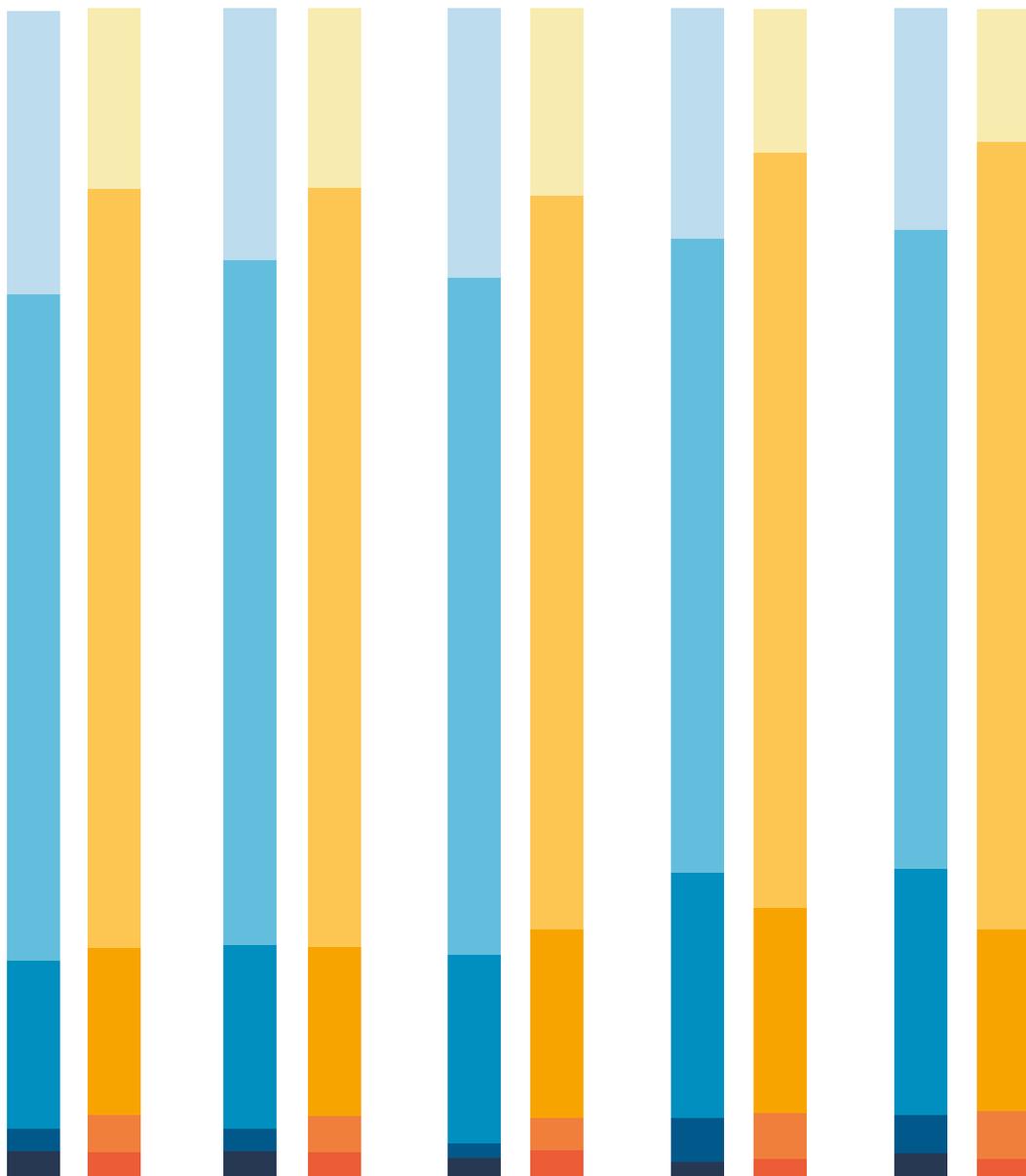




Università
Ca'Foscari
Venezia

Bilancio di Genere 2018



Indice

Introduzione del Rettore	pag.3
Nota Introduttiva	pag.4
Capitolo 1 Principi, norme, normativa statutaria e regolamentare, organi per la parità e per le pari opportunità	pag.10
Capitolo 2 Il personale di Ca' Foscari	pag.22
Capitolo 3 Il personale di Ca' Foscari: Componente studentesca	pag.28
Capitolo 4 Il personale docente	pag.62
Capitolo 5 Personale tecnico amministrativo, dirigente e Cel	pag.88
Capitolo 6 Il personale di Ca' Foscari negli anni 2017-2018	pag.108
Capitolo 7 Gli organi e le strutture di Ateneo	pag.118
Capitolo 8 Attività e Progetti realizzati, in itinere e programmati	pag.122

Introduzione del Rettore

La promozione dell'uguaglianza di genere è una delle azioni esplicitamente previste dal piano strategico di Ca' Foscari 2016-2020, quale misura tesa a dare seguito concreto al principio statutario che impegna l'Ateneo a garantire pari opportunità nella ricerca, nello studio e nel lavoro. Ca' Foscari è da sempre un'Università aperta alle culture e alla diversità, accogliente, inclusiva e attivamente impegnata a contrastare tutte le forme di discriminazione.

In questi ultimi anni le iniziative e i progetti di Ateneo sui temi della parità di genere si sono moltiplicati, a testimonianza di una sensibilità crescente che ha caratterizzato l'azione della nostra Università anche sul piano organizzativo e della gestione.

È un percorso tutt'altro che concluso, che richiederà in futuro un impegno ancora maggiore affinché si diffondano e maturino gli atteggiamenti mentali e culturali necessari a una piena e concreta affermazione dei principi e delle pratiche di parità di genere, nelle Università così come in tutti i contesti sociali del Paese. Il bilancio di genere è quindi prima di tutto uno strumento politico-gestionale, costruito per valutare l'efficacia e la sostenibilità delle misure adottate, e programmare misure per proseguire il percorso e azioni per migliorare ulteriormente i risultati. Il documento analizza la distribuzione di genere nelle diverse componenti dell'Ateneo e dà conto dell'attività intensa e dei progetti realizzati in questi ultimi anni. L'analisi muove dai dati "storici" per focalizzarsi sull'evoluzione negli ultimi anni ed evidenzia il persistere nella comunità accademica cafoscarina di un certo grado di disparità tra donne e uomini, con punti di criticità in alcuni settori e aree disciplinari. È un quadro per certi aspetti non dissimile dalla situazione nazionale e internazionale, che dunque suggerisce come, oltre a porre in essere un'azione locale, sia necessario intervenire in modo più ampio e coordinato quanto meno a livello accademico. Relativamente all'azione locale, particolarmente significativi sono stati gli interventi a favore della conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita personale e familiare, un ambito che ancora oggi investe in prevalenza la popolazione lavorativa femminile. Tali azioni hanno avuto un impatto crescente a Ca' Foscari, e riconoscimenti interni ed esterni all'Ateneo. Di particolare rilievo è stato il conseguimento della certificazione "Audit Famiglia&Lavoro" a dicembre 2016, e della certificazione "FAMILY AUDIT" a luglio 2019, oltre alle menzioni speciali della giuria dell'Associazione Italiana Direttori del Personale "AIDP AWARD 2018" e al "PREMIO PA SOSTENIBILE". Quello che vi apprestate a leggere è il primo bilancio di genere della nostra Università, segno concreto di una volontà e di un'azione del presente e di un indirizzo chiaro per le politiche future. A nome di tutto l'Ateneo, i miei più sentiti ringraziamenti alla Commissione per il lavoro eccellente e non semplice che ha reso possibile raggiungere questo risultato.

Nota Introduttiva

Il bilancio di un Ente o di un'azienda, sia nei suoi documenti progettuali (bilancio di previsione) che in quelli contabili e di rendicontazione è sempre apparso un documento rivolto a tutti e quindi "neutro".

Nella Piattaforma di Azione della IV Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino, nel 1995 è emersa l'esigenza di inserire la dimensione di genere nella stesura dei documenti di bilancio. Il Parlamento Europeo nel 2003 ha approvato una risoluzione "sul gender budgeting. La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere", in cui ha espresso la necessità di introdurre la dimensione di genere nei documenti di bilancio delle nazioni, specificando altresì che "il gender budgeting non mira a produrre bilanci separati per le donne, bensì ad intervenire sui bilanci pubblici, poiché questi non sono neutrali in termini di genere, dato che hanno un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite; in tale ottica il gender budgeting implica che, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare la parità tra donne e uomini".

