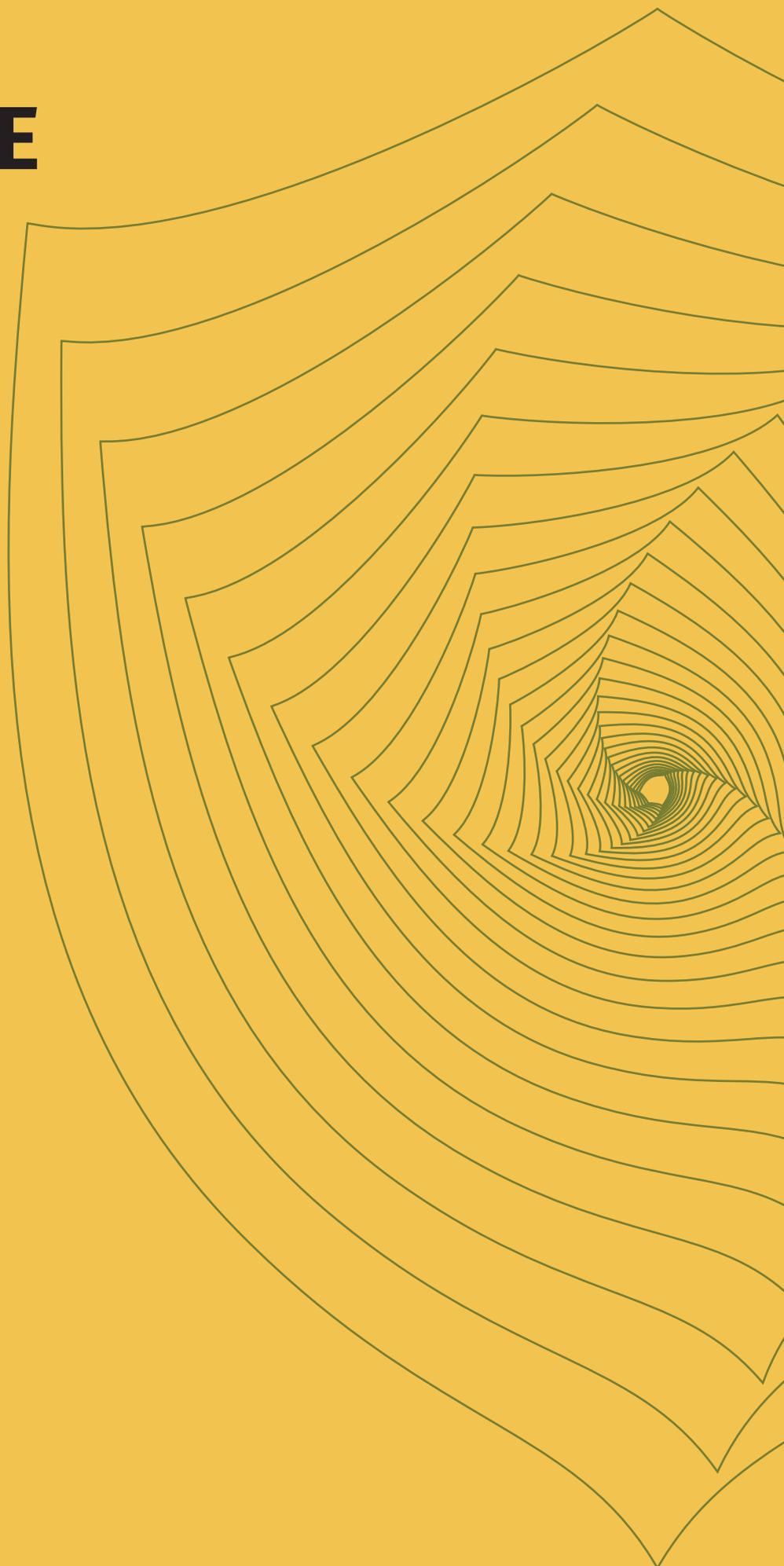


# BILANCIO DI GENERE

2021



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DELL'AQUILA

# BILANCIO DI GENERE

dell'Università degli Studi dell'Aquila

Edizione 2021

## **A CURA DI**

Gruppo di lavoro per la redazione  
del Bilancio di genere

Francesca Caroccia

Denise Boncioli  
Alessandro Bottacchiari  
Ida Del Cotto  
Lina Del Vecchio  
Antonella Di Nisio  
Caterina Esposito  
Maria Vittoria Isidori  
Ciro Marziliano  
Annamaria Nardecchia  
Anna Maria Thornton

## **FOTO**

Archivio Università degli Studi dell'Aquila  
Ufficio comunicazione e social network



# Indice

<b>Presentazione</b>	04	<b>6. Le azioni</b>	80
<b>Nota metodologica</b>	10	6.A Equilibrio vita privata - vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	81
<b>1. Il quadro generale. Le persone dell'Università degli Studi dell'Aquila</b>	12	6.B Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	81
<b>2. La governance</b>	16	6.C Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	81
<b>3. La componente studentesca</b>	18	6.D Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione	82
3.1. Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico - LCU)	19	6.E Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	86
3.1.A Composizione	19	6.F Equilibrio di genere nell'accesso alle carriere STEM	86
3.1.B Mobilità	24	6.G Comunicazione, coordinamento e rete nella definizione delle politiche di genere	86
3.1.C Performance	26		
3.1.D Tasso di occupazione dei laureati e delle laureate	30		
3.2. Corsi di dottorato e scuole di specializzazione	34		
3.2.A Composizione	34		
<b>4. Il personale docente</b>	38		
4.A Composizione	39		
4.B Carriere	52		
4.C Ricerca	66		
4.D Didattica	68		
<b>5. Il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario</b>	70		
5.A Composizione	71		
5.B Situazione occupazionale	73		
5.C Assenze	76		
5.D Turnover	77		
5.E Retribuzione	79		

# Presentazione

L'Università degli Studi dell'Aquila è stata tra i primi Atenei italiani ad avviare, ormai quattro anni fa, la sperimentazione del Bilancio di genere, inteso non come documento isolato, ma come processo che consente di analizzare e valutare le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di una amministrazione in un'ottica di genere, nonché di programmare azioni specifiche per il raggiungimento di obiettivi di efficienza, trasparenza e parità rispetto al genere.

In questi quattro anni, il contesto è profondamente cambiato, sia a livello culturale che a livello normativo.

Anche grazie all'azione delle istituzioni – ed in particolare della Commissione sul genere della CRUI, all'interno della quale il ruolo di Univaq è stato di primissimo piano – la pratica del Bilancio di genere si è diffusa capillarmente tra gli Atenei italiani e la consapevolezza dell'importanza di questi temi è aumentata esponenzialmente.

Tra i risultati più rilevanti, la legge finanziaria 2020 (legge 27 dicembre 2019, n. 160), ha stanziato per la prima volta una quota premiale di FFO al fine di incentivare l'inserimento dei temi di genere nell'ambito dell'offerta formativa delle università. Il Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha definito con maggiore puntualità tempi e caratteristiche del Piano di Azioni Positive, richiesto a tutte le amministrazioni pubbliche. La Commissione europea, che aveva inserito l'equità di genere tra gli obiettivi dell'agenda 2030, nel lanciare il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027 ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'uguaglianza di genere negli istituti di ricerca e di educazione superiore, chiedendo, tra l'altro, l'adozione di un *Gender Equality Plan (GEP)* quale requisito per l'accesso ai finanziamenti del maggiore programma di ricerca destinato alle università, Horizon Europe.

Inizia così a delinearsi una strategia complessiva, che prevede l'identificazione di *bias* di genere, l'implementazione di misure per la correzione di essi e la definizione di processi di monitoraggio che valutino l'efficacia delle misure di contrasto adottate. Con riferimento specifico alla realtà accademica italiana, ciò si traduce nell'adozione di politiche di genere all'interno del Piano Strategico di Ateneo, in un'ottica che prevede ormai fasi di analisi, programmazione e rendicontazione ben definite. Il Bilancio di genere di Ateneo costituisce il momento di avvio di tale processo, consentendo di monitorare la situazione di genere nell'università, di identificare le aree critiche e conseguentemente di avviare il processo di programmazione delle azioni positive.

È nell'ambito del contesto sin qui descritto, dunque, che l'Università degli Studi dell'Aquila si avvia ad approvare il proprio Bilancio di genere 2021. Rispetto alla prima edizione, pubblicata nel 2018, sono state introdotte diverse novità, sia a livello di contenuto che a livello di metodo.

La predisposizione del Bilancio è stata affidata ad un Comitato tecnico-scientifico, composto da personale docente e da rappresentanti del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, nominato con decreto rettorale (Denise Boncioli, Alessandro Bottacchiari, Francesca Caroccia, Ida Del Cotto, Lina Del Vecchio, Antonella Di Nisio, Caterina Esposito, Maria Vittoria Isidori, Ciro Marziliano, Annamaria Nardecchia, Anna Maria Thornton).

Si è trattato di un lavoro corale, nel quale ciascun membro ha effettivamente apportato il proprio contributo, secondo le proprie specifiche competenze e la propria sensibilità scientifica. Nel redigere il documento, si è scelto di seguire il modello delle Linee guida per l'adozione del Bilancio di genere nelle università italiane, predisposte dalla CRUI, allo scopo di rendere confrontabili i dati raccolti nel nostro Ateneo con quelli di altre università.

A tal fine, già nel triennio 2018-2021 il processo di raccolta e di monitoraggio dei dati in Ateneo è stato impostato secondo criteri che ne facilitassero la lettura in un'ottica di genere. Al modello-base predisposto dalla CRUI, tuttavia, si è scelto di aggiungere contenuti ulteriori, mirati più specificamente ad inquadrare la realtà locale.

Il Bilancio di genere 2021 dell'Università degli Studi dell'Aquila ha analizzato la situazione di genere nell'Ateneo aquilano, prendendo in considerazione quattro macrocategorie: governance di Ateneo, corpo studentesco, corpo docente, personale tecnico amministrativo e bibliotecario. A ciascuna macrocategoria è stato dedicato un capitolo; si è poi aggiunto un ultimo capitolo, nel quale sono state riportate le azioni promosse dall'Ateneo aquilano per il raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere.

L'analisi conferma che l'Università degli Studi dell'Aquila è un Ateneo di media grandezza, nel quale la presenza femminile è piuttosto significativa. La distribuzione per genere nelle diverse aree, tuttavia, non è affatto omogenea: in generale, la proporzione donne/uomini conferma l'andamento a forbice già osservato nell'edizione 2018 del Bilancio di genere, con una netta prevalenza delle donne nella componente studentesca e nel personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (d'ora in avanti PTAB) e con una altrettanto netta inversione di tendenza nelle altre categorie considerate. In particolare, il divario donne/uomini aumenta, a sfavore delle prime, man mano che si progredisce nella carriera accademica.

Una situazione sbilanciata rispetto al genere si registra anche a livello di governance: se nel 2018 si segnalava una insufficiente presenza delle donne negli organi di Ateneo e nelle posizioni direttive (ad es. direzione di dipartimenti), appare allarmante che nel 2020 tale dato addirittura peggiori. Appare urgente, pertanto, la programmazione di azioni che garantiscano una maggiore partecipazione della componente femminile alle posizioni di vertice e/o di responsabilità di governo, coerentemente con quanto richiesto dalla stessa Commissione europea e in analogia con le politiche adottate in altri Atenei italiani.

Per quanto riguarda la componente studentesca, si è appena accennato che il numero totale delle iscritte è più alto rispetto al numero degli iscritti. Nondimeno, è possibile evidenziare una lieve ma costante diminuzione, negli ultimi tre anni, della percentuale delle studentesse. Quanto alla distribuzione della popolazione studentesca nelle diverse aree disciplinari, i dati rilevati nell'Ateneo aquilano non smentiscono il trend nazionale. Solo in tre Dipartimenti su sette la percentuale delle donne supera quella degli uomini; quando ciò accade, si tratta di settori nei quali le attività sono per lo più orientate alla cura o all'istruzione. Si consolida così lo stereotipo culturale che vede le donne più adatte alle funzioni di assistenza, cura ed insegnamento.

Si evidenzia, inoltre, un preoccupante calo, lieve ma costante, del numero delle iscritte nelle aree STEM, in particolare, nei Dipartimenti di Ingegneria e Scienze dell'Informazione e Matematica (DISIM), di Ingegneria Industriale e dell'Informazione e di Economia (DIIE), di Scienze Fisiche e Chimiche (DSFC), con l'unica eccezione del Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile, Architettura-Ambientale (DICEAA). Nel complesso, sembra possibile affermare che le variazioni nel numero delle iscritte verso situazioni di maggiore equilibrio di genere vengono registrate a ritmi poco incoraggianti, sì che appare improbabile un cambiamento significativo in un arco di tempo ragionevole, in assenza di specifiche politiche di settore.

Gli studenti e le studentesse dell'Università degli Studi dell'Aquila risiedono principalmente all'interno della regione Abruzzo. Le studentesse mostrano una propensione superiore a quella dei loro colleghi a partecipare a programmi internazionali rivolti a paesi dell'Unione Europea, sia in entrata che in uscita. I programmi internazionali che riguardano paesi non UE vedono invece un coinvolgimento prevalentemente maschile nel caso di programmi in uscita.

Le studentesse conseguono risultati migliori dei loro colleghi nel corso della carriera di studi: nelle lauree a ciclo unico la percentuale delle studentesse che si laureano in corso è quasi il doppio di quella degli studenti; in quattro Dipartimenti su sette (DISIM, DIIE, MESVA, DSU), le donne che si laureano in corso sono più numerose degli uomini; in alcuni dipartimenti (DICEAA, DIIE, DISCAB, DSU) la performance delle donne è migliorata, rispetto alla precedente rilevazione. Ove poi si confronti tale dato con quello relativo alla media dei voti di laurea, si osserva che la performance delle studentesse supera di gran lunga quella degli studenti.

Ciò nonostante, i dati relativi al tasso di occupazione mostrano che gli uomini trovano comunque lavoro con maggiore facilità e percepiscono retribuzioni più alte, indipendentemente dal periodo di analisi (1 o 5 anni dalla laurea) e indipendentemente dalla tipologia di corso di studi (laurea triennale, specialistica/magistrale, a ciclo unico).

Dopo il conseguimento della laurea, la componente femminile diventa quasi il doppio di quella maschile sia nei Master che nelle Scuole di specializzazione. Il rapporto muta, invece, quando si prende in considerazione il dottorato, che vede la partecipazione di un numero di donne significativamente inferiore rispetto a quello degli uomini. Negli ultimi 5 anni, peraltro, la percentuale di donne che consegue il titolo nei dottorati di ricerca è sempre inferiore alla media nazionale, con la sola eccezione degli anni 2015 e 2017. Tali dati appaiono particolarmente rilevanti, ove si consideri che, a fronte di una generale propensione delle donne a proseguire gli studi anche dopo aver conseguito la laurea (testimoniata evidentemente dal dato relativo a Master e Scuole di specializzazione), l'accesso al dottorato, primo passo per l'avvio della carriera accademica, resta ancora una prerogativa tendenzialmente riservata agli uomini. Infine, come segnalato anche nella precedente edizione del Bilancio di genere di Ateneo, le

dottorande mostrano una scarsissima propensione a richiedere congedi di maternità, mentre appare significativa la totale assenza di domande di congedo per paternità da parte dei dottorandi.

Il Bilancio di genere 2021 prende poi in considerazione la situazione del corpo docente dell'Università degli Studi dell'Aquila.

Anche in questo caso, i dati dell'Ateneo aquilano confermano quanto si rileva da tempo a livello europeo: una netta prevalenza nel corpo docente 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. Anche per tale ragione, pare importante evidenziare, nell'Ateneo aquilano, l'emersione di un trend positivo, con una lieve, ma costante crescita, negli ultimi quattro anni, della componente femminile a tutti i livelli della carriera. Appare rilevante, in particolare, che nel 2020 la percentuale delle docenti di I fascia sia aumentata di oltre 5 punti, rispetto al 2017, superando, seppur lievemente, il dato nazionale.

Per contro, non mancano diversi elementi di forte criticità: l'incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali resta particolarmente lento; la componente femminile nell'ambito del personale docente è inferiore alla media nazionale in otto aree disciplinari su quattordici; in tre Dipartimenti su sette la presenza femminile scende al di sotto del 25%; in sei Dipartimenti su sette le docenti di I fascia non superano il 30% e in quattro Dipartimenti non raggiungono neanche il 20%, con punte negative del 5,7%; infine, i dati relativi ai contratti di ricerca a tempo determinato ed agli assegni di ricerca dimostrano come gli uomini continuino ad essere preferiti alle donne nell'offerta delle chances di carriera. In quest'ultimo caso, si tratta peraltro di un dato già evidenziato nella precedente edizione del Bilancio di genere di Ateneo, rispetto alla quale si conferma una certa preoccupazione in relazione all'emersione di una tendenza alla contrazione della componente femminile nell'accesso alla carriera accademica, con prevedibili effetti sui futuri equilibri delle componenti di genere del corpo docente.

La situazione è ben rappresentata dal diagramma della carriera accademica, che in generale conferma l'usuale andamento "a forbice", con qualche specificità legata alle singole aree disciplinari, e sintetizzata nel cosiddetto "indice del soffitto di cristallo" (*Glass Ceiling Index*), che com'è noto misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica: sebbene tale indice sia migliorato, rispetto all'ultima rilevazione, i valori evidenziano come le donne siano ancora fortemente sottorappresentate.

In estrema sintesi, può dirsi che l'analisi ha evidenziato particolari criticità, in relazione a tre momenti:

- l'accesso alla carriera (dottorato e assegno di ricerca);
- l'avvio della carriera accademica con il passaggio da RTD a PA;
- le posizioni di vertice della carriera accademica (passaggio da PA a PO).

Si suggerisce pertanto l'adozione di specifiche misure, di natura sia strategica che economica, di contrasto a tale fenomeno. Al di là del divario di genere, i dati esprimono una preoccupante lentezza nell'accesso alla carriera accademica. L'età media del corpo docente strutturato è piuttosto elevata, ed è superiore alla media nazionale a tutti i livelli della carriera: nell'Università degli Studi dell'Aquila non ci sono docenti strutturati al di sotto dei 35 anni ed il numero dei professori e delle professoresse che hanno un'età inferiore ai 44 anni è comunque particolarmente esiguo.

Permane, dunque, l'esigenza di un rinnovamento del corpo docente, già segnalata nella precedente edizione del Bilancio di genere di Ateneo, con l'unica, significativa eccezione dei ricercatori e delle ricercatrici a tempo determinato, che sono invece in genere più giovani rispetto alla media nazionale.

L'equilibrio di genere resta lontano anche ove si prendano in considerazione ulteriori parametri.

Si segnala, in particolare, che gli uomini continuano ad essere fortemente preferiti alle donne come relatori di tesi di laurea e che le docenti risultano costantemente svantaggiate nell'accesso ai fondi di ricerca, sia ove si consideri la partecipazione a bandi nazionali ed internazionali, sia ove si consideri la distribuzione dei fondi di Ateneo.

A quest'ultimo proposito (finanziamento alla ricerca), tuttavia, va avvertito che la situazione appare fortemente disomogenea, a livello dei singoli dipartimenti.

Quanto alla situazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, si rileva che la percentuale delle donne supera di gran lunga quella degli uomini in tre categorie su sette (area socio-sanitaria, area biblioteche e area amministrativa), mentre la percentuale di uomini è superiore nell'area di elaborazione dati e nei servizi generali e tecnici. L'incarico di dirigente amministrativo è attualmente affidato ad un uomo.

Il diagramma della progressione delle carriere PTAB mostra una novità positiva: contrariamente a quanto accade usualmente, infatti, esso non presenta, in questo caso, un andamento "a forbice", ma assume una configurazione corrispondente ad una situazione di sostanziale parità tra uomini e donne, ai livelli più elevati della carriera (categorie D ed EP). Contrariamente a quanto accade di solito (e contrariamente a quanto si rilevava nell'Ateneo aquilano fino al 2016), dunque, la proporzione donne/uomini ai livelli più elevati della carriera registra un significativo miglioramento, giungendo ad una situazione di sostanziale pareggio nelle categorie D ed EP.

Tuttavia, ove tale dato venga sovrapposto a quello relativo ai titoli di studio, si evidenzia come, sebbene le donne abbiano titoli di studio superiori a quelli degli uomini, incontrano ancora una certa resistenza nel raggiungere le posizioni più alte della carriera.

Anche per il personale TAB, così come per il corpo docente, si evidenzia l'esigenza di uno svecchiamento: circa il 90% del personale tecnico amministrativo e bibliotecario è composto da donne o uomini di età superiore ai 45 anni, mentre l'età media, sia per gli uomini che per le donne, è di 54 anni.

Tutto il personale, tranne una unità, è impiegato con contratto di lavoro a tempo indeterminato; si rileva una decisa e costante tendenza a prediligere la formula di lavoro a tempo pieno; il tempo parziale (per lo più regime di part-time > 50%) è scelto da un numero esiguo di dipendenti, prevalentemente donne. Questo, probabilmente, indica la propensione delle donne a scegliere questa tipologia contrattuale per conciliare gli impegni professionali e le esigenze di vita.

Si rileva, infine, una generale situazione di sofferenza del PTAB, sia in relazione al turnover che alle progressioni verticali di carriera: non è garantito il necessario ricambio, né l'avanzamento professionale, per ragioni per lo più dipendenti dalla particolare congiuntura storico-economica e solo in minima parte riconducibili alle scelte dell'Ateneo.

La parte conclusiva del Bilancio di genere 2021 è dedicata alle azioni messe in atto dall'Università degli Studi dell'Aquila, in vista dell'obiettivo dell'uguaglianza di genere.

In questa nuova edizione, le azioni sono state suddivise in 5 aree, secondo le indicazioni fornite dalla Commissione europea per la predisposizione di un *Gender Equality Plan (GEP)*.

Si noti che in due delle 5 aree indicate dalla Commissione (equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera) l'Ateneo non ha assunto alcuna iniziativa. Alle aree individuate ai fini del GEP l'Università degli Studi dell'Aquila ha poi aggiunto altre due aree, ritenute strategiche a livello di Ateneo (equilibrio di genere nell'accesso alle carriere STEM; comunicazione, coordinamento e rete nella definizione delle politiche di genere).

Come accennato, le azioni sin qui descritte si inseriscono in un contesto di Programmazione più ampio, di cui fa parte anche il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023, concepito in continuità con quanto previsto dal Piano triennale di azioni positive 2018/2021, aggiornato nel 2020. Le azioni sono state formulate, ove possibile, come obiettivi all'interno del Piano integrato 2021/2023 e previste nel Piano triennale di formazione del personale tecnico amministrativo 2021/2023. Gli importi necessari per la realizzazione sono stati previsti in sede di approvazione del Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale. Per una corretta lettura della strategia di Ateneo si fa rinvio, dunque, anche a tali documenti, pubblicati sul sito dell'Università degli Studi dell'Aquila.

Al termine di questa breve presentazione, sia consentita una espressione di viva gratitudine a tutti i colleghi e le colleghe del Comitato di redazione del bilancio di genere dell'Università degli Studi dell'Aquila, che non si sono limitati a dimostrare competenza e puntualità, ma hanno costruito un clima di collaborazione cordiale e sereno, dando vita ad un lavoro di squadra che costituisce di per sé un'esperienza umana che resterà nel tempo.

Un pensiero anche a tutti gli uffici che hanno pazientemente risposto a tutte le nostre richieste, spesso lavorando con tempi ristrettissimi. Infine, un sincero ringraziamento al Direttore Generale ed al Magnifico Rettore, che hanno costantemente ed attivamente supportato questo progetto, condividendone sin dall'inizio presupposti e finalità.

Buona lettura!

**Francesca Caroccia**

*Delegata del Rettore alle Politiche di uguaglianza e Pari opportunità nell'Università degli Studi dell'Aquila*



# Nota metodologica

Questo documento è stato redatto seguendo le Linee guida per la redazione del Bilancio di genere negli Atenei italiani della CRUI.

Per tutte le figure ed i grafici richiesti nelle Linee guida, i dati sono stati estratti dalle banche dati nazionali indicate dalla CRUI stessa: per tale ragione, essi possono non essere sempre aggiornati al 2020, ma riferiti ad anni precedenti.

Si è deciso inoltre di integrare il documento con dati estratti dalle banche dati interne; in tali casi, i dati sono aggiornati all'ultimo anno disponibile.

I grafici e le tabelle aggiunti sono segnalati nella didascalia con il prefisso AQ.

Le tabelle ed i grafici richiesti dalla CRUI segnalano in colore blu i dati riferiti agli uomini ed in colore arancione i dati riferiti alle donne; le tabelle ed i grafici interni segnalano in colore verde i dati riferiti agli uomini ed in colore giallo i dati riferiti alle donne.

# Il quadro generale. Le persone dell'Università degli Studi dell'Aquila

L'Università degli Studi dell'Aquila è un Ateneo di media grandezza, nel quale la presenza femminile appare abbastanza significativa. In particolare, i dati relativi alla popolazione complessiva (tabella AQ 1.1) mostrano che, nel 2020, su un totale di 14.488 unità, le donne sono 8.232, pari a circa il 57%.

Le persone dell'Università degli Studi dell'Aquila - Anni 2017-2020																
	2017				2018				2019				2020*			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	Uomini		
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%		
<b>Popolazione studentesca</b>	11383	58,1	8219	41,9	10740	57,4	7987	42,6	10036	55,6	8001	44,4	7729	57,8	5640	42,2
<b>PTAB</b>	273	58,1	197	41,9	263	58,1	190	41,9	258	58,5	183	41,5	248	58,1	179	41,9
<b>Titolari assegni di ricerca</b>	47	42,0	65	58,0	45	37,2	76	62,8	42	34,7	79	65,3	38	33,6	75	66,4
<b>Ricercatori e ricercatrici a t.d.</b>	12	25,5	35	74,5	21	29,2	51	70,8	35	34,3	67	65,7	45	40,5	66	59,5
<b>Ricercatori e ricercatrici a t.i.</b>	82	57,7	60	42,3	73	57,0	55	43,0	62	57,4	46	42,6	55	58,5	39	41,5
<b>Seconda fascia</b>	74	33,3	148	66,7	72	32,9	147	67,1	78	33,6	154	66,4	76	35,7	137	64,3
<b>Prima fascia</b>	26	20,3	102	79,7	31	23,5	101	76,5	34	24,5	105	75,5	41	25,5	120	74,5
<b>Totale</b>	<b>11897</b>	<b>57,4</b>	<b>8826</b>	<b>42,6</b>	<b>11245</b>	<b>56,6</b>	<b>8607</b>	<b>43,4</b>	<b>10545</b>	<b>55,0</b>	<b>8635</b>	<b>45,0</b>	<b>8232</b>	<b>56,8</b>	<b>6256</b>	<b>43,2</b>

Tabella AQ 1.1 - Le persone dell'Università degli Studi dell'Aquila  
\*I dati 2020 riferiti alla popolazione studentesca sono stati estratti alla data del 31/01/2021

Un rapido confronto con i dati relativi agli anni precedenti consente di evidenziare come, anche a fronte di una diminuzione della numerosità della popolazione studentesca, la proporzione di uomini e donne sia rimasta sostanzialmente invariata negli ultimi 4 anni, con una lieve flessione della componente femminile nel 2018 (le donne erano pari al 56,6% del totale) e nel 2019 (la percentuale delle donne scende al 55%) ma con una ripresa nel 2020, tale da riportare la proporzione ai livelli del 2017. In generale, può dunque affermarsi che le donne nell'Università degli Studi dell'Aquila sono più numerose degli uomini.

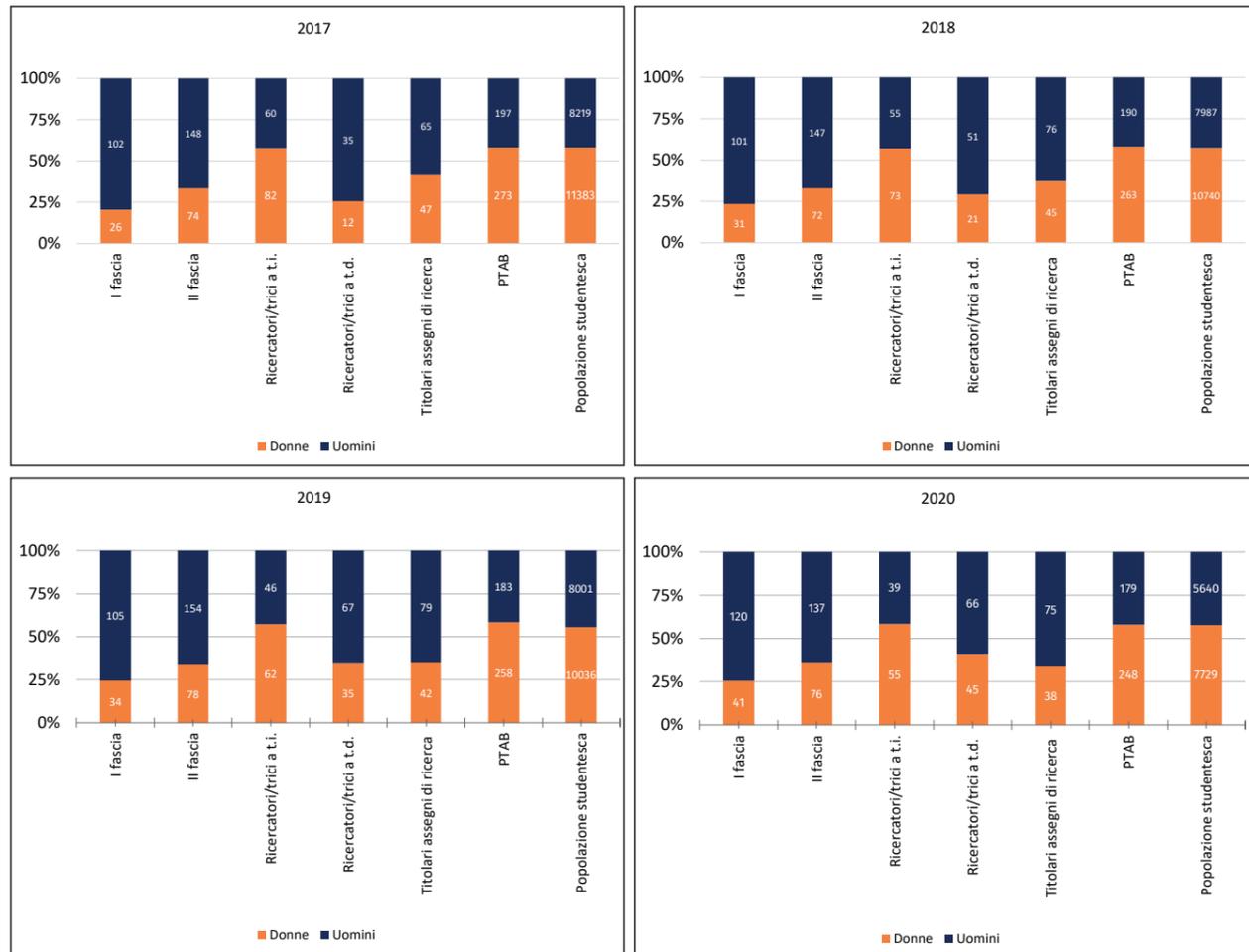


Figura 1.1 – Composizione delle persone in Ateneo per genere ed anno (2017/2020)

Un'analisi più dettagliata evidenzia, tuttavia, come la distribuzione per genere non sia affatto omogenea, confermando almeno in parte quanto già rilevato nella precedente edizione del Bilancio di genere. Infatti, mentre nell'ambito della popolazione studentesca e del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, negli ultimi quattro anni, la popolazione femminile ha superato costantemente il 55% del totale, nell'ambito del personale docente tale percentuale resta più bassa, riducendosi, nel caso della I fascia, in maniera significativa.

Come risulta dal grafico che segue (figura 1.2), la proporzione donne/uomini conferma un andamento a forbice, con una netta prevalenza delle donne nella componente studentesca e nel PTAB e una netta inversione di tendenza man mano che si sale nella carriera accademica.

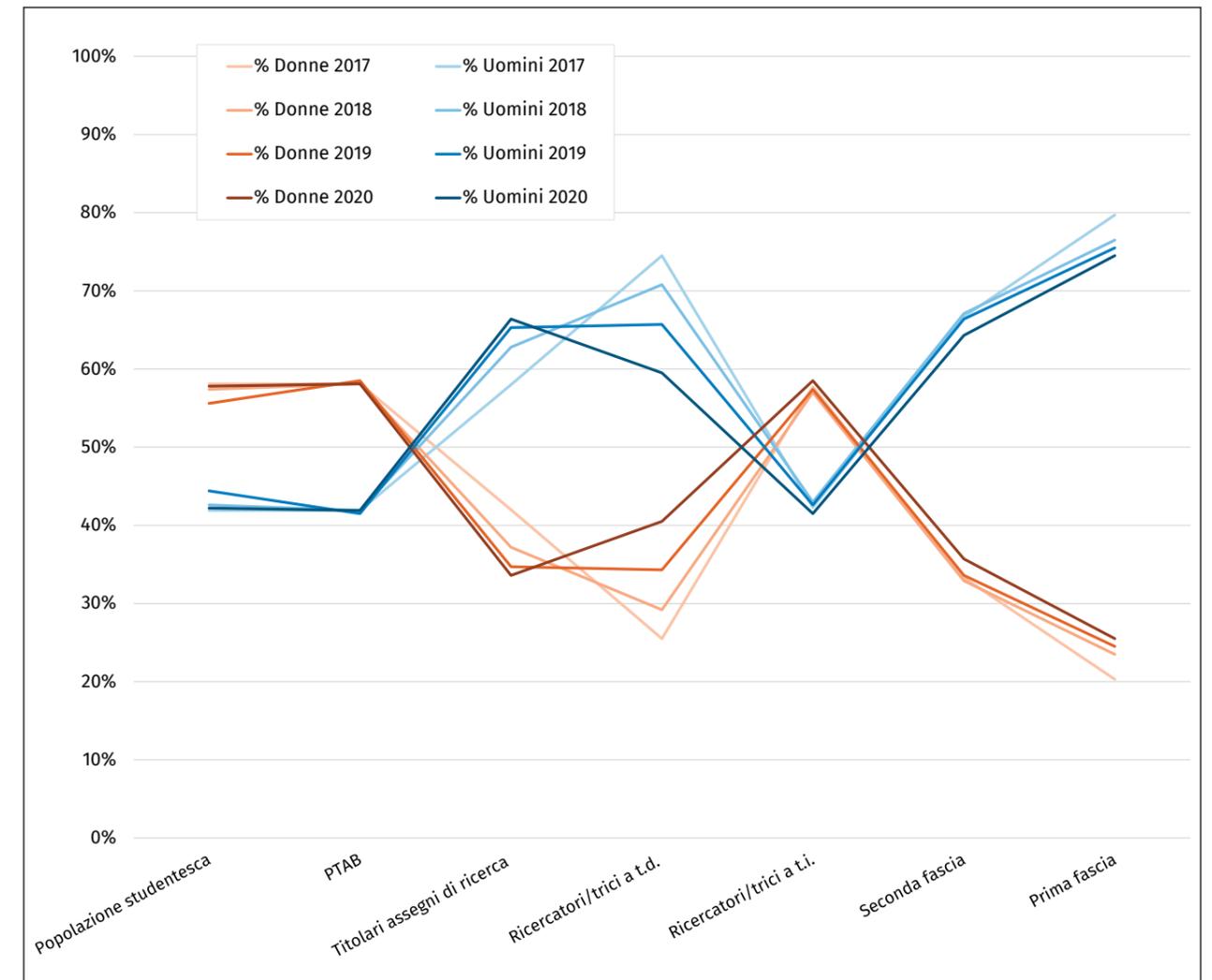


Figura 1.2 – Proporzioni donne/uomini dal 2017 al 2020

In particolare, se nel 2020 le ricercatrici a tempo determinato sono il 40,5% del totale, tale percentuale scende al 35,7% per le professore associate ed al 25,5% per le professore ordinarie. Anche a fronte di tale dato, è possibile, nondimeno, segnalare un trend positivo nella composizione del personale docente, con una lieve, ma costante crescita, negli ultimi quattro anni, della componente femminile a tutti i livelli della carriera. In questa prospettiva, appare significativo che nel 2020 la percentuale delle docenti di I fascia sia aumentata di oltre 5 punti rispetto al 2017. Una menzione a parte merita la posizione delle ricercatrici a tempo determinato. Il dato verrà meglio approfondito nella sezione relativa al personale docente, ma è interessante sin d'ora segnalare come anche in questo caso il numero delle donne, sebbene resti comunque inferiore a quello degli uomini, tenda ad aumentare costantemente negli anni, riducendo così in modo rilevante il gap registrato nel 2017. L'ipotesi di studio, secondo la quale situazioni di impiego e di carriera precarie penalizzano le donne più degli uomini, condizionandone le scelte lavorative, appare dunque solo parzialmente confermata. Per contro, il dato sembrerebbe dimostrare come gli uomini siano comunque preferiti alle donne nell'offerta delle chances di carriera.

