



IL RETTORE

VISTO lo Statuto dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, adottato con Decreto Rettorale n. 92 del 29 marzo 2012, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 87 del 13 aprile 2012, serie generale;

VISTO il decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";

VISTO il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" e ss. mm. ii. ;

VISTO il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";

VISTO il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

VISTA la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTA la direttiva 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro pro-tempore per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro-tempore per i diritti e le pari opportunità;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "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" e ss. mm. ii.;

VISTA la legge 31 dicembre 2009, n. 196 recante "Legge di contabilità e finanza pubblica", in particolare l'art. 38 septies – Bilancio di Genere";

VISTA la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

VISTO il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi";



VISTA la legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;

VISTO il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;

VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;

VISTA la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” e ss. mm. ii;

VISTA la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”;

VISTA la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

VISTO il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;

VISTE le Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo del Miur, pubblicate nel mese di marzo 2018;

VISTO il Regolamento di Ateneo per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’Università degli studi Mediterranea di Reggio Calabria;

VISTO il Bilancio di Genere dell’Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria – anno 2018, predisposto dal Gruppo di lavoro coordinato dalla Prof.ssa Maria Nadia Postorino (Presidente del CUG) e composto dall’Ing. Concettina Marino (ricercatrice DICEAM, componente del CUG) e dalla Dott.ssa Maria Giuseppa Tortorella (responsabile Servizio Speciale Statistico e Supporto Nucleo Valutazione);

VALUTATO ogni opportuno elemento;

DECRETA

Art.1

E’ adottato il Bilancio di Genere dell’Università *Mediterranea* di Reggio Calabria – anno 2018, allegato al presente decreto di cui costituisce parte integrante.

Reggio Calabria 30/12/2019

Il Rettore

Prof. Santo Marcello ZIMBONE



BILANCIO DI GENERE (2018)

Università
Mediterranea di
Reggio Calabria

Il Bilancio di Genere dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria è stato redatto ad opera del seguente gruppo di lavoro:

- Ing. Concettina Marino (ricercatrice DICEAM, componente del CUG)
- D.ssa Maria Giuseppa Tortorella (responsabile Servizio Speciale Statistico e Supporto Nucleo Valutazione)

Coordinamento: Prof.ssa Maria Nadia Postorino (Presidente del CUG)

Sommario

Introduzione	4
1 Gli indicatori utilizzati	5
2 La struttura dell'Ateneo	5
3 L'università Mediterranea: la composizione di genere.....	6
3.1 Uno sguardo di insieme	6
3.2 La Componente studentesca	8
3.2.1 Conseguimento della Laurea.....	9
3.3 Iscrizioni ai dottorati di ricerca.....	11
3.4 Il Personale tecnico - amministrativo	13
3.5 Il Personale docente.....	13
4 Indicatori per il bilancio di genere	17
4.1 La carriera accademica	17
4.2 Glass Ceiling Index	18
4.3 Evoluzione temporale degli indicatori.....	20
5 Conclusioni	21

Introduzione

Nella pratica, ormai diffusa, il termine bilancio di genere, o gender budgeting, individua il documento di bilancio che analizza e valuta in una prospettiva di genere lo stato, le scelte e la configurazione della struttura oggetto di analisi.

Il documento qui proposto riprende e aggiorna i dati delle precedenti edizioni del Bilancio di Genere dell'Università *Mediterranea* di Reggio Calabria e esamina la composizione dei gruppi di persone che compongono la comunità accademica (il corpo studentesco, il personale docente e il personale tecnico-amministrativo), valutandone anche le variazioni temporali in virtù delle risultanze delle precedenti analisi (BdG anni 2015-2017).

Il periodo di tempo analizzato (4 anni) non è sufficientemente esteso da consentire l'elaborazione di conclusioni definitive, tuttavia alcune osservazioni sui trend rilevati possono essere utili per una futura programmazione delle politiche e strategie di ateneo.

In primo luogo, se il corpo studentesco dimostra, nel suo complesso, una uniforme distribuzione per genere stabile nei quattro anni analizzati, si consolida invece il divario fra studenti e studentesse nelle aree di Ingegneria ed Agraria (aree STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Riguardo le carriere accademiche, la distribuzione percentuale per genere non ha subito sostanziali variazioni: le donne costituiscono sempre circa il 30% del corpo docente, nonostante quest'ultimo sia caratterizzato da una contrazione complessiva pari al 10% circa nel periodo 2015-2018. Anche la forbice delle carriere è rimasta pressoché invariata con una riduzione delle presenze femminili nelle qualifiche più elevate.

Più omogenea invece la distribuzione per genere nell'ambito del personale tecnico-amministrativo, con divari meno pronunciati anche per quanto riguarda la progressione di carriera.

Il quadro che emerge dalle analisi si conferma utile per definire l'effettiva partecipazione di donne e uomini nelle attività delle diverse strutture, gruppi ed organi dell'Ateneo, anche allo scopo di fornire un primo supporto per la verifica dell'efficacia delle azioni e politiche eventualmente attuate o da pianificare in vista di una progressiva rimozione dei possibili ostacoli al pieno raggiungimento della uguaglianza di opportunità di tutti i soggetti coinvolti. Tali azioni possono costituire un valido contributo al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dell'Ateneo.

1 Gli indicatori utilizzati

Le analisi riportate nel seguito sono il frutto di una elaborazione dei dati forniti dal *Servizio Speciale Statistico e Supporto Nucleo Valutazione dell'Ateneo*, finalizzata alla definizione di indicatori sintetici coerenti con quanto definito nell'ambito del programma *She figures* (She Figures Handbook 2018, European Commission - Directorate-General for Research and Innovation - Horizon 2020 Science with and for Society).

In particolare, gli indicatori utilizzati per le analisi riportate nel seguito sono riferiti alla composizione percentuale di genere delle diverse categorie di persone che operano nell'ambito dell'Ateneo (componente studentesca, corpo docente, personale tecnico amministrativo) e tengono conto anche dei ruoli gerarchici di donne e uomini all'interno dei diversi gruppi.

2 La struttura dell'Ateneo

L'Università *Mediterranea* è attualmente articolata in sei dipartimenti:

1. Dipartimento di Agraria
2. Dipartimento di Architettura e Territorio (DARTE)
3. Dipartimento di Giurisprudenza, Economia e Scienze umane (DiGiES)
4. Dipartimento di Ingegneria Civile, dell'Energia, dell'Ambiente e dei Materiali (DICEAM)
5. Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione, delle Infrastrutture e dell'Energia Sostenibile (DIIES)
6. Dipartimento di Patrimonio, Architettura e Urbanistica (PAU)

La ripartizione dei dipartimenti per area di studi è riportata in Tabella 1.

Tabella 1. Ripartizione dei dipartimenti per area di studi.

Area di studi	Dipartimento
Agraria	Dipartimento di Agraria
Architettura	Dipartimento di Architettura e Territorio (DARTE)
	Dipartimento di Patrimonio, Architettura e Urbanistica (PAU)
Giurisprudenza ed economia	Dipartimento di Giurisprudenza Economia e Scienze umane (DiGiES)
Ingegneria	Dipartimento di Ingegneria Civile, dell'Energia, dell'Ambiente e dei Materiali (DICEAM)
	Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione, delle Infrastrutture e dell'Energia Sostenibile (DIIES)

3 L'università *Mediterranea*: la composizione di genere

3.1 Uno sguardo di insieme

I dati riportati in Tabella 2 ed in Figura 1 riportano un conteggio complessivo delle persone che studiano e lavorano nell'Università *Mediterranea* nell'anno 2018.

A questo livello di aggregazione, la componente che appare maggiormente sbilanciata in riferimento alla composizione percentuale per genere è il corpo docente, seguita dal personale Tecnico-Amministrativo.

Al contrario se si guarda alla categoria studentesca, la più numerosa, i dati non dimostrano particolari criticità in riferimento all'ottica di genere. Come sarà più diffusamente chiarito nei paragrafi seguenti, le analisi portano a conclusioni differenti se l'insieme della componente studentesca viene disaggregata ulteriormente individuando al suo interno categorie omogenee (distinte per aree di studio, dipartimenti di afferenza, etc.).

Tabella 2. Presenze in Università, per genere - anno 2018.

