



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO

Primo **Bilancio di Genere** 2021

Monitoraggio triennale
2018/2020

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO

Primo **Bilancio di Genere** 2021

Monitoraggio triennale
2018/2020

Coordinamento scientifico

Fiammetta Ricci Delegata del Rettore per le Pari Opportunità

Coordinamento operativo

Paola Serpietri Presidente CUG di Ateneo

Componenti Comitato per la redazione del Bilancio di Genere

Cinzia Santarelli Direttrice Generale

Manuel De Nicola Delegato del Rettore per il Bilancio Sociale
Facoltà di Scienze della Comunicazione

Micaela Vitaletti Professoressa di Diritto del lavoro | Facoltà di Giurisprudenza

Miriam Tullii Responsabile Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione

Anna Manco Responsabile Ufficio Supporto Presidio di qualità

Manuela Pompili Responsabile Ufficio affari generali e relazioni sindacali

Rita Viola Segreteria Rettore e Direttore generale

Mario Lucchi Facoltà di Bioscienze | Servizio contabilità e supporto alla ricerca

Elaborazione dati

Loredana Toppi Area servizi agli studenti
Ufficio Statistico e parametri informatizzati per Didattica

Roberta De Luca Area Risorse umane | Ufficio Personale tecnico e amministrativo

Cinzia Cipriani Area Risorse umane | Ufficio Affari generali e relazioni sindacali

Alfredo Salvatori Area Risorse umane | Responsabile Ufficio Personale docente e ricercatore

Daniela Monticelli Area Risorse umane | Ufficio Personale docente e ricercatore

Nadia Gatti Area Ricerca
Ufficio Progettazione, valutazione e valorizzazione della ricerca

Sergio Altitonante Area Ricerca | Ufficio Formazione alla Ricerca

Alfonso Di Girolamo Area Ricerca
Ufficio Progettazione, valutazione e valorizzazione della ricerca

Alessandro Santori Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione
Ufficio Stipendi

Marco Di Loreto Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione

Comunicazione

Monia Alessandrini Direzione generale | Staff | Ufficio Comunicazione di Ateneo

Sergio Pipitone RadioFrequenza - Fondazione Università degli Studi di Teramo

Monica Ferrante RadioFrequenza - Fondazione Università degli Studi di Teramo

Progetto grafico ed editoriale - Fondazione Università degli Studi di Teramo

Adele Lisciani Coordinatore Ufficio Stampa e produzioni radiotelevisive

Lucia Fiore Ufficio Stampa e produzioni radiotelevisive

Si ringrazia la Direzione Generale e tutto il personale delle Aree dell'Amministrazione che hanno fornito i dati presentati in questo rapporto.

© Università degli Studi di Teramo - giugno 2021

www.unite.it

Indice

Presentazione del Rettore e della Direttrice Generale	5
Presentazione della Delegata di Ateneo per le Pari Opportunità	7
Premessa	11
Nota metodologica	17
Parte Prima	
Regolamentazione e organi a tutela delle Pari Opportunità	
1.1 Normativa di Ateneo	21
1.2 Organi e figure preposti alla tutela delle Pari Opportunità in Ateneo	25
1.3 Documenti strategici	30
Parte Seconda	
Composizione di genere dell'Università degli Studi di Teramo	
2.1 Un quadro generale sulla composizione di genere	33
2.2 Componente studentesca, Scuole di Dottorato e di Specializzazione	34
2.3 Personale docente e ricercatori	47
2.4 Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici	59
2.5 Incarichi istituzionali e di governo	62
Parte Terza	
Azioni dell'Università di Teramo per le Pari Opportunità e la Parità di genere (2018/2020)	
3.1 Linee di indirizzo e azioni intraprese	65
3.2 Azioni intraprese nel triennio 2018/2020	66
3.3 Descrizione di alcune azioni intraprese	68
Considerazioni conclusive	81
Appendice	
Acronimi utilizzati - Indice delle tabelle e dei grafici	87



Foto di Armando Di Antonio

Presentazione del Rettore e della Direttrice Generale

Il 2020 è stato un anno molto impegnativo per la nostra società, e i piccoli Atenei come quello teramano hanno dovuto confrontarsi con una situazione imprevedibile e improvvisa.

Nonostante le numerose sfide con cui ci si è dovuti misurare, l'Università di Teramo ha voluto tener fede all'impegno preso nel Piano Strategico 2019-2021 realizzando l'obiettivo dell'adozione del Bilancio Sociale e di Genere; obiettivo ribadito nel Piano delle Azioni positive proposto dal Comitato Unico di Garanzia, al fine di realizzare all'interno della comunità accademica teramana, lo strumento fondamentale per il raggiungimento delle pari opportunità, del benessere sociale e dell'uguaglianza.

Si ricorda, in merito, che in sede di Accordo con il Parlamento europeo, ai fini della definizione degli interventi e risorse della programmazione UE, il Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027 e "Next Generation EU", sono stati individuati tra gli obiettivi orizzontali anche la promozione dell'uguaglianza di genere e l'integrazione della dimensione di genere (main-streaming), con una valutazione dell'impatto di genere e il monitoraggio di tutti i programmi.

Quindi, anche la Commissione Europea dovrà, tramite una relazione annuale, ai fini dell'accountability delle priorità orizzontali che accompagnerà il bilancio generale dell'Unione, riunire tutte le informazioni, organizzate secondo una metodologia efficace, che diano conto del raggiungimento degli obiettivi orizzontali, tra i quali, appunto, anche alla promozione della parità tra donne e uomini, nonché dei diritti e delle pari opportunità (art. 16, lett. g).

Una politica che dall'Europa coinvolge tutte le istituzioni: il Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Teramo, nella sua I edizione, rappresenta, quindi, un'occasione privilegiata per una innovativa ed esaustiva rappresentazione della composizione di genere del nostro Ateneo, sia della componente studentesca, sia di quella docente e tecnico-amministrativa.

È un documento che richiama ed evoca cambiamenti importanti: un patto trasversale sul quale tutti dobbiamo impegnarci per delineare una società accademica più inclusiva, equa e ricca delle sue diversità, proprio in un momento in cui l'emergenza pandemica e la correlata crisi sono paradigmi importanti che connotano di ulteriore valore aggiunto il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Teramo.

E questo patto nasce, inesorabilmente, da una scelta coraggiosa di ricostruire un quadro di dati, indicatori e statistiche che non siano mere quantificazioni o elencazioni: ogni dato numerico o statistico è ricco di valori simbolici, che spesso restano privi di contenuti se letti solo come sterili componenti di una tabella e di una rappresentazione grafica.

La sfida del Bilancio di genere dell'Università di Teramo muove proprio nella direzione di andare oltre un mero adempimento amministrativo, una mera raccolta di dati; l'Ateneo di Teramo si propone di dare vita a una politica trasversale di genere perseguibile e da perseguire, sia a breve che a medio termine.

Il Bilancio di Genere, così inteso, diventa, pertanto, opportunità per formalizzare una strategia innovativa e coraggiosa, che, attraverso un monitoraggio mirato e mappature puntuali di aggregazioni e rielaborazioni di dati e di risultati, potrà esprimere una nuova narrazione del quotidiano, in cui il "Genere" diventa parola chiave per costruire un nuovo senso comune.

Il Bilancio di Genere è, pertanto, lo strumento attraverso cui qualificare il quadro della distribuzione di genere delle diverse componenti dell'Università e della partecipazione di donne e uomini negli organi di governo e di gestione dell'Ateneo; ma anche un mezzo per analizzare, dall'interno e dall'esterno del contesto accademico, le attività implementate a sostegno dell'eguaglianza di genere per valutarne l'impatto.

Il Bilancio di Genere, riproposto annualmente, inoltre, sarà tanto più efficace quanto più indirizzato a promuovere la valorizzazione delle politiche di bilancio anche secondo un'ottica di genere che l'Università degli Studi di Teramo si impegna a realizzare attraverso l'impiego di specifici sistemi e indicatori per il monitoraggio degli interventi, al fine di ricostruire, in modo puntuale, la dimensione di genere in tutti gli ambiti settoriali, sino ad arrivare a una classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere.

L'impegno sarà, pertanto, quello di perseguire, attraverso la redazione del Bilancio di Genere, la valorizzazione di talenti e differenze per una società accademica più inclusiva, giusta e ricca delle sue diversità, coniugando, in modo innovativo e forte, un percorso di crescita nella garanzia e nel rispetto della libertà e nell'espressione democratica delle sue articolazioni.

Il Rettore
Dino Mastrocola

La Direttrice Generale
Cinia Santarelli

Presentazione della Delegata di Ateneo per le Pari Opportunità

Educare alla differenza di genere è oggi, forse ancor più che in passato, il fondamento di ogni società realmente interculturale e in grado di contrastare le forme di violenza e di iniquità che ancora minano la compagine sociale e la legittimazione politica dei principi democratici. Per questo risulta centrale, nella pianificazione strategica di sistema, pensare e programmare obiettivi e azioni volte a rafforzare e promuovere, attraverso una molteplicità di metodologie e di linguaggi culturali, le pari opportunità, una rinnovata cultura sociale, dialogica, inclusiva: questo si rivela oggi il banco di prova per valutare il livello di coscienza civica e democratica di un popolo. E soprattutto è il terreno sul quale si gioca il confronto tra riconoscimento di diritti formali e godimento di diritti sostanziali, che impegnano i singoli e gli Stati a riconoscere valori universali e a prendere posizione, a livello locale e internazionale, per affermarli.

L'Università, come istituzione educativa e formativa d'eccellenza, è chiamata a essere luogo vivo e pulsante di confronto, discussione, ed elaborazione di proposte e risorse scientifiche, professionali e umane, per una cittadinanza aperta al riconoscimento e alla valorizzazione della/e differenza/e. Se anche la cultura occidentale non è stata in grado di offrire un sapere vivo sulla cultura di genere, bisogna ora riportare al centro dell'azione individuale e collettiva quell' "abitare insieme" il mondo di cui ci parla Luce Irigaray, che può trovare attuazione se in ogni contesto di vita, di lavoro, di organizzazione sociale e familiare, si superano forme di sfruttamento, mercificazione, discriminazione e di emarginazione delle persone e di ogni forma di vita sul pianeta, soprattutto delle più vulnerabili e indifese.

In questo sfondo epocale, la parità di genere nell'accesso alle cariche dirigenziali e apicali, nelle progressioni di carriera, nel diritto all'istruzione, all'autodeterminazione, alla parità salariale, alla conciliazione tra famiglia, lavoro e maternità, costituisce una risorsa e un arricchimento per la comunità di appartenenza e per l'umanità nel suo valore universale. «In altre parole si tratta di svegliare la coscienza a un'altra tappa del suo divenire per permettere di arrivare alla costruzione di un nuovo modo di esistere e di pensare»¹.

Infatti, non vi è né sviluppo né integrazione possibile, e dunque giustizia sociale, senza riconoscere l'altro come soggetto e risorsa indispensabile per la costruzione di

¹ L. Irigaray, *La democrazia comincia a due*, tr. it., Bollati Boringhieri, Torino, 1994, p.11.

una cittadinanza politica paritaria e inclusiva. La nostra società democratica deve e dovrà sempre più confrontarsi con le nuove dimensioni della cittadinanza politica, con le nuove istanze di legittimazione e riconoscimento della differenza, con l'attuazione di sempre più stringenti principi di pari dignità e di pari trattamento tra diversi, per considerare il divario uomo-donna e le politiche di inclusione e di integrazione come obiettivi prioritari nell'agenda politica e nei piani strategici di enti e istituzioni. L'impegno per promuovere, difendere e incrementare quello che Martha Nussbaum chiama il "bene della diversità" potrebbe esser considerato il *bene comune* del nostro secolo e dell'impegno futuro dell'umanità.

Una diversità che, nel suo essere riconosciuta, può diventare ponte tra mondi e linguaggi spesso rimasti irrelati, per avvicinare l'altro in un dialogo che è incontro tra orizzonti, significati, ruoli e posizionamenti simbolici differenti. Prendere coscienza e valorizzare la *differenza*, in ogni sua forma e manifestazione, ma *in primis* quella sessuale e di genere, rivela una traccia della propria identità, che si pluralizza e si esteriorizza in una miriade di infinite altre differenze. Una consapevolezza che ci apre a un piano originario della condizione umana, ben riconoscibile, narrabile e interpretabile negli effetti contestuali che produce, dando vita all'istanza di pratiche di responsabilità educativa, sociale e politica.

Ciò ha assunto, e assume tutt'oggi, un bisogno di rifondazione etica delle relazioni umane, sia intersoggettive che tra culture. Ma quest'opera rifondativa passa in modo inaggirabile da un'etica della differenza sessuale, per restituire alle donne spazio e tempo, forme e luoghi di significazione e riposizionamento simbolico nella cultura e nella società senza stereotipi gerarchizzanti, né linguaggi che finora hanno dato vita a mondi declinati solo al maschile; ma operando una mutazione nella percezione e nella concezione dell'*abitazione dei luoghi e degli involucri dell'identità*² per una rinnovata relazione di parità mutuale e solidale.

Ed è proprio in coerenza con questo ampio impegno etico e di promozione di una cultura sociale democratica e concretamente inclusiva che l'Ateneo di Teramo ha intrapreso con convinzione la redazione del primo Bilancio di Genere, a cui sono orgogliosa e onorata di aver potuto dare il mio contributo, attraverso un lavoro di squadra e di profonda condivisione di motivazioni e obiettivi tra tutti i componenti del gruppo di lavoro e della task force di supporto.

Una occasione preziosa che ha creato spazi di confronto, di discussione e di verifica sullo "stato di salute" della parità di genere nella nostra comunità accademica tra le varie componenti e le diverse anime che la compongono.

Il nostro BdG infatti è sia un'analisi ed un rendiconto di cose fatte, sia una visione complessiva dei programmi di lavoro da migliorare o ancora da svolgere, per introdurre o ristrutturare la prospettiva di genere in tutte le procedure di programmazione, di bilancio, di pianificazione didattica, scientifica e, in generale, di governance.

Pertanto, abbiamo pensato e realizzato questo documento non solo per identificare situazioni critiche e punti di forza della nostra Università, ma anche come premessa e volano per la scelta consapevole di un processo ulteriore, che ha come fine la definizione dei prossimi obiettivi di programmazione delle politiche d'ateneo:

² L. Irigaray, *Etica della differenza sessuale*, tr. it., Feltrinelli, Milano, 1985, p.13.

come intervenire, ad esempio, sul potenziamento degli interventi inerenti alla segregazione formativa orizzontale; come consolidare gli interventi sulla segregazione verticale; come rafforzare i processi di rilevazione e sistematizzazione dei dati; come promuovere una riflessione, reale e tangibile, per bilanciare sempre di più le legittime progressioni di carriera; come superare ogni forma di squilibrio di genere nei ruoli decisionali degli organi di Ateneo; come distribuire risorse e incentivazioni economiche nella piena parità di trattamento tra uomo e donna, e senza nessun'altra forma di discriminazione o emarginazione.

Simone De Beauvoir afferma che «Essere donna non è un dato naturale, ma il risultato di una storia. Non c'è un destino biologico e psicologico che definisce la donna in quanto tale. Tale destino è la conseguenza della storia della civiltà, e per ogni donna la storia della sua vita»³. Ma la storia della civiltà è fatta da ognuno di noi, e dunque può essere cambiata e migliorata da ogni persona messa in condizioni di scegliere e di agire liberamente, per tendere a nuovi e più vasti orizzonti: anche i granelli costruiscono fortezze.

La Delegata per le Pari Opportunità
Fiammetta Ricci

³ S. De Beauvoir, *Il secondo sesso*, tr. it, il Saggiatore, 2008, pp. 15-19.

dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza,
e gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'egua-
ratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Premessa

La dimensione pandemica ha fatto emergere in modo drammatico la sotto-rappresentazione femminile nel mercato del lavoro. I dati statici segnalano che la perdita dell'occupazione ha riguardato in particolare le lavoratrici e che molte hanno rinunciato alla ricerca del lavoro. L'analisi dei dati è tuttavia soltanto il riflesso di una situazione pregressa e radicata nel mercato del lavoro non soltanto italiano.

La redazione del bilancio di genere costituisce, pertanto, uno strumento fondamentale per monitorare i singoli contesti lavorativi e attuare misure volte a riequilibrare lo squilibrio di genere.

Tra questi, il sistema universitario, si caratterizza per essere, da un lato, un osservatorio di analisi per il personale alle dipendenze della pubblica amministrazione e, dall'altro, per il corpo docente che, come evidenziato nel rapporto *She figures 2018*, pur registrandosi un aumento di donne che intraprendono il percorso universitario, la presenza femminile, nel passaggio dalla fase di formazione a quella di avvio della carriera accademica, diventa minoritaria, con un'inversione dei rapporti tra i due generi, ed è sempre più esigua nel progredire verso le posizioni apicali. Persistono, dunque, ostacoli culturali e strutturali che determinano, da un lato, l'abbandono della carriera scientifica da parte delle donne e, dall'altro, il perdurare nelle istituzioni di una forte segregazione orizzontale e verticale, con alcune aree e posizioni ad appannaggio solo di un genere.

Inoltre, il Bilancio di genere rappresenta un luogo di osservazione privilegiato per indagare come le scelte formative della componente studentesca possano incidere sulle disuguaglianze di genere.

A tal proposito, nel rapporto del *Gender Equality Index 2020* che valuta i progressi sull'uguaglianza di genere negli Stati membri dell'UE in relazione a sei aspetti della vita: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere salute, l'Italia si posiziona al 14° posto tra i Paesi membri, e ciò conferma la necessità di impegnare quante più energie e risorse per ridurre questo stacco con altri Paesi dell'UE sui temi della parità di genere. A tal proposito, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) approvato il 21 aprile 2021, in coerenza con la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, punta, tra l'altro, alla risalita di cinque punti entro il 2026 nella suddetta classifica del *Gender Equality Index* dello European Institute for Gender Equality.

Come poi indicato tra gli obiettivi di sviluppo sostenibile Programma Quadro Horizon Europe 2021-2027, le questioni di genere non costituiscano un problema a sé,

ma rappresentino un elemento determinante del benessere complessivo di una comunità. La partecipazione per i soggetti giuridici pubblici è l'aver predisposto di un piano per la parità di genere (*Gender Equality Plan – GEP*), che copra alcuni requisiti minimi di processo (formalità, evidenza pubblica, risorse dedicate, raccolta e monitoraggio dei dati, sensibilizzazione, ecc.) e di contenuto dettagliati nei General Annexes al Programma di lavoro.

Inoltre il Parlamento Europeo con la Risoluzione ha approvato con la Risoluzione – *“Building public budgets from a gender perspective”* ha voluto chiaramente indicare la necessità di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e di ristrutturare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'eguaglianza tra i sessi.

Quanto all'Italia, già nel 2007 la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007 (G.U. n. 173 del 27.7.2007), contenente *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, aveva raccomandato l'uso del Bilancio di Genere in tutte le pubbliche amministrazioni, mentre il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, menziona questo documento come parte essenziale del piano della performance.

Va detto anche che l'elaborazione del Bilancio di Genere da parte delle pubbliche amministrazioni è raccomandata dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (Direttiva, 2007), che inserisce l'elaborazione del documento tra gli aspetti suggeriti per la promozione di una cultura organizzativa delle amministrazioni orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.

In questo contesto, con un evidente riferimento alle amministrazioni pubbliche territoriali, il Bilancio di Genere viene inteso quale documento di analisi economico-finanziaria volto a “promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi” (capo VI, formazione e cultura organizzativa, lett. f.).

Inoltre, il Bilancio di Genere viene previsto all'interno del più ampio ciclo della performance delle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento alla Relazione sulla performance, “un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato” (D.Lgs. 150/2009, co. 1, lett. b).

Si segnala, infine, l'introduzione della sperimentazione della lettura di genere nel rendiconto generale dello Stato (art. 38 – septies, L.196 del 2009, e smi), secondo le linee guida contenute nella circolare n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze pubblicate il 5/07/2017. 1. Direttiva (2007) – Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27-7-2007, n. 173. 2. D. Lgs. 150/2009 – Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 31-10- 2009, n. 254 – Supplemento Ordinario n. 197.

Infine, i 17 Obiettivi per lo Sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite includono l'Obiettivo 5, sull'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze, come una delle precondizioni per il raggiungimento degli altri obiettivi, tra cui istruzione di qualità, riduzione della povertà, energia pulita, riduzione delle disuguaglianze, buona salute e benessere, lavoro dignitoso e crescita economica.

Con specifico riferimento alle Università, il Bilancio di Genere è stato raccomandato dalla CRUI nella mozione approvata il 19 gennaio 2017 ed è stato oggetto di una raccomandazione contenuta in un documento del MIUR intitolato "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca", che si rivolge a tutti gli atenei, per promuoverne l'adozione quale strumento necessario al monitoraggio dei progressi effettuati in termini di pari opportunità di genere. Il gruppo sul Bilancio di Genere, nel 2019 le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani.

Conferma l'importanza del Bilancio di Genere, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), prima menzionato, dove afferma la necessità «di implementare il "bilancio di genere" e potenziare ulteriormente il "green budgeting", così da poter avere un più ampio e significativo set informativo circa le dimensioni, anche finanziarie, di questi fenomeni». Il PNRR prevede inoltre l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere per accompagnare le imprese del settore privato, al pari del settore pubblico, «nella riduzione dei divari in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne, e rafforzare la trasparenza salariale».

L'ANAC, prima ancora, ha espresso la necessità di intervenire contro le disuguaglianze di genere e a favore della parità a proposito della formazione delle commissioni giudicatrici dei concorsi, vista la scarsa presenza o l'assenza di commissarie nelle procedure di valutazione (Piano Nazionale Anticorruzione 2017): "Per quanto riguarda la composizione delle commissioni, si raccomanda alle università di prevedere nei propri regolamenti che [...] sia rispettato il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici".

Il MIUR ha poi fornito *Indicazioni per le azioni positive del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca sui temi di genere nell'università e nella ricerca* (14 maggio 2018), che hanno ripreso il tema della disparità nelle commissioni di concorso e sottolineato che, per valorizzare la differenza di genere ed evitare che continui a essere fonte di potenziale discriminazione, è necessario un intervento che richiede uno sforzo consapevole, informato e continuo da parte di uomini e donne, contro la persistenza di mentalità sessiste e situazioni di iniquità. «Il risultato atteso è un avanzamento della conoscenza, un arricchimento intellettuale, un guadagno economico-culturale, di cui vi è desiderio e necessità in ampie fasce della popolazione italiana». Il documento rivolge dunque alle università e ai diversi enti di ricerca vigilati dal MIUR alcune raccomandazioni, traducibili in possibili provvedimenti e/o note d'indirizzo.

Questi sono i dieci punti più importanti:

1. nella ricerca finanziata dal MIUR, incentivare la presenza bilanciata di ricercatrici e ricercatori con adeguato punteggio;
2. incentivare la creazione e l'utilizzo di dati disaggregati per sesso nell'ambito della ricerca e dell'istruzione, e la creazione e l'utilizzo di nuovi dati disaggregati per sesso nei campioni utilizzati per gli studi scientifici;

3. nella ricerca finanziata dal MIUR, valorizzare l'indagine che includa il genere tra i contenuti e includa implicazioni di genere tra i risultati della ricerca, in modo tale da aprire nuovi spazi per la medicina di genere e per l'applicazione della tecnologia attenta alle differenze di genere;
4. mirare al bilanciamento per sesso nella composizione dei panels incaricati della selezione dei progetti di ricerca da finanziare, e provvedere alla formazione dei membri dei panels di entrambi i sessi alle problematiche specifiche della valutazione di genere [...];
5. creare appositi repertori di esperti ed esperte nella valutazione di genere, eventualmente all'interno della banca dati REPRISE, in grado anche di curare la formazione di chi valuta;
6. introdurre, nella maniera più consona a ciascuna disciplina, le specificità di genere nella declaratoria dei raggruppamenti disciplinari universitari;
7. dotare le Università dello strumento del Bilancio di Genere al fine di monitorare il proprio progresso verso obiettivi di parità;
8. utilizzare, tra i parametri per la valutazione degli atenei, la presenza di strutture di ricerca sui temi di genere e di iniziative didattiche e formative, e attività di terza missione che abbiano il genere tra i contenuti;
9. monitorare l'attuazione del Piano Lauree Scientifiche 2017-2018 in relazione alle iniziative finalizzate all'orientamento delle studentesse verso le discipline STEM;
10. introdurre a tutti i livelli regolamentari e/o statutari possibili specifiche misure volte al riequilibrio delle componenti di genere in organismi, commissioni, comitati etc.

Tenuto conto di quanto sopra, l'Università di Teramo ha intrapreso la redazione del primo Bilancio di Genere, di cui presentiamo qui i risultati, che rappresenta un'analisi approfondita e un lavoro di accountability da parte dell'intera comunità accademica, fotografata dal 2018 al 2020, sia nei confronti di tutto il personale che in esso vive e lavora, che verso la comunità civile e la società.

Tale documento offre non solo una raccolta dei dati utili a monitorare la condizione di genere, ma, attraverso la loro elaborazione analitica e sintetica, è volto a promuovere una crescita di consapevolezza sia all'interno della comunità accademica, che all'esterno da parte degli attori istituzionali e del territorio, sulla parità di genere utile alla definizione di politiche per le pari opportunità, alla valorizzazione delle diversità e a una azione di prevenzione e di intervento per il benessere organizzativo e lavorativo di tutto il personale universitario e della componente studentesca.

Pertanto, con la redazione del primo Bilancio di Genere, l'Ateneo teramano ha inaugurato un prezioso percorso di rendicontazione che consente, da un lato, di conoscere e analizzare tendenze e dinamiche in corso relativamente all'accesso e alla partecipazione delle donne e degli uomini alla vita dell'Ateneo, e, dall'altro, di monitorare gli impatti delle politiche e delle azioni positive per la parità di genere poste in essere, e valutare quali strategie, metodologie e azioni sono ancora da migliorare o da intraprendere.

In questo senso il Bilancio di Genere rappresenta un documento rilevante sotto il profilo dell'accountability sociale per le università: esso consente alle istituzioni universitarie di "rendere conto", ma anche di "rendersi conto" in maniera approfondita e strutturata, delle responsabilità connesse alla propria funzione e all'utilizzo

delle risorse assegnate e degli strumenti più idonei per raggiungere gli obiettivi strategici definiti in fase di programmazione.

Pertanto possiamo dire che il BdG è un fondamentale strumento:

- per acquisire consapevolezza della situazione di genere all'interno dell'ente e degli effetti che le politiche di bilancio hanno sugli uomini e donne;
- per integrare la prospettiva di genere nelle politiche dell'Ateneo e sviluppare strategie per migliorare le condizioni di parità e la rimozione di discriminazioni non solo delle donne ma nei confronti di ogni soggetto in condizioni di vulnerabilità;
- per rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche e valutare le politiche di genere (gender-responsive budgeting).

Per questi motivi la redazione di tale documento, e la presa in esame dei suoi risultati, dovrebbero essere parti fondamentali di un processo fortemente incardinato nel governo dell'Ateneo, con l'obiettivo di:

- a) assistere gli organi competenti nell'analisi, in ottica di genere, della situazione di coloro che si trovano a operare all'interno dell'organizzazione;
- b) orientarne le politiche e di rendicontarne gli effetti.

A tal proposito, la redazione del Bilancio di Genere dell'Università di Teramo ha tratto profitto anche dal lavoro svolto dalla Commissione sulle Tematiche di genere della CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane), a cui è delegata per l'Ateneo teramano la prof.ssa Fiammetta Ricci, relativamente alla elaborazione delle linee guida comuni per la redazione del BdG nelle università italiane.



Nota metodologica

Rispetto a quanto sopra riportato, l'Ateneo di Teramo, attraverso il primo Bilancio di Genere intende operare sia in modo ricognitivo e descrittivo, sia interpretativo e progettuale, affinché la dimensione di genere sia tenuta debitamente in conto nella vita delle persone che studiano e lavorano all'Università degli Studi di Teramo: nelle carriere universitarie e accademiche, nelle progressioni verticali del personale tecnico amministrativo, nella composizione di organi collegiali, ruoli istituzionali apicali e decisionali, nell'accesso a borse di studio, a finanziamenti, nelle misure poste in essere per il benessere lavorativo e la conciliazione dei tempi di lavoro in un'ottica di genere.

Operativamente, la redazione del Bilancio di Genere 2021, che figura come obiettivo nel Piano Integrato della Performance 2021-2023, è stata coordinata sotto il profilo scientifico dalla Delegata del Rettore per le pari opportunità, Prof.ssa Fiammetta Ricci; e sotto il profilo del coordinamento del personale amministrativo, dalla dott.ssa Paola Serpietri, Presidente del CUG di Ateneo.

I lavori sono stati svolti da un Gruppo di lavoro composto da membri del personale amministrativo e del personale docente.

Alla redazione del documento ha contribuito anche una task force di supporto operativo, per le attività di estrazione ed elaborazione dei dati disaggregati per genere, di realizzazione del progetto grafico, di editing e di pubblicazione del documento finale.

Pertanto, la realizzazione del documento in oggetto ha visto un importante coinvolgimento di quanti sono stati chiamati a collaborare, secondo rispettive competenze, a questo progetto con l'obiettivo di fornire una fotografia quanto più completa possibile dell'Ateneo, secondo i dati e gli indicatori disponibili che è stato possibile quantificare e rendere osservabili e ponderabili. Per questo, il Documento che qui si presenta è stato elaborato tenendo conto dei risultati sugli indicatori quantitativi a oggi disponibili, sebbene non ancora definitivi.

Del resto, essendo questo il primo Bilancio di Genere dell'Università di Teramo, ha avuto l'obiettivo principale di fornire una mappatura e una analisi descrittiva dell'attuale distribuzione e condizione di genere di genere in Ateneo con il fine di costituire una piattaforma di partenza, anche se sotto alcune voci lacunosa, sulla base delle quali poter acquisire conoscenza dei punti di virtuosità e di criticità, e quindi poter programmare e attivare azioni di correzione, miglioramento e rafforzamento della mappatura delle politiche di parità nell'Ateneo teramano.

Tali azioni non possono essere isolate, ma vanno studiate e poste in essere nell'ambito di un piano progettuale di ampio respiro, connesso al Piano della performance, al Bilancio sociale e a tutto il Piano strategico di Ateneo, nonché alle attività didattiche sulla promozione della cultura di genere, in sinergia con ogni azione preventiva e formativa volte al miglioramento della vita delle persone che lavorano e studiano all'interno dell'Ateneo teramano.

Per la scelta degli indicatori, Il Bilancio di genere 2021 dell'Università di Teramo si è valso del lavoro e delle Linee guida messe a disposizione dal Gruppo per la promozione dell'uguaglianza di genere, costituito presso la CRUI. La scelta degli indicatori costituisce infatti uno dei momenti-chiave per l'elaborazione di documenti attendibili: l'adozione della metodologia indicata dalle Linee Guida ha offerto la traccia per una azione metodologica comune e collaudata, che è stata integrata con spunti e articolazioni su misura dell'Ateneo teramano.

Per quanto riguarda i dati, oltre alle preziose informazioni messe a disposizione dal MIUR, si è scelto di utilizzare principalmente le banche dati interne all'Ateneo.

In linea generale, i dati sono riferiti all'anno accademico; in alcuni casi, tuttavia, la periodizzazione è stata effettuata sulla base dell'anno solare.

Va ricordato, infine, che in alcuni casi non è stato possibile ottenere informazioni, perché i dati non erano stati ancora elaborati e/o classificati in modo adeguato: anche sotto questo profilo, il Bilancio di genere rappresenta un progresso perché ha offerto l'occasione per provvedere a una diversa sistemazione delle informazioni, secondo quanto emerge dal Documento, e che da ora in poi potranno suggerire agli Uffici preposti quali dati debbano essere maggiormente accessibili e confrontabili con i dati di altri Atenei italiani ed europei.