# La governance

# 2

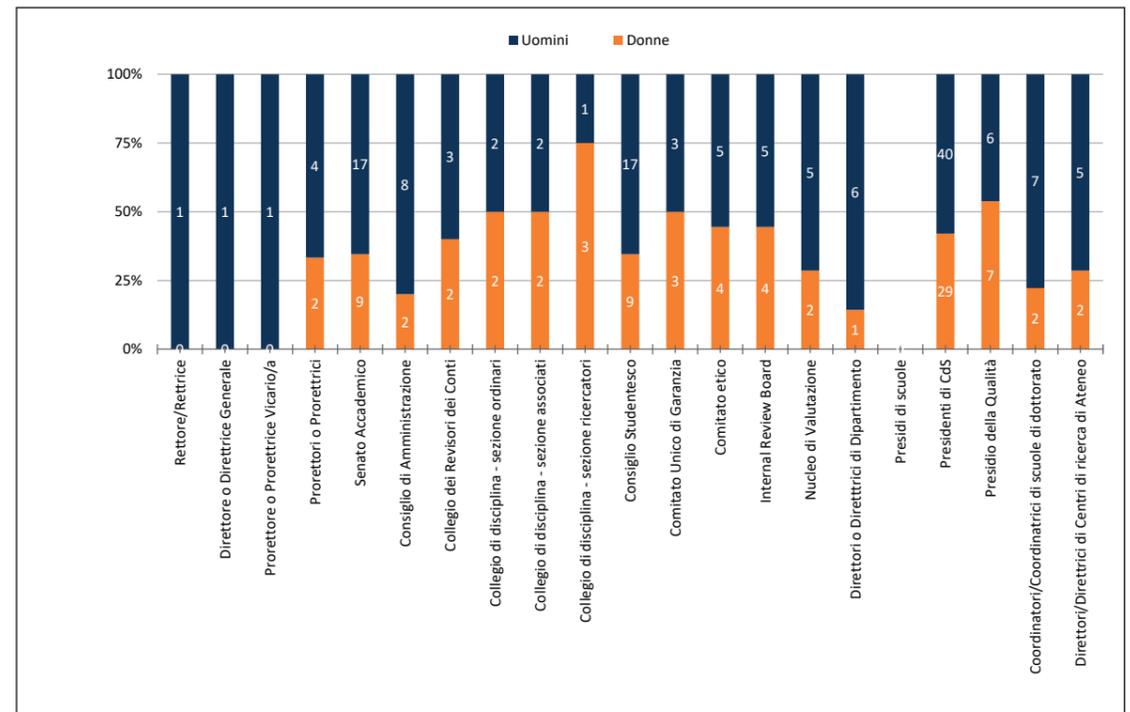
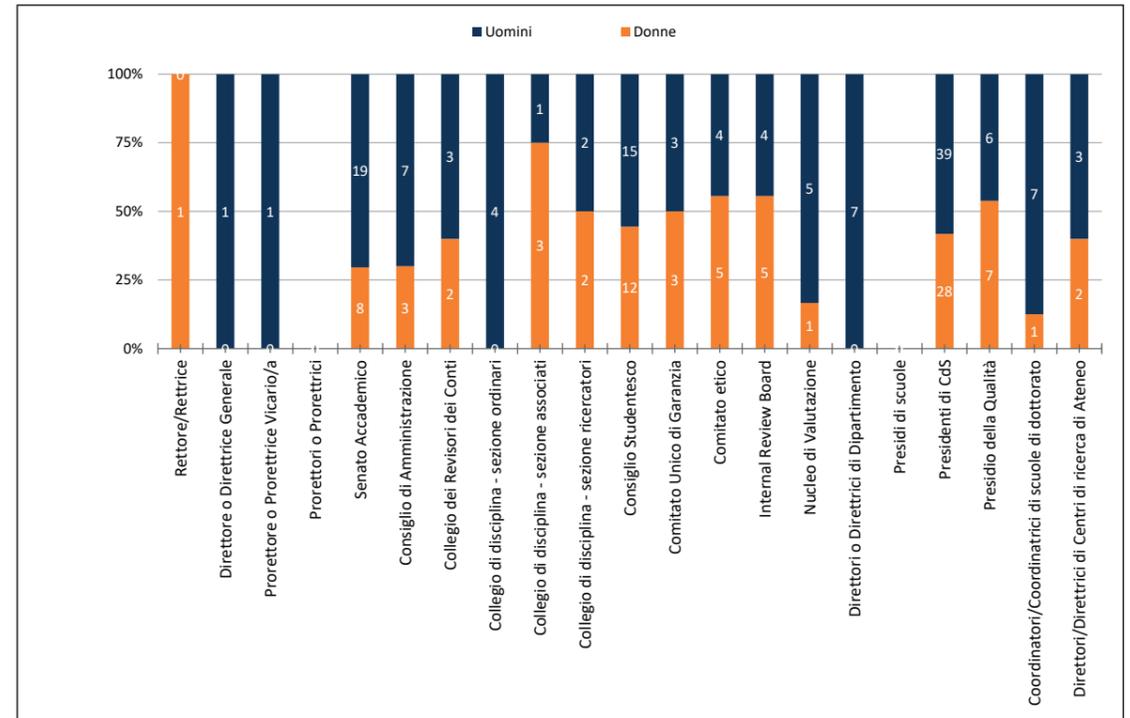


Figura 2.1 - Composizione degli Organi di Ateneo, per genere confronto 2018 (in alto) - 2020 (in basso)

La figura 2.1 offre il quadro generale della situazione della *governance* a livello di Ateneo. Se nel 2018 si segnalava una insufficiente presenza delle donne negli organi di Ateneo, che solo in 5 casi su 19 era pari o superiore al 50%, appare allarmante che nel 2020 tale dato addirittura peggiori, tanto che la componente femminile è pari o superiore al 50% solo in 2 casi su 20. Si registra, in particolare, una riduzione della presenza femminile nel Consiglio di Amministrazione, nel Consiglio studentesco, nel Comitato etico (*Internal Review Board*) e tra chi dirige Centri di Ricerca di Ateneo. In questo contesto generalmente negativo, va comunque registrato che nel 2020 una donna è stata nuovamente eletta a dirigere un Dipartimento (mentre nella precedente rilevazione tutti i Dipartimenti erano diretti da uomini). Va precisato, infine, che dal 2019 la posizione di Rettore è ricoperta da un uomo, il prof. Edoardo Alesse.

# La componente studentesca

# 3

In questa sezione verrà presa in considerazione la composizione del corpo studentesco dell'Università degli Studi dell'Aquila, sia con riferimento agli studenti ed alle studentesse che frequentano corsi di studio (parte I), sia con riferimento agli studenti ed alle studentesse che frequentano i corsi di dottorato e le scuole di specializzazione (parte II).

### 3.1 Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico - LCU)

#### 3.1.A Composizione

Le tabelle AQ 3.1.A.1 e AQ 3.1.A.2 presentano il quadro generale degli iscritti e delle iscritte nell'Ateneo aquilano, per genere e tipologia di corso di studio, con riferimento al periodo dal 2016/2017 al 2019/2020.

Tipologia corso	DONNE				UOMINI			
	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
AM01 - Ambito di Mobilità: Exchange Programs	50	51	55	48	53	49	72	40
CPA - Corso di Perfezionamento	10							
CS - Corso Singolo	205	267	179	159	67	77	66	59
CS24 - Corso Singolo 24 CFU		1.172	630	574		453	226	283
CSS - Corso di Specializzazione in attività di Sostegno	196	1	262	292	19		17	34
D1 - Corso di Dottorato	85	90	94	102	112	115	121	124
L - Corso di Laurea (DM 270)	5.250	5.053	5.021	4.966	4.917	4.798	4.840	5.004
L1 - Laurea	173	159	140	107	94	80	81	67
L2 - Corso di Laurea (DM 509)	409	300	237	185	369	276	206	150
LC5 - Laurea Ciclo Unico 5 anni	126	95	76	68	128	94	78	64
LC6 - Laurea Ciclo Unico 6 anni	106	93	77	65	73	64	59	49
LM - Laurea Magistrale	1.916	1.770	1.656	1.536	1.234	1.215	1.221	1.201
LM5 - Corso di Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni	1.049	1.119	1.152	1.130	183	187	169	150
LM6 - Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico 6 anni	709	723	738	756	565	548	572	576
LS - Corso di Laurea Specialistica	28	25	21	16	23	18	9	9
M1 - Master di Primo Livello	224	153	88	134	57	64	32	70
M2 - Master di Secondo Livello	36	79	89	51	51	47	70	40
SP3 - Scuola di Specializzazione	22	32	36	39	10	18	22	29
SP4 - Scuola di Specializzazione SP4	80	99	117	112	43	54	61	69
SP5 - Scuola di Specializzazione (5 anni)	114	100	80	74	65	57	62	78
SP6 - Scuola di Specializzazione (6 anni)	4	2			6	5	3	
<b>Totale</b>	<b>10.792</b>	<b>11.383</b>	<b>10.748</b>	<b>10.414</b>	<b>8.069</b>	<b>8.219</b>	<b>7.987</b>	<b>8.096</b>

Tabella AQ 3.1.A.1 - Iscritte e iscritti per tipologia di corso

TIPOLOGIA CORSO	DONNE				UOMINI			
	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Corsi di laurea	9.816	9.388	9.173	8.877	7.639	7.329	7.307	7.310
Corso singolo	205	267	179	159	67	77	66	59
24 CFU/Attività di sostegno/corso di perfezionamento	206	1.173	892	866	19	453	243	317
Master	260	232	177	185	108	111	102	110
Corsi di dottorato	85	90	94	102	112	115	121	124
Scuole di specializzazione	220	233	233	225	124	134	148	176
<b>Totale</b>	<b>10.792</b>	<b>11.383</b>	<b>10.748</b>	<b>10.414</b>	<b>8.069</b>	<b>8.219</b>	<b>7.987</b>	<b>8.096</b>

Tabella AQ 3.1.A.2 - Quadro generale degli iscritti e delle iscritte

In particolare, nella tabella AQ 3.1.A.2 si riporta il quadro generale realizzato con un accorpamento per macro-tipologie di corso di studi dei dati della tabella AQ 3.1.A.1. Il dato evidenziato nella tabella AQ 3.1.A.2 è poi rappresentato graficamente nella figura 3.1.A.1. Come si può osservare, il numero totale delle iscritte è in generale più alto rispetto al numero degli iscritti e tale circostanza si riscontra in tutti gli anni considerati. Va inoltre sottolineato che la componente femminile diventa quasi il doppio di quella maschile sia nei Master che nelle Scuole di specializzazione. Il rapporto muta, invece, quando si prendono in considerazione i Corsi di dottorato: in quest'ultimo caso, il numero delle donne è significativamente inferiore rispetto al numero degli uomini. Quest'ultimo dato appare particolarmente rilevante, ove si consideri che, a fronte di una generale propensione delle donne a proseguire gli studi anche dopo aver conseguito la laurea (testimoniata evidentemente dal dato relativo a Master e Scuole di specializzazione), l'accesso al dottorato, primo passo per l'avvio della carriera accademica, resta ancora una prerogativa tendenzialmente riservata agli uomini.

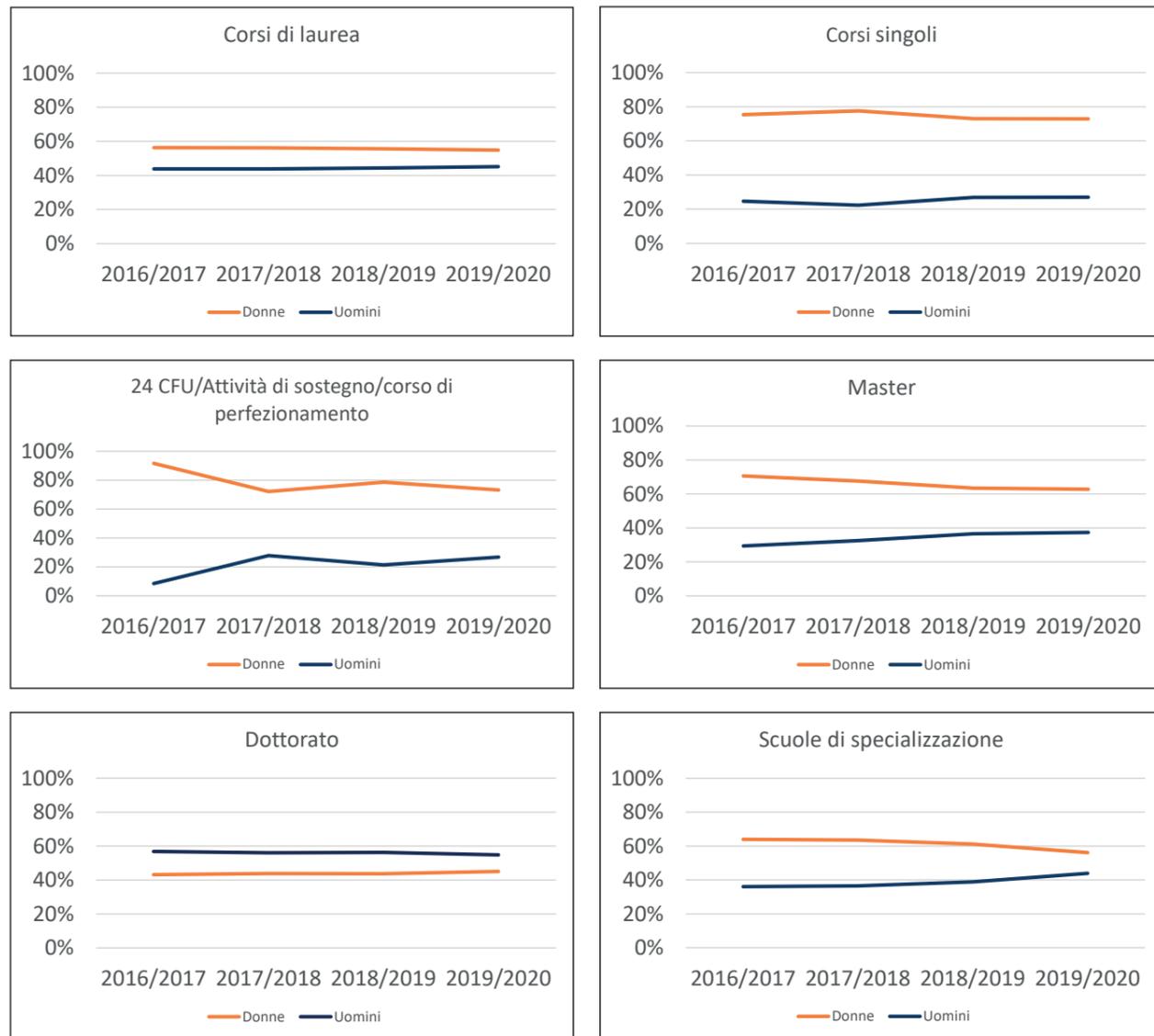


Figura 3.1.A.1 - Quadro generale degli iscritti e delle iscritte, per tipologia di corso di studio

Il quadro appena evidenziato trova un completamento nella figura 3.1.A.2, di seguito riportata, che descrive la serie storica della componente studentesca, per genere, nel periodo che intercorre tra l'a.a. 2013/2014 e l'a.a. 2018/2019.

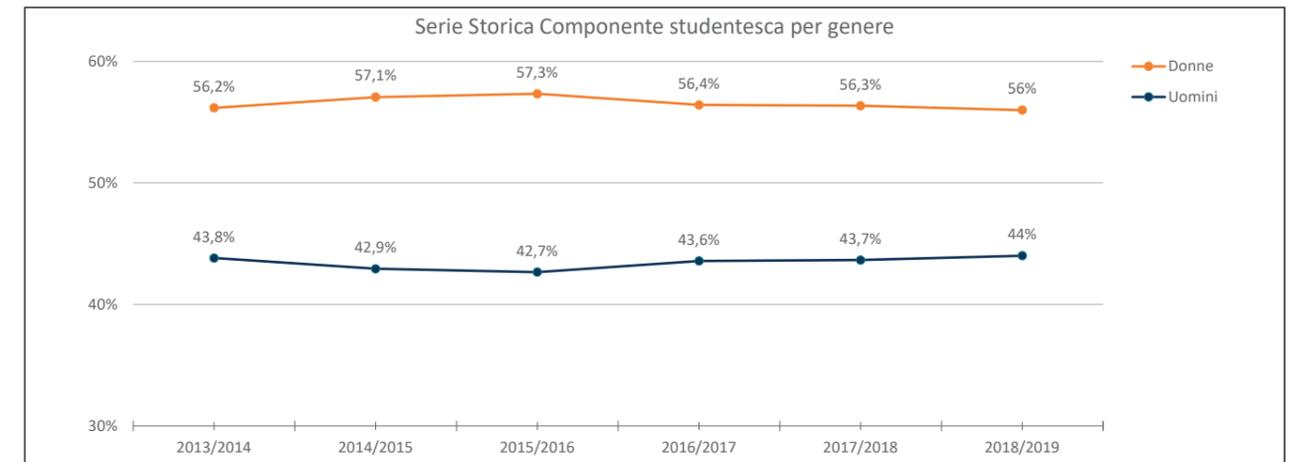


Figura 3.1.A.2 - Serie storica della componente studentesca per genere

Si conferma che il rapporto donne/uomini non sembra subire variazioni significative, al variare degli anni accademici: la componente femminile oscilla tra il 56% ed il 57,3% del totale (picco riscontrato nell'a.a. 2015/2016), restando sempre superiore alla componente maschile. Nondimeno, è possibile evidenziare una lieve ma costante diminuzione, negli ultimi tre anni, della percentuale delle studentesse. Tale dato costituisce un indicatore importante, ed è opportuno che l'Ateneo adotti specifiche azioni per favorire un'inversione di tendenza che riporti in crescita il numero delle iscritte.

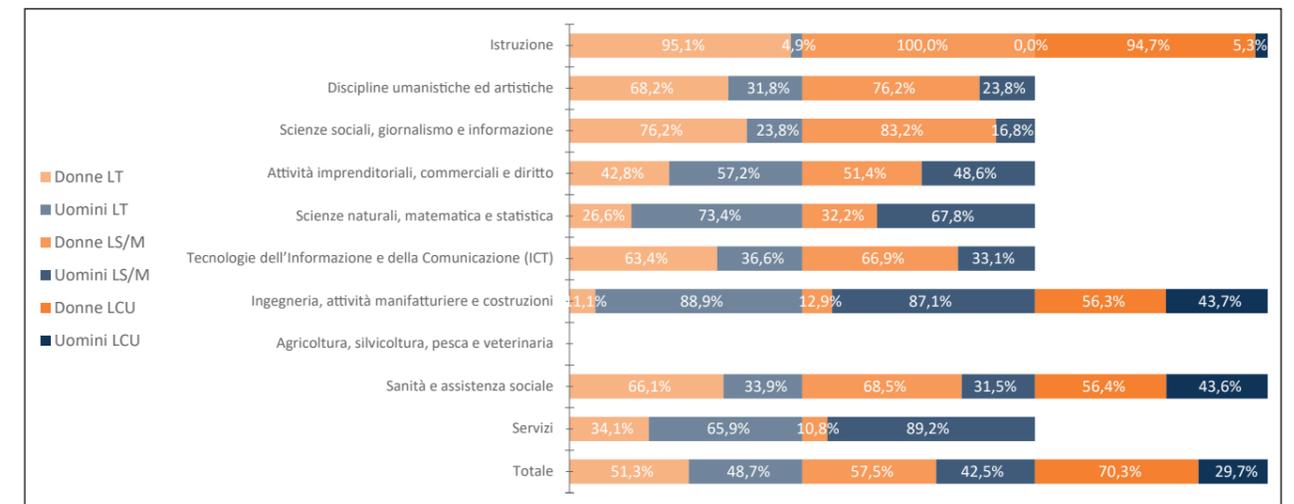


Figura 3.1.A.3 - Percentuale delle persone iscritte nell'a.a. 2018/2019, per tipologia di corso ed area disciplinare (le gradazioni di colore si riferiscono a laurea triennale, specialistica o magistrale e a ciclo unico)

In figura 3.1.A.3 si riporta l'indicazione della distribuzione degli iscritti e delle iscritte nelle diverse aree disciplinari, relativamente all'a.a. 2018/2019. Prevedibilmente, in tutti i cicli di studio la presenza femminile è maggiormente significativa nel settore dell'Istruzione, delle Scienze umanistiche e della Comunicazione e nell'Area sanitaria, mentre diminuisce significativamente negli altri settori. Si nota, innanzitutto, che la presenza delle studentesse tende ad aumentare nelle lauree specialistiche o magistrali e nelle lauree a ciclo unico. In particolare, la componente femminile, pari al 51,3% del totale nei corsi di laurea triennali, sale al 57,5% nelle lauree magistrali o specialistiche e tocca il 70,3% nei corsi di laurea a ciclo unico. È da sottolineare che la maggior parte dei corsi di laurea a ciclo unico appartiene agli ambiti dell'istruzione (Scienze della formazione primaria) e della sanità.

La tabella AQ 3.1.A.3 e la figura AQ 3.1.A.1 mostrano il dettaglio relativo al più recente a.a. 2019/2020, analizzato per tipologia di corso: le studentesse sono state complessivamente il 56,3% del totale della popolazione studentesca (10.414 donne, a fronte di 8.096 uomini).

TIPOLOGIA CORSO	Donne	Uomini
Corsi di laurea	8.877	7.310
Corso singolo	159	59
24 CFU/Attività di sostegno/corso di perfezionamento	866	317
Master	185	110
Corsi di dottorato	102	124
Scuole di specializzazione	225	176
<b>Totale</b>	<b>10.414</b>	<b>8.096</b>

Tabella AQ 3.1.A.3 – Iscritte e iscritti per tipologia di corso, a.a. 2019/2020

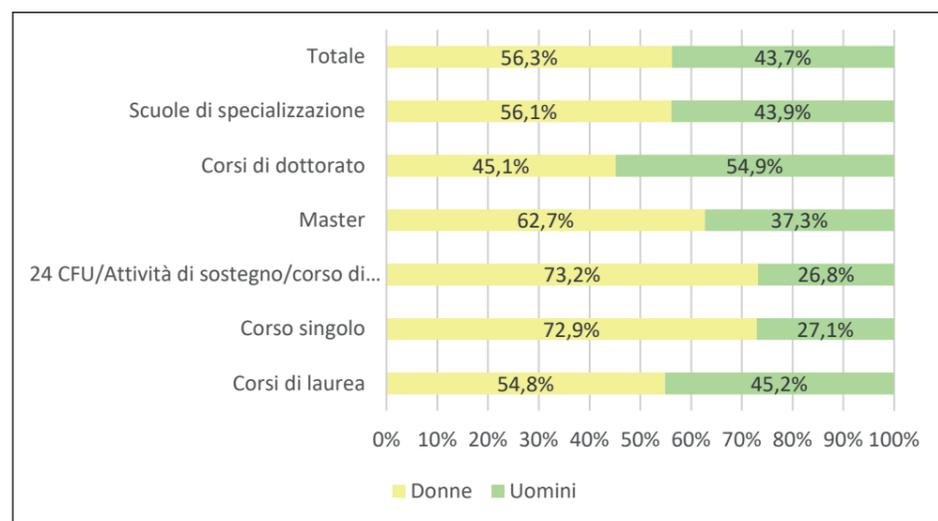


Figura AQ 3.1.A.1 - Percentuale degli iscritti e delle iscritte per tipologia di corso, dettaglio 2019/2020

Il quadro precedentemente delineato appare confermato dalla tabella AQ 3.1.A.4, nella quale viene indicata, più specificamente, la distribuzione delle studentesse nei diversi Dipartimenti dell'Università degli Studi dell'Aquila.

Dipartimento	2016/2017		2017/2018		2018/2019		2019/2020	
	V. A.	%						
DICEAA - Dipartimento di ingegneria civile, edile - architettura, ambientale	530	43,9	483	43,6	437	44,0	410	45,9
DISIM - Dipartimento di ingegneria e scienze dell'informazione e matematica	338	23,5	356	24,0	348	23,7	319	21,7
DIIE - Dipartimento di ingegneria industriale e dell'informazione e di economia	1.444	37,2	1.504	38,4	1.631	38,9	1.681	37,7
MESVA - Dipartimento di medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente	2.749	63,6	2.614	63,9	2.480	63,6	2.440	63,1
DISCAB - Dipartimento di scienze cliniche applicate e biotecnologiche	2.647	63,6	2.337	63,1	2.084	61,5	1.901	62,2
DSFC - Dipartimento di scienze fisiche e chimiche	164	42,6	156	41,0	168	40,3	163	38,4
DSU - Dipartimento di scienze umane	2.855	85,4	3.873	80,5	3.541	83,6	3.448	81,4
<b>Totale</b>	<b>10.727</b>	<b>51,4</b>	<b>11.323</b>	<b>50,7</b>	<b>10.689</b>	<b>50,8</b>	<b>10.362</b>	<b>50,0</b>

Tabella AQ 3.1.A.4 – Iscritte per dipartimento

Sebbene in generale, come s'è detto, il numero delle iscritte sia superiore al numero degli iscritti, l'analisi qualitativa mostra come la distribuzione nelle varie aree e nei diversi Dipartimenti sia profondamente disomogenea.

Solo in tre Dipartimenti su sette la percentuale delle donne supera quella degli uomini; quando ciò accade, si tratta di Dipartimenti nei quali le attività sono per lo più orientate alla cura o all'istruzione, consolidando alcuni stereotipi culturali, riscontrabili sia a livello nazionale che a livello europeo. Si conferma, in particolare, che la segregazione orizzontale rispetto al genere costituisce ancora un problema. Si evidenzia, inoltre, un preoccupante calo, lieve ma costante, del numero delle iscritte nelle aree STEM (in particolare, nei Dipartimenti di Ingegneria e Scienze dell'informazione e matematica, di Ingegneria industriale e dell'informazione e di Economia, di Scienze fisiche e chimiche), con l'unica eccezione del Dipartimento di Ingegneria civile, Edile-architettura e ambientale, che nel 2019/2020 registra un aumento delle iscritte, rispetto agli ultimi tre anni accademici, di 2 punti percentuali. Merita, infine, di essere segnalata la situazione del Dipartimento di Scienze umane, nel quale si riscontra un calo abbastanza significativo del numero delle donne, la cui presenza resta comunque superiore all'80%, troppo per sperare in un riequilibrio di genere nel breve periodo. Più in generale, sembra possibile affermare che le variazioni nel numero delle iscritte verso situazioni di maggiore equilibrio di genere vengono registrate a ritmi poco incoraggianti, sì che appare improbabile un cambiamento significativo in un arco di tempo ragionevole, in assenza di specifiche politiche di settore.

Il dato appena analizzato è sintetizzato nella figura 3.1.A.4, nella quale è riportata la percentuale di classi di corsi di studio segregati (le classi a prevalenza femminile sono i corsi in cui più del 60% del totale degli iscritti e delle iscritte sono donne; le classi a prevalenza maschile sono i corsi in cui più del 60% del totale degli iscritti e delle iscritte sono uomini; le classi neutre rispetto al genere si riferiscono ai corsi nei quali né le donne né gli uomini superano il 60% del totale).

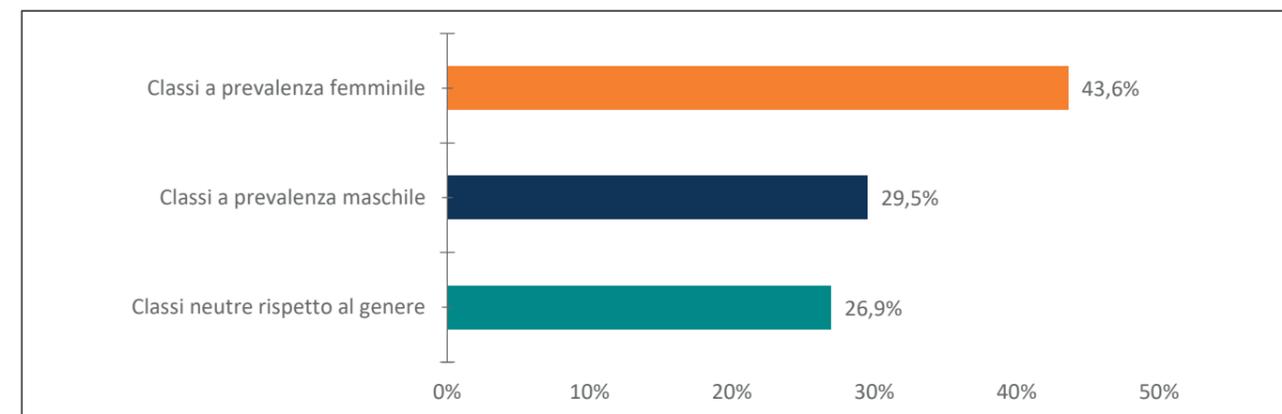


Figura 3.1.A.4 - Percentuale di classi di corsi di studio segregati

Prevedibilmente, considerato quanto si è evidenziato in precedenza, le classi caratterizzate da segregazione femminile sono significativamente numerose, pari al 43,6% del totale, a fronte di un 29,5% di classi caratterizzate da segregazione maschile e di un 26,9% di classi neutre rispetto al genere.

Dipartimento	2017/2018			2018/2019			2019/2020		
	Donne	Totale	% Donne	Donne	Totale	% Donne	Donne	Totale	% Donne
DICEAA	36	139	25,9	60	137	43,8	40	88	45,5
DISIM	111	407	27,8	95	434	21,9	109	434	25,1
DIIE	491	1.203	40,8	481	1.281	37,6	520	1.534	33,9
MESVA	428	657	65,1	459	691	66,4	450	703	64,0
DISCAB	520	862	60,3	458	792	57,8	478	783	61,1
DSFC	35	90	38,9	61	142	43,0	49	135	36,3
DSU	639	766	83,4	616	711	86,6	614	743	82,6
<b>Ateneo</b>	<b>2.260</b>	<b>4.124</b>	<b>54,8</b>	<b>2.230</b>	<b>4.188</b>	<b>53,3</b>	<b>2.260</b>	<b>4.420</b>	<b>51,1</b>

Tabella AQ 3.1.A.5 - Numero e percentuale delle studentesse immatricolate per dipartimento

Nella tabella AQ 3.1.A.5 vengono riportati i dati relativi alle immatricolazioni, ripartiti per Dipartimento. In linea generale, si conferma quanto già evidenziato in relazione alle iscrizioni: la percentuale delle immatricolate supera quella degli immatricolati. Analogamente appare anche il quadro degli squilibri di genere e della tendenza alla segregazione nei diversi Dipartimenti.

### 3.1.B Mobilità

Questa sezione analizza ancora i dati relativi alla popolazione studentesca, con particolare riferimento alla propensione alla mobilità, sia interna che internazionale.

In particolare, nella figura 3.1.B.1 è indicata la percentuale di studenti e di studentesse provenienti da fuori regione, o che restano all'interno della regione, per completare i propri studi, con riferimento all'a.a. 2018/2019. È evidente che, in generale, gli studenti e le studentesse dell'Università degli Studi dell'Aquila risiedono principalmente all'interno della regione Abruzzo. La differenza percentuale tra studentesse e studenti provenienti da fuori regione ha andamento opposto tra LT e LM: nelle LT la quantità degli uomini da fuori regione supera del 2% la quantità delle donne, mentre per le LS/M le studentesse da fuori regione superano gli studenti del 4%. Inoltre, nelle LCU la percentuale di studentesse dalla stessa regione supera di gran lunga quella degli studenti.

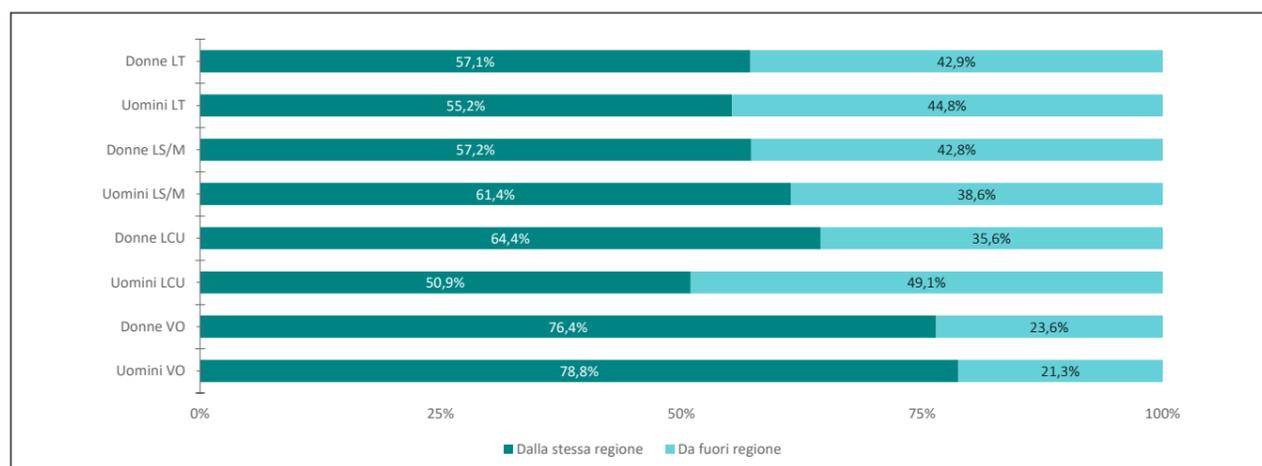


Figura 3.1.B.1 - Percentuale di persone iscritte nell'a.a. 2018/2019, per provenienza (stessa regione o fuori regione)

La figura 3.1.B.2 mostra la percentuale degli studenti e delle studentesse inseriti in programmi di studio internazionali, nei periodi 2016/2017, 2017/2018 e 2018/2019.

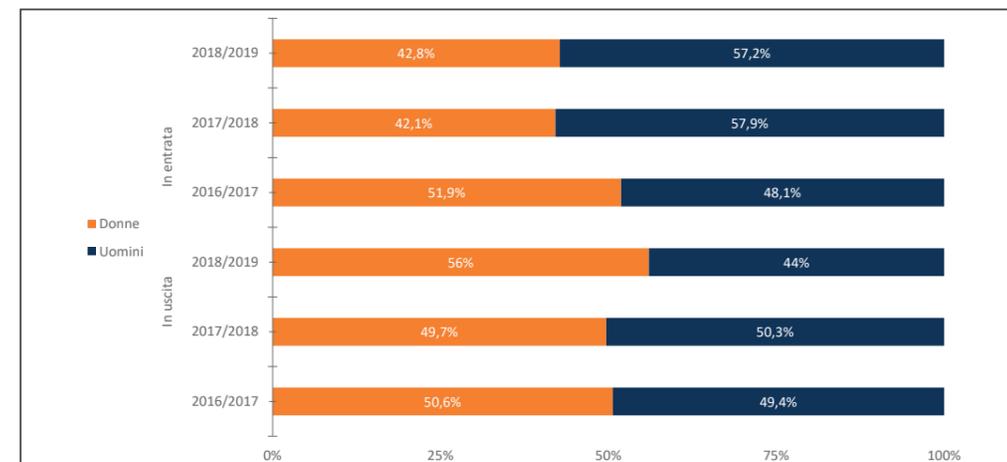


Figura 3.1.B.2 - Percentuale di studentesse e studenti inseriti in programmi di studio internazionali

Si nota come, nel caso degli studenti e delle studentesse in uscita, le percentuali sono stabili per i primi due anni presi in considerazione, mentre la percentuale di donne in uscita aumenta nel 2018/2019.

Riguardo ai dati in entrata, la percentuale di studenti uomini in entrata aumenta sensibilmente a partire dall'a.a. 2017/2018 rispetto al 2016/2017.

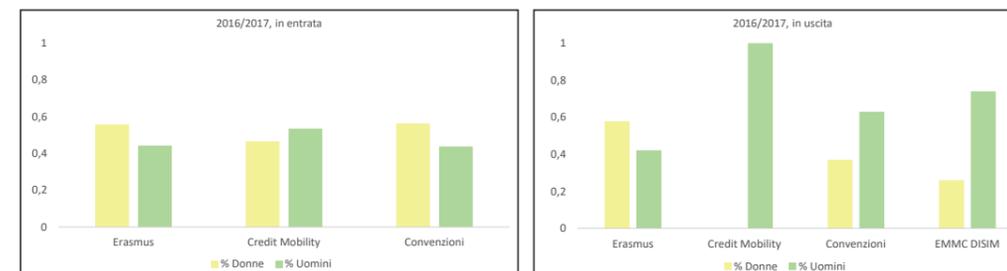


Figura AQ 3.1.B.1 - Percentuale di studentesse e studenti inseriti in programmi di studio internazionali (2016/2017), per tipo di programmi

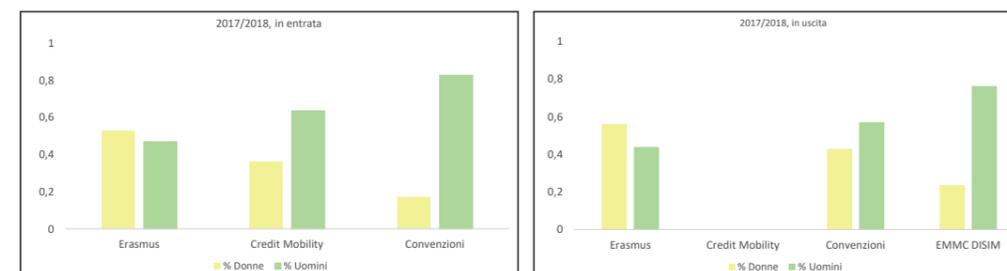


Figura AQ 3.1.B.2 - Percentuale di studentesse e studenti inseriti in programmi di studio internazionali (2017/2018), per tipo di programmi

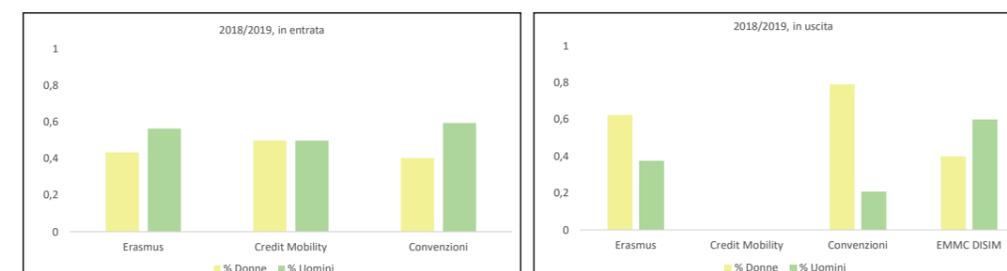


Figura AQ 3.1.B.3 - Percentuale di studentesse e studenti inseriti in programmi di studio internazionali (2018/2019), per tipo di programmi

Nelle figure AQ 3.1.B.1, AQ 3.1.B.2 e AQ 3.1.B.3 si riportano le percentuali di studenti e studentesse inseriti in programmi internazionali, suddivise per tipo di programma. I programmi di studio internazionali sono rivolti sia a paesi dell'Unione Europea, come i programmi Erasmus, che a paesi extra-europei. Tra questi ultimi, troviamo i programmi *Erasmus Mundus*, inseriti tra i programmi *Credit Mobility*. Tra le Convenzioni rientrano invece programmi misti (rivolti a paesi europei e non) per brevi periodi di studio. È interessante osservare che la percentuale di studentesse in entrata e in uscita in programmi internazionali rivolti a paesi dell'Unione Europea supera la percentuale degli studenti per gli anni 2016/2017 e 2017/2018. I programmi internazionali che coinvolgono paesi non UE vedono invece un coinvolgimento prevalentemente maschile nel caso di programmi in uscita, in entrambi gli anni accademici considerati. I programmi internazionali che coinvolgono paesi in guerra, come la Siria, contengono numeri troppo bassi per poter giungere a delle considerazioni conclusive riguardo al genere. Il programma in uscita organizzato dal Dipartimento DISIM (EMMC DISIM) vede per la maggior parte una partecipazione di studenti; il dato riflette la maggioranza di studenti iscritti ai corsi di laurea di tale Dipartimento.