A livello nazionale il primo intervento si rileva nel 2007 in una direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri riguardante le misure per attuare una politica di parità e pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni; in particolare si considera uno strumento che può consentire di "allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini nel territorio di riferimento". Tale direttiva esprime quindi un auspicio affinché il bilancio di genere diventi una prassi consolidata nelle attività di rendicontazione nelle pubbliche amministrazioni. E' proprio a seguito di questa direttiva che vengono redatti i primi bilanci di genere in Italia da alcuni Enti Locali, proprio a seguito del riferimento ai servizi.

Nell'art 10 del Decreto Legislativo n.150 del 2009 si stabilisce l'obbligatorietà della Relazione sulla Performance che contenga i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse. Il Bilancio di Genere non è dichiarato obbligatorio, ma viene espressamente indicato come parte integrante della relazione medesima.

Il Bilancio di Genere (BdG) è quindi un documento che descrive, analizza e valuta le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione in un'ottica di genere, al fine di perseguire una gestione delle risorse efficiente, trasparente, equa e consapevole. Pertanto il BdG non mira a produrre bilanci separati, bensì prevede l'integrazione della prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio, poiché questi non sono neutrali in termini di genere e hanno un diverso impatto su uomini e donne, allo stesso modo in cui sono diverse le esigenze presenti all'interno della comunità.

In generale il processo del BdG si articola in più fasi, secondo un percorso ciclico che comprende una fase di programmazione "gender budgeting" e una fase rendicontativa, "gender auditing". Nella fase programmatoria, oltre alle analisi delle dimensioni dei bisogni e del benessere, si considerano i piani delle azioni positive volti a ridurre le disuguaglianze di genere e le azioni rivolte al personale con i relativi investimenti. La fase intermedia, fase gestionale, consiste nel

monitoraggio degli interventi programmati e il loro stato di attuazione, insieme all'individuazione di indicatori adeguati alla loro comprensione. Nella fase di auditing si raccolgono i risultati, gli effetti delle azioni e il loro impatto sulla parità e sul benessere delle persone. Si possono utilizzare anche indicatori, ad esempio EIGE (*European Institute for Gender Equality*) suggerisce che le politiche di uguaglianza di genere dell'Unione Europea siano valutate in base al loro impatto su sei domini fondamentali: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, salute e potere, con due ulteriori domini satellite, aggiunti recentemente: intersezione di disuguaglianze e violenza. La fase di auditing, di fatto è il punto di partenza per un ulteriore ciclo; in realtà sarebbe opportuno, prima di una nuova fase di budgeting, coinvolgere le persone interessate e produrre una riclassificazione delle aree di bilancio in base alla loro inerente alle questioni di genere in:

- aree rivolte alle pari opportunità
- aree che hanno un impatto sul genere
- aree neutre.

Il Bilancio di genere nelle Università e a Ca' Foscari.

Nelle Università sono ancora pochi gli Atenei che hanno redatto il BdG. L'Ateneo di Ferrara è stato il primo che ha redatto il bilancio di genere e lo redige in maniera continuativa dal 2011. Successivamente altri Atenei hanno prodotto un bilancio di genere, anche grazie al contributo dell'Unione Europea che ha finanziato numerosi progetti sulle pari opportunità nell'Università e nella ricerca, solo a titolo di esempio ci riferiamo ad alcuni Mega Atenei quali Napoli, Pisa, Bologna e Padova. La maggior parte dei documenti si concentra sulla fase di auditing, solo l'Ateneo di Ferrara, nell'ultima edizione, ha implementato un processo comprendente più fasi.

Il presente BdG, primo per il nostro Ateneo, si sofferma con particolare attenzione sulla fase di auditing e sulle analisi di contesto. La completezza di questa fase è indispensabile per poi procedere alle ulteriori fasi con consapevolezza e competenza. In ogni caso, come si può rilevare nel capitolo relativo alle attività, molti progetti sono già programmati. La redazione di tale bilancio è compresa nel piano strategico, mentre alcune azioni considerate, quali quelle rivolte alla conciliazione lavoro-vita personale, fanno parte del piano delle azioni positive dell'Ateneo e sono state inserite nel piano strategico, gli obiettivi specifici a questi collegati sono stati indicati tra gli obiettivi dei dirigenti nel piano della performance.

Questo BdG è stato elaborato da una commissione appositamente nominata con Decreto del Rettore n. 600/2016 del 30.09.2016, composta da personale tecnico amministrativo, dirigente e docente e coordinata dalla delegata del rettore alla valorizzazione del personale e attuazione del Codice Etico. Le/i componenti del CUG non hanno partecipato direttamente alla stesura, ma sono stati costantemente informati e consultati. Nel corso del primo periodo sono stati raccolti i dati quantitativi relativi alla composizione e alle carriere delle diverse componenti dell'Ateneo. I dati sono stati tratti dai sistemi gestionali di Ateneo, tuttavia la rilevazione non è stata semplice, al momento dell'analisi si evidenziavano spesso incoerenze e lacune che richiedevano la ricerca di dati maggiormente dettagliati per analisi più approfondite.

I dati riguardanti gli studenti e i docenti sono stati spesso confrontati con quelli nazionale, ricavati dal sito dell'ufficio statistico del MIUR, quelli internazionali dal rapporto "She figures".

Le informazioni qualitative sono state tratte dai documenti istituzionali, da delibere e verbali di organi e strutture. Queste ultime delibere relative alle iniziative di genere organizzate dai dipartimenti non sono di facile reperibilità, per cui, nonostante l'analisi capillare, alcune azioni potrebbero non essere comprese in questo documento. Per cercare di far emergere le azioni di genere pianificate dalle varie strutture dell'Ateneo e non sempre esplicitate, in fase di formulazione del bilancio di previsione 2019 le strutture hanno dovuto qualificare e indicare con evidenza gli interventi "gender sensitive".

L'analisi non si è limitata a fotografare la situazione dal punto di vista del genere in un determinato momento, ma è stata estesa alla ricostruzione delle serie storiche dei dati. Alcune fanno riferimento a dati lontani nel tempo, raccolti fin dagli anni 90 dalla Commissione Pari Opportunità per il personale e risalente agli anni 40 per la componente studentesca; per la maggior parte i dati raccolti e analizzati si riferiscono agli anni 2012-2016 per analizzare le tendenze e i mutamenti avvenuti nel tempo e la loro velocità.

La redazione di questo bilancio ha quindi avuto la necessità di utilizzare un vasto numero di informazioni, ricavate da diverse fonti di dati, non sempre facilmente reperibili oppure non omogenee tra loro. Ciò ha messo in evidenza la necessità di una maggiore integrazione delle informazioni e l'individuazione di "marcatori" che siano sensibili al genere. La difficoltà di reperimento dei dati e la complessità dell'analisi ha rallentato i lavori. La commissione ha preferito comunque completare il bilancio, inserendo un aggiornamento della composizione per genere in appendice.

Nella redazione del BdG un aspetto delicato è l'identificazione dei corretti indicatori da utilizzare per descrivere adeguatamente il contesto e monitorare poi l'efficacia delle azioni intraprese all'interno dell'istituzione. L'indicazione dei domini proposti da EIGE è stata utile per indirizzare l'analisi, tuttavia, in analogia a quanto fatto da altri atenei, non è stato utilizzato l'*EIGE index*, dal momento che alcuni dei domini ivi riportati non appaiono del tutto pertinenti al contesto universitario. Vengono invece determinati alcuni indicatori già utilizzati a livello internazionale, quali il Soffitto di Cristallo (*glass ceiling index*), definito nel rapporto She figures e il Rapporto di Femminilità, già utilizzato a Napoli e Padova. Non sono stati calcolati indici globali che danno un'idea complessiva della situazione di genere, ma applicati in un sistema complesso come l'Ateneo rischiano di diventare fuorvianti. Siamo confidenti che lo scambio tra componenti dei diversi Atenei potrà identificare gli indicatori più appropriati per il monitoraggio del sistema universitario.

In conclusione, il presente bilancio contiene l'analisi del personale dell'Ateneo: studenti, docenti e personale tecnico amministrativo; il capitolo riguardante gli studenti comprende oltre ai dati

riguardanti le immatricolazioni, le iscrizioni e il conseguimento dei titoli per i corsi di laurea e laurea magistrale, anche quelli che si riferiscono ai corsi post-laurea (master) e al personale che si avvia alla carriera universitaria (dottorati e assegni di ricerca). Alla fine di tutti i capitoli sono stati inseriti i relativi dati economici, per quanto riguarda le attività non è stato possibile evidenziare tutti i costi, quando possibile sono stati riportati i costi diretti e stimati quelli indiretti. La Commissione consegna questo bilancio a tutte le componenti di Ca' Foscari, come strumento di conoscenza e di sensibilizzazione sulle questioni di genere, e agli organi di Ateneo perché possano utilizzarlo e adottare le azioni necessarie per rendere strutturale la redazione del bilancio e il monitoraggio dei risultati con l'obiettivo della parità di genere.