Per quanto attiene alla struttura del documento, il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo di Teramo si articola in tre parti, precedute dalla **Presentazione** del Magnifico Rettore, del Direttore Generale e della Delegata per le Pari Opportunità, da cui si evincono motivazioni e finalità del committente politico rispetto ai temi trattati; una **Premessa** a carattere generale introduttivo che illustra le linee guida del MIUR, i presupposti normativi e le ragioni che hanno portato all'adozione del Bilancio, e da una **Nota metodologica**, che descrive gli aspetti di metodo legati alle scelte operative adottate e all'impostazione della rendicontazione. Nella parte finale del documento, si offrono alcune **Riflessioni conclusive** e un **Appendice** con gli acronimi utilizzati, indice delle tabelle e delle figure, e il Piano Triennale azioni positive 2021-2023.

Più analiticamente, la **prima parte** si apre con i richiami normativi emanati a livello internazionale e nazionale in materia di pari opportunità di genere, seguiti dall'illustrazione di come tali principi siano stati interpretati e inseriti nello Statuto di Ateneo e nel Codice Etico e nel codice di comportamento dell'Università di Teramo, per concludersi con l'esposizione degli Organi di tutela preposti alle pari opportunità in Ateneo.

La **seconda parte**, dedicata all'analisi descrittivo/quantitativa della composizione di genere dell'Università di Teramo, è preceduta da una fotografia di sintesi, per poi illustrare analiticamente la distribuzione e la condizione di genere della componente studentesca, del personale docente e del personale tecnico amministrativo (e collaboratori esperti linguistici).

Questa sezione contiene, inoltre, la descrizione del rapporto di femminilizzazione

(contributo delle docenti e delle ricercatrici) nell'attività di ricerca, negli Organi e nelle posizioni apicali di Ateneo (Facoltà, corsi di laurea, commissioni ecc.).

I dati quantitativi estratti ed elaborati dai gruppi di lavoro e dalla Task force di supporto per la stesura di questa prima sezione, provengono dalle seguenti fonti:

- per il corpo studentesco, dottorande e dottorandi e per le scuole di specializzazione i dati sono stati forniti da fonti interne (Data Warehouse di Ateneo, alimentato dai dati ESSE3) e fonti MIUR (Open Data MIUR, Anagrafe Nazionale Studenti - ANS);
- per il personale docente i dati sono stati tratti dal Portale del Ministero dell'Istruzione Universitaria e della Ricerca (OPENDATA MIUR, dataset: Personale Accademico). Per l'anno 2020, poiché il dataset non è ancora stato aggiornato, i dati sono stati forniti dall'Ufficio Personale Docente, Ufficio Concorsi; per i dati relativi ai relatori delle tesi di laurea si è fatto riferimento ai dati forniti dall'Ufficio statistico e parametri informatizzati per la didattica;
- per la ricerca e ai progetti di ricerca i dati sono stati forniti dall'Area Ricerca: fonte interna;
- per il personale tecnico amministrativo: dati del gestionale CSA (Carriere e Stipendi di Ateneo) e del Conto annuale dell'anno di riferimento;
- per la composizione di Organi e posizioni apicali i dati sono stati forniti dall'Ufficio affari generali e relazioni sindacali: fonte interna.

La **terza parte** del BdG dell'Università di Teramo offre una ricognizione delle politiche e delle azioni definite e portate avanti dall'Ateneo nel suo complesso a favore della conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio, del benessere lavorativo, dell'integrazione delle tematiche di genere nella formazione, nella didattica, nella ricerca e per il contrasto a fenomeni quali la segregazione orizzontale e verticale, mobbing, molestie e discriminazioni.

Tra le varie azioni poste in essere, si dà conto più analiticamente di alcune tra le attività di promozione di una cultura della parità di genere e della non discriminazione attraverso interventi di carattere culturale (percorsi formativi, rassegne, convenzioni), e azioni di network progettuali in collaborazione con associazioni e istituzioni regionali, nazionali e internazionali.

Le informazioni qualitative contenute in questa sezione sono state ricavate da documenti istituzionali.

L'arco temporale di riferimento della rendicontazione è l'anno solare 2020 e l'anno accademico 2019-2020. Inoltre, per consentire un'analisi delle performance di Ateneo nel tempo, e per cogliere le tendenze in atto, i dati vengono esposti su base triennale (2018-2020).

Il documento finale è stato presentato al Senato accademico nella seduta del 20 luglio 2021 e si qualifica a tutti gli effetti come documento programmatico in conformità con la normativa di Ateneo.

Componenti e ruolo del gruppo di lavoro per il Bilancio di Genere

Coordinamento Scientifico

Fiammetta Ricci Delegata del Rettore per le Pari Opportunità

Coordinamento operativo

Paola Serpietri Presidente CUG di Ateneo

Componenti Comitato per la redazione del Bilancio di Genere

Cinzia Santarelli Direttrice Generale
 Manuel De Nicola Delegato del Rettore per il Bilancio Sociale
 Facoltà di Scienze della Comunicazione
 Micaela Vitaletti Professoressa di Diritto del lavoro | Facoltà di Giurisprudenza
 Miriam Tullii Responsabile Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione
 Anna Manco Responsabile Ufficio Supporto Presidio di qualità
 Manuela Pompilii Responsabile Ufficio affari generali e relazioni sindacali
 Rita Viola Segreteria Rettore e Direttore generale
 Mario Lucchi Facoltà di Bioscienze | Servizio contabilità e supporto alla ricerca

Elaborazione dati

Loredana Toppi Area servizi agli studenti
 Ufficio Statistico e parametri informatizzati per Didattica
 Roberta De Luca Area Risorse umane | Ufficio Personale tecnico e amministrativo
 Cinzia Cipriani Area Risorse umane | Ufficio Affari generali e relazioni sindacali
 Alfredo Salvatori Area Risorse umane
 Responsabile Ufficio Personale docente e ricercatore
 Daniela Monticelli Area Risorse umane | Ufficio Personale docente e ricercatore
 Nadia Gatti Area Ricerca
 Ufficio Progettazione, valutazione e valorizzazione della ricerca
 Sergio Altitonante Area Ricerca | Ufficio Formazione alla Ricerca
 Alfonso Di Girolamo Area Ricerca
 Ufficio Progettazione, valutazione e valorizzazione della ricerca
 Alessandro Santori Area Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione
 Ufficio Stipendi
 Marco Di Loreto Area Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione

Comunicazione

Comunicazione

Monia Alessandrini Direzione generale | Staff | Ufficio Comunicazione di Ateneo
 Sergio Pipitone RadioFrequenza - Fondazione Università degli Studi di Teramo
 Monica Ferrante RadioFrequenza - Fondazione Università degli Studi di Teramo

Progetto grafico ed editoriale - Fondazione Università degli Studi di Teramo

Adele Lisciani Coordinatore Ufficio Stampa e produzioni radiotelevisive
 Lucia Fiore Ufficio Stampa e produzioni radiotelevisive

Parte Prima

Regolamentazione e organi a tutela delle Pari Opportunità

1.1 Normativa di Ateneo

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni prevede all'art. 10, accanto alla relazione annuale sulla performance, «il bilancio di genere realizzato». Al contempo, l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. 21 della l. 4 novembre 2010, n. 183, c.d. Collegato lavoro, ha istituito «il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)». Le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, emanate a ridosso dell'entrata in vigore della disposizione, sono state con la Direttiva n. 2/2019 contenente «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche» che ha aggiornato gli indirizzi contenuti nella citata Direttiva del 4 marzo 2011.

Il Parlamento europeo, da tempo, ha sottolineato l'importanza del Bilancio di genere al fine di valutare l'impatto delle politiche di bilancio, «integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi» (Risoluzione del Parlamento europeo sul gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere – 2002/2198).

Con la Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere, il Parlamento ha ribadito che «l'integrazione della dimensione di genere e il bilancio di genere sono strumenti essenziali per valutare e tenere conto degli effetti delle diverse azioni politiche e dell'utilizzo del bilancio sugli uomini e le donne, e dovrebbero essere impiegati durante tutto il processo di elaborazione delle politiche e in tutte azioni di bilanci» (punto 92) Sottolinea, inoltre, «la necessità di aumentare le risorse disponibili per i programmi dell'UE dedicati alla promozione della parità di genere e dei diritti delle donne; invita la Commissione a intensificare gli sforzi per attuare il bilancio di genere come parte integrante della procedura di bilancio in tutte le sue fasi e linee di bilancio, e a includere linee di bilancio indipendenti per azioni mirate; sottolinea che ogni nuova misura, meccanismo o strategia dovrebbe essere oggetto di una valutazione dell'impatto di genere; invita la Commissione e il Consiglio, in tale contesto, a investire nell'economia dell'assistenza e ad adottare un Care Deal

(Patto di assistenza) per l'Europa, a integrazione del Green Deal europeo; plaude al fatto che, per la prima volta, l'integrazione della dimensione di genere sarà una priorità orizzontale del QFP 2021-2027 e sarà accompagnata da una valutazione approfondita dell'impatto di genere e da un monitoraggio del programma (punto 98)».

Inoltre, il 5 marzo 2020 la Commissione Europea ha pubblicato la strategia per la parità di genere 2020-2025 individuando una pluralità di azioni per rimuovere le discriminazioni e la violenza di genere, garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato del lavoro e il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico.

Entro questa cornice gli indirizzi e le azioni di Ateneo in materia di non discriminazione, uguaglianza di genere, promozione delle pari opportunità e più in generale dei processi di inclusione sociale, muovono da un complesso assetto normativo di matrice sovranazionale e nazionale.

Andando con ordine, il principio di non discriminazione, segnatamente sulla base del genere, è sancito in ambito internazionale anzitutto nella Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (Nazioni Unite, 1979), ratificata dall'Italia nel 1985, ove si conviene l'adozione di tutte le misure adeguate per l'eliminazione delle discriminazioni e l'affermazione del principio di uguaglianza.

Prima ancora, lo stesso principio è stato riconosciuto nella Conferenza generale dell'ILO, riunita a Ginevra, il 4 giugno 1958. Premesso che la Dichiarazione di Filadelfia del 10 maggio 1944 afferma che «tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, dalla fede, dal sesso, hanno diritto di perseguire il proprio progresso materiale e il proprio sviluppo spirituale in condizioni di libertà e di dignità, di sicurezza economica e con uguali possibilità», la convenzione vieta ogni «discriminazione» che ha per effetto quello «di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione (...)». Da ultimo, con la legge 15 gennaio 2021, n. 4 è stata *ratificata la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.*

Il principio di non discriminazione trova poi ulteriore conferma nella Carta sociale europea approvata dal Consiglio d'Europa nel 1961 che afferma «il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione».

A livello europeo, il principio di non discriminazione è stato riconosciuto nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea proclamata a Nizza il 9 dicembre 2009, all'art. 21 «è vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale».

Altresì, il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea impegna l'Unione a inte-

grare la dimensione di genere in tutte le sue azioni (art. 8) e attribuisce al Consiglio la competenza ad adottare provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso (art. 19); l'azione degli Stati membri è promossa in diversi settori e, in particolare, nella parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro (art. 153). La Dichiarazione n. 19, allegata al trattato di Lisbona, afferma che l'Unione e gli Stati membri sono impegnati "a lottare contro tutte le forme di violenza domestica" e a "sostenere e proteggere le vittime".

A tal riguardo, l'Unione ha adottato una serie di provvedimenti rivolti agli Stati membri tra cui da ultimo, la proposta di Direttiva 5 marzo 2021, volta a rafforzare l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi. La proposta di direttiva mira «a richiamare in uno strumento legislativo di natura vincolante gli obblighi di parità retributiva u/d risalenti alla direttiva 1975/117, ora previsti nella direttiva di rifusione n. 2004/56, stante la perdurante inattuazione a livello europeo della parità salariale, malgrado la raccomandazione n. 124 del 2014 invitasse gli Stati membri a conformarsi a tale obbligo fornendo linee-guida per implementare tale principio fondamentale previsto dal Trattato (art. 157, c. 3) e ribadito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (art. 23) e dal Pilastro sociale europeo».

Tra le altre Direttive recepite nel nostro ordinamento si rammentano: la direttiva 79/7/CEE, del 19 dicembre 1978, che impone la graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale; la direttiva 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992, che introduce misure volte a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento; la direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura; la direttiva 2010/41/CE, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e. In generale, tali provvedimenti vietano le discriminazioni c.d. dirette, ovvero le discriminazioni basate esplicitamente sul sesso, le discriminazioni indirette, ovvero le misure che, pur essendo apparentemente neutre, producono l'effetto di svantaggiare i lavoratori di un determinato sesso, e le molestie, ovvero le situazioni nelle quali si verifica «un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo» (cfr. l'art. 2, c. 1, lett. c, direttiva 2006/54/CE).

Sul piano dell'ordinamento interno, la Costituzione italiana sancisce sia il principio di uguaglianza formale all'art. 3 primo comma, come uguaglianza davanti alla legge, sia sostanziale, come rimozione degli ostacoli che limitano di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione dei lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (art. 3, 2 Cost.).

Tale principio è integrato dall'art. 37 della Costituzione che specificatamente afferma «la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale ade-

guata protezione». Al contempo, l'art. 51 della Costituzione stabilisce: «Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini».

Nei luoghi di lavoro l'effettiva attuazione del principio di non discriminazione viene promossa dall'art. 15 dello Statuto dei lavoratori, che vieta le discriminazioni anche per sesso, oltre che per motivi politici e religiosi, razza e lingua (art. 13, L. n. 903 del 1977), per handicap, età, orientamento sessuale e convinzioni personali (art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 216 del 2003).

Seguono poi la previsione del rispetto del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne esplicitamente riportato nel D.Lgs 165/2001 Testo unico in materia di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione. Più nello specifico, viene vietata ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, in base, tra l'altro, al genere, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 1). La L. 28 novembre 2005, n. 246, in materia di "Semplificazione e riassetto normativo", ha previsto la riorganizzazione delle disposizioni vigenti anche in materia di pari opportunità (art. 6), cui si è provveduto con il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il cd. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", successivamente modificato.

Il D.Lgs 151/2001 raccoglie, invece, in uno corpo organico, i testi normativi in materia di tutela della maternità e della paternità da integrare con la direttiva 2019/1158/UE, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 e stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne riallocando i compiti di cura sulla coppia genitoriale.

Altresì, il D.Lgs. n. 198/2006, che recepisce anche la direttiva 2006/54/CE, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ha adottato disposizioni in materia di non discriminazione, uguaglianza e promozione delle pari opportunità, tra le quali è basilare la predisposizione, da parte delle pubbliche amministrazioni, di piani di azioni positive «tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne» (art. 42 e ss., spec. art. 48).

In raccordo con l'impianto normativo delineato, l'Università di Teramo ha adottato politiche di pari opportunità intese «in senso ampio», non solo sul fronte delle differenze di genere tra uomini e donne, ma anche su aspetti relativi all'inclusione sociale e lavorativa. A questo proposito, le disposizioni principali sono previste nello Statuto di Ateneo (D.R.D.R. 361 - 31.10.2012 Aggiornato: D.R. 94 - 19.3.2014; D.R. 285 - 7.8.2014; D.R. 215 - 19.5.2016 A seguito della pubblicazione del D.R. n. 215 del 19.5.2016 sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - serie generale del 6.6.2016 - è entrato in vigore il nuovo testo dell'art. 33 dello Statuto di Ateneo riguardante il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e nel Codice Etico (D.R. n. 157 del 10 maggio 2017). Lo Statuto dedica al tema della non discriminazione, dell'uguaglianza e delle pari opportunità una specifica disposizione tra i principi di indirizzo. Lo Statuto provvede, inoltre, a istituire il CUG, dando così attuazione a quanto previsto dalla legislazione nazionale (art. 33).

1.2 Organi e figure preposti alla tutela delle Pari Opportunità in Ateneo

Il CUG

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro

Il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG) è un organismo costituito ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, unifica tutte le funzioni che le leggi, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuivano in precedenza ai Comitati Pari Opportunità e Mobbing.

Istituito dalla Legge n. 183/2010, costituito in Ateneo nel 2015 e insediato in prima convocazione il 26 aprile 2016, il CUG ha sostituito il precedente Comitato pari opportunità e Comitato paritetico contro il fenomeno del mobbing.

Il CUG ha funzioni propositive, consultive e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni, nell'ambito delle competenze previste dalla legge e dall'art. 33 dello Statuto di Ateneo.

Si avvale dei servizi dell'Ateneo dedicati alla promozione del benessere lavorativo e opera in collaborazione con le altre figure e strutture preposte nell'ateneo per la tutela e promozione delle pari opportunità e del benessere di chi lavora.

Nell'ambito delle competenze riconosciute dalla legge e dallo Statuto di Ateneo, il CUG può svolgere in particolare i seguenti compiti:

- proporre piani di azioni positive per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità;
- proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo, come le indagini conoscitive e di clima, idonei a conoscere, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il mobbing;
- fornire pareri non vincolanti sui piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita-lavoro;
- svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni positive, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro, anche attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi.

Il CUG dell'Università degli Studi di Teramo è stato costituito con DR del 22 dicembre 2015 (composizione non completa) e nella sua composizione completa il 4 febbraio 2016 e su convocazione del Rettore si è insediato in prima convocazione il 26 aprile 2016, designando quale presidente la dottoressa Paola Serpietri.

Cognome	Nome	componente	rappresentante
Di Giacinto	Oriana	effettivo	Amministrazione
Lupino	Massimo	effettivo	Amministrazione
Consorti	Biagio	effettivo	Amministrazione
Serpietri	Paola	effettivo	Amministrazione
Natale	Rosalba	effettivo	Amministrazione
Braga	Adolfo	effettivo	Sindacale
Castagna	Cristian	effettivo	Sindacale
Guercioni	Giuseppina	effettivo	Sindacale
Izzi	Natalia	effettivo	Sindacale
Capitano	Francesco	effettivo	Sindacale
Vitaletti	Micaela	effettivo	Facoltà Giurisprudenza
Ramazzotti	Solange	effettivo	Facoltà di Bioscienze
Di Tommaso	Morena	effettivo	Facoltà di Medicina Veterinaria
Zocchi	Angela	effettivo	Facoltà di Scienze della comunicazione
Michetti	Michela	effettivo	Facoltà di Scienze Politiche
Esposito	Luigi	effettivo	Studente
De Angelis	Manuela	effettivo	Studente
Camerini	Giulia	supplente	Amministrazione
Ambrosini	Cinzia	supplente	Amministrazione
Ripani	Alfonso	supplente	Amministrazione
Di Filippo	Marco	supplente	Amministrazione
Daniele	Giancarlo	supplente	Amministrazione
Natali	Rossella	supplente	Sindacale
Quieti	Gabriella	supplente	Sindacale
Di Serafino	Guido	supplente	Sindacale
Salvatori	Emiliano	supplente	Sindacale
Monticelli	Daniela	supplente	Sindacale
Sandirocco	Luigi	supplente	Facoltà Giurisprudenza
Chiodo	Emilio	supplente	Facoltà di Bioscienze
Tiscar	Pier Giorgio	supplente	Facoltà di Medicina Veterinaria
D'Autilia	Gabriele	supplente	Facoltà di Scienze della comunicazione
Forcellese	Tito	supplente	Facoltà di Scienze Politiche
Gabriele	Simone	supplente	Studente
Brunelli	Rebecca	supplente	Studente

Tabella 1 - Componenti effettivi e supplenti del CUG UniTE

La Delegata alle Pari Opportunità

Le funzioni legate alla promozione degli aspetti relativi alla promozione delle pari opportunità, sono state attribuite dal Magnifico Rettore dal 2018 al 2020, alla Delegata alle pari opportunità e alla formazione per la legalità Prof.ssa Fiammetta Ricci.

In virtù delle funzioni a lei attribuite, la Delegata ha programmato e agito nell'area della prevenzione e del contrasto alla violenza di genere svolgendo attività di formazione, di didattica innovativa, di ricerca, sensibilizzazione e comunicazione su questioni di genere, promuovendo azioni positive in linea programmatica con il PAP di Ateneo.

Nello specifico, ha contribuito alla definizione delle linee di indirizzo e alla indicazione di aree di intervento elaborando un documento per i lavori del Piano strategico di Ateneo su PO e tematiche di genere, attraverso cui suggerire lo sviluppo di progetti e azioni positive per la garanzia e la promozione delle pari opportunità in una prospettiva di genere, operando in rete con altri organismi e associazioni sia interni all'Università che del territorio; in sintesi, un documento volto a considerare, programmare e attuare strategie e iniziative, sia per la governance e l'amministrazione, che per l'area ricerca, formazione e terza missione.

E si è impegnata a garantire a tutti coloro che studiano e lavorano in Ateneo il diritto alla tutela da qualsiasi atto o tipo di comportamento discriminatorio, soprattutto per quanto riguarda le molestie di tipo sessuale o morale. A tale scopo, è intervenuta talvolta, in via informale e formale, per dirimere comportamenti psicologicamente o sessualmente molesti, atti a ledere la dignità di chi studia o lavora nell'Ateneo teramano.

La Delegata alle Po, inoltre, ha ideato e promosso, negli a.a. 2019 e 2020 un Laboratorio di Didattica Innovativa Interdisciplinare per tutti gli studenti dell'Ateneo con riconoscimento di Cfu sulle tematiche di genere, il L.A.D.I., aperto anche agli esterni come corso di formazione professionale, che negli anni sta riscuotendo molte adesioni e alto gradimento. (Si veda Parte terza, punto 3.3 -a).

In particolare, nel triennio 2018-2020, la Delegata per le Pari Opportunità dell'Università di Teramo, ha realizzato convegni sulle tematiche della differenza di genere e del contrasto alla violenza di genere, seminari intercattedra sulle politiche europee volte a promuovere le pari opportunità e il gender mainstreaming e preso parte come relatrice a incontri di formazione per studenti e componenti del CUG di Ateneo.

In occasione del 25 novembre sono state realizzate ogni anno mostre fotografiche, incontri tematici e altre iniziative insieme agli studenti per sensibilizzare sul fenomeno del femminicidio attraverso canali di diffusione e comunicazione sia attraverso il web che attraverso Radio Frequenza, la radio dell'Università di Teramo.

Inoltre, negli anni accademici 2018-2020, in collaborazione con Cpo della Provincia di Teramo, Unite è partner capofila del Premio "Filomena Delli Castelli, e la prof.ssa F. Ricci è Presidente della Giuria giudicatrice, concorso promosso dal CPO del Comune di Giulianova con il patrocinio della Regione Abruzzo e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per studenti delle Scuole Superiori della provincia di Teramo e non solo, volto alla promozione della donna nella politica, nella società e nella comunicazione, con un'attenzione specifica al fenomeno del mobbing, stalking e violenza di genere.

La Delegata ha svolto anche numerosi interventi nello spazio radiofonico "Prof. me lo spiega?" di Radio Frequenza, incentrati sulla promozione di una nuova cultura di genere, sull'analisi del fenomeno della violenza sulle donne e sul sessismo ancora molto presente nella comunicazione, nella politica e anche nella cultura accademica.

Ha partecipato come relatrice a molti convegni promossi nel territorio da enti, associazioni e istituzioni varie (Provincia di Teramo, Comune di Teramo, Prefettura, Corpo di Polizia, Europa Lavoro, Centro studi H. Arendt, Teramo Nostra, Piccola Opera Caritas, Ass. Nuovi Orizzonti, Cittadinanza Attiva, CIF di Pescara, ecc.), come Delegata del

Rettore, come portavoce delle attività di ricerca in Ateneo sulle tematiche di genere, e come studiosa di etica della differenza e di simbolica della differenza.

La Delegata alle PO è stata negli ultimi anni anche membro consultivo del CUG come figura pro-rettoriale dell'Università di Teramo, fin dal suo costituirsi a sostituzione e integrazione delle funzioni del Comitato pari opportunità, di cui era stata già Presidente, e del Comitato paritetico contro il fenomeno del Mobbing.

Nel 2018 l'Università di Teramo ha aderito al Tavolo di lavoro-Cabina di regia del Protocollo d'intesa per la «prevenzione e il contrasto alla violenza di genere, della violenza intrafamiliare, della violenza assistita e degli atti persecutori, per la promozione e attuazione dei programmi di recupero dei soggetti maltrattanti e dei programmi di sostegno alle vittime di reato», promosso dalla Prefettura di Teramo, di cui sono referenti di Ateneo la prof.ssa Laura Di Filippo della cattedra di Criminologia, e la prof.ssa Fiammetta Ricci, Delegata alle PO e alla integrazione culturale.

Network di ricerca

Nel 2018/2019 e 2019/2020 la professoressa Fiammetta Ricci, titolare del Corso interdisciplinare *Etica della differenza e politiche di genere* (2019), e *Politica della differenza e questioni di genere* (2020), ha coordinato un Laboratorio di Didattica Innovativa interdisciplinare sulla cultura di genere, collaborando con un gruppo di docenti appartenenti a tutte le Facoltà dell'Ateneo teramano, che ha costituito un gruppo di lavoro e di ricerca in continua espansione e dialogo tra discipline. Il LADI inoltre è aperto alla partecipazione da parte di associazioni, organismi di parità della Provincia e della Regione, amministratori politici, professionisti e operatori impegnati in campi di interesse oggetto del Corso.

Tali Corsi di formazione (LADI 2019 e 2020) hanno fatto riscontrare un alto gradimento da parte dei partecipanti e l'elaborazione di progetti, convenzioni e accordi quadro con associazioni e organismi del territorio locale e nazionale, nonché ricerche e pubblicazioni, come:

- il **Progetto FARDIB 2020** su *Vulnerabilità e valorizzazione della differenza nelle democrazie contemporanee. Profili etico-politici, giuridici e sociologici*, a cura di F. Ricci, A. Di Giandomenico e C. Diodati, che è stato presentato e oggetto di un modulo didattico congiunto nel Laboratorio *Politica della differenza e questioni di genere* 2020 del (V modulo, lezioni del 7 e 11 dicembre 2020);
- il **Progetto** in convenzione con il Ministero dell'Interno e Onlus On The Road **La violenza contro le donne nella protezione internazionale**, nato come percorso formativo promosso dalla Commissione territoriale per il riconoscimento della protezione internazionale delle donne di Ancona, On The Road e Università di Teramo, il cui documento di report finale è pubblicato on line.
- il **Progetto Erasmus+ Sport Programme “Corporate governance in sport organizations: a gendered approach (GESPORT)”**. Partecipanti: Università di Zaragoza (coordinatore), Università di Teramo (Italia), Università di Leicester (Regno Unito), Università di Minho (Portogallo), Università di Sakarya (Turchia).

Responsabile dell'Unità di ricerca dell'Università degli Studi di Teramo, la dottoressa Tiziana Di Cimbrini. Il progetto ha durata triennale anni, da gennaio 2018 a dicembre 2020, ma poiché l'emergenza pandemica ha ostacolato il raggiungi-

mento di alcuni obiettivi, l'Unione Europea ha concesso una proroga di un anno. Pertanto il progetto ha scadenza il 31 dicembre 2021.

Il progetto si pone l'obiettivo di perseguire le pari opportunità tra uomo e donna nell'ambito degli organi decisionali delle società sportive. Il principale obiettivo del progetto è di agevolare l'ingresso delle donne negli organi di governo delle organizzazioni e delle federazioni sportive di tutti gli sport nell'ambito delle azioni Erasmus + sports. Il risultato atteso del progetto è quello identificare misure per la promozione della parità di genere nelle decisioni di corporate governance nelle organizzazioni sportive.

1.3 Documenti strategici

Con l'approvazione del Piano Strategico 2019/2021 (D.R. 293 del 31/05/19), del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, anno 2021 (approvato dal SA e CDA nelle rispettive sedute del 10-16 dicembre 2020) l'Università degli Studi di Teramo ha avviato un complesso processo di cambiamento mirato a una gestione sempre più integrata dei cicli della performance e del bilancio.

Il Piano Strategico rappresenta il principale documento di pianificazione al quale si riferiscono tutti gli altri strumenti di programmazione, in un compiuto processo di definizione degli obiettivi, di controllo e valutazione dei risultati conseguiti.

Il Piano strategico 2019/2021 è stato elaborato attraverso un percorso condiviso che ha coinvolto tutta la comunità accademica nell'identificazione della visione, della missione, degli obiettivi, delle strategie, delle azioni e degli indicatori di monitoraggio, un coinvolgimento così ampio radica un forte senso d'identità da alimentare non solo con la condivisione degli obiettivi, ma soprattutto con l'attenzione alla persona e alle sue più alte aspirazioni in tutte le fasi del percorso professionale. Tale coinvolgimento si estende anche ai suoi interlocutori privilegiati: lo studente e la società. Esso identifica 5 linee strategiche suddivise in azioni da perseguire nel periodo 2019-2021.

Nell'ambito dell'area strategica amministrazione e servizi agli utenti del predetto Piano Strategico sono individuate specifiche azioni volte a migliorare la funzionalità gestionale, migliorare le azioni volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione anche in linea con il codice etico di Ateneo, promuovere azioni volte a favorire la realizzazione del bilancio di genere, promuovere il riequilibrio delle componenti di genere in Organismi, commissioni, comitati, organi collegiali e migliorare l'integrazione e il benessere lavorativo, valutando anche la parità di genere nelle progressioni di carriera del personale amministrativo e docente.

Nel Piano Integrato della performance 2019/2020 è stato inserito come obiettivo la redazione del bilancio di genere e sociale.

L'obiettivo principale dell'Università degli Studi di Teramo è quello di attribuire alla ricerca un ruolo sempre più significativo nel contesto delle attività volte a favorire lo sviluppo dell'Ateneo. A tal fine l'impegno principale dell'Università degli Studi di Teramo è quello di creare condizioni favorevoli affinché la vocazione scientifica dell'Ateneo possa esprimersi al livello più elevato possibile, attraverso opportune azioni di stimolo e di sostegno, anche finanziario, per valorizzare il patrimonio di capitale umano e di dotazioni infrastrutturali della ricerca. Considerato che il principale programma di finanziamento della ricerca europea ha indicato la questione del genere come una problematica trasversale (gender as a cross-cutting issue) che investe non soltanto l'aspetto della presenza di entrambi i sessi nei gruppi di ricerca e nei vari livelli decisionali, ma anche l'aspetto dei contenuti della ricerca, l'Università di Teramo sia nei progetti di tipo regionale che nazionale, ma soprattutto di tipo internazionale, incrementerà la già forte attenzione alla rimozione della disparità di genere nella ricerca scientifica.

Nello sviluppo di obiettivi e azioni per la didattica, così come per l'attività di ricerca,

l'Ateneo porrà una crescente attenzione verso le pari opportunità (di genere, sociali, culturali, ecc.) e verso lo sviluppo di politiche per facilitare il diritto allo studio. A tale scopo verranno incoraggiate politiche volte a facilitare l'integrazione e l'attività formativa degli studenti lavoratori e verranno strutturati percorsi formativi volti a potenziare l'inserimento nel mondo del lavoro degli studenti con il più alto rendimento.

Il **Piano triennale delle Azioni Positive** è un documento programmatico avente lo scopo di introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di iniquità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente. Lo strumento, introdotto dal governo italiano con la Legge 125/1991 e con il D.L. 198/2006, mira a riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, laddove si presenti un divario fra generi non inferiore a due terzi (D.Lgs. 198/2006, art. 48, co. 1).

Il Piano triennale di Azioni Positive - PAP 2021/2023 - dell'Università degli Studi di Teramo finalizzato a promuovere e a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e fondato sui principi di non discriminazione, rispetto delle pari opportunità e rifiuto di ogni forma di violenza, abuso o intimidazione è stato approvato nelle rispettive sedute del Senato Accademico e del Consiglio di amministrazione del 20 e 28 aprile 2021.

Il PAP si sviluppa a partire dall'analisi di alcune aree di criticità riscontrate nel periodo di attività del CUG, nelle sue fasi di osservazione e consultazione, cui segue l'individuazione di specifiche aree di intervento e delle relative azioni da adottare per risolvere le problematiche. L'Amministrazione, di concerto con il CUG, si impegna a promuovere e ad assicurare la realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste da questo Piano, che si qualifica a tutti gli effetti come documento programmatico in conformità con la normativa di Ateneo.