Ruolo	F	M	Totale complessivo
Studenti/esse iscritti/e ad un CdL	2611	2572	5183
Studenti/esse iscritti/e a Scuole di Specializzazione	30	19	49
iscritti/e ai Dottorati di Ricerca	80	51	131
Personale Docente (compresi assegnisti di ricerca)	105	179	284
Personale Tecnico-Amministrativo	85	98	183
Totale complessivo	2911	2919	5830

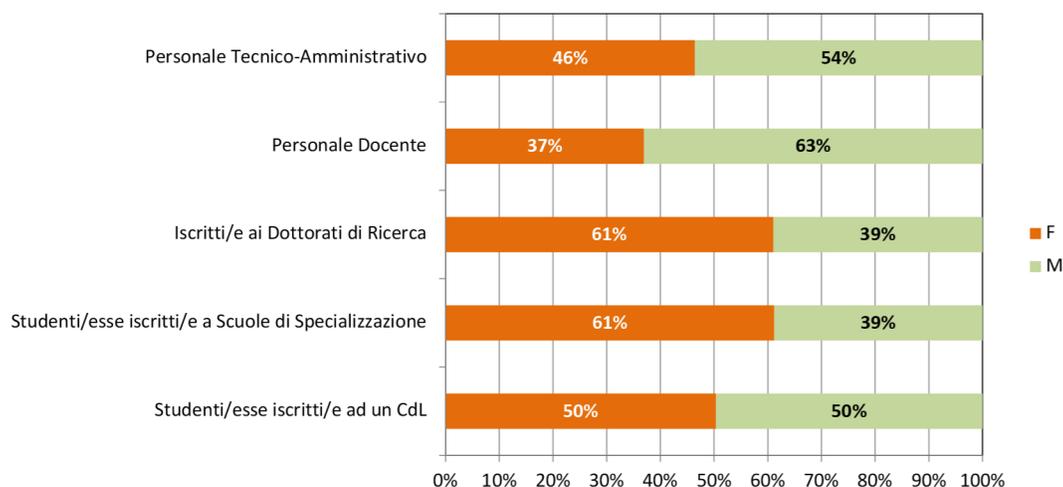


Figura 1 – Distribuzione percentuale delle persone per genere all'Università *Mediterranea* di Reggio Calabria – anno 2018.

Bilancio di Genere dell'Università *Mediterranea* di Reggio Calabria – anno 2018

Per quanto riguarda l'evoluzione temporale della situazione nell'Ateneo, indipendentemente dalla numerosità delle categorie di persone analizzate, che nel tempo ha spesso subito una apprezzabile contrazione (Tabella 3), la distribuzione percentuale per genere (Figura 2, Figura 3) in tutti i casi esaminati non sembra aver subito significative variazioni.

In particolare, la distribuzione percentuale per genere del corpo studentesco, del personale docente e tecnico amministrativo, può ritenersi pressoché stabile nel quadriennio 2015-2018 a meno di qualche lieve variazione di solo qualche punto percentuale, riguardante il personale docente.

Sempre in riferimento alla distribuzione percentuale, fluttuazioni si rilevano nell'ambito dei dottorati e degli assegni di ricerca.

Tabella 3. Presenze in Università, per genere - anni 2015-2018.

Ruolo	anno		2015		2016		2017		2018	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Studenti/esse iscritti/e ad un CdL	3251	3187	3092	3070	2657	2695	2611	2572		
Studenti/esse iscritti/e a master di I livello			1	7	1	6				
Studenti/esse iscritti/e a master di II livello			23	15						
Studenti/esse iscritti/e a Scuole di Specializzazione	74	39	59	30	42	17	30	19		
Iscritti/e ai Dottorati di Ricerca	52	55	54	62	66	66	80	51		
assegnisti/e di ricerca	29	21	24	32	22	16	23	15		
Personale Docente	83	190	80	175	80	167	82	164		
Personale Tecnico-Amministrativo	89	106	89	105	88	105	85	98		
Totale complessivo	3578	3598	3422	3496	2956	3072	2911	2919		

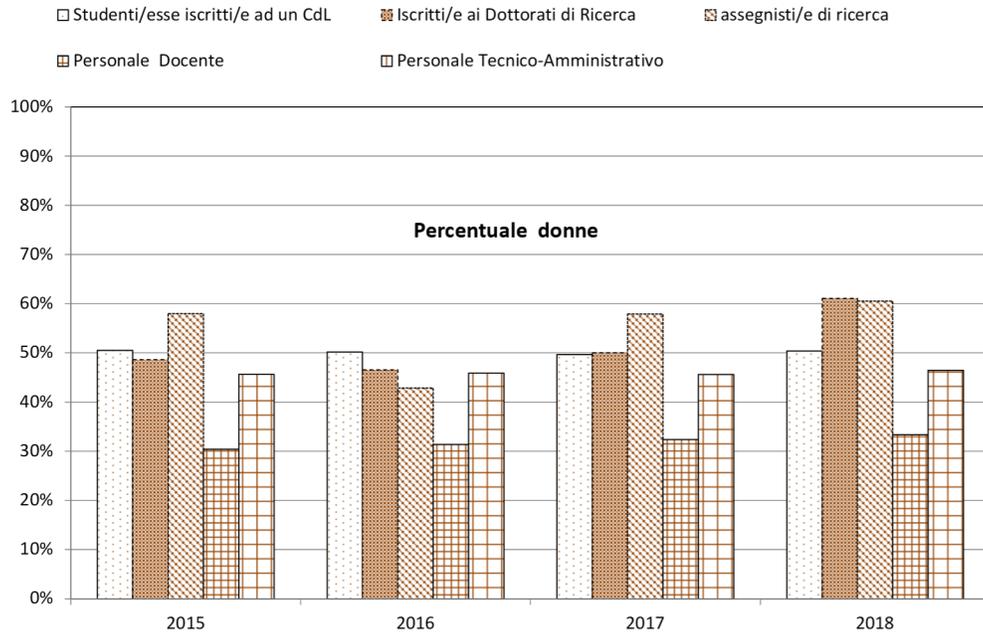


Figura 2 – Percentuale di donne in vari ruoli dell'ambito accademico negli anni 2015-2018 .

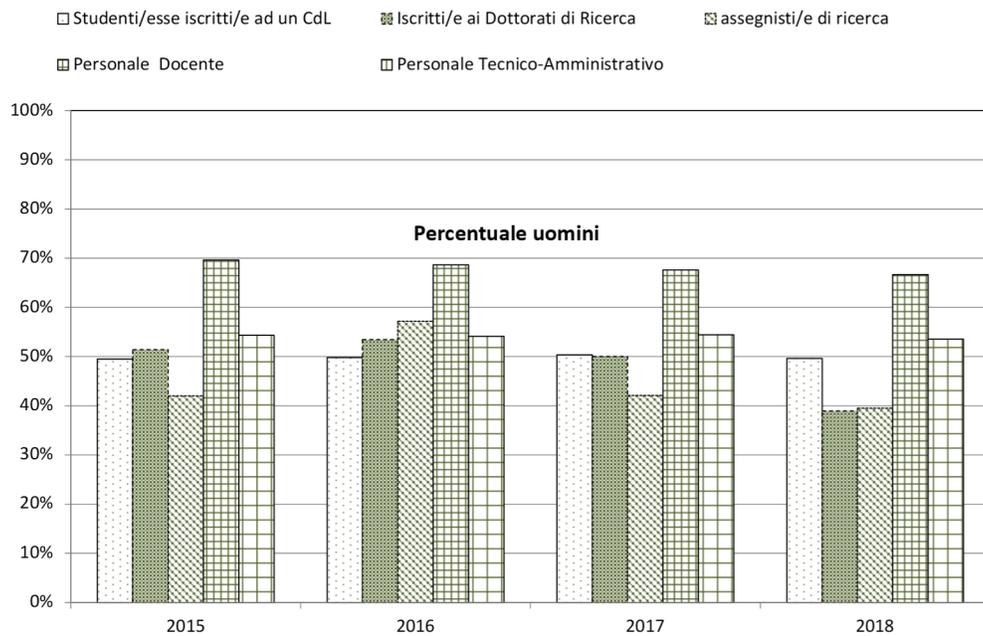


Figura 3 – Percentuale di uomini in vari ruoli dell'ambito accademico negli anni 2015-2018 .

