmente, per i ricercatori, una fase nella quale tale differenza si attenua; la distanza di genere torna ad ampliarsi quando si considerano i dati relativi ai professori ordinari ed associati. La sostanziale parità in corrispondenza del centro (accesso alla carriera) viene spiegata dagli studiosi del settore dal fatto che le ragazze si laureano, normalmente, prima e con voti più alti; successivamente, tuttavia, entrano in gioco altri fattori, come la maternità o la tendenza a preferire lavori più “stabili”, che fa sì che le donne tendano ad abbandonare la ricerca e a non occupare le posizioni al vertice (il *glass ceiling effect* di cui sopra). Si nota inoltre che questa forbice è maggiore nei settori STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) e che, rispetto alla situazione europea, l'Italia mostra percentuali piccolissime di riduzione del divario.



L'Università dell'Aquila, purtroppo, non costituisce una eccezione né rispetto al dato europeo, né a quello nazionale: come si è già avuto occasione di sottolineare, le studentesse sono più numerose degli studenti, ma la componente maschile supera quella femminile nei dottorati di ricerca; ciò nonostante, la distanza percentuale tra dottori e dottoresse di ricerca e tra ricercatori e ricercatrici appare fortemente ridotta, ma torna ad aumentare sensibilmente ai livelli più alti della carriera.



I dati sono riferiti all'anno Accademico 2016/2017 per la componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande e dottori e dottoresse;
all'anno solare 2017 per il numero di personale ricercatore, docente prima e seconda fascia

	(v.a)		(%)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5A Componente studentesca	9330	7274	56%	44%
ISCED 5A Laureati e Laureate	2029	1453	58%	42%
ISCED 6 Dottorandi e Dottorande	85	113	43%	57%
ISCED 6 Dottori e Dottoresse di Ricerca	26	29	47%	53%
Personale ricercatore (Grade C)	94	97	49%	51%
Personale docente seconda fascia (Grade B)	75	150	33%	67%
Personale docente prima fascia (Grade A)	30	117	20%	80%

(*) Fonte Banca Dati interna

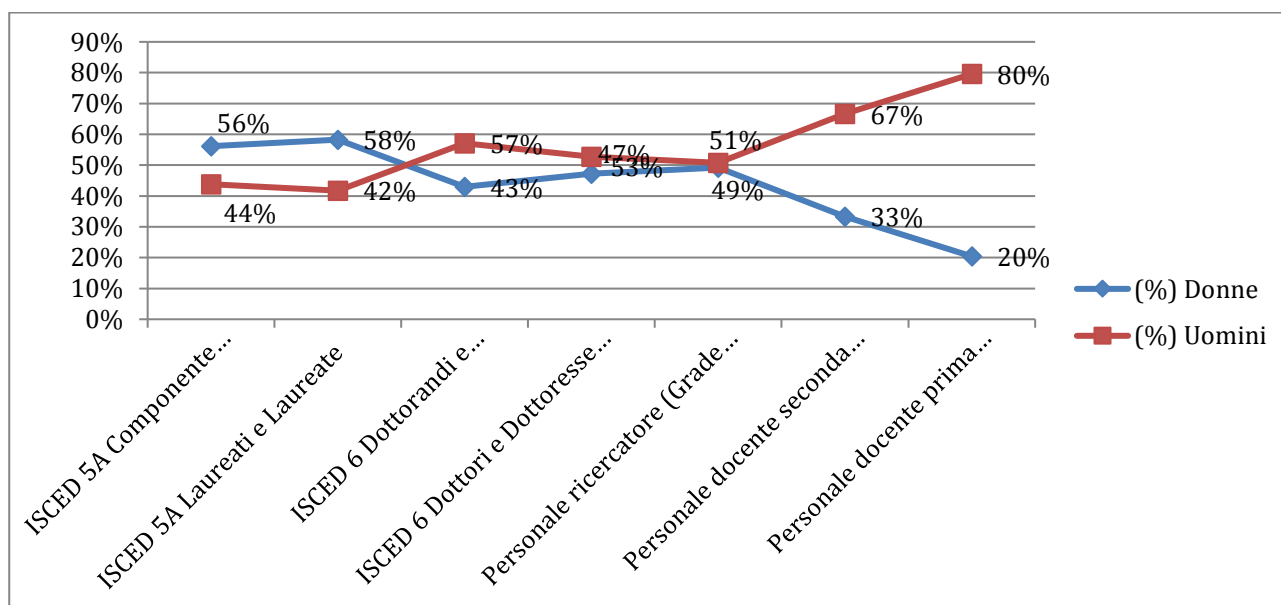


Figura 4.19 – Diagramma a forbice della carriera accademica

Nelle figure di seguito riportate, la situazione appena descritta viene analizzata nel dettaglio, considerando i dati relativi ai singoli Dipartimenti, per l'anno 2017.

Come già evidenziato a livello nazionale, le differenze di genere incidono in misura piuttosto diversa, a seconda dell'area di

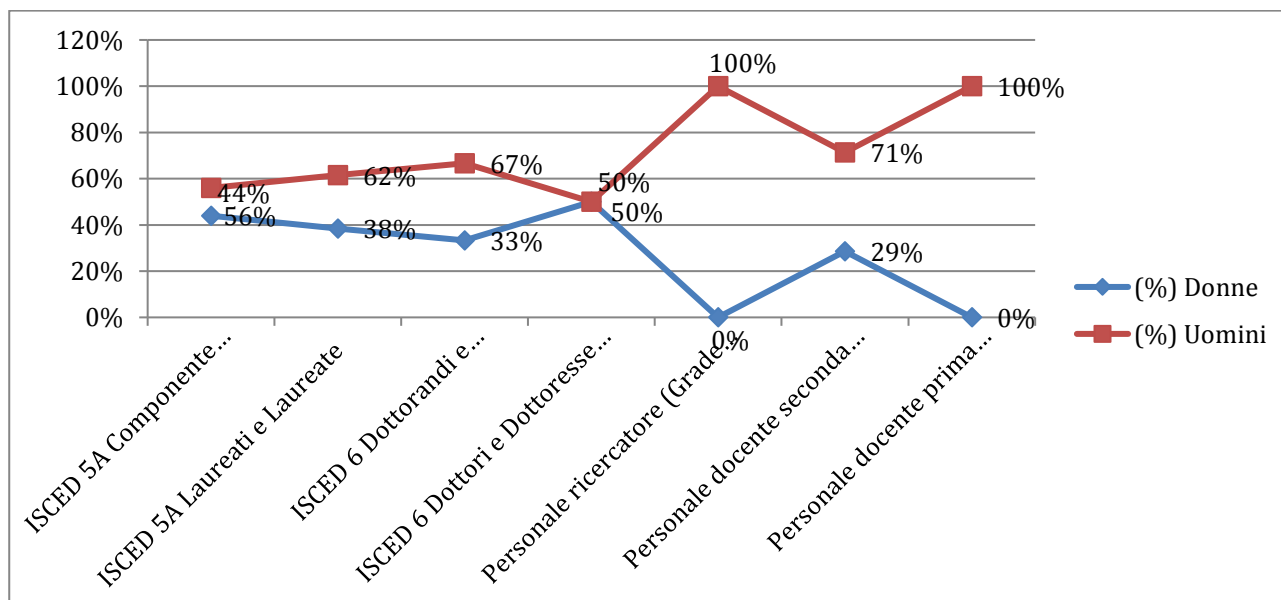
riferimento; in particolare, nella maggior parte delle aree scientifiche permane un preoccupante e significativo divario, a livello numerico, tra uomini e donne, non solo all’inizio della carriera, ma già al momento dell’iscrizione ai corsi di laurea.

Al di là di tali peculiarità, in tutti i Dipartimenti permane, purtroppo, una evidente sproporzione tra uomini e donne ai livelli apicali della carriera (Prima fascia - grade A).