La Commissione

Romana Frattini
Alessandra Girardello
Monica Gussoni
Martina Nardo
Enrica Orlandi
Ivana Padoan
Tommaso Piazza
Salvatore Russo



Capitolo 1

Principi, norme, normativa statutaria e regolamentare, organi per la parità e per le pari opportunità

Il presente capitolo intende richiamare i principali riferimenti contenuti in normativa di diverso ordine e grado in materia di genere. Essi vengono di seguito esposti.

Normativa Comunitaria Principi Fondamentali

CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA Nizza 2000

Articolo 20 - Uguaglianza davanti alla legge

Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.

Articolo 21 - Non discriminazione

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 ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

Articolo 23 - Parità tra donne e uomini

La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

ATTI NORMATIVI

Le istituzioni comunitarie hanno redatto ed emanato dal 1975 a oggi una pluralità di direttive e raccomandazioni in materia di parità di trattamento e pari opportunità, azioni positive e processi decisionali, tutela della maternità, congedi parentali e lavoro a tempo parziale, parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, molestie, violenze sessuali e altre forme di discriminazione, per la gran parte recepite nella legislazione o nelle regolamentazioni nazionali.

UNIVERSITÀ E RICERCA: CARTA EUROPEA DEI RICERCATORI Non discriminazione

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori non devono discriminare i ricercatori in base al genere, all'età, all'origine etnica, nazionale o sociale, alla religione o alle convinzioni, all'orientamento sessuale, alla lingua, alle disabilità, alle opinioni politiche e alle condizioni sociali o economiche.

Normativa Nazionale Principi Fondamentali

COSTITUZIONE ITALIANA

Articolo 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Articolo 37

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 adeguata protezione.

Articolo 51

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)).

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

NORMATIVA

D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198: Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

Il codice contiene le principali norme riguardanti la parità e le pari opportunità e i principali organismi per la prevenzione e la tutela (commissione e consigliere di parità)

Art 1 (ex art 1 LEGGE 132/85)-Divieto di discriminazione tra uomo e donna

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo

Art 23 (ex art 1 legge 903/77)

È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

Articolo 42 (ex art 1 legge 125/91) - Adozione e finalità delle azioni positive

1. *Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanzialmente tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.*
2. *Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:*
 - a) *eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.*
 - b) *favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
 - c) *superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
 - d) *promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
 - e) *favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*

Art. 26 (ex art 4 legge 125/91) Molestie e molestie sessuali

1. *Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.*
2. *Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.*
3. *Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.*

L. 4-11-2010, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro)

Art 21 comma 1- istituzione dei "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Statuti, Codici e Regolamenti di Ateneo

Principi generali

STATUTO DELL' UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA

Art. 3 - Principi relativi all'azione dell'Università

1. *L'Università garantisce pari opportunità nella ricerca, nello studio e nel lavoro.*
2. *L'Università si dota di un 'Codice etico', di un 'Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il fenomeno del mobbing' e di un 'Codice di condotta contro le molestie sessuali', volti a evitare al suo interno ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, ogni tipo di conflitti di interessi e qualsiasi forma di nepotismo e favoritismo, per la prevenzione delle molestie sessuali e morali (mobbing) per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti.*
3. *L'Università si dota di una Carta degli Impegni per la Sostenibilità in cui definisce le regole e gli obiettivi volti a minimizzare il proprio impatto sull'ambiente e sulle risorse naturali, ad aumentare la coesione sociale e a ridurre le disuguaglianze al suo interno, a favorire la crescita culturale e il progresso economico sostenibile del territorio.*
4. *Assume come valore fondamentale il benessere sui luoghi di studio e di lavoro e predispone strategie di prevenzione per migliorare la sicurezza e la qualità complessiva delle sue attività.*
5. *Favorisce, attraverso i propri organi consultivi e di proposta, la partecipazione di tutte le sue componenti [...]*

Art. 23 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. *Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione della differenza tra uomo e donna ai sensi della vigente legislazione italiana e comunitaria, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione di genere e orientamento sessuale e assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni. Il Comitato vigila altresì che non siano intraprese azioni di vessazione (mobbing) all'interno dell'Università.*

2. Il Comitato, nel rispetto della presenza paritaria di entrambi i generi, è formato da tre componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli Artt. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001, da due studenti eletti con procedure stabilite dal Regolamento Generale di Ateneo e da cinque rappresentanti dell'Ateneo, dei quali tre nominati dal Rettore, compreso il Presidente, e due dal Direttore Generale. Il Comitato disciplina il proprio funzionamento mediante l'adozione di un regolamento, approvato con decreto del Rettore, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione.
3. Le funzioni del Comitato previste dal comma 1, sono integrate con quelle previste dalla legislazione vigente in materia, adeguando altresì - ove prescritto dalla legge - la denominazione dell'organo.

Art. 52 - Codice etico

1. Il Codice etico dei docenti, degli studenti e del personale tecnico e amministrativo e dei collaboratori ed esperti linguistici determina i valori fondamentali della comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza, e definisce le regole di condotta nell'ambito della comunità. Le norme in esso contenute sono volte ad evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché a regolare i casi di conflitto di interessi o di proprietà intellettuale.
2. È deliberato dal Senato Accademico con il voto favorevole della maggioranza dei componenti, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione.
3. L'accertamento di violazioni del codice etico, fatte salve le prerogative e le competenze connesse ai procedimenti disciplinari, porta all'irrogazione delle sanzioni previste nei successivi 34 commi 4 e 5, nel rispetto del principio della gradualità.

CODICE ETICO

Premessa

L'Università Ca' Foscari Venezia, d'ora in avanti denominata Ca' Foscari o Ateneo, istituzione universitaria pubblica, aderisce ai valori che storicamente sono alla base della ricerca scientifica, dell'insegnamento e di tutte le altre attività universitarie e si impegna ad operare per favorire lo sviluppo e la diffusione del sapere, la creazione di un ambiente basato sul dialogo e sulle corrette relazioni interpersonali, sull'apertura e gli scambi con la comunità scientifica nazionale e internazionale, sull'educazione ai valori fondamentali espressi nella Costituzione italiana, nella Carta di Nizza e nelle altre Dichiarazioni dei diritti fondamentali della persona sottoscritte dall'Italia e dagli altri paesi europei.

...

Ognuno è tenuto a rispettare, ad attuare e a promuovere valori etici universali nei quali l'Ateneo si riconosce e ai quali intende riferirsi in tutti gli aspetti del proprio operare:

- la libertà, la dignità e la promozione delle persone;
- l'uguaglianza e il rifiuto di ogni discriminazione, le pari opportunità, la solidarietà, l'equità;
- la responsabilità, l'onestà, l'integrità, la professionalità;
- la valorizzazione del merito e delle diversità individuali e culturali, l'imparzialità, la leale collaborazione, la trasparenza;

.. Il Codice Etico enuncia i valori fondamentali e gli impegni assunti dall'Ateneo, volti a promuovere la dimensione etica, sociale e ambientale nelle attività istituzionali e definisce i comportamenti, rafforzando la cultura della responsabilità, di coloro che operano all'interno, con e per l'Ateneo, nell'esercizio delle proprie funzioni e attività.

Il presente Codice Etico è integrato dai vigenti Codici aventi per oggetto la lotta contro il mobbing e la prevenzione delle molestie sessuali. L'Università potrà, nel rispetto dei valori e delle regole espresse nel presente Codice, emanare specifici codici di condotta per singole componenti di Ateneo.

Parte I Gli impegni di Ca' Foscari

Art. 1: Uguaglianza

Ca' Foscari s'impegna a garantire a chiunque parità di trattamento e tutela nei confronti delle discriminazioni, dirette e indirette, legate a religione, genere, orientamento sessuale, esercizio della libertà di coscienza, opinione, parola

e convinzioni personali, aspetto fisico e colore della pelle, lingua, origini etniche, appartenenza a minoranze nazionali, cittadinanza, condizioni sociali, personali e di salute, gravidanza, scelte familiari, età.

Ca' Foscari ritiene intollerabile ogni atto e atteggiamento discriminatorio, pertanto adotta opportune strategie atte a prevenire e far cessare comportamenti discriminatori, posti in essere da parte di qualunque componente della Comunità Cafoscarina, che si sostanziano in forme di persecuzione psicologica o violenza morale, tali da determinare un deterioramento delle condizioni di studio e di lavoro, ovvero tali da compromettere la serenità, la salute, la professionalità in quanto lesivo della dignità della persona. Sono considerate discriminazioni anche le molestie sessuali.