3.2 La Componente studentesca

I dati riportati nei grafici seguenti sono relativi a studenti e studentesse che risultano iscritti ad un CdL (triennale, magistrale biennale, magistrale a ciclo unico) al 31 Marzo 2018.

Così come già rilevato nelle analisi riguardanti il triennio precedente, la presenza femminile diminuisce drasticamente nelle aree culturali di Ingegneria ed Agraria, mentre appare quasi paritaria nell'area di Architettura e decisamente dominante in quella di Giurisprudenza ed Economia.

Anche i dati disaggregati per dipartimento riflettono la condizione appena descritta.

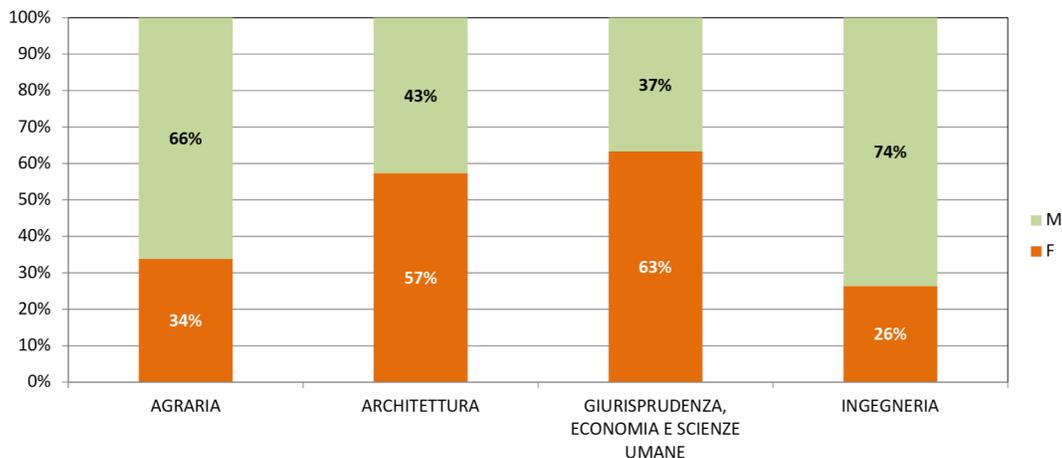


Figura 4 –Composizione percentuale iscrizioni per area di studi, e genere.

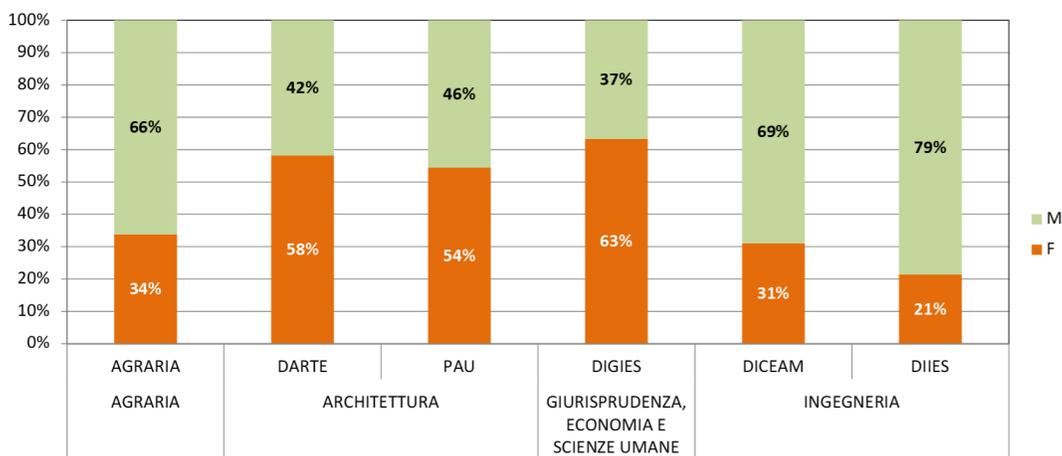


Figura 5 –Composizione percentuale iscrizioni per dipartimento e genere.

3.2.1 *Conseguimento della Laurea*

Per analizzare anche l'attitudine al completamento del corso di studi, vengono riportati i dati relativi al numero di coloro che hanno conseguito la laurea entro la regolare durata del loro corso di studi (Figura 6 e Figura 7).

Uno degli aspetti più interessanti da segnalare riguarda il fatto che la percentuale di lauree fuori corso è più elevata nell'ambito della componente maschile del corpo

studentesco. L'entità del fenomeno dipende dall'area di studio: pochi punti percentuali nell'area di Architettura, 7% e 6% rispettivamente per le aree di Agraria e Giurisprudenza ed Economia, 9% per l'area di Ingegneria.

Il fenomeno riguarda anche i singoli dipartimenti afferenti alle diverse aree, ad eccezione del dipartimento DARTE (Architettura) in cui le lauree fuori corso sono percentualmente distribuite in modo pressoché uniforme fra donne e uomini.

Tabella 4. Conseguimento della laurea nell'anno 2018 – Distribuzione per genere.

Laureati/e	F	M	Totale
fuori corso	319	325	644
in corso	133	114	247
Totale	452	439	891

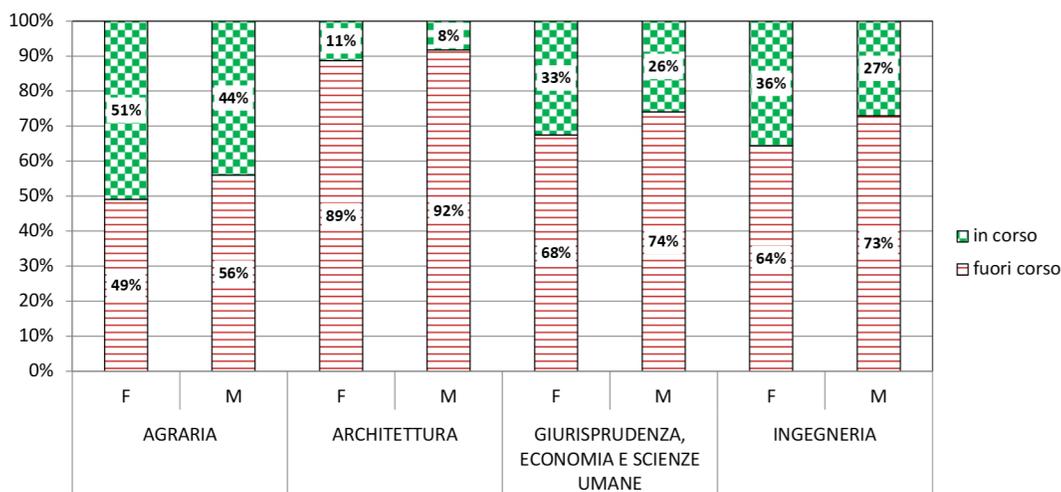


Figura 6 –Composizione percentuale conseguimento della laurea per area di studi e genere.

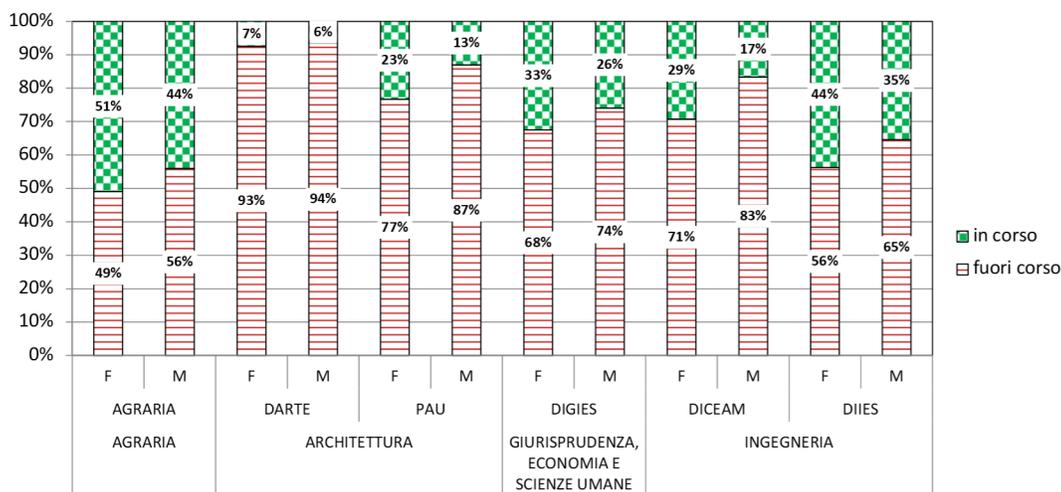


Figura 7 –Composizione percentuale conseguimento della laurea per dipartimento e genere.