In relazione a quanto sopra, al fine di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti della comunità universitaria, nonché azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, di prevenzione e rimozione di possibili discriminazioni e trattamenti non rispettosi dei principi di uguaglianza e inclusione, il CUG ha proposto per il triennio 2021– 2023 le seguenti aree di intervento:

Azione A Operatività del CUG

Azione B Strategie di lotta alla discriminazione e alla sensibilizzazione verso i temi di genere e Promozione di attività e progetti per una cultura di rispetto delle differenze

Azione C Bilancio di Genere

Azione D Conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa

Azione E Formazione permanente

Azione F Salute e benessere



AULA 12
FALCONE
BORSELLINO

AULA
11

Parte Seconda

Composizione di genere dell'Università degli Studi di Teramo

2.1 Un quadro generale sulla composizione di genere

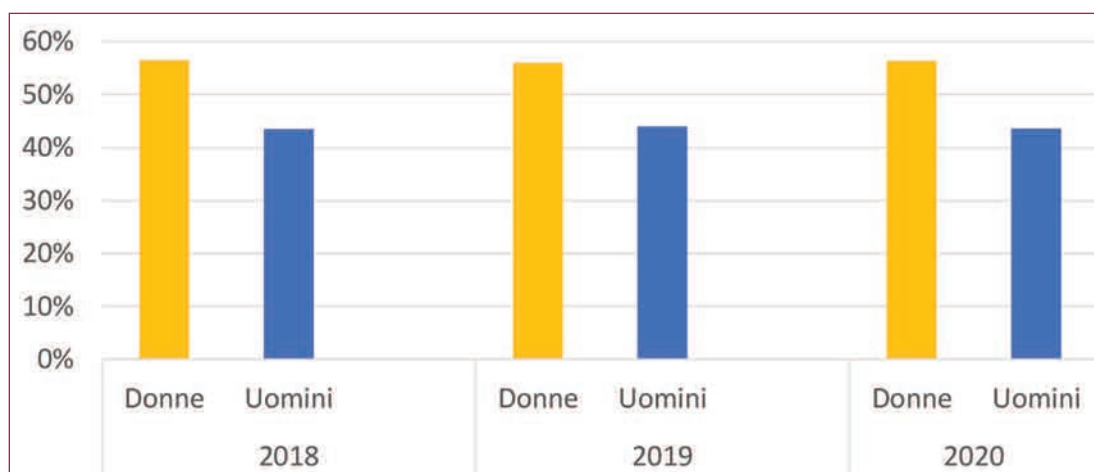


Grafico 1 - Valori percentuali genere in Ateneo

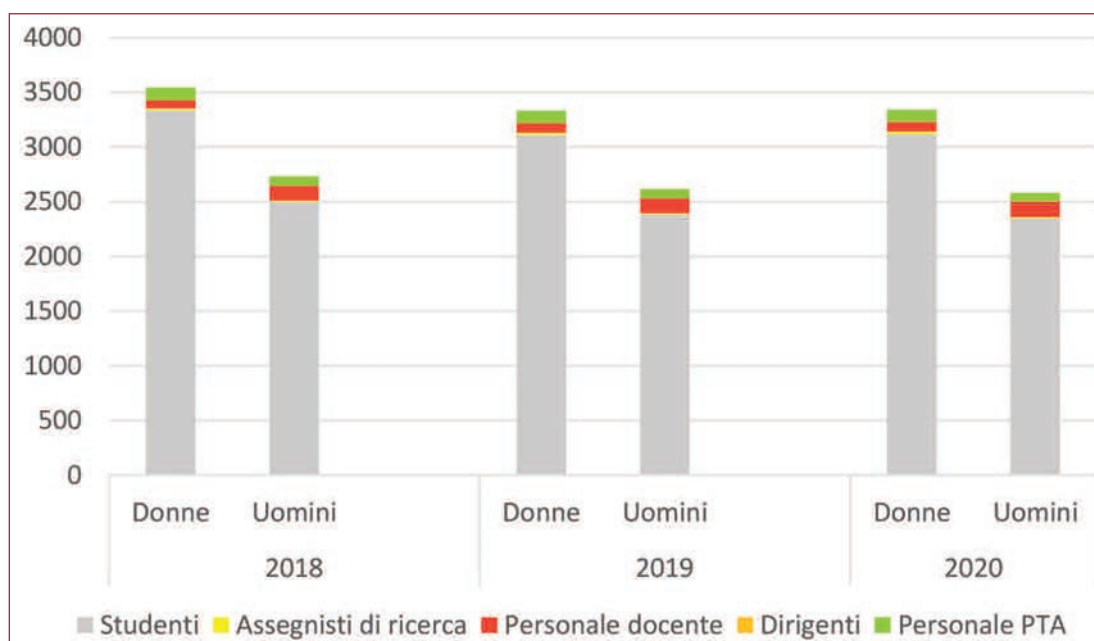


Grafico 2 - Composizione di genere per componenti Ateneo anni 2018-2020

2.2 Componente studentesca, Scuole di Dottorato e di Specializzazione

La componente studentesca dell'Università di Teramo è composta, in termini complessivi di iscritti, da una prevalenza di donne rispetto agli uomini (57% vis-à-vis, 43% nell'anno accademico 2019/2020).

Nel corso del tempo, complessivamente, la partecipazione della componente studentesca femminile ai corsi di laurea è rimasta abbastanza stabile. Guardando al grafico 3 si osserva che nel corso degli ultimi tre anni accademici, tenendo insieme tutti i cicli (laurea, laurea magistrale, laurea a ciclo unico) di tutta l'offerta formativa dell'Ateneo, la componente femminile è rimasta abbastanza stabile nel tempo.

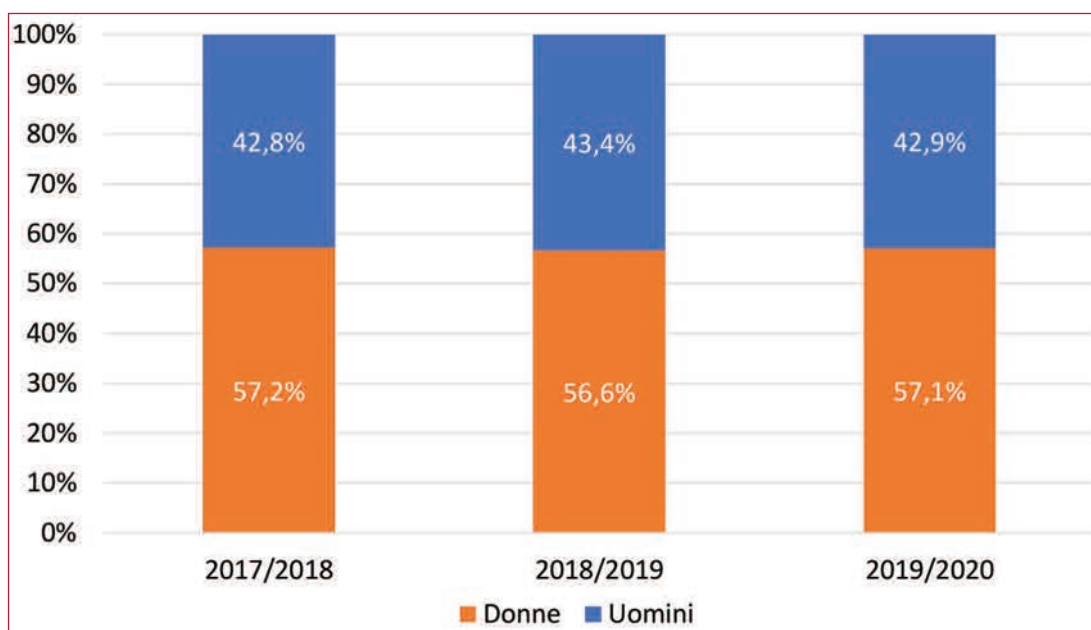


Grafico 3 - Iscritti ai corsi universitari per genere

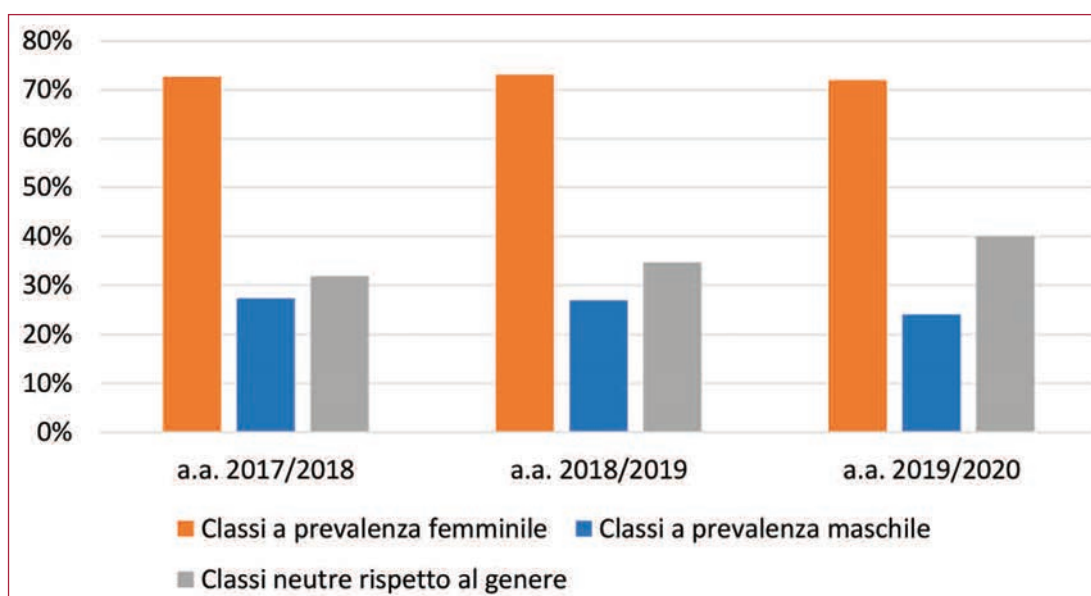


Grafico 4 - Prevalenza di genere nei Corsi di laurea

Di seguito si propone una riclassificazione dell'articolazione donne/uomini degli studenti per discipline così come categorizzate dal Mur. Più in dettaglio si evidenziano le seguenti corrispondenze rispetto ai Corsi di Studio dell'Ateneo:

- discipline umanistiche e artistiche: L3 DAMS, LM 65 Media, arti e culture;
- scienze naturali, matematiche e statistiche: L2 Biotecnologie, LM9 Reproductive biotechnologies;
- attività imprenditoriali, commerciali e diritto: L14 Servizi giuridici, L18 Economia, LMG/01 Giurisprudenza;
- scienze sociali, giornalismo e informazione: L20 Scienze della comunicazione, L36 Scienze politiche, LM59 Management and business communication, LM62 Scienze politiche internazionali, LM63 Scienze delle amministrazioni;
- agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria: L26 Scienze e tecnologie alimentari, L26 Viticoltura ed enologia, L38 Tutela e benessere animale, LM42 Medicina veterinaria, LM70 Food science and technology, LM86 Scienze delle produzioni animali sostenibili;
- servizi: L15 Scienze del turismo.

Le donne rappresentano i due terzi degli iscritti nelle discipline umanistiche e artistiche, nelle scienze naturali, matematiche e statistiche e nell'agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria (grafico 5).

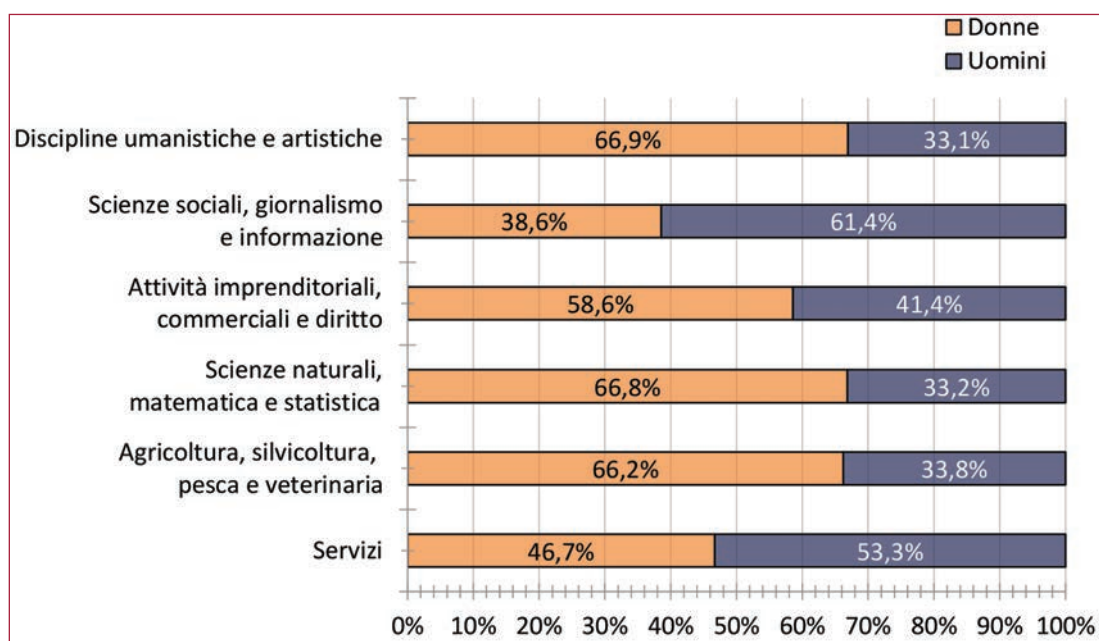


Grafico 5 - Percentuale di studenti iscritti per discipline (a.a. 2019/2020)

Se si considerano le lauree triennali, la componente femminile si attesta al 53%. Tale dato complessivo nasconde forti differenze. Le differenze maggiori si osservano nel confronto tra le discipline umanistiche e artistiche, nelle quali la presenza delle donne supera il 70% e le scienze sociali, giornalismo e informazione, dove è la presenza maschile a rappresentare i due terzi del totale (Grafico 6).

Nelle lauree specialistiche/magistrali le donne rappresentano il 55% del totale.

In tale percorso, a prescindere dalle discipline, la componente maschile risulta essere sempre minoritaria, ma non si osservano differenze marcate, fatta eccezione

per le scienze naturali, la matematica e la statistica che presentano una forte attrattiva per le donne, che superano il 70% del totale degli iscritti (Grafico 7).

Nelle lauree a ciclo unico le donne rappresentano una netta maggioranza degli iscritti (Grafico 6). Nel caso delle scienze naturali, della matematica e della statistica le donne superano il 60% del totale degli iscritti, mentre nel caso dei servizi solo il 26% degli iscritti ai corsi è un uomo.

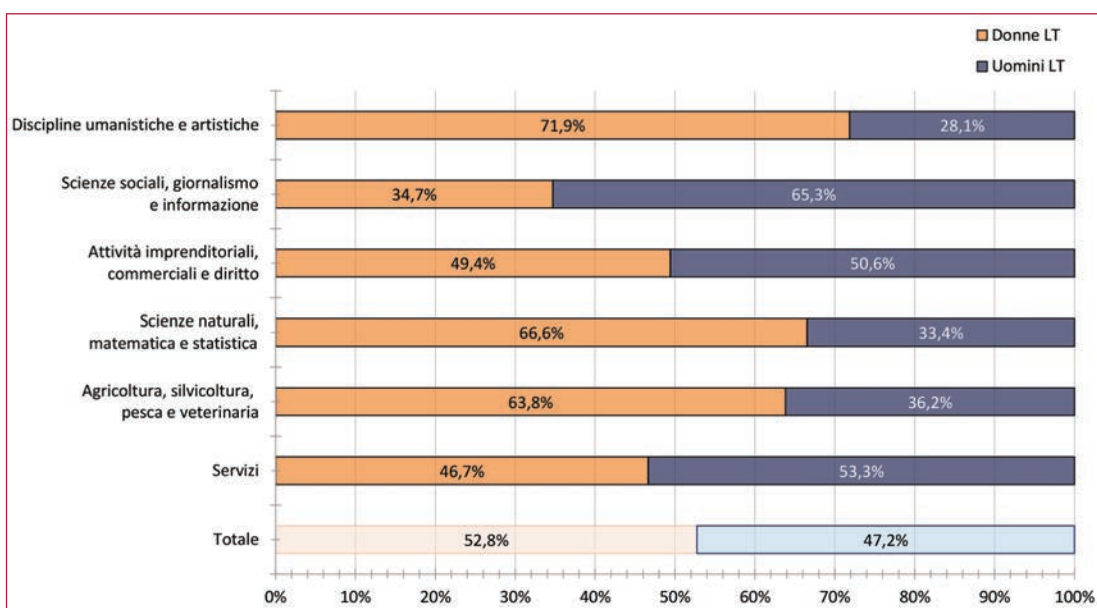


Grafico 6 - Percentuale di studenti iscritti nei corsi di laurea triennali (a.a. 2019/2020)

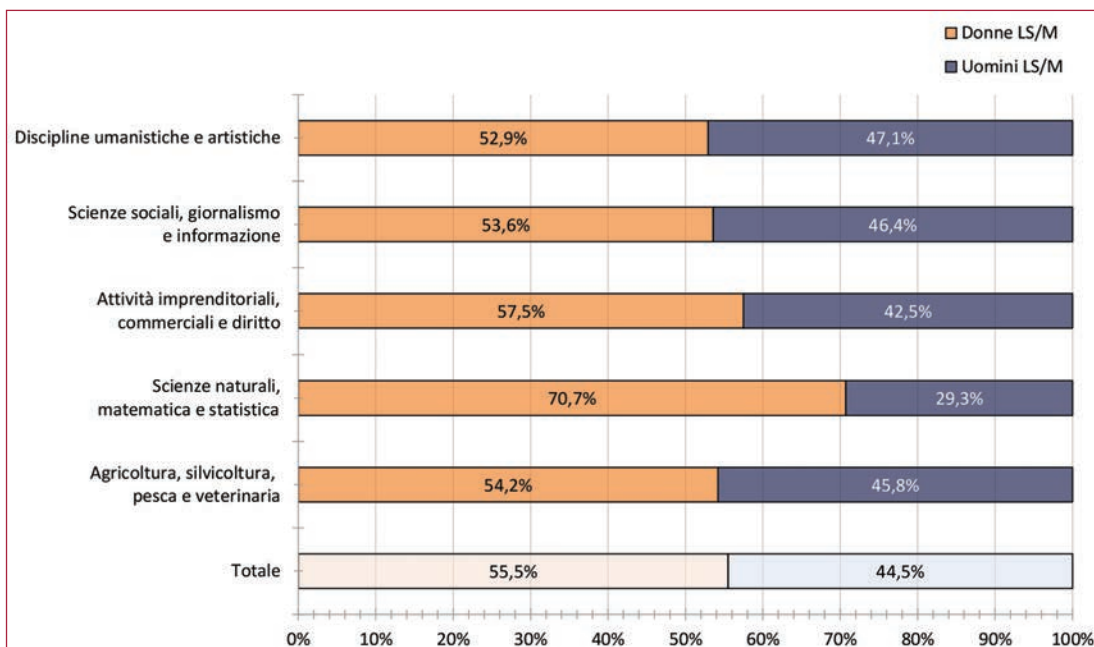


Grafico 7 - Percentuale di studenti iscritti nei Corsi di laurea specialistica e magistrale (a.a. 2019/2020)

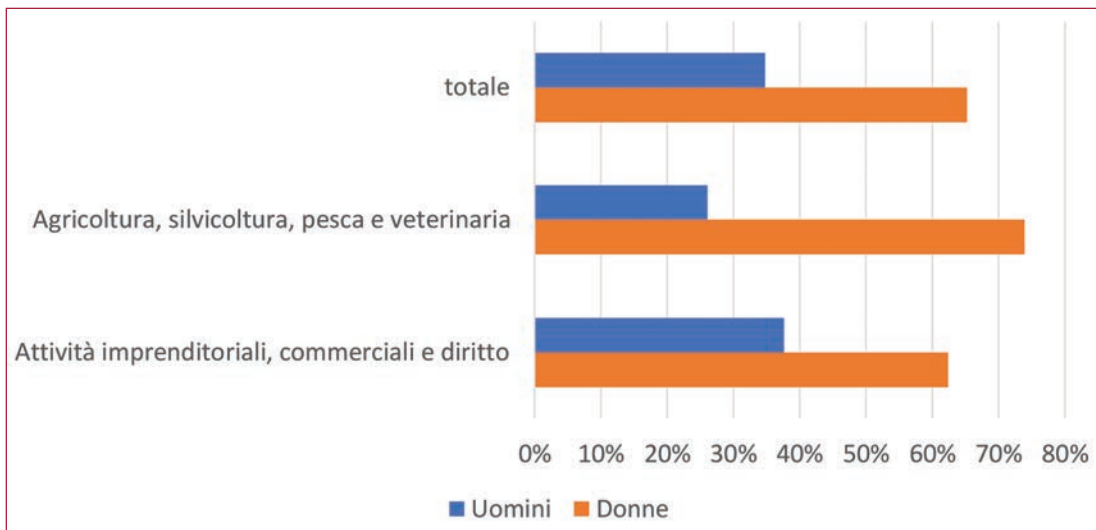


Grafico 8 - Lauree a ciclo unico (a.a. 2019/2020)

Disaggregando per ciascuno dei tre anni accademici osservati tale dato relativo all'area disciplinare del corso, si osserva che le donne nelle discipline umanistiche e artistiche e nelle scienze sociali, giornalismo e informazione sono lievemente aumentate in termini di numero di iscritti rispetto alla componente maschile, appannaggio dell'area dei servizi nella quale si osserva una marcata riduzione nel tempo delle iscrizioni delle donne (grafico 9).

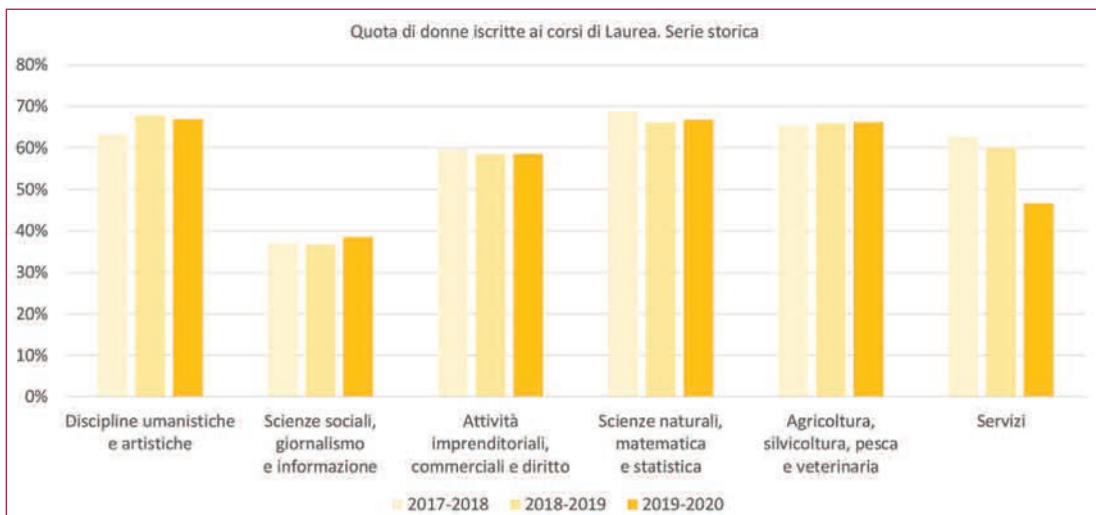


Grafico 9 - Andamento nel tempo degli iscritti. Componente femminile rispetto al totale degli iscritti a.a. 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020

Andando a considerare la partecipazione ai programmi di mobilità internazionale, si evince dal grafico 10 che la componente femminile partecipa maggiormente a programmi in uscita e tale dato è stabile nel corso degli ultimi tre anni accademici. Da un punto di vista degli studenti che partecipano ai programmi internazionali verso l'Università di Teramo, è ancora la componente femminile a essere maggiormente interessata a questi scambi internazionali. Nel primo anno accademico osservato la componente femminile in entrata rappresentava oltre il 70% del totale,

mentre nei due anni successivi tale sproporzione si è ridotta pur rimanendo sbilanciata verso una maggior rappresentanza della componente femminile.

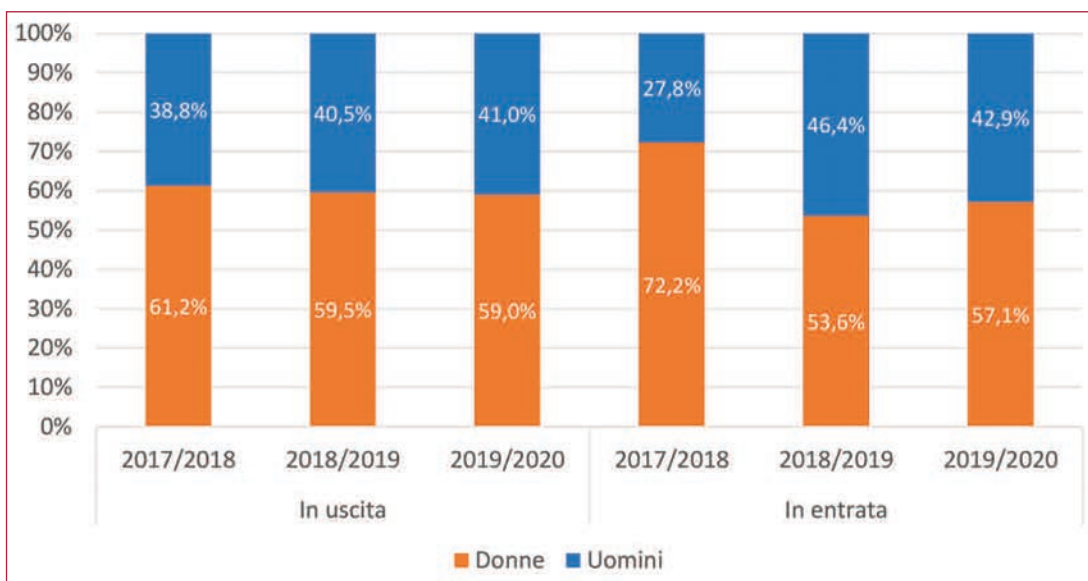


Grafico 10 - Percentuale di studenti in mobilità internazionale

Passiamo ora a confrontare la carriera studentesca per genere. Nel grafico 11 si osserva che in termini di voto di laurea le donne conseguono il titolo con una votazione mediamente più alta. Le donne che ottengono un voto minore (o uguale) a 100 rappresentano il 39% delle laureate, mentre per gli uomini tale punteggio viene ottenuto dal 55% dei laureati.

Il titolo viene conseguito con lode dal 24% delle laureate e solo dal 15% dei laureati.

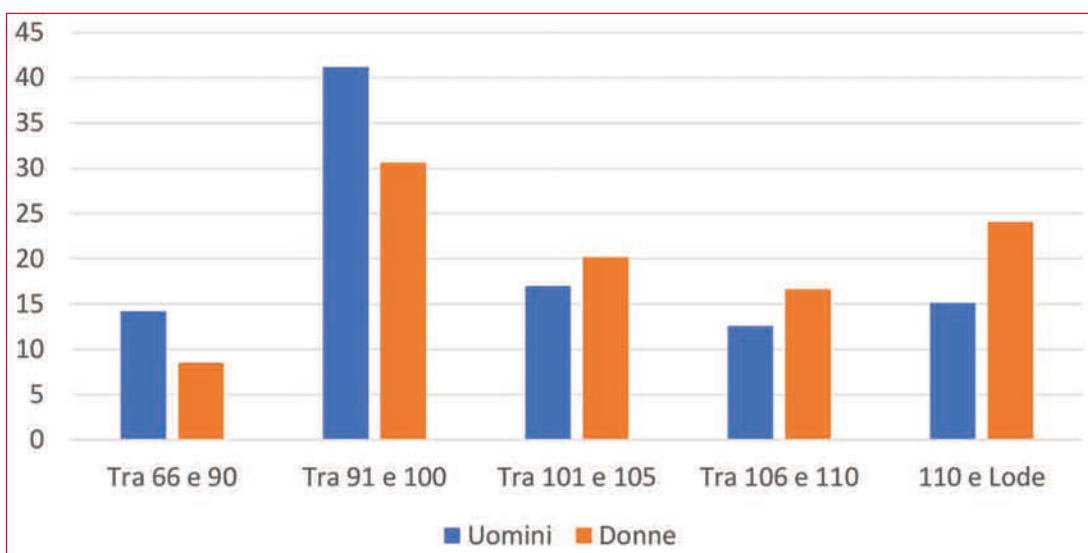


Grafico 11 - Laureati per voto di laurea (anno 2019)

È poi interessante osservare il dato relativo alla percentuale degli studenti che abbandonano gli studi al primo anno (grafico 12). Nel caso della laurea triennale si osserva

che le differenze di genere si sono ridotte nel tempo, passando da 3 p.p. nel 2017/2018, 2 p.p nell'anno successivo e nello scorso anno accademico si sono ulteriormente ridotte in valore assoluto di 1 p.p., ma in realtà gli abbandoni dei maschi sono aumentati fino a superare il precedente trend relativo alle femmine. Tuttavia il tasso di abbandono è cresciuto in termini di livelli complessivi (donne + uomini) nel corso degli anni osservati.

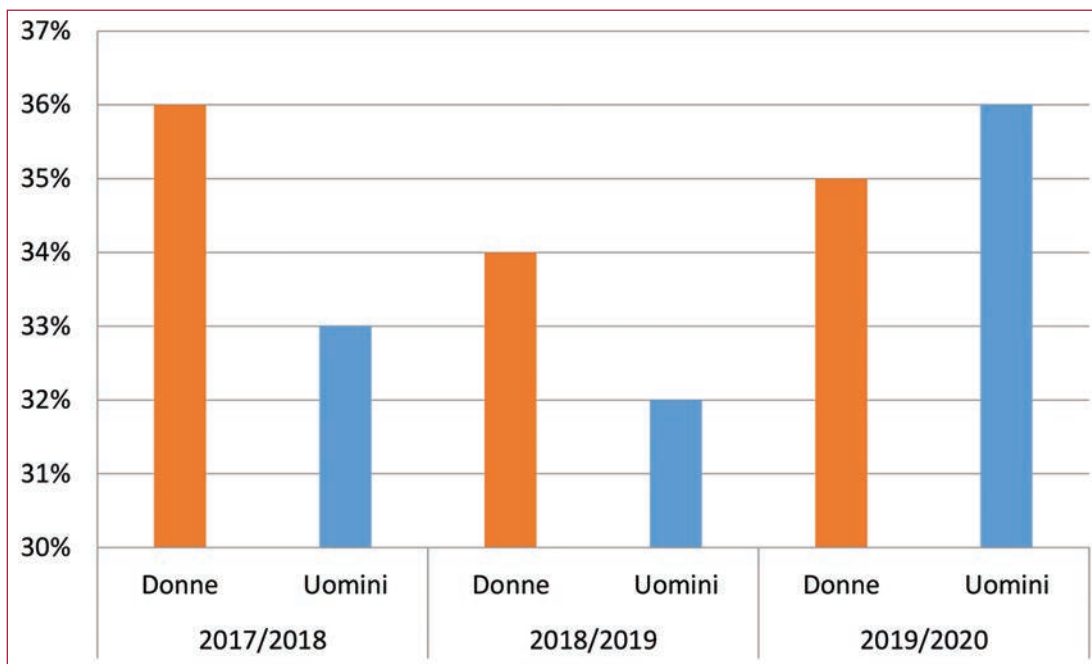


Grafico 12 - Tasso di abbandono al primo anno per lauree triennali

Per le lauree Magistrali e specialistiche si osserva che per le donne il fenomeno è cresciuto nel tempo passando dal rappresentare un'entità quasi irrisoria a rappresentare nell'ultimo anno osservato circa il 10% delle matricole, raggiungendo il dato degli uomini che presentano parallelamente, nello stesso arco temporale, una dinamica opposta, in riduzione (grafico 13).