Ca' Foscari, inoltre, si impegna a sostenere tutte quelle iniziative volte a proteggere e valorizzare le categorie svantaggiate.

Art. 3: Tutela della dignità della persona

Ca' Foscari contrasta ogni forma di prevaricazione e vessazione e, a tal fine, si impegna a garantire un ambiente di lavoro e di studio in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al rispetto della libertà e dignità della persona.

Ca' Foscari non tollera né le molestie sessuali né le molestie morali in quanto lesive della dignità della persona. In accordo con la normativa europea, definisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato - fisico, verbale, non verbale - a connotazione sessuale o fondato

sul sesso, che offenda la libertà, la dignità e l'inviolabilità della persona cui è rivolto e costituisce una discriminazione. L'esistenza di una posizione asimmetrica tra chi molesta e la vittima costituisce elemento aggravante dell'abuso o molestia sessuale.

Art. 22: Commissione Etica

È compito dell'Ateneo istituire un'apposita Commissione Etica, previa determinazione della sua composizione, della durata, del funzionamento e delle modalità di nomina dei suoi componenti da parte del Senato Accademico,

avvalendosi del Consigliere di Fiducia.

I componenti della Commissione Etica agiscono con indipendenza e imparzialità di giudizio e operano nel pieno rispetto del principio di riservatezza.

La Commissione etica ha funzioni:

- consultive, di ricerca, di indagine, di promozione e divulgazione in materia di codice etico;
- istruttorie di cui al successivo art. 23.

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università Ca' Foscari.

ART. 1 PRINCIPI E FINALITÀ

Studiare e lavorare in un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona è un diritto fondamentale di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, di tutti gli studenti e le studentesse dell'Università Ca' Foscari.

L'Amministrazione si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino l'inviolabilità della persona

Le molestie sessuali compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione lavorativa di colei o colui che le subisce. Inoltre danneggiano gravemente il funzionamento, il clima organizzativo e l'immagine di questa università.

Non è ammissibile che qualcuno possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di vulnerabilità (personale, familiare o sociale) dell'altra/o per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti. L'autore di molestie sessuali nei luoghi di lavoro e studio viola un preciso dovere di ufficio¹.

Ogni violazione della dignità e libertà della persona lavoratrice/lavoratore, studentessa/studente costituisce illecito disciplinare e deve essere sanzionata secondo il Codice Disciplinare della categoria di appartenenza del molestatore/trice.

Chi assiste ad atti molesti o discriminatori deve assumere un atteggiamento solidale con la persona che ne è vittima e testimoniare nel caso sia necessario.

Chi è vittima di molestie sessuali all'interno di questa università ha diritto di ottenere la cessazione del comportamento indesiderato attraverso idonee procedure tese alla rimozione del disagio.

Si presume a contenuto discriminatorio qualsiasi provvedimento di modificazione non richiesta della

posizione soggettiva della persona che abbia denunciato comportamenti di molestia sessuale o che abbia deposto in senso conforme alla denuncia, adottato entro un anno da questa.

ART. 4 CONSIGLIERE DI FIDUCIA

La/il Consigliera/e di fiducia è la persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza a chi è oggetto di molestie sessuali.

Il Rettore, su indicazione del Comitato Pari Opportunità, nomina il/i Consigliere/i di fiducia, scelti tra le persone che possiedono qualità morali e esperienza professionale atta a svolgere l'incarico assegnato. Data la particolare funzione di tale figura è buona norma che le/i Consigliere/i siano due, una/o con esperienza in ambito psicologico, l'altra/o in ambito giuridico e preferibilmente esterni all'Università Ca' Foscari.

Le/i Consigliere/i di fiducia sono preferibilmente individuate tra le persone di sesso femminile, così come raccomandato dalla Risoluzione del Parlamento europeo.

La nomina dura tre anni e può essere rinnovata una sola volta.

L'amministrazione fornisce alle/ai Consigliere/i di fiducia, adeguati mezzi e risorse umane, il libero accesso agli atti e alle informazioni, e concede la possibilità di avvalersi di consulenti interni ed esterni all'Amministrazione

Le/i Consigliere/i di fiducia percepiranno un compenso in proporzione all'attività resa e alla disponibilità data.

Al termine dell'incarico, e comunque ogni anno, le/i Consigliere/i di fiducia relazionano al Comitato pari Opportunità sul proprio operato, suggerendo azioni volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone.

Hanno facoltà di partecipare alle riunioni del Comitato Pari Opportunità con funzione propositiva.

ART. 9 - AZIONI POSITIVE ED ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE

L'Amministrazione provvede ad organizzare ed attivare regolari e puntuali attività di formazione rispetto alle problematiche di cui al presente regolamento ed in particolare per quanto riguarda le molestie.

Provvede inoltre a recepire le nuove normative su proposta dell'Unione Europea o degli organi responsabili del governo italiano.

L'Amministrazione si impegna a comunicare e divulgare a tutto il personale e agli studenti il nome ed il luogo di reperibilità della/del Consigliera/e di fiducia e del Presidente del Comitato Pari Opportunità.

Il presente Codice deve far parte del materiale informativo dato agli studenti e le studentesse nel momento dell'immatricolazione, e deve essere distribuito al personale docente, tecnico e amministrativo all'atto della firma del contratto di assunzione.

Il Codice è consultabile nel sito dell'Ateneo nella pagina relativa ai Regolamenti.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Art. 3 – Principi generali

6. Il lavoratore assicura ai destinatari del proprio operato parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi o comportino discriminazioni, dirette ed indirette, legate a religione, genere, orientamento sessuale, esercizio della libertà di coscienza, opinione, parola e convinzioni personali, aspetto fisico e colore della pelle, lingua, origini etniche, appartenenza a minoranze nazionali, cittadinanza, condizioni sociali, personali e di salute, disabilità, scelte familiari, gravidanza ed età.

REGOLAMENTO GENERALE DI ATENEO

CAPO VI - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Art. 40 - Designazione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nel rispetto della presenza paritaria di entrambi i generi, è formato da:
 - a. tre componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative a livello di amministrazione, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001;
 - b. da uno studente eletto dall'Assemblea dei Rappresentanti degli Studenti;
 - c. da uno studente eletto dalla Consulta dei Dottorandi;
 - d. da cinque rappresentanti dell'Ateneo, dei quali tre nominati dal Rettore, compreso il Presidente, e due dal Direttore Generale.
2. Il Comitato è nominato dal Rettore con proprio decreto e dura in carica tre anni.
3. I componenti sono rinnovabili consecutivamente per una sola volta.

REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Art. 2 - Composizione e sede

Il Comitato nel rispetto della presenza paritaria di entrambi i generi, considerata all'interno del CUG nel suo complesso, è composto:

- da tre componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative nell'ambito dell'amministrazione, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;
- da due studenti, di cui uno/o designata/o dall'Assemblea dei Rappresentanti degli Studenti e uno/a dalla Consulta dei Dottorandi;
- da cinque rappresentanti dell'Ateneo, tra cui tre nominati/e dal Rettore/Rettrice e due dal Direttore/Direttrice Generale. Al Rettore/Rettrice spetta altresì la nomina del/la Presidente.

Il Comitato così composto viene formalizzato con successivo Decreto rettorale.

I/Le componenti nominati/e dall'Ateneo saranno individuate, previa attivazione di una procedura di interpello.

La procedura d'interpello è rivolta a tutto il personale dipendente dell'Ateneo ed è diretta a valutare il possesso dei requisiti d'idoneità, capacità ed esperienza nelle materie di competenze del Comitato.

Per ogni componente effettiva/o è previsto un/a supplente che partecipa alle attività del CUG, ma ha diritto di voto solo in caso di assenza o di impedimento del/la rispettivo/a titolare.

Per particolari tematiche è possibile ammettere terze persone alla partecipazione dei lavori del Comitato, senza diritto di voto.

Art. 3 - Competenze

Il Comitato 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 dall'art. 57, comma 3, del D.Lgs.165/2001, introdotto dall'art. 21 della L. 183/2010, dalla Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità e dallo Statuto di Ateneo.

Nell'ambito delle proprie competenze il CUG svolge compiti propositivi, relativamente a:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- promozione della cultura delle pari opportunità attraverso corsi di formazione e iniziative culturali rivolte a una o più tra le categorie presenti in ateneo, inclusa la componente studentesca, anche attraverso il continuo aggiornamento delle figure dirigenziali;
- proposta di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazioni di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità anche in collaborazione con il/la Consigliera di Fiducia;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo e di studio;
- azioni positive, interventi e progetti, idonei a sensibilizzare o prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing.