3.3 Iscrizioni ai dottorati di ricerca

Riguardo alle iscrizioni ai corsi di dottorato di ricerca (Figura 8 e Figura 9), si segnala una presenza paritaria fra donne e uomini nell'area di ingegneria e di agraria. La presenza femminile nelle aree di Architettura e Giurisprudenza ed economia è invece prevalente.

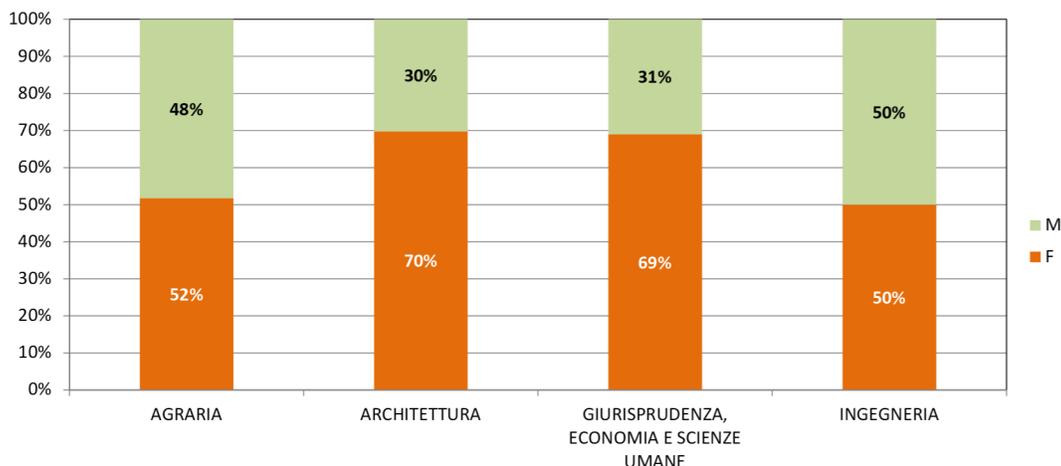


Figura 8 – Composizione percentuale iscrizioni ai corsi di dottorato di ricerca per area di studio e genere.

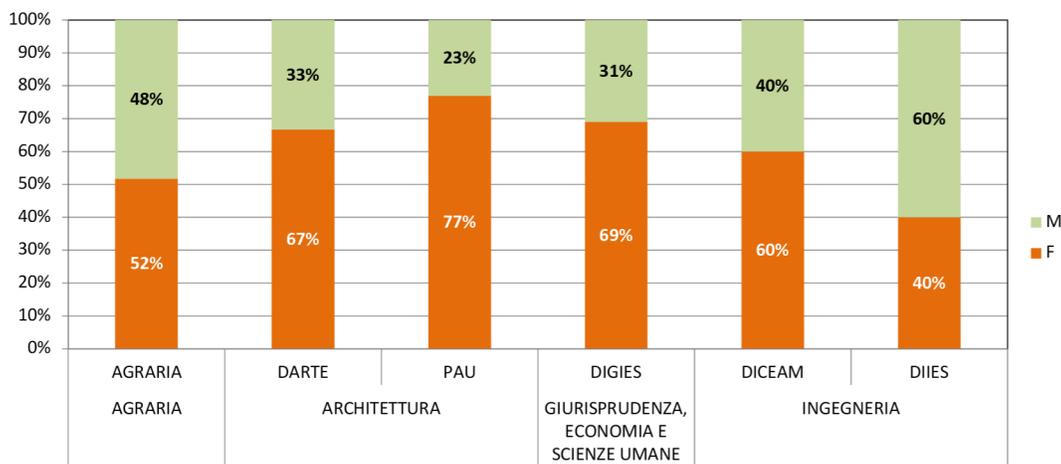


Figura 9 – Composizione percentuale iscrizioni ai corsi di dottorato di ricerca per dipartimento e genere.

Con riferimento all'area di ingegneria, il fenomeno è essenzialmente determinato dalle iscrizioni riguardanti il dipartimento DICEAM che vedono una percentuale di dottorande pari al 60%.

L'area di ingegneria è caratterizzata quest'anno anche da una distribuzione paritaria per genere nell'ambito dell'insieme di persone che hanno conseguito il titolo di dottore/essa di ricerca. E' necessario tuttavia ricordare che l'esiguità del campione non

consente di derivare conclusioni di carattere generale o stabilire con sicurezza il verificarsi di un trend consolidato.

Tabella 5. Conseguimento del dottorato di ricerca nell'anno 2018 – Distribuzione per area e genere.

Aree di studio	F	M	Totale complessivo
AGRARIA			
ARCHITETTURA	7	7	14
GIURISPRUDENZA, ECONOMIA E SCIENZE UMANE			
UMANE	4	3	7
INGEGNERIA	4	4	8
Totale complessivo	15	14	29

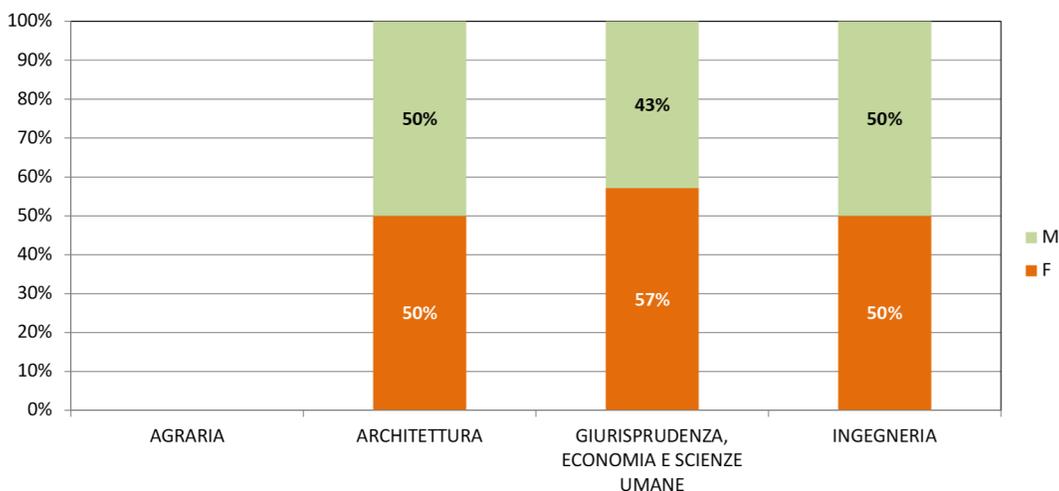


Figura 10 – Composizione percentuale relativa al conseguimento del Dottorato di ricerca per area e genere.

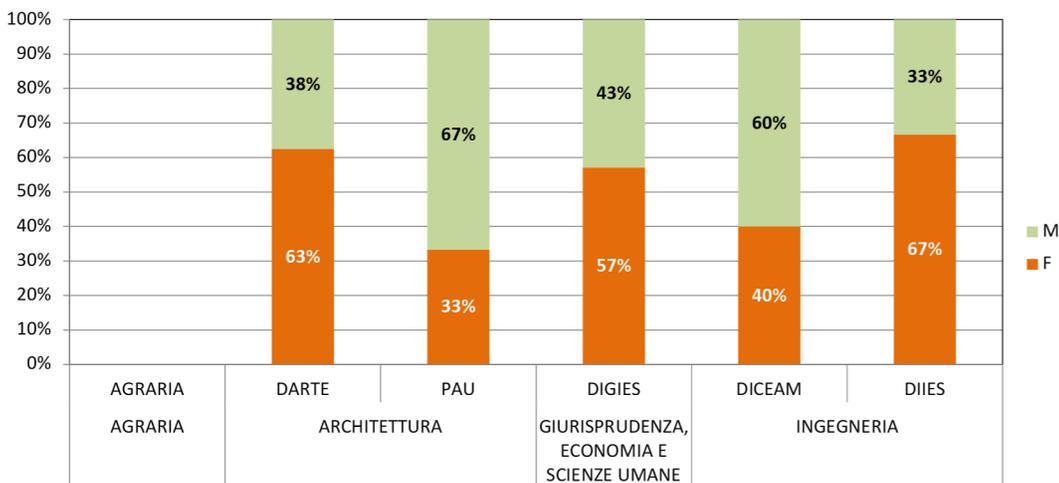


Figura 11 – Composizione percentuale relativa al conseguimento del Dottorato di ricerca per dipartimento e genere.