DICEAA – Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile-Architettura e Ambientale

	(v.a)		(%)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5A Componente studentesca	525	668	44%	56%
ISCED 5A Laureati e Laureate	73	117	38%	62%
ISCED 6 Dottorandi e Dottorande	5	10	33%	67%
ISCED 6 Dottori e Dottoresse di Ricerca	2	2	50%	50%
Personale ricercatore (Grade C)	0	12	0%	100%
Personale docente seconda fascia (Grade B)	6	15	29%	71%
Personale docente prima fascia (Grade A)	0	4	0%	100%

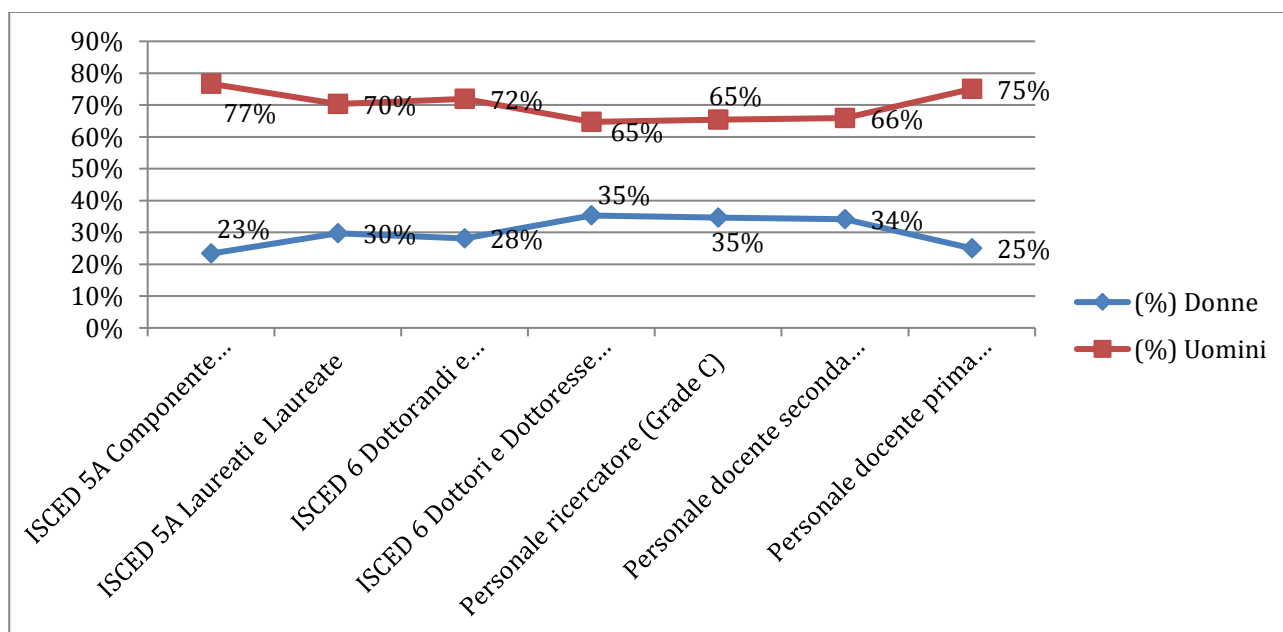
(*) Fonte CSA



DISIM – Dipartimento di Ingegneria e Scienze dell’Informazione e Matematica

	(v.a)		(%)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5A Componente studentesca	322	1058	23%	77%
ISCED 5A Laureati e Laureate	74	175	30%	70%
ISCED 6 Dottorandi e Dottorande	16	41	28%	72%
ISCED 6 Dottori e Dottorresse di Ricerca	6	11	35%	65%
Personale ricercatore (Grade C)	9	17	35%	65%
Personale docente seconda fascia (Grade B)	14	27	34%	66%
Personale docente prima fascia (Grade A)	5	15	25%	75%

(*) Fonte CSA

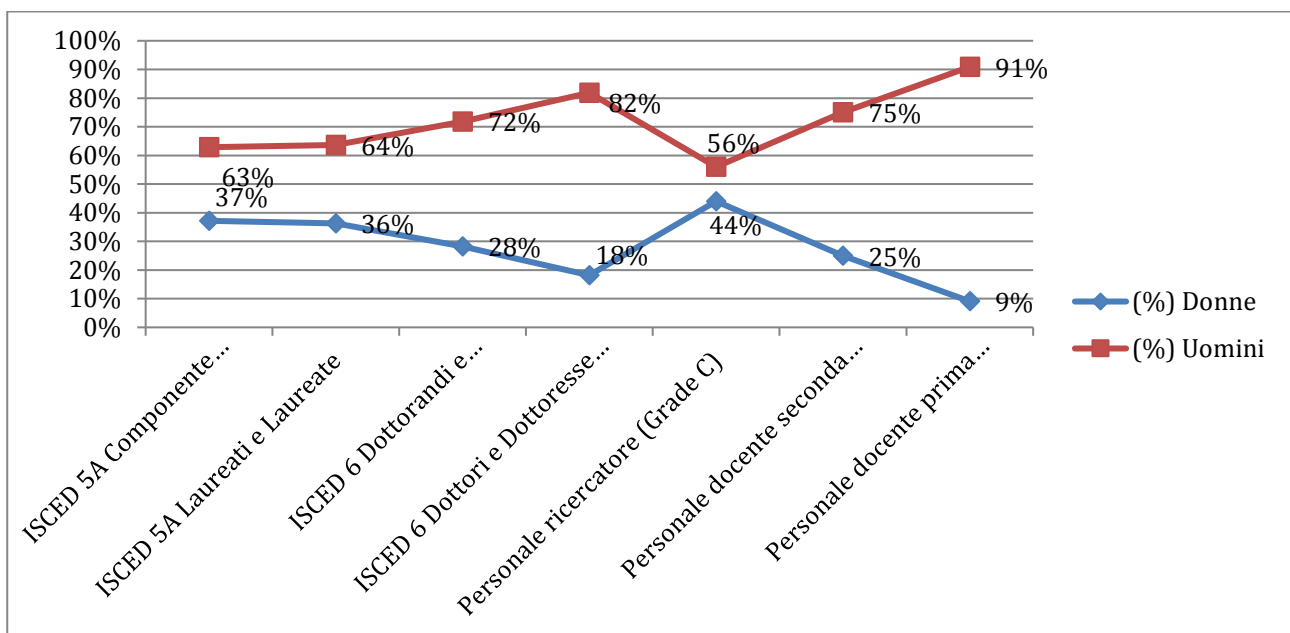


DIIE – Dipartimento di Ingegneria Industriale e dell'Informazione e di Economia

	(v.a)	(%)
--	-------	-----

	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5A Componente studentesca	1415	2391	37%	63%
ISCED 5A Laureati e Laureate	314	551	36%	64%
ISCED 6 Dottorandi e Dottorande	11	28	28%	72%
ISCED 6 Dottori e Dottoresse di Ricerca	2	9	18%	82%
Personale ricercatore (Grade C)	11	14	44%	56%
Personale docente seconda fascia (Grade B)	9	27	25%	75%
Personale docente prima fascia (Grade A)	3	30	9%	91%

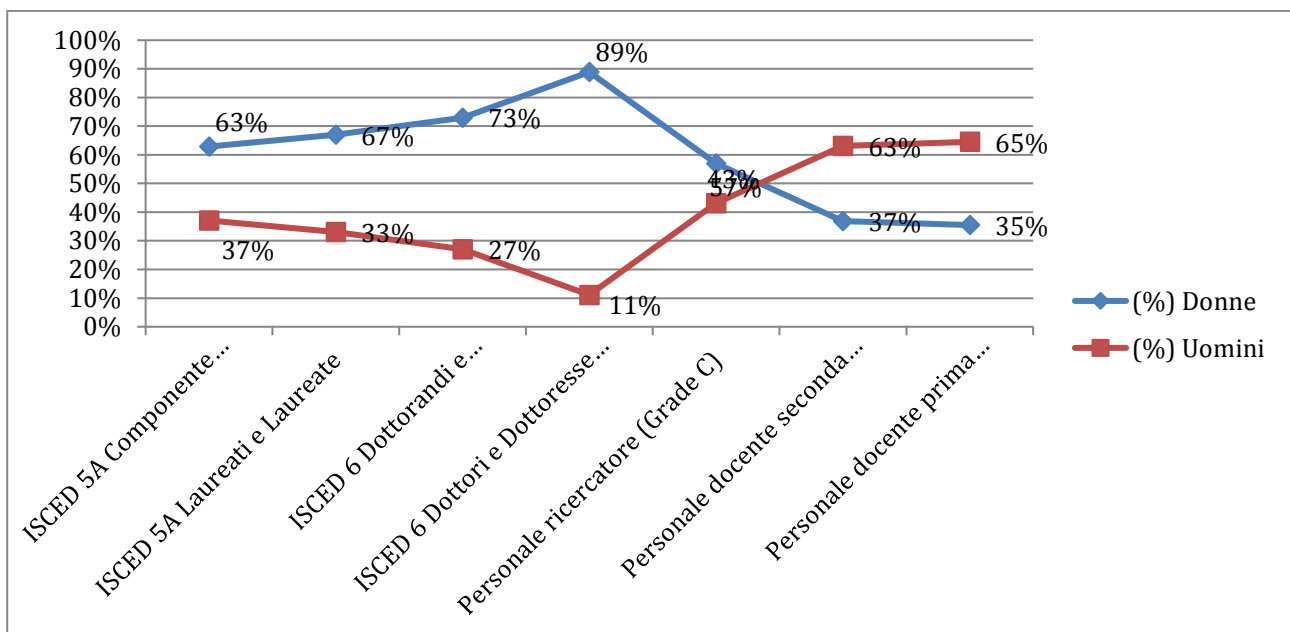
(*) Fonte CSA



MESVA – Dipartimento di Medicina clinica, Sanità pubblica, Scienze della Vita e dell’Ambiente