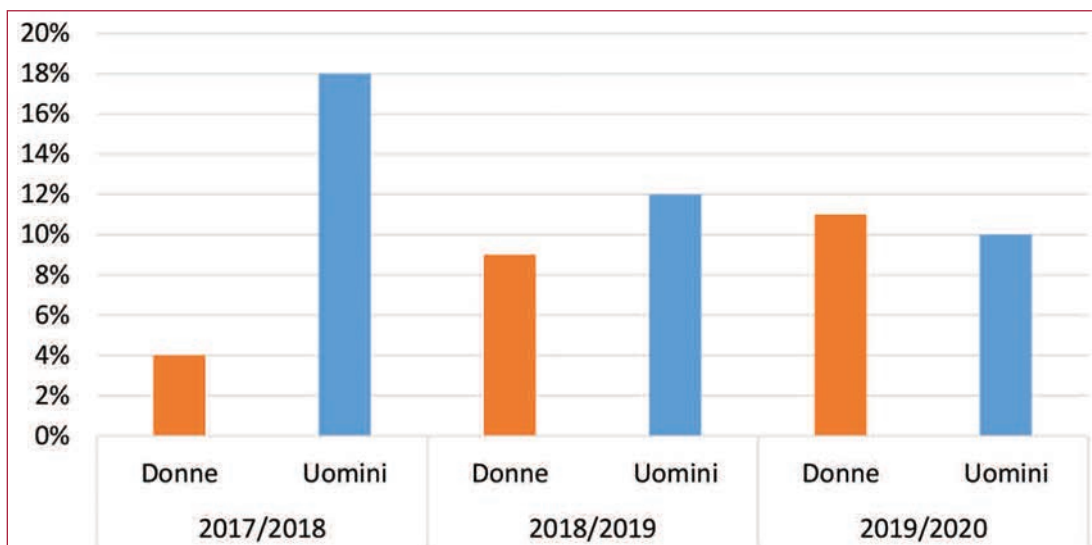


Grafico 13 - Tasso di abbandono al primo anno per lauree magistrali/specialistiche

Nelle lauree a ciclo unico il fenomeno dell'abbandono degli studi è cresciuto nel tempo, ma nell'ultimo anno osservato tale fenomeno interessa in misura maggiore gli uomini per i quali il tasso di abbandono raggiunge il 45% degli iscritti del primo anno, mentre, per le donne, il fenomeno interessa circa un terzo delle matricole.

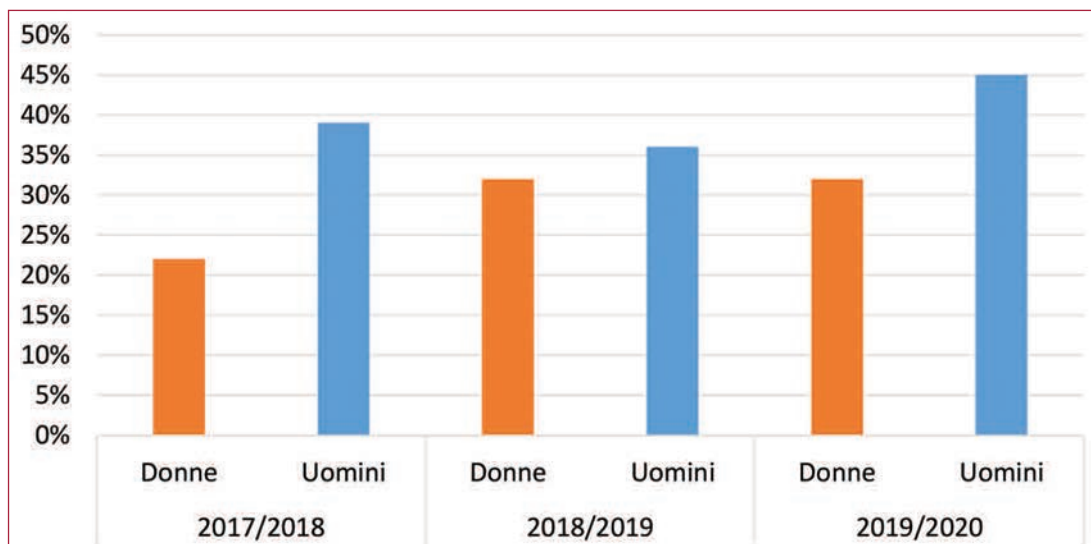


Grafico 14 - Tasso di abbandono al primo anno per lauree a ciclo unico

Spostando l'attenzione sui corsi post-laurea la percentuale delle donne iscritte ai corsi di dottorato rappresenta il 56% del totale degli iscritti. Andando a considerare il dato per area di studio si osserva che nelle discipline umanistiche e artistiche le donne rappresentano il 30% del totale, mentre il contrario si osserva per l'area veterinaria. Nell'ambito imprenditoriale, commerciale e del diritto il rapporto tra i generi risulta essere abbastanza bilanciato, con lieve maggiore presenza delle donne iscritte ai corsi. Il tasso di abbandono dei corsi di dottorato è un fenomeno praticamente trascurabile, indipendentemente dal genere.

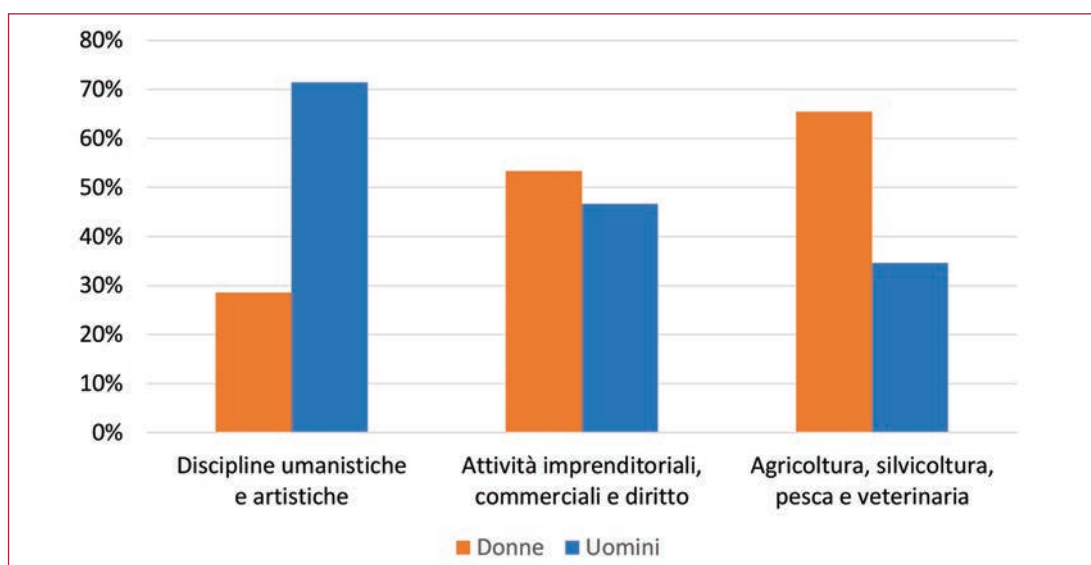


Grafico 15 - Iscritti ai Corsi di dottorato per area e genere (cicli XXXIII, XXXIV e XXXV)

Da un'analisi più particolareggiata, basata su dati osservati nel 2020, circa la composizione studentesca dei corsi di Dottorato di Ateneo suddivisi per ciclo emerge una tendenziale equidistribuzione ad eccezione del ciclo XXXV nel quale si rileva una netta predominanza della componente femminile, pari quasi al doppio di quella maschile.

	Ciclo XXXVI	Ciclo XXXV	Ciclo XXXIV	Ciclo XXXIII
maschi	32	20	23	24
femmine	30	37	23	24

Tabella 2 - Composizione studentesca nei Dottorati (anno 2020)

Anche per le Scuole di specializzazione *post lauream* si osserva che nel corso del triennio in esame, la percentuale delle donne iscritte alle Scuole di specializzazione rappresenta il 65% del totale degli iscritti.

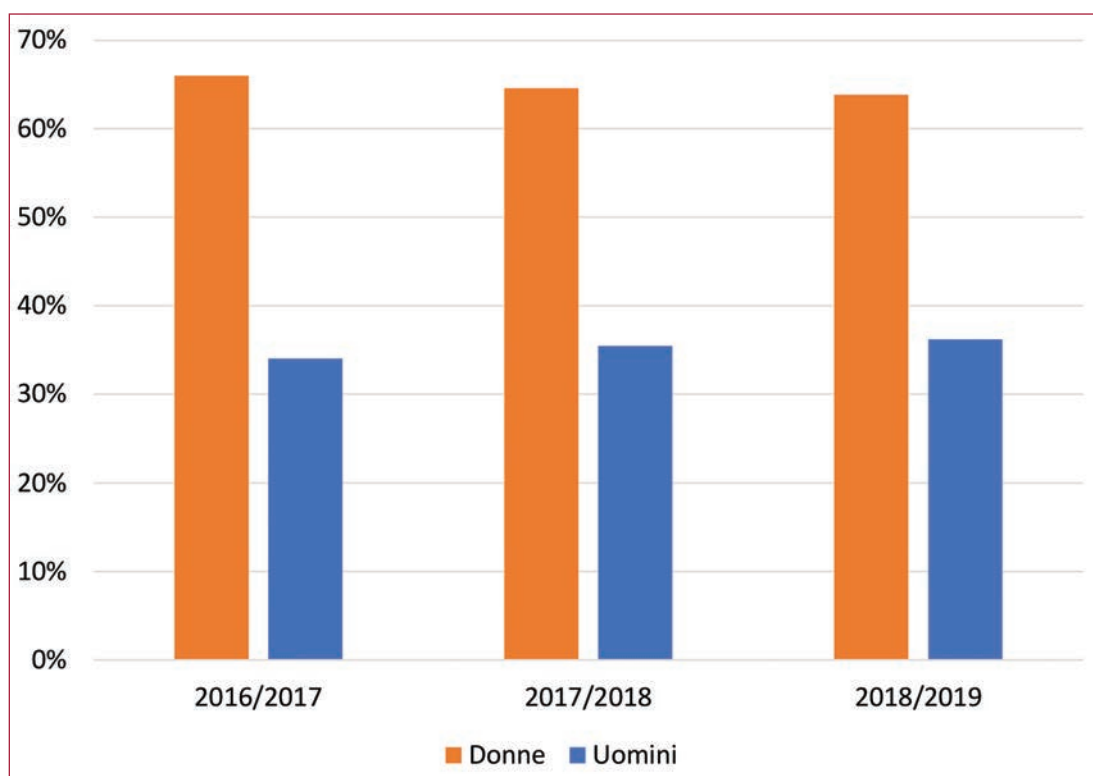


Grafico 16 - Iscritti alle Scuole di specializzazione *post lauream* per genere (a.a. 2016/2017 - 2017/2018 -2018/2019)

Per una comparazione ulteriormente approfondita circa le differenze maschio-femmina nelle evidenze dei dati disponibili relativamente ai risultati dell'ateneo, si propone l'analisi delle borse erogate agli studenti, suddividendo il dato tra maschi e femmine. Dal quadro riportato di seguito emerge una marcata prevalenza di fondi erogati, sia a livello centrale che in sede di singole Facoltà, in favore delle donne beneficiarie di borse di collaborazione studentesca. Tale divario è pari a circa 2,5 volte quelli assegnati agli uomini nel 2018; successivamente pur accusando la complessiva riduzione di tali sostegni, permane il prevalere dei sussidi in favore delle donne che nel 2020 è pari a quasi il doppio di quelli destinati agli uomini.

2018			DONNE	UOMINI
	Ateneo	129.286,00 €	91.766,00 €	37.520,00 €
Bioscienze	4.968,00 €	3.768,00 €	1.200,00 €	
Medicina Veterinaria	3.000,00 €	2.400,00 €	600,00 €	
Scienze della comunicazione	8.400,00 €	6.400,00 €	2.000,00 €	
Totale	145.654,00 €	104.334,00 €	41.320,00 €	
2019	Ateneo	88.041,50 €	46.494,00 €	41.547,50 €
	Bioscienze	6.705,00 €	6.705,00 €	- €
	Medicina Veterinaria	19.200,00 €	15.600,00 €	3.600,00 €
	Scienze della comunicazione	8.716,00 €	4.800,00 €	3.916,00 €
	Totale	122.662,50 €	73.599,00 €	49.063,50 €
2020	Ateneo	45.126,00 €	23.370,00 €	21.756,00 €
	Bioscienze	1.200,00 €	1.200,00 €	- €
	Medicina Veterinaria	17.850,00 €	15.450,00 €	2.400,00 €
	Totale	64.176,00 €	40.020,00 €	24.156,00 €

Tabella 3 - Fondi per le borse di collaborazione studentesca

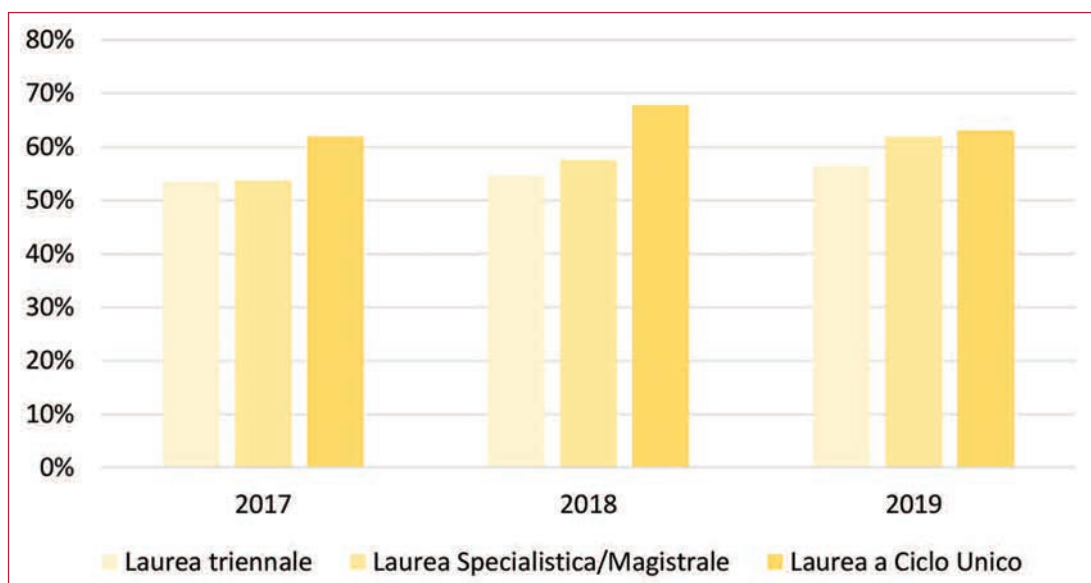


Grafico 17 - Percentuale donne occupate rispetto al totale degli occupati a 1 anno dal conseguimento del titolo

Un altro interessante dato riguarda gli effetti nel mercato del lavoro.

Nel corso degli anni osservati si rileva che rispetto al totale degli occupati a un anno, le donne rappresentano oltre la metà dell'occupazione totale. In tendenza tale evidenza cresce moderatamente nei tre anni osservati per coloro che hanno concluso la laurea triennale e quella magistrale/specialistica (grafico 17).

Ampliando l'orizzonte di osservazione a 5 anni dopo aver conseguito il titolo di studio, si osserva che per coloro che hanno conseguito la laurea specialistica o magistrale, solo nell'ultimo anno le donne rappresentano (e superano) la metà degli occupati. Nel caso delle lauree a ciclo unico l'occupazione è leggermente in diminuzione.

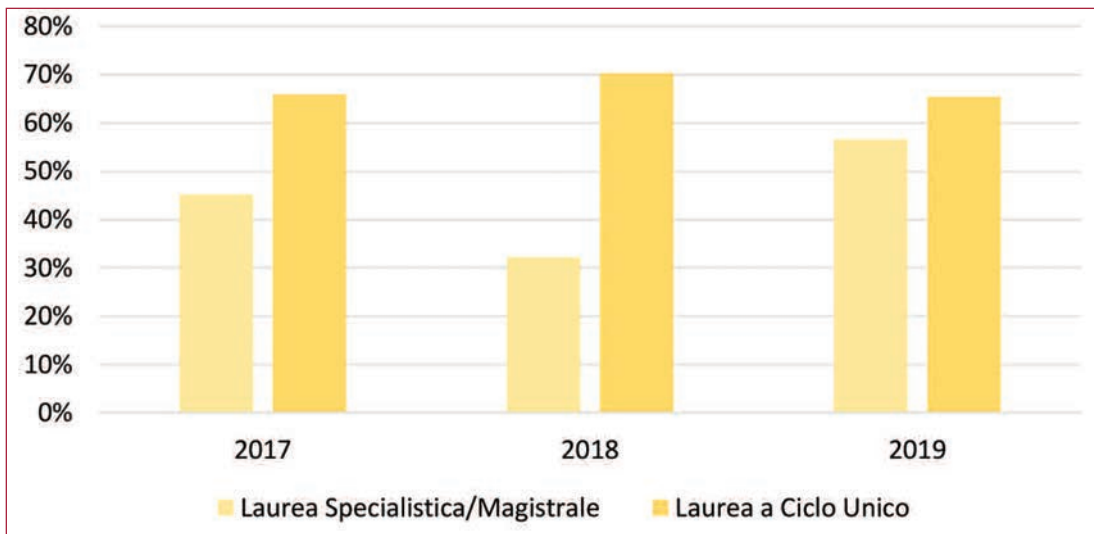


Grafico 18 - Percentuale donne occupate rispetto al totale degli occupati a 5 anni dal conseguimento del titolo

Andando poi a vedere le retribuzioni, si osserva quanto confermato dall'ampia letteratura sul gender pay gap: le donne, indipendentemente dal percorso universitario, hanno in media una retribuzione più bassa rispetto a quella degli uomini.

Rappresentanza degli studenti negli organi

Per quanto riguarda la componente studentesca, secondo l'art. 30 dello Statuto di Ateneo, il Consiglio degli studenti garantisce l'autonoma partecipazione degli studenti alla organizzazione dell'Università ed è organo consultivo del Senato accademico e del Consiglio di amministrazione.

Il Consiglio degli studenti, nominato con decreto del Rettore, dura in carica due anni ed è composto da quindici studenti, rieleggibili una sola volta, eletti da tutti gli studenti iscritti ai corsi di studio dell'Università, in modo da assicurare rappresentanza nell'organo a tutte le Facoltà.

Nel Consiglio degli studenti, presieduto da uno studente, la componente femminile è rappresentata al 33% (grafico n. 19)

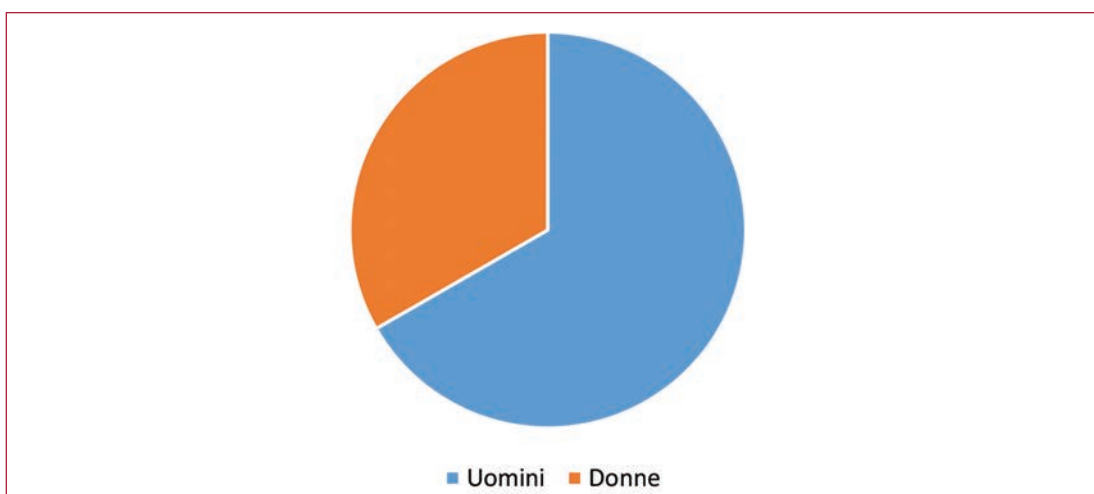


Grafico 19 - Rappresentanti degli Studenti nel Consiglio degli Studenti per genere

Dal grafico 20 si evidenzia la quasi completa assenza della componente femminile negli organi istituzionali, fatta salva la rappresentanza paritetica nel Comitato Unico di Garanzia prevista nel Regolamento dell'organo.

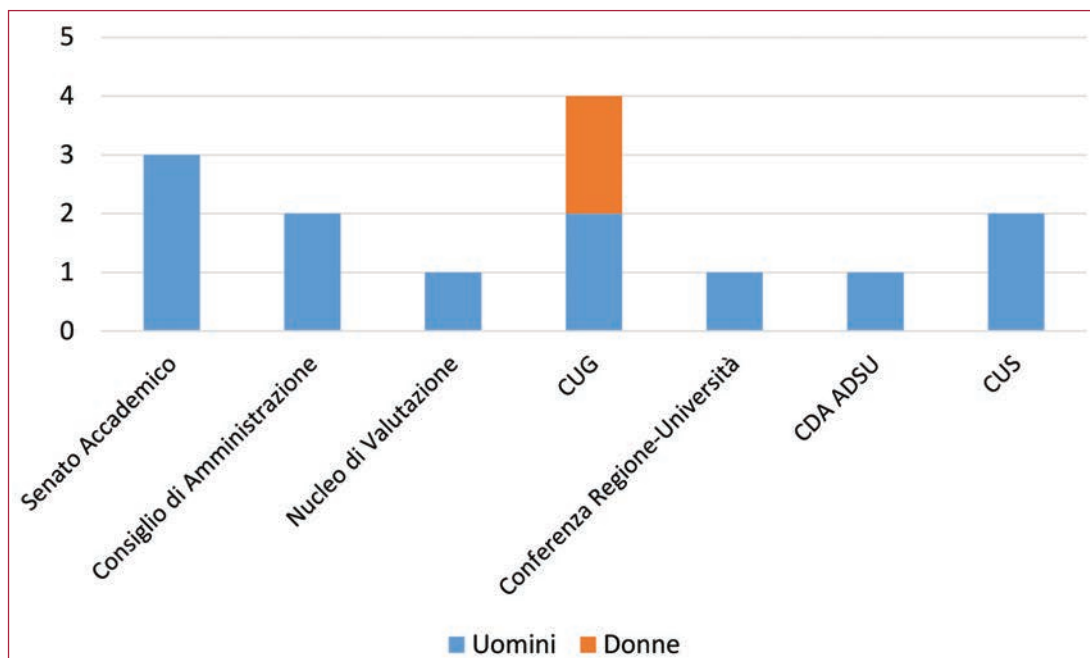


Grafico 20 - Rappresentanti degli Studenti negli organi istituzionali per genere

Discorso differente invece si evince nella rappresentanza studentesca negli organi di Facoltà in particolare nel Consiglio di Facoltà, nei Consigli di Corsi di Laurea e nella Commissione paritetica, dove la distribuzione per genere varia a seconda dell'indirizzo di studio, ma rimane comunque sempre ben rappresentata, (grafici 21-25).

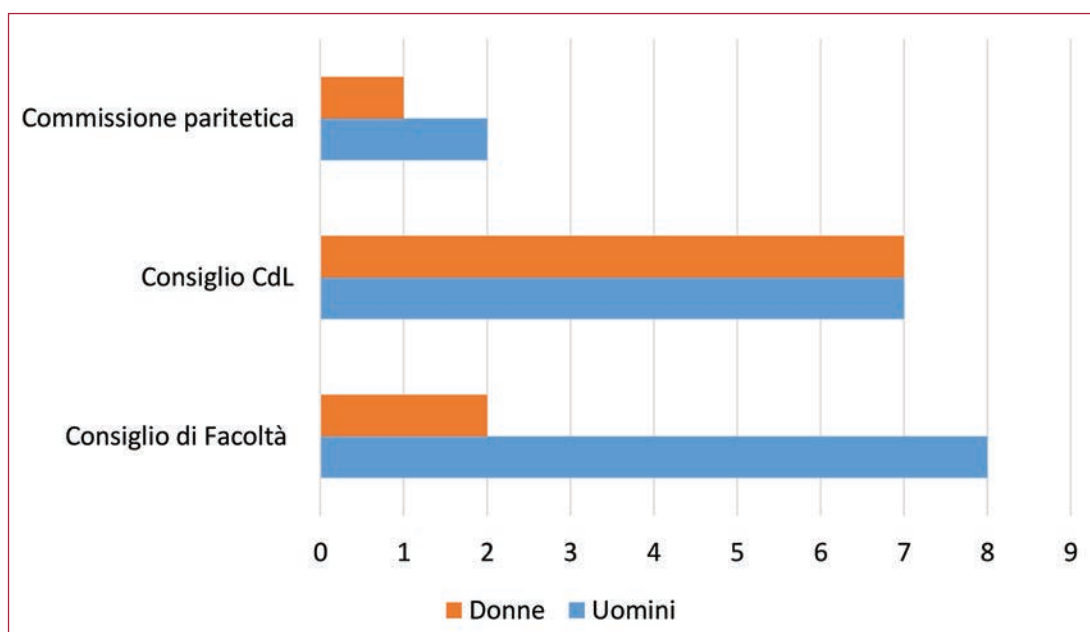


Grafico 21 - Rappresentanti degli Studenti negli organi della Facoltà di Giurisprudenza per genere

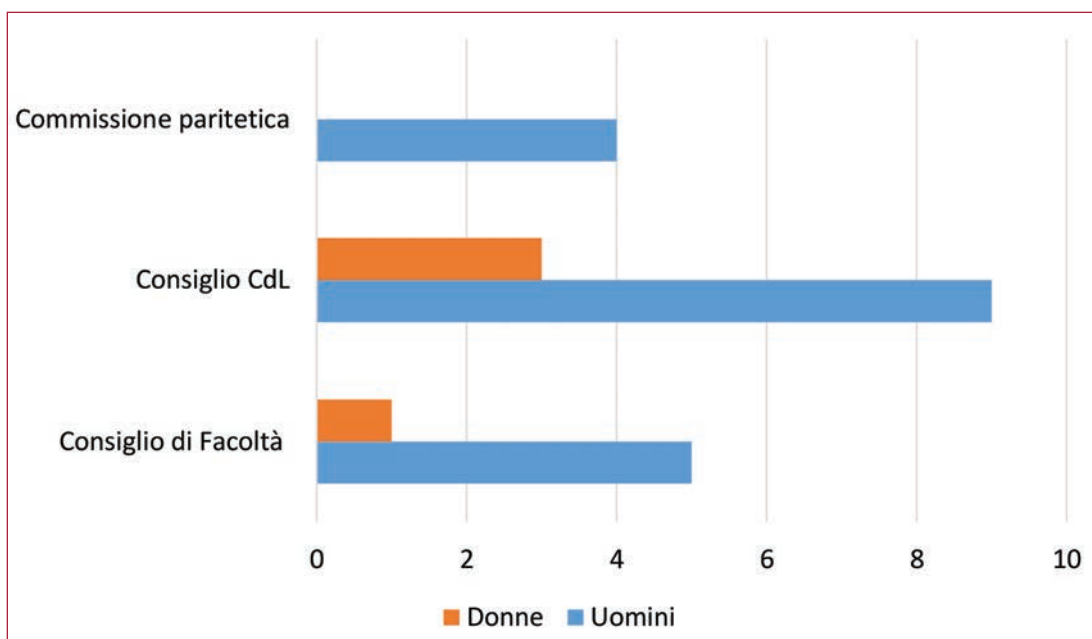


Grafico 22 - Rappresentanti degli Studenti negli organi della Facoltà di Scienze politiche per genere

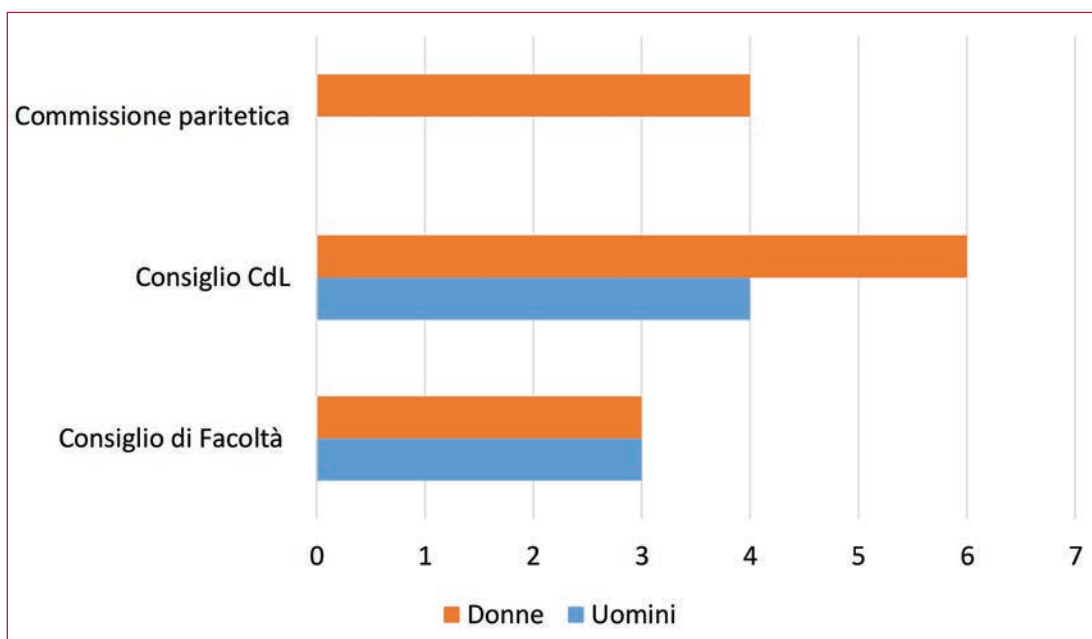


Grafico 23 - Rappresentanti degli Studenti negli organi della Facoltà di Scienze della comunicazione per genere

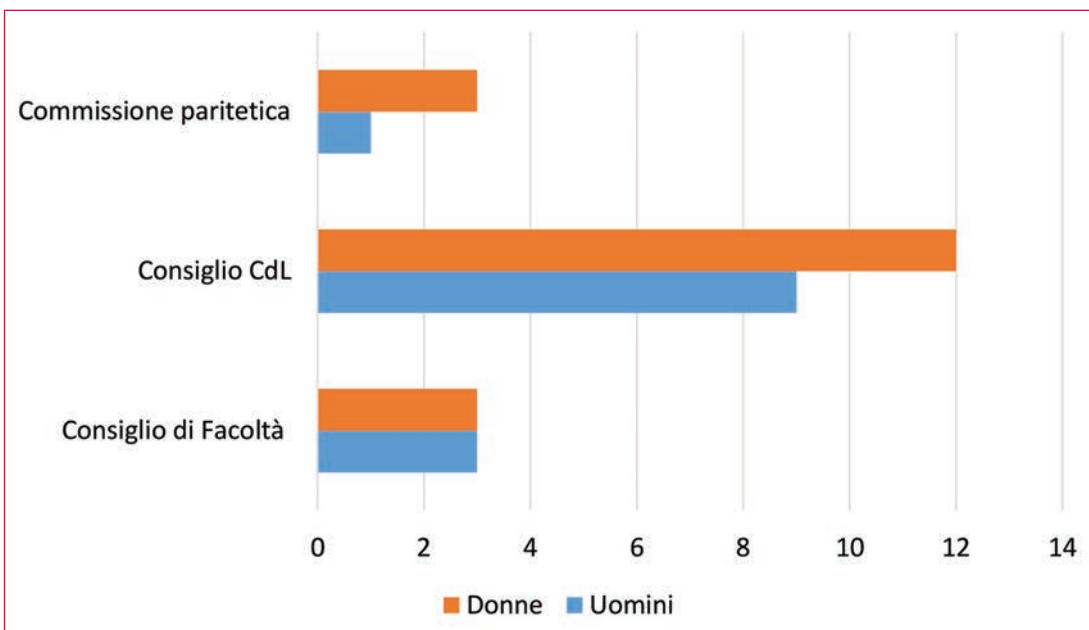


Grafico 24 - Rappresentanti degli Studenti negli organi della Facoltà di Medicina Veterinaria per genere

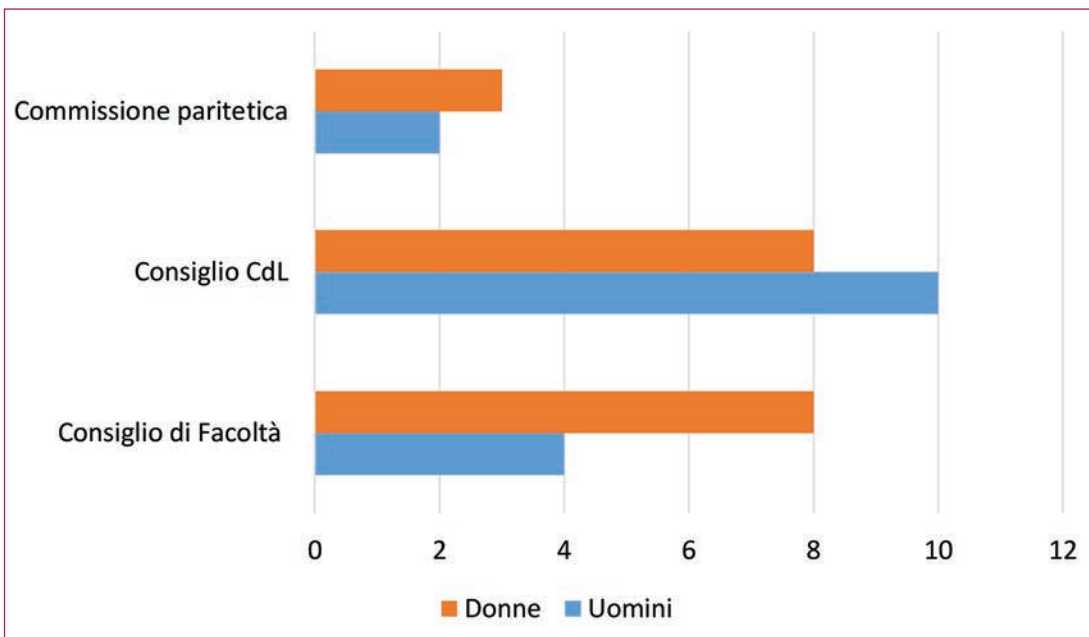


Grafico 24 - Rappresentanti degli Studenti negli organi della Facoltà di Bioscienze e tecnologie agro-alimentari e ambientali per genere

2.3 Personale docente e ricercatori

Dai dati aggiornati al 2020, è possibile rilevare una consistenza del corpo docente pari a 114 donne e 156 uomini (grafico 26). Il trend della quota di docenti donne è stata decrescente negli anni, fino al 2015. Dall'anno successivo si osserva un'inversione di tendenza che prosegue fino al 2020. Nel 2020 la quota di donne aumenta passando da 108 unità a 114 unità. Parallelamente la quota di uomini è rimasta sostanzialmente costante nel 2018 e 2019, infine è aumentata di 9 unità nel 2020. In termini percentuali, le donne nel 2020 rappresentano circa il 42% del totale dei docenti (grafico 27). Osservando gli ultimi 5 anni, le donne impegnate come docenti sono aumentate più degli uomini passando a rappresentare dal 36% del totale al 42% del totale.