Ove richiesto, il CUG esercita compiti consultivi, formulando pareri su:

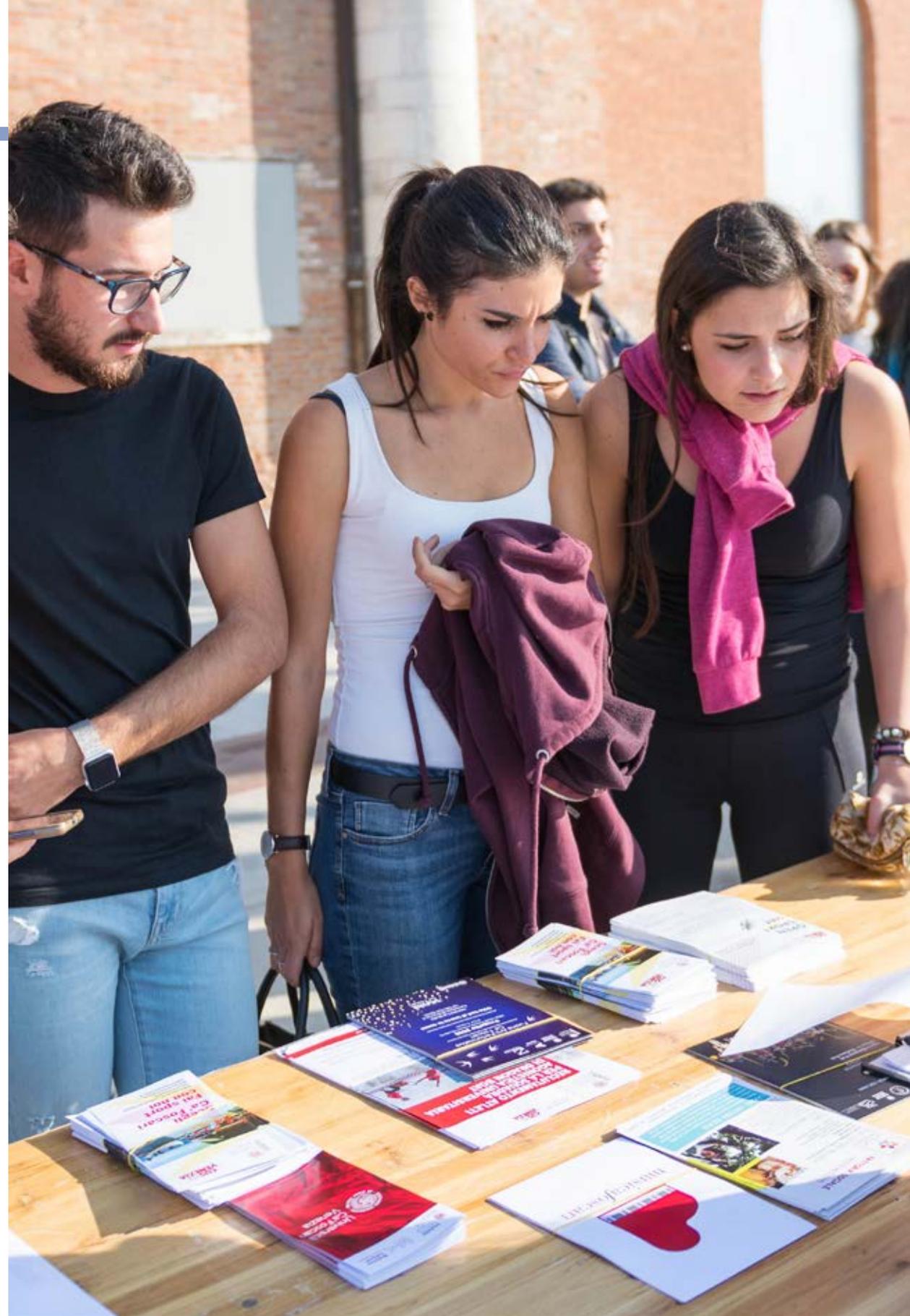
- progetti di riorganizzazione;
- piani di formazione del personale;
- criteri di valutazione del personale;
- orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- bilancio di genere.

Inoltre il Comitato esercita compiti di verifica su:

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

Nello svolgimento delle sue funzioni, il CUG opera - laddove necessario od opportuno - in stretta collaborazione con il /la Consigliere/a di Fiducia e, secondo necessità, con il/la Consigliere/a di parità del territorio e con il/la Consigliere/a nazionale di parità.

L'Amministrazione fornisce al CUG le risorse, i dati e le informazioni necessari a garantirne l'effettiva operatività.



Capitolo 2

Il personale di Ca' Foscari

2.1 Indicatori di contesto

2.1.1 Uno sguardo storico

Il 6 agosto 1868 nasce la Regia Scuola Superiore di Commercio di Venezia. La scuola ha un carattere superiore, ma con fini prevalentemente professionali: "l'apertura di corsi di turco, arabo, giapponese segna sin dall'inizio la vocazione degli studi commerciali proposti e pone con forza la centralità delle lingue straniere (1883)." La scuola rimane esclusivamente maschile per 25 anni, solo nel 1893 una donna si rivolge alla scuola, non per seguire i corsi, ma per sostenere esami. Dai primi anni del 900 si registra un numero significativo di donne che frequentano la scuola come sede d'esame, come concedevano i regolamenti, provenienti da tutta Italia e attratte dallo studio delle lingue. Si rileva che le persone che ottengono il diploma nel periodo 1884-1910 sono 444, di cui 49 donne e sono principalmente esterne. Tuttavia si evidenzia che i diplomati in Economia politica, statistica e scienza consolare sono 108, tutti maschi, mentre le persone che ottengono il diploma in lingua francese sono 123, di cui 34 donne (28%). Con il passare degli anni, dal 1910 al 1940, le studentesse aumentano sia in numero che in percentuale (da 6% a 36%), comunque sono concentrate esclusivamente in Magistero, Lingue Straniere, in cui quasi sempre sopravanzano la componente maschile.

L'andamento delle iscrizioni a partire dal 1940, divise per genere, è riportato in figura 1. Si può rilevare che il numero di iscritte rimane il 50% degli iscritti fino al 1960, è pressoché equivalente nel 1980, per poi diventare nettamente maggioritario dopo il 1990. Evidente è la costante diminuzione degli iscritti uomini dopo il 1990. Tale tendenza ha caratteri simili a quelli rilevati a livello nazionale, tuttavia è molto più accentuata. In figura 2 sono riportati i dati delle iscrizioni divisi per genere e per le facoltà istituite fino all'applicazione della legge 240/10, si può vedere come al tradizionale contributo delle materie umanistiche si aggiunge il notevole incremento di iscritte ad economia in cui si raggiunge un sostanziale equilibrio di genere a partire dal 2000.

Figura 2.1 Numero di persone iscritte divise per genere negli anni indicati

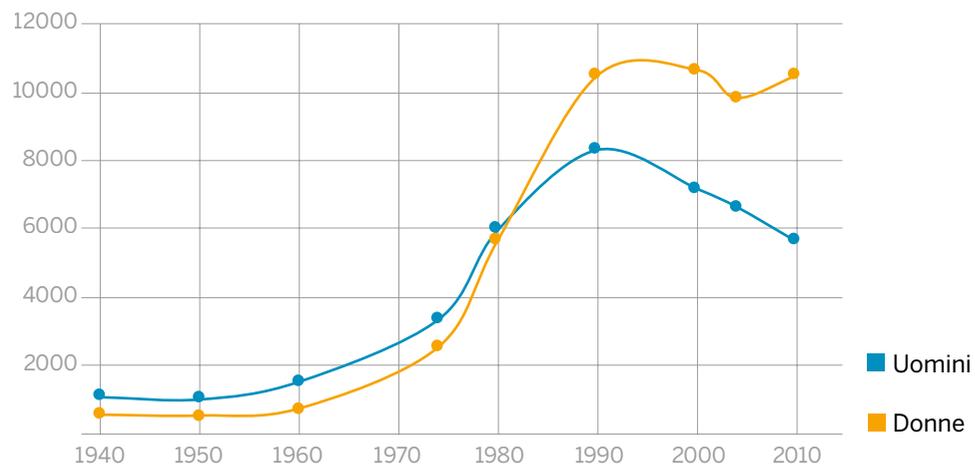
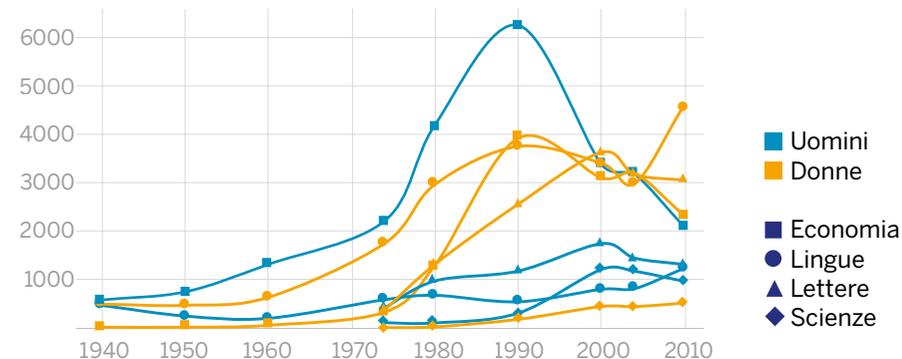