3.4 Il Personale tecnico - amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) è caratterizzato da una apprezzabile presenza del genere femminile che rimane stabile o diventa anche più rilevante (Tabella 6; Figura 12) con il progredire della scala gerarchica. Per quanto riguarda i ruoli dirigenti, l'unica unità di personale presente appartiene al genere maschile.

Tabella 6. Personale Tecnico Amministrativo, per categoria e genere.

Categoria	F	M	Totale complessivo
B	4	6	10
C	42	53	95
D	32	30	62
EP	6	6	12
Ruolo Dirigente		1	1
Ruolo Dirigente a contratto		1	1
Ruolo Collaboratore esperto linguistico (CEL)	1	1	2
Totale complessivo	85	98	183

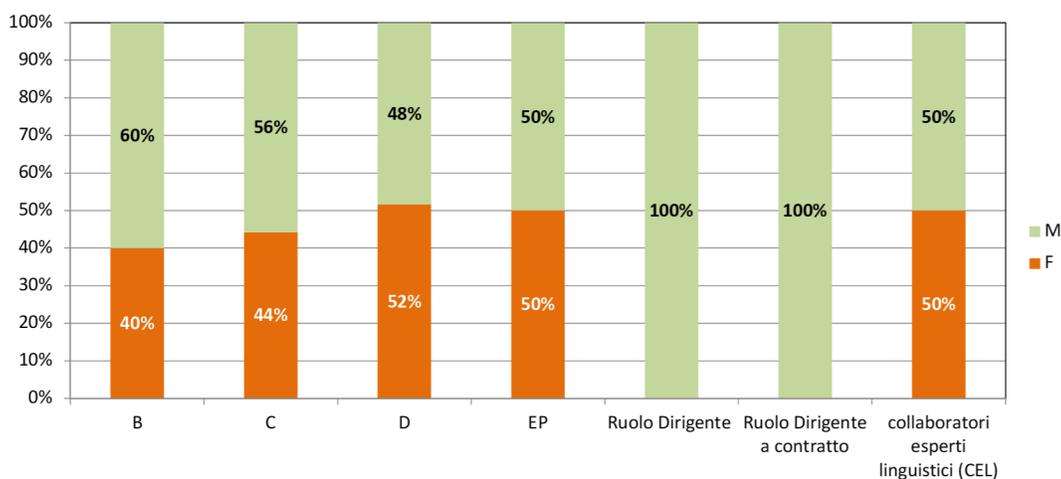


Figura 12 – Composizione percentuale Personale Tecnico Amministrativo per categoria e genere.

3.5 Il Personale docente

Nell'ambito del personale addetto alla ricerca viene annoverato il corpo docente – distinto tra prima fascia (PO) e seconda fascia (PA) – i ricercatori e le ricercatrici a tempo indeterminato (RU) e a tempo determinato (RTD), e coloro che usufruiscono di assegni di ricerca (AR).

I grafici che seguono riportano la suddivisione per genere del personale docente.

L'esame dei dati (Figura 13) dimostra che la percentuale di donne all'interno del personale dell'Ateneo addetto alla ricerca è in linea con il valore medio nazionale

corrispondente all'anno 2014 (MIUR Focus “Le carriere femminili nel settore universitario”, febbraio 2016) per tutte le fasce accademiche.

Tale percentuale, inoltre decresce sensibilmente verso il gradino più alto della scala gerarchica (professore ordinario).

Tabella 7. Personale Docente, per categoria e genere.

Categoria	F	M	Totale complessivo
Docente di prima fascia (PO)	10	39	49
Docente di seconda fascia (PA)	26	60	86
Personale Ricercatore (RU)	39	60	99
Personale Ricercatore a tempo determinato (RTD)	7	5	12
Assegnista di ricerca (AR)	23	15	38
Totale complessivo	105	179	284

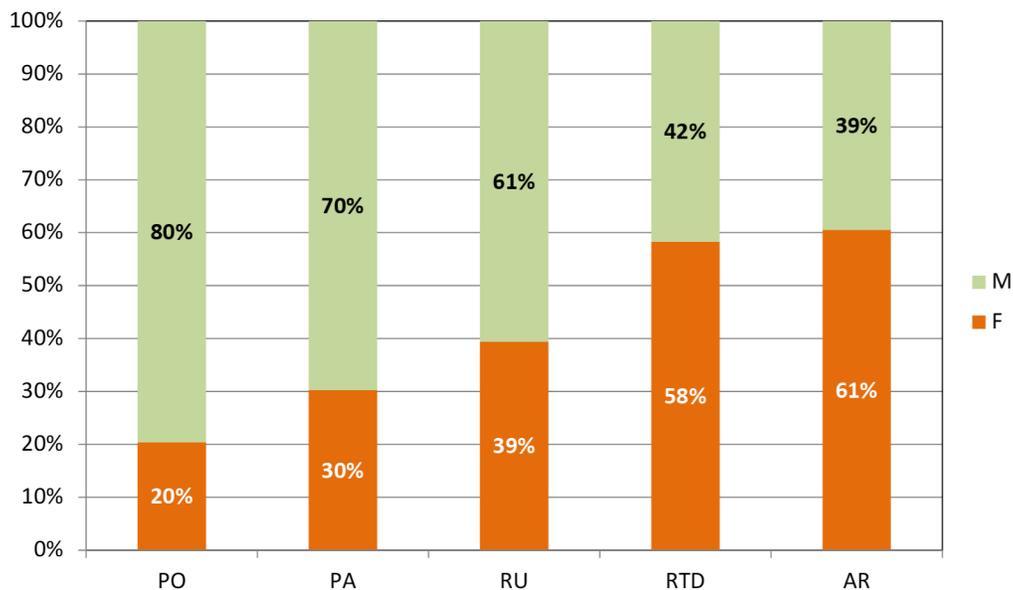


Figura 13 – Composizione percentuale del personale docente e ricercatore per genere e fasce accademiche.

Riguardo alla ripartizione per aree di studio (Figura 14, Figura 15), è possibile notare che, ad eccezione dell'area di Architettura che vede una presenza femminile lievemente superiore, la distribuzione di genere appare sostanzialmente omogenea e caratterizzata da una percentuale di donne che rimane al di sotto del 40%.

Inoltre se si esclude l'area di Architettura la prima fascia del corpo docente (PO) è caratterizzata da una presenza femminile che in nessun caso supera il 13%.

La situazione descritta si ripercuote, ovviamente sulla configurazione dei singoli dipartimenti (Figura 16) afferenti alle varie aree.

Bilancio di Genere dell'Università *Mediterranea* di Reggio Calabria – anno 2018

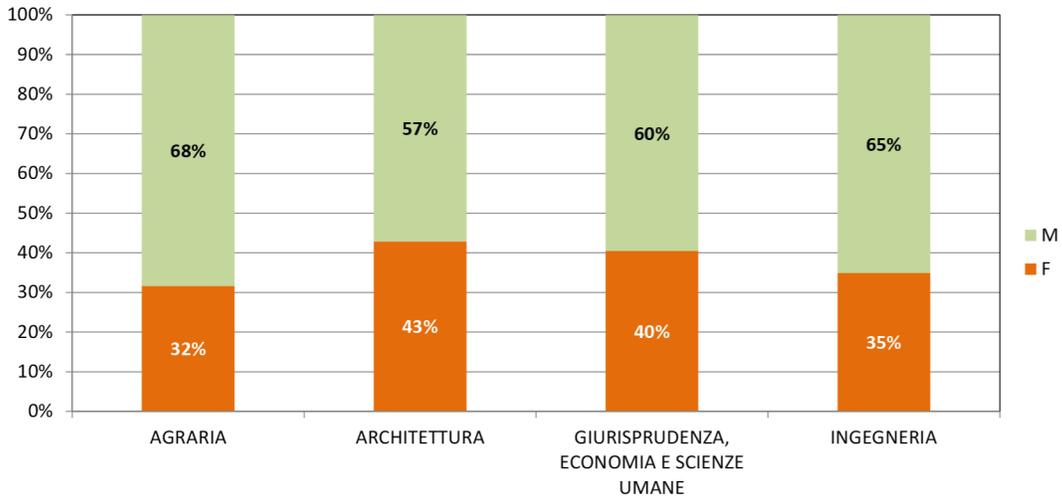


Figura 14 – Composizione percentuale personale docente e ricercatore per area e genere.