	(v.a)		(%)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5A Componente studentesca	2373	1397	63%	37%
ISCED 5A Laureati e Laureate	501	247	67%	33%
ISCED 6 Dottorandi e Dottorande	27	10	73%	27%
ISCED 6 Dottori e Dottoresse di Ricerca	8	1	89%	11%
Personale ricercatore (Grade C)	37	28	57%	43%
Personale docente seconda fascia (Grade B)	14	24	37%	63%
Personale docente prima fascia (Grade A)	11	20	35%	65%

(*) Fonte CSA

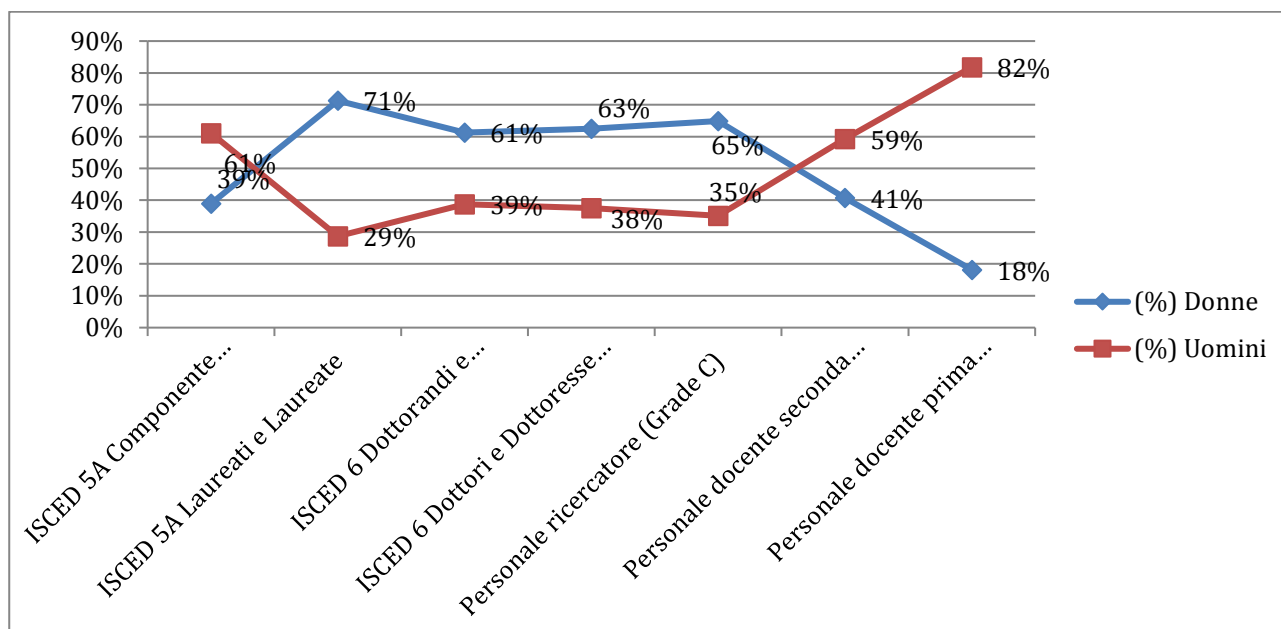


DISCAB – Dipartimento di Scienze cliniche applicate e Biotecnologie

	(v.a)		(%)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini

ISCED 5A Componente studentesca	2544	3984	39%	61%
ISCED 5A Laureati e Laureate	700	282	71%	29%
ISCED 6 Dottorandi e Dottorande	19	12	61%	39%
ISCED 6 Dottori e Dottoresse di Ricerca	5	3	63%	38%
Personale ricercatore (Grade C)	24	13	65%	35%
Personale docente seconda fascia (Grade B)	11	16	41%	59%
Personale docente prima fascia (Grade A)	4	18	18%	82%

(*) Fonte CSA

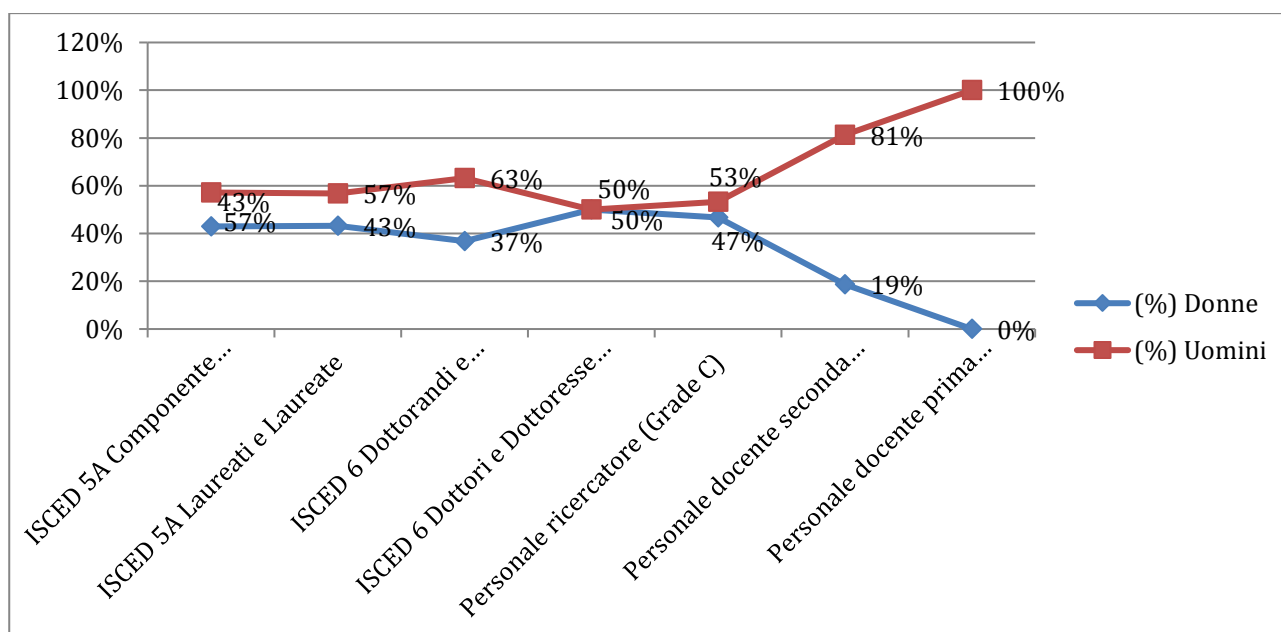


DSFC – Dipartimento di Scienze Fisiche e Chimiche

	(v.a)		(%)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5A Componente studentesca	157	209	43%	57%
ISCED 5A Laureati e Laureate	19	25	43%	57%
ISCED 6 Dottorandi e Dottorande	7	12	37%	63%
ISCED 6 Dottori e Dottoresse di Ricerca	3	3	50%	50%
Personale ricercatore (Grade C)	7	8	47%	53%

Personale docente seconda fascia (Grade B)	6	26	19%	81%
Personale docente prima fascia (Grade A)	0	6	0%	100%