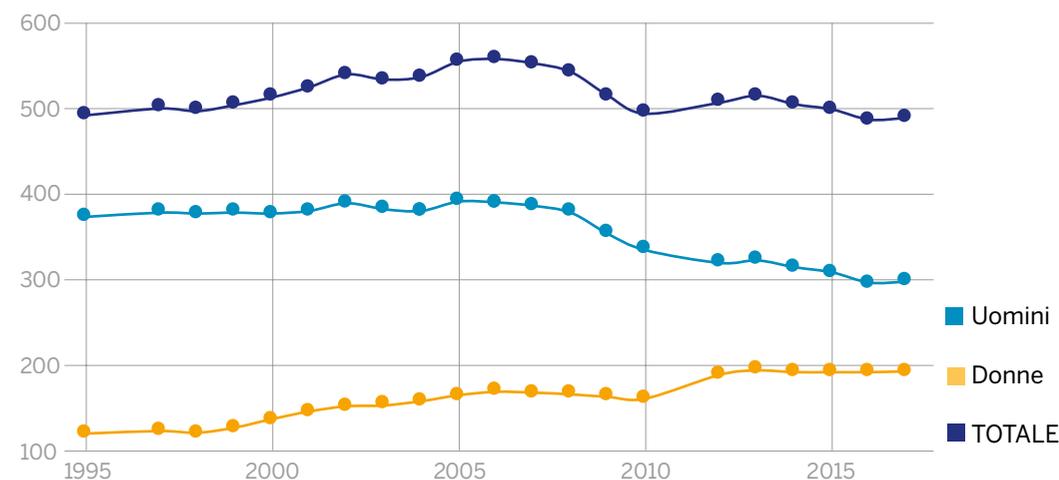
Figura 2.2 Numero di persone iscritte alle diverse Facoltà divise per genere negli anni indicati



Per quanto riguarda la componente docente l'analisi è più complessa e la presenza femminile è meno consistente. La prima donna a ricevere un incarico fu nel 1929 Maria Pezzè Pascolato, il suo incarico seguì a quello di alcune assistenti che ebbero posizioni per periodi di tempo molto brevi.

Un'analisi complessiva dell'evoluzione della presenza femminile è assai difficile perché solo a metà degli anni 90 si iniziò a elaborare statistiche della componente docente divisa per genere. Tali dati per l'Ateneo di Ca' Foscari sono riportati in figura 3: si può notare che negli ultimi 20 anni c'è stato un costante aumento, seppure molto lento, della componente femminile e una diminuzione della componente maschile, attribuibile principalmente ai pensionamenti dei docenti più anziani (uomini) e non sostituiti a causa del turn over; tuttavia, nonostante questi elementi, non si raggiunge ancora la parità.

Figura 2.3 Numero di docenti diviso per genere negli anni indicati

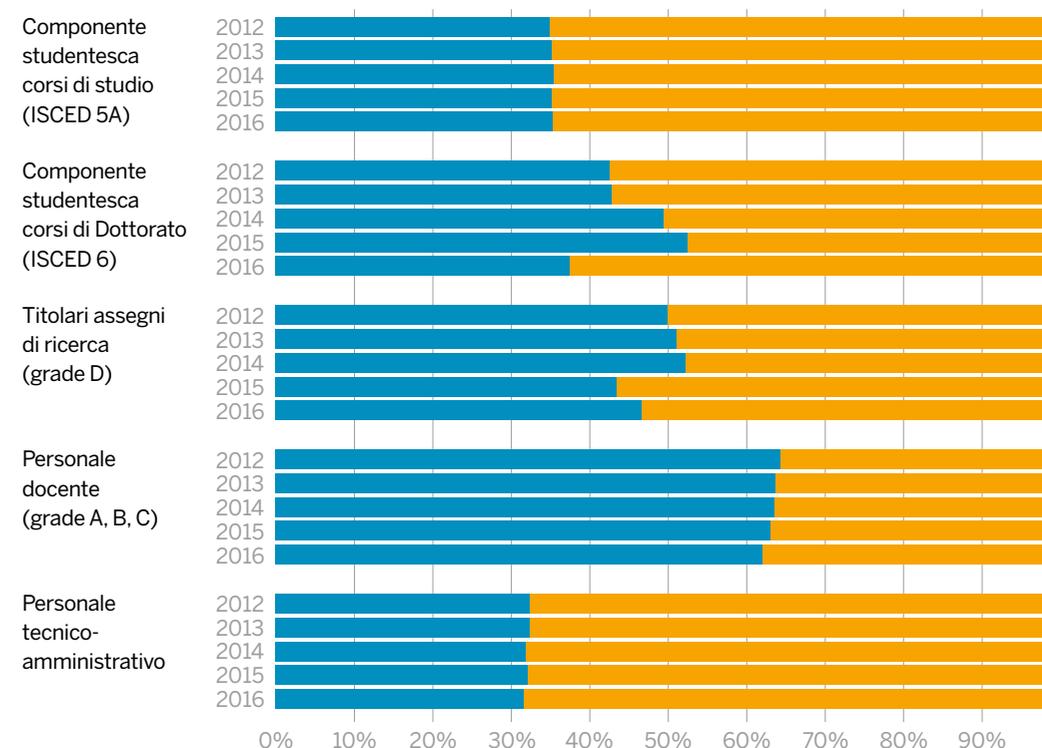


Gli andamenti e le tendenze per tutte le componenti dell'Ateneo verranno analizzate nelle prossime sezioni, nella tabella 1 vengono riportati i numeri delle persone presenti nelle diverse componenti negli anni di analisi e nella figura 4 le relative percentuali. Come si può notare dal 2012 la percentuale di uomini e di donne complessivamente rimane inalterata e, data la composizione numerica, è attribuibile sostanzialmente alla percentuale delle studentesse, sempre del 65%, anche in presenza di un aumento di iscrizioni. Si evidenzia per tutti gli anni una prevalenza della presenza femminile in tutte le componenti con l'eccezione di quella docente che, se pure in leggero aumento, a causa di un lieve decremento di docenti uomini, rimane fortemente minoritaria. Per quanto riguarda il personale docente non strutturato la percentuale ha valori oscillanti intorno al 50%. Al contrario il personale tecnico-amministrativo e CEL maschile è stabile nel periodo, mentre un lieve incremento si registra per la componente femminile.

Tabella 2.1 Composizione di studenti e personale negli anni indicati

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Uomini	Donne								
Componente studentesca corsi di studio (ISCED 5A)	6768	12588	7103	13018	7054	12830	7267	13300	7265	13262
Componente studentesca corsi di Dottorato (ISCED 6)	58	78	51	68	46	47	50	45	38	63
Titolari assegni di ricerca (grade D)	85	85	106	101	123	112	77	100	86	98
Personale docente (grade A, B, C)	309	171	300	170	294	168	289	169	279	170
Personale tecnico-amministrativo	179	372	181	378	180	384	184	387	180	387
Totale	7399	13294	7741	13735	7697	13541	7867	14001	7848	13980

Figura 2.4 Composizione percentuale di donne e uomini nei diversi ruoli nell'anno 2016.





Capitolo 3

Il personale di Ca' Foscari: Componente studentesca

3.1 Popolazione studentesca immatricolata e iscritta per la prima volta alle lauree magistrali

In questa sezione sono riportati i dati relativi alle studentesse e agli studenti immatricolati (ossia quelli che aprono per la prima volta una carriera di laurea o laurea magistrale a Ca' Foscari) nel quinquennio che va dal 2012/13 al 2016/17, considerato anno di riferimento nel caso di approfondimenti riguardanti un solo anno. Tali dati, disaggregati in base al genere, sono raggruppati secondo due principali criteri: tipologia di corso di studio e area didattica.

Tabella 3.1 Studenti e studentesse immatricolati nelle diverse tipologie di corsi divise per genere

	Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Laurea	Uomini	1491	1594	1506	1654	1530
	Donne	2868	2723	2678	2918	2837
	Totale	4359	4317	4184	4572	4367
Laurea Magistrale	Uomini	608	724	645	774	816
	Donne	1304	1453	1293	1618	1606
	Totale	1912	2177	1938	2392	2422

I dati assoluti delle immatricolazioni, riportati in tabella 3.1, mostrano negli anni valori differenti con variazioni che, nella maggior parte dei casi, sono leggermente superiori a quelle statistiche; si può comunque cogliere una tendenza che appare diversificata secondo la tipologia di corso di studio.