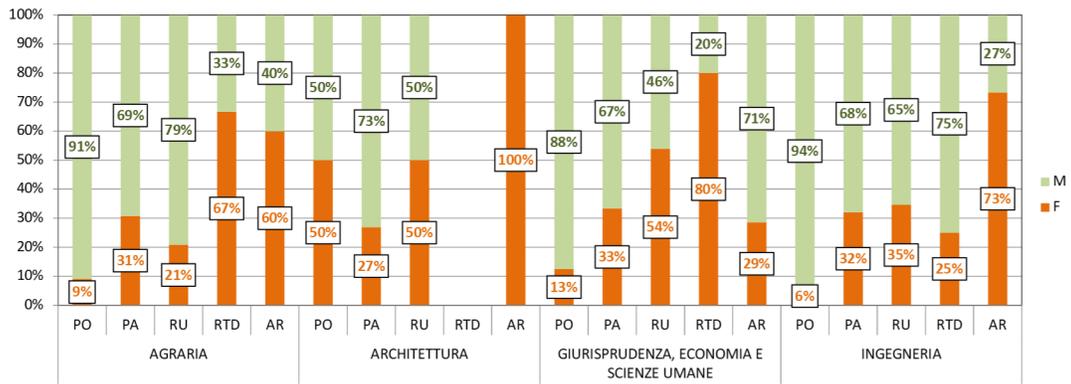


Figura 15 – Composizione percentuale personale docente e ricercatore per area, fasce accademiche e genere.

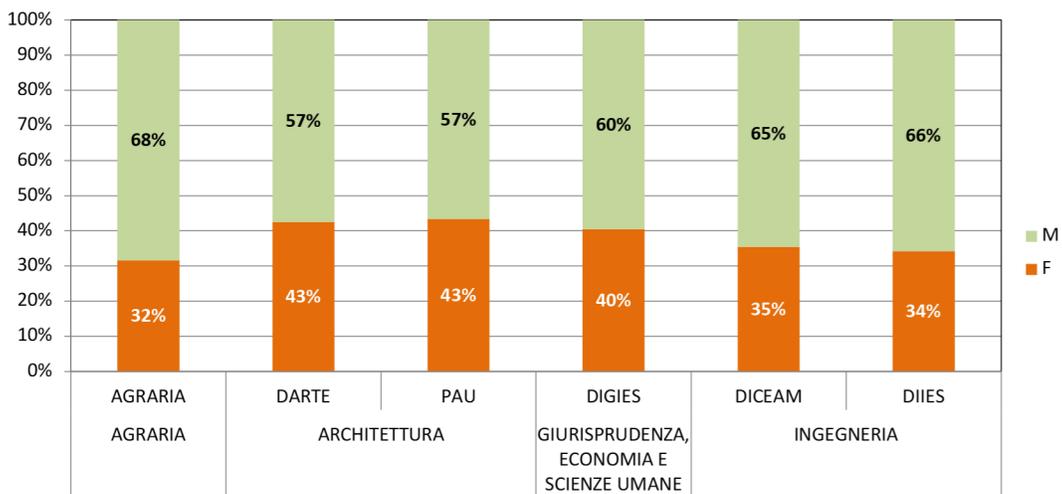


Figura 16 – Composizione percentuale personale docente e ricercatore per dipartimento e genere.

La presenza femminile è sempre ridotta anche quando si esaminano i dati analizzandone la composizione per fasce di età (Figura 17). Da questo punto di vista, inoltre, la presenza femminile appare ridotta nelle fasce gerarchiche più elevate della progressione accademica che appaiono anche caratterizzate dalle classi di età più elevata.

E' importante sottolineare che nell'ambito del personale ricercatore (sia RU che RTD) la presenza femminile raggiunge e supera il 50% nella fascia di età 35-44 anni (Figura 17), testimoniando, forse, una inversione di tendenza di cui bisognerà verificare la stabilità nei prossimi anni.

In ogni caso, la maggiore presenza femminile nelle classi di età più basse del personale ricercatore riguarda la quasi totalità le aree presenti in ateneo, con l'eccezione dell'area di architettura (Figura 18).

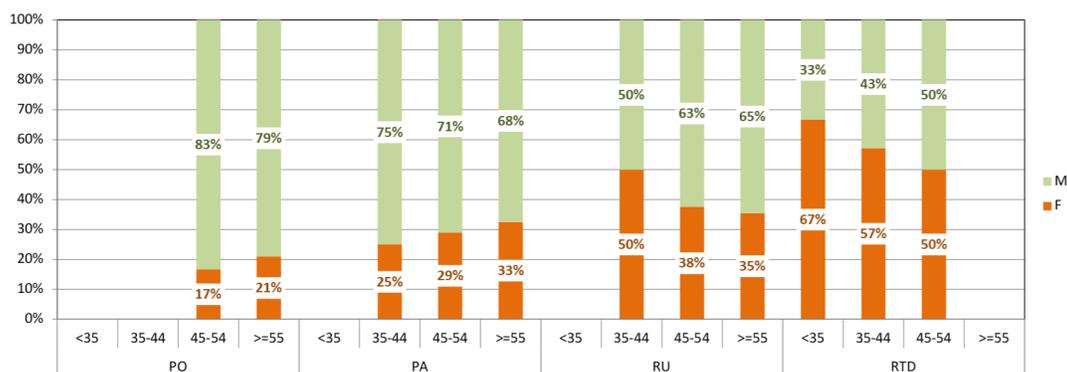


Figura 17 – Composizione percentuale personale docente e ricercatore per età, categoria accademica e genere.

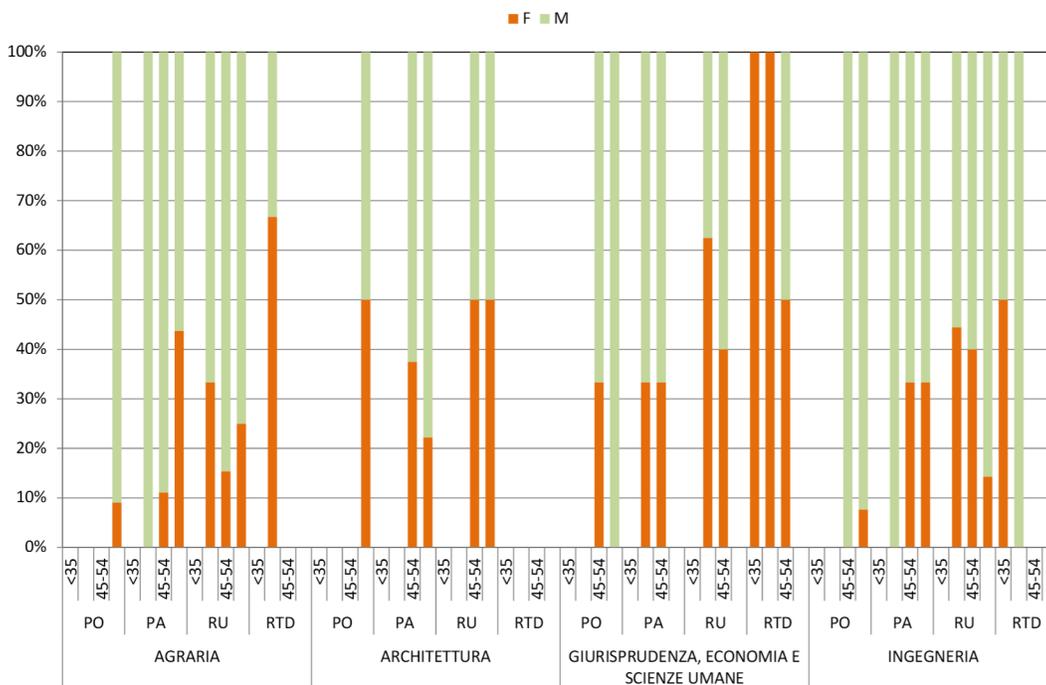


Figura 18 – Composizione percentuale personale docente e ricercatore per età, categoria accademica, area e genere.