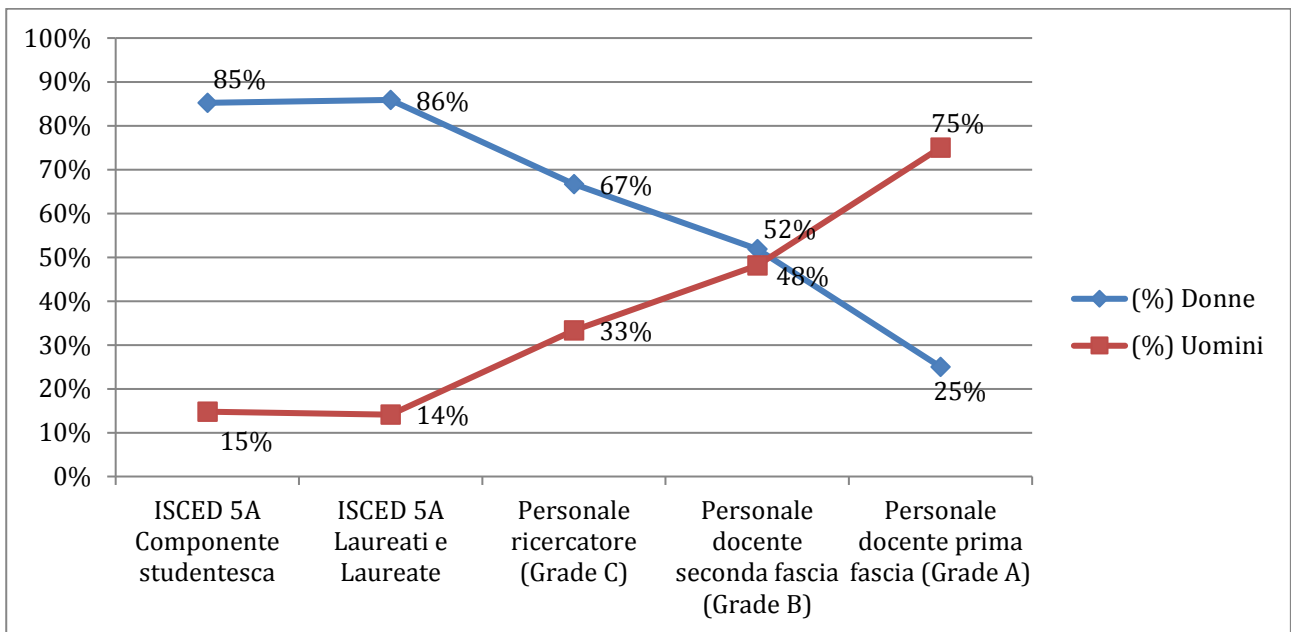
(*) Fonte CSA



DSU – Dipartimento di Scienze Umane

	(v.a)		(%)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5A Componente studentesca	2434	423	85%	15%
ISCED 5A Laureati e Laureate	347	57	86%	14%
Personale ricercatore (Grade C)	6	3	67%	33%
Personale docente seconda fascia (Grade B)	14	13	52%	48%
Personale docente prima fascia (Grade A)	3	9	25%	75%

(*) Fonte CSA



5. Il personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario

Il Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario dell'Università dell'Aquila risulta composto, nel 2017, di 461 unità, tutte assunte con contratto di lavoro a tempo indeterminato (fa ovviamente eccezione l'unica posizione dirigenziale ricoperta in Ateneo, per legge a tempo determinato). La componente femminile, inoltre, è più numerosa di quella maschile.



La tabella 5.1 presenta la situazione generale del PTA, nel 2017, per qualifica, tipo di contratto (tempo determinato/indeterminato), opzione tempo (tempo pieno/parziale) e genere.

Qualifica	Tipo di contratto (t.d./t.i.)	Opzione tempo (pieno/parziale)	2017					
			Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
			(v.a.)		(% per sesso)		(% del totale)	
B	t. ind.	pieno	38	38	14%	19%	8%	19%
		parziale	1	0	0%	0%	0%	0%
	t. det.	pieno	0	0	0%	0%	0%	0%
		parziale	0	0	0%	0%	0%	0%
Totale B		39	38					
C	t. ind.	pieno	133	83	50%	42%	29%	42%
		parziale	14	3	5%	2%	3%	2%
	t. det.	pieno	0	0	0%	0%	0%	0%
		parziale	0	0	0%	0%	0%	0%
Totale C		147	86					
D	t. ind.	pieno	64	62	24%	31%	14%	31%
		parziale	8	3	3%	2%	2%	2%
	t. det.	pieno	0	0	0%	0%	0%	0%
		parziale	0	0	0%	0%	0%	0%
Totale D		72	65					
EP	t. ind.	pieno	6	7	2%	4%	1%	4%
		parziale	0	0	0%	0%	0%	0%
	t. det.	pieno	0	0	0%	0%	0%	0%
		parziale	0	0	0%	0%	0%	0%
Totale EP		6	7					
Dirigenti	t. ind.	pieno	0	0	0%	0%	0%	0%
		parziale	0	0	0%	0%	0%	0%
	t. det.	pieno	0	1	0%	1%	0%	1%
		parziale	0	0	0%	0%	0%	0%
Totale Dir.		0	1					
Totale			264	197	100%	100%	57%	99%

Tabella 5.1 - Personale Amministrativo e tecnico per qualifica, tipo di contratto, opzione tempo e genere

Si rileva una decisa tendenza a prediligere la formula di lavoro a tempo pieno. Il tempo parziale è scelto da un numero esiguo di dipendenti, prevalentemente donne (per l'esattezza, 23 donne, a fronte di 6 uomini): segno, forse, di qualche difficoltà, statisticamente comunque piuttosto esigua, a conciliare lavoro e vita privata. Prevedibilmente, inoltre, purtroppo, a parte una situazione di sostanziale parità nell'ambito del personale di cat. B, le donne sono più numerose degli uomini nei livelli meno alti della carriera (147

unità di cat. C donne, a fronte di 86 uomini). Man mano che si progredisce nel percorso professionale, invece, tale proporzione diminuisce, fino ad invertirsi: si giunge così alla posizione dirigenziale, unica, ricoperta da un uomo.



Una forte omogeneità si riscontra, inoltre, con riferimento alla modalità di erogazione della prestazione (Standard, Telelavoro, Smart-working): nessuno sceglie modalità alternative, rispetto a quella standard (tab. 5.2). Tale scarsa propensione ad usufruire di forme di lavoro maggiormente flessibile, pure a fronte della rilevata numerosità della componente femminile, e della tendenza femminile a conservare funzioni di cura, costituisce un segnale su cui riflettere, ai fini di un incremento della qualità del benessere lavorativo del personale.

Un elemento positivo appare comunque costituito dal fatto che l'ateneo dell'Aquila è uno dei pochi in Italia ad avere approvato un regolamento di attuazione sul lavoro agile.

Qualifica	Erogazione					
	S		T		SW	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
B	39	38	0	0	0	0
C	147	86	0	0	0	0
D	72	65	0	0	0	0
EP	6	7	0	0	0	0
Dirigenti	0	1	0	0	0	0
Totale	264	197	0	0	0	0

Tabella 5.2 - Personale amministrativo e tecnico per qualifica, modalità di erogazione della prestazione (S=standard, T=telelavoro, SW=smart-working) e genere

La tabella successiva (5.3) mostra, sempre con riferimento al 2017, la distribuzione del personale TA nelle strutture, per genere.

Struttura	Dipartimento/Centro/Direzione	Donne	Uomini	Donne	Uomini
		(v.a.)	(v.a.)	(%)	(%)
Dipartimento/Centro	DISIM	9	7	1,92%	1,50%
	DIIE	15	18	3,21%	3,85%
	DISCAB	22	11	4,70%	2,35%
	DSFC	10	10	2,14%	2,14%
	MESVA	43	17	9,19%	3,63%
	DSU	6	4	1,28%	0,85%
	DICEAA	4	10	0,85%	2,14%
	Centro di Eccellenza CETEMPS	1	1	0,21%	0,21%
	Centro di Eccellenza DEWS	0	1	0,00%	0,21%
	Centro Linguistico	4	0	0,85%	0,00%
Centro Microscopia Elettronica	1	1	0,21%	0,21%	
Totale Dipartimenti		115	80	24,57%	17,09%
Direzione		154	119	32,91%	25,43%
Totale Direzione		154	119	32,91%	25,43%
Totale		269	199	57,48%	42,52%

Tabella 5.3 - Personale amministrativo e tecnico per distribuzione nelle strutture e genere (v.a. e %)

Nella tabella 5.4 si dà conto della distribuzione del personale per genere, qualifica e fascia d'età. Si nota come l'età media del personale sia piuttosto elevata, con solo due donne e tre uomini al di sotto dei 35 anni e la maggior parte del personale concentrato nella fascia al di sopra dei 45 anni.