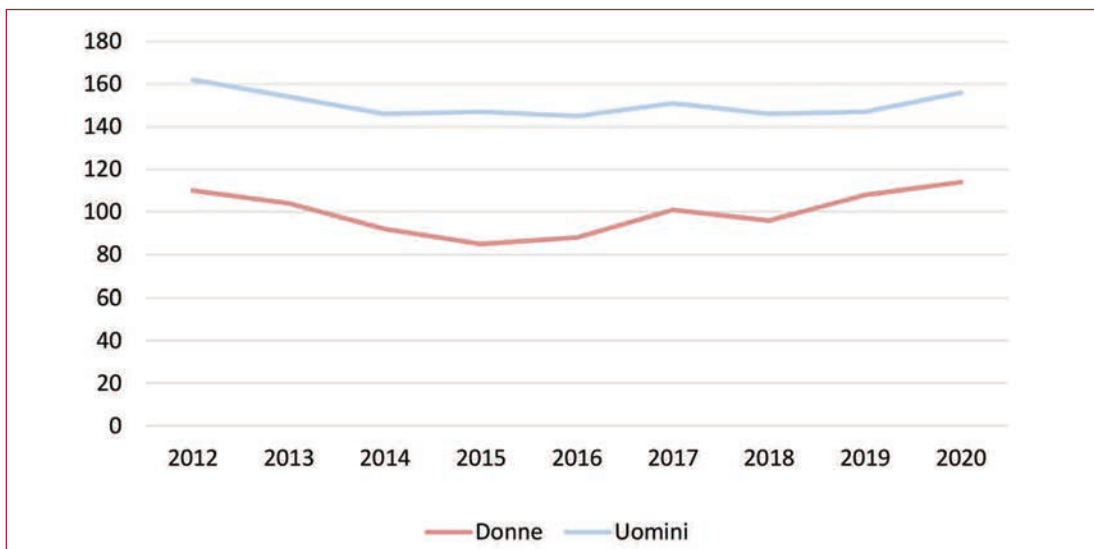


Grafico 26 - Totale corpo docente per genere. Anni 2012-2020. Valori assoluti

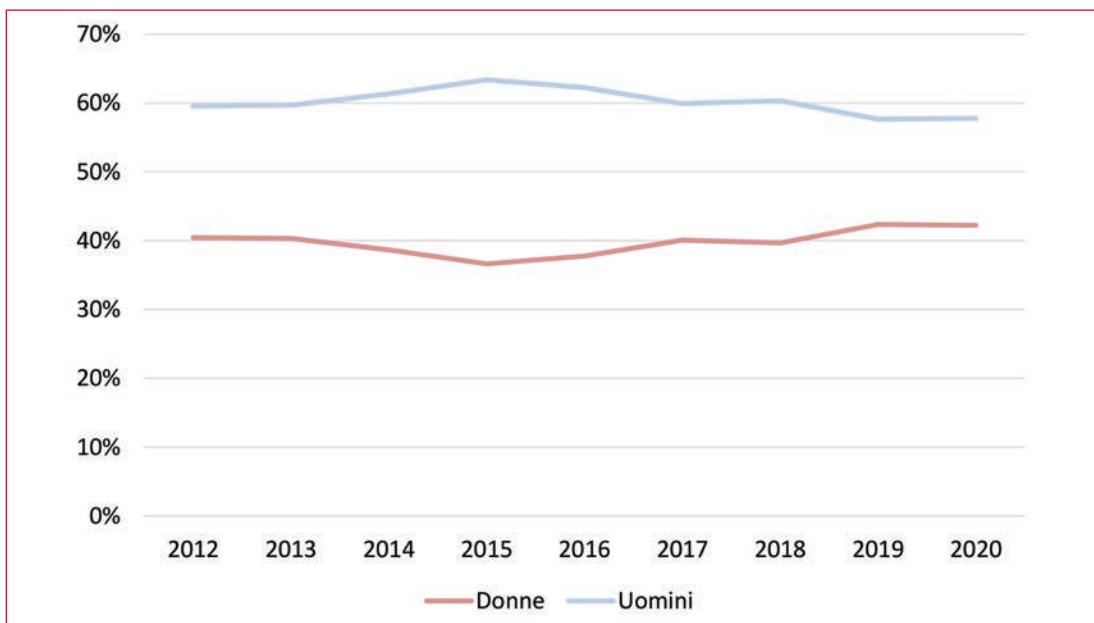


Grafico 27 - Totale corpo docente per genere. Anni 2012-2020. Valori percentuali

Nel grafico 28 relativo al 2020, si osserva che, sul totale dei docenti di sesso maschile, gli ordinari rappresentano il 27%, mentre tale ruolo apicale è ricoperto solo dall'11% di tutte le docenti strutturate in Ateneo. La quota di donne "professore associato" è simile a quella osservata tra gli uomini ed è pari a un terzo del totale dei docenti, così come la quota di "ricercatori universitari" a tempo indeterminato che rappresentano circa un quinto dei docenti per entrambi i sessi. Il 22% del corpo docente donna è "assegnista di ricerca", mentre per gli uomini questa categoria rappresenta solo il 9% del totale.

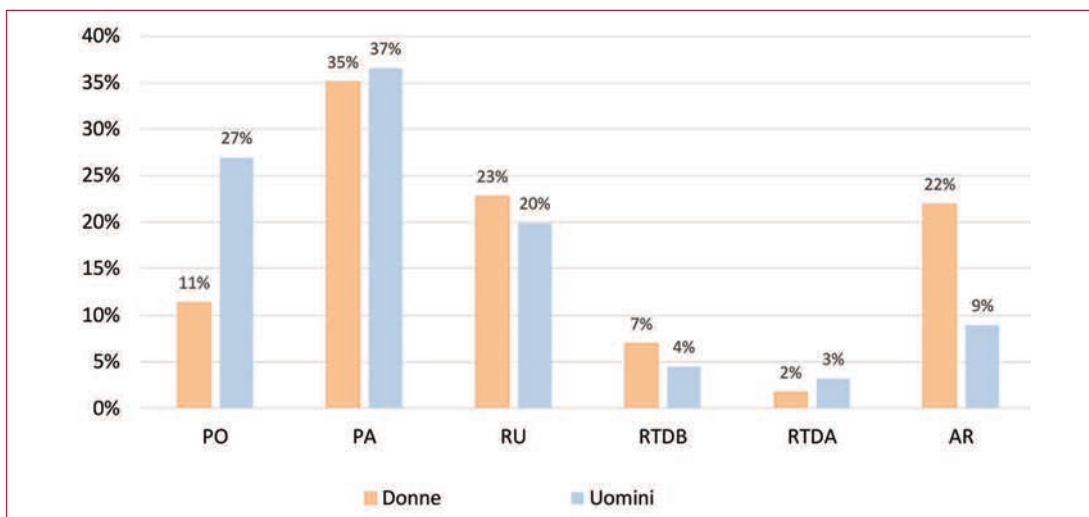


Grafico 28 - Docenti per genere e ruolo

Passando all'andamento della quota degli ordinari ("grade A" nel grafico successivo) nel corso degli anni, si osserva che nel corso dell'ultimo triennio la percentuale di ordinari sul totale dei docenti suddivisi per sesso è aumentata sia per gli uomini che per le donne. Tuttavia la quota delle donne ordinario è circa la metà di quella osservata tra gli uomini e tale differenza resta sostanzialmente invariata nel tempo (grafico 29).

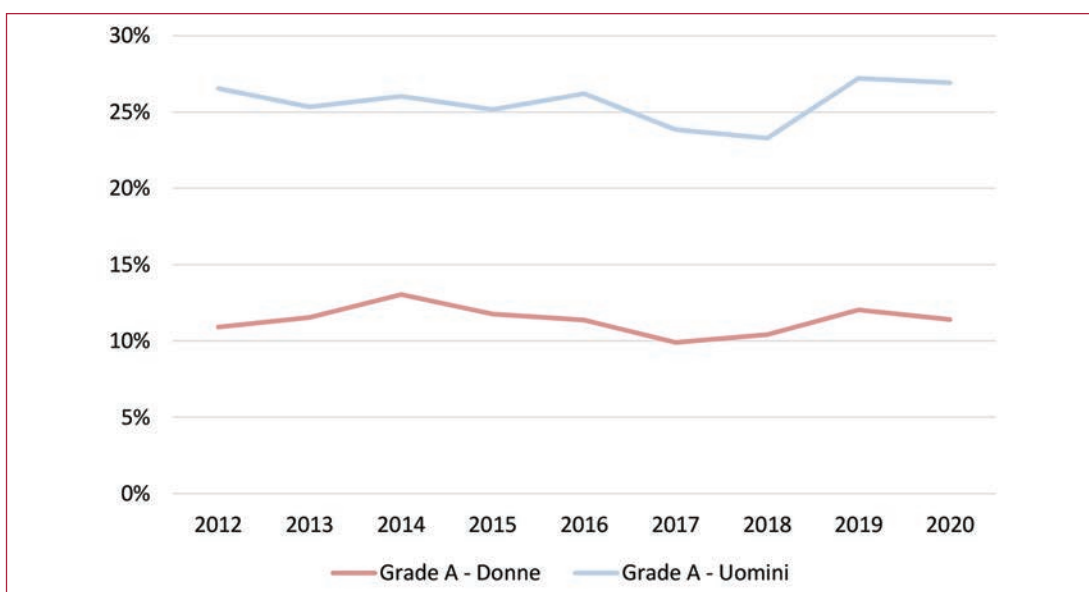


Grafico 29 - Il peso dei professori ordinari sul totale docenti per sesso

Il peso degli associati è aumentato per entrambi i sessi in maniera molto rilevante fino al 2015. Successivamente la quota degli associati è rimasta abbastanza stabile per gli uomini, mentre si registra un importante incremento del peso delle donne associate sul totale del corpo docente femminile nel corso dell'ultimo triennio. Alle evidenze del grafico in analisi si aggiunga che, se nel 2018 le donne con il titolo di professore associato rappresentavano circa un quarto dei docenti, nel 2020 rappresentano il 45% dei docenti, raggiungendo la quota osservata dai colleghi uomini sul totale dei docenti.

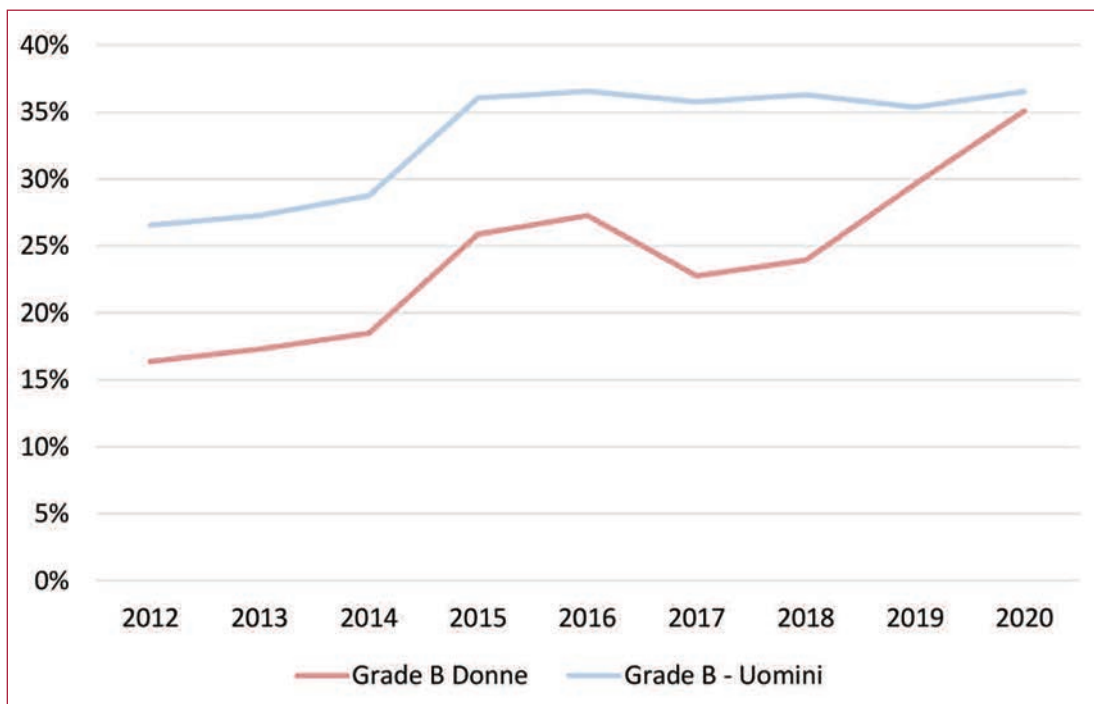


Grafico 30 - Il peso dei professori associati sul totale docenti per sesso

Nel grafico 31 viene riportata la serie storica dei dati relativi all'andamento della quota dei ricercatori (Ru, grade-C nel grafico seguente) rispetto al totale dei docenti nelle distribuzioni delle donne e degli uomini. Si osserva che i ricercatori raggiungono il picco nel 2014 anno in cui rappresentano il 60 della componente docente femminile e poco oltre il 40% di quella maschile. Negli anni successivi si osserva una riduzione generalizzata del peso dei ricercatori nella distribuzione dei docenti più marcata per le donne che per gli uomini. Se all'inizio del periodo di osservazione emergono differenze di rilievo tra i generi nella rappresentatività dei ricercatori rispetto al totale dei docenti raggruppati per sesso, appannaggio delle donne ricercatore, presenti in quota relativamente maggiore, nell'ultimo triennio non si osservano più differenze di rilievo tra i sessi nella rappresentatività dei ricercatori nel rispetto al totale dei docenti osservati per sesso di appartenenza.

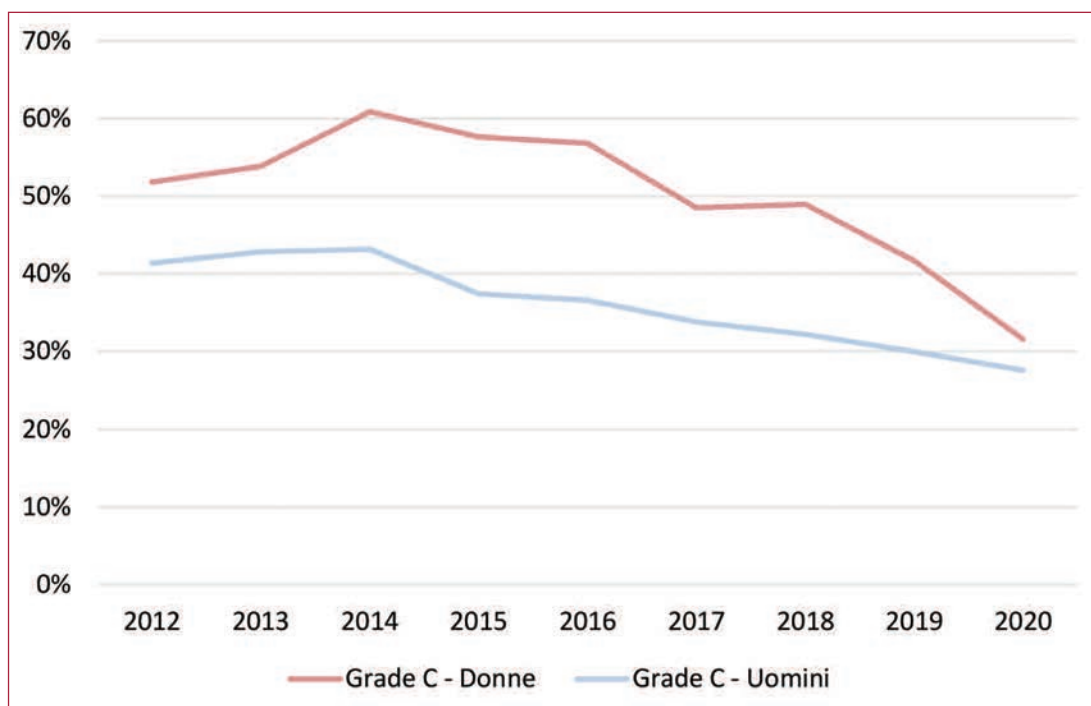


Grafico 31 - Il peso dei ricercatori universitari sul totale docenti per sesso

Andando a osservare la distribuzione per età e per ruolo, appare evidente che in ogni ruolo tra le donne una quota maggiore di donne appartiene alla classe di età più elevata di quanto non accada tra gli uomini (grafico 32), dato che letto da altra prospettiva indica a parità di ruolo le fasce di donne più giovani sono minoritarie rispetto a quelle che si rilevano tra i maschi.

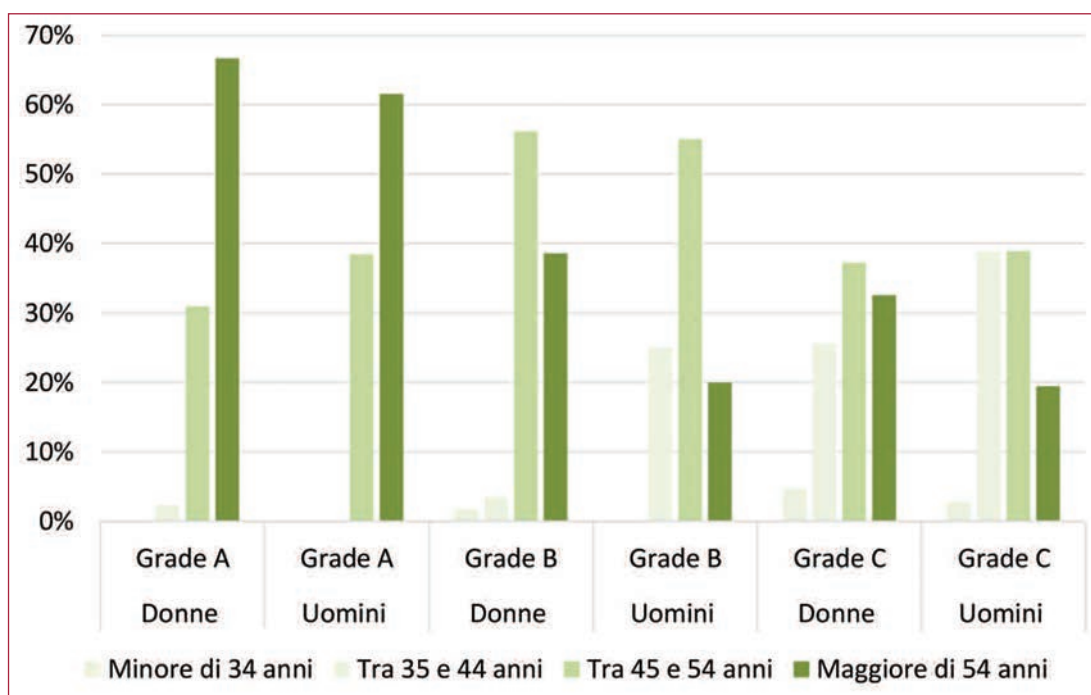


Grafico 32 - Il peso del sesso nella distribuzione per età dei differenti ruoli dei docenti

Nel grafico 33 sono riportati per i professori ordinari, associati e ricercatori, le rispettive distribuzioni all'interno delle Aree scientifiche di afferenza rispetto al genere. Si osserva immediatamente che all'interno dell'area 7 si trova il 42% dei docenti donne e solo il 32% degli uomini. Anche nelle aree 10 e 12 si osserva una maggiore quota dei docenti donna. Viceversa si osserva una maggiore quota di uomini nelle aree 3, 11, 13 e 14..

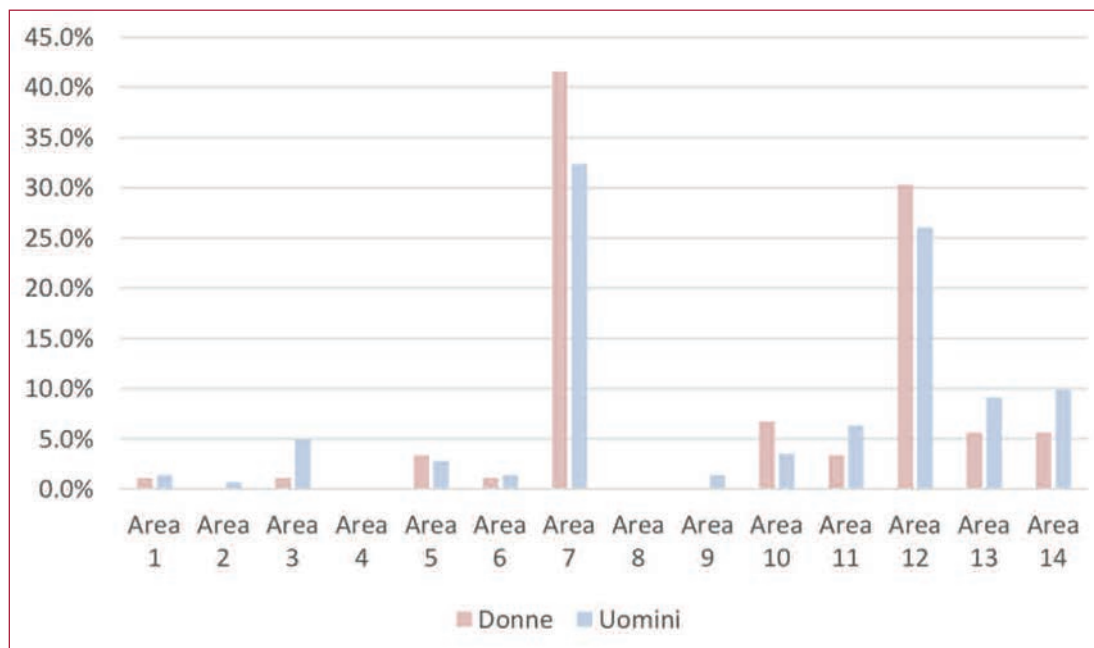


Grafico 33 - La distribuzione per area disciplinare dei docenti

Passando ad analizzare la presenza delle donne per ciascun ruolo ricoperto viene calcolato il rapporto di femminilità (di seguito RF), dato dal rapporto tra il numero di donne rispetto agli uomini (si veda la tabella seguente).

Prendendo in analisi i ricercatori a tempo determinato (di seguito RTD) emergono complessivamente 22 unità, 10 donne e 12 uomini, con riferimento al 2020, dato in aumento rispetto al 2018, quando si contavano solo 6 RTD. Il rapporto di femminilità è pari a zero, che indica l'assenza di donne e contemporaneamente una presenza di uomini, nel caso dei settori delle Scienze chimiche, delle Scienze mediche, delle Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e infine delle Scienze politiche e sociali. Abbiamo un bilanciamento tra i sessi, ovvero un rapporto di femminilità pari a 1, nel caso delle Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, delle Scienze giuridiche e delle Scienze economiche e statistiche. Infine nel caso delle Scienze agrarie e veterinarie abbiamo un rapporto pari a 1.5, a fronte di 6 donne e 4 uomini nel settore.

Nel caso dei Ricercatori Universitari (di seguito RU) osserviamo che tale figura che era costituita da 88 docenti nel 2018 e che nel 2020 tale componente è rappresentata da 57 unità. Nell'area delle Scienze Giuridiche si osserva uno sbilanciamento a favore delle donne (RF=1.1) una condizione di uguaglianza (RF=1) nelle Scienze biologiche e uno sbilanciamento numerico a favore degli uomini nelle Scienze agrarie e veterinarie (RF=0.9) e nelle Scienze politiche e sociali (RF=0.4) e nelle Scienze eco-

nomiche e statistiche, Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche e Ingegneria industriale e dell'informazione dove, a fronte di almeno un uomo, non è presente alcuna donna (RF=0).

Passando ai Professori Associati si osserva che confrontando il dato del 2018 con quello del 2020, a fronte di un lieve aumento degli uomini (che passando a 53 a 57), si osserva una crescita rilevante di donne appartenenti alla seconda fascia (da 23 a 40). Tuttavia questa crescita si è osservata in settori in cui la presenza maschile era già elevata o in cui si è comunque rafforzata. Per questo motivo, ad eccezione di un solo settore, le Scienze agrarie e veterinarie, in cui le donne sono una quota maggiore rispetto agli uomini (RF=1.3), in tutti gli altri settori continuano a osservarsi più uomini che donne.

Infine le donne rappresentano il 23% del totale dei docenti in prima fascia. Di 13 donne nel 2020, 7 si trovano nelle scienze giuridiche, dove però contestualmente sono presenti 14 uomini (RF=0.5). In nessun settore, data l'esigua presenza di donne nei ranghi più alti della carriera accademica, si osserva un RF maggiore di 0.5.

Tuttavia occorre cautela nell'ipotizzare approcci interpretativi dei fattori generanti tale esigua rappresentatività delle donne nella prima fascia o quanto meno nel ricondurli alla possibilità di controllarne le dinamiche da parte dell'Ateneo. Infatti, come noto, la progressione nelle carriere accademiche dipende dal possesso dell'Abilitazione scientifica nazionale, mentre le leve sulle quali le singole Facoltà valutano i fabbisogni di personale docente (a prescindere dalle diverse fasce) in base ai settori scientifico disciplinari utili per la crescita e lo sviluppo strategico delle stesse. Evidentemente l'indagine su eventuali problemi di discriminazione di genere andrebbe impostata al netto delle dinamiche "esterne" che inevitabilmente influenzano le situazioni presenti a livello di Ateneo o Facoltà.

Un indicatore che si utilizza nella letteratura per misurare le differenze di genere nelle progressioni di carriera è il Glass Ceiling Index, un indice che rapporta la percentuale di donne docenti alla percentuale di donne in prima fascia rispetto al totale in prima fascia. Un GCI pari a 1 indica che non c'è differenza nell'accedere alle carriere apicali tra uomini e donne, mentre un valore di GCI maggiore di 1 significa che le donne sono sottorappresentate a livelli apicali. Per l'Università di Teramo il GCI è pari a 1.63 ed è rimasto sostanzialmente invariato rispetto al valore del 2018 quando il valore era pari a 1.67.