Le immatricolazioni ai corsi di laurea mostrano, nel complesso, un andamento decrescente fino all'A.A. 2014/15, tale andamento è simile a quello evidenziato a livello nazionale, solo con un piccolo scostamento temporale, perché il valore minimo nazionale si presenta nell'A.A. 2013/14. Quindi si rileva una significativa crescita, circa il 10%, nell'anno 2015/16 e un lieve decremento con ritorno ai livelli iniziali nell'ultimo anno, la variazione è simile per entrambi i generi. Per le lauree magistrali l'andamento delle iscrizioni per la prima volta al corso presenta un andamento tendenzialmente crescente negli anni considerati, esclusa una lieve flessione nell'A.A. 1014/15, l'aumento percentuale nel periodo è del 27%. Tale aumento è più accentuato per gli uomini rispetto alle donne (34% vs 23%).

Figura 3.1 Percentuale di immatricolate e immatricolati ai corsi di laurea negli anni indicati

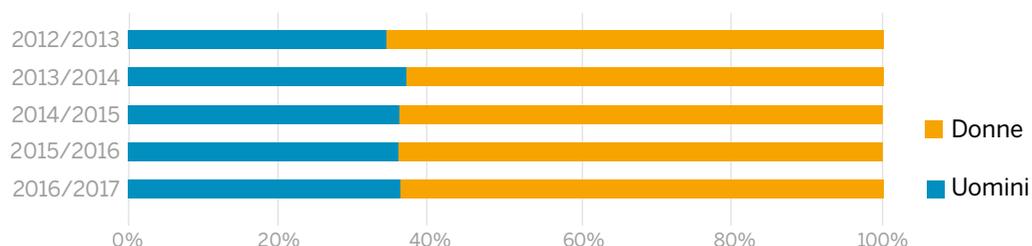
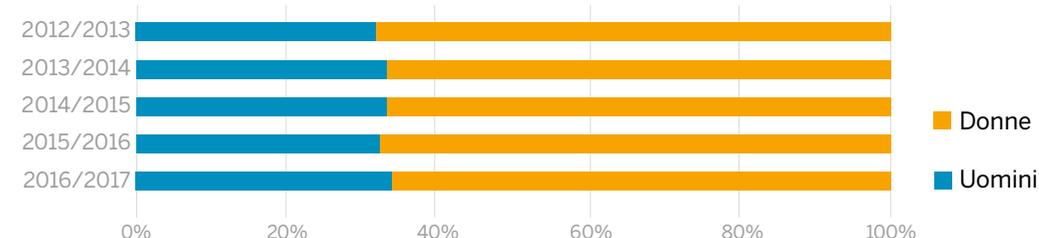


Figura 3.2 Percentuale di iscritte e iscritti per la prima volta ai corsi di laurea magistrale negli anni indicati



Le percentuali di immatricolazioni per genere nei corsi di laurea e laurea magistrale sono riportate in Figura 3.1 e Figura 3.2, rispettivamente e si evidenzia una maggior presenza di studentesse in entrambe le tipologie di corso: l'andamento è pressoché costante a partire dall'A.A. 2013/2014 per i corsi di laurea e solo leggermente crescente per gli studenti immatricolati ai corsi di laurea magistrale. La percentuale di studentesse si attesta intorno al 65% per i corsi di laurea ed è simile per i corsi di laurea magistrale, 66 %, nonostante l'incremento di studenti avvenuto negli ultimi anni.

Le aree disciplinari

Ca' Foscari è un ateneo generalista di medie dimensioni, tuttavia i corsi e gli insegnamenti attivati non presentano una distribuzione tra le diverse aree simile a quella del dato nazionale. L'analisi dell'andamento delle immatricolazioni per le diverse aree scientifiche è riportata in figura 3.3. Il criterio di scelta per l'attribuzione dei corsi alle aree è stato effettuato a partire dalla classificazione riportata nel "Field of education and Training 2013" con i codici "ISCED 2 digit". Tuttavia, al fine di evitare una eccessiva frammentazione che avrebbe condotto a dati estremamente esigui e non paragonabili con gli altri, sono stati fatti alcuni accorpamenti tra aree affini. In particolare ai corsi ISCED 23 (area linguistico-letteraria) sono stati aggiunti quelli con ISCED 21 (arte) e ISCED 28 (conservazione beni culturali): l'affinità è stata determinata dall'appartenenza dei docenti alla medesima area CUN. I pochi corsi di area scientifica, sperimentale, sono stati tutti raggruppati, limitandosi al codice "ISCED 1 digit" 5 (52, 53 e 58,) e aggiungendo a questi anche il corso magistrale che, pur con codice 78, si riferisce a un'area interdisciplinare "scienze e ingegneria dei materiali". Le altre aree considerate sono ISCED 41 (area economica), ISCED 22 (area storico-filosofica), ISCED 68 (informatica) e ISCE 31 (scienze sociali), quest'ultima area è numericamente inferiore alle altre, tuttavia non si sono rilevati criteri che consentissero il raggruppamento con altre aree. Complessivamente i dati delle immatricolazioni indicano che l'area prevalente è quella letteraria-linguistica, con una percentuale che si aggira intorno al 50% e che è in aumento nel periodo esaminato; l'altra area significativa è quella economica, che si attesta intorno al 30% nell'anno di riferimento, anche se in forte decrescita (> 5%) nel periodo considerato. Le iscrizioni nelle aree scientifiche e storico-filosofiche appaiono in au-

mento, raggiungendo percentuali vicino al 10 %, l'incremento per l'ultima area è attribuibile quasi totalmente all'attivazione del corso interdisciplinare "Filosofia, Studi Internazionali ed Economici" nella classe di Filosofia.

Figura 3.3 Percentuale di immatricolazioni complessive ai corsi di laurea nelle diverse aree negli anni indicati

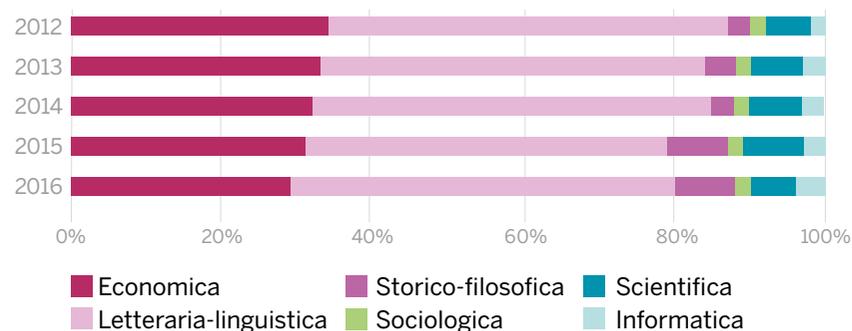
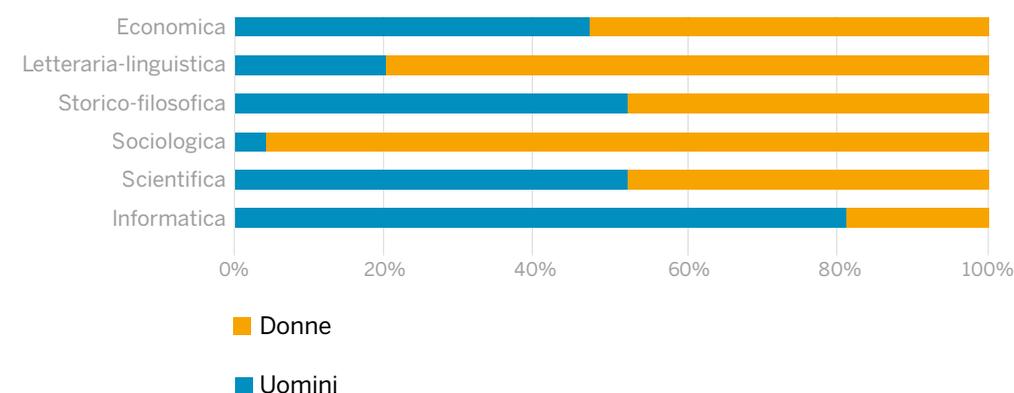


Tabella 3.2 Immatricolazioni nei corsi di laurea per genere nelle diverse aree

	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017	
	Uomini	Donne								
economica	723	779	762	655	706	642	719	691	609	681
letteraria-linguistica	496	1790	487	1734	453	1730	452	1752	446	1787
storico-filosofica	85	57	89	67	81	44	175	187	193	175
sociologica	12	85	5	91	12	85	5	85	4	90
scientifica	96	144	139	161	126	167	165	179	131	122
informatica	79	13	112	15	128	10	148	24	161	37

Il numero delle immatricolazioni nei corsi di laurea divisi per le diverse aree e per genere è riportata in tabella 3.2, mentre le relative percentuali sono mostrate in figura 3.4. È evidente come le studentesse immatricolate siano nettamente maggioritarie nelle aree letterario-linguistico e sociologica e sostanzialmente paritarie, circa 50%, nell'area economica e storico-filosofica. Più complessa la situazione dell'area scientifica, in cui la presenza femminile si aggira intorno al 50% per i corsi di area chimica e scienze ambientali, la notevole variazione (tra il 40% e 60%) negli anni è attribuibile all'esiguità dei numeri che li rende statisticamente poco significativi, mentre è sostanzialmente e costantemente minoritaria nell'area informatica. Questi dati sono simili a quelli registrati a livello nazionale per tutte le aree, anche se le percentuali di immatricolate nell'Ateneo sono inferiori rispetto a quelle nazionali nelle aree di chimica e di scienze della natura.