### 3.1.C Performance

La figura 3.1.C.1 mostra la percentuale dei laureati e delle laureate in corso, nei corsi di laurea triennale, specialistica o magistrale e nei corsi di laurea a ciclo unico, con riferimento al 2018.

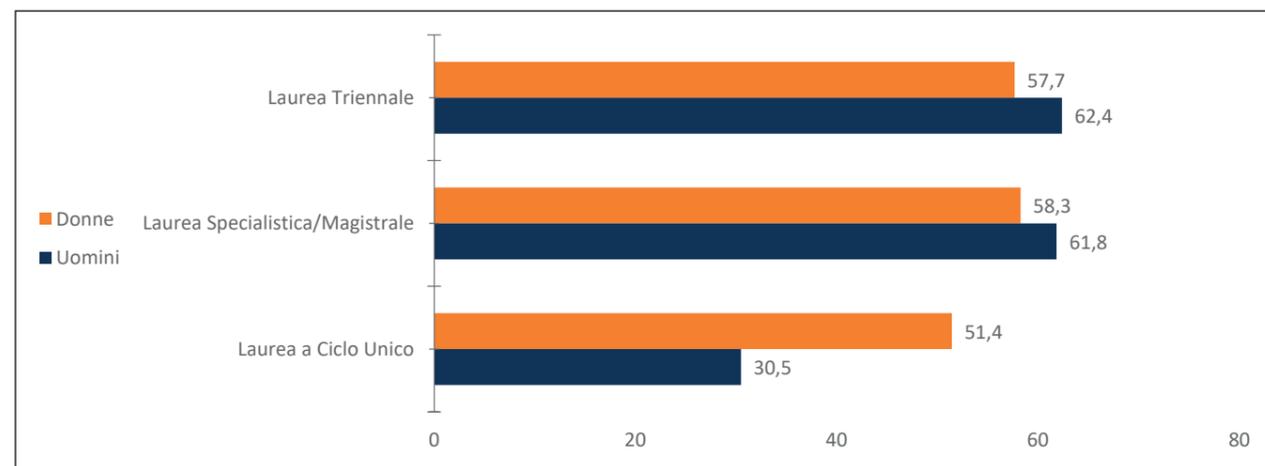


Figura 3.1.C.1 - Percentuale dei laureati e delle laureate in corso

Nel 2018, nella prospettiva generale qui considerata, la performance degli uomini appare migliore di quella delle donne, sia nei corsi di laurea triennale che nei corsi di laurea specialistica o magistrale. Il rapporto si inverte solo con riferimento alle lauree a ciclo unico, rispetto alle quali la percentuale delle donne che si laureano in corso è quasi il doppio di quella degli uomini.

Ove si consideri il totale, sembrerebbe dunque emergere un trend negativo nella performance delle donne, rispetto a quella degli uomini: come si mostra nella tabella AQ 3.1.C.1, mentre nel 2016 e nel 2017 non si registravano differenze significative tra la componente femminile e la componente maschile rispetto al fenomeno qui analizzato, tra il 2018 e il 2019 la differenza si attesta intorno a tre punti percentuali; nel 2018, infatti, le laureate in corso sono pari al 52,7%, contro il 55,9% dei laureati, mentre nel 2019 le laureate in corso sono pari al 56,3% a fronte di un 59,1% di laureati.

Anno solare	Donne		Uomini	
	Totale	% in corso	Totale	% in corso
2016	2.278	52,8	1.487	51,6
2017	2.029	50,7	1.454	50,7
2018	1.827	52,7	1.232	55,9
2019	1.886	56,3	1.424	59,1

Tabella AQ 3.1.C.1 - Numero di laureate e laureati e proporzione laureate e laureati in corso negli ultimi quattro anni

Il dato generale, riportato nella tabella AQ 3.1.C.1, viene analizzato nel dettaglio nella tabella AQ 3.1.C.2, che mostra la distribuzione per dipartimento dei laureati e delle laureate in corso, con riferimento al 2018 ed al 2019.

Anno solare	Dipartimento	Donne		Uomini	
		Totale	% in corso	Totale	% in corso
2018	DICEAA	64	9,4	87	23,0
	DISIM	58	67,2	173	54,3
	DIIIE	302	64,9	452	70,4
	MESVA	415	60,2	204	52,9
	DISCAB	565	44,6	237	48,9
	DSFC	21	71,4	30	56,7
	DSU	402	51,0	49	32,7
<b>2018 Totale</b>		<b>1.827</b>	<b>52,7</b>	<b>1.232</b>	<b>55,9</b>
2019	DICEAA	86	10,5	113	17,7
	DISIM	94	62,8	190	62,1
	DIIIE	378	75,9	580	75,0
	MESVA	439	57,2	202	50,0
	DISCAB	443	49,4	250	52,4
	DSFC	27	40,7	33	54,5
	DSU	419	53,7	56	33,9
<b>2019 Totale</b>		<b>1.886</b>	<b>56,3</b>	<b>1.424</b>	<b>59,1</b>

Tabella AQ 3.1.C.2 - Numero dei laureati e delle laureate e percentuale delle laureate e dei laureati in corso, per dipartimento e con riferimento agli anni solari 2018 e 2019

Tale analisi di maggior dettaglio consente di valutare meglio la performance delle donne. Si nota infatti come, in entrambi gli anni considerati, in quattro Dipartimenti su sette (DISIM, DIIIE, MESVA, DSU) le studentesse mostrano capacità di laurearsi in corso maggiori rispetto agli studenti. Il dato, peraltro, non è mutato rispetto al precedente Bilancio di genere, al quale si fa rinvio per un confronto.

Vale la pena di osservare, infine, che in alcuni dipartimenti (DICEAA, DIIIE, DISCAB, DSU) la performance delle donne nel 2019 è migliorata, rispetto al 2018: in quattro Dipartimenti su sette, quindi, le donne che si laureano in corso sono percentualmente più numerose rispetto all'anno precedente.

Per valutare in modo più completo la performance delle diverse componenti, i dati appena riportati vanno confrontati con quelli relativi alla media del voto di laurea. A tal proposito, la figura 3.1.C.2 mostra chiaramente che, nel 2018, la performance delle donne supera di larga misura quella degli uomini.

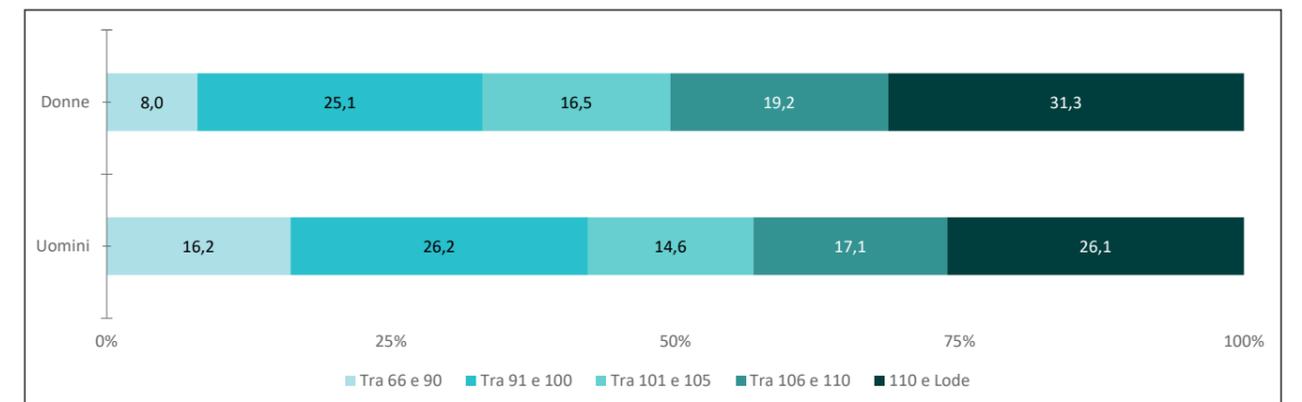


Figura 3.1.C.2 - Percentuale dei laureati e delle laureate per voto di laurea, anno 2018

Le studentesse che si laureano con un voto pari o superiore a 106/110 sono più del 50%, con un distacco di circa 7 punti percentuali rispetto agli studenti; il 31,29 % delle studentesse, inoltre, si laurea con 110 e lode, a fronte del 26,08% degli uomini. La differenza di risultato rispetto al genere è più che significativa e può essere messa in relazione alla percentuale delle laureate in corso.

Si riportano, infine, la quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno (riferita alla coorte 2016/2017), per tipologia di corso di studio (figura 3.1.C.3), e l'età media dei laureati e delle laureate, per anno solare e tipologia di corso di studio, nel periodo dal 2017 al 2020 (tabella AQ 3.1.C.8).

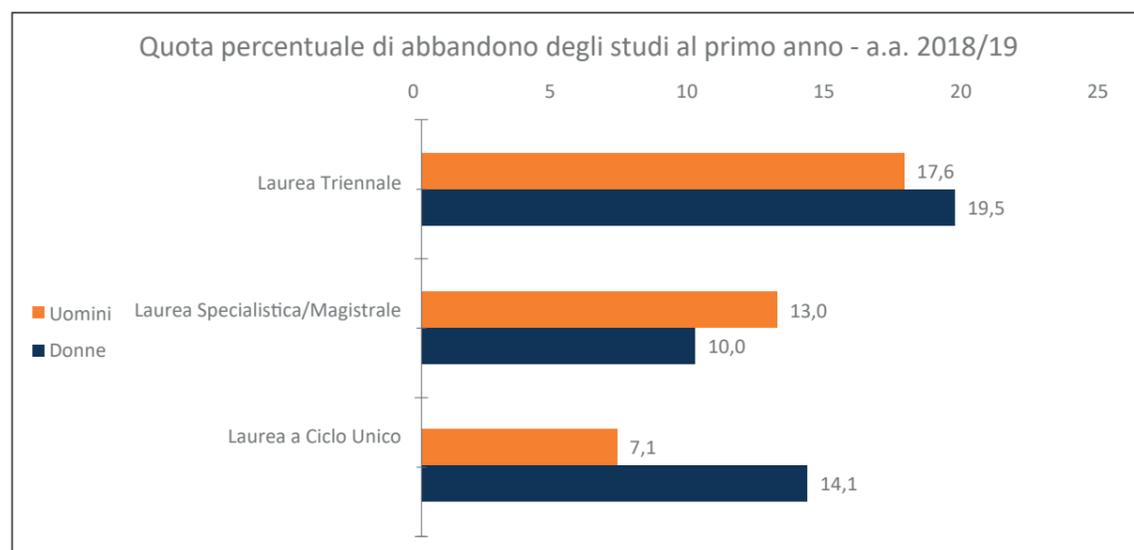
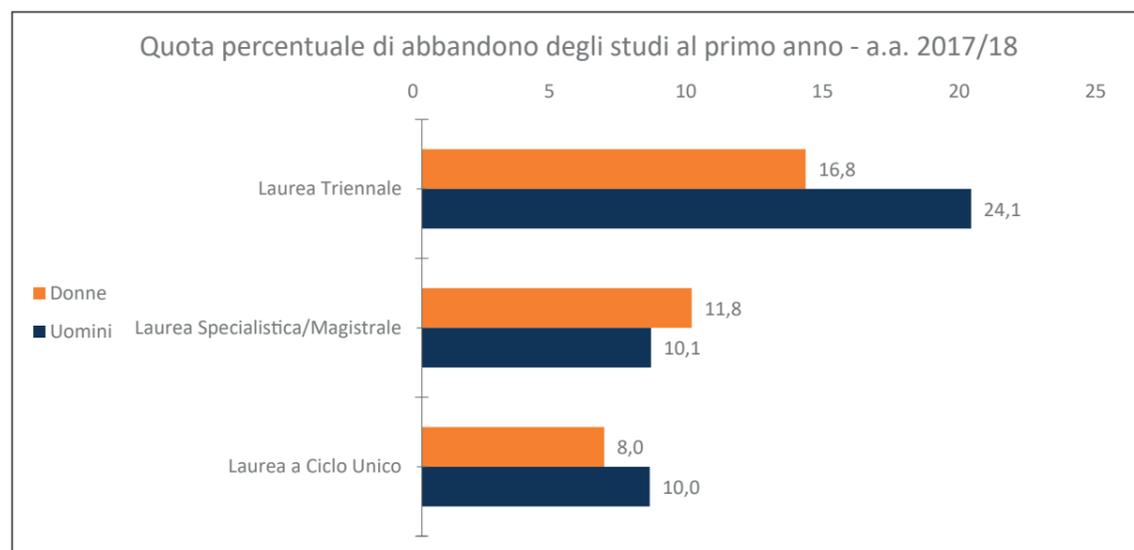
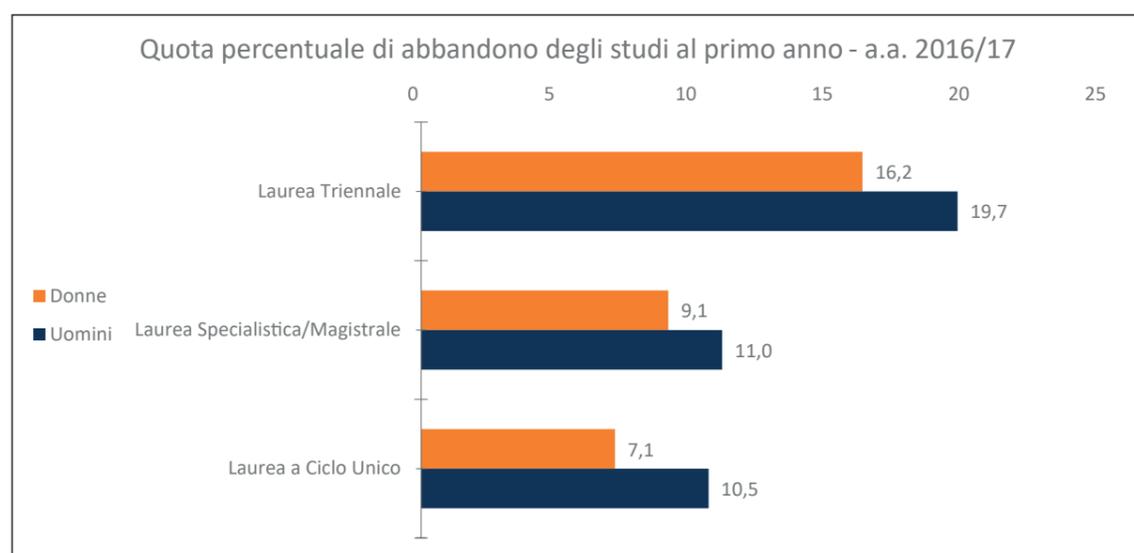


Figura 3.1.C.3 - Quote percentuali di abbandono degli studi al primo anno (coorti 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019)

Tipo di corso di studio	2017			2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale									
Laurea triennale (DM 270)	25,3	25,4	25,3	25,1	25,3	25,2	24,9	25,4	25,1	24,9	25,0	24,9
Laurea V.O.	37,1	41,3	37,9	39,0	42,0	39,3	39,7	40,6	39,8	40,2	48,6	43,9
Laurea Triennale (DM 509)	33,6	34,4	34,1	33,6	35,6	34,7	35,1	35,7	35,4	35,9	34,8	35,4
Ciclo Unico 5 anni (DM 509)	30,1	31,0	30,5	31,2	30,9	31,1	31,6	31,5	31,6	35,4	33,9	34,6
Ciclo Unico 6 anni (DM 509)	31,0	33,6	32,4	32,5	33,7	32,7	33,6	32,8	33,3	35,6	36,8	36,0
Laurea Magistrale (DM 270)	29,3	28,6	29,0	28,2	28,2	28,2	28,6	28,3	28,5	28,8	29,0	28,9
Ciclo Unico 5 anni (DM 270)	29,5	26,1	28,9	28,6	31,1	28,9	28,9	29,6	29,0	29,6	28,4	29,5
Ciclo Unico 6 anni (DM 270)	26,6	27,5	27,0	27,3	27,0	27,1	27,0	27,7	27,3	27,0	27,5	27,2
Laurea Specialistica (DM 509)	33,8	35,8	35,0	34,0	37,4	36,4	46,7	34,0	43,5	37,0	-	37,0

Tabella AQ 3.1.C.3 - Età media alla laurea per genere e per tipologia di corso di studio

In generale, la performance della componente femminile risulta lievemente migliore rispetto a quella della componente maschile. Le donne si laureano mediamente ad un'età sostanzialmente omogenea a quella degli uomini ma hanno una minore tendenza ad abbandonare gli studi al primo anno di un corso di laurea triennale. Si riscontra una tendenza opposta, invece, tra le iscritte ai corsi di laurea magistrale o specialistica: in questo caso, la percentuale delle donne che abbandona gli studi al primo anno supera quella degli uomini di quasi 3 punti percentuali. Sostanzialmente omogenei gli abbandoni da parte di uomini e donne per le Lauree Magistrali a Ciclo Unico.

### 3.1.D Tasso occupazionale dei laureati e delle laureate

La figura 3.1.D.1 mostra il tasso di occupazione per genere e per tipologia di corso, a 1 e 5 anni dalla laurea, per gli anni 2018 e 2019. In questa rilevazione il tasso di occupati e occupate include le attività di formazione, purché retribuite. A 5 anni dalla laurea magistrale e/o a ciclo unico, la percentuale delle donne occupate supera il 70%, mentre nel caso degli uomini supera addirittura il 90% in riferimento alla laurea magistrale. Le differenze percentuali tra uomini e donne sono invece meno importanti a 1 anno dalla laurea. Il tasso di occupazione per genere è analizzato più in dettaglio nella tabella AQ 3.1.D.1

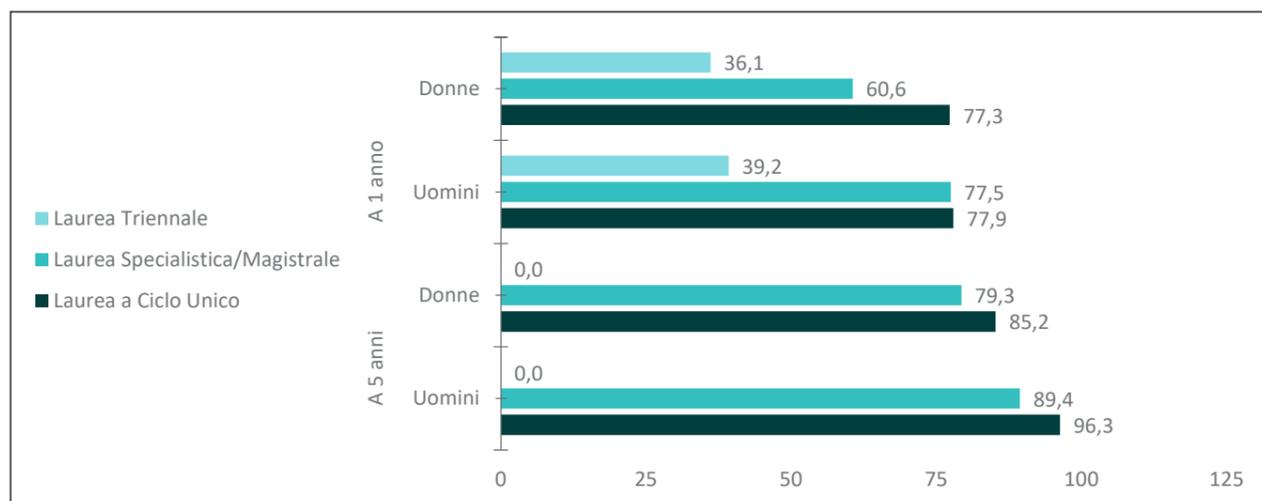
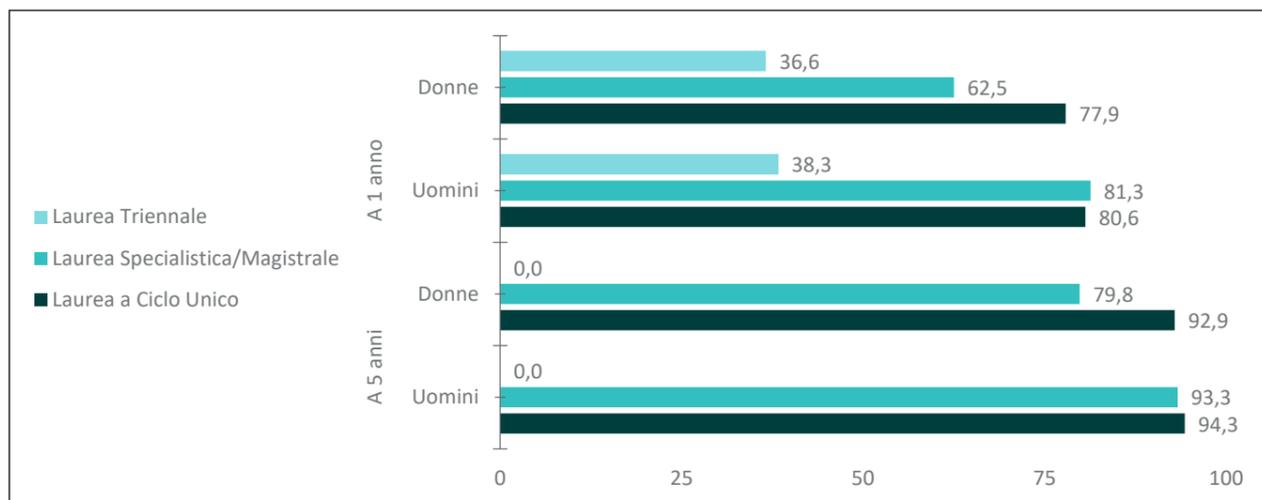


Figura 3.1.D.1 - Tasso di occupazione di laureate e laureati anno 2019 in alto e anno 2018 in basso

Tasso di occupazione per genere		
XXII Indagine AlmaLaurea su Condizione occupazionale dei laureati - Rapporto 2020 (anno di indagine 2019)		
A 1 anno dalla laurea		
	Donne	Uomini
Laurea triennale (Laurea di primo livello)	36,6	38,3
Laurea specialistica / magistrale (Laurea magistrale biennale)	62,5	81,3
Laurea specialistica / magistrale a ciclo unico	77,9	80,6
Scienze della formazione primaria (corso pre-riforma)	100,0	*
Scienze della formazione primaria LM85bis	80,9	100,0
A 3 anni dalla laurea		
	Donne	Uomini
Laurea specialistica / magistrale (Laurea magistrale biennale)	100,0	88,8
Laurea specialistica / magistrale a ciclo unico	90,0	98,4
Scienze della formazione primaria (corso pre-riforma)	100,0	*
Scienze della formazione primaria LM85bis	85,3	*
A 5 anni dalla laurea		
	Donne	Uomini
Laurea specialistica / magistrale (Laurea magistrale biennale)	79,8	93,3
Laurea specialistica / magistrale a ciclo unico	92,9	94,3
Scienze della formazione primaria (corso pre-riforma)	97,4	100,0
Scienze della formazione primaria LM85bis	*	*

Tabella AQ 3.1.D.1 - Tasso di occupazione per genere e tipologia di titolo di studio a 1, 3 e 5 anni dal conseguimento del titolo

I dati evidenziano che il tasso di occupazione è sempre maggiore per gli uomini rispetto alle donne. Il più alto tasso di occupazione femminile si raggiunge per le laureate in Scienze della Formazione Primaria (area dove la prevalenza di donne è altissima, come si è visto).

I dati relativi al tasso di occupazione acquistano particolare significato, ove messi in relazione con quelli relativi al livello di retribuzione (figura 3.1.D.2).

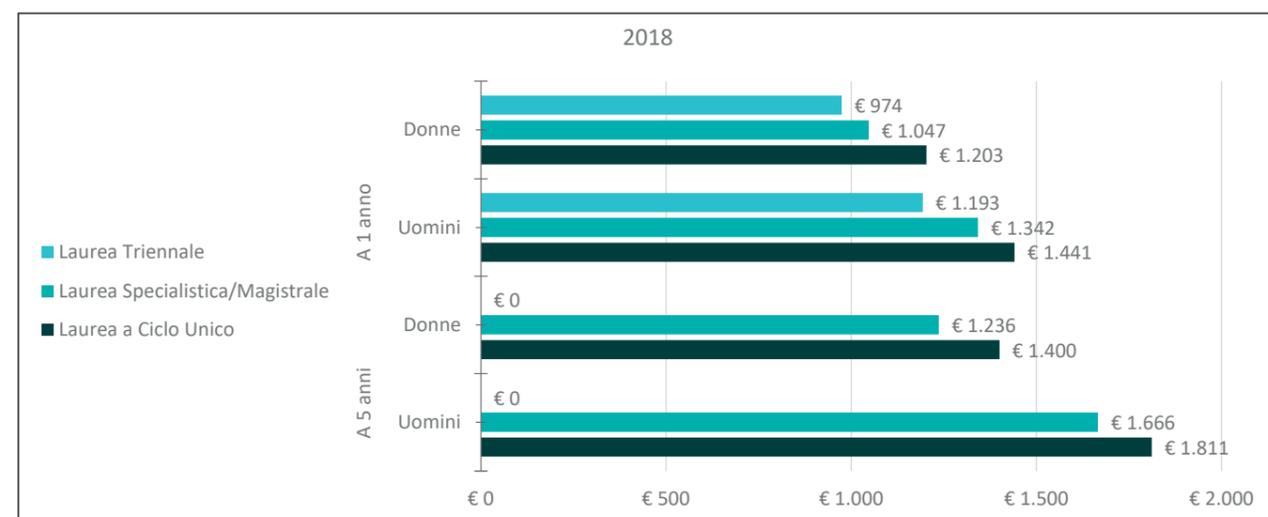
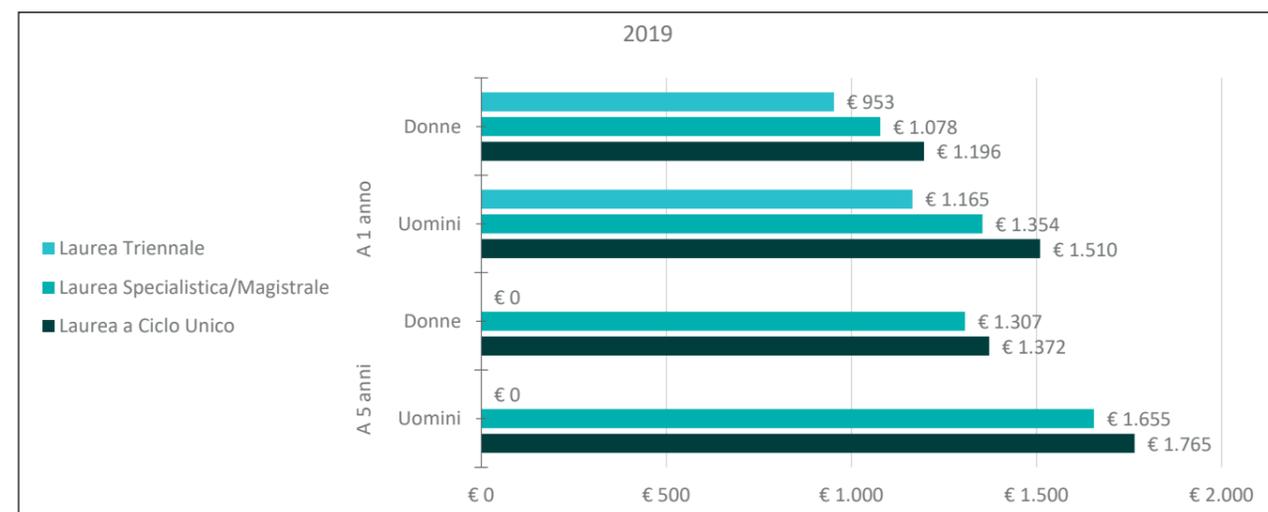


Figura 3.1.D.2 - Retribuzione netta dei laureati e delle laureate

Si nota, in particolare, come, indipendentemente dal periodo di analisi (a 1 o a 5 anni dalla laurea) e indipendentemente dalla tipologia di corso di studi (laurea triennale, specialistica/magistrale, a ciclo unico) la retribuzione media mensile delle donne sia inferiore a quella degli uomini. Il divario si fa particolarmente evidente per le lauree a ciclo unico a 5 anni dal conseguimento del titolo di studio, quando le carriere iniziano a consolidarsi.

Retribuzione media mensile per genere		
XXII Indagine Almalaurea su Condizione occupazionale dei laureati - Rapporto 2020 (anno di indagine 2019)		
A 1 anno dalla laurea		
	Donne	Uomini
Laurea triennale	953	1165
Laurea specialistica / magistrale (Laurea magistrale biennale)	1078	1354
Laurea specialistica / magistrale a ciclo unico	1191	1510
Scienze della formazione primaria (corso pre-riforma)	1376	*
Scienze della formazione primaria LM85bis	1187	1188
A 3 anni dalla laurea		
	Donne	Uomini
Laurea specialistica / magistrale (Laurea magistrale biennale)	1208	1551
Laurea specialistica / magistrale a ciclo unico	1325	1721
Scienze della formazione primaria (corso pre-riforma)	1353	*
Scienze della formazione primaria LM85bis	1313	*
A 5 anni dalla laurea		
	Donne	Uomini
Laurea specialistica / magistrale (Laurea magistrale biennale)	1307	1655
Laurea specialistica / magistrale a ciclo unico	1426	1790
Scienze della formazione primaria (corso pre-riforma)	1323	1438
Scienze della formazione primaria LM85bis	*	*

Tabella AQ 3.1.D.2 - Retribuzione media mensile per genere e tipologia di titolo di studio a 1, 3 e 5 anni dal conseguimento del titolo

Nella tabella AQ 3.1.D.2 si riportano dati relativi ai livelli medi di retribuzione di uomini e donne a 1, 3 e 5 anni dal conseguimento del titolo e per diverse tipologie di titoli di studio. Anche questi dati più analitici confermano che la retribuzione maschile è sempre maggiore di quella femminile. Unica eccezione è la sostanziale parità di retribuzione per uomini e donne laureati in Scienze della Formazione Primaria nella LM85bis: qui la retribuzione a un anno dalla laurea è uguale per i due generi, ma purtroppo la scarsa quantità di uomini in possesso di questo titolo di studio e il fatto che al 2019 nessuna coorte di LM85bis aveva raggiunto i 5 anni dalla laurea non permettono, al momento, di osservare il trend delle retribuzioni nel tempo. Si osserva però che la retribuzione degli uomini in possesso di una laurea in Scienze della Formazione Primaria (ordinamento pre-riforma), a 5 anni dal titolo, è superiore a quella delle donne (anche se il divario è quantitativamente minore che nel caso di altri tipi di lauree magistrali, specialistiche e a ciclo unico). Visto che la laurea in Scienze della Formazione Primaria dà accesso all'insegnamento scolastico, nel quale le tabelle stipendiali sono regolate dal Contratto Nazionale di Lavoro che, evidentemente, non pone differenze di retribuzione per ora lavorata in base al genere, il divario che si osserva a 5 anni dalla laurea andrà interpretato.

Tra i fattori che possono contribuire a spiegare questo divario, potrebbe rientrare anche la maggiore propensione degli uomini all'interno delle scuole e delle istituzioni educative statali ad assumere, in aggiunta al normale carico didattico, le cosiddette "funzioni strumentali", il che permette loro di fruire di un compenso supplementare. Le donne, in generale più gravate dal lavoro di cura familiare, sono meno propense ad assumere funzioni aggiuntive e, dunque, non accedono a compensi addizionali.

### 3.2 Corsi di dottorato e scuole di specializzazione

Sempre nell'ambito della componente studentesca, in questa sezione verranno analizzati, più specificamente, i dati relativi ai dottorati di ricerca ed alle scuole di specializzazione.

#### 3.2.A Composizione

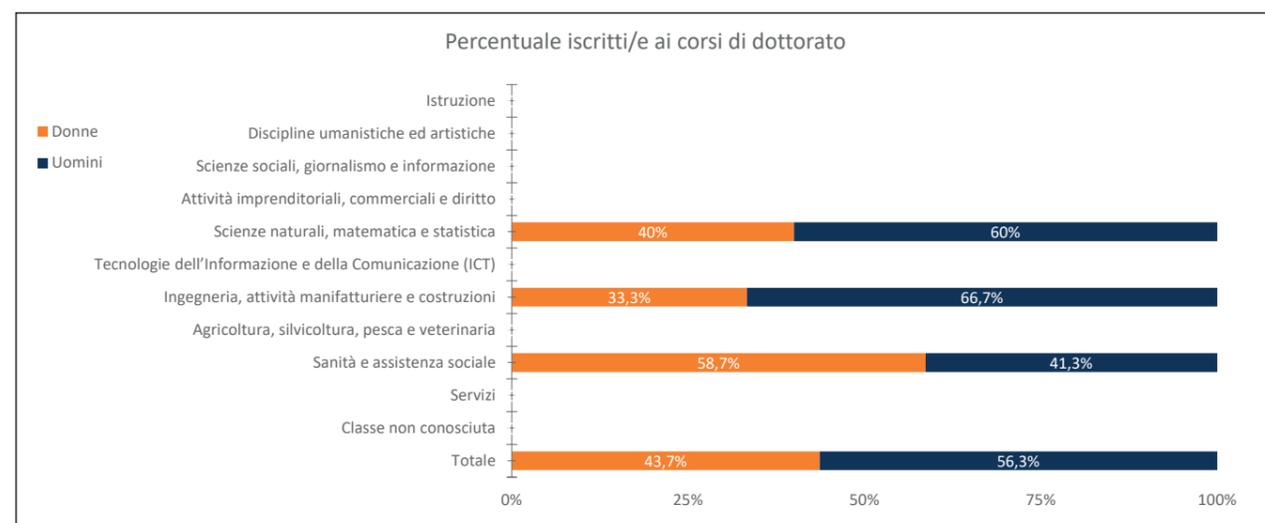


Figura 3.2.A.1 - Percentuale iscritti e iscritte ai corsi di dottorato – a.a. 2018/19

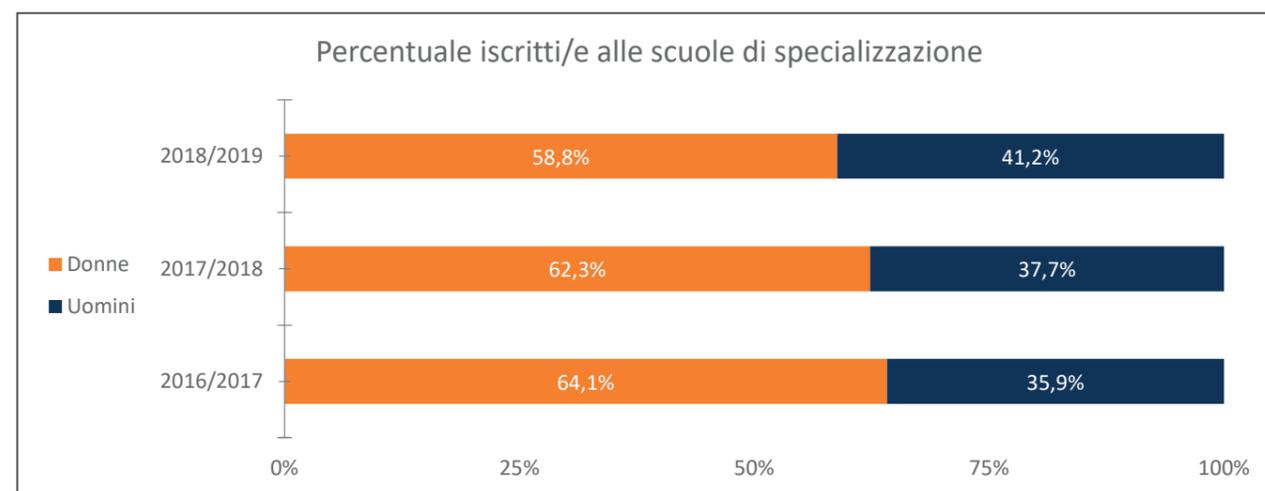


Figura 3.2.A.2 - Percentuale iscritti e iscritte alle scuole di specializzazione

Le figure 3.2.A.1 e 3.2.A.2 mostrano, rispettivamente, la percentuale degli iscritti e delle iscritte ai corsi di dottorato con riferimento all'a.a 2018/2019 e alle scuole di specializzazione dell'Università degli Studi dell'Aquila negli anni dal 2016/2017 al 2018/2019.

In quest'ultimo caso è possibile osservare una diminuzione della componente femminile, che appare comunque sempre superiore a quella maschile, nel periodo considerato.

Nei corsi di dottorato, al contrario, la componente femminile resta costantemente inferiore a quella maschile, con l'unica eccezione del settore "Sanità e assistenza sociale".

Va tuttavia considerata, in proposito, la specificità della situazione dell'Ateneo aquilano, che con particolare riferimento ai corsi di dottorato del DIIIIE (Engineering, manufacturing and construction) propone due differenti percorsi: uno più strettamente ingegneristico, l'altro relativo alle Scienze giuridico-aziendali.

Come si vede nella tabella AQ 3.2.A.1, nei corsi di dottorato del DIIIIE, a livello complessivo, gli uomini risultano costantemente e significativamente più numerosi delle donne. Tuttavia, ove si analizzi il dato nel dettaglio, si osserva come il percorso di scienze giuridico-aziendali non presenti le medesime criticità del percorso in Ingegneria, ove la componente maschile delle persone iscritte risulta pari a più del doppio – in certi anni al triplo – della componente femminile.