4 Indicatori per il bilancio di genere

4.1 La carriera accademica

In questo caso è oggetto di analisi la percentuale di uomini e donne in corrispondenza dei diversi stadi che compongono una tipica progressione di carriera accademica a partire dalla iscrizione ad un corso di laurea fino alla categoria di docente ordinario.

Al fine della definizione di indicatori, il programma *She figures* (SHE FIGURES 2018, European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon 2020 Science with and for Society) articola la carriera accademica successiva al conseguimento del più alto titolo di studio (dottorato) in 4 livelli o gradi (A, B, C, D), la cui corrispondenza con le categorie nazionali è riportata in Tabella 8.

Tabella 8. Corrispondenza fasce accademiche secondo il programma “*she figures*”.

Grado accademico secondo <i>She figures</i>	Fascia accademica Italia
A	Docente di prima fascia (PO)
B	Docente di seconda fascia (PA)
C	Ricercatore/Ricercatrice a tempo indeterminato (RU) e determinato (RTD)
D	Assegnista di ricerca (AR)

La distribuzione per genere nelle diverse fasi della carriera è riportata in Figura 19, da cui si evince la crescente componente maschile verso i gradi più elevati.

La forbice descritta, ancorché in linea con la tendenza europea (<http://ustat.miur.it/indicatori/indicatori-internazionali-progetto-she-figures/>), si divarica con decisione a partire dal grado C (Ricercatore).

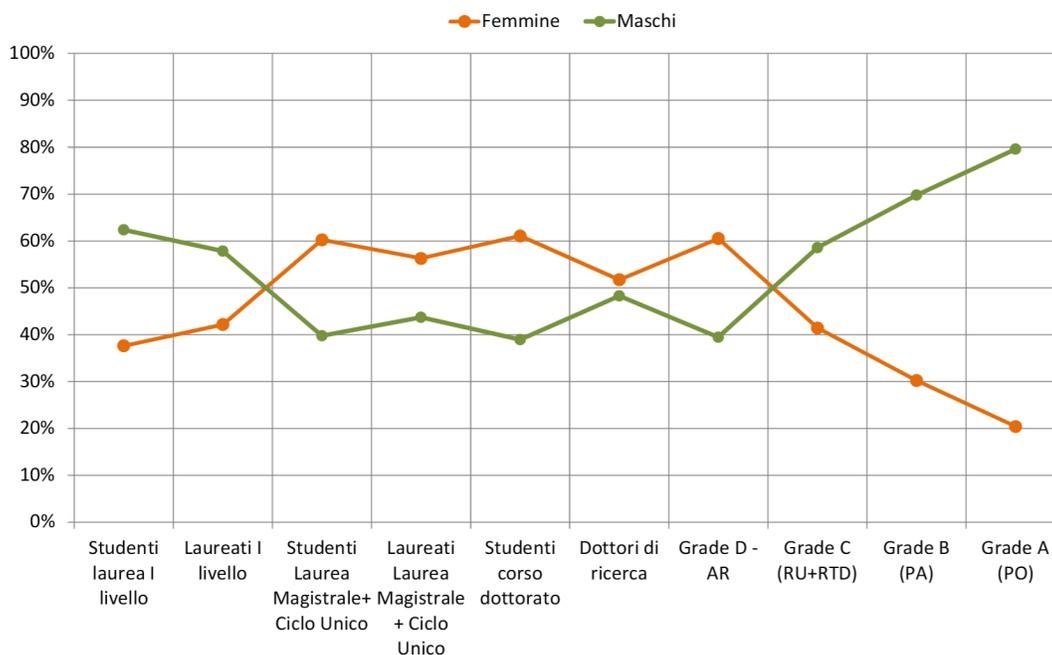


Figura 19 – Proporzione di uomini e donne in una tipica carriera accademica: personale docente e ricercatore.

4.2 Glass Ceiling Index

Con il termine glass ceiling viene comunemente indicato quel fenomeno che tende a limitare la carriera delle donne verso posizioni di alta responsabilità, rendendole, pertanto, confinate da una sorta di invisibile barriera simbolica.

Qualunque sia la sua causa, l'indice più utilizzato per misurare l'intensità di questo fenomeno, soprattutto a livello accademico (MIUR Focus "Le carriere femminili nel settore universitario", febbraio 2016), è il Glass Ceiling Index (GCI).

L'indice è così definito (She Figures Handbook 2018, European Commission - Directorate-General for Research and Innovation - Horizon 2020 Science with and for Society):

$$GCI = \frac{\frac{F_{RTD} + F_{RU} + F_{PA} + F_{PO}}{(F_{RTD} + F_{RU} + F_{PA} + F_{PO}) + (M_{RTD} + M_{RU} + M_{PA} + M_{PO})}}{\frac{F_{PO}}{F_{PO} + M_{PO}}}$$

dove: F indica il numero di soggetti femminili, M il numero di soggetti maschili, mentre i pedici (RDT, RU, PA, PO) individuano le varie fasce accademiche definite in precedenza.

In virtù della sua definizione, l'indice misura la probabilità delle donne di raggiungere la qualifica più elevata della gerarchia accademica rapportandola alla effettiva numerosità del genere femminile all'interno di tutte le fasce accademiche presenti. In altri termini il GCI è una sorta di misura delle reali opportunità che il contesto esaminato offre alle donne nell'ambito del processo che consente loro di procedere nella scala gerarchica della loro carriera accademica. Inoltre, essendo un indice relativo (normalizzato), rende possibile il confronto fra diverse configurazioni e realtà differenti per dimensioni e tipologia.

Riguardo ai valori che l'indice può assumere, possono verificarsi le seguenti condizioni:

$GCI = 1$ nessuna differenza di genere nelle possibilità di raggiungere la posizione più elevata

$GCI < 1$ sovra-rappresentazione di donne nella posizione più elevata

$GCI > 1$ sotto-rappresentazione di donne nella posizione più elevata

Per l'Università *Mediterranea* di Reggio Calabria, per l'anno 2017, l'indice assume il valore:

$$CGI = \frac{0.333}{0.204} = 1.63$$

in linea con il valore di 1,62 valutato in ateneo nel precedente anno 2017, con quello di 1,64 valutato, per l'anno 2016, nell'ambito dell'Unione Europea (SHE FIGURES 2018, European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon 2020 Science with and for Society) e di poco inferiore a quello valutato per lo stesso anno 2016, a livello nazionale (<http://ustat.miur.it/indicatori/indicatori-internazionali-progetto-she-figures/>), pari a 1.68. Tuttavia, risultati differenti si ottengono se si effettua l'analisi distinguendo le diverse aree di studio (Tabella 9).

Tabella 9. Glass Ceiling Index in corrispondenza delle diverse aree tematiche.

Area	GCI
Agraria	2.75
Architettura	0.84
Giurisprudenza, Economia e Scienze Umane	3.43
Ingegneria	4.28

Si evidenzia, un valore decisamente superiore all'unità in tutte le aree eccetto che nell'area di architettura. Nell'area di ingegneria si rileva il valore più elevato.

4.3 Evoluzione temporale degli indicatori

I risultati dell'analisi dell'evoluzione temporale della composizione dei gruppi di persone che compongono il corpo accademica in riferimento all'ottica di genere è riportata in Figura 20 e in Figura 21.

E' possibile notare che la predominante presenza maschile nei ruoli gerarchici più elevati (Figura 20) è un fatto abbastanza consolidato nell'intero quadriennio.

Nello stesso periodo il Glass Ceiling Index (Figura 21) è rimasto pressoché stabile nell'area di architettura, ha subito una lieve diminuzione nell'area di agraria, è progressivamente aumentato nell'area di giurisprudenza ed economia passando da un valore di 1.94 nell'anno 2015 ad un valore di 3.43 nell'anno 2018.