Fascia di età	Qualifica	2017					
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
		(v.a.)		(% per genere)		(% sul totale)	
<= 35 anni	B	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	C	0	2	0,00%	1,02%	0,00%	0,43%
	D	2	1	0,76%	0,51%	0,43%	0,22%
	EP	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Dirigente	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
35-44 anni	B	4	7	1,52%	3,55%	0,87%	1,52%
	C	15	10	5,68%	5,08%	3,25%	2,17%
	D	7	9	2,65%	4,57%	1,52%	1,95%
	EP	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Dirigente	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
45-54 anni	B	18	7	6,82%	3,55%	3,90%	1,52%
	C	76	49	28,79%	24,87%	16,49%	10,63%
	D	31	29	11,74%	14,72%	6,72%	6,29%
	EP	2	4	0,76%	2,03%	0,43%	0,87%
	Dirigente	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>=55 anni	B	17	24	6,44%	12,18%	3,69%	5,21%
	C	56	25	21,21%	12,69%	12,15%	5,42%
	D	32	26	12,12%	13,20%	6,94%	5,64%
	EP	4	3	1,52%	1,52%	0,87%	0,65%
	Dirigente	0	1	0,00%	0,51%	0,00%	0,22%
Totale		264	197	100%	100%	57%	43%

Tabella 5.4 - Personale amministrativo e tecnico per fascia di età, qualifica e genere

I dati relativi all'età sono ulteriormente presi in considerazione nella tabella 5.5, che illustra l'andamento dell'età media del personale TA, per qualifica, nel periodo 2013-2017.

Si nota una certa omogeneità: indipendentemente dalla qualifica ricoperta, l'età media del personale sembra assestarsi nella fascia 47-52 anni, con picchi prevedibilmente più alti nelle posizioni apicali (EP), che comunque si assestano tra i 51 ed i 56 anni. Non sembra che il fattore di genere abbia incidenza rilevante: il dato relativo alle

donne non si discosta in misura significativa da quello relativo agli uomini.

Prevedibilmente, infine, l'età media tende costantemente ad aumentare nel corso degli anni: le politiche di riduzione delle assunzioni nella pubblica amministrazione hanno avuto un pesante impatto sul rinnovamento del personale.

Qualifica	2013		2015		2017	
	Età media		Età media		Età media	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
B	49,65217391	50,12195122	52,20930233	52,1	54,05128205	54,65789474
C	48,26751592	47,29166667	50,3961039	49,4673913	53,07482993	51,41860465
D	49,25333333	48,83783784	50,73611111	50,75362319	52,15277778	52,21538462
EP	51,83333333	51,28571429	53,83333333	53,28571429	56,83333333	56,28571429
Dirigenti	0	51	0	53	0	55
Totale	49,75158913	49,3842925	51,79371267	51,40168219	54,02805577	53,64439957

Tabella 5.5 – Età media del personale per genere, qualifica ed anno

Nella successiva tabella 5.6 si prende invece in considerazione il dato relativo al titolo di studio, per genere, nel periodo 2013-2017. Emerge chiaramente come le donne abbiano, mediamente, un titolo di studio più alto degli uomini: nel 2013, ad esempio, il 31,7 % delle donne aveva conseguito una laurea magistrale o specialistica, a fronte del 17,4 % degli uomini; la situazione non migliora, peraltro, a distanza di 4 anni: ancora nel 2017, il 32,5 delle donne ha conseguito una laurea magistrale o specialistica, a fronte del 19,4 degli uomini.

Anno	Titolo di studio	Donne	Uomini
		(%)	
2013	Scuola dell'obbligo	7,7	17,4
	Diploma scuola media superiore di secondo grado	39,4	45,4
	Laurea triennale	3,9	2,3
	Laurea magistrale/specialistica	31,7	17,4
	Alta formazione post laurea	17,2	17,4
2017	Scuola dell'obbligo	7,7	15,9
	Diploma scuola media superiore di secondo grado	39,5	45,3
	Laurea triennale	2,9	2,5
	Laurea magistrale/specialistica	32,5	19,4
	Alta formazione post laurea	17,3	16,9

Tabella 5.6 – Personale amministrativo e tecnico per titolo di studio e genere



I dati sin qui illustrati fanno da sfondo alla situazione relativa alle progressioni di carriera del PTA, evidenziata nella tabella 5.7. Le progressioni di carriera delle donne sono numericamente più consistenti di quelle degli uomini; tale dato, tuttavia, può essere spiegato in ragione della maggiore presenza femminile nel personale TA.

Emergono, inoltre, due fattori di rilievo: ai livelli più alti della carriera, il dato si inverte e le progressioni di carriera riguardano pressoché esclusivamente gli uomini; nell'ultimo quadriennio, non vi sono state, in Ateneo, progressioni verticali.

Qualifica di provenienza	2015						2016						2017					
	PEO		PEV		Altre selezioni (nell'ateneo di appartenenza)		PEO		PEV		Altre selezioni (nell'ateneo di appartenenza)		PEO		PEV		Altre selezioni (nell'ateneo di appartenenza)	
	(v.a)		(v.a)		(v.a)		(v.a)		(v.a)		(v.a)		(v.a)		(v.a)		(v.a)	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
B	8	13	0	0	0	0	23	16	0	0	0	0	2	4	0	0	0	0
C	50	22	0	0	0	0	83	51	0	0	0	0	6	8	0	0	0	0
D	17	14	0	0	0	0	30	32	0	0	0	0	15	13	0	0	0	0
EP	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	75	50	0	0	0	0	137	101	0	0	0	0	27	29	0	0	0	0

Tabella 5.7 – Personale amministrativo e tecnico per progressione di carriera, anno e genere

Viene in considerazione, da ultimo, il dato relativo alla retribuzione del personale (tab. 5.8).

Anno 2017

Qualifica	Retribuzione media annua	
	Donne	Uomini
B	€ 21.133,93	€ 22.114,95
C	€ 24.805,21	€ 25.099,83
D	€ 27.482,68	€ 28.394,38
EP	€ 36.909,00	€ 34.898,00
Dirigenti	0	0

Si nota come, a parità di qualifica, in tutti i livelli della carriera, tranne che per gli EP, le donne guadagnino meno degli uomini. La differenza non appare particolarmente sensibile, ma il dato appare egualmente significativo, ove si consideri che, nelle pubbliche amministrazioni, il livello retributivo è sostanzialmente vincolato. La questione del *gender pay gap* non riguarda, dunque, esclusivamente il settore privato, sebbene sia indubbio che in quest'ultimo caso essa presenti maggiore criticità.

6. Le azioni

Nell'ambito delle strategie per la riduzione del gender gap e per la lotta ad ogni forma di discriminazione, l'Università dell'Aquila ha avviato una serie di iniziative, in diversi settori.

In occasione della redazione del primo Bilancio di genere di Ateneo, tuttavia, uno degli elementi di criticità rilevati è l'assenza, in quest'ambito, di una adeguata comunicazione tra un settore e l'altro. In altri termini, i progetti e le attività in tema di genere promossi in Ateneo, pur essendo numerosi, restano per così dire isolati, difettando una azione di coordinamento strategico.

Si segnala, sotto questo profilo, che il CUG di Ateneo, insediatosi da pochissimi mesi nella nuova composizione, sta predisponendo una rete, per garantire la diffusione e la conoscenza delle iniziative condotte a livello di Ateneo, e promuovere azioni integrate. Si è inoltre avviato il lavoro per la proposta di un Piano di Azioni Positive, attualmente mancante.

È importante sottolineare, ancora, che le azioni e le strategie intraprese a livello di Ateneo si inseriscono in quadro ben più ampio, di maggiore sensibilizzazione verso i temi di genere, che va via via emergendo sia a livello nazionale che internazionale.

Gli obiettivi di lotta alla discriminazione e di garanzia di pari opportunità costituiscono, sotto questo profilo, altrettanti obblighi normativi, imposti a diversi livelli, cui deve darsi applicazione pratica. In particolare, oltre alle note norme costituzionali (art. 3, art. 37, art. 51), che tracciano il perimetro generale dell'azione, deve farsi riferimento alle seguenti disposizioni legislative:

☐☐☐ Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”

☐☐☐ Legge 8 marzo 2000, n. 53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

☐☐☐ D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità”

☐☐☐D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”

☐☐☐D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, “Codice di Pari Opportunità tra uomo e donna”

☐☐☐Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica dd. 24 marzo 2004 “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni”

☐☐☐Direttiva dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i diritti e le pari opportunità “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche” dd. 23 maggio 2007

☐☐☐Legge 4 novembre 2010, n. 183, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

☐☐☐Direttiva Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e Ministro per le Pari Opportunità dd. 4 marzo 2011, “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21 Legge 4 novembre 2010, n. 183)”

☐☐☐D. lgs. 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Gli Atenei italiani si sono anche impegnati nel dare applicazione pratica alla raccomandazione della Commissione Europea dell’11/3/2005 riguardante la Carta Europea dei Ricercatori ed il Codice di Condotta per l’Assunzione dei Ricercatori.