Tipologia percorso	2017/2018			2018/2019			2019/2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Ingegneria	6	22	28	7	23	30	9	19	28
Scienze giuridico-aziendali	6	4	10	7	4	11	7	3	10
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>38</b>

Tabella AQ 3.2.A.1 - Suddivisione iscritti e iscritte a scuole di dottorato nel dipartimento DIIIIE, per anno e tipologia di percorso

La tabella AQ 3.2.A.2 mostra la percentuale di dottoresse di ricerca, per anno solare, a confronto con la media nazionale, relativamente al periodo dal 2014 al 2018.

Anno	Ateneo	Italia
	% Donne	% Donne
2014	46,8	52,4
2015	55,9	51,6
2016	39,1	51,8
2017	53,5	51,5
2018	45,9	50,5

Tabella AQ 3.2.A.2 - Percentuale delle dottoresse di ricerca per anno solare – confronto con la media nazionale

Si osserva come la presenza di donne che conseguono il titolo nei dottorati di ricerca nell'Ateneo aquilano sia per lo più inferiore alla media nazionale, con la sola eccezione degli anni 2015 e 2017.

È inoltre possibile evidenziare un calo notevole della percentuale di donne addottorate, nell'Università degli Studi dell'Aquila, tra il 2017 ed il 2018, di più del 7%. Il medesimo dato è analizzato più in dettaglio nella tabella AQ 3.2.A.3, che riporta la percentuale delle dottoresse di ricerca nel periodo 2016-2018, divise per settore ISCED.

Settore Isced-F 2013	2016			2017			2018		
	Totale	di cui donne		Totale	di cui donne		Totale	di cui donne	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	%
Arts and humanities	7	2	28,6						
Business, administration and law	6	3	50,0						
Engineering, manufacturing and construction	30	11	36,7	33	14	42,4	26	5	19,2
Health and welfare	41	15	36,6	41	27	65,9	19	15	78,9
Information and Communication Technologies (ICTs)	1		0,0						
Natural sciences, mathematics and statistics	30	14	46,7	12	5	41,7	16	8	50,0
<b>Totale</b>	<b>115</b>	<b>45</b>	<b>39,1</b>	<b>86</b>	<b>46</b>	<b>53,5</b>	<b>61</b>	<b>28</b>	<b>45,9</b>

Tabella AQ 3.2.A.3 – Percentuale dottoresse di ricerca per settore ISCED

Nella tabella AQ 3.2.A.4, il dato relativo al 2018 è posto a confronto con la situazione italiana.

Settore Isced-F 2013	Univaq			Italia		
	Totale	di cui donne		Totale	di cui donne	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	%
Arts and humanities				927	543	58,6
Business, administration and law				745	383	51,4
Engineering, manufacturing and construction	26	5	19,2	1786	630	35,3
Health and welfare	19	15	78,9	1278	842	65,9
Information and Communication Technologies (ICTs)				188	54,0	28,7
Natural sciences, mathematics and statistics	16	8	50,0	1882	899	47,8
Altro				1168	677	58,0
<b>Totale</b>	<b>61</b>	<b>28</b>	<b>45,9</b>	<b>7974</b>	<b>4028</b>	<b>50,5</b>

Tabella AQ 3.2.A.4 - Percentuale dottoresse - Confronto dati italiani e Univaq – anno solare 2018 (fonte <http://ustat.miur.it>)

Si noti come i dati relativi alla performance risultino ampiamente disomogenei, quando si considerino le diverse aree disciplinari. In due settori su tre la percentuale di dottoresse supera la media nazionale: particolarmente significativo, sotto questo aspetto, è il dato relativo al settore “Health and welfare”, che supera la media nazionale di circa 13 punti percentuali. Ciò pare confermare il paradigma che vuole le donne maggiormente portate al lavoro di cura, specie ove si consideri che, nella fattispecie, il dottorato attivo in Univaq riguarda principalmente il settore infermieristico. Fa eccezione il settore “Engineering, manufacturing and construction”, che registra invece una percentuale di dottoresse significativamente più bassa rispetto a quella nazionale, pari a quasi la metà.

Quanto sin qui osservato trova ulteriore completamento nel dato evidenziato nella tabella AQ 3.2.A.5, che mostra l’età media delle persone che conseguono il dottorato di ricerca o la specializzazione, nel periodo dal 2016/2017 al 2018/2019.

	2016-2017		2017-2018		2018-2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dottorande e dottorandi	29,8	29,9	30,0	29,9	29,8	29,9
Specializzande e specializzandi	31,5	31,0	32,0	31,1	32,4	32,1

Tabella AQ 3.2.A.5 - Età media dei dottori e delle dottoresse di ricerca e degli specializzati e delle specializzate

I dati non sembrano segnalare particolari disomogeneità, rispetto al genere, nell’età di conseguimento del Dottorato o della Specializzazione. Si registra un lieve aumento nell’età media delle specializzate.

Può essere interessante, infine, confrontare il dato relativo all’età media di conseguimento del titolo con i dati relativi ai congedi genitoriali ed ai congedi parentali.

Le tabelle AQ 3.2.A.6 e AQ 3.2.A.7 riportano pertanto le domande relative ai congedi di paternità/maternità ed ai congedi parentali degli iscritti e delle iscritte a corsi di dottorato, specificando il numero delle persone che hanno beneficiato del congedo ed il numero dei giorni usufruiti.

Come segnalato anche nel precedente Bilancio di genere di Ateneo, appaiono particolarmente significativi sia il basso numero di richieste di congedo di maternità, sia la totale assenza di domande di congedo per paternità. Si sottolinea, infine, che, dato il basso numero di richieste di congedo di maternità, l’impatto sull’età media di conseguimento del titolo è minimo.

Anno	Donne		Uomini	
	Beneficiarie	N° giorni	Beneficiari	N° giorni
2015/2016	2	320	-	-
2016/2017	2	310	-	-
2017/2018	4	785	-	-
2018/2019	2	340	-	-

Tabella AQ 3.2.A.6 - Congedi di maternità/paternità tra iscritte e iscritti ai corsi di dottorato

Non si segnalano richieste di congedo parentale, invece, negli ultimi due anni.

Anno	Donne		Uomini	
	Beneficiarie	N° giorni	Beneficiari	N° giorni
2015/2016	1	92	-	-
2016/2017	-	-	2	275
2017/2018	-	-	-	-
2018/2019	-	-	-	-

Tabella AQ 3.2.A.7 - Congedi parentali tra iscritte e iscritti ai corsi di dottorato

Infine, la tabella 3.2.A.1 riporta la quota percentuale di abbandoni ai corsi di dottorato, dal 2017 al 2019. Si osserva che le percentuali sono molto basse, ma la percentuale di abbandono da parte degli uomini è sempre più alta di quella delle donne dato che potrebbe indicare una maggiore costanza delle donne, o, in negativo, potrebbe essere spiegato alla luce della maggiore facilità degli uomini a trovare un’occupazione soddisfacente, prima del completamento del ciclo del dottorato.

ANNO	DONNE	UOMINI
2019	2,1	4,1
2018	0,0	1,7
2017	1,2	1,8

Tabella 3.2.A.1 - Percentuale di abbandoni ai corsi di dottorato

# Il personale docente

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

- il personale docente di I fascia
- il personale docente di II 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

## 4.A Composizione

Nel 2019, i dati relativi alla presenza femminile nell'ambito del personale docente e ricercatore nell'Ateneo dell'Aquila confermano quanto si rileva da tempo a livello europeo: una netta prevalenza 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 (figura 4.A.1).

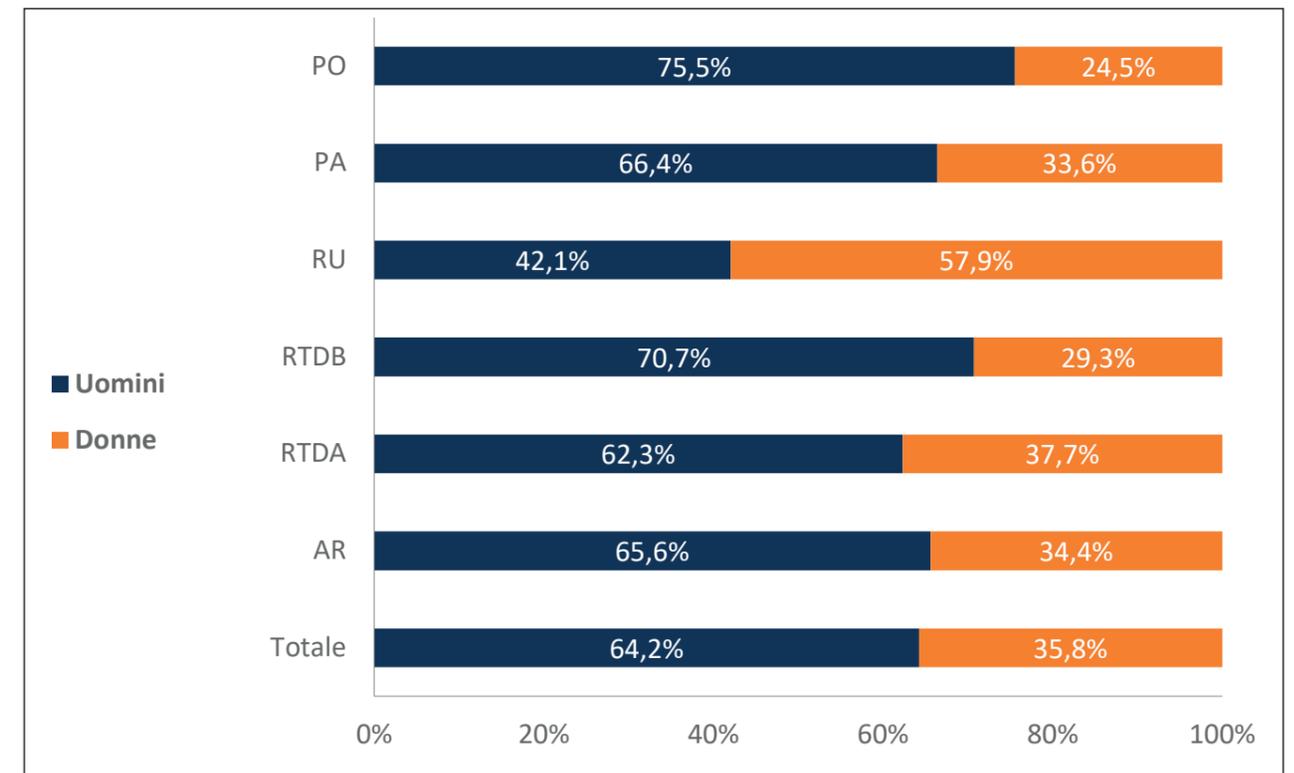


Figura 4.A.1 – Composizione del personale docente per genere e ruolo – anno 2019

Nella figura 4.A.2 il dato è inquadrato in una prospettiva storica.

In questa figura e in altre che seguono, *Grade A* corrisponde a docenti di I fascia, *Grade B* a docenti di II fascia e *Grade C* a RTDb (decreto MIUR 1/9/2016, *Definizioni della tabella di corrispondenza tra posizioni accademiche italiane ed estere*). È da sottolineare almeno un elemento di positività, ove si consideri che il periodo 2011-2019 pare registrare un costante miglioramento della situazione femminile nelle posizioni apicali della carriera (docenti di I e II fascia). Il dato, tuttavia, non sembrerebbe giustificare un eccessivo ottimismo, ove si consideri che, nello stesso periodo 2011-2019, il numero delle ricercatrici (cioè l'accesso effettivo alla carriera) è sceso di più di 5 punti percentuali, e che comunque l'incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali resta particolarmente lento.

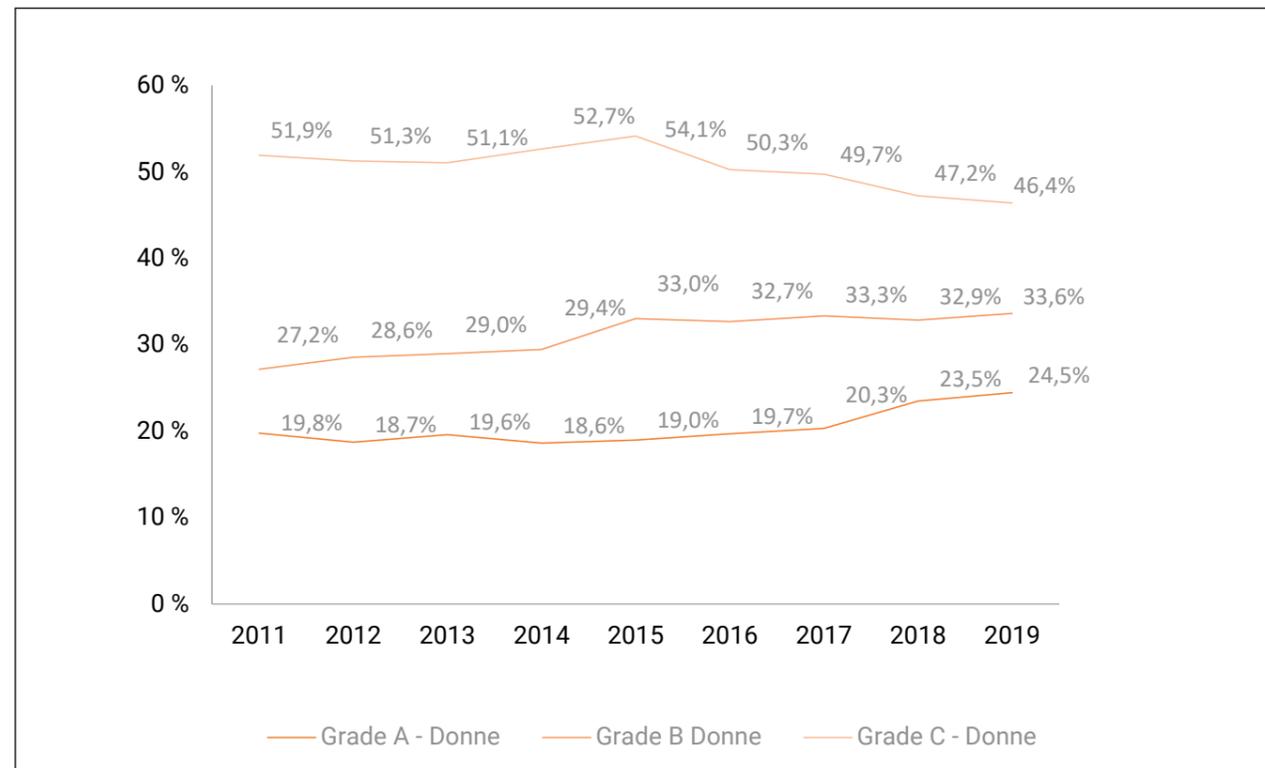


Figura 4.A.2 – Serie storica percentuale donne per ruolo – dal 2011 al 2019

I dati riportati nella figura 4.A.2 sono analizzati nel dettaglio nella tabella AQ 4.A.1, che mostra la composizione del corpo docente dell'Università degli Studi dell'Aquila, per genere e ruolo alla fine di ogni biennio dal 2013 ad oggi, evidenziando anche la percentuale di donne in ciascun ruolo. Come si nota, in tutti i periodi considerati la percentuale degli uomini è superiore a quella delle donne in tutte le fasce meno quella RTI (*Grade C*), ruolo ad esaurimento.

Il dato indica probabilmente una difficoltà delle donne RTI a progredire nella carriera.

al 31/12/2019

Personale docente e ricercatore	Donne		Uomini		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	% donne
Docenti di I fascia ( <i>Grade A</i> )	34	13,5	105	23,3	139	24,4
Docenti di II fascia ( <i>Grade B</i> )	78	31,0	154	34,1	232	33,6
RTI ( <i>Grade C</i> )	62	24,6	45	10,0	107	57,9
RTD ( <i>Grade C</i> )	35	13,9	67	14,9	102	34,3
Titolari assegno di ricerca ( <i>Grade D</i> )	43	17,1	80	17,7	123	35,0
<b>Totali</b>	<b>252</b>	<b>35,8</b>	<b>451</b>	<b>64,2</b>	<b>703</b>	<b>35,8</b>

al 31/12/2017

Personale docente e ricercatore	Donne		Uomini		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	% donne
Docenti di I fascia ( <i>Grade A</i> )	26	10,8	101	24,8	127	20,5
Docenti di II fascia ( <i>Grade B</i> )	74	30,7	145	35,5	219	33,8
RTI ( <i>Grade C</i> )	82	34,0	62	15,2	144	57,0
RTD ( <i>Grade C</i> )	12	5,0	35	8,6	47	25,5
Titolari assegno di ricerca ( <i>Grade D</i> )	47	19,5	65	15,9	112	42,0
<b>Totali</b>	<b>241</b>	<b>37,1</b>	<b>408</b>	<b>62,9</b>	<b>649</b>	<b>37,1</b>

al 31/12/2015

Personale docente e ricercatore	Donne		Uomini		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	% donne
Docenti di I fascia ( <i>Grade A</i> )	25	10,5	108	27,6	133	18,8
Docenti di II fascia ( <i>Grade B</i> )	73	30,5	149	38,1	222	32,9
RTI ( <i>Grade C</i> )	92	38,5	70	17,9	162	56,8
RTD ( <i>Grade C</i> )	7	2,9	15	3,8	22	31,8
Titolari assegno di ricerca ( <i>Grade D</i> )	42	17,6	49	12,5	91	46,1
<b>Totali</b>	<b>239</b>	<b>37,9</b>	<b>391</b>	<b>62,1</b>	<b>630</b>	<b>37,9</b>

al 31/12/2013

Personale docente e ricercatore	Donne		Uomini		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	% donne
Docenti di I fascia ( <i>Grade A</i> )	29	11,6	119	29,3	148	19,5
Docenti di II fascia ( <i>Grade B</i> )	52	20,8	131	32,3	183	28,4
RTI ( <i>Grade C</i> )	110	44,0	86	21,2	196	56,1
RTD ( <i>Grade C</i> )	12	4,8	22	5,4	34	35,3
Titolari assegno di ricerca ( <i>Grade D</i> )	47	18,8	48	11,8	95	49,4
<b>Totali</b>	<b>250</b>	<b>38,1</b>	<b>406</b>	<b>61,9</b>	<b>656</b>	<b>38,1</b>

Tabella AQ 4.A.1 - Personale docente e ricercatore per anno, genere e qualifica

Le considerazioni svolte in precedenza acquistano particolare significato alla luce del dato più generale, relativo alla composizione del corpo docente, per genere ed anno. Come evidenziato nella figura 4.A.3, nel periodo 2011-2019 è possibile evidenziare una progressiva, lieve ma costante diminuzione della componente femminile, rispetto al totale del personale docente e ricercatore a partire dal 2014.

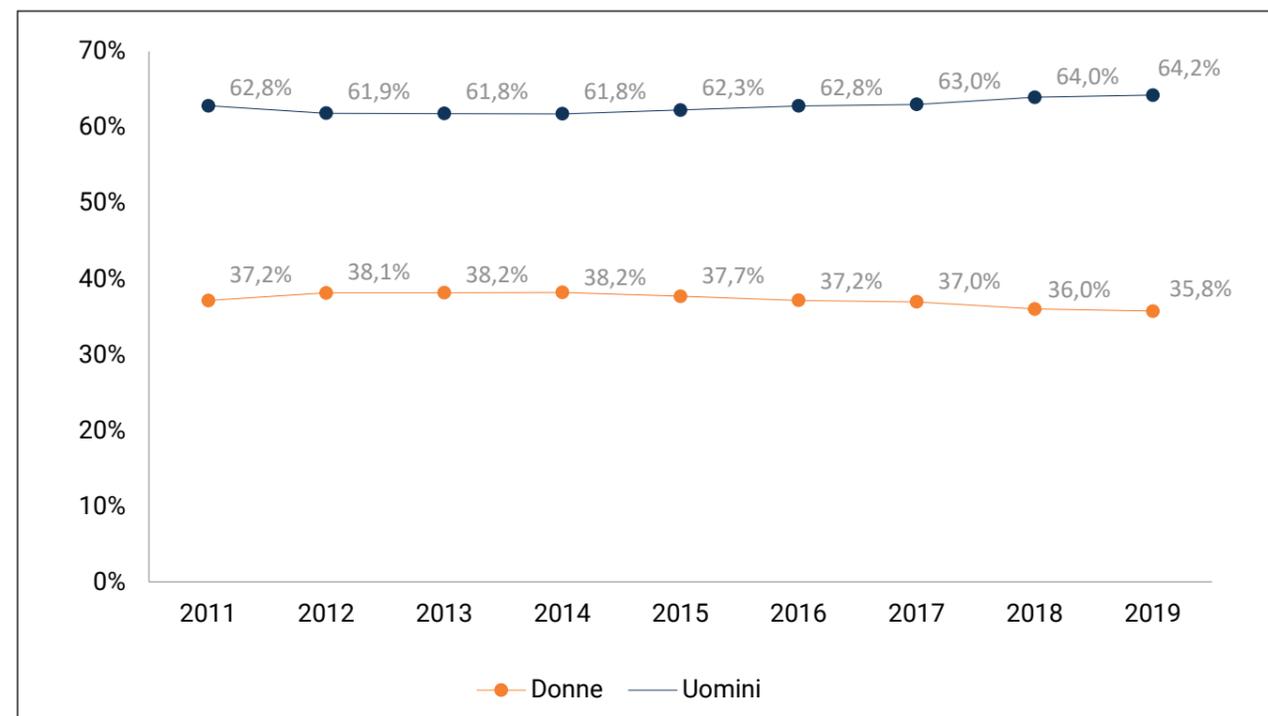


Figura 4.A.3 – Serie storica percentuale docente e ricercatore – anni dal 2011 al 2019

L'analisi di dettaglio, riferita agli ultimi cinque anni, se da un lato conferma il miglioramento già precedentemente evidenziato con riferimento alle posizioni apicali, dall'altro mostra un calo evidente nel numero delle assegniste di ricerca, che nel periodo considerato scendono dal 46,1 al 35% (tabella AQ 4.A.2). Si tratta di un dato già evidenziato nella precedente edizione del Bilancio di Genere di Ateneo, nel quale era stata espressa una certa preoccupazione in relazione all'emersione di una tendenza alla contrazione della componente femminile nell'accesso alla carriera accademica ed ai futuri equilibri delle componenti di genere del corpo docente. Tali effetti negativi potrebbero essere limitati, almeno in parte, da un rialzo significativo, tra il 2017 ed il 2019, della percentuale delle ricercatrici a tempo determinato, ma va ricordato quanto appena osservato nel commento alla figura 4.A.2, che, come detto, mostra comunque una generale diminuzione della componente femminile ricercatrice.

Qualifica	2015		2017		2019	
	% Donne	% Uomini	% Donne	% Uomini	% Donne	% Uomini
Docenti di I fascia (Grade A)	18,8	81,2	20,5	79,5	24,5	75,5
Docenti di II fascia (Grade B)	32,9	67,1	33,8	66,2	33,6	66,4
RTI (Grade C)	56,8	43,2	56,9	43,1	57,9	42,1
RTD (Grade C)	31,8	68,2	25,5	74,5	34,3	65,7
Titolari assegno di ricerca (Grade D)	46,1	53,9	42,0	58,0	35,0	65,0

Tabella AQ 4.A.2 - Presenza femminile per qualifica e anno

La tabella AQ 4.A.3 mostra la distribuzione della componente femminile per qualifica, nel raffronto con il dato nazionale. Si nota che la percentuale delle professoresse ordinarie in Univaq è lievemente superiore alla media nazionale, mentre la percentuale delle assegniste di ricerca è inferiore alla media nazionale di ben 7 punti percentuali. Rispetto alla precedente edizione del Bilancio di genere – nella quale invece la percentuale della componente femminile del corpo docente era superiore alla media nazionale sia per la I e la II fascia, che per le ricercatrici a tempo determinato – si registra dunque un generale peggioramento.

Ancora numerose, rispetto alla media nazionale, sono anche le ricercatrici a tempo indeterminato: la progressione di carriera a livello locale è dunque più lenta.

Personale docente e ricercatore	Donne - Ateneo		Donne - Italia	
	V.a.	%	V.a.	%
Docenti di I fascia (Grade A)	34	13,4	3396	12,0
Docenti di II fascia (Grade B)	78	30,7	8743	30,8
Ricercatrici a T. ind. (Grade C)	62	24,4	5305	18,7
Ricercatrici a T. det. (Grade C)	35	13,8	3827	13,5
Titolari assegno di ricerca (Grade D)	45	17,7	7071	24,9
<b>Totali</b>	<b>254</b>		<b>28.342</b>	

Tabella AQ 4.A.3 - Personale docente e ricercatore: raffronto quota % femminile per qualifica Ateneo-Italia, anno 2019

La tabella 4.A.1 mostra l'età media del personale docente dell'Ateneo, con riferimento al personale strutturato, per genere e per ruolo. Come si vede, il dato non evidenzia particolari differenze tra la componente femminile e quella maschile, se non un lieve vantaggio a favore delle donne, che risultano più giovani a tutti i livelli della carriera, con l'unica eccezione delle ricercatrici a tempo determinato "di tipo B". Va sottolineato, tuttavia, che in generale l'età media delle persone strutturate è piuttosto elevata: si conferma così l'esigenza, già segnalata nella precedente edizione del Bilancio di genere, di un rinnovamento del corpo docente. La tabella consente inoltre il confronto con la situazione nazionale: anche sotto questo profilo, la situazione locale evidenzia un corpo docente di età superiore alla media nazionale a tutti i livelli della carriera. Una eccezione appare rappresentata dai ricercatori e dalle ricercatrici a tempo determinato di tipo A, che sono invece più giovani rispetto alla media nazionale.

	UNIVAQ		Italia	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PO	59,1	60,1	58,4	58,4
PA	53,7	53,5	51,8	51,9
RTI	54,6	55,3	52,0	53,1
RTD - l. 230/2005	-	-	44,3	45,6
RTD - l. 240/2010 (A)	35,1	37,2	38,3	37,9
RTD - l. 240/2010 (B)	41,4	40,0	40,9	40,1
Assegni di ricerca	36,7	35,3	34,4	33,5

Tabella 4.A.1 – Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore in Univaq – anno 2019

Nella figura 4.A.4 il dato relativo all'età viene analizzato nel dettaglio, con l'indicazione della distribuzione delle fasce d'età per genere e per qualifica: ciò consente di evidenziare meglio alcune differenze.

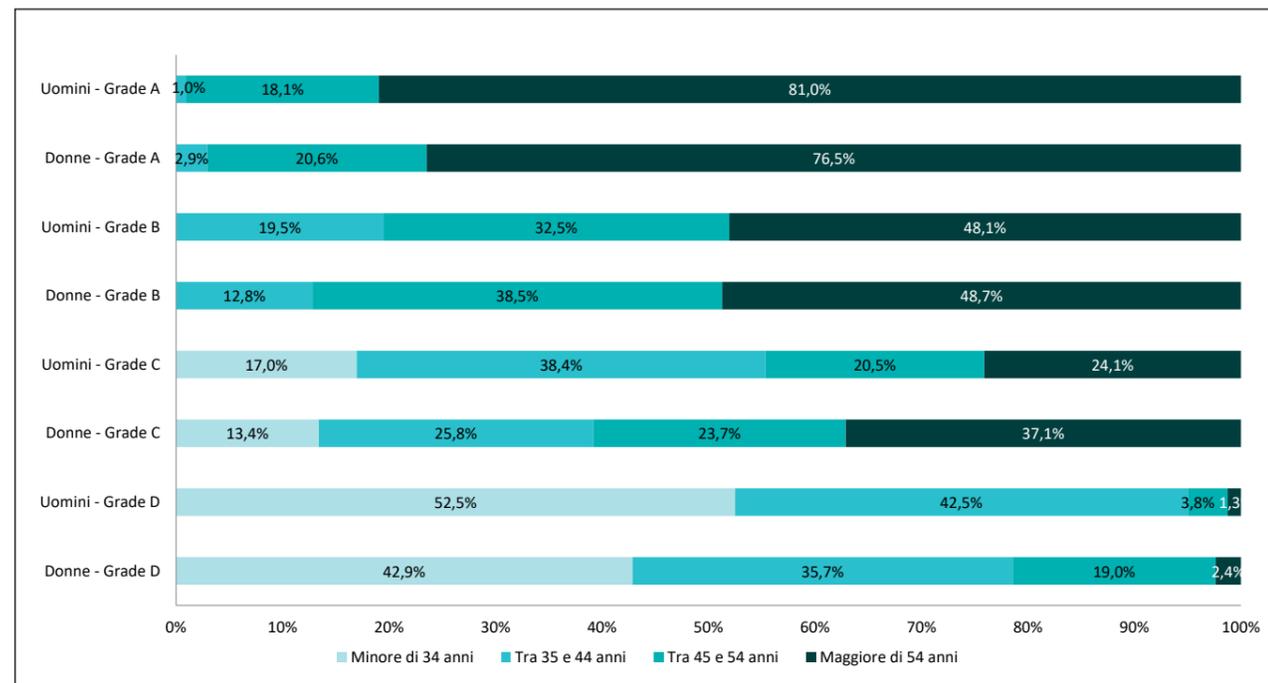


Figura 4.A.4 – Distribuzione del personale per genere, ruolo e fasce d'età – anno 2019

Si nota, in particolare, che la percentuale delle professore ordinarie (Grade A) di età superiore ai 54 anni è inferiore a quella dei professori ordinari nella stessa fascia di età. Appare comunque rilevante che sia le professore associate (Grade B), che le ricercatrici (Grade C) e le assegniste (Grade D) siano tendenzialmente più anziane dei loro colleghi appartenenti ai rispettivi ruoli. Merita particolare attenzione, infine, il fatto che il 19% delle assegniste di ricerca (Grade D) ha un'età compresa tra i 45 ed i 54 anni, a fronte del 3,8% degli assegnisti: al di là del divario di genere, il dato pare evidenziare una sostanziale lentezza nell'accesso alla carriera accademica.

Nella figura 4.A.5 si evidenzia la distribuzione della popolazione – rispettivamente femminile e maschile – per qualifica e fasce d'età. 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. Ma anche in questo caso, vale la pena sottolineare l'esigenza di uno svecchiamento del corpo docente: nell'Università degli Studi dell'Aquila non ci sono docenti di I e II fascia al di sotto dei 35 anni ed il numero dei professori e delle professoressche che hanno un'età inferiore ai 44 anni è comunque particolarmente esiguo.

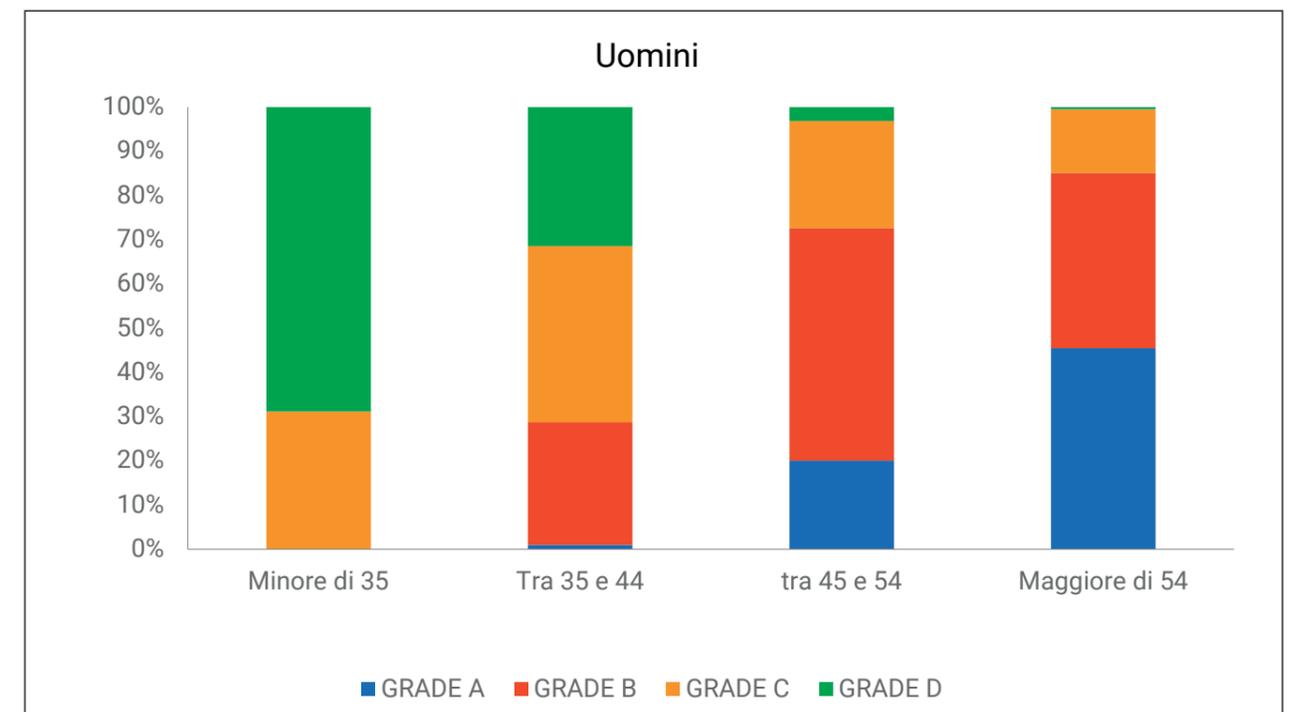
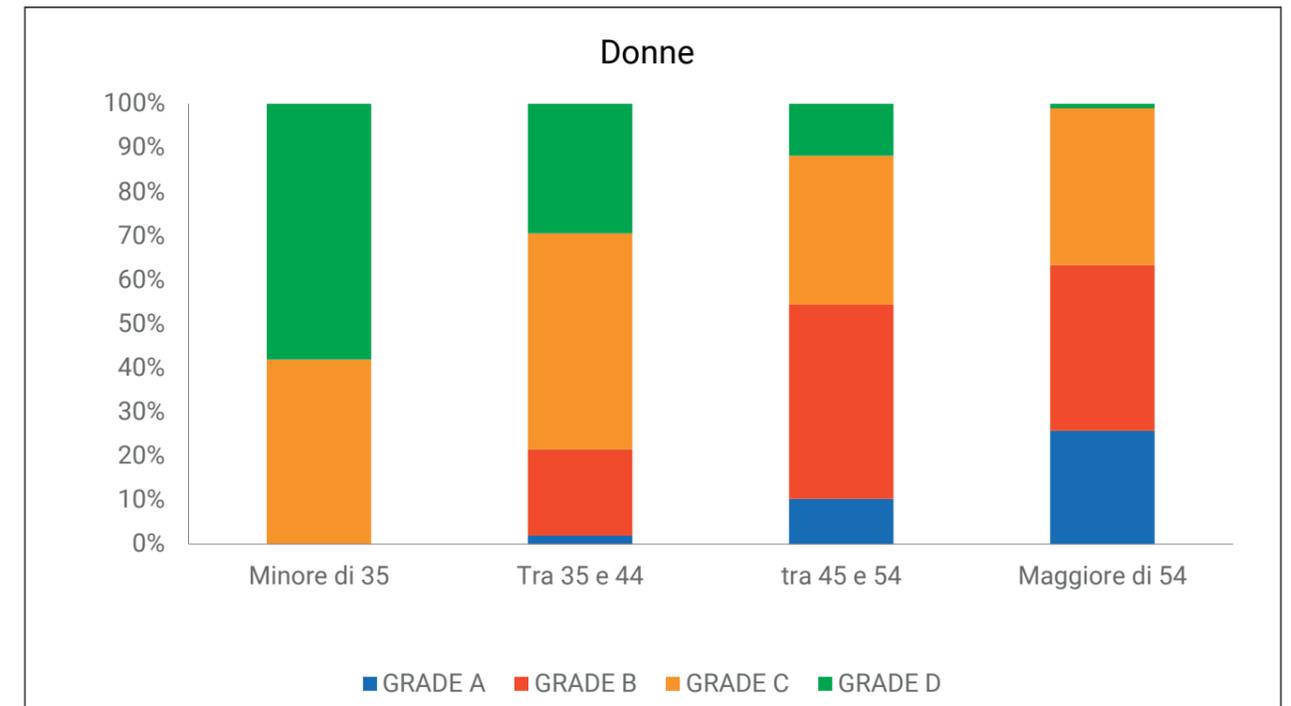


Figura 4.A.5 – Distribuzione donne e uomini per fascia d'età e per ruolo – anno 2019

La tabella AQ 4.A.4 e la corrispondente figura AQ 4.A.1 prendono in considerazione l'andamento negli anni dell'età media del personale docente e ricercatore, per genere e qualifica. Si noti come, mentre nel periodo 2013-2017 l'età media è progressivamente diminuita a tutti i livelli della carriera, nel periodo 2019 l'età media aumenta in modo sostanziale rispetto agli anni precedenti.