Nell'area di ingegneria, dopo un consistente aumento verificatosi nell'anno 2017, quando il GCI ha assunto il valore di 4.34, oggi si registra una lieve diminuzione fino al valore di 4.28.

In ogni caso, per tutto l'intero quadriennio, all'area di ingegneria corrisponde sempre il valore più elevato dell'indicatore menzionato.

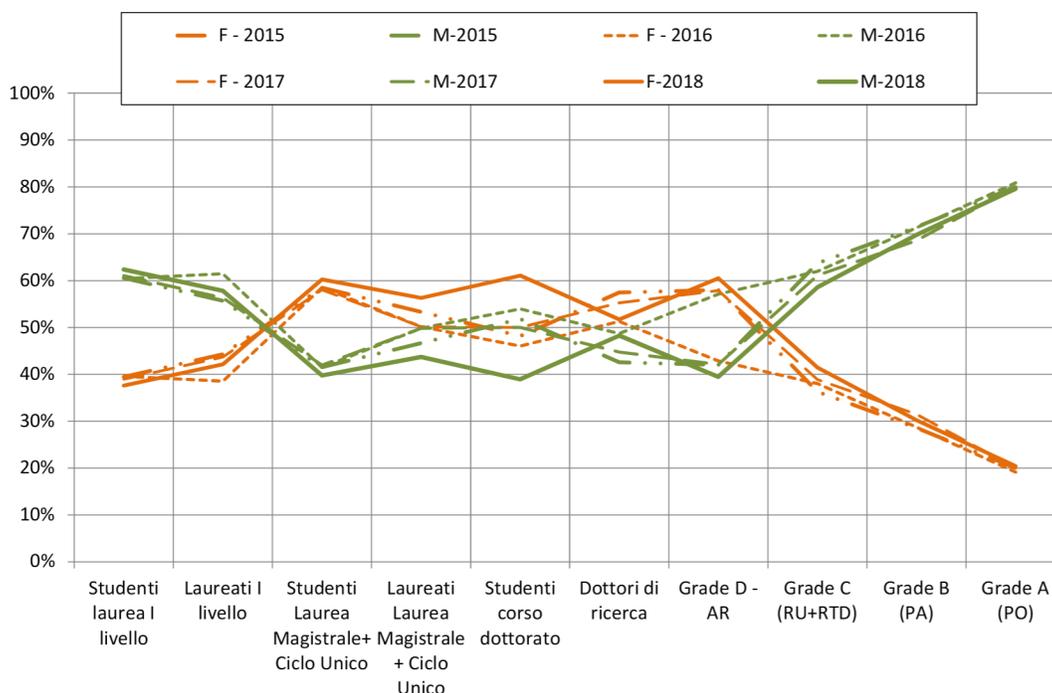


Figura 20 – Proporzione di uomini e donne in una tipica carriera accademica: personale docente e ricercatore - anni 2015-2018.

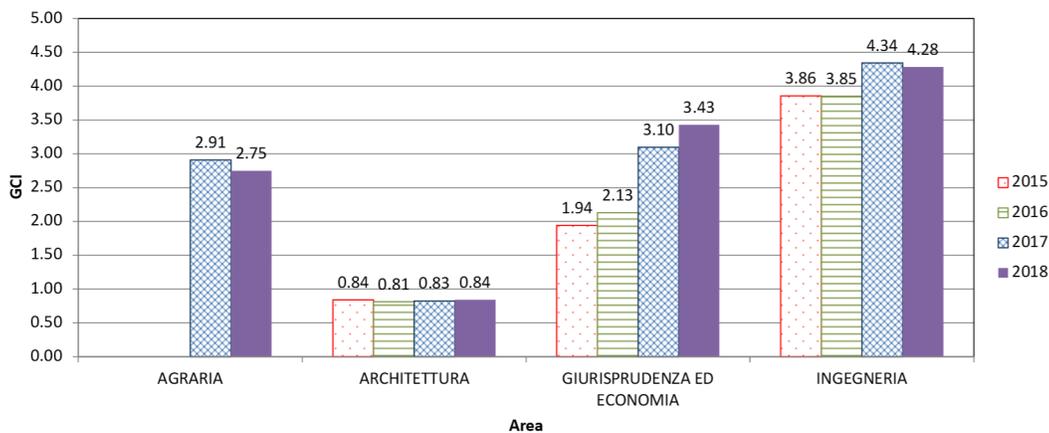


Figura 21 - Glass Ceiling Index (GCI) - anni 2015-2018.

5 Conclusioni

Il Bilancio di Genere dell'Università *Mediterranea*, giunto alla sua quarta edizione, fornisce un resoconto dettagliato della composizione percentuale di genere delle diverse categorie di persone che operano nell'ambito dell'Ateneo, anche in relazione ai ruoli e gerarchie all'interno dei vari gruppi e attività.

Il monitoraggio dei dati, che ormai copre un periodo di quattro anni, consente anche una preliminare analisi dell'evoluzione della configurazione dell'ateneo in un'ottica di

genere, anche se ovviamente analisi di più lungo periodo sono necessarie per un pronunciamento definitivo su trend più o meno consolidati.

In ogni caso le informazioni ricavate possono costituire un valido supporto per l'avvio di una opportuna programmazione di politiche finalizzate al raggiungimento degli obiettivi individuati nell'art. 21 - Legge 4 Novembre 2010 N° 183 e secondo la Direttiva del 4 marzo 2011, nonché per la progettazione delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità, favorendo il riequilibrio delle categorie meno numerose nelle attività e nelle posizioni gerarchiche dove il divario appare strutturale e consistente (art. 48 Decreto Legislativo n. 198, 11 Aprile 2006).

Per quanto riguarda il contesto dell'Università *Mediterranea*, in conclusione è possibile affermare che:

- il corpo studentesco, nel suo complesso dimostra una uniforme distribuzione per genere stabile nei quattro anni analizzati; tuttavia, differenze sostanziali si rilevano se si analizzano i dati ad un più basso livello di aggregazione; in questo caso il divario fra studenti e studentesse nelle aree di Ingegneria ed Agraria (aree STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics) appare stabile e consolidato nei 4 anni esaminati; questo dato può forse essere utile nella pianificazione delle strategie di tutorato ed orientamento;
- la distribuzione percentuale per genere delle carriere accademiche non ha subito sostanziali variazioni negli anni 2015-2018; le donne costituiscono sempre circa il 30% del corpo docente; anche la forbice delle carriere è rimasta pressoché invariata con una riduzione delle presenze femminili, fino ad una percentuale del 20%, nelle qualifiche più elevate;
- la distribuzione per genere nell'ambito del personale tecnico-amministrativo appare abbastanza omogenea con divari poco pronunciati anche per quanto riguarda la progressione di carriera.

Di questa realtà sarebbe opportuno tenere conto anche nel promuovere azioni di sensibilizzazione e di empowerment mirate a ridurre le differenze di genere degli/delle iscritti/e e di tutte le persone coinvolte in particolare nelle aree STEM

Un percorso non facile ma necessario per concorrere al raggiungimento degli obiettivi generali di efficienza, efficacia, trasparenza ed equità che sono alla base della governance complessiva dell'Università.

Principali riferimenti per approfondimenti

Direttiva *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).

European Commission (2014): Report on equality between women and men 2014, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf

European Commission (Ed.) (2018): She Figures 2018. Directorate-General for Research and Innovation. Available online at <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

European Commission (Ed.) (2018): She Figures Handbook 2018, European Commission - Directorate-General for Research and Innovation. Available online at <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/09d777dc-447c-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198. *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*. GURI, S.O. n. 125 del 31 Maggio 2006.

Hofbauer, J., Wroblewski, A. (2014): Equality Challenges in Higher Education. "8th European Conference on Gender Equality in Higher Education" – Content and Conclusions. Federal Ministry of Science, Research and Economy, Vienna.

Lipinsky, A. (2014) Gender Equality Policies in Public Research. European Union Publications Office. doi: <http://dx.doi.org/10.2777/65956>.

Schiebinger, L. (2008, ed.): Gendered Innovations in Science and Engineering. Stanford, Stanford University.