In tutti questi strumenti trovano, poi, applicazione le disposizioni previste dall’art. 119 del Trattato di Maastricht (1993), dagli articoli 2,

3, 13, 118, 119 del Trattato di Amsterdam (1997), dalla carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000) e dal testo di Conclusioni consiliari sulla revisione dell'attuazione della Piattaforma d'azione di Pechino da parte degli Stati membri e delle Istituzioni dell'UE a vent'anni dalla sua adozione.

Quest'ultima in particolare, fu adottata in occasione della Quarta Conferenza Mondiale delle Donne tenutasi a Pechino nel 1995. La Dichiarazione di Pechino e la relativa Piattaforma d'Azione definiscono da allora gli obiettivi strategici e le misure da adottare per rimuovere gli ostacoli al progresso delle donne e per favorirne lo sviluppo, individuando dodici aree critiche², tra le quali, in particolare, l'istruzione e la formazione.

A. Iniziative di monitoraggio, coordinamento e rete

Il Tavolo CRUI sulle questioni di genere

Nella seduta del 19 gennaio 2017, l'Assemblea della CRUI, Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, data lettura del documento per la promozione del Bilancio di genere come strumento per la parità di genere nell'Università, ha incaricato la Rettrice Paola Inverardi di coordinare, insieme alle rettrici Maria Cristina Messa dell'Università di Milano "Bicocca" e Aurelia Sole dell'Università della Basilicata, le attività relative al Bilancio di genere, al fine «di promuoverne il processo di diffusione all'interno del sistema universitario».

Tale incarico ha costituito l'occasione per avviare un percorso più articolato, volto primariamente alla costruzione di una rete tra Atenei, per l'implementazione e la diffusione delle iniziative volte alla sensibilizzazione sulle tematiche di genere.

Il gruppo si è riunito per la prima volta nel gennaio del 2018, promuovendo una riflessione focalizzata, in questa prima fase di attività, su 4 tematiche fondamentali: oltre al Bilancio di genere, il Linguaggio, la Formazione e la Componente femminile nelle aree STEM.

² Women and Poverty; Education and Training of Women; Women and Health; Violence Against Women; Women and Armed Conflict; Women and the Economy; Women in Power and Decision-making; Institutional mechanisms for the advancement of Women; Human rights of Women; Women and the Media; Women and the Environment; The Girl Child.

In questa prospettiva, il 22 novembre 2018 verrà organizzata, in collaborazione con il MIUR – Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, e con l’Università di Ferrara, una giornata di studio sui Bilanci di genere nelle Università italiane.

È stato inoltre costituito un tavolo di lavoro per la stesura di Linee guida nazionali, che fungano da modello per la redazione dei bilanci di genere negli Atenei.

Un altro tavolo di lavoro sta mettendo a punto un regolamento – tipo per l’attuazione della legge sul lavoro agile negli Atenei italiani. È da segnalare, in proposito, che l’Università dell’Aquila è tra i pochi Atenei ad avere già adottato un regolamento di questo tipo, che costituisce dunque il modello di partenza su cui confrontarsi.

Infine, a fronte dello spiacevole episodio, riportato dalle cronache, di uno studioso italiano che, nel corso di un intervento seminariale presso il CERN, ha sostenuto posizioni discriminatorie, il gruppo ha adottato e proposto alla assemblea CRUI una risoluzione di condanna.

Il Progetto HeForShe IMPACT 10x10x10

Il Progetto HeForSheIMPACT 10x10x10 – Progetto Università Italia è stato organizzato da UNWomen - Comitato nazionale Italia (UN Women Solidarity Movement for Gender Equality).

Lanciato nel 2015-2016, il progetto aveva il duplice obiettivo di fare il punto riguardo alle azioni positive finalizzate al raggiungimento della parità di genere già in atto nell’ambito accademico, e di fare incontrare le Università per agevolare la diffusione e lo scambio delle buone pratiche che ogni realtà universitaria implementa autonomamente in tema di genere.

L’Università dell’Aquila, su iniziativa del CUG, è stata tra i primi 10 Atenei italiani che hanno aderito a tale progetto, dando un fattivo contributo alla costruzione di una piattaforma di comunicazione, volta alla condivisione delle *best-practices* portate avanti dalla comunità accademica e fornendo stimoli, suggerimenti e assistenza nella implementazione delle stesse. In particolare, l’Università dell’Aquila si è impegnata a fornire un Report annuale delle iniziative condotte al suo interno in tema di genere, lotta alla discriminazione e pari opportunità, garantendo il periodico monitoraggio delle iniziative stesse.

Su tali premesse, è stato poi prodotto un Report nazionale.

Il Progetto è tuttora in fase di implementazione.

“Prospettive rosee”

Nel 2016 e nel 2017, l'Università dell'Aquila ha promosso il progetto “Prospettive rosee”, in collaborazione con gli assessorati alla Cultura, alle Politiche Sociali e alle Pari Opportunità del Comune dell'Aquila.

L'iniziativa è stata articolata in una serie di incontri e convegni, cui hanno fatto seguito anche iniziative di orientamento dedicate agli studenti degli Istituti superiori.

Il Bilancio di genere – Il Rapporto di sostenibilità

Una delle iniziative messe in atto dall'attuale governance di Ateneo è quella di dotare l'Università dell'Aquila di un Bilancio di genere: di un documento, cioè, che “fotografi” la situazione delle persone che fanno parte della comunità accademica (sia come studenti, sia come docenti, sia come personale amministrativo), evidenziando – ove vi siano – le criticità e/o sottolineando e promuovendo una riflessione sui punti di forza.

È la prima volta che questa iniziativa viene intrapresa a livello di Ateneo; si auspica che essa costituisca una base iniziale, rispetto alla quale istituire un confronto periodico, per valutare l'efficacia ed il successo delle strategie messe in atto, per quanto riguarda il genere.

È da sottolineare, peraltro, come, a differenza della scelta operata in altri Atenei, l'Università dell'Aquila abbia concepito il Bilancio di genere come parte, o fase, del Rapporto di sostenibilità. Si è voluto, in tal modo, porre in evidenza come l'accesso alle pari opportunità e la lotta alle discriminazioni di genere costituiscano parte integrante di una strategia di *governance* volta al benessere complessivo ed al miglioramento della qualità della vita personale e lavorativa di chi ogni giorno lavora e studia in Univaq.

B. Iniziative di promozione dell'accesso delle ragazze alle carriere Scientifiche

La Nuvola Rosa

La “Nuvola Rosa” è un programma promosso da Microsoft Italia, per l'empowerment delle donne nei settori tecnico e scientifico.

È rivolto alle ragazze, alle quali offre strumenti ed opportunità di formazione per eccellere e realizzare il loro potenziale, coinvolgendole in progetti che le spingano ad intraprendere percorsi di formazione in ambito tecnico e scientifico.

Nello specifico, in Italia è stato attivato il programma Pink Cloud, iniziativa di responsabilità sociale che si propone di colmare il divario di genere nel campo della scienza, della tecnologia, ingegneria e matematica, promuovere la formazione tecnico scientifica per le ragazze e sollevare il dibattito sulle nuove competenze digitali necessarie per entrare nel mondo del lavoro. L'iniziativa è ideata da Microsoft Italia e realizzata con la collaborazione del dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri e della Sapienza. Il progetto si avvale inoltre della partnership dell'associazione "Valore D", da sempre impegnata nella valorizzazione del talento femminile e del contributo di quattro partner: Asus, Avanade, Intel e Telecom Italia.

L'Università dell'Aquila ha aderito a questo progetto, organizzando incontri ed attività gratuite specificamente riservate agli studenti ed alle studentesse iscritte ad un qualsiasi corso di studio all'interno dell'Ateneo.

Nel corso dell'edizione 2016, ad esempio, è stata organizzata una giornata di studio con incontri e testimonianze anche di protagonisti del territorio; ed è stato lanciato il Programma "What...App?", maratona di sviluppo App dedicata alle ragazze e ai ragazzi iscritti in Ateneo che volessero realizzare applicazioni innovative in diversi settori. Al termine della maratona l'idea più innovativa è stata premiata.

Per l'edizione 2017, invece, è stato organizzato un "EduDay": nel corso della giornata si sono svolti diversi eventi, a porte aperte, riservati non solo agli studenti ed alle studentesse dell'Ateneo, ma anche ai ricercatori ed agli studenti delle scuole, sia di primo che di secondo grado.

Il progetto "Pinkamp – Le ragazze contano!"

Nel 2018, il CUG dell'Università dell'Aquila, in collaborazione con i Consigli di Area Didattica di Informatica e di Ingegneria informatica del DISIM - Dipartimento di Ingegneria e Scienze dell'Informazione e

Matematica, e con il Comitato Scientifico della “S. Papert” DigitalClass@UNIVAQ e il progetto INCIPICT, ha organizzato la prima edizione del progetto “Pinkamp – Le ragazze contano!”.