Qualifica	2013		2015		2017		2019	
	Età media		Età media		Età media		Età media	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Docenti di I fascia (Grade A)	58,8	59,1	58,5	58,2	55,9	56,6	59,1	60,1
Docenti di II fascia (Grade B)	52,8	53,4	50,1	51,2	49,2	49,6	53,7	53,5
RU (Grade C)	47,7	47,1	48,2	47,0	47,9	47,8	54,6	55,3
RTD (Grade C)	36,0	0,0	38,0	34,6	34,8	34,3	37,3	38,4
Titolari assegno di ricerca (Grade D)	33,6	32,4	32,0	31,8	30,1	30,6	36,7	35,3

Tabella AQ 4.A.4 - Età media del personale docente e ricercatore, per genere, qualifica ed anno

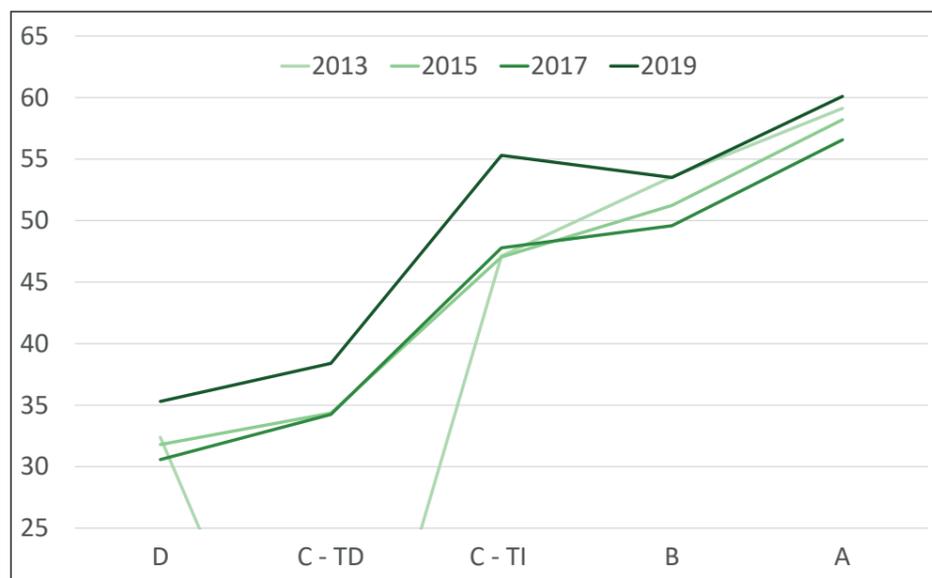
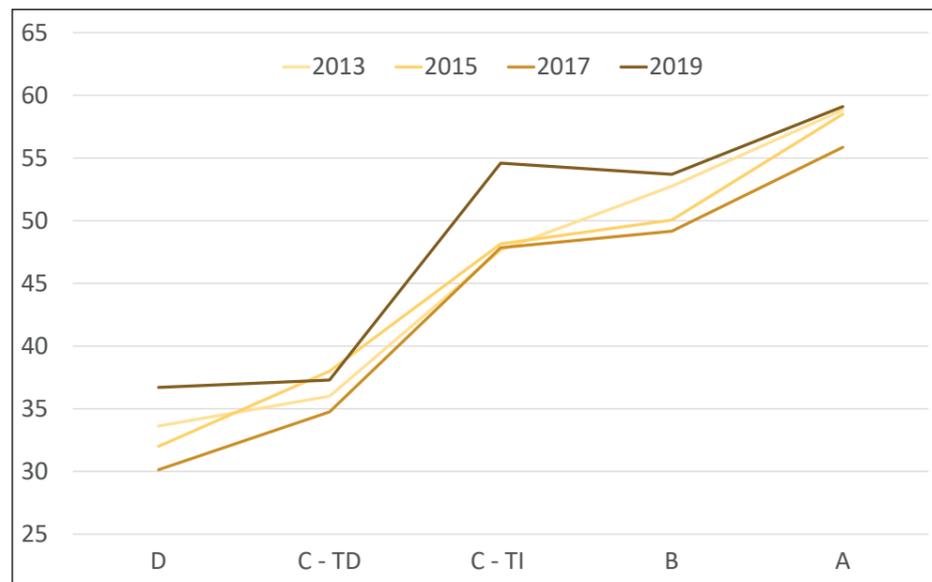


Figura AQ 4.A.1 - Età media del personale docente e ricercatore, per genere, qualifica ed anno (in alto: donne, in basso: uomini)

La successiva figura 4.A.6 mostra, con riferimento alla presenza femminile nell'ambito del personale docente e ricercatore, il raffronto tra la situazione dell'Università degli Studi dell'Aquila e la media nazionale per l'anno 2019. La performance dell'Ateneo aquilano non appare particolarmente soddisfacente, ove si consideri che in 8 aree su 14 la percentuale di donne nella componente docente è inferiore alla media nazionale.

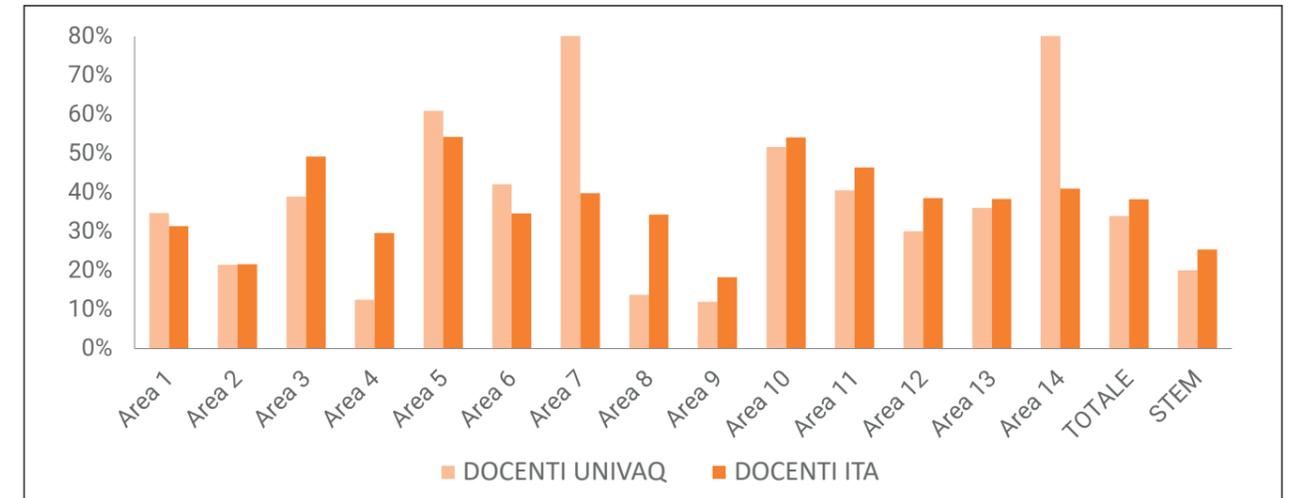


Figura 4.A.6 - Percentuale di donne nella componente docente - anno 2019

Le figure 4.A.7, 4.A.8 e 4.A.9 mostrano ancora il raffronto tra la situazione locale e quella nazionale, evidenziando il dettaglio dei ruoli.

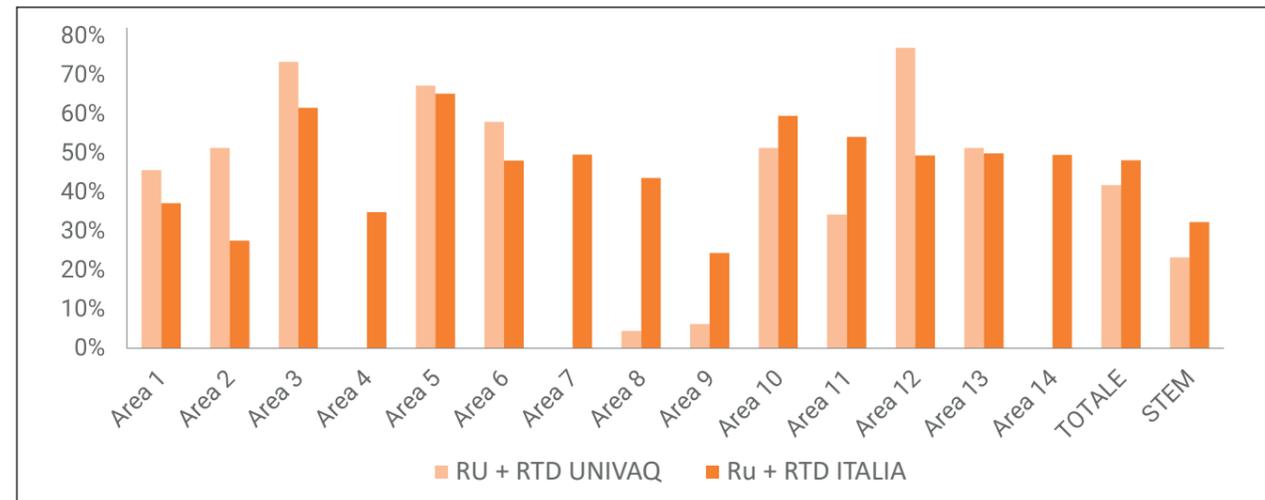


Figura 4.A.7 – Percentuale di donne RU+RTD – anno 2019

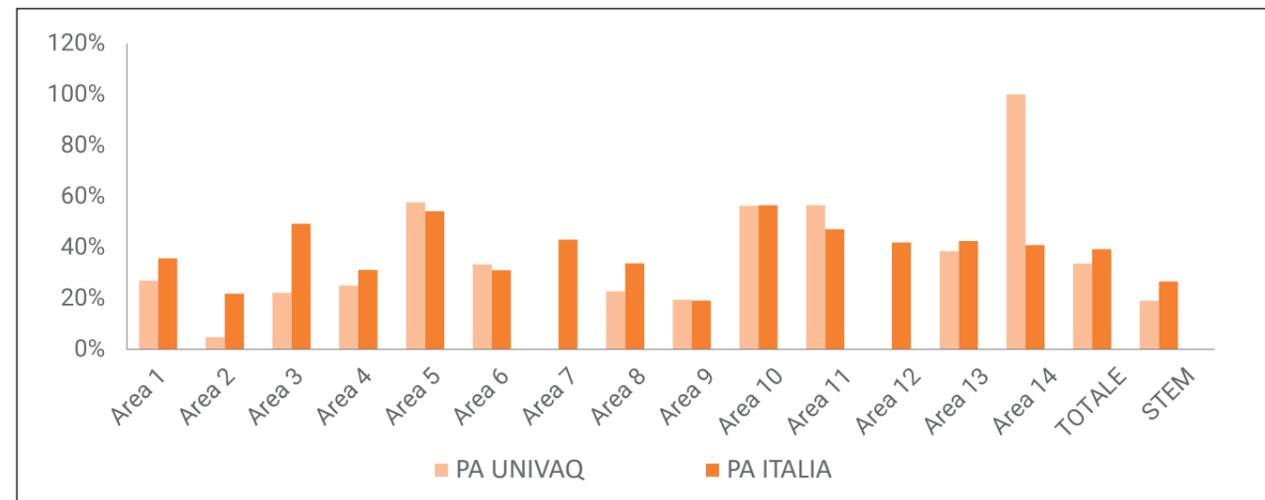


Figura 4.A.8 – Percentuale di donne PA – anno 2019

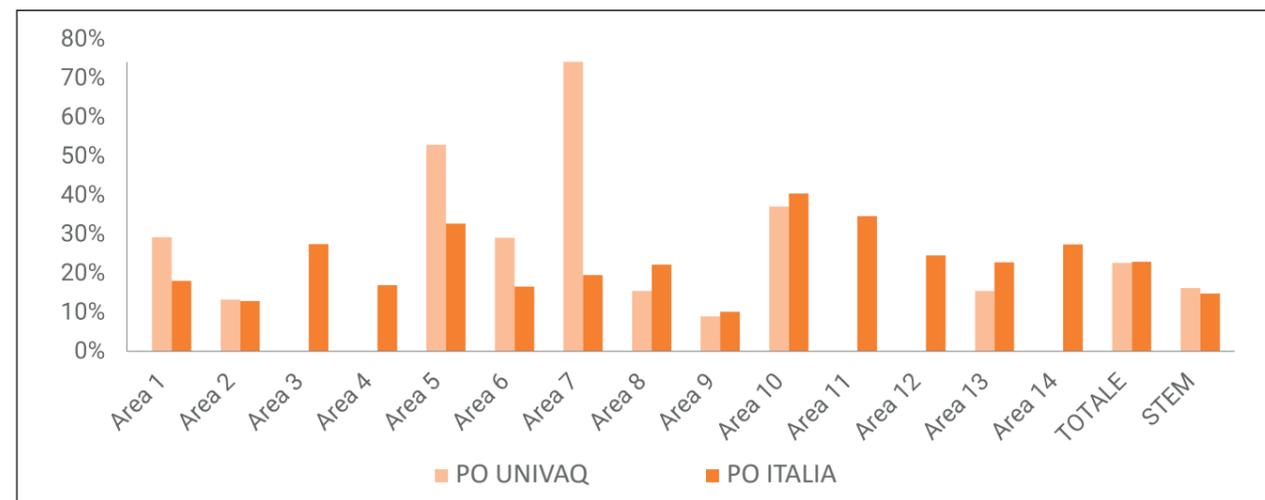


Figura 4.A.9 – Percentuale di donne PO – anno 2019

Ancora una volta, si rileva la scarsa presenza femminile nei ruoli apicali. In particolare, con riferimento alle ricercatrici, la performance locale appare migliore di quella nazionale in 7 aree su 14. Il numero delle professore associate è invece superiore alla media nazionale solo in 5 aree su 14; il numero delle professore ordinarie in 4 aree su 14. Con riferimento alla I fascia si noti, inoltre, che sono ben 5 le aree nelle quali si registra una totale assenza di donne. Merita menzione la situazione delle professore di I fascia nelle aree STEM dell'Ateneo aquilano, che appaiono più numerose rispetto alla media nazionale: tale dato, tuttavia, non sembra poter essere letto con troppo ottimismo, ove si consideri che la presenza femminile nelle aree STEM scende di nuovo al di sotto della media nazionale sia con riferimento alle ricercatrici che con riferimento alle docenti di II fascia.

Le tabelle AQ 4.A.6 e AQ 4.A.7 illustrano la distribuzione del personale docente e ricercatore per genere, nei diversi Dipartimenti dell'Ateneo, con riferimento agli anni 2017 e 2019. Nella prima e quarta colonna si riportano i valori assoluti, nella seconda e quinta colonna la percentuale di donne e uomini rispetto al totale del personale docente dell'Ateneo, mentre nella terza e sesta colonna la percentuale di donne e uomini rispetto al totale del personale considerato per dipartimento.

Si osserva che, prevedibilmente, le donne restano 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.

Dipartimento	2017					
	Donne			Uomini		
	v.a.	% Ateneo	% Dipartimento	v.a.	% Ateneo	% Dipartimento
DICEAA - Ingegneria civile, edile - architettura, ambientale	6	3,1	15,8	32	9,2	84,8
DISIM - Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica	29	14,9	32,9	59	17,1	67,0
DIIE - Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia	23	11,8	24,2	72	20,8	75,8
MESVA - Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente	60	30,8	45,1	73	21,1	54,9
DISCAB - Scienze cliniche applicate e biotecnologiche	39	20,0	47,0	44	12,7	53,0
DSFC - Scienze fisiche e chimiche	13	6,7	24,1	41	11,8	75,9
DSU - Scienze umane	25	12,8	50,0	25	7,2	50,0
<b>Totale</b>	<b>195</b>			<b>346</b>		

Tabella AQ 4.A.6 - Personale docente e ricercatore per genere e Dipartimento - 2017

Dipartimento	2019					
	Donne			Uomini		
	v.a.	% Ateneo	% Dipartimento	v.a.	% Ateneo	% Dipartimento
DICEAA - Ingegneria civile, edile - architettura, ambientale	12	5,7	23,1	40	10,8	76,9
DISIM - Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica	27	12,9	28,4	68	18,3	71,6
DIIE - Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia	25	12,0	23,1	83	22,4	76,9
MESVA - Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente	63	30,1	47,7	69	18,6	52,3
DISCAB - Scienze cliniche applicate e biotecnologiche	39	18,7	50,0	39	10,5	50,0
DSFC - Scienze fisiche e chimiche	16	7,7	26,7	44	11,9	73,3
DSU - Scienze umane	27	12,9	49,1	28	7,5	50,9
<b>Totale</b>	<b>209</b>			<b>371</b>		

Tabella AQ 4.A.7 - Personale docente e ricercatore per genere e Dipartimento - 2019

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 la distribuzione sia più equilibrata 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%.

Si noti, infine, come nel 2019, in quattro Dipartimenti su sette, la componente femminile sia aumentata, rispetto al 2017.

In alcuni casi, come quello di Ingegneria civile, edile-architettura e ambientale, si tratta peraltro di un aumento molto significativo. In tre Dipartimenti, al contrario, la percentuale delle donne è diminuita: si tratta del Dipartimento di Ingegneria Industriale e dell'Informazione e di Economia, del Dipartimento di Ingegneria e scienze dell'informazione e di matematica, e del Dipartimento di Scienze umane.

La figura 4.A.10 illustra la distribuzione del personale docente di I fascia secondo la classificazione per aree suggerita dai *Fields of Research and Development* (FORD: <http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Documents/oecd-frascati-manual.pdf>, p. 59).

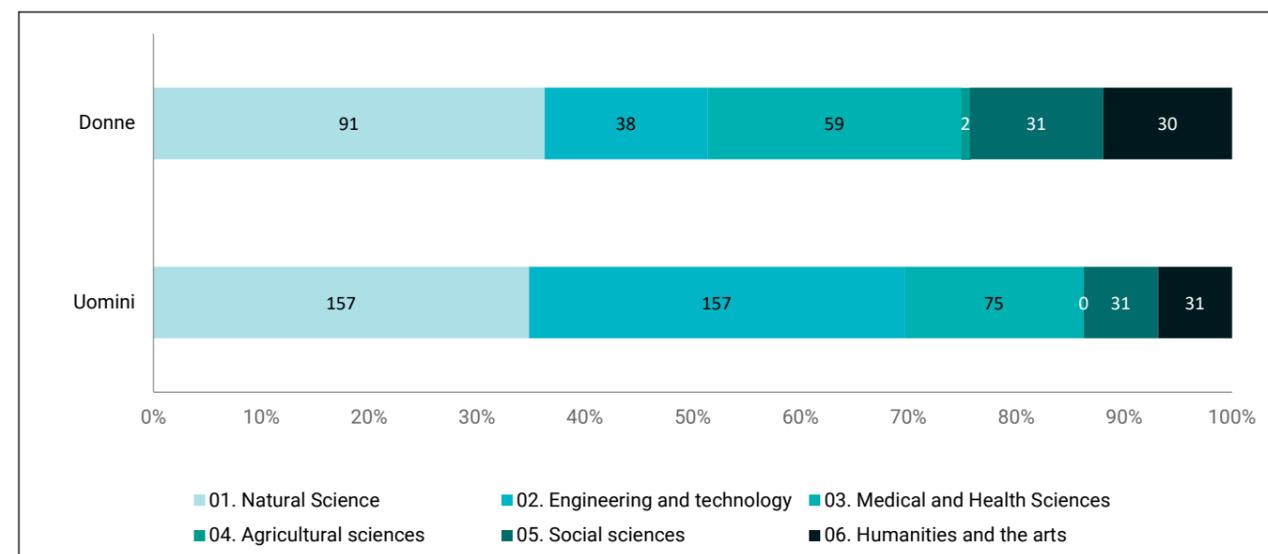


Figura 4.A.10 - Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development – anno 2019

Nella figura 4.A.11, il dato viene ulteriormente analizzato: si evidenzia come, prevedibilmente, le docenti di I fascia siano meno numerose nelle aree di ingegneria e scienze naturali, mentre raggiungono un livello di sostanziale parità nelle scienze sociali e umanistiche.

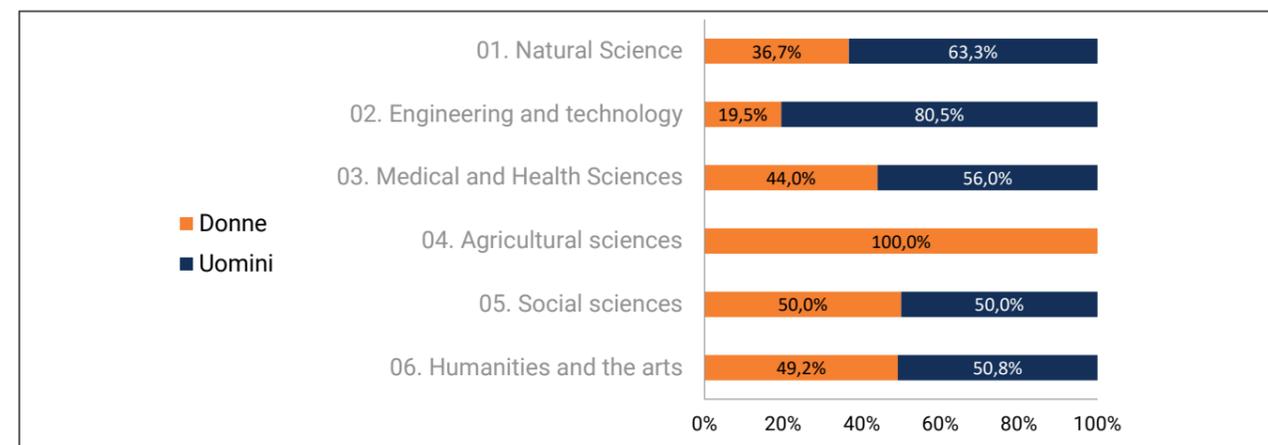


Figura 4.A.11 – Distribuzione docenti I Fascia per genere e Field of Research and Development – anno 2019

Le tabelle AQ 4.A.8 e AQ 4.A.9 consentono di focalizzare il dettaglio relativo alla distribuzione, nei diversi Dipartimenti dell'Ateneo, dei docenti e delle docenti di I fascia, con riferimento, rispettivamente, agli anni 2017 e 2019.

Dipartimento	Donne			Uomini		
	v.a.	% Ateneo	% Dipartimento	v.a.	% Ateneo	% Dipartimento
DICEAA - Ingegneria civile, edile - architettura, ambientale	0	0,0	0,0	5	4,8	100,0
Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica	5	17,2	25,0	15	14,4	75,0
DIIE - Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia	3	10,3	8,3	33	31,7	91,0
MESVA - Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente	12	41,4	37,5	20	19,2	62,5
DISCAB - Scienze cliniche applicate e biotecnologiche	6	20,7	27,3	16	15,4	72,7
DSFC - Scienze fisiche e chimiche	0	0,0	0,0	6	5,8	100,0
DSU - Scienze umane	3	10,3	25,0	9	8,7	75,0
<b>Totale</b>	<b>29</b>			<b>104</b>		

Tabella AQ 4.A.8 - Personale docente di I fascia (Grade A) per genere e Dipartimento 2017

Dipartimento	Donne			Uomini		
	v.a.	% Ateneo	% Dipartimento	v.a.	% Ateneo	% Dipartimento
DICEAA - Ingegneria civile, edile - architettura, ambientale	1	2,9	16,7	5	4,8	83,3
Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica	8	23,5	30,8	18	17,1	69,2
DIIE - Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia	2	5,9	5,7	33	31,4	94,3
MESVA - Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente	15	44,1	42,9	20	19,0	57,1
DISCAB - Scienze cliniche applicate e biotecnologiche	5	14,7	27,8	13	12,4	72,2
DSFC - Scienze fisiche e chimiche	1	2,9	12,5	7	6,7	87,5
DSU - Scienze umane	2	5,9	18,2	9	8,6	81,8
<b>Totale</b>	<b>34</b>			<b>105</b>		

Tabella AQ 4.A.9 - Personale docente di I fascia (Grade A) per genere e Dipartimento 2019

Se nel 2017 le professoresse ordinarie erano del tutto assenti in due Dipartimenti su sette, il 2019 registra un lieve miglioramento, con l'ingresso di una docente di I fascia sia nel Dipartimento di Ingegneria civile, edile-architettura e ambientale, sia nel Dipartimento di Scienze fisiche e chimiche.

In sei Dipartimenti su sette, inoltre, la percentuale delle donne è aumentata, seppur lievemente. Nondimeno, la situazione femminile ai livelli apicali della carriera docente resta fortemente critica: la crescita della componente femminile appare estremamente lenta; in tutti i Dipartimenti la componente maschile è superiore al 50%; in sei Dipartimenti su sette le docenti di I fascia sono in numero pari o inferiore al 30%.

#### 4.B Carriere

Questa sezione approfondisce l'analisi delle dinamiche di genere nel potenziale sviluppo della carriera universitaria ed accademica. È noto come tale percorso sia usualmente rappresentato da un diagramma "a forbice", che bene illustra le percentuali femminili e maschili nei diversi passaggi, a cominciare dall'accesso ai corsi di studio, passando per il dottorato, per arrivare alle posizioni di ricercatore o ricercatrice, docente di II fascia e di I fascia.

L'Università degli Studi dell'Aquila, purtroppo, non fa eccezione: la figura 4.B.1 conferma l'andamento a forbice, riportando le percentuali di donne e di uomini a livello di componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande, dottori e dottoresse di ricerca, personale ricercatore, personale docente.

Si evidenzia come, anche nel 2018, in tutte le aree di studio vi sia una prevalenza femminile tra la componente studentesca e tra chi raggiunge la laurea.

Subito dopo (dottorandi e dottorande) la proporzione si inverte: la forbice si allarga a favore degli uomini con il passaggio alle posizioni di dottorando e di ricercatore; le percentuali delle donne e quelle degli uomini divergono palesemente, sempre a favore di quest'ultimi, al raggiungimento del ruolo di docente di II e di I fascia.

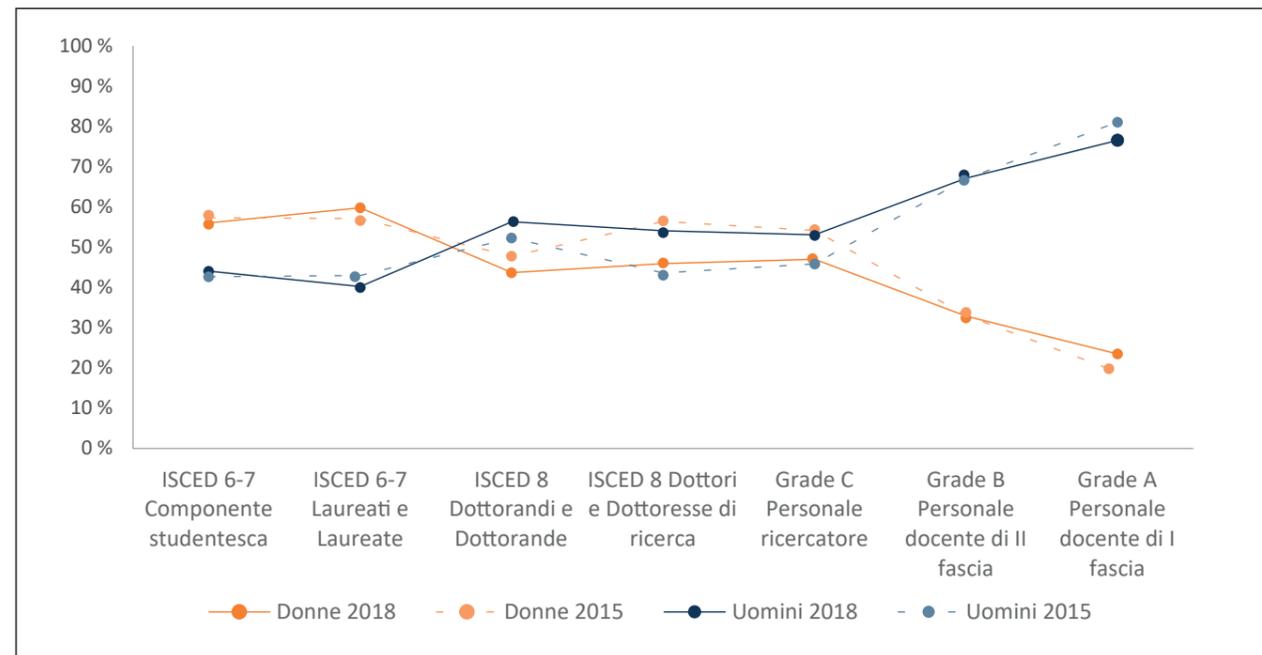


Figura 4.B.1 – Forbice delle carriere (tutte le aree di studio)

Prendendo in riferimento la figura 4.B.2, si vede chiaramente che le aree STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) restano legate al genere maschile in tutto il filone della carriera.

Nonostante nel 2018 la forbice si sia lievemente ridotta per le posizioni del personale docente di I fascia, resta preoccupante il fenomeno della diminuzione della presenza femminile nel passaggio dalla carriera studentesca a quella accademica.

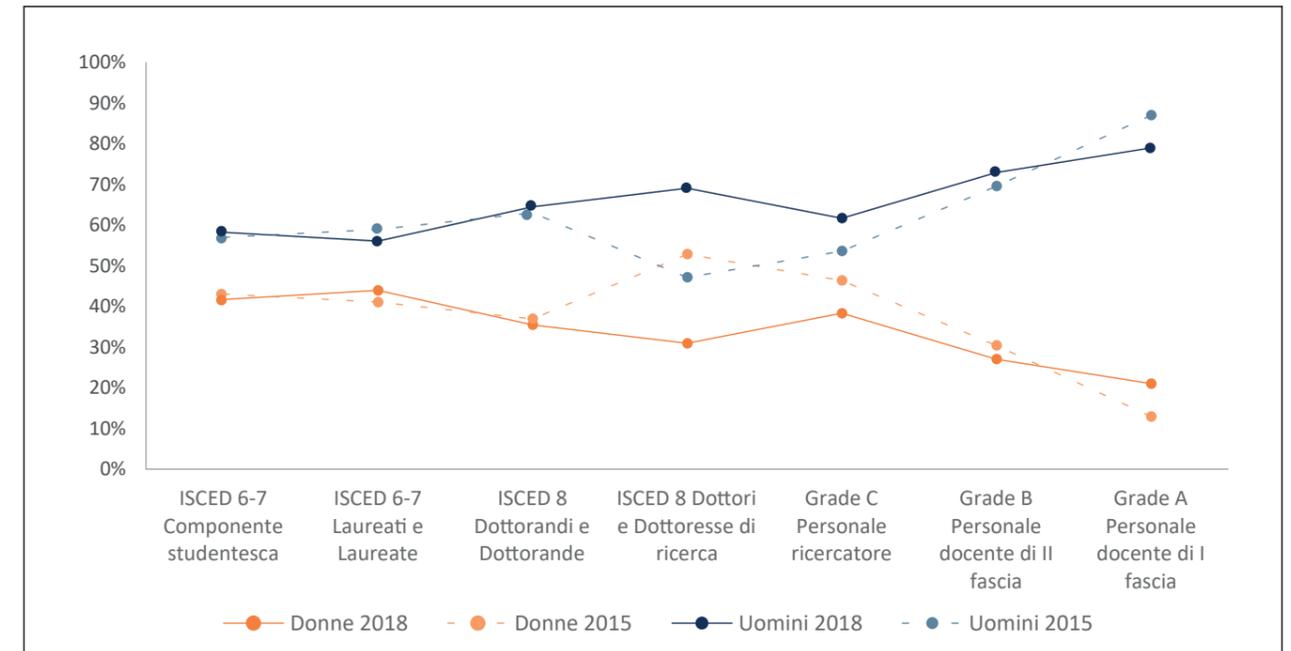


Figura 4.B.2 – Forbice delle carriere (aree STEM)

Nelle pagine che seguono viene descritto l'andamento delle carriere, per genere e Dipartimento, con riferimento al 2019 o, ove possibile, al 2020<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Gli iscritti e i dottorandi sono riferiti all'a.a. 2019/2020 e sono stati estratti da Pentaho.

I laureati e i dottori sono riferiti all'anno solare 2020 e sono stati estratti da Pentaho.

Il personale docente è stato estratto da Cerca Università ed è riferito al 31/12/2020.

## DICEAA

Dipartimento di Ingegneria civile, edile - architettura, ambientale

	BdG 2021				BdG 2018			
	v. a.		%		v.a.		%	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5A Componente studentesca	399	475	46	54	525	668	44	56
ISCED 5A Laureati e laureate	63	69	48	52	73	117	38	62
ISCED 6 Dottorandi e dottorande	11	8	58	42	5	10	33	67
ISCED 6 Dottori e dottoresse di ricerca		5	0	100	2	2	50	50
Personale ricercatore (Grade C)	7	14	33	67	0	12	0	100
Personale docente II fascia (Grade B)	4	15	21	79	6	15	29	71
Personale docente I fascia (Grade A)	2	7	22	78	0	4	0	100

Tabella AQ 4.B.1 - Andamento delle carriere per genere - DICEAA

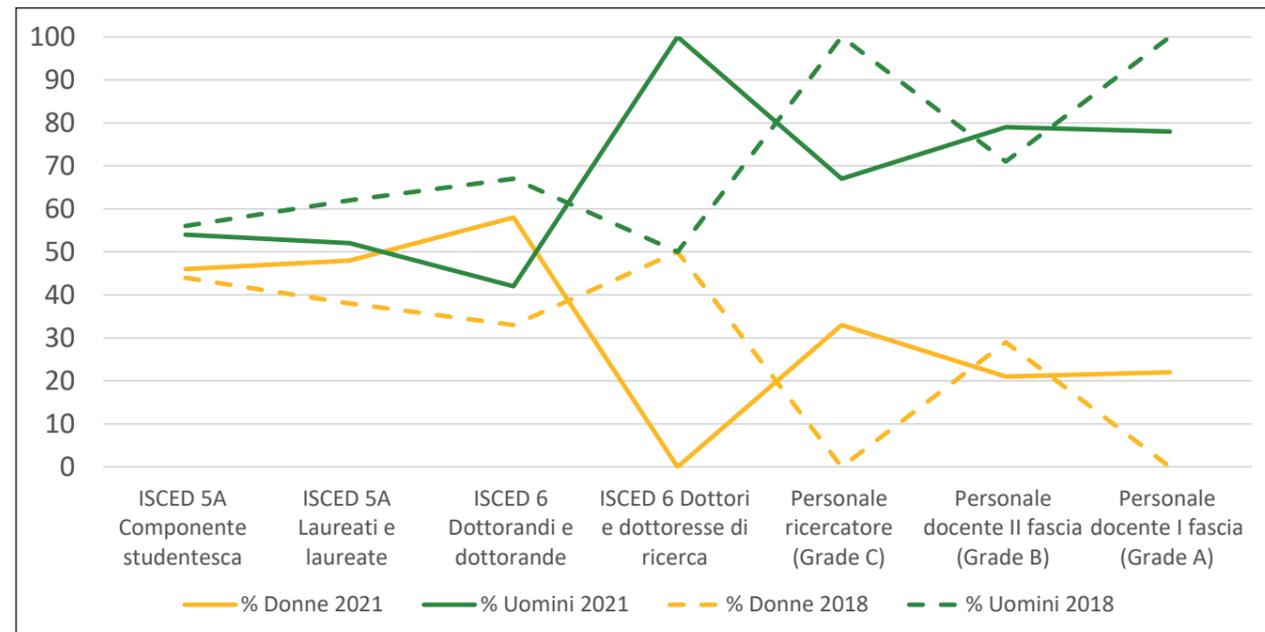


Figura AQ 4.B.1 - Forbice delle carriere, DICEAA

Il confronto con i dati rilevati nella precedente edizione del Bilancio di genere dell'Università degli Studi dell'Aquila consente di evidenziare un netto miglioramento: sebbene gli uomini siano più numerosi delle donne in tutti i livelli della carriera, tranne che nel momento dell'accesso al dottorato, il distacco tra la percentuale femminile e quella maschile si va progressivamente riducendo in tutte le posizioni, tranne che per i dottori e le dottoresse di ricerca e per il personale docente di II fascia. Si sottolinea, in particolare, l'ingresso delle donne nel ruolo di ricercatrici (da 0 a 33%) e nel ruolo di I fascia (da 0 a 22%). Va osservato, tuttavia, che tale miglioramento si registra rispetto ad una situazione precedente fortemente negativa, che vedeva la totale assenza delle donne in diverse posizioni.

## DIIE

Dipartimento di Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia

	BdG 2021				BdG 2018			
	v. a.		%		v.a.		%	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5A Componente studentesca	1665	2757	38	62	1415	2391	37	63
ISCED 5A Laureati e laureate	453	560	45	55	314	551	36	64
ISCED 6 Dottorandi e dottorande	16	22	42	58	11	28	28	72
ISCED 6 Dottori e dottoresse di ricerca	2	8	20	80	2	9	18	82
Personale ricercatore (Grade C)	13	20	39	61	11	14	44	56
Personale docente II fascia (Grade B)	8	24	25	75	9	27	25	75
Personale docente I fascia (Grade A)	4	38	10	90	3	30	9	91

Tabella AQ 4.B.2 - Andamento delle carriere per genere - DIIE

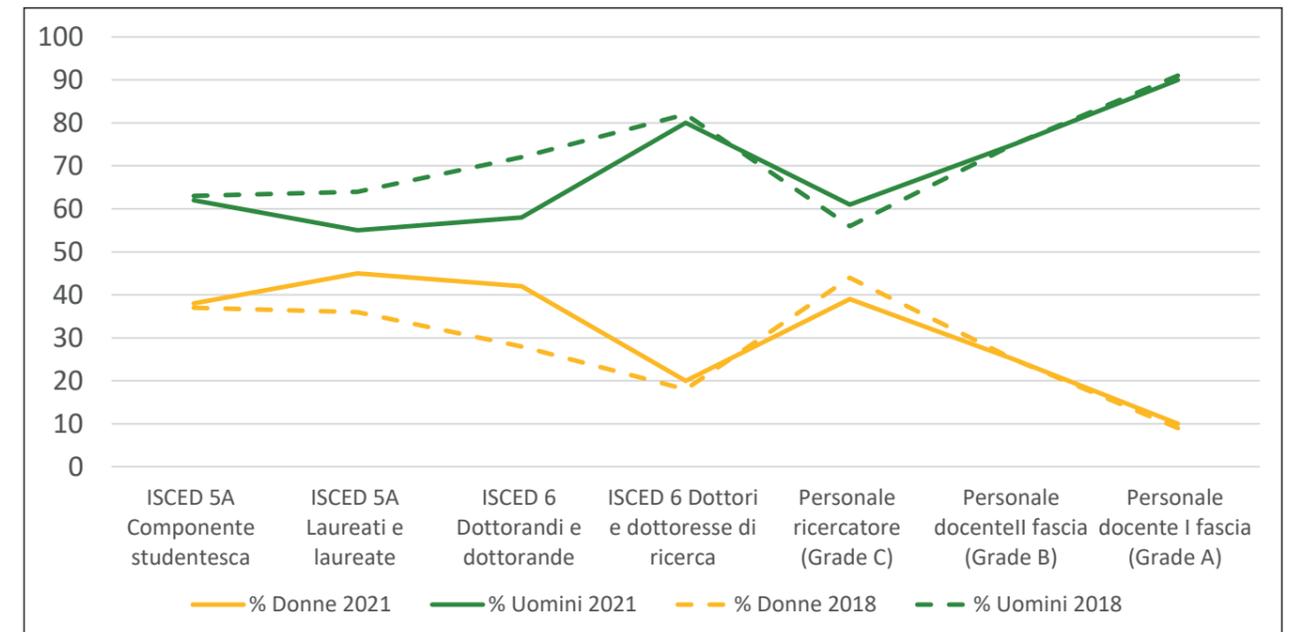


Figura AQ 4.B.2 - Forbice delle carriere, DIIE

Anche il DIIE registra, in generale, una situazione non favorevole per la componente femminile. Rispetto alla precedente rilevazione, i dati subiscono variazioni, sia in negativo che in positivo, di scarso rilievo, con l'unica eccezione, da salutare con favore, di un significativo aumento delle laureate e delle dottorande.