RTD	2018			2020		
	M	F	F/M	M	F	F/M
01 Scienze matematiche e informatiche	1	0	0,0	0	0	
02 Scienze fisiche	0	0		0	0	
03 Scienze chimiche	0	0		1	0	0,0
04 Scienze della terra	0	0		0	0	
05 Scienze biologiche	0	0		0	1	
06 Scienze mediche	0	0		1	0	0,0
07 Scienze agrarie e veterinarie	0	3		4	6	1,5
08 Ingegneria civile e Architettura	0	0		0	0	
09 Ingegneria industriale e dell'informazione	0	0		0	0	
10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0	0		1	0	0,0
11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0	0		1	1	1,0
12 Scienze giuridiche	1	1	1,0	1	1	1,0
13 Scienze economiche e statistiche	0	0		1	1	1,0
14 Scienze politiche e sociali	0	0		2	0	0,0
Totale	2	4		12	10	

RU	2018			2020		
	M	F	F/M	M	F	F/M
01 Scienze matematiche e informatiche	0	1		0	1	
02 Scienze fisiche	0	0		0	0	
03 Scienze chimiche	2	1	0,5	0	1	
04 Scienze della terra	0	0		0	0	
05 Scienze biologiche	3	1	0,3	1	1	1,0
06 Scienze mediche	0	0		0	0	
07 Scienze agrarie e veterinarie	12	19	1,6	11	10	0,9
08 Ingegneria civile e Architettura	0	0		0	0	
09 Ingegneria industriale e dell'informazione	1	0	0,0	1	0	0,0
10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1	3	3,0	0	1	
11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	3	0	0,0	2	0	0,0
12 Scienze giuridiche	11	15	1,4	9	10	1,1
13 Scienze economiche e statistiche	2	1	0,5	2	0	0,0
14 Scienze politiche e sociali	10	2	0,2	5	2	0,4
Totale	45	43		31	26	

PA	2018			2020		
	M	F	F/M	M	F	F/M
01 Scienze matematiche e informatiche	0	0		1	0	0,0
02 Scienze fisiche	1	0	0,0	1	0	0,0
03 Scienze chimiche	3	0	0,0	5	0	0,0
04 Scienze della terra	0	0		0	0	
05 Scienze biologiche	1	1	1,0	2	1	0,5
06 Scienze mediche	0	1		0	1	
07 Scienze agrarie e veterinarie	21	8	0,4	15	19	1,3
08 Ingegneria civile e Architettura	0	0		0	0	
09 Ingegneria industriale e dell'informazione	1	0	0,0	1	0	0,0
10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2	2	1,0	4	3	0,8
11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	5	1	0,2	2	1	0,5
12 Scienze giuridiche	11	6	0,5	13	9	0,7
13 Scienze economiche e statistiche	7	1	0,1	7	3	0,4
14 Scienze politiche e sociali	1	3	3,0	6	3	0,5
Totale	53	23		57	40	

PO	2018			2020		
	M	F	F/M	M	F	F/M
01 Scienze matematiche e informatiche	1	0	0,0	1	0	0,0
02 Scienze fisiche	0	0		0	0	
03 Scienze chimiche	1	0	0,0	1	0	0,0
04 Scienze della terra	0	0		0	0	
05 Scienze biologiche	0	0		1	0	0,0
06 Scienze mediche	1	0	0,0	1	0	0,0
07 Scienze agrarie e veterinarie	11	1	0,1	16	2	0,1
08 Ingegneria civile e Architettura	0	0		0	0	
09 Ingegneria industriale e dell'informazione	0	0		0	0	
10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0	1		0	2	
11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2	1	0,5	4	1	0,3
12 Scienze giuridiche	16	7	0,4	14	7	0,5
13 Scienze economiche e statistiche	1	0	0,0	3	1	0,3
14 Scienze politiche e sociali	1	0	0,0	1	0	0,0
Totale	34	10		42	13	

Tabella 4 - Rapporto di femminilità docenti, dato dal rapporto tra il numero di donne rispetto agli uomini

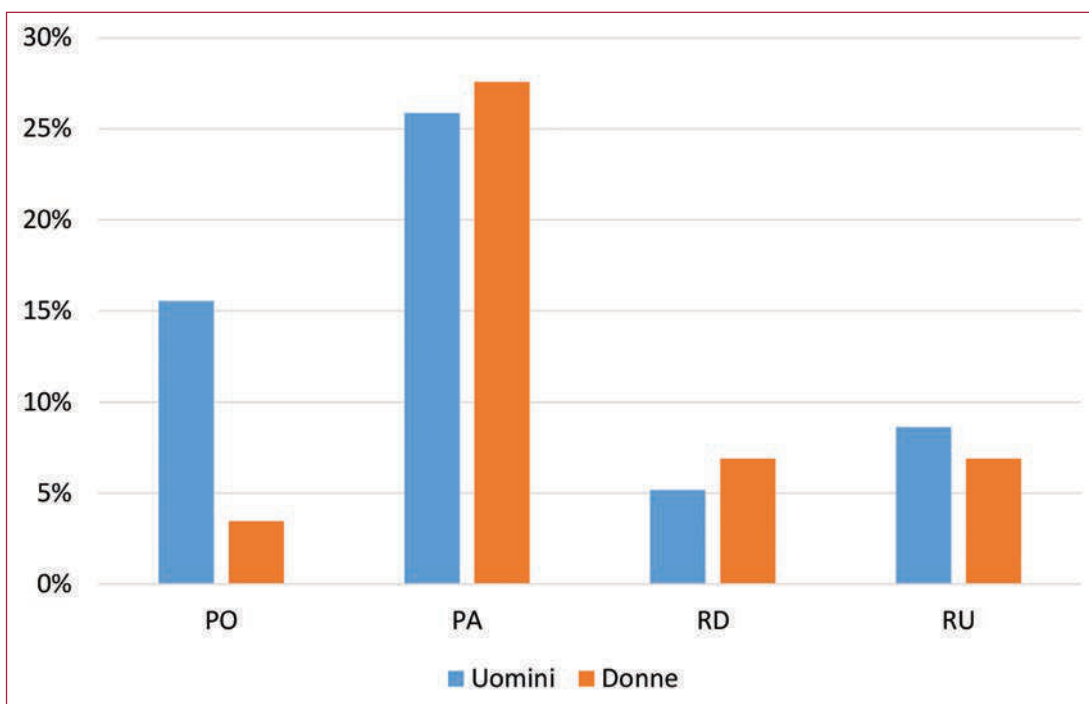


Grafico 34 - Docenti per genere e ruolo Facoltà di Bioscienze - anno 2020

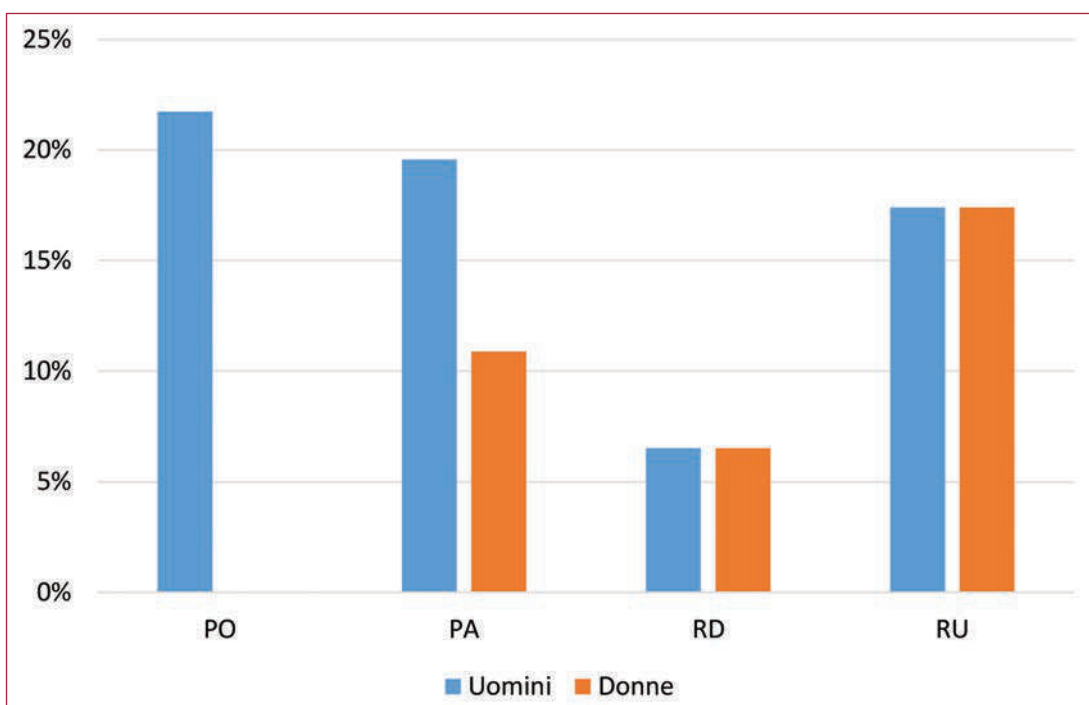


Grafico 35 - Docenti per genere e ruolo Facoltà di Medicina Veterinaria - anno 2020

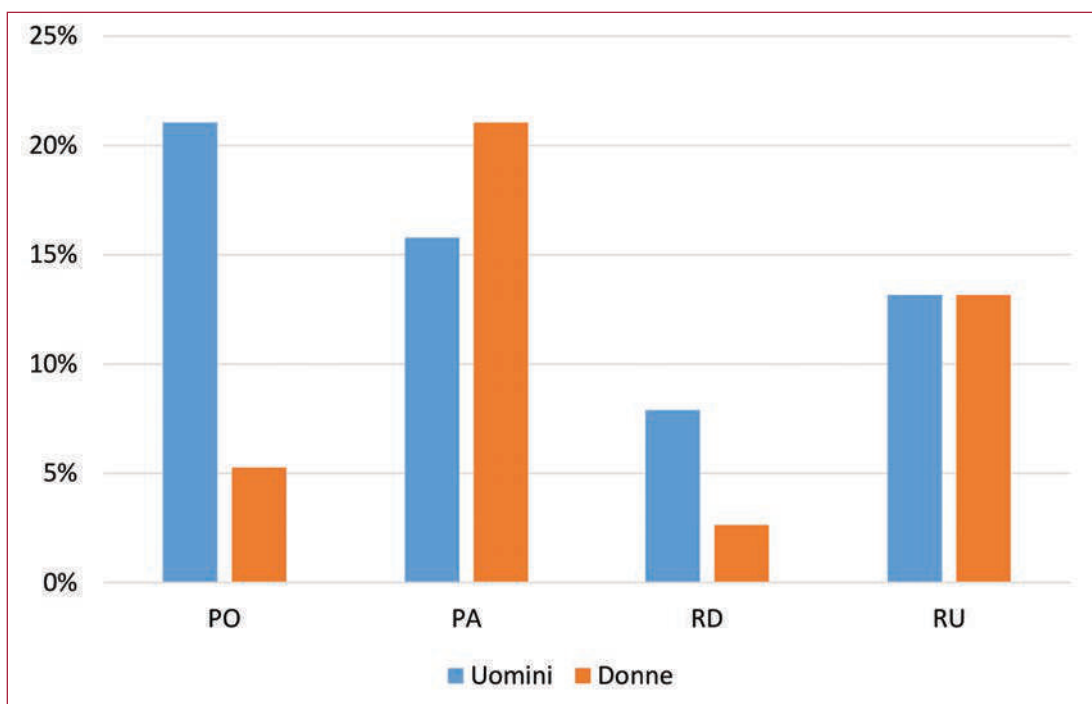


Grafico 36 - Docenti per genere e ruolo Facoltà di Scienze politiche - anno 2020

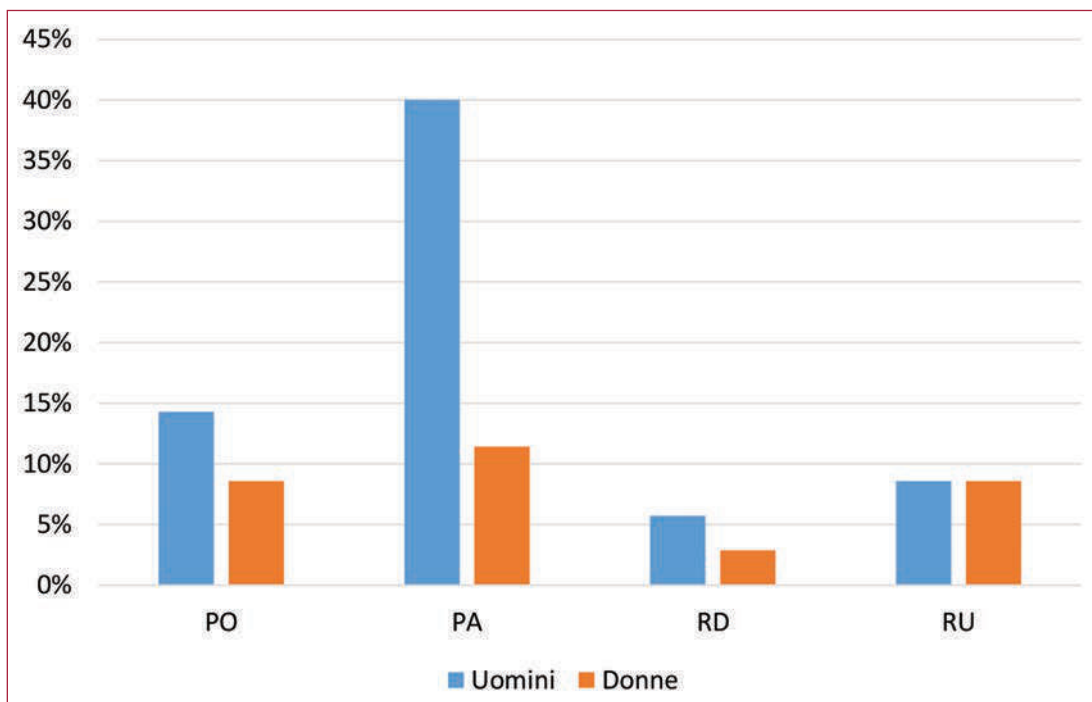


Grafico 37 - Docenti per genere e ruolo Facoltà di Scienze della comunicazione - anno 2020

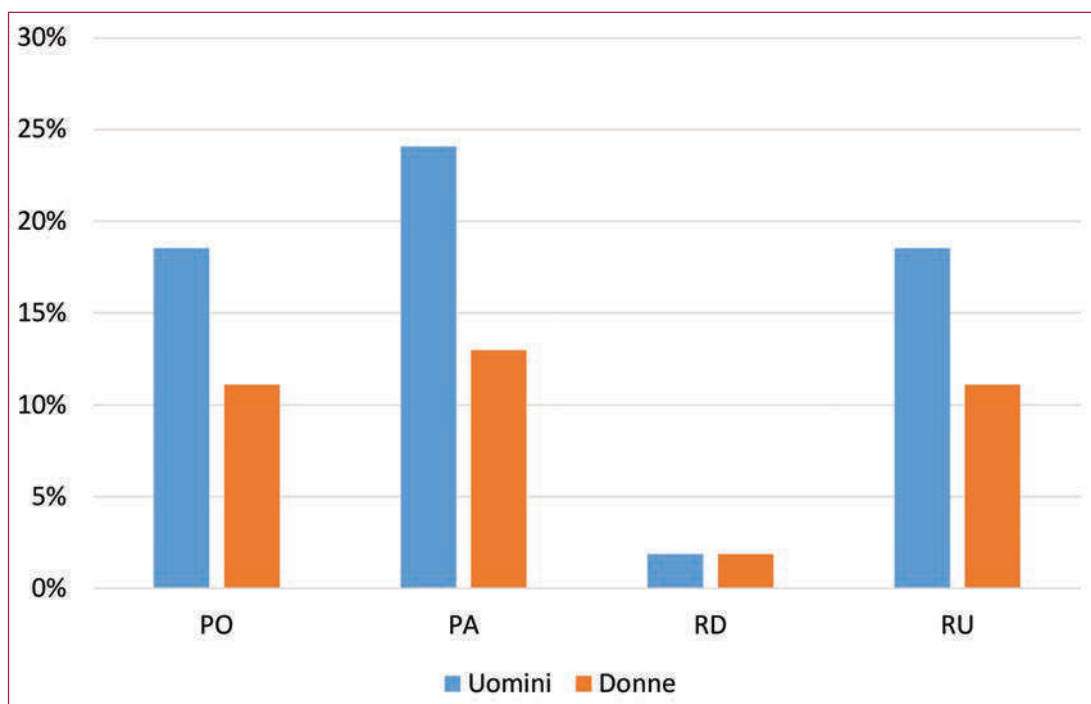


Grafico 38 - Docenti per genere e ruolo Facoltà di Giurisprudenza - anno 2020

Le progressioni di carriera che si sono osservate nel 2020 hanno riguardato 9 donne e 9 uomini. Tuttavia per le donne il passaggio ha riguardato l'upgrade verso la seconda fascia, mentre per gli uomini solo 6 sono passati alla seconda fascia e 3 sono passati alla prima fascia.

Analizzando il ricorso all'anno sabbatico con riferimento ai dati relativi al 2020, emerge tra tutti i docenti in anno sabbatico il 75% era rappresentato da uomini, il 25% da donne. Tale rapporto andrebbe tuttavia valutato alla luce di dati che non è stato possibile approfondire: infatti ai sensi dell'art. 17 del D.P.R. 382 dell'11 luglio 1980⁴ gli aventi diritto a usufruire dell'anno sabbatico sono i docenti di prima e seconda fascia e i ricercatori a tempo indeterminato che abbiano portato a compimento un periodo lavorativo in tale ruolo, di almeno dieci anni, occorrerebbe evidenziare se tale ripartizione 75% vs 25% rifletta effettivamente la composizione di uomini e donne che si trovino nelle condizioni di poter accedere a tale istituto.

Nel 2020 non sono stati assegnati fondi di ateneo per la ricerca di base. La legge di bilancio 2017 (L. 232/2016) aveva istituito nel FFO, dal 2017, una sezione denominata "Fondo per il finanziamento delle attività base di ricerca", tuttavia, dal 2019, la dotazione del Fondo per il finanziamento delle attività base di ricerca è stata azzerata.

Coerentemente con quanto definito nel Piano strategico, l'Ateneo ha stanziato per l'anno 2019, su risorse proprie, un finanziamento destinato alla realizzazione di

⁴ Tale articolo prevede che «L'alternanza (anno sabbatico) può essere richiesta da professori ordinari e associati confermati (nonché professori assunti ai sensi della legge 240/2010) che intendano dedicarsi a esclusiva attività di studio e ricerca scientifica presso qualificate istituzioni nazionali, estere e internazionali. A tal fine il collocamento in congedo può essere consentito per un anno accademico (o periodo inferiore). Il congedo può essere esteso eccezionalmente, previa richiesta adeguatamente motivata e documentata, all'anno accademico successivo (o periodo inferiore). Complessivamente è possibile usufruire di periodi di alternanza per non più di due anni accademici in un decennio...»

attività di ricerca proposte dai docenti e ricercatori (FARDIB), al fine di potenziare la ricerca di base. I progetti di ricerca hanno visto il coinvolgimento di 147 docenti, di cui il 42% donne.

Nel 2020, tenuto conto della pandemia Covid 19, l'Ateneo non ha riavviato la procedura per un nuovo Bando FARDIB. In merito ai PRIN e agli altri bandi nazionali nel 2020 sono stati 26 i docenti coinvolti nei progetti di ricerca, seppur non nel ruolo di Principal Investigator dei progetti PRIN o di Responsabile scientifico negli altri progetti nazionali. Di questi poco meno di un terzo ha coinvolto donne. Negli anni precedenti si evidenzia una maggior presenza di docenti coinvolti in bandi a interesse nazionale e la componente femminile risultava complessivamente maggiore rispetto a quella maschile. Se tra i docenti le donne in progetti nazionali erano il 31% nel 2020, nell'anno precedente queste rappresentavano il 40% del totale, mentre, nel 2018, erano il 37%. Nei bandi internazionali nel 2020 si osserva il maggior numero di docenti coinvolti: sono 12 i docenti, tra maschi e femmine, coinvolti nei progetti che hanno ottenuto un finanziamento (nel 2019 partecipava appena 1 docente e l'anno precedente erano 5) e a tali bandi, nell'ultimo anno osservato, hanno partecipato in egual misura le donne e gli uomini.

2020	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
	RTDA	1	0	0	0	0	0	1
RTDB	0	0	0	0	0	1	0	1
RU	1	3	1	3	0	0	1	3
PA	5	9	5	9	3	4	8	13
PO	1	6	1	6	3	1	4	7
totale	8	18	6	18	6	6	14	24
	30,8%	69,2%	50,0%	63,2%	50,0%	50,0%	36,8%	63,2%

2019	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
	RTDA	0	0	0	0	0	0	0
RTDB	2	0	1	0	0	0	3	0
RU	18	18	5	6	0	0	23	24
PA	33	35	7	11	0	0	40	46
PO	9	32	10	18	1	0	20	50
totale	62	85	23	35	1	0	86	120
	42,2%	57,8%	39,7%	60,3%	100,0%	0,0%	41,7%	58,3%

2018	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
	RTDA	0	0	0	2	0	0	0
RTDB	0	0	3	1	0	0	3	1
RU	0	0	7	8	0	0	7	8
PA	0	0	5	10	0	1	5	11
PO	2	0	4	12	3	1	9	13
totale	2	0	19	33	3	2	24	35
	100,0%	0,0%	36,5%	63,5%	60,0%	40,0%	40,7%	59,3%

Tabella 5 - Partecipazione docenti per ruolo e genere ai progetti di ricerca



2.4 Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici

In questa sezione sono riportati i dati relativi a dirigenti, ai collaboratori e agli esperti linguistici e al personale tecnico amministrativo (d'ora in avanti, genericamente, PTA) in servizio presso l'Università. Complessivamente il personale PTA è diminuito negli ultimi tre anni di 11 unità, passando da 203 nel 2018 a 192 nel 2020. Le donne rappresentano oltre il 56% dei dipendenti totali PTA e tale percentuale risulta essere rimasta stabile nel corso del triennio considerato.

Personale PTA per genere e area d'impiego	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
01-Dirigenza amministrativa	1	0	1	1	0	1	1	0	1
02-Amministrativa e Amministrativa-gestionale	85	44	129	84	43	127	81	40	121
03-Biblioteche	4	6	10	4	6	10	4	6	10
04-Servizi generali e tecnici	6	8	14	6	9	15	6	7	13
05-Sociosanitaria, Medico-odontoiatrica e Sociosanitaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	19	30	49	19	29	48	19	28	47
07-Area non individuata	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	115	88	203	114	87	201	111	81	192

Tabella 6 - Distribuzione del personale TAB per aree e genere

Nel 2020 fatto 100 il totale dei dipendenti PTA, il 63% risulta afferire all'area Amministrativa e Amministrativa gestionale. All'interno di tale area le donne rappresentano il 67% del totale. Per quanto attiene alle altre aree, a eccezione del dirigente generale donna, gli uomini rappresentano la maggioranza dei lavoratori. Nell'Area Biblioteche le donne rappresentano il 40% del totale dei lavoratori, nei Servizi generali e tecnici sono il 46% e, infine, nell'Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati le donne sono appena il 40% del totale.

Andando a considerare l'inquadramento contrattuale dei lavoratori PTA nel 2020, fatto 100 il totale dei lavoratori per genere, si osserva che le donne che prestano il proprio servizio inquadrate nella categoria B rappresentano il 16% del totale delle donne lavoratrici, mentre per gli uomini, la percentuale è lievemente inferiore (14.8%). La categoria C assorbe circa la metà delle lavoratrici, mentre per gli uomini tale categoria assorbe il 62% del totale dei lavoratori. Passando alla categoria D si osserva che questa occupa il 29% del personale TAB e solo il 16% del totale degli uomini. La categoria EP assorbe una quota minoritaria di personale, non differente tra uomini e donne (6% e 5% rispettivamente). Non sono presenti dirigenti e l'unico direttore generale è una donna.

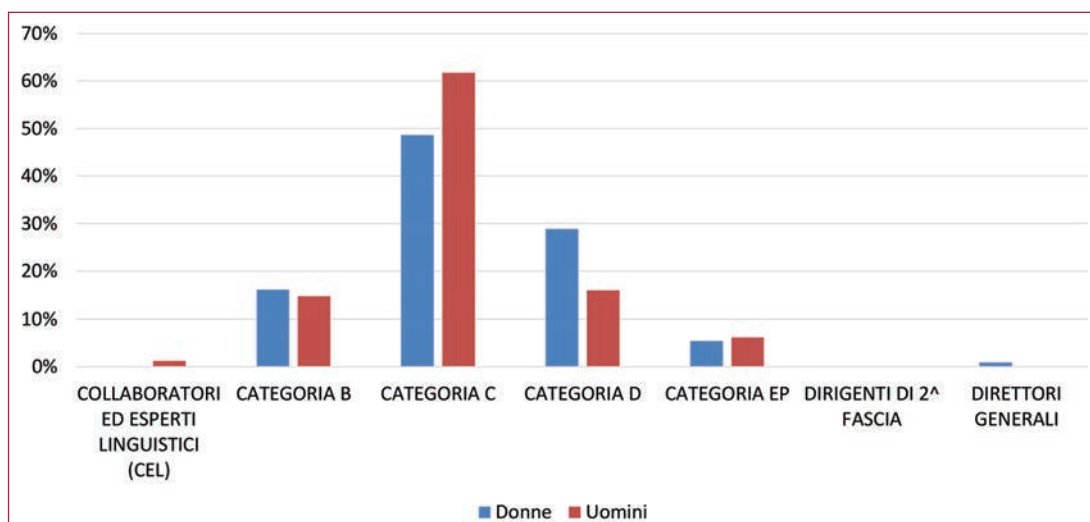


Grafico 39 - Distribuzione del personale TAB per categoria e genere

Passando alla distribuzione per età si osserva che non sono presenti lavoratori TAB di età inferiore a 35 anni. Per entrambi i sessi, nel 2020 il 10% dei lavoratori ha un'età inferiore a 44 anni. Tale dato nell'anno precedente si attestava al 14% per le donne e al 13% degli uomini ed era pari al 17% nel 2018 per uomini e donne.

Un'ulteriore dato interessante riguarda il progressivo invecchiamento del personale TAB, più evidente per gli uomini che per le donne. Se nel 2018 gli uomini con un'età inferiore a 54 anni costituivano il 72% del collettivo, nel 2020 tale quota si è ridotta al 58%. Parallelamente le donne di età inferiore a 54 anni sono passate dal 68% nel 2018 al 62% nel 2020. Tale risultato deriva dal fatto che nel corso del triennio i lavoratori di sesso maschile si sono ridotti di 8 punti percentuali e di soli 3 punti percentuali per le donne. Quest'ultimo dato si riferisce al fatto che in Ateneo per effetto della quota cento e per limiti di età e di servizio il personale è andato in pensione e anche a diversi trasferimenti/comandi e cessazioni.

	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
35-39	3%	4%	3%	3%	4%	3%
40-44	14%	13%	9%	11%	6%	7%
45-49	22%	25%	24%	24%	21%	24%
50-54	33%	25%	29%	25%	27%	28%
55-59	18%	18%	21%	20%	30%	19%
60-64	9%	14%	13%	15%	10%	15%
65-67	1%	0%	1%	2%	2%	4%
Totale	88	115	87	114	81	111

Tabella 7 - Percentuale personale TAB per fasce di età e genere

Passando ad analizzare il titolo di studio dei lavoratori del personale TAB si osserva che le donne sono in possesso di un titolo di studio mediamente superiore e tale evidenza non appare essersi modificata nel triennio osservato. Il 43% degli uomini ha

un titolo di studio di scuola media superiore, mentre la stessa percentuale corrisponde a donne laureate.

	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino alla scuola dell'obbligo	6%	10%	5%	10%	5%	9%
Licenza media superiore	27%	43%	26%	43%	26%	43%
Laurea breve	10%	1%	11%	1%	11%	1%
Laurea	41%	30%	43%	30%	42%	31%
Specializzazione post laurea / Dottorato di ricerca	12%	13%	11%	13%	12%	12%
Altri titolo post laurea	3%	3%	4%	3%	4%	4%
Totale	115	88	114	87	111	81

Tabella 8 - Titolo di studio del personale TAB e genere

In termini contrattuali nell'Università di Teramo il personale TAB è assunto a tempo indeterminato, con l'eccezione di una donna con un contratto a termine. Il part time viene scelto dal 6% dei lavoratori e dal 12% delle lavoratrici. È interessante notare che il part time con orario fino al 50% viene scelto da 4 uomini su 5 e da nessuna donna. Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, si osserva che nel 2020 l'8% delle donne ha un'esperienza inferiore a 10 anni, contro il 3% degli uomini. Viceversa tra coloro la cui esperienza supera i 30 anni, si osservano il 9% degli uomini contro il 4% di donne.

	Donne	Uomini
0 - 5	5%	2%
6 - 10	3%	1%
11 - 20	53%	55%
21 - 30	35%	33%
31 e oltre	4%	9%
Totale	112	82

Tabella 9 - Anzianità di servizio personale TAB

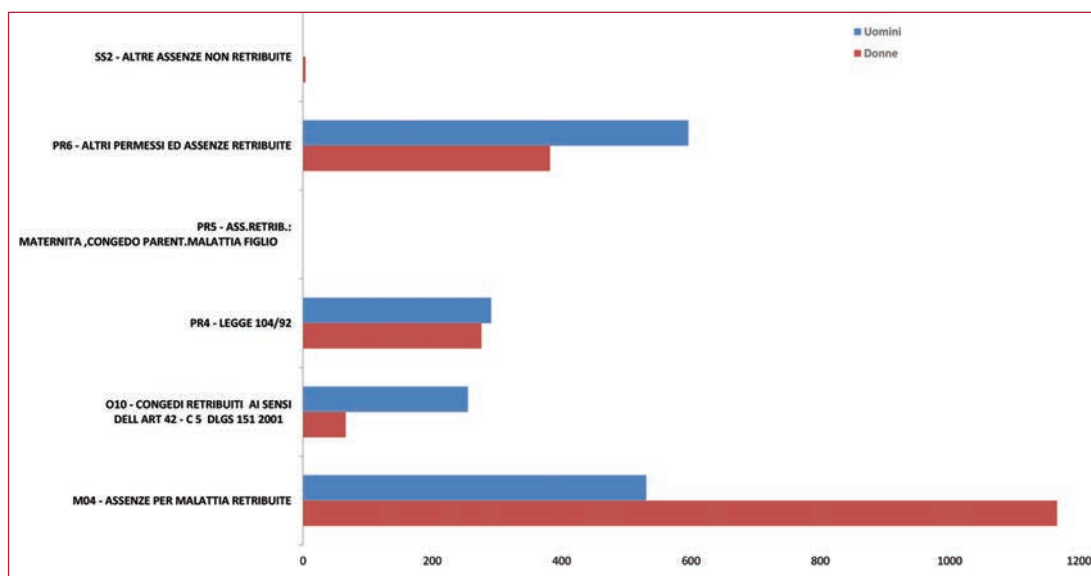


Grafico 40 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza personale Tab

Guardando alle indennità si osserva che nel 2020 sono state riconosciute 40 alle donne e 24 agli uomini. Di queste 35 sono riconducibili al settore o al servizio per le donne e 18 agli uomini, mentre quelle riconducibili all'ufficio o all'unità sono 5 tra le donne e 6 tra gli uomini. Queste nel 2020 generano un'indennità di posizione di oltre 6000 euro per tutte e 5 le posizioni che la prevedono per le donne e gli uomini e una aggiuntiva per gli uomini di importo tra 4000 e 5000.

Per quanto attiene alle politiche di welfare a favore del personale si evidenzia lo stanziamento annuale di un fondo destinato all'erogazione di sussidi per interventi assistenziali a favore del personale TAB. La finalità del fondo è di supportare il lavoratore in caso di decessi, malattie e patologie, nascita e adozione di un figlio.

	Sussidi Anno 2018	Sussidi Anno 2019	Sussidi Anno 2020
Donne	2.375,74 €	1.082,64 €	5.078,66 €
Uomini	3.370,00 €	5.062,07 €	5.162,03 €
Totale	5.745,74 €	6.144,71 €	10.240,69 €

Tabella 10 - Fondi erogati per sussidi assistenziali personale Tab

2.5 Incarichi istituzionali e di governo

In questa sezione si evidenzia la composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo, al fine di verificare la presenza delle donne nelle categorie apicali della carriera scientifica negli incarichi istituzionali e di governo.

Vengono proposti di seguito i risultati delle rilevazioni compiute al fine di monitorare la composizione di genere degli Organi di Ateneo e delle principali commissioni che lavorano in Università sia a livello centrale che periferico. Si evidenzia che la Governance e la composizione degli organi è rimasta sostanzialmente inalterata nel triennio di riferimento.

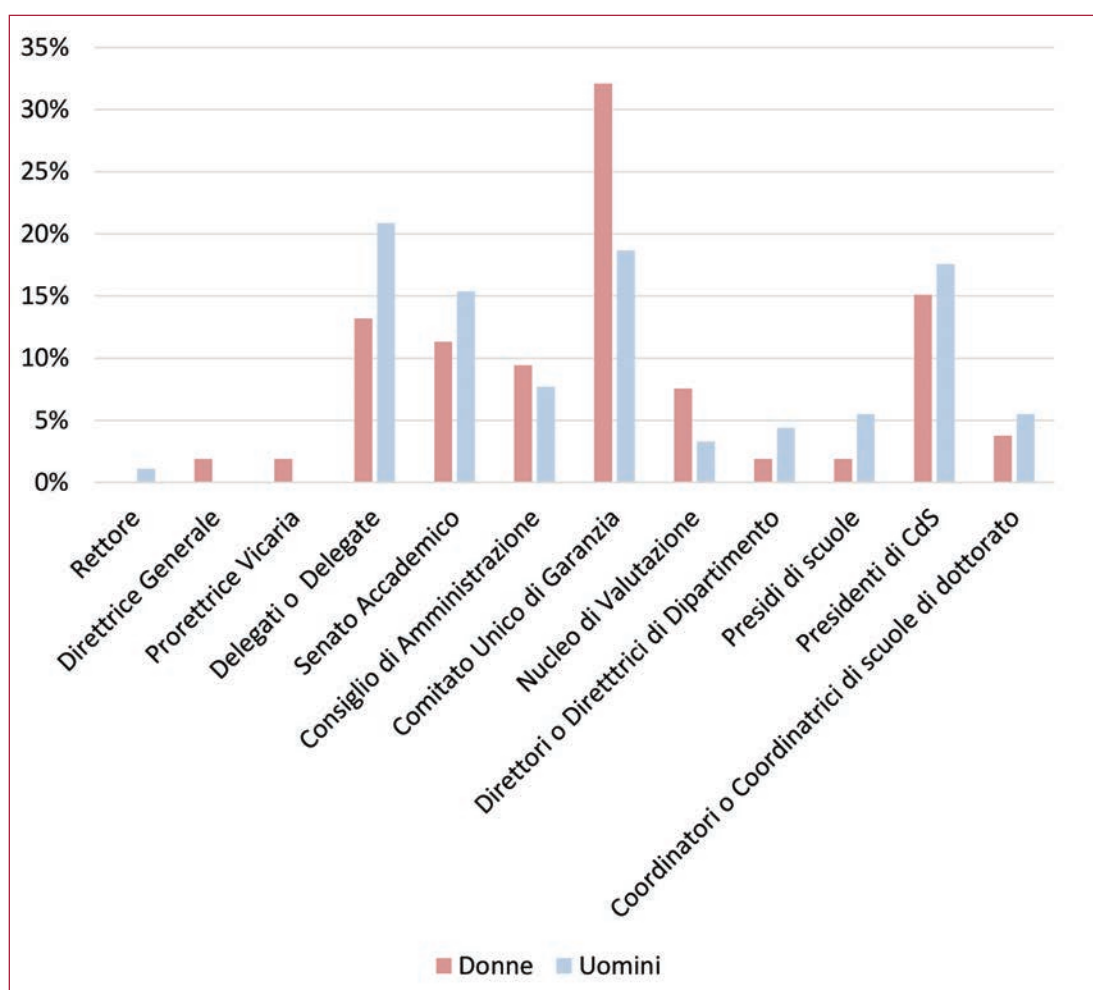


Grafico 41 - Composizione di genere nella governance di Ateneo Università di Teramo – anno solare 2020

	Donne	Uomini
Rettore	0%	1%
Direttrice Generale	2%	0%
Prorettrice Vicaria	2%	0%
Delegati o Delegate	13%	21%
Senato Accademico	11%	15%
Consiglio di Amministrazione	9%	8%
Comitato Unico di Garanzia	32%	19%
Nucleo di Valutazione	8%	3%
Direttori o Direttrici di Dipartimento	2%	4%
Presidi di scuole	2%	5%
Presidenti di CdS	15%	18%
Coordinatori o Coordinatrici di scuole di dottorato	4%	5%
Totale	53	91

Tabella 11 - Percentuale composizione di genere nella governance e negli organi istituzionali



Parte Terza

Azioni dell'Università di Teramo per le Pari Opportunità e la Parità di genere (2018/2020)

Il Piano triennale di azioni positive - PAP 2016-2019, a cura del CUG dell'Ateneo, si propone di rendere l'ambiente universitario un ambiente improntato al benessere organizzativo e al rifiuto di ogni forma di discriminazione, di violenza e di comportamenti in qualsiasi modo intimidatori od offensivi. Soprattutto, il Piano delle azioni positive intende introdurre strumenti di promozione delle pari opportunità, in attuazione del principio di uguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2, Cost.) e in coerenza con il contesto legislativo di riferimento (D.lgs. n. 198/2006). Tale obiettivo è perseguito attraverso la programmazione di specifiche misure a carattere temporaneo, volte a prevenire le discriminazioni o a compensare gli svantaggi che le stesse abbiano causato, in questo modo superando i fattori di ostacolo alla parità. Le misure inserite nel PAP sono state elaborate a partire dall'analisi delle aree di criticità riscontrate dal CUG durante la sua attività.