Specificamente rivolto alle ragazze che frequentano la terza e la quarta classe delle scuole secondarie superiori, il progetto è stato ideato per avvicinare le ragazze alle tecnologie digitali, sulla base della constatazione che, alla crescente pervasività delle tecnologie, corrisponde un sempre minore coinvolgimento delle ragazze nei corsi di studio dedicati a tali materie, e in particolare negli studi relativi all’informatica e all’ingegneria dell’informazione. Questo scarso interesse ha alla base diversi fattori, tabù e resistenze, tra cui la sensazione delle ragazze di essere inadeguate o di dover sacrificare in questi studi la propria creatività. L’obiettivo principale è dunque quello di avvicinare le ragazze alle discipline inerenti alla società digitale, oltre gli stereotipi di genere, cercando di rimuovere barriere e pregiudizi, (di)mostrando come le donne possano contribuire allo sviluppo e al miglioramento delle tecnologie del futuro, grazie alla loro creatività, sensibilità e attitudine al problem solving.

Il Progetto è stato articolato in una serie di lezioni e laboratori, durante i quali le ragazze vengono introdotte allo studio delle tecnologie digitali e imparano a programmare. Sono inoltre state previste una serie di testimonianze di donne affermate nelle realtà digitali nazionali ed internazionali, in modo da fornire validi *role models* ed offrire alle partecipanti la possibilità di usufruire direttamente di suggerimenti e motivazioni per affrontare con successo gli studi e la carriera in ambito informatico.

Sebbene alla prima edizione, l’iniziativa ha avuto un ottimo riscontro in termini di visibilità e di partecipazione.

C. La comunicazione, la formazione ed il linguaggio

Trasmettere la cultura di genere – il lavoro sul linguaggio

È un dato ormai acquisito che la consapevolezza dell’importanza delle tematiche di genere e l’efficacia delle strategie messe in atto hanno alla base la necessità di un profondo cambiamento culturale.

In questa prospettiva, il linguaggio costituisce uno degli elementi essenziali, per l’eliminazione di certi stereotipi e la diffusione di una

cultura di genere nell'ambito della comunità accademica, sia a livello del corpo docente, che degli studenti, che del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Per tale ragione, l'Università dell'Aquila si è dotata ormai da diversi anni di un protocollo sul linguaggio, volto a sensibilizzare l'uso delle parole in un'ottica gender-sensitive. Una delle conseguenze di tale strategia è l'adozione, in tutti i documenti ufficiali e negli indirizzari, del termine "rettrice" in luogo di "rettore" – si ricordi che L'Aquila è uno dei pochissimi Atenei in Italia ad avere una rettrice.

Si è voluto, in tal modo, contribuire alla diffusione di una cultura di genere anche attraverso l'uso quotidiano di certe espressioni, favorendo, al contempo, una riflessione sui role-models e sulle ragioni profonde, per le quali alcuni ruoli vengono declinati esclusivamente o più frequentemente al maschile.

Nella stessa prospettiva, l'Ateneo aquilano ha organizzato delle giornate di formazione del personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario, specificamente incentrate sull'uso della lingua italiana rispettoso dei generi. Il materiale relativo a questo tipo di formazione è stato poi condiviso in un forum, messo a disposizione del personale dell'Ateneo, in cui consultarsi su questioni attinenti la materia.

D. Strategie di lotta alla discriminazione e di sensibilizzazione verso i temi di genere

Le carriere "alias" - il progetto UNitrans

A partire dal 2015/2016, l'Università dell'Aquila ha istituito le carriere "alias" per gli studenti.

La carriera alias rappresenta uno strumento per la tutela degli studenti in caso di rettificazione di attribuzione del sesso, che consente di tutelare la dignità e la privacy degli studenti e delle studentesse transessuali e transgender. L'azione si traduce nella possibilità, per gli studenti che si trovano nella fase di transizione da un genere all'altro, di attivare un'identità "Alias". Gli studenti dispongono di un duplicato del tesserino universitario. Nel concreto l'identità "Alias" viene utilizzata in sede di registrazione, appello e sostenimento degli esami, nelle biblioteche, videoteche, aule computer e in tutte le sedi al cui accesso viene richiesto l'uso del badge, quindi, a

solli fini interni dell'ateneo. Nel valorizzare la dimensione inclusiva studenti e studentesse possono condurre più serenamente la loro vita universitaria senza che la loro privacy venga violata e senza sottoporsi a situazioni imbarazzanti e umilianti che potrebbero scoraggiarne la prosecuzione degli studi. Adempiendo ad un preciso obbligo di legge, si è così offerta la possibilità agli studenti "in transizione" di ottenere dei documenti - libretto esami etc. - che fossero coerenti con il loro aspetto reale.

Nell'ambito della stessa strategia, inoltre, nel 2018 l'Università dell'Aquila ha partecipato al "Progetto Unitrans", una ricerca promossa da alcune università italiane, volta a mappare - e monitorare - la situazione di genere all'interno delle università italiane. I risultati di tale ricerca hanno evidenziato, peraltro, come l'Ateneo dell'Aquila sia uno dei pochissimi del centro-sud ad avere attivato una carriera alias.

Borse di studio

Nel 2016 e nel 2017, il CUG dell'Università dell'Aquila ha messo a disposizione delle borse di studio, riservate agli studenti e alle studentesse che avessero elaborato tesi di laurea particolarmente meritevoli, sui temi della discriminazione di genere e della discriminazione in generale.

Altre iniziative

La dimensione di genere è comunque presente, a livello di programmazione curriculare, in diversi corsi di studio dell'Ateneo aquilano.

Ad esempio, in alcuni corsi di laurea (formazione primaria, servizi sociali, scienze dell'educazione) vengono proposti approfondimenti monografici sulla pedagogia di genere.

Vengono inoltre promosse iniziative interistituzionali (coinvolgenti anche le scuole della regione) e transnazionali (convegni ecc.) sulla violenza di genere e sull'educazione alla sua prevenzione. Nella stessa direzione, vengono proposti progetti e collaborazioni transnazionali di carattere inclusivo e attenti a molteplici forme di discriminazione quale quella culturale, economica e di genere.

E. Strategie per una conciliazione vita privata/vita lavorativa

Regolamento sul lavoro agile

Nell'ambito delle strategie di conciliazione vita privata/vita lavorativa e di miglioramento del benessere lavorativo, l'Università dell'Aquila ha provveduto ad adempiere alla normativa vigente.

In particolare, l'Università dell'Aquila si è dotata di un apposito regolamento di attuazione del decreto sul cosiddetto "lavoro agile".

Il successo e la diffusione di tale modalità organizzativa sono ancora da monitorare, ma è comunque da segnalare che l'Ateneo dell'Aquila anche in questo caso è uno dei pochi ad essersi dotato di uno strumento di attuazione, consentendo così ai propri dipendenti di esercitare in concreto i diritti previsti dalla legge.

Proprio in ragione di tale peculiarità, l'Università dell'Aquila è capofila di un gruppo di studio – costituito nell'ambito del Tavolo CRUI sopra citato – per l'elaborazione di uno schema di regolamento-tipo, che verrà messo a disposizione di tutti gli Atenei italiani.

Asili nido e iniziative di sostegno alle lavoratrici madri

Il CUG dell'Aquila sta lavorando da diversi anni alla possibilità di riservare, negli asili nido del Comune dell'Aquila, una serie di posti ai figli e alle figlie dei dipendenti dell'Ateneo, per consentire alle lavoratrici madri una migliore conciliazione dei tempi privati con i tempi di lavoro.

È inoltre in fase di studio la possibilità di stipulare convenzioni con centri estivi e servizi di baby sitting.

7. Conclusioni

Il primo Bilancio di genere dell'Università degli studi dell'Aquila restituisce, purtroppo, l'immagine di una realtà nella quale il problema della discriminazione di genere non è ancora risolto, ed incide pesantemente sulle scelte, sull'esistenza e sul lavoro delle persone.

La presenza femminile nell'Ateneo aquilano è, in generale, abbastanza significativa: nel 2017, le donne sono state il 57.4% circa della popolazione complessiva.

Il dato disaggregato mostra, tuttavia, una distribuzione per genere, nelle diverse componenti, non omogenea. In linea con il dato nazionale, infatti, la componente femminile è maggiore di quella maschile nel corpo studentesco e nell'ambito del personale TAB (ove essa è pari, rispettivamente, al 57.8% ed al 57,3% del totale); mentre la proporzione si inverte quando si prende in considerazione il personale docente.