## DISIM

Dipartimento di Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica

	BdG 2021				BdG 2018			
	v. a.		%		v.a.		%	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5A Componente studentesca	299	1110	21	79	322	1058	23	77
ISCED 5A Laureati e laureate	54	160	25	75	74	175	30	70
ISCED 6 Dottorandi e dottorande	20	43	32	68	16	41	28	72
ISCED 6 Dottori e dottoresse di ricerca	5	10	33	67	6	11	35	65
Personale ricercatore (Grade C)	12	23	34	66	9	17	35	65
Personale docente II fascia (Grade B)	9	22	29	71	14	27	34	66
Personale docente I fascia (Grade A)	10	23	30	70	5	15	25	75

Tabella AQ 4.B.3 - Andamento delle carriere per genere - DISIM

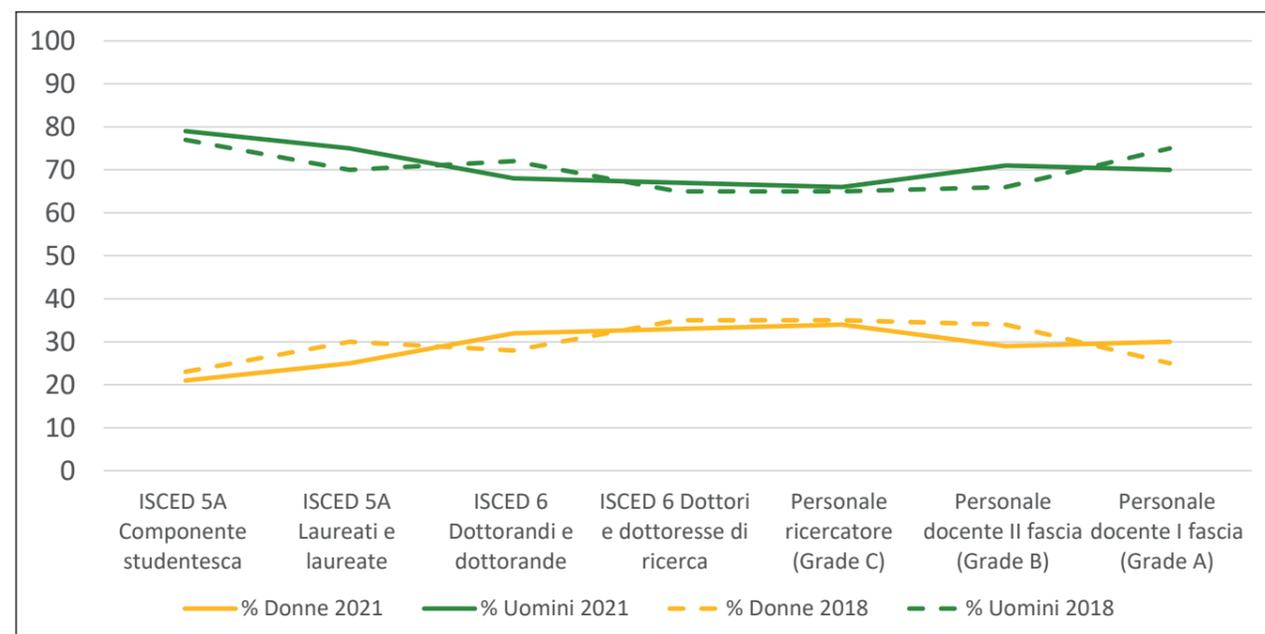


Figura AQ 4.B.3 - Forbice delle carriere, DISIM

Rispetto all'obiettivo di un migliore equilibrio di genere, il DISIM si distingue per una performance particolarmente negativa. In tutti i livelli della carriera, la componente femminile scende, con l'unica eccezione delle dottorande e delle professoresse di I fascia, il cui numero comunque non aumenta in misura significativa.

## MESVA

Dipartimento di Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente

	BdG 2021				BdG 2018			
	v. a.		%		v.a.		%	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5A Componente studentesca	2441	1427	63	37	2373	1397	63	37
ISCED 5A Laureati e laureate	388	194	67	33	501	247	67	33
ISCED 6 Dottorandi e dottorande	22	20	52	48	27	10	73	27
ISCED 6 Dottori e dottoresse di ricerca	12	4	75	25	8	1	89	11
Personale ricercatore (Grade C)	30	20	60	40	37	28	57	43
Personale docente II fascia (Grade B)	18	24	43	57	14	24	37	63
Personale docente I fascia (Grade A)	15	22	41	59	11	20	35	65

Tabella AQ 4.B.4 - Andamento delle carriere per genere - MESVA

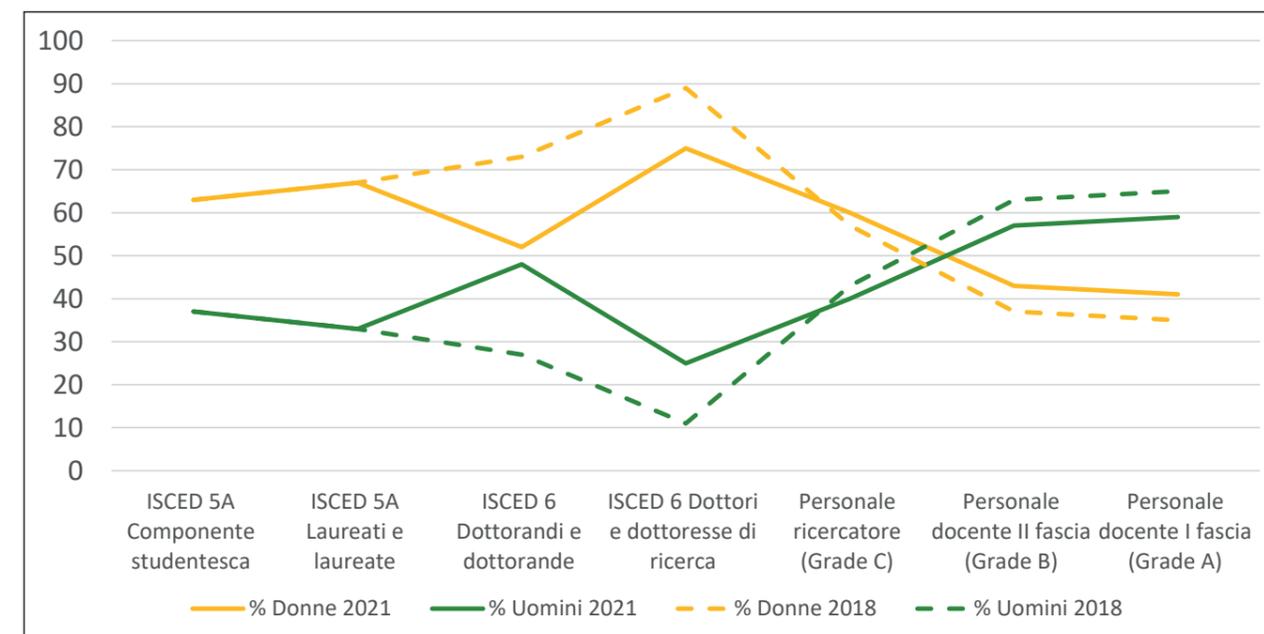


Figura AQ 4.B.4 - Forbice delle carriere, MESVA

La forbice delle carriere del MESVA conferma solo in parte l'andamento registrato nella precedente rilevazione. Si registra, in particolare, un aumento dei dottorandi e dei dottori di ricerca, a fronte di una diminuzione delle dottorande e delle dottoresse di ricerca. La situazione, tuttavia, migliora nei livelli successivi: le ricercatrici salgono dal 57 al 60%; le professoresse di II fascia dal 37 al 43%; le professoresse di I fascia dal 35 al 41%. Si noti, inoltre, come sebbene le dottoresse di ricerca siano pari al 75%, le ricercatrici scendono al 60%, e la proporzione donne/uomini si inverte ai livelli apicali della carriera.

## DISCAB

Dipartimento di Scienze cliniche applicate e Biotecnologiche

	BdG 2021				BdG 2018			
	v. a.		%		v.a.		%	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5° Componente studentesca	1877	1145	62	38	2544	3984	39	61
ISCED 5° Laureati e laureate	411	224	65	35	700	282	71	29
ISCED 6 Dottorandi e dottorande	20	15	57	43	19	12	61	39
ISCED 6 Dottori e dottoresse di ricerca	4	3	57	43	5	3	63	38
Personale ricercatore (Grade C)	18	10	64	36	24	13	65	35
Personale docente II fascia (Grade B)	15	17	47	53	11	16	41	59
Personale docente I fascia (Grade A)	6	12	33	67	4	18	18	82

Tabella AQ 4.B.5 - Andamento delle carriere per genere - DISCAB

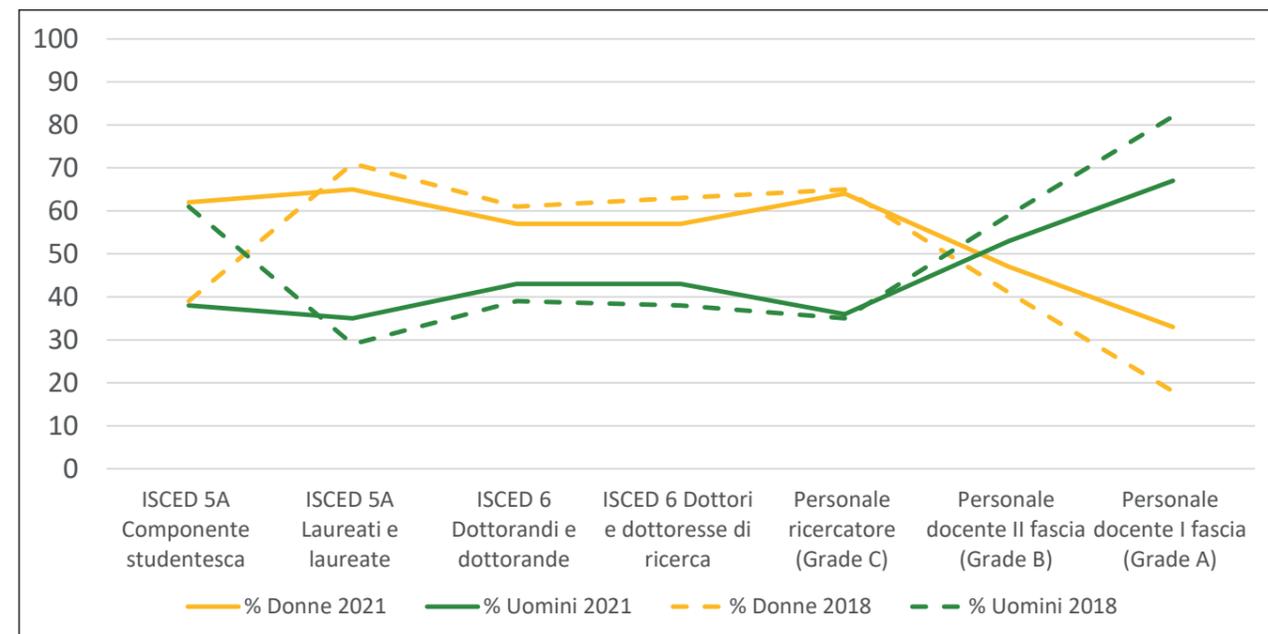


Figura AQ 4.B.5 - Forbice delle carriere, DISCAB

Rispetto alla precedente rilevazione, il DISCAB registra un dato particolarmente favorevole al livello iniziale della carriera: il numero delle studentesse, infatti, passa dal 39% al 62%, con un incremento pari a ben 23 punti percentuali. Migliora anche la situazione delle associate, che passano dal 41% al 47%, e delle professoresse ordinarie, che passano dal 18% al 33%, con un aumento di 15 punti percentuali. Scendono, invece, in valore assoluto le ricercatrici, il cui numero scende ai tre quarti di quello del 2017: si segnala la necessità di intraprendere azioni per colmare questo divario, che potrebbe ripercuotersi negativamente sulle progressioni di carriera del prossimo futuro.

## DSFC

Dipartimento di Scienze fisiche e chimiche

	BdG 2021				BdG 2018			
	v. a.		%		v.a.		%	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5A Componente studentesca	154	249	38	62	157	209	43	57
ISCED 5A Laureati e laureate	25	31	45	55	19	25	43	57
ISCED 6 Dottorandi e dottorande	9	13	41	59	7	12	37	63
ISCED 6 Dottori e dottoresse di ricerca	1	3	25	75	3	3	50	50
Personale ricercatore (Grade C)	12	11	52	48	7	8	47	53
Personale docente II fascia (Grade B)	5	22	19	81	6	26	19	81
Personale docente I fascia (Grade A)	1	10	9	91	0	6	0	100

Tabella AQ 4.B.6 - Andamento delle carriere per genere - DSFC

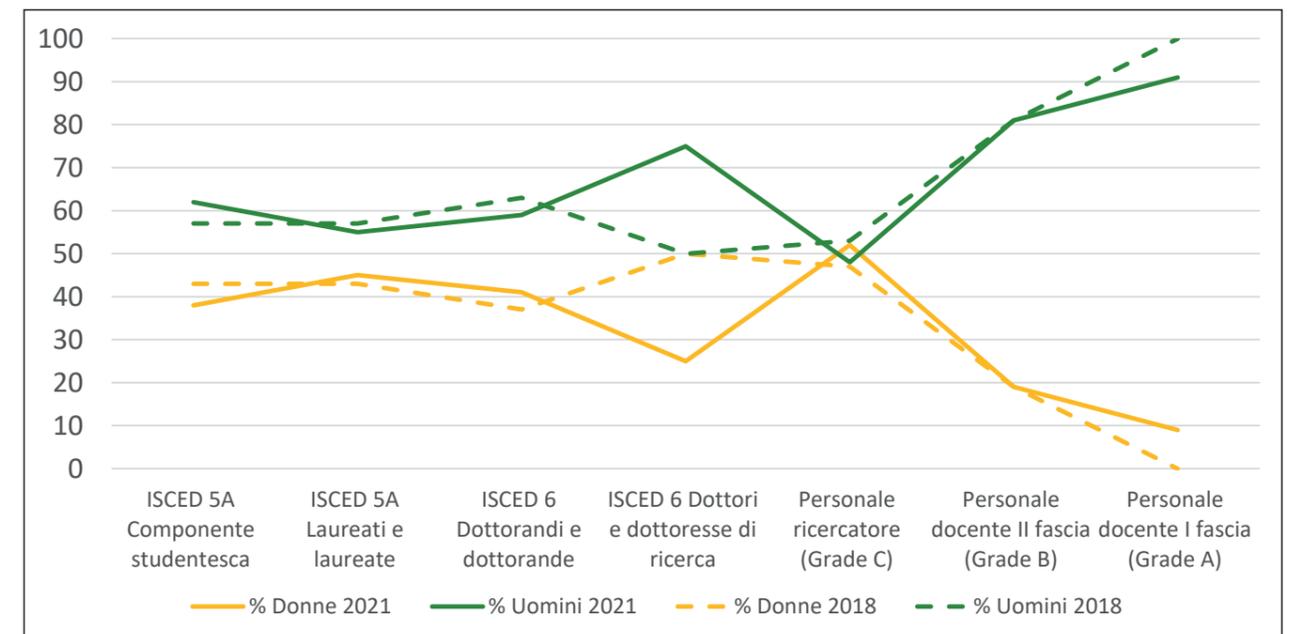


Figura AQ 4.B.6 - Forbice delle carriere, DSFC

Il DSFC registra un netto miglioramento, rispetto alla precedente rilevazione. Il numero delle donne aumenta o resta pari in tutti i livelli della carriera, tranne che per le dottoresse di ricerca, la cui percentuale risulta dimezzata, e per le studentesse, che scendono di 5 punti percentuali.

Si noti tuttavia come, anche in questo caso, la forbice, che rappresenta una situazione di sostanziale equilibrio fino al Grade C, registri un fortissimo divario ai livelli apicali della carriera.

	BdG 2021				BdG 2018			
	v. a.		%		v.a.		%	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ISCED 5A Componente studentesca	3448	786	81	19	2434	423	85	15
ISCED 5A Laureati e laureate	401	66	86	14	347	57	86	14
ISCED 6 Dottorandi e dottorande	4	3	57	43	0	0	-	-
Personale ricercatore (Grade C)	8	7	53	47	6	3	67	33
Personale docente II fascia (Grade B)	17	12	59	41	14	13	52	48
Personale docente I fascia (Grade A)	3	9	25	75	3	9	25	75

Tabella AQ 4.B.7 - Andamento delle carriere per genere - DSU

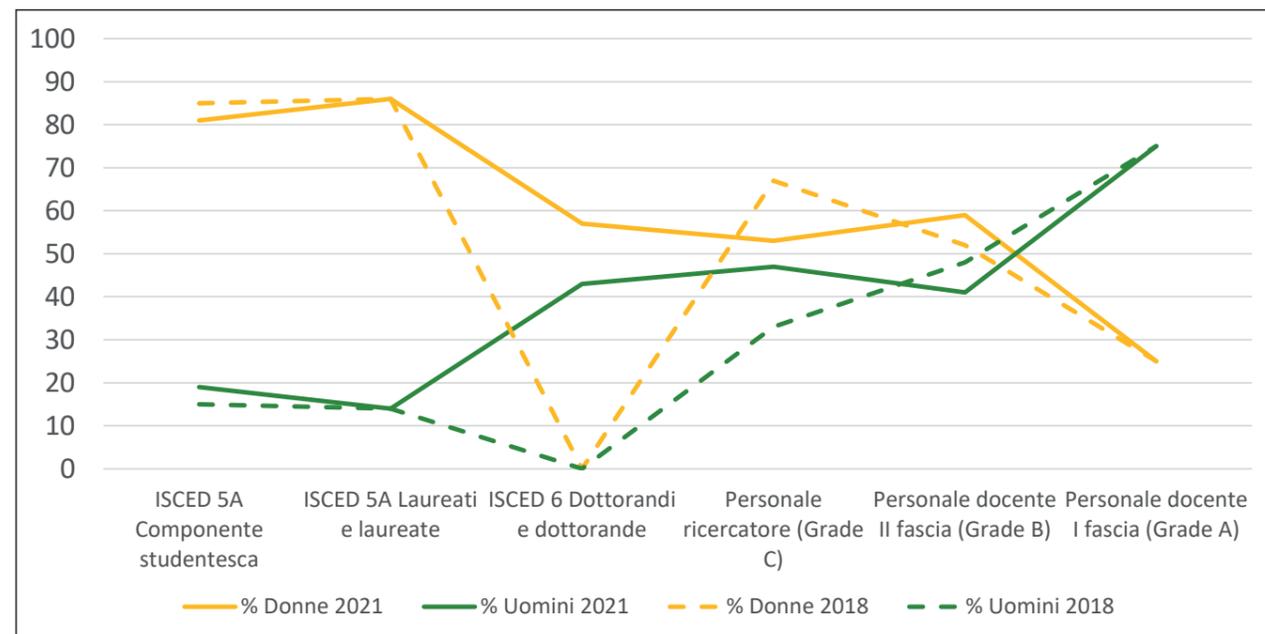


Figura AQ 4.B.7 - Forbice delle carriere, DSU

Infine, la forbice delle carriere del DSU, che assume un andamento del tutto simile a quello rilevato nella precedente edizione del Bilancio di genere. L'unico dato da salutare con un certo favore è l'aumento della percentuale delle professoresse di II fascia, che salgono al 52 al 59%, con un aumento di 7 punti percentuali: tale positiva novità, tuttavia, è ampiamente compensata, in negativo, dal fatto che la percentuale delle ricercatrici scende dal 67 al 53%. Si noti inoltre ancora una volta come la forbice sia particolarmente accentuata: dall'86% delle laureate, si passa al 53% delle ricercatrici, con un calo di 33 punti percentuali; di queste ultime, la maggioranza non è evidentemente destinata a proseguire la carriera, visto che le donne ordinarie sono appena il 25% del totale. Si noti che il dato relativo a dottorandi e dottorande nel 2018 è pari a zero perché in tale anno al DSU era attivo un dottorato consorzio con l'Università di Bologna, che ne era la sede amministrativa.

I dati sin qui descritti si riflettono nel valore dell'Indice di Glass Ceiling. Il Glass Ceiling Index (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica. Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, su tutte le posizioni accademiche.

GCI=1 indica che non c'è differenza di genere  
 GCI<1 indica sovrarappresentazione delle donne  
 GCI>1 indica che le donne sono sottorappresentate

La tabella 4.B.1 indica che nel nostro Ateneo l'Indice GCI, noto anche come indice del "soffitto di cristallo" (metafora che indica l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappongono come un ostacolo insormontabile, all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità di diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel campo del lavoro per una categoria storicamente soggetta a discriminazioni) nel 2019 è lievemente migliorato rispetto al 2016; nondimeno, il valore superiore all'unità evidenzia che le donne sono ancora sottorappresentate.

GCI	2016	2019
	1,81	1,47

Tabella 4.B.1 - Glass Ceiling Index (GCI) - anni 2016 e 2019

La figura 4.B.3 riporta il dettaglio delle progressioni di carriera dal ruolo di ricercatore e ricercatrice a tempo determinato a quello di professore e professoressa di II fascia, per genere ed aree disciplinari nell'anno 2019. È possibile notare come il numero degli uomini che progrediscono nella carriera sia, in tutte le aree disciplinari, superiore a quello delle donne.

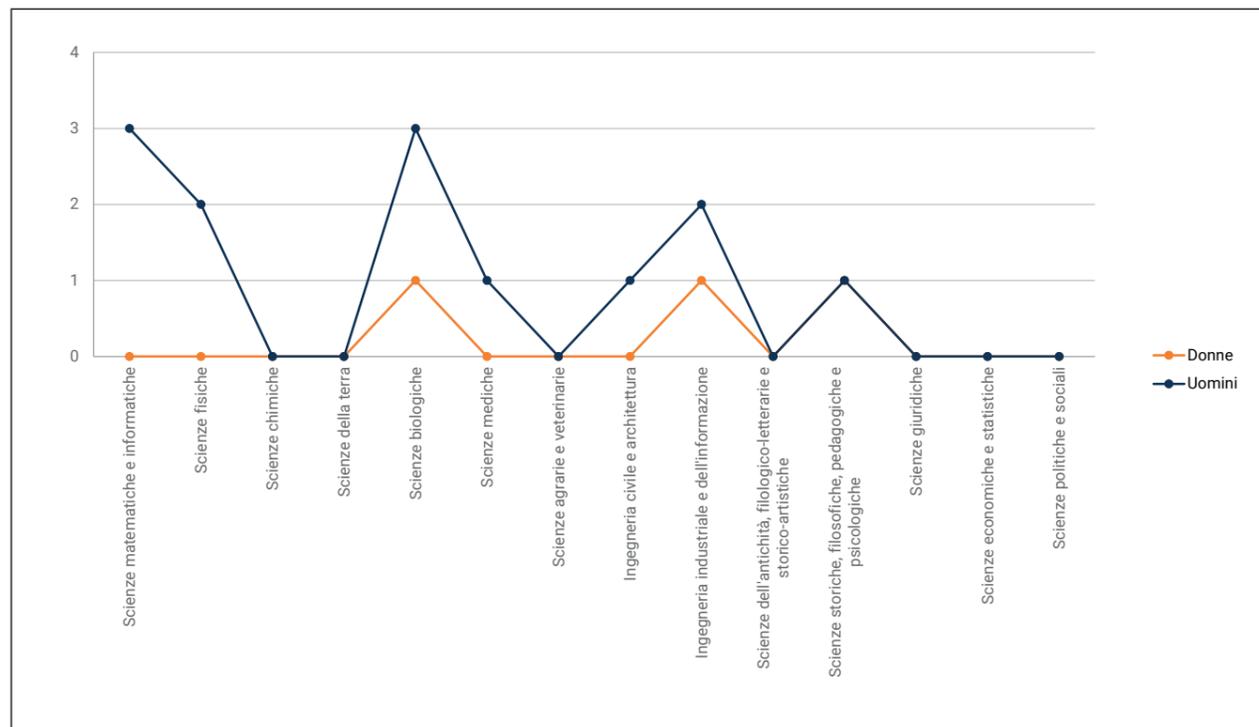


Figura 4.B.3 – Numero di progressioni di carriera da RTD a PA – anno 2019

La situazione nell'ambito del passaggio da personale ricercatore a tempo indeterminato a docente di II fascia segna un leggero miglioramento a favore delle donne, grazie al dato positivo delle aree delle Scienze biologiche, delle Scienze mediche e delle Scienze politiche e sociali (figura 4.B.4).

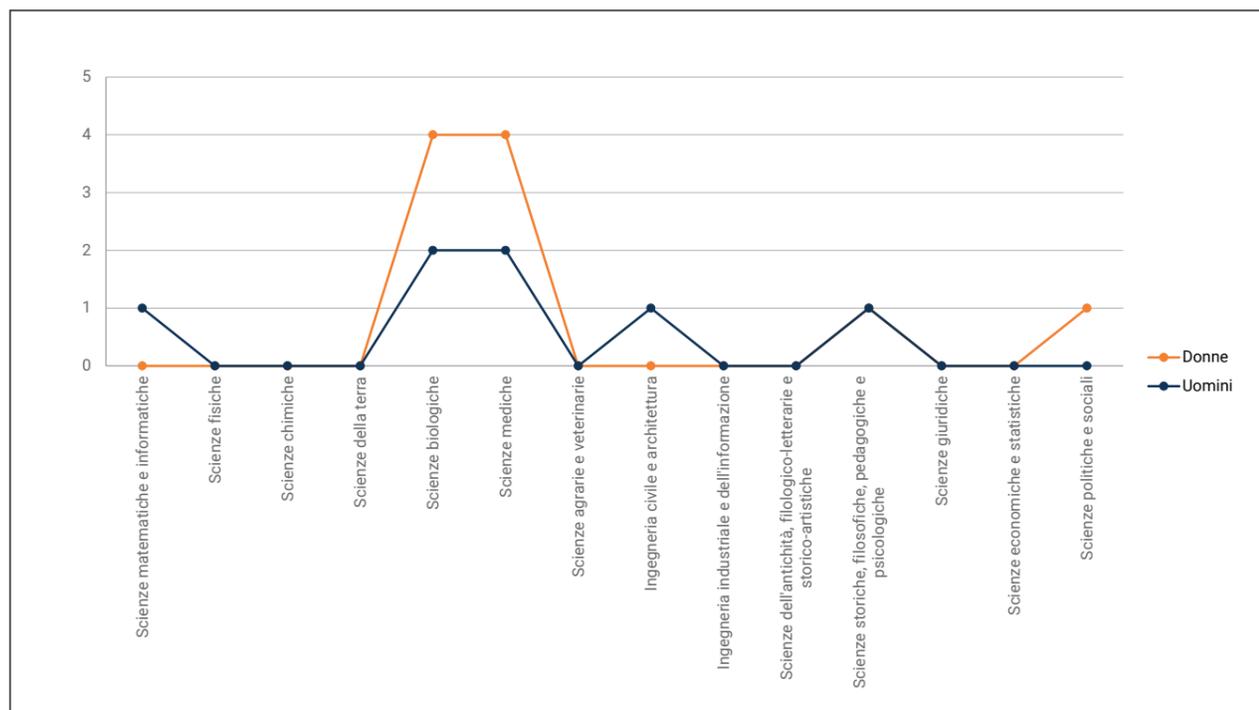


Figura 4.B.4 – Numero di progressioni di carriera da RU a PA – anno 2019

Per quanto riguarda il passaggio da PA a PO, una situazione di parità tra uomini e donne si registra solamente nell'area delle Scienze matematiche e informatiche (2 progressioni per gli uomini e due per le donne) mentre nelle altre aree il numero degli uomini che progrediscono nella carriera è costantemente superiore a quello delle donne (figura 4.B.5).

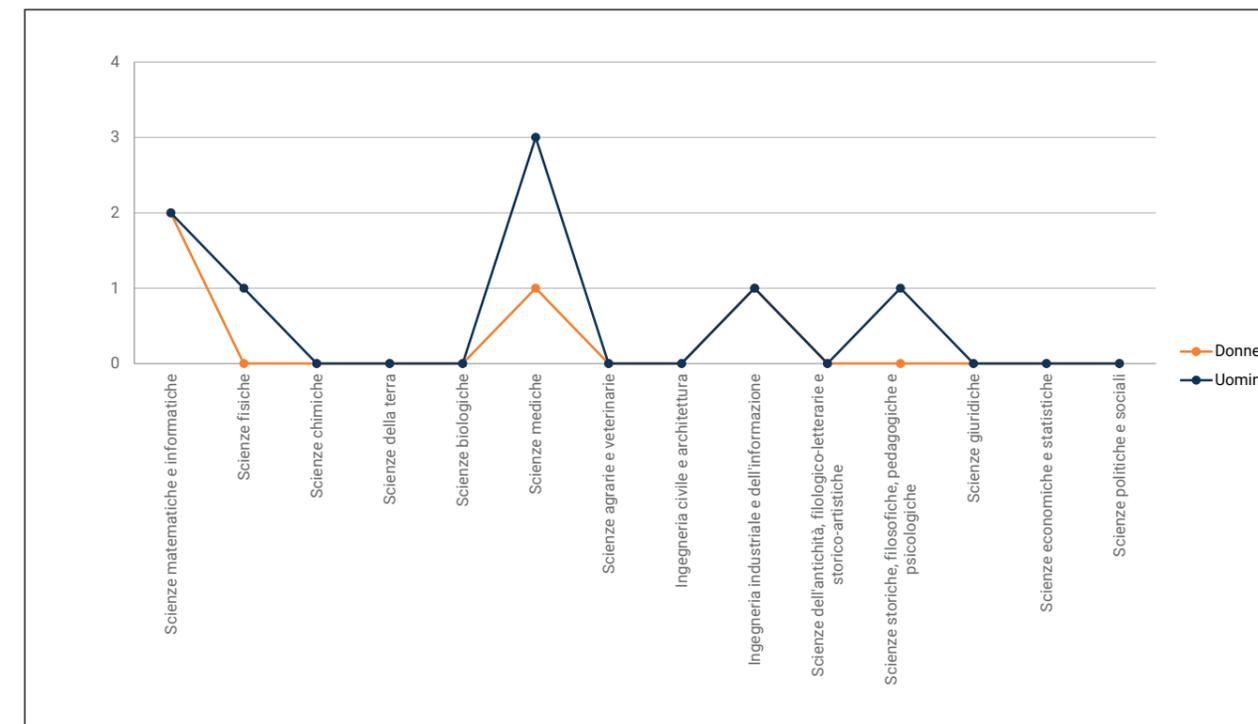


Figura 4.B.5 – Numero di progressioni di carriera da PA a PO – anno 2019

I dati fin qui riportati, e la loro lettura complessiva, sono confermati nel dato di sintesi della figura 4.B.5. Emergono in particolare delle criticità, che necessitano di interventi strategici ed impegni economici, corrispondenti a due momenti:

- l'avvio della carriera accademica con il passaggio da RD a PA
- le posizioni di vertice della carriera accademica (passaggio da PA a PO).

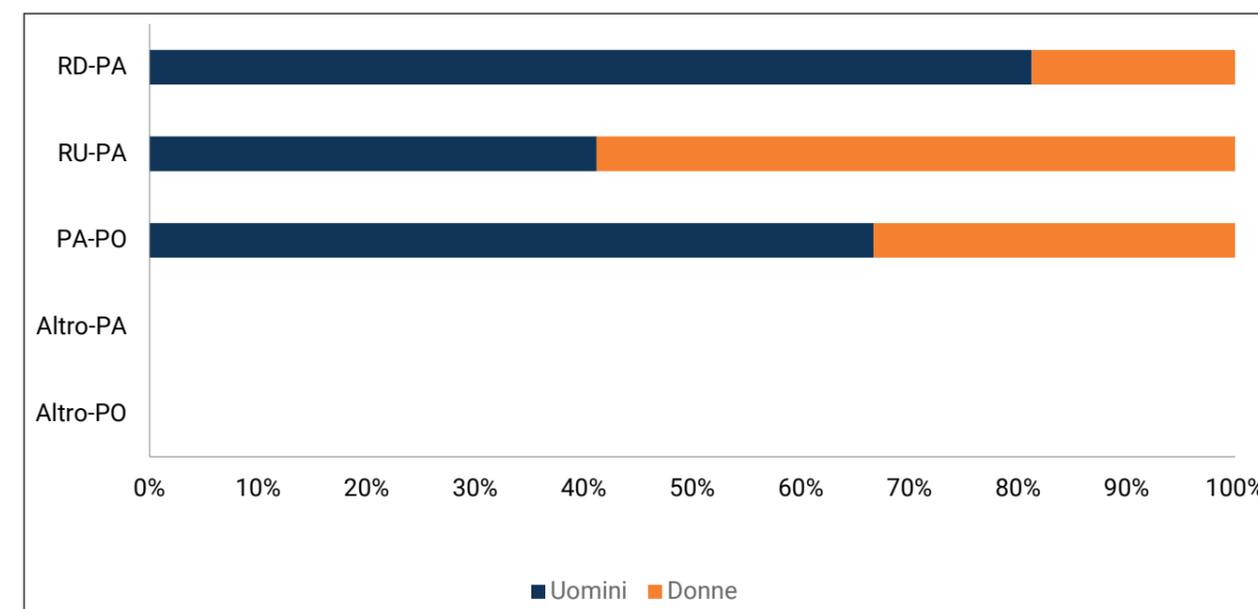


Figura 4.B.6 – Passaggi di ruolo – anno 2019

		2018				2019				2020			
		UOMINI		DONNE		UOMINI		DONNE		UOMINI		DONNE	
		tot	di cui chiamati	tot	di cui chiamate	tot	di cui chiamati	tot	di cui chiamate	tot	di cui chiamati	tot	di cui chiamate
In possesso di abilitazione alla II fascia	RTDa	5		2				2		3		4	
	RTDb	11	2	4		2		5	1	6	2	1	1
	RTI	7	6	4	1	1	1	2	2			3	1
In possesso di abilitazione alla I fascia	RTDa												
	RTDb	4				1				2			
	RTI												
	PA	16	5	9	4	3		1	1	15		11	
<b>Totale</b>		<b>43</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>2</b>

Tabella AQ 4.B.8 - Abilitati e abilitate nel triennio 2018 - 2020

		UOMINI		DONNE		totale nell'Ateneo	di cui chiamati/e	% chiamati/e
		totale	di cui chiamati	totale	di cui chiamate			
In possesso di abilitazione alla II fascia	RTDa	8	0	8	0	16	0	0
	RTDb	19	4	10	2	29	6	21
	RTI	8	7	9	4	17	11	88
In possesso di abilitazione alla I fascia	RTDa							
	RTDb	7				7		
	RTI							
	PA	34	5	21	5	55	9	15

Tabella AQ 4.B.9 - Totale abilitati e abilitate nel triennio 2018 - 2020

La tabella AQ 4.B.8 mostra, distinto per ruolo e per genere, il numero di soggetti in possesso di abilitazione alla II fascia e alla I fascia tra il personale docente strutturato dell'Ateneo.

Nella tabella in particolare si pone attenzione a soggetti 'chiamati' a rivestire il ruolo per il quale hanno ottenuto l'abilitazione, soggetti cui è stata cioè garantita la progressione di carriera. La tabella AQ 4.B.9 riepiloga i dati relativi all'intero triennio 2018-2020.

Come è possibile osservare, in riferimento ai PO il dato evidenzia che nei tre anni presi in esame (2018, 2019 e 2020) il numero di persone chiamate alla posizione di PO è equamente distribuito in riferimento al genere (5 uomini e 5 donne), come dato assoluto, ma è importante anche osservare che data la diversa incidenza di uomini e di donne presenti in Ateneo e in possesso dell'abilitazione menzionata, la percentuale di docenti chiamati alla I fascia varia a vantaggio del genere femminile: sono state chiamate alla I fascia il 23,8% delle abilitate, e il 14,7% degli abilitati. Altro dato degno di nota è che proporzionalmente il numero di chiamati e chiamate, a prescindere dal genere, rispetto al totale di abilitati e abilitate è piuttosto basso (18,2%). L'interpretazione immediata di questo fenomeno, omologo per alcuni versi al dato nazionale, è evidentemente di natura economica. Decisamente favoriti, invece risultano essere gli uomini con posizione RTI abilitati a PA e chiamati a tale ruolo, che sono stati 7 su 8, pari all'87,5% degli abilitati, mentre sono state chiamate alla II fascia solo 4 su 9 delle RTI abilitate, pari al 44,4%.

Questo dato che vede per così dire penalizzate le donne, meriterebbe ulteriori indagini e approfondimenti, in quanto il personale RTI abilitato è stato chiamato a ricoprire una posizione di II fascia in larga misura, grazie a fondi destinati in modo specifico a questo tipo di progressione di carriera. Per quanto riguarda la posizione RTDb, posizione che prevede programmaticamente le chiamate alla II fascia a termine del triennio di attività da RTDb, non è possibile fornire una lettura critica dei dati in funzione del genere. Il numero di chiamati e chiamate al termine del triennio da RTDb è evidentemente funzione del numero di donne e uomini in ingresso in tale posizione. I dati piuttosto esigui in termini di sottogruppi di abilitati afferenti ai singoli dipartimenti non consentono infine una lettura comparativa delle politiche di chiamata per differenza di genere in relazione ai diversi dipartimenti, lettura che avrebbe potuto suggerire riflessioni circa future azioni di sviluppo/intervento da proporre alla governance in termini non solo di uguaglianza di opportunità ma di equità cioè garanzia di accessibilità e di successo per le donne.