3.1 Linee di indirizzo e azioni intraprese

Le azioni intraprese dall'Ateneo di Teramo nel Piano triennale di azioni positive - PAP 2016-2019, sono state rivolte alle seguenti principali linee di intervento:

- A) diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità;
- B) formazione professionale per il personale interno e per personale esterno;
- C) collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali, esperti, associazioni, enti, ecc.) e convenzioni, protocolli d'intesa, progetti sul contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e alla disparità uomo/donna;
- D) attività di promozione e di divulgazione culturale (corsi, seminari, rassegne, convegni, ecc.) iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze;
- E) prevenzione, tutela e promozione del benessere lavorativo e della conciliazione dei tempi di lavoro.

Le azioni che sono state individuate per ciascuna area sono visionabili nel Piano di Azioni Positive 2016-2019.

3.2 Azioni intraprese nel triennio 2018/2020

Linea A Linea D	Azioni di comunicazione e divulgazione culturale rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico	<ul style="list-style-type: none"> • Spazi su RadioFrequenza. • Sito. • Promozione di borse di studio per la promozione e tutela delle pari opportunità. • Incontri, seminari, convegni.
Linea B	Azioni di formazione per il personale interno e/o esterno	Corso di formazione obbligatorio per il personale TAB sulla sicurezza con modulo specifico sulla violenza di genere
Linea D	Azioni di promozione nell'area della ricerca	<ul style="list-style-type: none"> • Il Progetto FARDIB 2020 su <i>Vulnerabilità e valorizzazione della differenza nelle democrazie contemporanee. Profili etico-politici, giuridici e sociologici</i>. Coordinamento: F. Ricci - Componenti: A. Di Giandomenico e C. Diodati. È stato oggetto di un modulo didattico congiunto interdisciplinare nel Laboratorio <i>Politica della differenza e questioni di genere 2020</i>. Le linee di ricerca muoveranno dall'analisi dei fenomeni di mutamento delle società contemporanee, che hanno un impatto più forte su alcune categorie sociali più vulnerabili, quali donne, minori, anziani, migranti, persone con handicap, per mostrare come condizioni di vulnerabilità possano rivelarsi risorse di resilienza e di crescita per le democrazie del nostro tempo. • Il Progetto Erasmus+ Sport Programme "Corporate governance in sport organizations: a gendered approach (GESPORT)" Partecipanti: Università di Zaragoza (coordinatore), Università di Teramo (Italia), Università di Leicester (Regno Unito), Università di Minho (Portogallo), Università di Sakarya (Turchia). Resp. dell'Unità di ricerca dell'Università degli studi di Teramo (dott.ssa Tiziana Di Cimbrini) Durata del Progetto: triennale (da gennaio 2018 a dicembre 2020), ma a causa dell'emergenza pandemica la scadenza è prorogata al 31 dicembre 2021. Il progetto si pone l'obiettivo di perseguire le pari opportunità tra uomo e donna nell'ambito degli organi decisionali delle società sportive, agevolando l'ingresso delle donne negli organi di governo delle organizzazioni e delle federazioni sportive di tutti gli sport. • Due Progetti internazionali (febbraio/dicembre 2020) <i>Cash Transfers and Women's Economic Inclusion: Experimental evidence from Zambia</i>, ricerca empirica in collaborazione con esperti della FAO finalizzata a studiare gli effetti di un programma governativo di trasferimento monetario sull'inclusione economica delle donne in Zambia. Nei risultati della Ricerca si misura l'inclusione economica su 4 pilastri: finanziaria, partecipazione ad attività non agricole, gender empowerment, miglioramento delle aspettative. <i>Cash transfers' role in improving livelihood diversification strategies and well-being: short- and medium-term evidence from Zimbabwe</i>, ricerca empirica con coautori FAO e Banca Mondiale in cui si studiano gli effetti di un programma di protezione sociale sulla diversificazione delle attività di generazione di reddito (specializzazione vs diversificazione) nel breve e nel medio periodo. L'analisi è svolta su un campione di donne e uomini capofamiglia per vedere se ci sono effetti di genere nella capacità di uomini e donne di utilizzare le risorse offerte dal programma. • Il Progetto formativo <i>La violenza contro le donne nella protezione internazionale</i> (2020/2021), promosso dalla Commissione territoriale per il riconoscimento della protezione internazionale delle donne di Ancona-Ministero dell'Interno, Cooperativa sociale <i>On The Road</i> in convenzione con Università di Teramo e in collaborazione con i Centri Antiviolenza delle Marche, (il documento finale è stato pubblicato on line il 21/06/2021 sul sito www.interno.gov.it).

Linea D	Azioni di promozione nell'area della didattica	<ul style="list-style-type: none"> • LADI Corso/Laboratorio di Didattica Innovativa Interdisciplinare sui temi di genere. • Corso LADII di <i>Etica della differenza e politiche di genere</i> (a.a.2019/2020). • Corso LADII di <i>Politica della differenza e questioni di genere</i> (a.a.2020/2021)
Linea E	Azioni e servizi di supporto e sostegno per studenti e nell'ambito della Organizzazione dell'Ateneo	Sportello di ascolto e counseling.
Linea C	Azioni di networking e di partenariato per progetti, protocolli, convenzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione della Delegata del Rettore per le pari opportunità, prof.ssa Fiammetta Ricci, ai gruppi di lavoro CRUI della Conferenza dei Rettori delle Università italiane per le tematiche di genere. • Adesione alla Conferenza Nazionale degli organismi di parità delle università italiane e partecipazione al convegno annuale e ai tavoli di lavoro. • Confronto con le componenti dei CUG della Regione Abruzzo o/e delle università abruzzesi oltre che con organismi di parità di enti territoriali. • Partecipazione dell'Ateneo Protocollo d'intesa per la "prevenzione e il contrasto alla violenza di genere, della violenza intrafamiliare, della violenza assistita e degli atti persecutori, per la promozione e attuazione dei programmi di recupero dei soggetti maltrattanti e dei programmi di sostegno alle vittime di reato", promosso dalla Prefettura di Teramo, con l'Università di Teramo, Enti e Associazioni del territorio, siglato il 28 giugno 2018 presso la Prefettura di Teramo (Referenti per l'Ateneo: prof.ssa Laura Di Filippo - prof.ssa Fiammetta Ricci). • Stipula della Convenzione tra l'Università degli Studi di Teramo e il Ministero dell'Interno - Commissione territoriale per il riconoscimento della protezione internazionale di Ancona per la collaborazione nell'ambito delle competenze specifiche riconosciute dalle leggi, dallo statuto e dai regolamenti nell'ambito della violenza di genere, della violenza domestica, dell'immigrazione, della tratta degli esseri umani, delle politiche di genere e delle differenze. Titolo: <i>Violenza contro le donne e protezione internazionale</i>.
Linea E	Azioni volte alla conciliazione vita privata/vita lavorativa	Costituzione e partecipazione al Gruppo di lavoro sul POLA - Piano organizzativo lavoro agile, nominato con DR n.382 del 17 dicembre 2020. <i>vedi punto 3.3 c)</i>

Tabella 12 - Azioni per la promozione delle politiche di genere

3.3 Descrizione di alcune azioni intraprese

Tra le azioni di promozione e divulgazione delle politiche di genere

Nel corso dell'A.A. 2019/2020 è stata firmata una convenzione con la CGIL Abruzzo, la CGIL di Teramo, lo SPI CGIL Abruzzo, lo SPI CGIL Teramo, Proteo Fare Sapere Teramo, Auser di Teramo e UDU Teramo e l'Università di Teramo, con il patrocinio del Comune di Teramo, per istituire il Concorso, rivolto a studentesse e studenti dell'Ateneo teramano, dal titolo: *Libertà e diritti delle donne*, per la prevenzione e il contrasto alla discriminazione e violenza di genere nel linguaggio, nella cultura, nella società e nel mondo del lavoro, il cui scopo è stimolare una riflessione sulle violenze e le discriminazioni nei confronti delle donne e sulla loro matrice culturale. La scadenza dell'invio dei lavori è fissata al 31 dicembre 2020. Presidente della giuria Susanna Camusso; responsabile del Progetto per l'Ateneo di Teramo prof.ssa Fiammetta Ricci, Delegata alle PO.

Dal 25 novembre al 10 dicembre 2020

L'Università di Teramo, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, aderisce alla campagna promossa dall'ONU.

L'iniziativa nasce dal Laboratorio di Didattica Innovativa Interdisciplinare (LADI) - Politica della differenza e tematiche di genere 2020, ideato e coordinato dalla prof.ssa Fiammetta Ricci, in collaborazione con un team di docenti dell'Ateneo di Teramo (Adolfo Braga, Consuelo Diodati, Laura Di Filippo, Anna Di Giandomenico, Andrea Sangiovanni, Agnese Vardanega e Micaela Vitaletti), e con la partecipazione della Direttrice Generale Unite Cinzia Santarelli, e della Presidente del CUG Unite Paola Serpietri. L'Università di Teramo durante i 16 giorni dedicati all'iniziativa, dal 25 novembre al 10 dicembre, ha dedicato attraverso i social media di Ateneo e nelle programmazioni di Radio Frequenza ogni giorno uno spazio di testimonianze, letture, esperienze, riflessioni a cura delle studentesse e degli studenti iscritti al Corso LADI contro la violenza sulle donne e per il rispetto dei diritti umani e di ogni vita sul nostro pianeta.

Per ascoltare RadioFrequenza: <http://www.rfrequenza.it> - <https://www.facebook.com/radiofrequenza.teramo>



Bando L'Oreal per le donne e la scienza

Nel 2019/2020 l'Università di Teramo partecipa alla XVIII edizione del Bando *L'Oreal per le donne e la scienza* promosso in collaborazione con la Commissione Nazionale Italiana per l'Unesco, che premia le giovani ricercatrici italiane con sei borse di studio, ognuna del valore di € 20.000, per la formazione professionale nei campi delle scienze della vita e della materia.

Progetto Voci Unite in Rete

Febbraio/marzo 2019 - Polo didattico "G. d'Annunzio" - Campus "Aurelio Saliceti"

Il progetto *Voci Unite in Rete* si propone di promuovere un programma di appuntamenti, incontri, dibattiti e altre attività, che abbraccino i più vari settori della cultura, dell'arte e della scienza, allo scopo di promuovere una cultura di genere aperta e solidale, e far circolare linguaggi e strumenti culturali contro la violenza sulle idee e sulle persone.

Coordinamento: Fiammetta Ricci (Delegata alle PO Università di Teramo).

Programma nella locandina alla pagina successiva.

Incontro di studio: la parità di genere quale patrimonio culturale comune europeo

Martedì 30 ottobre 2018 - Ore 9.30

Sala delle Lauree - Facoltà di Giurisprudenza - Campus "Aurelio Saliceti"

L'evento è parte del *Progetto 2018* del Centro di documentazione europea dell'Università di Teramo *"Communities4Heritage. Foster communities" role in sharing cultural heritage data. Promuovere il ruolo delle comunità nella condivisione dei dati del patrimonio*, e s'inserisce nell'ambito del Progetto della rete italiana dei Cde 2018 *Popoli, culture e tradizioni: un patrimonio comune per l'Europa del futuro*, realizzato in collaborazione con la Rappresentanza in Italia della Commissione europea.

"Raccontami... le imprese delle donne".

Concorso per cortometraggi realizzati dagli studenti di Scienze della comunicazione

24 novembre 2018

Il Comitato per la promozione dell'imprenditorialità femminile della Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura di Teramo indice un concorso per la produzione di tre cortometraggi dal titolo *Raccontami... le imprese delle Donne*.

Gli elaborati hanno avuto come oggetto una o più imprese femminili della provincia di Teramo, le quali si siano distinte per determinate caratteristiche, come l'innovazione, il recupero e la valorizzazione delle tradizioni o per il valore sociale delle proprie attività. La partecipazione era aperta a studenti, in forma singola o in gruppi, iscritti ai Corsi di laurea in Scienze della Comunicazione presso l'Università degli Studi di Teramo.

Laboratorio di "scrittura di esperienza" di Lea Melandri

Giovedì 8 marzo - Venerdì 9 Novembre 2018 - Ore 14.30

Sala delle lauree - Polo didattico "Gabriele d'Annunzio" - Campus "Aurelio Saliceti"

Laboratorio di scrittura di Lea Melandri, promosso all'interno del Progetto *Soggetto Donna: Scrittura e altre arti - Stereotipi sessisti e violenza di genere - Omofobia*, organizzato dal Centro di cultura delle donne "H. Arendt" con l'Università degli Studi



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO

VOCI UNITE IN RETE

Per una cultura di genere
e contro la violenza
sulle idee e sulle persone

Teramo - febbraio/aprile 2019
Campus Aurelio Saliceti
Polo didattico G. d'Annunzio

Il progetto **Voci Unite in Rete** si propone di promuovere un programma di appuntamenti, incontri, dibattiti e altre attività, che abbraccino i più vari settori della cultura, dell'arte e della scienza, allo scopo di promuovere una cultura di genere aperta e solidale, e far circolare linguaggi e strumenti culturali contro la violenza sulle idee e sulle persone. (Coordinamento: **Fiammetta Ricci** Delegata alle PO Università di Teramo)

Mercoledì 20 febbraio - ore 9.30

Giornata formativa per gli studenti delle Scuole Superiori
VIII Edizione del Concorso "Filomena Delli Castelli"

**Il corpo femminile come merce e non come valore.
Bullismo e sexting sul web**

Intervengono: **Fiammetta Ricci** Presidente Giuria - Delegata alle PO dell'Università di Teramo
Tania Bonnici Castelli Presidente CPO Provincia di Teramo - **Marilena Andreani** CPO Giulianova
Maria Cristina Barnabei Psicologa e psicoterapeuta - **Domenico Di Sante** Psichiatra ASL Teramo

Venerdì 1 marzo - ore 10.00/12.30

Tavola rotonda

**Voci Unite in Rete: per una cultura di genere
e contro la violenza sulle idee e sulle persone**

Introduce e coordina: **Fiammetta Ricci** Delegata alle Pari Opportunità - Università di Teramo
Intervengono: **Annapaola Di Dalmazio** CPO Provincia di Teramo - Centro anti violenza "La Fenice"
Laura Di Filippo Docente di Criminologia - **Patrizia Di Bernardino** Associazione "On the Road"
Guendalina Di Sabatino Centro Studi H. Arendt - **Maurizio Ielo** Associazione "Francesco De Finis"
Giuditta Taraschi Sportello Rosa ASL Teramo - **Patrizia Di Ruscio** Associazione "Il Nastro Rosa"

Venerdì 8 marzo - ore 10.00

Convegno

Questioni bioetiche di genere: nuove sfide per il futuro

Presentazione dell'Istituto Italiano di Bioetica IIB - sezione Abruzzo

Introduce: **Fiammetta Ricci** Presidente Comitato Scientifico IIB-Abruzzo
Lectio Magistralis: **Luisella Battaglia** Responsabile scientifico IIB Italia
Intervengono: **Teresa Serra** - **Paolo Berardinelli** - **Claudio D'Archivio**
Modera: **Anna Di Giandomenico** Direzione IIB-Abruzzo

Martedì 26 marzo - ore 15.30

Presentazione dell'Antologia di racconti di donne
"Col SeNno di Poi" (a cura di **A. Di Paolantonio**)

Saluti: **Dino Mastrocola** Rettore Università degli Studi di Teramo
Introduce: **Fiammetta Ricci** Delegata alle Pari Opportunità - Università di Teramo
Intervengono: **Anna Di Paolantonio** Presidente Associazione "Bon Ton"
Antonio D'Amore Giornalista - **Maurizio Brucchi** Chirurgo-Senologo
Adele Di Feliciano Giornalista - **Graziella Cordone** Membro della Giuria
Testimonianza: **Sonia Di Giuseppe**
Letture a cura di **Pierluigi Guerrieri** e **Franca Arborea**

Dal 20 febbraio al 27 marzo - ogni mercoledì - ore 18.30

Appuntamenti radiofonici

Interviste con i protagonisti

RadioFrequenza, la radio dell'Università di Teramo, dedicherà una serie di appuntamenti al progetto "Voci Unite in Rete". Ogni mercoledì, alle 18.30, saranno in studio attori e associazioni che operano sul fronte della prevenzione e del contrasto alla violenza sulle donne e per il riconoscimento dei diritti alle fasce vulnerabili della società. Sarà inoltre realizzato un talk con gli studenti.

Mercoledì 3 aprile - ore 10.30/12.30

Seminario

**Dignità ferita, diritti negati, doveri disattesi:
principio di non discriminazione e questioni di genere**

Introduce: **Fiammetta Ricci** Delegata alle Pari Opportunità - Università di Teramo
Interviene: **Antonio Marchesi** Presidente Amnesty - Docente Università di Teramo
Lettura di brani, analisi e dibattito a cura degli studenti della Facoltà di Scienze Politiche



di Teramo. Nel Progetto sono attivati incontri, seminari, e laboratori di scrittura full immersion, dall'autunno 2017 alla primavera 2018.

Settimana dedicata alla donna: giornata di formazione nell'ambito del "Concorso Filomena Delli Castelli" - VII edizione

Mercoledì 7 marzo 2018 - Ore 10.00

Sala delle lauree - Polo didattico "Gabriele d'Annunzio" - Campus "Aurelio Saliceti"

In occasione della settimana dedicata alla donna e alle tematiche di genere, viene proposta una giornata di formazione per gli studenti che hanno aderito al Concorso *"Dal possesso al dono di sé: l'amore si racconta. Narrazioni di un rapporto affettivo basato sul rispetto e sull'uguaglianza"*.

Programma

Introduce e modera

Fiammetta Ricci

Delegata del Rettore alle Pari Opportunità Università degli Studi di Teramo

Intervengono

Paola Serpietri *Presidente Comitato Unico di Garanzia Università degli Studi di Teramo*

Tania Bonnici Castelli *Presidente Commissione Pari Opportunità Provincia di Teramo*

con la partecipazione di

Marco Lucidi Pressanti

Maria Cristina Barnabei *Psicologa e psicoterapeuta*

Domenico Di Sante *Psichiatra ASL Teramo*

Federica Di Gregorio *Assistente Sociale Centro Antiviolenza "La Fenice"*

Protocollo d'intesa per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere

Anche l'Università di Teramo ha sottoscritto il *Protocollo d'intesa per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, della violenza intrafamiliare, della violenza assistita e degli atti persecutori, per la promozione e attuazione dei programmi di recupero dei soggetti maltrattanti e dei programmi di sostegno alle vittime di reato*. Il Protocollo è un'iniziativa ideata e promossa dal Prefetto di Teramo, che ha avviato la strutturazione di un innovativo sistema interistituzionale per la costruzione di azioni proattive integrate.

L'Università di Teramo partecipa all'attuazione del Protocollo insieme alla Procura distrettuale della Corte di Appello di L'Aquila, la Procura di Teramo, il Tribunale di Teramo, il Tribunale e la Procura per i minorenni di L'Aquila, la Asl, il Distretto scolastico, i Centri antiviolenza, la Commissione provinciale Pari Opportunità e i Comuni della Provincia di Teramo.

L'Ateneo di Teramo - con il coordinamento dei docenti di Criminologia della Facoltà di Giurisprudenza - svolgerà ricerca scientifica e validerà percorsi formativi e di aggiornamento per gli operatori dei vari settori. In particolare saranno promosse iniziative congiunte di informazione e di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza, all'opinione pubblica e alle scuole.

Tra le azioni dell'area formazione, didattica e ricerca:

Laboratorio di didattica innovativa interdisciplinare sui temi di genere (LADII)

LADII 2019

Corso Etica della differenza e politiche di genere

Laboratorio di didattica innovativa interdisciplinare (LADII)

Università degli Studi di Teramo - 18 novembre/20 dicembre 2019

Obiettivo:	Formazione su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione
Azioni:	Progettazione, coordinamento, promozione, realizzazione e monitoraggio del Corso
Attori coinvolti:	Fiammetta Ricci Coordinatrice corso LADII e Delegata del Rettore per le PO Docenti e formatori - Ufficio post lauream Segreteria studenti - Ufficio stampa - Ufficio comunicazione
Misurazione:	n. partecipanti e questionario di gradimento
Beneficiari:	studentesse/i e cittadine/cittadini
Spesa:	nessun costo

LADII 2020

Corso Politica della differenza e questioni di genere

Laboratorio di didattica innovativa interdisciplinare (LADII)

Università degli Studi di Teramo 9 novembre/14 dicembre 2020

Obiettivo:	Formazione su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione
Azioni:	Progettazione, coordinamento, promozione, realizzazione e monitoraggio del Corso
Attori coinvolti:	Fiammetta Ricci Coordinatrice corso LADII e Delegata del Rettore per le PO Direzione Generale Unite - Presidente Cug di Ateneo Docenti e formatori - Ufficio post lauream Segreteria studenti - Ufficio stampa - Ufficio comunicazione
Misurazione:	n. partecipanti e questionario di gradimento
Beneficiari:	studentesse/i e cittadine/cittadini
Spesa:	nessun costo

Descrizione

Il primo Corso Laboratorio di Didattica Innovativa Interdisciplinare (LADII) di Ateneo dell'a.a. 2019/2020, dal titolo Etica della differenza e politiche di genere ha riscosso un alto gradimento da parte dei partecipanti, e una frequenza pari al 85/90% degli iscritti, che, al termine del Corso, hanno espresso la possibilità di partecipare a una seconda edizione che toccasse tematiche e argomenti di ulteriore approfondimento riguardo alle tematiche di genere, sotto vari profili scientifici, in relazione ai percorsi di studio delle Facoltà dell'Ateneo teramano.

Dal Corso frequentato lo scorso anno sono scaturite molte richieste di Tesi di laurea su tematiche di genere affrontate nel programma del corso LADII.

Pertanto, a seguito del vivo interesse manifestato dagli studenti, e dalla proficua e stimolante azione didattica in modalità interdisciplinare e multidisciplinare svolta, si propone l'attivazione del secondo Corso/Laboratorio di Didattica Innovativa In-

terdisciplinare (LADII) 2020 dal titolo Politica della differenza e tematiche di genere.

In linea con le finalità del Corso LADII 2019 e in continuità di innovazione didattica e metodologica, il LADII dell'A.A. 2020/2021 si è proposto di:

- offrire la possibilità di mettere a confronto diverse prospettive disciplinari ed epistemiche relative alle tematiche di genere, al rapporto tra etica e politica della differenza in tutte le sue dimensioni, specialmente riguardo alla differenza sessuale e alla relazione tra i generi;
- favorire, attraverso il carattere interdisciplinare e l'interazione didattica tra docenti di discipline differenti, una visione aperta, integrata e composita dello studio di contenuti, idee, problemi e teorie connessi alle tematiche sulla differenza sessuale, sui diritti di pari opportunità e di non discriminazione sotto il profilo filosofico, storico, etico, sociologico, politico e giuridico, bioetico, massmediologico;
- incentivare la collaborazione didattica e scientifica in aula tra docenti attraverso la condivisione e il confronto di approcci, stili di insegnamento e metodi di analisi diversi, per un miglioramento e un arricchimento della qualità della didattica e della ricerca interdisciplinare, in grado di offrire ai partecipanti un percorso formativo che tiene conto della complessità dei sistemi, dei piani di analisi e delle conoscenze, offrendo un approccio scientifico integrato e interculturale.

Pertanto, anche il secondo Corso LADII su Politica della differenza e tematiche di genere 2020, si articolerà in moduli di didattica multidisciplinare e interdisciplinare, integrando e confrontando conoscenze e metodologie di studio differenti, quali, ad esempio, filosofia, politica ed etica pubblica, storia dei movimenti femminili e sviluppo delle scienze sociali, discipline giuridiche, biodiritto e organizzazione delle risorse umane di genere nella PA.

Il lavoro di integrazione e dialogo tra discipline si è sviluppato con metodo dialogico/maieutico e laboratoriale attraverso la proposta di letture, discussioni, filmati e documenti relativi ad argomenti, concetti, fenomeni e problemi, connessi ad alcune fondamentali tematiche di genere, la cui importanza culturale è risultata centrale per tutti i profili disciplinari e i percorsi di studio del nostro Ateneo, poiché fa riferimento alla formazione integrale della persona e alla sua capacità di relazione, di collaborazione e condivisione di obiettivi di uguaglianza, rispetto, giustizia e di riconoscimento dei diritti e dei doveri di cittadine e cittadini. Il raggiungimento di tali obiettivi è risultato sia dagli esiti del questionario di gradimento, che dalla scelta di molte tesi di laurea su temi di genere, e anche la produzione di testi multimediali, interviste e programmi di sensibilizzazione sulla radio di Ateneo, Radio Frequenza, nonché la partecipazione di studentesse e studenti LADII a concorsi su tematiche di genere e contrasto alla violenza sulle donne, come il Premio "Libertà e diritti delle donne" 2020, promosso da CGIL per gli studenti dell'Università di Teramo, in collaborazione con SPI, AUSER, UDU, Comune di Teramo.

Pertanto, il Corso LADII in sinergia progettuale con le azioni positive di Ateneo sulla parità di genere, ha inteso offrire una innovativa opportunità di studio, interpretazione e rielaborazione in prospettiva oltre che interculturale, transculturale, per stimolare laboratori di idee, progetti e ricerche che non si fermano negli steccati di rigide aree disciplinari, ma che siano in grado di riarticolare i saperi per formare intelligenze e competenze aperte al confronto, alla collaborazione e al vaglio critico.

Nota metodologica

Formazione rivolta agli studenti e al personale dell'Università degli Studi di Teramo. Il Corso vale anche come perfezionamento e formazione professionale in forma gratuita, aperto

- agli amministratori e al personale di pubbliche amministrazioni;
- agli insegnanti di ogni ordine e grado;
- agli operatori di associazioni, enti, centri anti violenza, e figure professionali interessate ai temi di genere e alle politiche sociali sulle pari opportunità.

Il Corso usufruisce delle convenzioni già approvate e attive con associazioni del terzo settore, enti e ordini e collegi professionali (dei giornalisti, degli assistenti sociali, delle forze dell'ordine, ecc.) ai fini del riconoscimento come formazione e aggiornamento professionale.

Il percorso formativo è strutturato in 5 moduli tematici interdisciplinari.

Al termine del Corso LADII 2020 è stato somministrato un questionario di gradimento a cui hanno risposto il 50% degli intervistati. Il 98% consiglierebbe ad altre persone la partecipazione alla formazione proposta.

Nel grafico n. 42 è riportato il gradimento dei partecipanti al percorso formativo. Nel n. 43 è riportato il gradimento dei partecipanti al modulo sulle politiche di parità nelle PA.



Grafico 42 - Questionario di gradimento partecipanti Corso LADI

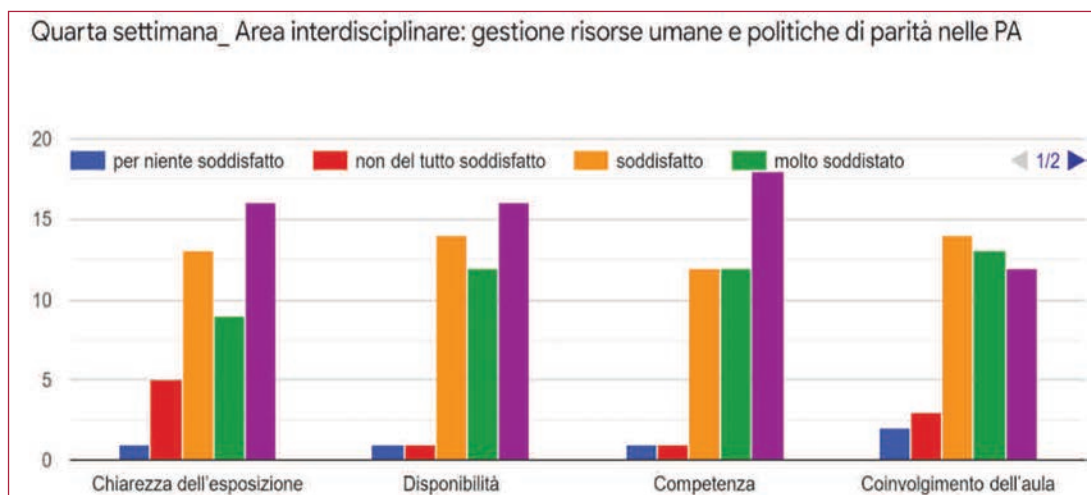


Grafico 43 - Questionario di gradimento partecipanti Modulo politiche di parità nelle PA

**Tra le azioni di servizio, supporto e sostegno alla componente studentesca:
lo Sportello di ascolto e counseling**

Obiettivo specifico dello Sportello di ascolto e counseling è quello di promuovere lo sviluppo delle competenze riflessive e psico-sociali degli studenti, necessarie per conseguire autonomia e responsabilità nel percorso universitario, utilizzando un approccio basato sull'ascolto, sulla ricerca e sull'analisi dei dati.

Azioni

Incontri individuali a richiesta degli interessati. Gli studenti interessati hanno la possibilità di usufruire di un percorso individuale che consiste in un colloquio di accoglienza e tre/quattro colloqui di ascolto della durata di circa 45 minuti.

Attori coinvolti

Studenti/esse, Delegati del Rettore per la disabilità e per le pari opportunità, Area Servizi agli studenti- Ufficio studenti con disabilità, invalidità e DSA, Ufficio comunicazione di Ateneo, Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione, Ufficio Statistico e parametri informatizzati per la Didattica, Ufficio Stampa, Consiglio Studenti.

Misurazione

Numero di studentesse e studenti che si sono avvalsi del servizio nell'anno. Grado di soddisfazione rilevato attraverso apposito questionario.

Beneficiari: studenti.

Spesa: nessun costo.

Nota metodologica

Le attività dello *Sportello di ascolto e counseling* si inseriscono all'interno dei processi finalizzati a favorire il benessere degli studenti, attraverso il miglioramento dell'accesso alle informazioni e il supporto utile al completamento del percorso formativo nei tempi previsti, nel quadro dei valori di equità, diversità e inclusione.

Obiettivo specifico è quello di promuovere lo sviluppo delle competenze riflessive e psico-sociali degli studenti, necessarie per conseguire autonomia e responsabilità nel percorso universitario, utilizzando un approccio basato sull'ascolto, sulla ricerca e sull'analisi dei dati.