In quest'ultimo caso, infatti, il numero delle donne è sempre inferiore a quello degli uomini, sia ai livelli apicali della carriera accademica, sia nelle fasi di accesso ad essa, con l'unica eccezione delle ricercatrici a tempo indeterminato; la distribuzione per genere all'interno degli Atenei conferma, inoltre, alcuni stereotipi, con una preoccupante assenza di docenti donne ai livelli apicali della carriera nelle aree più "tecniche", e con situazioni paradossali nelle aree umanistiche, ove, a fronte di un corpo studentesco quasi interamente composto da ragazze, i docenti sono prevalentemente uomini. Il dato appare ancor più preoccupante, ove si consideri che la presenza femminile è costantemente diminuita, negli ultimi 5 anni (mentre è aumentata, seppure in piccole proporzioni, a livello nazionale).

A fronte di tale diminuzione, l'Ateneo aquilano registra però un elemento positivo. La distribuzione per qualifica della componente femminile rivela infatti, sia con riferimento alla Prima fascia, sia con riferimento alla Seconda fascia, sia, infine, con riferimento al personale Ricercatore a T.I., percentuali significativamente superiori alla media nazionale: le docenti aquilane, rispetto a quelle del resto d'Italia, sono distribuite nelle fasce più alte della carriera.

Nel medesimo quinquennio 2013-2018, inoltre, i dati relativi alla progressione di carriera sono costantemente migliorati (sebbene il

numero di uomini che progrediscono nella carriera sia costantemente pari o superiore a quello delle donne, mai il contrario).

Ciò nonostante, la situazione complessiva continua a presentare forti elementi di criticità, ove si consideri che, ove la quota delle professoresse di prima fascia sia messa in rapporto a tutto il personale docente e ricercatore, l'Ateneo aquilano torna a collocarsi al di sotto della media nazionale. A ciò si aggiunga che i dati relativi alle ricercatrici a tempo determinato ed alle titolari di assegno di ricerca registrano una costante e significativa diminuzione delle donne nell'arco temporale di riferimento, che potrebbe avere inevitabili ripercussioni nell'equilibrio futuro delle componenti di genere del corpo docente e ricercatore. Ove poi si consideri che il numero delle ricercatrici a t. d. appare più che dimezzato, rispetto al numero delle ricercatrici a t. i., emerge con chiarezza una preoccupante contrazione della componente femminile nell'accesso alla carriera accademica. Sembra così trovare conferma l'ipotesi, secondo la quale situazioni di impiego e di carriera precarie – e in particolare proprio l'introduzione della figura in questione – penalizzino le donne, più degli uomini.

Anche nel caso dell'Università dell'Aquila, inoltre, si conferma la situazione descritta attraverso il noto diagramma "a forbice": la carriera accademica si caratterizza per una forte divergenza tra componente maschile e componente femminile nei livelli apicali della carriera. Il dato aggregato è stato poi scomposto a livello dei singoli Dipartimenti, rivelando una situazione fortemente critica quasi in tutte le aree, con ben 2 dipartimenti nei quali la componente femminile a livello della prima fascia è del tutto assente.

Due considerazioni, ancora.

L'età media dei docenti e dei ricercatori è piuttosto elevata, ma tale dato appare suscettibile di miglioramento, ove si consideri che, a tutti i livelli della carriera, nel quinquennio 2013-2018 l'età media tende progressivamente a diminuire e che, inoltre, nella Prima e nella Seconda fascia l'età media delle donne è leggermente inferiore a quella degli uomini.

Non si registrano, infine, domande di congedo per paternità/malattia figli/ie da parte di uomini: nonostante il livello di istruzione elevato, e nonostante gli interventi attuati anche a livello legislativo, la funzione di cura della famiglia è ancora prevalentemente affidata alle donne.

Nonostante le criticità rilevate, il calcolo dell'indice di *glass ceiling* consente di svolgere un'ultima considerazione positiva. Nel periodo temporale considerato, infatti, l'indice tende costantemente a diminuire, fino ad attestarsi, nel 2017, su un livello del tutto comparabile a quello nazionale.

Quanto alla componente studentesca, si conferma la tendenza delle ragazze a studiare di più e più a lungo dei ragazzi (le iscritte alle scuole di specializzazione, master etc. sono costantemente più numerose degli iscritti, così come le iscritte a corsi di laurea specialistica/magistrale) e con migliori risultati (le ragazze che si iscrivono nei corsi di laurea ad accesso programmato sono più numerose dei ragazzi; il 66% delle ragazze supera i test di ammissione, a fronte di un 38% di ragazzi; in quattro dipartimenti su sette il numero delle ragazze che si laurea in corso è più alto di quello dei ragazzi); ma i numeri si invertono con riferimento ai dottorati di ricerca (il numero delle dottorande è addirittura inferiore alla media nazionale). E, parallelamente, appare significativo che il numero di donne nei Collegi dei Docenti dei Corsi di Dottorato di ricerca sia decisamente inferiore a quello degli uomini, attestandosi su percentuali tra il 20 ed il 30% del totale dei membri del collegio dei docenti (solo in un numero esiguo di casi si raggiunge il 40%).

Ancora, l'analisi di dettaglio mostra come le donne siano decisamente meno numerose nelle carriere cosiddette STEM, mentre la proporzione si inverte nelle materie letterarie ed umanistiche, dove il cosiddetto "ghetto rosa" sembra costituire, purtroppo, ancora una realtà. La situazione, tuttavia, appare in lieve miglioramento negli ultimi anni: la presenza maschile nel Dipartimento di Scienze umane è aumentata di circa 5 punti percentuali negli ultimi tre anni; mentre la presenza femminile nelle aree STEM è aumentata di circa 2 punti percentuali.

Un dato particolarmente preoccupante, infine, è quello relativo all'accesso al lavoro ed alla retribuzione: in entrambi i casi, i dati registrano una gap a sfavore delle ragazze, che ancora nel 2018 stenta ad essere colmato.

Il problema del genere sembra avere un impatto rilevante anche sull'assetto del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.

Come già evidenziato, in quest'area le donne sono più numerose; esse vantano, in media, titoli di studio più alti, hanno un'età media simile a quella degli uomini e scelgono modalità di lavoro (parziale, telelavoro, etc.) sostanzialmente uniformi a quelle dei loro colleghi. Ciò nonostante, la componente maschile resta più alta ai livelli apicali della carriera, ove anche le progressioni di carriera appaiono più facili per gli uomini: fattore che inevitabilmente incide anche sulle differenze retributive.

Merita una riflessione il dato relativo all'età, che nell'ambito del personale TAB appare abbastanza elevata e tende costantemente ad aumentare negli anni: a prescindere dalla questione del genere, le politiche di riduzione delle assunzioni nella pubblica amministrazione hanno avuto un pesante impatto sul rinnovamento del personale.

Infine, la *governance*.

Purtroppo, l'assenza di dati riferibili agli anni accademici precedenti rispetto a quello attuale non consente un confronto ed una valutazione in termini di miglioramento/peggioramento della situazione di genere. E' comunque possibile constatare che, per il 2018, solo in 4 casi su 13 la presenza delle donne negli organi di Ateneo è pari o superiore al 50%.

Ciò premesso, merita però di essere evidenziato che l'Ateneo aquilano è tra i pochissimi, in Italia, in cui l'incarico di Rettore è ricoperto da una donna.

A fronte dell'analisi sin qui riportata, il Bilancio di genere costituisce un primo, importante passo per prendere consapevolezza dell'esistenza di un problema, se è vero che, come è stato detto, «senza dati, il problema del genere non esiste». Certo, esso non basta: è necessaria l'individuazione di possibili azioni ed interventi volti ad arginare il fenomeno, ed è questa la sfida che ci attende, nei prossimi anni.

Nondimeno, la presa di coscienza delle attuali criticità costituisce un momento indispensabile, senza il quale le fasi successive non sono neanche immaginabili. In questo senso, il Bilancio di genere, se redatto con periodicità costante, rappresenta un importante supporto per la monitoraggio delle politiche di parità e per la valutazione delle strategie volte ad incrementare la sostenibilità.

L'auspicio è dunque che il processo avviato non si arresti, e che il Bilancio 2018 costituisca solo la “prima pietra” per la costruzione di un edificio solido, che sia modello e laboratorio anche per altre realtà sociali.

prof.ssa Francesca Carocchia
*Presidente Comitato Unico di Garanzia
dell'Università degli Studi dell'Aquila*



Finito di stampare
novembre 2018
a cura del Centro Stampa di Ateneo
Ufficio Comunicazione, web e social network
Università degli Studi dell'Aquila