Un ulteriore approfondimento riguarda il regime d'impiego del personale docente. Nel 2019 la scelta del tempo pieno è stata seguita dal 98,1% delle docenti donne e dal 92,7% dei docenti uomini, come riportato in figura 4.B.7. In riferimento al personale docente, si deve sottolineare che tra i fattori che influenzano la scelta di optare per il tempo definito c'è anche la decisione di esercitare una seconda attività professionale di natura autonoma, ovvero ricoprire incarichi esterni incompatibili con quelli accademici.

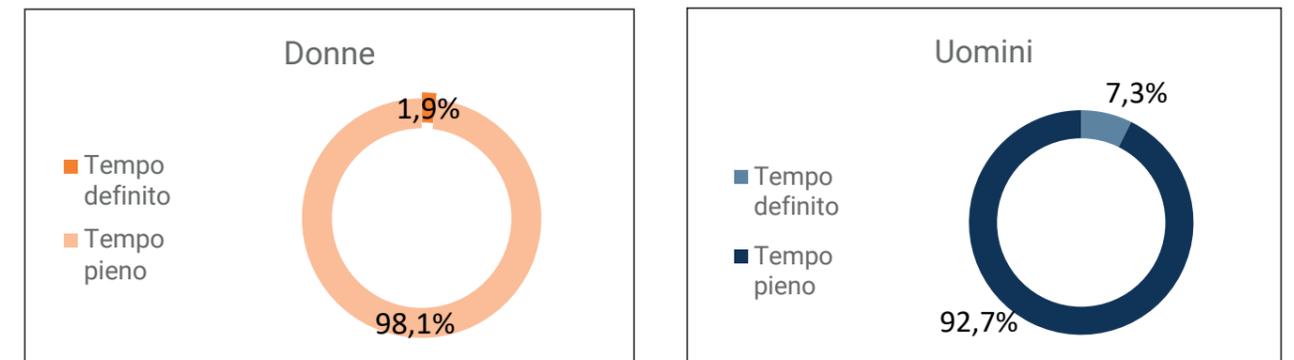


Figura 4.B.7 - Regime di impiego - anno 2019

La successiva analisi riguarda la percentuale di donne e di uomini tra coloro che hanno usufruito di un anno sabbatico nel corso del 2019. Queste percentuali (54% donne, 46% uomini) sono probabilmente influenzate dalle numerosità del personale nei diversi ruoli, ma mostrano, in generale, una maggiore disponibilità delle professoresse ordinarie ed associate a cogliere questa opportunità di crescita professionale collegata strettamente all'attività di ricerca scientifica (figura 4.B.8).

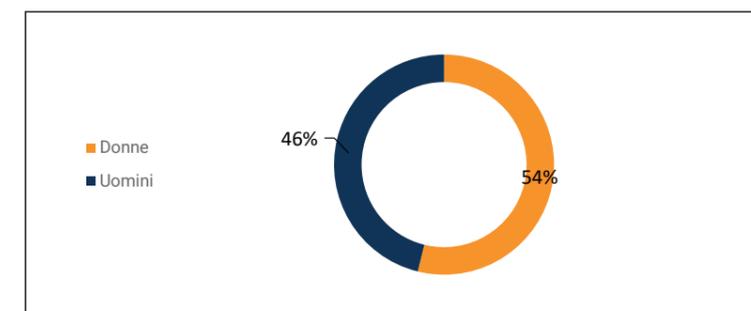


Figura 4.B.8 - Fruizione anno sabbatico - anno 2019

L'analisi, infine, si conclude con la composizione delle commissioni di concorso svolte nel corso del 2019 per la chiamata di docenti di I e di II fascia. Analizzando il genere di chi presiede o fa parte della commissione di concorso, emerge che solamente il 15% delle commissioni attivate non ha rispettato la regola sulla parità di genere contenuta nei Regolamenti di Ateneo (art. 7 del Regolamento di Ateneo per l'assunzione di ricercatori universitari a tempo determinato, emanato con D.R. n. 621/2012 del 05 aprile 2012 e come da ultimo modificato con D.R. n. 580/2019 del 29 maggio 2020; art. 4 del Regolamento per la chiamata dei professori di I e II fascia, emanato con D.R. n. 616/2012 del 5 aprile 2012 e come da ultimo modificato con D.R. n. 309/2020 del 09 marzo 2020), come si può osservare in figura 4.B.9.

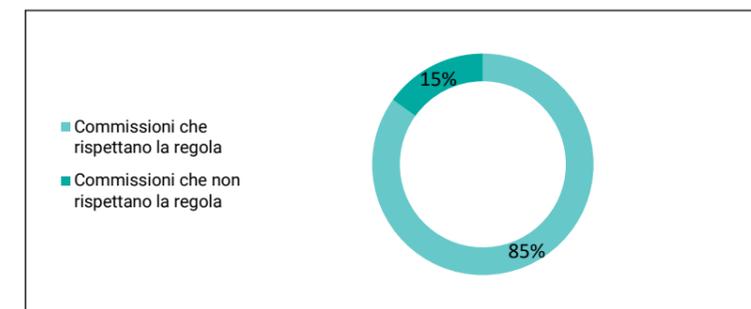


Figura 4.B.9 - Composizione per genere delle commissioni di concorso - anno 2019

#### 4.C Ricerca

L'arco temporale preso a riferimento (2017-2019) conferma l'usuale instabilità degli strumenti di finanziamento della ricerca che rendono difficile una solida comparazione dei dati e dei trend. Sono, infatti, evidenziati solo i dati relativi ai Bandi PRIN ed ERC. Un'analisi complessiva della partecipazione ai Bandi PRIN per genere (in cui un'unità di personale dell'Ateneo risulta Principal Investigator), contenuta nella tabella 4.C.1, mette in evidenza che le donne partecipano con un minor numero di progetti ed ottengono un tasso di successo inferiore (pari al 33,3% dei progetti finanziati) di quello maschile (che raggiunge il 66,7%).

	PRIN		SIR (2014)		ERC		ALTRI PROGETTI	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	2	4			1	0		
Percentuale progetti finanziati	33,3	66,7			100,0	0,0		
Finanziamenti in €	366.115	591.907			150.000			
Percentuale finanziamenti	38,2	61,8			100,0	0,0		

Tabella 4.C.1 – Progetti finanziati con bandi PRIN e ERC

Il rapporto dei finanziamenti per genere (figure 4.C.1 e 4.C.2) registra uno sbilanciamento a favore delle donne in particolare in LS (Life Sciences), data la maggiore presenza femminile in questo settore rispetto al settore PE (Physical Sciences and Engineering).

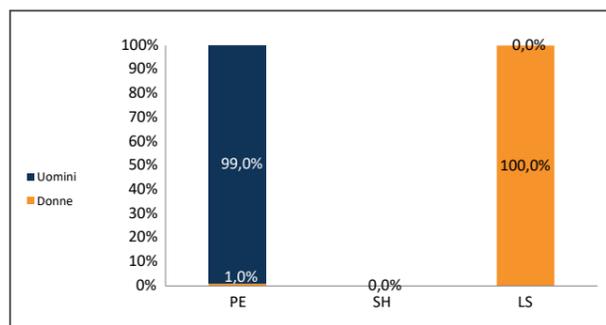


Figura 4.C.1 – Finanziamenti per settore ERC

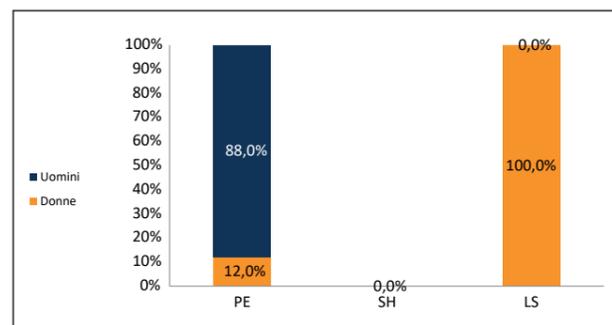


Figura 4.C.2 – PI per settore ERC

La tabella 4.C.2 esamina la distribuzione dei fondi di Ateneo per la ricerca assegnati su base individuale nel periodo 2017-2019, nonché dei fondi derivanti dai PRIN e altri bandi nazionali e da bandi internazionali. Seppure nella difficoltà di fornire una lettura complessiva delle diversità di genere in questo ambito, è possibile osservare che la distribuzione dei fondi tende sempre a risultare a svantaggio delle donne.

	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
RTDA	745.681,18 €	1.317.359,12 €	3.000,00 €	- €	280.000,00 €	526.695,00 €	1.028.681,18 €	1.844.054,12 €
RTDB	24.767,27 €	281.597,42 €	3.000,00 €	1.196.349,68 €	- €	- €	27.767,27 €	1.477.947,10 €
RU	327.682,00 €	371.793,36 €	27.000,00 €	15.000,00 €	163.000,00 €	2.223.800,00 €	517.682,00 €	2.610.593,36 €
PA	396.348,71 €	916.870,65 €	132.500,00 €	996.720,78 €	60.000,00 €	2.464.487,50 €	588.848,71 €	4.378.078,93 €
PO	137.688,03 €	3.489.225,56 €	1.155.435,82 €	1.218.443,20 €	543.755,24 €	15.981.916,32 €	1.836.879,09 €	20.689.585,08 €

Tabella 4.C.2 – Risorse medie individuali in euro

L'analisi di dettaglio riguarda il finanziamento della ricerca scientifica ottenuto dai singoli Dipartimenti per la partecipazione a bandi competitivi per i progetti PRIN e ERC nel triennio 2017-2019, come si vede in figura AQ 4.C.1. In particolare, i finanziamenti ottenuti dai singoli Dipartimenti come Principal Investigators (per n. 6 PRIN e n. 1 ERC) denotano una prevalenza maschile nel Dipartimento di Ingegneria e Scienze dell'Informazione e Matematica (DISIM) e nel Dipartimento di Scienze Fisiche e Chimiche (DSFC); una prevalenza femminile nel Dipartimento di Scienze Umane (DSU) ed una situazione di equilibrio nel Dipartimento di Scienze Cliniche Applicate e Biotecnologie (DISCAB).

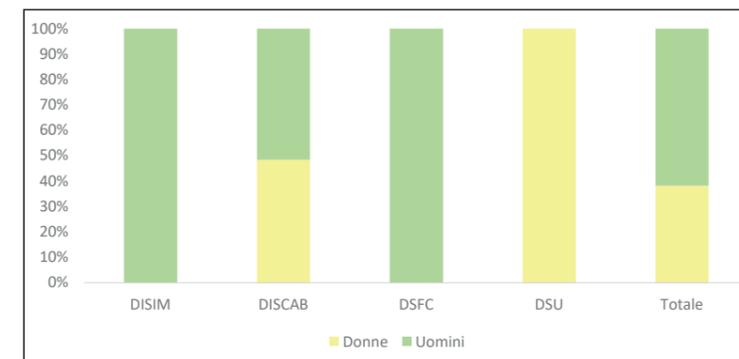


Figura AQ 4.C.1 – Finanziamenti PRIN e ERC ricevuti per dipartimento (Principal Investigator)

La situazione muta se si prendono in considerazione i 15 Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale in cui il Dipartimento non compare nella veste di Principal Investigator. In tal caso il DISIM raggiunge una percentuale del 100% di presenza femminile mentre il DSU il 100% di presenza maschile così come il DSFC ed il DIIE (figura AQ 4.C.2).

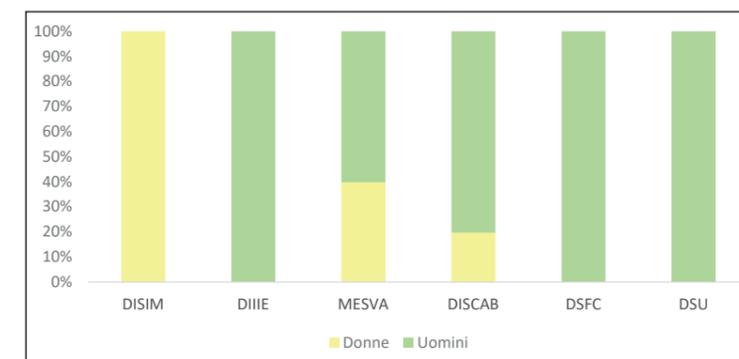


Figura AQ 4.C.2 – Finanziamenti PRIN ricevuti per dipartimento (non Principal Investigator)

Da una lettura del dato complessivo (figura AQ 4.C.3) si evidenziano andamenti disomogenei fra i dipartimenti, all'interno dei quali si alternano situazioni sempre a favore della componente maschile (come, ad esempio, nel DIIE) a situazioni che vedono le donne ricevere costantemente maggiori finanziamenti degli uomini (come, ad esempio, nel DSU). Resta comunque difficile fornire una lettura complessiva delle diversità di genere in questo ambito ed indentificare delle peculiarità che differenzino i singoli dipartimenti in quanto tali.

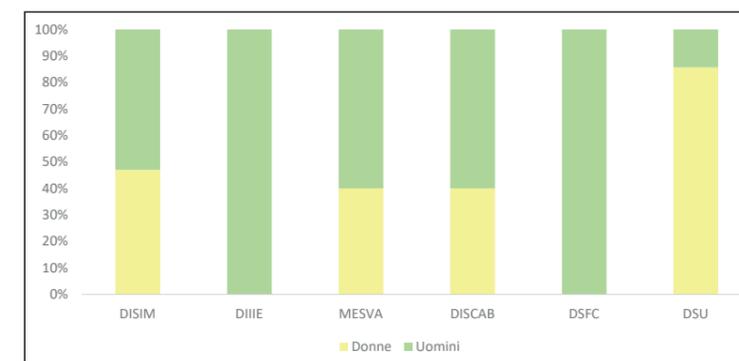


Figura 4.C.3 – Finanziamenti totali PRIN per dipartimento

#### 4.D Didattica

Per quanto riguarda il genere nella didattica, la figura 4.D.1 evidenzia che gli studenti dell'Ateneo concordano e realizzano l'elaborato scritto di tesi per il 71,3% con docenti oppure ricercatori uomini mentre solo il 28,7% sceglie come relatrice di tesi una donna.

Tale dato, probabilmente, non è imputabile solo a eventuali bias di genere, ma risente della prevalenza della componente maschile nell'ambito del personale docente e ricercatore nell'Ateneo dell'Aquila.

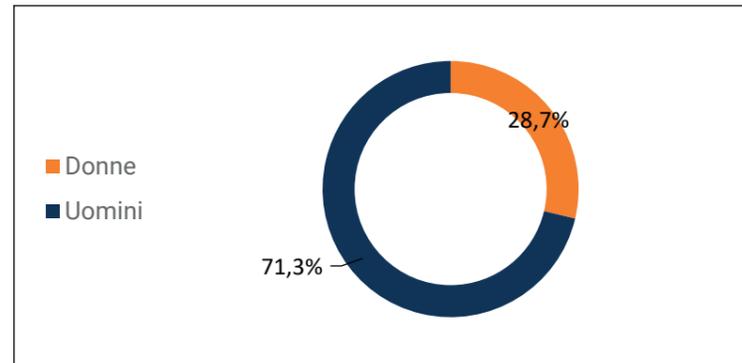


Figura 4.D.1 – Relatrici e relatori di tesi di laurea

Sarebbe interessante, infine, analizzare per genere i dati relativi al carico didattico. Attualmente, tali dati non sono disponibili: si suggerisce dunque di programmare, per il futuro, un'azione in tal senso.



# Il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

# 5

## 5.A Composizione

Il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi dell'Aquila, al 31 dicembre 2019, si attesta a 437 unità. Osservando il dettaglio della composizione per area funzionale (riportato in figura 5.A.1), si rileva che la percentuale delle donne supera di gran lunga quella degli uomini in tre categorie su sette (area Socio sanitaria, area Biblioteche e area Amministrativa), mentre la percentuale di uomini è superiore nell'area di elaborazione dati e nei servizi generali e tecnici. L'incarico di dirigente amministrativo è inoltre affidato attualmente ad un uomo.

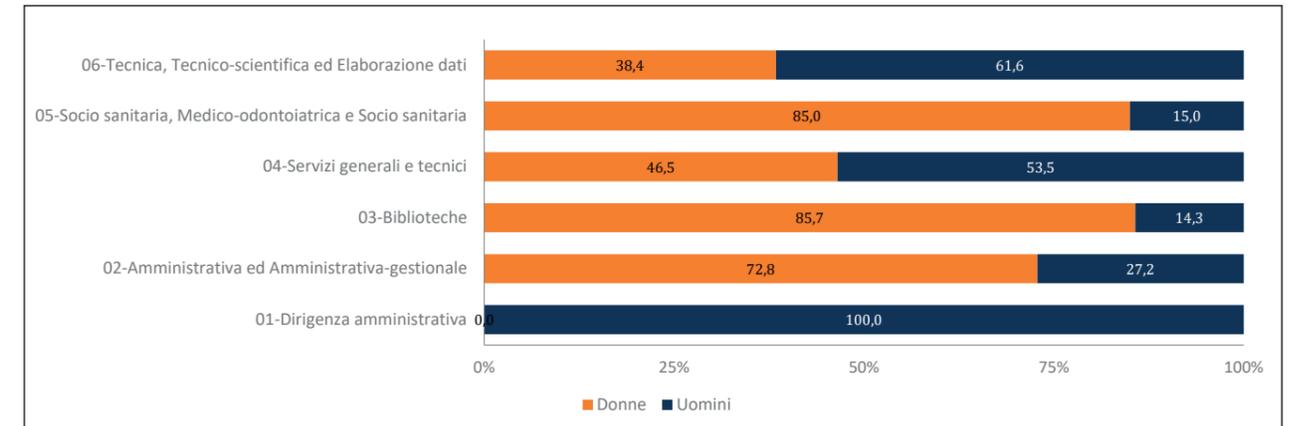


Figura 5.A.1 - Composizione PTAB per genere e area funzionale - anno 2019

La progressione delle carriere, riportata in figura 5.A.2, mostra una novità positiva. Tale grafico, infatti, normalmente, e non solo nell'Ateneo aquilano, presenta un andamento a forbice, tale per cui, mentre nei livelli meno alti della carriera le donne sono più numerose degli uomini, man mano che si progredisce nel percorso professionale, tale proporzione diminuisce, fino ad invertirsi.

Come si vede nella figura, tuttavia, nel 2019 il grafico delle carriere assume una configurazione inconsueta, corrispondente ad una situazione di sostanziale parità tra uomini e donne, ai livelli più elevati della carriera (categorie D ed EP). Contrariamente a quanto accade di solito (e contrariamente a quanto si rilevava nell'Ateneo aquilano fino al 2016), dunque, la proporzione donne/uomini ai livelli più elevati della carriera registra un significativo miglioramento, giungendo ad una situazione di sostanziale pareggio nelle categorie D e EP.

Si noti, inoltre, che nel passaggio dalla categoria C alla categoria D la percentuale delle donne diminuisce, mentre quella degli uomini aumenta: tale dato, tuttavia, non indica, in questo caso, una maggiore facilità degli uomini a migliorare il proprio percorso professionale, poiché negli ultimi dieci anni non si sono avute progressioni verticali di carriera nell'Ateneo aquilano, per effetto delle recenti modifiche normative (d.lgs. n. 150/2009; d.lgs. n.75/2017). Nel grafico non compare la dirigenza di II fascia, poiché attualmente l'unico dirigente di II fascia è in aspettativa per aver assunto l'incarico di Direttore generale.

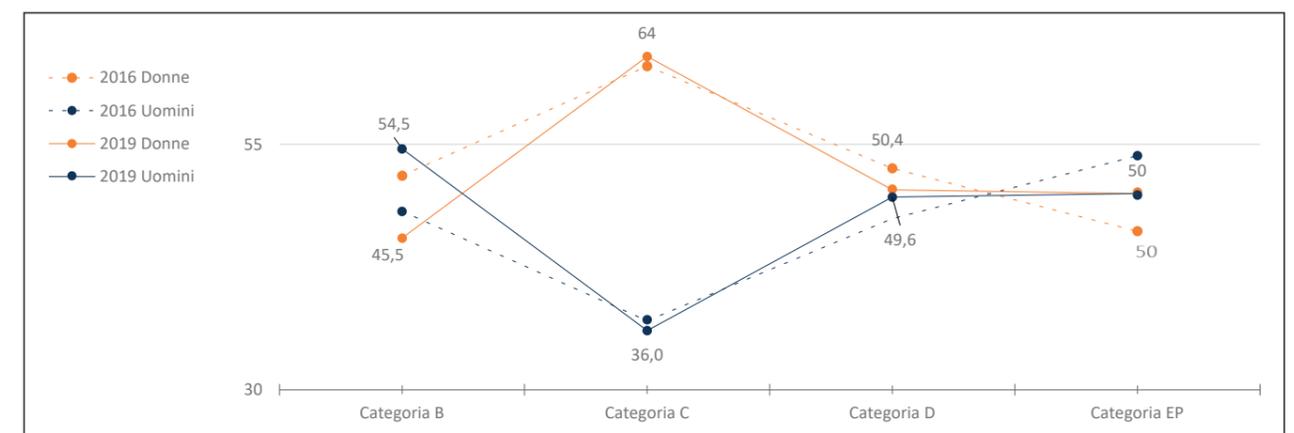


Figura 5.A.2 - Forbice delle carriere PTAB – anno 2019

Nella figura 5.A.3 si dà conto della distribuzione del personale per genere ed età. Come si vede, più del 90% delle donne nel personale tecnico, amministrativo e bibliotecario ha età superiore ai 45 anni, e lo stesso vale per gli uomini. Si nota, inoltre, che nella fascia 35-44 anni gli uomini sono decisamente più numerosi delle donne, con una differenza pari a circa 4,6 punti percentuali. In generale, si nota come l'età media del personale sia piuttosto elevata: sia per gli uomini che per le donne, l'età media del PTAB è di 54 anni, come mostra la tabella 5.A.1.

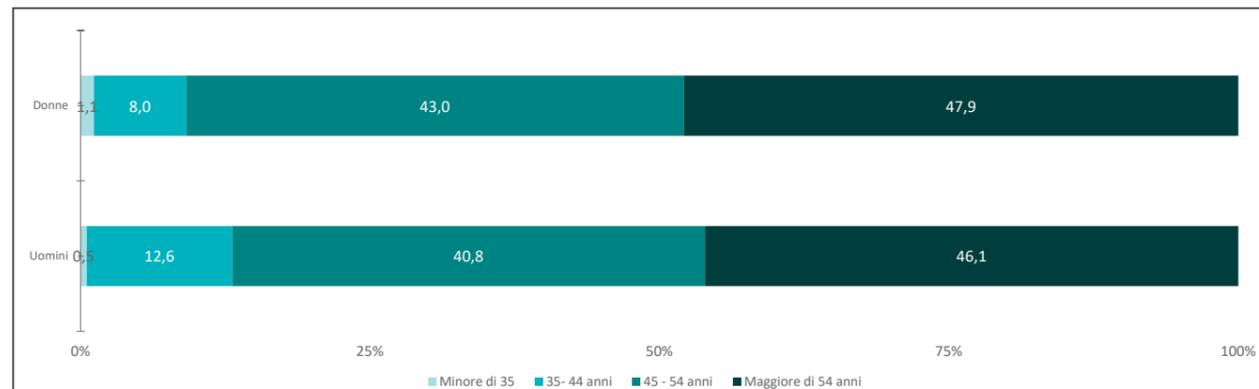


Figura 5.A.3 - Composizione PTAB per genere ed età – anno 2019

ETÀ MEDIA	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	54,6	57,5
CATEGORIA B	56,4	54,9
CATEGORIA C	55,3	53,9
CATEGORIA D	53,4	53,9
CATEGORIA EP	55,0	56,0
DIRETTORI GENERALI	0,0	57,5
Media Ateneo	54,9	54,2

Tabella 5.A.1 - Età media del PTAB per genere e categoria al 2019

Nella figura 5.A.4 si prende in considerazione il dato relativo al titolo di studio, per genere, nel 2019. La maggioranza del personale PTAB, pari al 48% delle donne ed al 59,8% degli uomini, ha come titolo di studio il diploma. Tuttavia, emerge chiaramente come le donne abbiano mediamente un titolo di studio più alto: nel 2019, il 39,5% delle donne nel PTAB ha come titolo di studio la laurea, contro il 27,7% degli uomini. Il dato appare interessante, ove sovrapposto alla forbice delle carriere mostrata in precedenza: sembra che si possa ipotizzare che, sebbene le donne abbiano titoli di studio superiori, fanno comunque più fatica a raggiungere le posizioni più alte della carriera, ma il dato potrebbe essere spiegato anche in altro modo. I dati a disposizione segnalano dunque una situazione da tenere in osservazione, ma non consentono di formulare considerazioni più precise.

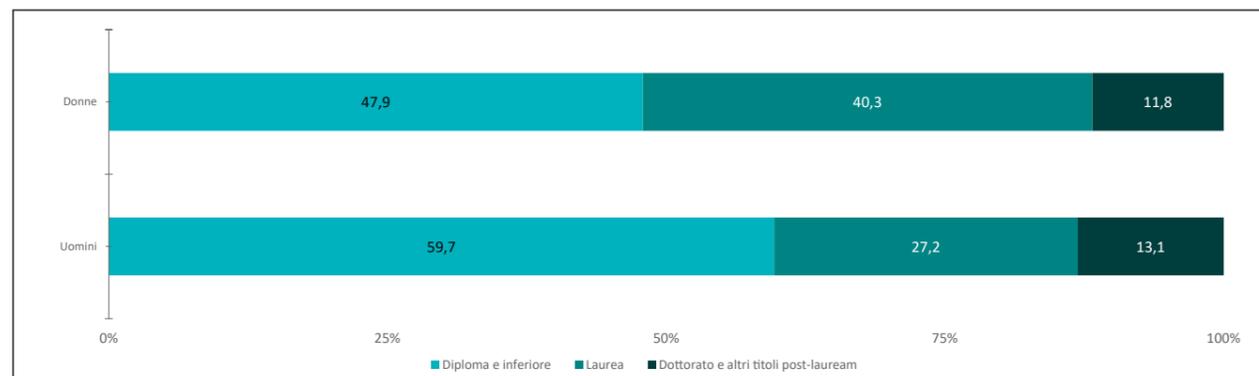


Figura 5.A.4 - Composizione PTAB per genere e titolo di studio – anno 2019

## 5.B Situazione occupazionale

La rappresentazione dei dati relativi alla composizione percentuale di Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario a tempo determinato e a tempo indeterminato per genere (figura 5.B.1), mostra che tutto il personale, tranne una unità, è impiegato con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda la gestione flessibile del lavoro nella fase di organizzazione della attività lavorativa, nell'Ateneo dell'Aquila non risultano attivate, nel 2019, le modalità del telelavoro e del lavoro agile (o *smart working*). Probabilmente nel 2019 l'obiettivo di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso il telelavoro si è scontrato, da un lato, con la mancanza di risorse appositamente destinate all'attivazione di tale modalità e, dall'altro lato, con la mancanza di regolamentazione per l'assegnazione dei dipendenti ai progetti di telelavoro.

Per quanto riguarda il lavoro agile, gli indirizzi e le linee guida in materia non sono state ancora tradotte in proposte metodologiche per l'attivazione di questa tipologia di lavoro nell'Ateneo dell'Aquila. Tuttavia, il quadro è destinato necessariamente a mutare nel prossimo futuro, alla luce della "sperimentazione forzata" dello *smart working* in formula "emergenziale" collegato alla pandemia da Covid-19.

Pertanto, i dati relativi all'adozione dello *smart working* verranno necessariamente posti in evidenza nel prossimo Bilancio di genere in cui, auspicabilmente, tale strumento tornerà ad acquisire una veste "ordinaria e fisiologica", in cui il conseguimento di un più elevato livello di efficienza e produttività del lavoro per le pubbliche amministrazioni sarà accompagnato da più ampie opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i lavoratori e le lavoratrici.

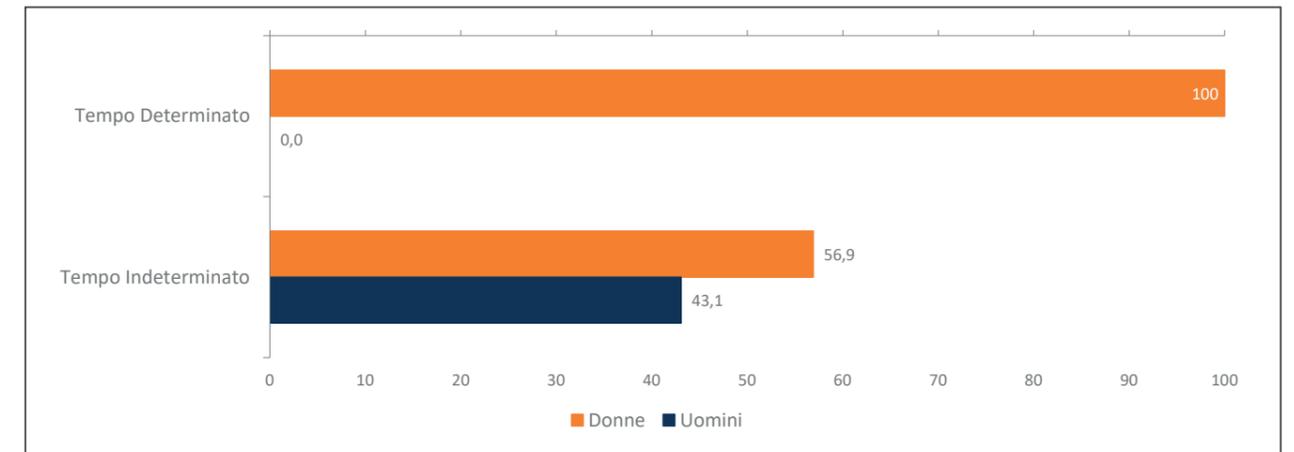


Figura 5.B.1 - Composizione percentuale per genere e regime di impiego – anno 2019

In figura 5.B.2 riportiamo l'andamento temporale del regime di impiego per il quadriennio 2016 – 2019. Si rileva una decisa e costante tendenza a prediligere la formula di lavoro a tempo pieno; la percentuale degli uomini in regime di impiego a tempo pieno supera comunque sempre quella delle donne di circa il 5%. Il tempo parziale (per lo più regime di part-time > 50%) è scelto da un numero esiguo di dipendenti, prevalentemente donne. Questo, probabilmente, indica la propensione delle donne a scegliere questa tipologia contrattuale per soddisfare, nel tempo liberato dal lavoro, altre aspirazioni di carattere familiare e sociale, così conciliando impegni professionali ed esigenze di vita.

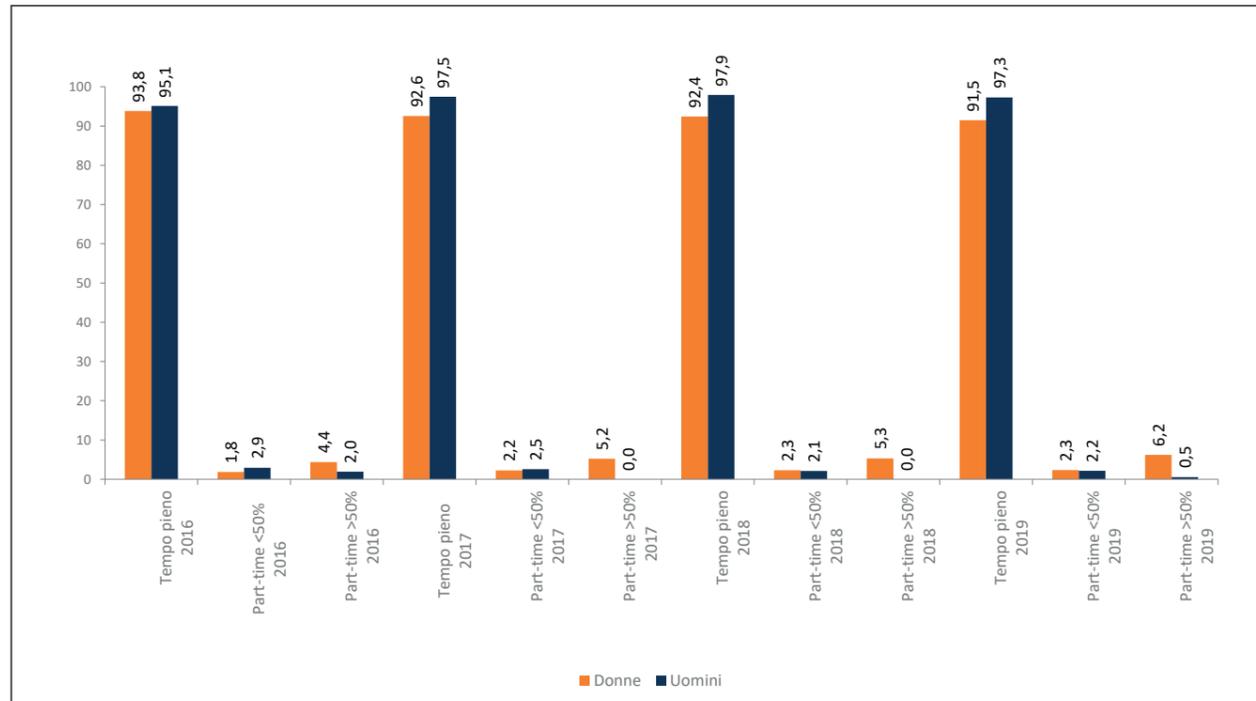


Figura 5.B.2 - composizione PTAB per genere e regime d'impiego – anno 2019

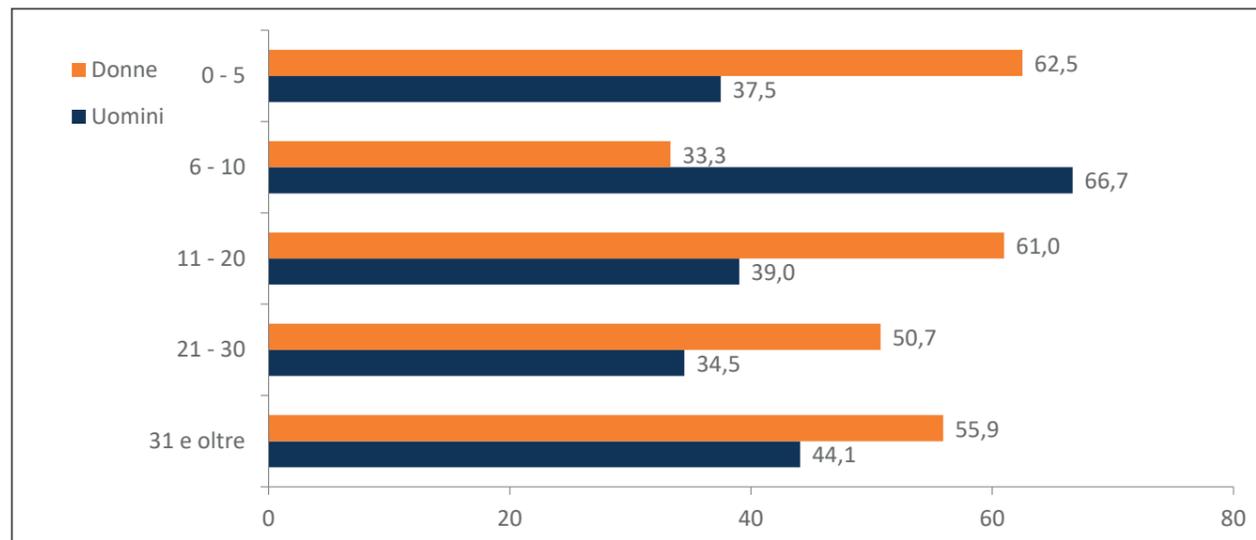


Figura 5.B.3 - Composizione per genere e fasce di anzianità di servizio – anno 2019

La distribuzione per genere e fasce di anzianità di servizio, riportata in figura 5.B.3, vede una percentuale di donne maggiore rispetto agli uomini in ognuna delle fasce di anzianità di servizio considerate, tranne in quella dai 6 ai 10 anni di anzianità. Per le altre fasce di anzianità, la percentuale delle donne si assesta tra il 50 ed il 60% circa, segno che, nell'ambito delle procedure di assunzione, il genere femminile non risulta sfavorito.

La lettura del dato sarebbe tuttavia più completa, ove si potesse operare un'analisi rispetto al genere delle domande pervenute (attualmente non possibile per mancanza di dati). In altri termini, andrebbe accertato se tale proporzione dipende dal fatto che le donne non sono effettivamente sfavorite rispetto agli uomini, a parità di domande pervenute all'amministrazione, o se invece le donne che presentano domanda di assunzione sono più numerose, rispetto agli uomini.