Il servizio intende pertanto prevenire l'abbandono degli studi e fornire un aiuto agli studenti che richiedono consulenze in merito a:

1. l'orientamento (es.: analisi dei reali interessi dello studente; motivazione allo studio; validità della scelta di studi compiuta);
2. l'ambientamento (es.: difficoltà nelle relazioni con i colleghi e/o con i docenti);
3. l'organizzazione dello studio (es.: metodo di lavoro; distribuzione del tempo tra studio e riposo; difficoltà di concentrazione; efficacia dell'applicazione);
4. l'ansia da prestazione nello studio (es.: agitazione, ansia in relazione all'esame da sostenere o a specifici corsi da seguire).

Lo *Sportello di ascolto e counseling* si propone inoltre di coordinare iniziative (seminari, incontri di gruppo, ecc.) mirate a un empowerment degli studenti tale da

permettere ai singoli individui di poter attingere pienamente alle opportunità ed esprimere al meglio le proprie potenzialità, diventando risorsa non solo per l'Ateneo, ma anche per nel tessuto sociale

Tra le azioni volte alla conciliazione vita privata/vita lavorativa: lo smart working

In ordine alle politiche di conciliazione vita-lavoro in un'ottica di flessibilizzazione degli orari e delle modalità di erogare la prestazione lavorativa (es. flessibilità oraria, telelavoro, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale), dai dati forniti dall'amministrazione per l'anno 2020, è evidente che sono le donne a ricorrere maggiormente a tali strumenti.

In particolare, a usufruire dei permessi giornalieri, in base alla L.104/1992 il 60% sono donne, salgono al 79% in caso di permessi orari L. 104/1992 fruiti.

I congedi parentali sono fruiti nella quasi totalità dagli uomini 88%, mentre il 100% del numero dei permessi orari per congedi parentali sono stati fruiti da donne.

A far ricorso al part time verticale nel 2020 sono n. 4 uomini, mentre fruiscono del part time orizzontale n. 14 donne e di quello misto n. 1 uomo. Il personale TAB dell'Ateneo può fruire della flessibilità oraria di 1 ora in ingresso e in uscita.

A seguito dell'emergenza sanitaria in atto, il personale amministrativo ha adottato la modalità lavorativa in smart working implementando in modalità agile servizi e nuove procedure con l'ausilio delle tecnologie messe a disposizione individualmente o, laddove carenti, da parte dell'ente. Questo ha permesso una gestione più semplificata e agevole dell'attività amministrativa e dei servizi all'utenza. La situazione anteriore all'emanazione dei primi decreti COVID 2020, vedeva il personale di Ateneo impegnato nelle attività in presenza per la sua totalità. La modalità di telelavoro era stata prevista in maniera sperimentale dal gruppo di lavoro appositamente dedicato, ma tale sperimentazione non ha mai avuto avvio.

A partire dal mese di marzo 2020, il quadro evolutivo delle modalità di svolgimento del lavoro che coinvolge le 199 unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi di Teramo – di cui 86 uomini e 113 donne – ha evidenziato che il 57% dell'attività lavorativa del personale in servizio è stata svolta in modalità agile e in particolare che le donne hanno svolto il 66% dell'attività in smart working mentre gli uomini il 51%, come rappresentato dai grafici seguenti:

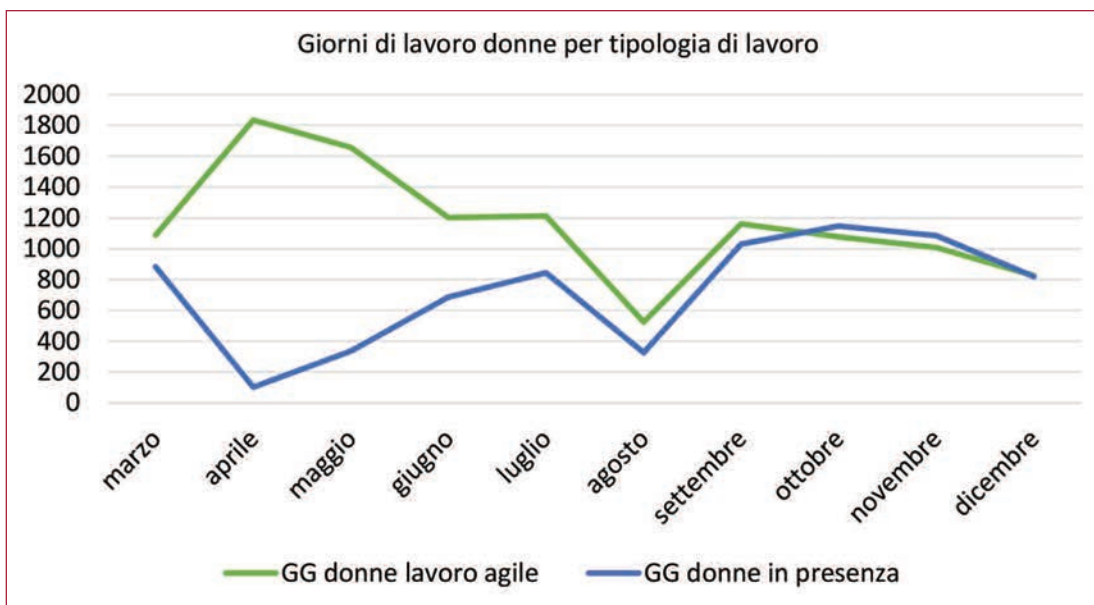
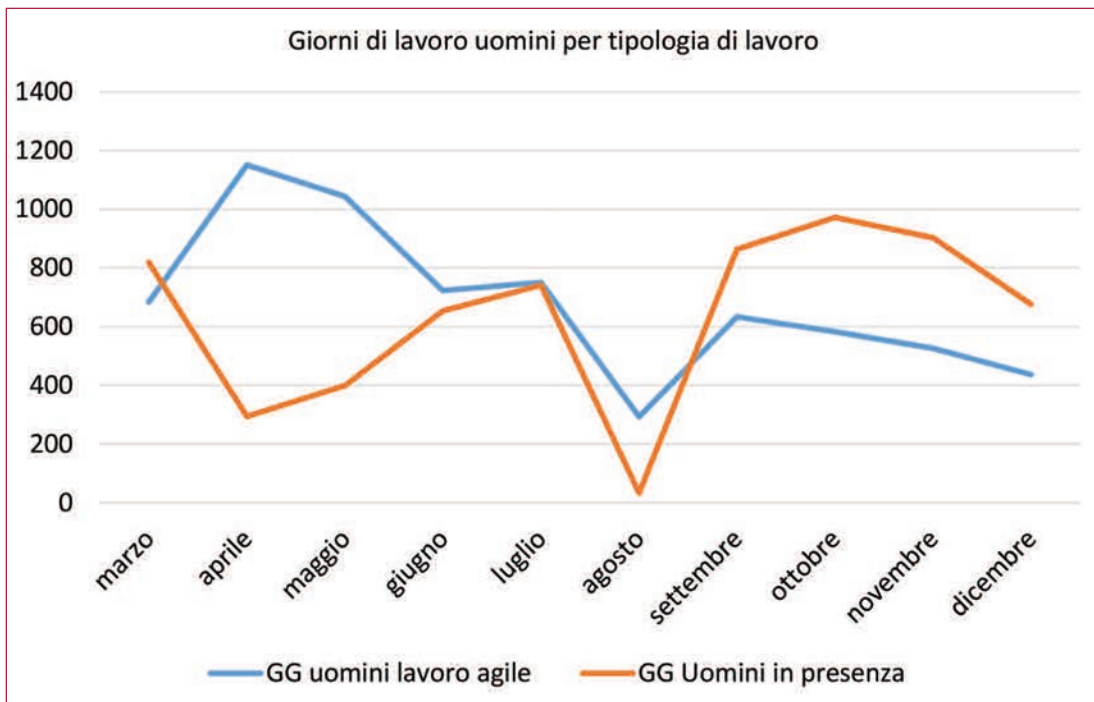


Grafico 44 a-b - Andamento attività lavorativa in presenza e in lavoro agile

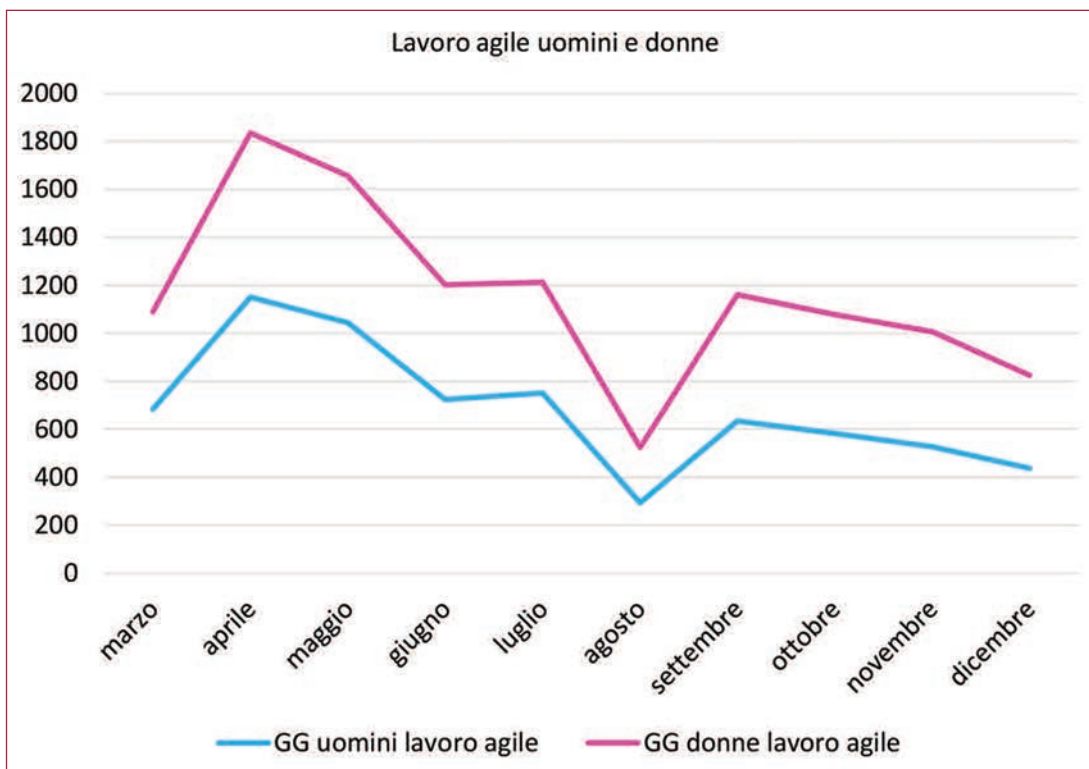


Grafico 45 - Andamento attività lavorativa in lavoro agile

Si evidenzia che il personale ha fronteggiato l'emergenza sanitaria e la nuova modalità di lavoro mettendo a disposizione la propria strumentazione informatica (PC, cellulari, connessione internet), dimostrando flessibilità oraria e organizzativa, riuscendo a traslare molte delle attività ordinarie alla modalità online.

Le misure organizzative specifiche adottate dall'Ateneo a supporto del lavoro agile, quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, sono state, laddove si è reso necessario, anche se in minima parte, l'adozione di misure semplificate per l'applicazione del lavoro agile, l'accesso ai servizi interni in via telematica (Cloud, VPN, G Suite), l'attivazione di protocolli per la sicurezza informatica e dei dati, l'organizzazione di riunioni di lavoro in via telematica, l'organizzazione di gruppi e team di lavoro da remoto per obiettivi specifici, offerta ai dipendenti di corsi e cicli formativi da remoto.

L'amministrazione ha disciplinato l'adozione del lavoro agile con le circolari n. 12 del 5 marzo 2020, n. 13 del 10 marzo 2020, n. 15 del 19 marzo, n. 16 del 2 aprile, DR n. 154 del 9 aprile 2020 -proroga chiusura sedi e piano straordinario, n. 17 del 3 giugno 2020 che definisce i servizi essenziali per le attività in presenza, n. 19 dell'8 ottobre 2020 applicazione del lavoro agile al 50% del personale impiegato, n. 21 del 27 novembre 2020 condivisa con OO.SS. e il presidente del CUG, n. 21 del 3 dicembre 2020.

È stata fornita, a tutto il personale amministrativo e docente, con nota mail del 9 aprile 2020, un'Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile, in allegato alla circolare n. 17 del 3 giugno 2020 il Protocollo condiviso di regolamento per il contrasto e la diffusione del virus - Covid 19- negli ambienti di lavoro, con nota mail del 20 aprile 2020 le note esplicative al DR 160 del 17 aprile 2020 con informativa ai sensi dell'art. 13

del Reg. UE n.679/2016 - prevenzione contagio Covid 19, e con nota mail dell'11 gennaio 2020 la normativa anti covid per rientro dall'estero e relativa modulistica.

Questa accelerazione, resasi necessaria per rispondere alla crisi sanitaria COVID 19, ha permesso una sperimentazione sul campo del potenziale impatto che la modalità di lavoro agile può avere sia sui tempi di conciliazione vita-lavoro, sia sulla necessaria innovazione dei servizi e dei canali di accesso alla pubblica amministrazione cui l'implementazione delle nuove tecnologie tende. Si tratta di una vera e propria sfida cui il nostro Ateneo vuole rispondere per non disperdere il know-how fin qui acquisito che, al contempo, colloca l'UniTe nel passaggio ormai obbligato per non restare al di fuori dei canali e dei tempi di comunicazione quotidianamente utilizzati dalla tipologia di utenza.

Con DDG n. 382 del 17/12/2020 è stato costituito il Gruppo di lavoro per la predisposizione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA, con il fine di individuare le modalità attuative del lavoro agile per il 60% del personale, entro il 20 gennaio 2021.

L'Ateneo ha inoltre aderito Survey relativa al lavoro agile e alle politiche di conciliazione attuate pre e post Covid promossa dalla Conferenza Nazionale Organismi di Parità delle Università Italiane e all'indagine "Il lavoro da remoto negli Atenei Italiani" promossa dalla Conferenza Nazionale Organismi di Parità delle Università Italiane.



PORTA ANTINCENDIO
A CHIUSURA
AUTOMATICA
NON INGOBBIRARE

UNITE

USCITA
SACCOLINE

Considerazioni conclusive

I dati riportati nel primo Bilancio di Genere dell'Università di Teramo concorrono a far emergere un quadro complessivo coerente con le statistiche nazionali.

Se, pur apparentemente, non si riscontra un evidente squilibrio di genere, la discriminazione si palesa quasi sempre nella sua dimensione "indiretta", nascosta, così restituendo dinamiche sociali antiche e radicate nel nostro ordinamento.

In tal senso, per comprendere dove si annida la differenza di genere, appare opportuno distinguere le voci analizzate nel Bilancio muovendo dalla popolazione studentesca, vale a dire dalle giovani e dai giovani che frequentano l'Università di Teramo e i laureati e le laureate che hanno conseguito il titolo negli ultimi 5 anni.

Nonostante le studentesse rappresentino la componente più numerosa in quasi tutte le Facoltà dell'Università di Teramo e sono quelle che ottengono i migliori risultati nell'apprendimento e nei giudizi conclusivi, risultano essere sotto-rappresentate nell'ambito degli organismi studenteschi, in cui prevale la componente maschile.

Questo dato è senz'altro spia, se pur minore, di quella sotto-rappresentazione femminile negli organi collegiali decisionali fino ai luoghi e alle forme di rappresentanza politica.

Assistiamo soltanto di recente a una sorta di inversione di tendenza sulla presenza delle donne nel Governo del Paese⁵, tuttavia resta probabilmente la percezione, anche nelle giovani generazioni, che la politica a qualsiasi livello, non sia ambito praticato dalle donne e/o lo sia in misura minore.

Appare ancora più evidente il dato sull'occupazione a 5 anni dal conseguimento del titolo. Nonostante, come sopra evidenziato, le studentesse dell'Ateneo teramano superino la componente studentesca maschile in termini di risultati raggiunti durante il corso di studi, sia sotto il profilo quantitativo che su quello qualitativo, una volta proiettate nel mercato del lavoro i loro risultati risultano inferiori, in particolare in termini di reddito percepito. Inoltre minore risulta l'investimento sulle donne da parte del mondo del lavoro, pertanto si potrebbero implementare le attività di orientamento professionale di ateneo finalizzato all'inserimento occupazionale delle donne e percorsi per l'autoimprenditoria femminile.

Il nostro ordinamento prevede all'art. 37 della Costituzione la parità retributiva uomo-donna e, al contempo, all'art. 36 Cost., una retribuzione sufficiente per una

⁵ La partecipazione delle Donne alla vita politica, Camera dei Deputati - Centro Studi, Dossier n. 104 del 1 marzo 2021 <https://documenti.camera.it/Leg18/Dossier/Pdf/AC0340.Pdf>

esistenza libera e dignitosa. In assenza di una legge sui minimi salariali, è la contrattazione collettiva a definire i trattamenti economici minimi dei lavoratori. Eppure, nonostante un sistema edificato per impedire la discriminazione salariale legata al genere, la possibilità di introdurre trattamenti economici individuali, oltre il minimo previsto da contratto collettivo e il minor numero di ore lavorate soprattutto dalle lavoratrici madri, genera una evidente disuguaglianza di genere.

Anche relativamente al personale Tab, il personale femminile è pari e/o maggiore a quello maschile. Tuttavia, è la popolazione femminile a chiedere in percentuale maggiore di accedere al lavoro a tempo parziale rispetto al personale maschile. Dunque, se non vi sono differenze in termini occupazionali tra il personale Tab, è la gestione del rapporto di lavoro che riflette quella distinzione di ruoli sociali per cui è la lavoratrice a ridurre l'orario di lavoro a vantaggio della dimensione di vita/familiare con riflessi sia in termini retributivi-il trattamento economico è inferiore a quello maschile-, sia sul piano previdenziale, versando in tale modo meno contributi.

Quindi si conferma una tendenza che accomuna il nostro Ateneo al trend nazionale che vede le donne rinunciare a ore di lavoro retribuite per occuparsi della cura dei minori e degli anziani. Infatti, nell'indice Eurostat che tiene conto del numero di ore lavorate sulla retribuzione mensile lorda (Gender gap adjusted), la differenza economica fra uomo e donna sale al 23,7 %.

Da ultimo, per il personale docente, la cui disciplina è prevista nella legge n. 240/2010 ed esula dall'ambito di applicazione del d.lgs 165/2001, salvo rare eccezioni, i dati riportati denunciano una scarsa rappresentazione femminile nei ruoli apicali e negli organismi istituzionali. Riguardo all'indice di femminilizzazione delle posizioni apicali e negli organi collegiali decisionali, si sottolinea che in Senato accademico sono presenti n. 6 donne e n. 14 uomini, in Cda n. 5 donne e n. 7 uomini.

Su 5 Presidi nel triennio 2018-2020 la presenza femminile è di solo una donna; per quanto riguarda i Presidenti di CdS sono presenti n. 8 donne e n. 16 uomini, mentre le deleghe del Rettore sono suddivise tra n. 8 donne e n. 19 uomini.

Tuttavia, il ritardo nell'accesso alla carriera accademica e alla progressione di carriera sembra in qualche modo recuperato nei concorsi per i ricercatori RTB che segnalano un cambiamento nella composizione accademica e dal numero delle professoressse associate.

Ciò considerato, e in estrema sintesi, il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo di Teramo restituisce, da un lato, l'impegno profuso nel coltivare le politiche di genere, dall'altro, se si guarda alla tenuta di quelle politiche nel mercato del lavoro, emerge ancora la difficoltà a scardinare costruzioni simboliche, stereotipi e retaggi culturali sul ruolo della donna nel mercato del lavoro che nel più ampio nel contesto sociale.

Quali sono pertanto le azioni che l'Università di Teramo può promuovere al fine di sanare le differenze evidenziate? Quali le iniziative che possono essere promosse dall'Università come istituzione sociale, oltre alle misure già adottate? Come sostenere una cultura di genere?

Rispetto a quanto sopra analizzato, si possono individuare le seguenti principali azioni di miglioramento:

a) Azioni di miglioramento per componente studentesca

Attivare un sistema di rilevazione di possibili fattori che mediano o che moderano la varianza (sia nei peggioramenti che nei miglioramenti) nei trend di iscrizione, abbandono, termine degli studi relativamente alle donne rispetto agli stessi dati relativi agli uomini.

Si potrebbe indagare quali azioni di terza missione l'Ateneo possa progettare per stimolare la rimozione del gender pay gap.

La mappatura adottata nella corrente prima edizione del BdG circa la composizione studentesca (femmina/maschio) potrebbe beneficiare di una estensione di tale rilevazione ad altre categorie di offerte formative come Master, Corsi di perfezionamento, Scuole di specializzazione, esami singoli attivi nel nostro Ateneo.

Si potrebbero, inoltre, come sopra evidenziato, implementare attività di orientamento al lavoro in itinere e post-laurea per le studentesse finalizzate all'inserimento occupazionale delle donne e a percorsi di autoimprenditoria femminile.

Infine, sarebbe auspicabile attivare, oltre allo sportello di ascolto counseling per il miglioramento della performance e del benessere, la possibilità di uno sportello specificamente destinato a raccogliere e sostenere le persone che lavorano e studiano nell'ateneo teramano vittime di violenza di genere e forme di mobbing e stalking.

b) Azioni di miglioramento per componente docente

Per promuovere una indagine conoscitiva dei fattori che conducono al divario tra la composizione uomo/donna nei medesimi profili di docenti, così come per poter esaminare quali siano gli elementi che determinano eventuali differenze di dinamismo/permanenza in una medesima classe nel raffronto uomo-donna, è auspicabile valersi di una raccolta e organizzazioni dei dati sulle progressioni di carriera e sugli indicatori sopra riportati.

In un prossimo Bilancio, si potrebbe approfondire, inoltre, in che modo la diversa composizione di uomini e donne che vanno in anno sabbatico rifletta effettivamente la composizione della popolazione che possiede i requisiti di accesso a tale congedo; oppure se vi siano fattori (interpretativi o contingenti) penalizzanti o discriminanti rispetto al genere, anche relativamente alla fruizione di due anni di tale congedo lungo la carriera accademica.

Infine, considerata la inferiore rappresentanza delle donne nei ruoli apicali e negli organi collegiali decisionali, sarebbe opportuno tener presente questo dato e cercare di bilanciare, laddove possibile e legittimo, la presenza paritaria di genere e un maggior coinvolgimento delle donne nei centri decisionali di Ateneo.

c) Azioni di miglioramento per componente personale tecnico amministrativo

Durante la coorte 2018-2020 non si riscontra l'azione di una specifica indagine sul benessere lavorativo e sul clima aziendale di Ateneo. Sarebbe pertanto auspicabile programmare tale azione per il prossimo rilevamento sul personale tecnico amministrativo.

Come programmato nel PAP 2021-2023, è opportuno progettare e porre in essere un piano formativo rivolto a tutto il personale Tab e ai dirigenti sulle tematiche di genere e sulla prevenzione di ogni forma di violenza, mobbing e stalking sul luogo di lavoro.

Nonostante siano state svolte già azioni significative, vanno implementate azioni

di welfare per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; avvalendosi anche di cooperazioni con associazioni, o convenzioni con soggetti esteri, per fornire strutture e servizi a tutto il personale e alla componente studentesca di Ateneo (si pensi a madri e padri universitari), come una ludoteca o altre forme di servizio a supporto alla genitorialità durante le ore di lavoro (ad esempio, centri estivi).

d) Azione innovativa di sussidiarietà e di impatto sociale per le politiche di genere di Ateneo: la Banca del tempo

A integrazione delle azioni e progettualità sopraindicate, l'Università di Teramo, in modo innovativo e seguendo principi di cooperazione solidale tra i membri della sua comunità accademica, potrebbe attivare un progetto di Banca del tempo per rispondere a esigenze di conciliazione scuola, lavoro e famiglia, iniziativa che potrebbe coinvolgere tutto il personale di Ateneo e anche la componente studentesca.

Come è noto, la Banca del tempo ha l'intento di promuovere un nuovo concetto di solidarietà sociale attraverso lo scambio di saperi e abilità, utilizzando il tempo, e non il denaro, come misura dello scambio e intervenendo nei bisogni quotidiani dei membri di una comunità.

L'invenzione sociale denominata Banca del tempo è nata dall'intelligenza creatrice di gruppi di donne, proprio partendo dal bisogno di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché dal rafforzamento dei legami sociali. In Italia, la prima, in ordine di tempo, è nata nel 1992, a Parma. Dopo la fase iniziale quasi del tutto femminile, ora all'interno del circuito è presente anche una buona quota di uomini. Le banche del tempo sono organizzate come istituti di credito in cui le transazioni sono basate sulla circolazione del tempo, anziché del denaro. Un iscritto al circuito offre un servizio della durata di un'ora a un altro iscritto, per esempio riparandogli la macchina o tagliandogli i capelli. Alla fine della prestazione, il primo avrà maturato un credito di un'ora, mentre il secondo un debito di pari importo. Nella Banca del tempo il valore delle attività scambiate corrisponde unicamente alle ore impiegate per realizzarle e la regola è coniugare l'utilità con il piacere di esprimere le proprie capacità, abilità e competenze per un bene comune. Chiunque può aderire a una banca del tempo, poiché ognuno è potenzialmente in grado di offrire gratuitamente qualcosa di utile ad altri e tutti hanno bisogno di qualcosa. Le ore messe a disposizione sono tutte uguali, non hanno un valore intrinseco legato al mercato o alle professionalità di chi le offre.

Un progetto di Banca del tempo nell'Università di Teramo potrebbe rivelarsi una preziosa e feconda opportunità di miglioramento della vita lavorativa, del benessere organizzativo e delle relazioni umane del nostro Ateneo.



AULA
7



Appendice

ACRONIMI

Ar	Assegnista di ricerca
BdG	Bilancio di Genere
CdL	Corso di Laurea
CPO	Comitato per le Pari Opportunità
CUG	Comitato Unico di Garanzia
EP	Personale Elevate Professionalità
GCI	Glass Ceiling Index
GEP	Gender Equality Plan
LADII	Laboratorio di Didattica Innovativa Interdisciplinare
LCU	Laurea a Ciclo Unico
LM	Laurea Magistrale
LS	Laurea Specialistica
LT	Laurea Triennale
OO.SS.	Organizzazioni Sindacali
Pa	Professore Associato
PAP	Piano triennale azioni positive
PNNR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PO	Pari Opportunità
Po	Professore Ordinario
POLA	Piano Organizzativo del Lavoro Agile
p.p.	punti percentuali
PTA	Personale Tecnico Amministrativo
RF	Rapporto di Femminilità
Rtd	Ricercatore a tempo determinato
Rtda	Ricercatore a tempo determinato di tipo "a"
Rtdb	Ricercatore a tempo determinato di tipo "b"
Ru	Ricercatore Universitario
TAB	Personale Tecnico, Amministrativo e di Biblioteca

Indice delle tabelle

	<i>pagina</i>
Tabella 1 Componenti effettivi e supplenti del CUG UniTE	26
Tabella 2 Composizione studentesca nei Dottorati (anno 2020)	41
Tabella 3 Fondi per le borse di collaborazione studentesca	42

Tabella 4	Rapporto di femminilità docenti, dato dal rapporto tra il numero di donne rispetto agli uomini	53
Tabella 5	Partecipazione docenti per ruolo e genere ai progetti di ricerca	57
Tabella 6	Distribuzione del personale TAB per aree e genere	59
Tabella 7	Percentuale personale TAB per fasce di età e genere	60
Tabella 8	Titolo di studio del personale TAB e genere	61
Tabella 9	Anzianità di servizio personale Tab	61
Tabella 10	Fondi erogati per sussidi assistenziali personale Tab	62
Tabella 11	Percentuale composizione di genere nella Governance e negli Organi istituzionali	63
Tabella 12	Azioni per la promozione delle politiche di genere	66

Indice dei grafici		<i>pagina</i>
Grafico 1	Valori percentuali genere in Ateneo	33
Grafico 2	Composizione di genere per componenti Ateneo anni 2018-2020	33
Grafico 3	Iscritti ai corsi universitari per genere	34
Grafico 4	Prevalenza di genere nei Corsi di laurea	34
Grafico 5	Percentuale di studenti iscritti per discipline (a.a. 2019/2020)	35
Grafico 6	Percentuale di studenti iscritti nei Corsi di laurea triennali (a.a. 2019/2020)	36
Grafico 7	Percentuale di studenti iscritti nei Corsi di laurea specialistica e magistrale (a.a. 2019/2020)	36
Grafico 8	Lauree a ciclo unico (a.a. 2019/2020)	37
Grafico 9	Andamento nel tempo degli iscritti. Componente femminile rispetto al totale degli iscritti a.a. 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020	37
Grafico 10	Percentuale di studenti in mobilità internazionale	38
Grafico 11	Laureati per voto di laurea (anno 2019)	38
Grafico 12	Tasso di abbandono al primo anno per lauree triennali	39
Grafico 13	Tasso di abbandono al primo anno per lauree magistrali/specialistiche	39
Grafico 14	Tasso di abbandono al primo anno per lauree a ciclo unico	40
Grafico 15	Iscritti ai corsi di dottorato per area e genere (cicli XXXIII, XXXIV e XXXV)	40
Grafico 16	Iscritti alle Scuole di specializzazione post lauream per genere (a.a. 2016/2017 - 2017/2018 -2018/2019)	41
Grafico 17	Percentuale donne occupate rispetto al totale degli occupati a 1 anno dal conseguimento del titolo	42
Grafico 18	Percentuale donne occupate rispetto al totale degli occupati a 5 anni dal conseguimento del titolo	43
Grafico 19	Rappresentanti degli Studenti nel Consiglio degli Studenti per genere	43
Grafico 20	Rappresentanti degli Studenti negli Organi istituzionali per genere	44
Grafico 21	Rappresentanti degli Studenti negli organi della Facoltà di Giurisprudenza per genere	44
Grafico 22	Rappresentanti degli Studenti negli organi della Facoltà di Scienze politiche per genere	45
Grafico 23	Rappresentanti degli Studenti negli organi della Facoltà di Scienze della Comunicazione per genere	45
Grafico 24	Rappresentanti degli Studenti negli organi della Facoltà di Medicina Veterinaria per genere	46
Grafico 25	Rappresentanti degli Studenti negli organi della Facoltà di Bioscienze e tecnologie Agro-Alimentari e Ambientali per genere	46
Grafico 26	Totale corpo docente per genere. Anni 2012-2020. Valori assoluti	47
Grafico 27	Totale corpo docente per genere. Anni 2012-2020. Valori percentuali	47
Grafico 28	Docenti per genere e ruolo	48

Grafico 29	Il peso dei professori ordinari sul totale docenti per sesso	48
Grafico 30	Il peso dei professori associati sul totale docenti per sesso	49
Grafico 31	Il peso dei ricercatori universitari sul totale docenti per sesso	50
Grafico 32	Il peso del sesso nella distribuzione per età dei differenti ruoli dei docenti	50
Grafico 33	La distribuzione per area disciplinare dei docenti	51
Grafico 34	Docenti per genere e ruolo Facoltà di Bioscienze - anno 2020	54
Grafico 35	Docenti per genere e ruolo Facoltà di Medicina Veterinaria - anno 2020	54
Grafico 36	Docenti per genere e ruolo Facoltà di Scienze politiche - anno 2020	55
Grafico 37	Docenti per genere e ruolo Facoltà di Scienze della comunicazione - anno 2020	55
Grafico 38	Docenti per genere e ruolo Facoltà di Giurisprudenza - anno 2020	56
Grafico 39	Distribuzione del personale TAB per categoria e genere	60
Grafico 40	Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza personale Tab	62
Grafico 41	Composizione di genere nella Governance di Ateneo Università di Teramo – anno solare 2020	63
Grafico 42	Questionario di gradimento partecipanti corso LADI	74
Grafico 43	Questionario di gradimento partecipanti corso LADI Modulo politiche di parità nelle PA	74
Grafico 44	Andamento attività lavorativa in presenza e in lavoro agile	77
Grafico 45	Andamento attività lavorativa in lavoro agile	78





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO

Bilancio di genere

a cura di Università degli Studi di Teramo

Progetto grafico e fotocomposizione

Fondazione Università degli Studi di Teramo
Ufficio Stampa e produzioni radiotelevisive

© Università degli Studi di Teramo

www.unite.it