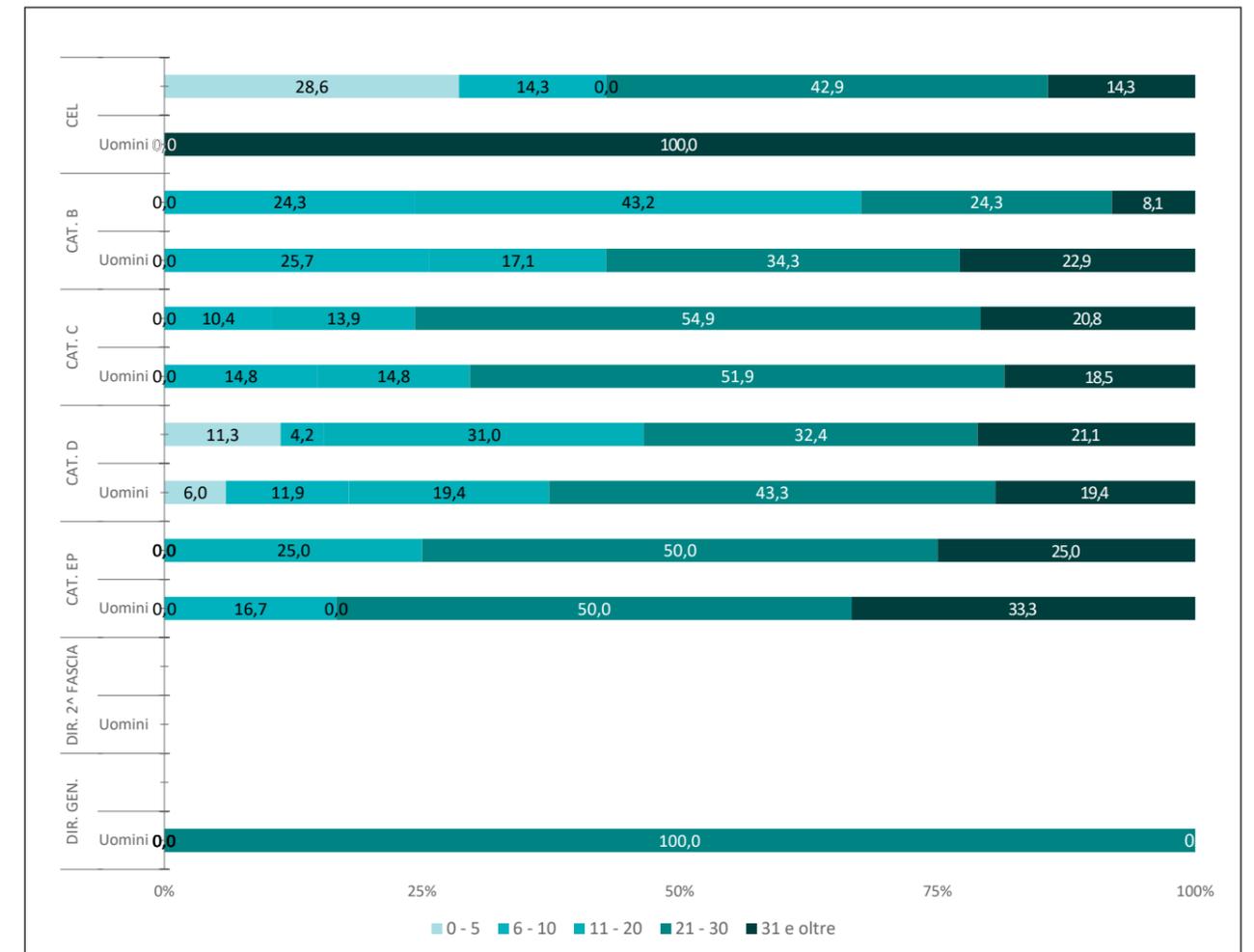


Figura 5.B.4 - Composizione per genere, categoria e fasce di anzianità di servizio – anno 2019

Il dato sull'anzianità di servizio in funzione del genere viene presentato, nella figura 5.B.4, con il dettaglio delle categorie. Per la fascia di anzianità tra 0 e 5 anni, solo le categorie D e CEL possono essere prese in considerazione; per le categorie intermedie, si osserva che la maggioranza del PTAB si trova nelle fasce di anzianità dagli 11 anni in su. Nella fascia di anzianità tra i 21 e i 30 anni, la percentuale delle donne aumenta. Va osservato, comunque, che il dato sull'anzianità di servizio non è in relazione, al momento, con la velocità della progressione di carriera: da diversi anni, infatti, nell'Ateneo aquilano non ci sono progressioni di carriera verticali. In altri termini, il fatto che le donne abbiano anzianità di servizio minore o uguale a quella degli uomini, man mano che si sale nelle posizioni più elevate, non è indicativo di una maggiore velocità di carriera.

### 5.C Assenze

Un approfondimento particolarmente importante, che segnala in che modo il personale utilizza gli strumenti normativi a propria disposizione per sostenere le esigenze familiari, è relativo alle assenze. Con riferimento all'anno 2019 sono stati compiuti degli approfondimenti per tipologie di assenze relative alla cura e all'assistenza della famiglia; in particolare, congedi straordinari per assistenza a persone con disabilità grave (articolo 42, comma 5 del decreto legislativo n. 151/2001), congedi parentali, assenze per malattia di figli, assenze in base alla legge n. 104/1992. In figura 5.C.1 si riportano i valori medi del numero di giorni di assenza, raggruppati per causa dell'assenza. In generale, la principale causa di assenza in termini di giorni è la malattia. Mediamente le donne hanno richiesto circa 3 giorni in più per malattia rispetto agli uomini. Con riferimento alle altre cause di assenza, i giorni medi sono abbastanza contenuti e crescono solo nel caso di altri permessi e assenze retribuite (assenze per lutto, assenze per donazione sangue, assenze per riposi compensativi) pari mediamente a 3,66 per le donne e 3,35 per gli uomini. Trascurabile la percentuale di assenze non retribuite (aspettative per altre esperienze lavorative, congedi per gravi motivi di famiglia).

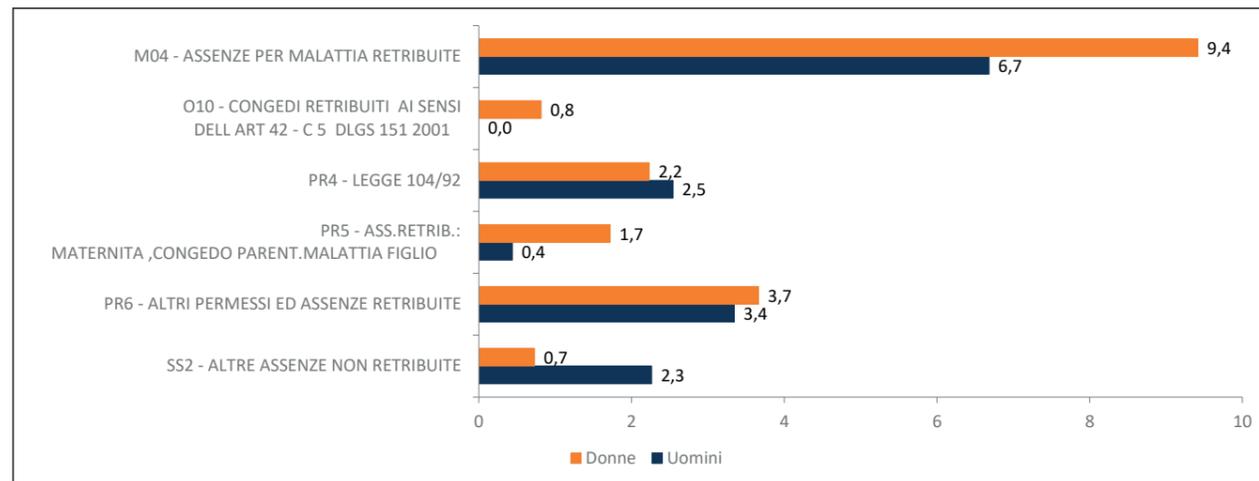


Figura 5.C.1 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza – anno 2019

### 5.D Turnover

L'analisi del turnover del personale è stata effettuata in riferimento al 2019. L'indice di compensazione è definito come il rapporto tra il numero di donne assunte e il numero di donne che hanno cessato il proprio rapporto di lavoro (analoga definizione per gli uomini): un indice maggiore di 1 indica che le assunzioni sono state più numerose delle cessazioni, cosa che si rileva dalla tabella 5.D.1 nella categoria D sia per gli uomini che per le donne. In tabella AQ 5.D.1 si riportano i dettagli delle assunzioni e delle cessazioni, per maggiore chiarezza.

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
AREA DI COLLABORAZIONE	-	-
CATEGORIA B	0	0,2
CATEGORIA C	0	0
CATEGORIA D	2	2
CATEGORIA EP	-	0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	-	-
Totale	1,2	0,3

Tabella 5.D.1 - Indice di compensazione (unità di personale assunte/cessate)

CATEGORIA	UOMINI ASSUNZIONI	DONNE ASSUNZIONI	UOMINI CESSAZIONI	DONNE CESSAZIONI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	2	0	0
CATEGORIA B	1	0	6	1
CATEGORIA C	0	0	1	2
CATEGORIA D	2	4	1	2
CATEGORIA EP	0	0	2	0
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA				
Totale	3	6	10	5

Tabella AQ 5.D.1 - Numerosità assoluta assunzioni e cessazioni

L'indice di turnover complessivo è definito come il rapporto tra le variazioni di organico e l'organico complessivo di Ateneo per categoria e per genere; un indice negativo significa che le cessazioni sono state più numerose delle assunzioni, mentre un indice positivo indica ovviamente che le assunzioni sono state più numerose delle cessazioni. In generale, come prevedibile, si osserva che l'indice di turnover è sempre negativo o pari a zero, con la sola eccezione della categoria "area di collaborazione" (CEL, cioè collaboratrici e collaboratori esperti linguistici), dove il turnover è relativamente alto, con riguardo alla componente femminile. È dunque possibile segnalare una situazione di sofferenza del personale PTAB, del quale non è garantito il necessario ricambio. Nella categoria B la differenza tra il numero di uomini che cessano dal servizio e quelli che vengono assunti è superiore rispetto alle donne. Il dato diventa ancora più importante nella categoria EP. In tabella AQ 5.D.2 riportiamo i numeri assoluti riguardanti il turnover, mentre in tabella 5.D.3 è riportato l'indice di turnover complessivo.

CATEGORIA	Totale Uomini	Totale Donne	Variazione Uomini	Variazione Donne	Totale Uomini netto	Totale Donne netto
AREA DI COLLABORAZIONE	1	7	0	2	1	9
CATEGORIA B	30	36	-5	-1	25	35
CATEGORIA C	80	142	-1	-2	79	140
CATEGORIA D	68	69	1	2	69	71
CATEGORIA EP	4	4	-2	0	2	4
DIRETTORI GENERALI	1	0	0	0	1	0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>184</b>	<b>258</b>	<b>-7</b>	<b>1</b>	<b>177</b>	<b>259</b>

Tabella AQ 5.D.2 - Turnover complessivo - anno 2019

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
AREA DI COLLABORAZIONE	0,0%	28,6%
CATEGORIA B	-16,7%	-2,8%
CATEGORIA C	-1,3%	-1,4%
CATEGORIA D	1,5%	2,9%
CATEGORIA EP	-50,0%	0,0%
DIRETTORI GENERALI	0,0%	-
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	-	-
<b>Totale</b>	<b>-3,8%</b>	<b>0,4%</b>

Tabella 5.D.3 - Indice di turnover complessivo - anno 2019

## 5.E Retribuzione

Un ultimo approfondimento riguarda il dato relativo alla retribuzione del personale.

QUALIFICA	RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA 2019		RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA 2017	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
B	23.305,1	22.360,3	21.133,9	22.115
C	25.527,4	26.086,9	24.805,2	25.099,8
D	28.711,3	28.887,2	27.482,7	28.394,4
EP	37.210	33.054	36.909	34.898

Tabella AQ 5.E.1 - Retribuzione media, per categoria e genere - confronto 2017-2019

Rispetto alla rilevazione precedente, si nota un tendenziale miglioramento della situazione femminile: mentre nel 2017, a parità di qualifica, in tutti i livelli della carriera, tranne che per gli EP, le donne guadagnavano meno degli uomini, nel 2019 le donne nella categoria B guadagnano di più e le donne nella categoria D raggiungono una situazione di sostanziale parità. Resta l'eccezione della categoria EP, nella quale la retribuzione delle donne supera di circa 4.000 euro annui quella degli uomini; va tuttavia segnalato che questo divario a favore della componente femminile si è assottigliato, rispetto alla precedente rilevazione. Le tabelle 5.E.1 e 5.E.2 riguardano le indennità di responsabilità e di posizione riconosciute al personale maschile e femminile.

Con riferimento alle indennità di responsabilità (tabella 5.E.1) riconoscibili al personale della categoria D, si rileva che nel triennio 2016 - 2018 la percentuale di donne che hanno ricevuto tale indennità è sempre più alta di quella degli uomini di circa 10 punti percentuali. Ciò per effetto di un aumento delle donne responsabili di settore/ servizio. Le indennità di posizione (assegnate alle categorie EP) sono collegate al ruolo ricoperto e la loro entità è correlata a particolari responsabilità gestionali ovvero funzioni professionali svolte.

Con riferimento a questi aspetti la tabella 5.E.2 evidenzia che c'è una distribuzione uniforme tra donne e uomini nella classe retributiva oltre i 6.000 €.

Indennità di responsabilità (Cat. D)	2016		2017		2018		2019	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Settore/ Servizio	58,5%	41,5%	59,3%	40,7%	58,1%	41,9%	59,3%	40,7%
Ufficio/ Unità	46,2%	53,8%	46,2%	53,8%	46,2%	53,8%	44,4%	55,6%
<b>Totale complessivo</b>	<b>56,1%</b>	<b>43,9%</b>	<b>56,9%</b>	<b>43,1%</b>	<b>56,0%</b>	<b>44,0%</b>	<b>57,1%</b>	<b>42,9%</b>

Tabella 5.E.1 - Indennità di responsabilità

Indennità di posizione (Cat. EP)	2016		2017		2018		2019	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Fino a € 4000	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
da € 4001 a € 5000	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
da € 5001 a € 6000	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
oltre € 6000	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Totale complessivo</b>	<b>100%</b>							

Tabella 5.E.2 - Indennità di posizione per la categoria EP

# Le azioni

# 6

L'Università degli Studi dell'Aquila ha organizzato una serie di iniziative, che, a vario titolo e in diversi ambiti, hanno perseguito l'obiettivo comune di supportare l'equilibrio di genere, contrastando varie forme di discriminazione e tutelando i soggetti potenzialmente discriminati.

È importante sottolineare che le azioni intraprese e pianificate si inseriscono nel quadro della Programmazione strategica, che individua una serie di azioni coordinate da attuare nel periodo di vigenza del Piano strategico di Ateneo. Va inoltre evidenziato che la strategia complessiva messa in atto dall'Ateneo si inserisce in quadro ben più ampio, che va emergendo sia a livello nazionale che internazionale. Le singole azioni devono essere lette, pertanto, anche come esempi di attuazione di precisi obblighi di legge.

Nelle pagine che seguono vengono riportate le azioni messe in campo dall'Ateneo negli anni 2019-2020. Tali azioni sono state classificate in base a cinque aree, corrispondenti a quelle che la Commissione europea richiede alle istituzioni pubbliche e private di ricerca, ai fini della predisposizione di un Piano di azioni per l'uguaglianza di genere (GEP). Come si vede, in alcune aree non sono state assunte iniziative: si tratta quindi di settori nei quali si avverte con particolare urgenza l'esigenza di un intervento, nei prossimi anni. Mancano, in particolare, un piano di sostegno alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri; misure atte a garantire una piena parità sia nell'accesso che nella progressione di carriera; interventi volti ad assicurare l'equilibrio di genere nella governance di Ateneo. Alle aree individuate dalla Commissione europea l'Università degli Studi dell'Aquila ha poi aggiunto altre 2 aree, ritenute strategiche a livello di Ateneo (area 6 e 7).

## **6.A Equilibrio vita privata – vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**

### **6.A.1 Comunicare per costruire**

Obiettivo dell'azione è la comunicazione e diffusione delle attività dedicate al benessere del personale, attraverso il costante aggiornamento della sezione del portale di Ateneo dedicata al CUG quale veicolo delle azioni di contrasto alla discriminazione, di promozione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo poste in atto dall'Ateneo. Soggetti coinvolti sono il CUG dell'Università degli Studi dell'Aquila e il Servizio Web di Ateneo che collaborano per la pubblicazione dei verbali del CUG nella sezione dedicata sul sito web e per la divulgazione delle iniziative del CUG, con verifica trimestrale dell'aggiornamento delle informazioni a beneficio del personale dell'Ateneo e di eventuali soggetti esterni.

Destinatari dell'azione sono, infatti, sia il personale dell'Ateneo che i soggetti esterni.

### **6.A.2 Corresponsione di sussidi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario**

Dal 2017, l'Università degli Studi dell'Aquila, nei limiti delle disponibilità dell'apposita voce di bilancio e adempiendo ad un generale dovere di solidarietà sociale, annualmente concorre al sostentamento del proprio personale tecnico-amministrativo e bibliotecario ed ai collaboratori ed esperti linguistici con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fortemente penalizzato dalle attuali contingenze economiche, fornendo un contributo per situazioni di disagio socio-economico e particolari categorie di spese.

È previsto sussidio per gravi situazioni di disagio economico (ad esempio, perdita del lavoro o anche morte del coniuge), per prestazioni medico-assistenziali riferite al nucleo familiare (ad esempio, spese mediche per bambini e bambine di età inferiore a 10 anni, malattie di particolare gravità, protesi e supporti tecnici e informatici che facilitano l'autosufficienza e l'integrazione) e anche per spese per asili nido, scuole estive e per l'istruzione scolastica o universitaria. Nel 2019, per tali voci l'Ateneo ha speso 20.440 euro (d.d.g. n. 904 del 27.11.2019); nel 2020 19.709,84 euro (d.d.g. n. 768 del 22.12.2020).

## **6.B Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

Nessuna azione.

## **6.C Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

Nessuna azione.

## 6.D Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

### 6.D.1 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 di tutta la comunità accademica, sia a livello del corpo docente, che degli studenti e delle studentesse, che del personale tecnico amministrativo e bibliotecario. Per tale ragione, nel 2020 l'Università degli Studi dell'Aquila si è dotata di un protocollo interno, approvando le Linee Guida "Per un uso della lingua italiana rispettoso dei generi", curate dalla prof.ssa Anna Thornton.

Le linee guida sono state pubblicate sul portale di Ateneo nella sezione dei Regolamenti generali di Ateneo <https://www.univaq.it/section.php?id=315>; copia cartacea è stata recapitata a tutto il personale TAB dell'Ateneo. Nel corso del 2020 sono stati organizzati due eventi formativi sull'uso di una lingua rispettosa dei generi, indirizzati a tutto il personale e tenuti dalla professoressa Thornton. Nella piattaforma e-learning di Ateneo è presente l'apposito corso "Per un uso della lingua italiana rispettoso dei generi", alla pagina <https://moodle.univaq.it/course/view.php?id=10>, che contiene il video integrale di una presentazione sullo stesso tema tenuta nel 2017, le slides di questa presentazione e delle presentazioni del 2020, una raccolta di Linee Guida e raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana, una bibliografia di riferimento sul tema e altri materiali utili.

### 6.D.2 Master in Medicina e Salute di genere

Dal 2019, in seno al Dipartimento MESVA è attivato un "Master in Medicina e Salute di genere" con la finalità principale di delineare nuovi scenari di governo della salute, costruiti secondo una prospettiva interdisciplinare integrata, in grado di rilanciare la capacità del Sistema Sanità di offrire risposte appropriate, efficaci, efficienti ed economicamente sostenibili.

<https://www.univaq.it/section.php?id=1803&idmaster=236>

### 6.D.3 Programmazione curriculare

In diversi insegnamenti impartiti nei corsi di laurea triennali e magistrali sono state trattate in tutto o in parte tematiche connesse al genere, in numerosi ambiti disciplinari. Di seguito si elencano (in modo non esaustivo) gli insegnamenti che hanno dedicato spazio a queste tematiche, con una breve illustrazione degli argomenti trattati:

- **[DQ0250] Linguistica generale M/A [2019-20] (Prof. Anna M. Thornton)**  
Il corso ha l'obiettivo di promuovere una riflessione, basata sulla bibliografia più recente, sulla categoria grammaticale del genere e sull'uso di elementi lessicali e costruzioni sintattiche che esplicitano un valore di genere in relazione alla designazione di individui dei due sessi, in particolare in lingue che comprendano nel proprio sistema di genere i valori di 'maschile' e 'femminile'.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2019/34686/2019/9747/10334>
- **[DQ0420] Lingua, Linguistica e traduzione inglese M [2019-20] (Prof. Maria Giovanna Fusco e dott. Stefania Biscetti)**  
Mini modulo da 6 ore dedicato al rapporto tra metafora e ideologia nell'Inghilterra del '600 e a quello tra lingua (e stile) e ideologia. Sono state trattate le rappresentazioni concettuali della donna attraverso l'analisi delle metafore cognitive presenti in due manuali di buona condotta del 600 inglese pubblicati a cavallo della Rivoluzione.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2019/37177/2019/9747/10334>
- **[DQ0420] Lingua e Linguistica inglese III [2020-21] (Prof. Maria Giovanna Fusco)**  
Il corso esamina testi in una varietà di media - dalla letteratura al cinema, dalle produzioni televisive alla fotografia, dalla pubblicità ai social media, dalla letteratura accademica al reportage giornalistico - utilizza da come linea guida la rappresentazione delle famiglie nel mondo anglofono dagli anni Cinquanta in poi. Si affronta la questione della posizione della donna e dei soggetti non etero normativi, sia in termini di rappresentazione che di evoluzione del pensiero teorico.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2020/37177/2020/9730/10334>

- **[DQ0059] Letteratura inglese II/A [2019-20] (Prof. Serena Guarracino)**  
Il corso offre una ricognizione del teatro britannico dal sedicesimo al ventesimo secolo, utilizzando come filo conduttore la rappresentazione dei rapporti eterosessuali e il loro mutare in relazione ai cambiamenti storico-sociali del proprio tempo.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2019/34505/2015/9126/10244>
- **[DQ0057] Letteratura inglese I [2020-21] (Prof. Serena Guarracino)**  
Il corso si concentra sul matrimonio come tropo letterario che, nell'intreccio tra storia culturale e dinamiche economiche, permette di affrontare le questioni di genere insieme a quelle di classe e coloniali.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2020/34504/2018/9739/10016>
- **[DQ0059] Letteratura inglese II [2020-21] (Prof. Serena Guarracino)**  
Narrazioni de-generi: identità di genere nelle letterature di lingua inglese. Il corso si focalizza sulla produzione di autrici di lingua inglese che, a partire dall'inizio del Novecento e fino ad anni recenti, hanno elaborato narrazioni in cui l'identità di genere si presenta come un dispositivo fluido e in costante ridefinizione.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2020/34505/2015/9740/10244>
- **[DQ0415] Letterature e culture dei paesi di lingua inglese M [2020-21] (Prof. Serena Guarracino)**  
Il corso si propone di offrire una panoramica della produzione letteraria e artistica in Gran Bretagna durante gli anni 70: mentre le lotte operaie si scontrano con una crescente repressione, e l'impero britannico si sfalda con la conquista dell'indipendenza da parte dei suoi ex-territori, la rivoluzione femminista della seconda ondata e le prime avvisaglie del movimento omosessuale emergono a scompaginare definitivamente i già precari equilibri postbellici.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2020/37181/2019/9747/10334>
- **[DQ0116] Lingua e Linguistica Inglese [2018-19; 2019-20; 2020-21] (Prof. Maria Pilar Martinez Benedi e Maria Giovanna Fusco)**  
Il corso tratta questioni legate al genere in una specifica sezione del programma dedicata ai diritti delle donne (dal diritto di voto, al diritto all'educazione), ma esplora anche tematiche più attuali come le "gender expectations" e il movimento #MeToo.  
Un'altra sezione del programma si occupa di diritti LGBT: si studiano il progetto "It Gets Better" (dedicato agli adolescenti LGBT a rischio di violenza o suicidio) e la figura di Harvey Milk e il suo "The Hope Speech" (1978) nell'ambito del nascente movimento per i diritti dei gay. Nell'ultimo AA (2020/21) si è discusso di questioni di fluidità di genere, con la visione del documentario "Gender: The Space Between", dedicato non solo a tematiche *transgender*, ma anche *gender fluid*, *genderqueer*, e *non-binary*, come spunto per una discussione anche su questioni di linguaggio inclusivo e *preferred pronouns*.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2020/34518/2015/9724/10244>
- **[DQ0117] Lingua e Linguistica inglese III [2019-20; 2020-21] (Prof. Maria Giovanna Fusco)**  
Il corso illustra alcune connessioni della lingua con le dinamiche culturali: previsto un cluster di lezioni sull'*African American English* in cui si analizza la doppia discriminazione e la rivendicazione di uguaglianza della donna nera negli Stati Uniti, con l'ausilio di testi multimediali come performance di *spoken poetry* o anche di video musicali e testi di canzoni.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2020/34519/2015/9740/10244>
- **[DQ0179] Linguistica e grammatica italiana (a) [2020-21] (Prof. Andrea Viviani)**  
Il corso intende presentare le strutture dell'italiano a tutti i livelli di analisi linguistica (fonetica e fonologia, morfologia, sintassi, lessico), con particolare attenzione agli aspetti variazionali. Questo modulo si focalizza sulla lingua inclusiva, analizzando i femminili delle professioni.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2020/34718/2015/9123/10150>

- **[DQ0047] Storia della lingua italiana T [2020-21] (Proff. Francesco Avolio e Andrea Viviani)**  
Il corso fornisce le conoscenze di base riguardanti la trasformazione del latino parlato nell'italiano, occupandosi delle discussioni e riflessioni che hanno accompagnato il processo di codificazione e diffusione della nostra lingua letteraria attraverso i secoli. Un modulo è stato dedicato alla lingua inclusiva e ai femminili delle professioni.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2020/34566/2018/9736/10016>
- **[S1C049] Pedagogia interculturale [2020-21] (prof. Alessandro Vaccarelli)**  
Il corso si propone di esplorare temi e problemi della pedagogia interculturale, a partire dalle principali questioni di carattere epistemologico e dalle emergenze sociali aperte dai processi di globalizzazione in atto e dalle sfide della società multiculturale. In questo contesto di discorso si analizzano i principali concetti teorici, gli approcci educativi e le linee di azione che possono essere messe in campo nella progettualità pedagogica e nell'intervento sociale, con particolare riferimento ai seguenti temi: accoglienza e integrazione scolastica, pregiudizio, razzismo e decostruzione pedagogica, mediazione linguistica e interculturale, interculturalismo tra scuola ed extra scuola. Il testo di riferimento adottato, "Discriminazioni verso genere e colore della pelle. Un'analisi critica per l'impegno multiculturale e antirazzista", a cura di S. Lorenzini e M. Cardellini, supporta l'approfondimento di tematiche relative al sessismo e al razzismo.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2020/4424/2015/8979/10150>
- **[S0291] Pianificazione sociale e organizzazione e politiche delle risorse [2020-21] (prof. Luca Toschi)**  
Il corso si propone di fornire gli strumenti concettuali e metodologici necessari per una corretta impostazione della ricerca, al fine di pianificare e realizzare interventi di natura sociale e culturale. Una parte del corso si focalizza sul testo di Luca Toschi "Le reti di Caino. Uno studio pilota sugli *egonetwork* delle donne vittime di abuso", che prova ad armonizzare il paradigma criminologico con l'analisi sociometrica relazionale. L'applicazione della *Social Network Analysis* ad argomenti tradizionalmente esterni ad essa, come la violenza privata e i processi di vittimizzazione, è una scelta strategica e procedurale che può rivelare la carica innovativa dei metodi di rete e il valore da essi aggiunto ai disegni di ricerca più tradizionali.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2020/33022/2018/9121/10122>
- **[M0078] Diritto del lavoro [2020-21] (prof. Pietro Lambertucci)**  
Il corso esamina la disciplina del rapporto di lavoro subordinato nell'impiego privato, alla luce di vari interventi giurisprudenziali e dottrinari in materia. In relazione alla tutela della persona del lavoratore e della lavoratrice, viene analizzata la corposa normativa europea ed italiana che, nel corso del tempo, è stata introdotta per salvaguardare la dignità morale del lavoratore e della lavoratrice nei confronti delle discriminazioni (di cui la discriminazione di genere costituisce il modello normativo di riferimento); nel diritto interno, infatti, il divieto di discriminazione è direttamente riconducibile al principio generale di eguaglianza, sancito dall'art. 3 primo comma della Costituzione e, per quanto riguarda la donna lavoratrice, cui spettano gli stessi diritti dell'uomo lavoratore a parità di lavoro svolto, dall'art. 37 della Costituzione. Alla luce del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" vengono inoltre esaminate le nozioni di discriminazione "diretta", "indiretta", di "molestia" e di "molestia sessuale"; spazio viene anche dato alla tutela giurisdizionale ed al connesso regime probatorio. In tema di sicurezza nei luoghi di lavoro si ricostruisce, tra l'altro, il dibattito intorno alla fattispecie del *mobbing* inteso come comportamento del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematico e protratto nel tempo, tenuto nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere di prevaricazione e persecuzione psicologica, con effetto lesivo dell'equilibrio psicofisico e del complesso della personalità del lavoratore o della lavoratrice. Inoltre, il corso si concentra sulle ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro collegate alla gravidanza e al puerperio, riconducibili alla tutela della maternità e della paternità. Infine, sul piano del recesso dal rapporto di lavoro, si esamina il licenziamento discriminatorio e la tutela reintegratoria piena che accompagna tutti i casi in cui il giudice dichiara la nullità di tale licenziamento.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2019/32683/2017/8942/10033>

- **M0160] Rapporti di lavoro nelle Pubbliche amministrazioni [2020-21] (prof.ssa Lina Del Vecchio)**  
Il corso esamina la disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro pubblico. Nell'ambito del tema dell'assunzione del personale ed alla luce dei principi costituzionali (per cui "agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvi i casi stabiliti dalla legge" e che "tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici...in condizioni di uguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge") vengono analizzati i principi delle procedure selettive, tra cui il principio del rispetto delle pari opportunità fra lavoratori e lavoratrici. Ampio spazio viene dedicato alla gestione flessibile del lavoro che è consentita alle Pubbliche Amministrazioni non soltanto nella fase di approvvigionamento del personale (ad esempio, con ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato), ma anche nella fase di organizzazione dell'attività lavorativa. In quest'ultimo senso, l'ordinamento accorda alle PA la possibilità di ricorrere a nuove modalità di lavoro sempre, sia con l'obiettivo di incrementare la competitività ma anche di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (si pensi al part time e allo smart working). Sul tema della dirigenza si sottolinea, tra l'altro, il profilo di responsabilità per mancata costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, da parte del dirigente incaricato della gestione del personale. Infine, si esamina il licenziamento discriminatorio, il quale non è semplicemente ingiustificato, ma è "aggravato" dalla ricorrenza di un movente ulteriore che lo rende particolarmente odioso e, proprio per questo, meritevole di un trattamento diverso e più severo anche nel settore pubblico.  
<https://univaq.coursecatalogue.cineca.it/insegnamenti/2020/31756/2018/10254/10040>

#### 6.D.4 Iniziative interistituzionali

Vengono 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 alla discriminazione di genere.

#### 6.D.5 Premio *Women's Appreciation Award 2019* - AFCEA International

Alla professoressa Donatella Dominici del DICEAA viene assegnato il premio "*Women's Appreciation Award 2019*" dell'AFCEA International, per il suo ruolo di leadership nel tutoraggio, nel sostegno e nella promozione delle donne a titolo professionale.

#### 6.D.6 Le Donne e La Scienza

Durante l'edizione del 2020 del tradizionale evento "Street Science", il comitato organizzatore ha proposto un evento su Donne e Scienza. L'iniziativa, coordinata dalla prof.ssa Denise Boncioli, ha visto la partecipazione di Gabriella Greison, con il suo monologo "Sei donne che hanno cambiato il mondo" e della demografa Alessandra Minello (università di Firenze), che ha parlato dei suoi studi sulle disparità di genere durante il periodo della pandemia. Infine, la professoressa Paola Inverardi, dell'Università degli Studi dell'Aquila, è intervenuta affidando ad una rappresentazione grafica e simbolica l'illustrazione e il commento della propria esperienza di studiosa.

#### 6.D.7 Premio L'Oréal-UNESCO

Nel 2020 il CUG dell'Università degli Studi dell'Aquila ha partecipato all'Edizione internazionale del Premio L'Oréal-UNESCO che designerà cinque ricercatori e ricercatrici in area scientifica di spicco negli ambiti disciplinari indicati. Come da tradizione decennale, i premi internazionali L'Oréal-UNESCO For Women in Science riconoscono e sostengono donne eminenti nel campo della scienza in tutto il mondo (Africa e Stati arabi; Asia e Pacifico; Europa; America Latina e Caraibi; Nord America). Ogni anno, cinque vincitrici vengono selezionate per i loro contributi al progresso della scienza (scienze della vita o scienze fisiche, matematica e informatica).

#### 6.D.8 Scienziate - Storie a confronto - International Day of Women and Girls in Science

La Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza è un'iniziativa dell'ONU che si celebra ogni anno l'11 febbraio su scala globale allo scopo di riconoscere e valorizzare il ruolo decisivo di donne e ragazze nel progresso scientifico e tecnologico. Nel 2020 l'Università degli Studi dell'Aquila, in collaborazione con il Gran Sasso Science Institute (GSSI) e con i Laboratori Nazionali del Gran Sasso (LNGS), ha organizzato l'evento "Scienziate - Storie a Confronto", dedicato agli studenti e alle studentesse delle scuole superiori, durante il quale alcune ricercatrici hanno raccontato le proprie esperienze in ambito scientifico." Video disponibile al link

<https://www.youtube.com/watch?v=emrjODYfNI4>

### **6.D.9 Borse di studio – seconda edizione del Premio di Laurea per “Studio e ricerca in materia di pari opportunità e lotta alla discriminazione”**

Sia nel 2019 che nel 2020 il CUG dell'Università degli Studi dell'Aquila ha promosso il Premio di Laurea per “Studio e ricerca in materia di pari opportunità e lotta alla discriminazione”, bandito dall'Università degli Studi dell'Aquila. Il Premio è stato istituito allo scopo di sensibilizzare studenti e studentesse sulle pari opportunità e le lotte alla discriminazione e, nel contempo, valorizzare il lavoro di ricerca e di studio portato avanti nell'Ateneo aquilano sui temi dell'uguaglianza e dell'inclusione, contribuendo così alla diffusione di una cultura delle pari opportunità e del rispetto dell'altro, cui da anni l'Ateneo aquilano è dedito.

### **6.E Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

#### **6.E.1 “CARE - Violenza Domestica - numero antiviolenza e stalking”**

Nell'ambito dell'iniziativa “CARE - Violenza Domestica - numero antiviolenza e stalking” il CUG ha promosso attività di informazione e prevenzione primaria, in un periodo a rischio di criticità e marginalizzazione di genere, come quello rappresentato dalla pandemia Coronavirus.

#### **6.E.2 Giornata mondiale contro la violenza sulle donne**

L'Ateneo ha partecipato pubblicando il numero antiviolenza come copertina della home page del portale di Ateneo: l'evento è stato promosso dalla delegata del Rettore alle Pari Opportunità.

### **6.F Equilibrio di genere nell'accesso alle carriere STEM**

#### **6.F.1 Progetto “Pinkamp – Le ragazze contano!”**

Il progetto è stato ideato e realizzato dai Consigli di Area Didattica di Matematica, di Informatica e di Ingegneria dell'Informazione del Dipartimento di Ingegneria e Scienze dell'Informazione e Matematica ed è stato supportato dal CUG dell'Università degli Studi dell'Aquila. Specificamente rivolto alle ragazze che frequentano la terza e la quarta classe delle scuole secondarie superiori, il progetto è stato ideato per superare gli stereotipi di genere e rimuovere barriere e pregiudizi, con l'obiettivo di avvicinare le ragazze alle discipline scientifiche, in particolare agli studi relativi all'informatica e all'ingegneria dell'informazione, aumentando così il numero delle immatricolazioni delle ragazze ai Corsi di Laurea STEM. Il Progetto è stato articolato in una serie di lezioni e laboratori tenuti dal personale docente dell'Ateneo e ha previsto anche l'intervento di una serie di donne affermate nelle realtà digitali nazionali ed internazionali, che potessero rappresentare validi *role models* per le ragazze.

#### **6.F.2 UMI – La Festa delle Donne matematiche**

Nel 2020 il CUG dell'Università degli Studi dell'Aquila ha supportato l'iniziativa “UMI – La Festa delle donne matematiche”: evento in streaming organizzato dall'Unione Matematica Italiana, per festeggiare le donne matematiche. Tra le finalità del progetto, è prevista la promozione di azioni di orientamento volte alla partecipazione del genere femminile a percorsi di studio e specializzazione in direzione STEM.

#### **6.F.2 GENERA Network**

Nel 2020 il CUG dell'Università degli Studi dell'Aquila ha sostenuto l'adesione del Dipartimento di Scienze Fisiche e Chimiche al GENERA Network (<https://www.genera-network.eu>). Il network europeo si occupa di supportare, coordinare e migliorare l'uguaglianza di genere nei centri di ricerca e dipartimenti di fisica, ed altri campi di ricerca di base in Europa. L'intento è anche quello di creare un network professionale femminile, attraverso il quale si mira a far crescere le donne come professioniste, favorire la nascita di idee imprenditoriali, creare collaborazioni e sviluppare competenze.

### **6.G Comunicazione, coordinamento e rete nella definizione delle politiche di genere**

#### **6.G.1 La Commissione CRUI sulle questioni di genere**

A partire dal 2017, l'Università degli Studi dell'Aquila ha assunto il coordinamento operativo del gruppo di lavoro CRUI sulle questioni di genere. Nel 2021, il gruppo è diventato ufficialmente Commissione. Tale incarico ha costituito l'occasione per avviare un percorso più articolato, volto alla costruzione di una rete tra Atenei, per l'implementazione e la diffusione delle iniziative volte alla sensibilizzazione sulle tematiche di genere.

#### **6.G.2 Bilancio di genere**

La seconda edizione è stata redatta secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida della CRUI, allo scopo di aderire al sistema di condivisione e confronto dei dati nazionali.

#### **6.G.3 Partecipazione al gruppo tecnico regionale di coordinamento per la medicina di genere**

In ottemperanza al “Piano per l'applicazione e la diffusione della medicina di genere sul territorio nazionale”, approvato formalmente dal Ministro della Salute con apposito decreto il 13 giugno 2019, è stato istituito un gruppo tecnico regionale sulla medicina di genere al quale partecipano due docenti dell'Ateneo aquilano.

Come accennato all'inizio di questo capitolo, le azioni sin qui descritte si inseriscono in un contesto di Programmazione più ampio, di cui fa parte anche il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023, concepito in continuità con quanto previsto dal Piano triennale di azioni positive 2018/2021, aggiornato nel 2020.

Le azioni sono state formulate, ove possibile, come obiettivi all'interno del Piano integrato 2021/2023 e previste nel Piano triennale di formazione del personale tecnico amministrativo 2021/2023. Gli importi necessari per la realizzazione sono stati previsti in sede di approvazione del Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale.

Per una corretta lettura si fa rinvio, dunque, a tali documenti, pubblicati sul sito dell'Università degli Studi dell'Aquila.





UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DELL'AQUILA