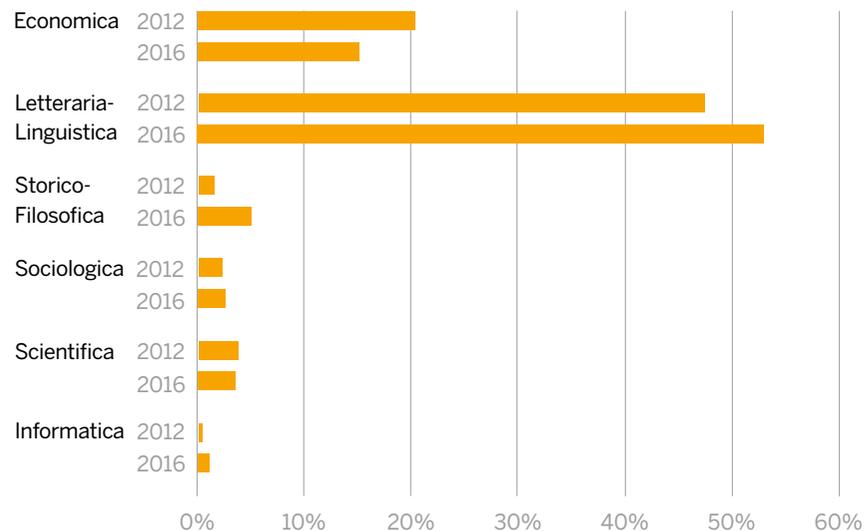
Figura 3.4 Percentuale di immatricolazioni complessive ai corsi di laurea nelle diverse aree negli anni indicati



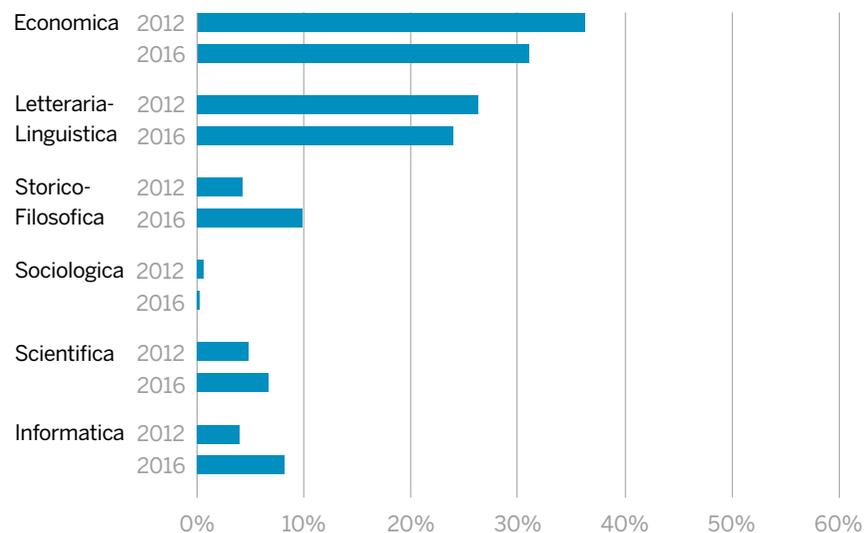
L'aumento complessivo delle studentesse evidenzia una presenza di donne estesa a tutte le aree, suggerendo una diminuzione della segregazione orizzontale. Tuttavia, se si analizzano separatamente le scelte di studentesse e studenti, si evidenzia che tra le ragazze la percentuale che sceglie materie umanistiche (somma delle aree linguistico-letteraria e storico-filosofica) rimane prevalente, anzi aumenta leggermente nel periodo di riferimento, passando dal 64% al 68% (figura 3.5 a). Maggiormente diversificata appare invece la scelta dei ragazzi, la cui opzione prioritaria rimane l'area economica, anche se in leggera contrazione nel periodo di riferimento, con un incremento significativo di iscrizioni sia nell'area tecnico-scientifica (12-18) che in quella storico-filosofica (6-13) (figura 3.5 b).

Figura 3.5

a. Suddivisione percentuale di studentesse immatricolate nelle diverse aree disciplinari nel primo e ultimo anno dell'analisi



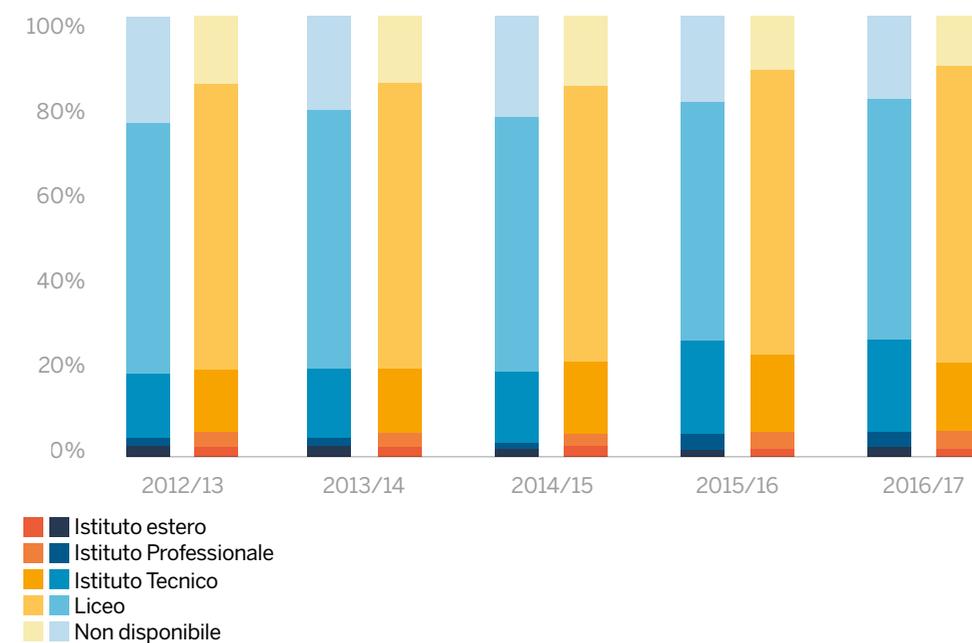
b. Suddivisione percentuale di studenti immatricolati nelle diverse aree disciplinari nel primo e ultimo anno dell'analisi



Diploma e voto all'immatricolazione

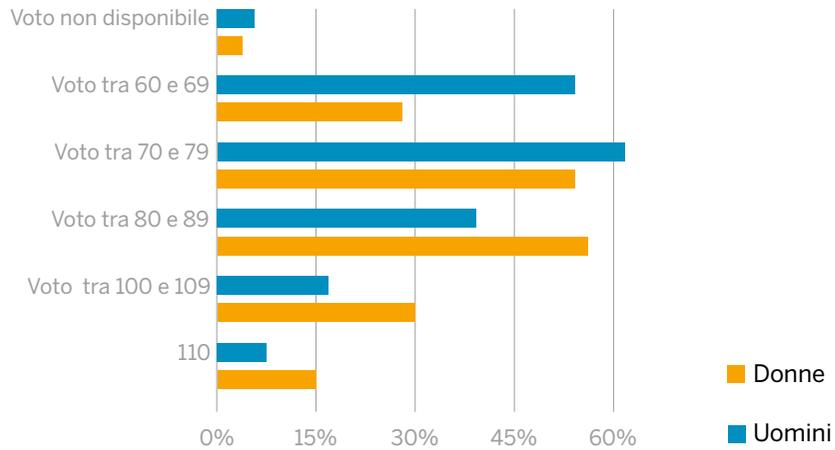
L'analisi del tipo di diploma conseguito per l'iscrizione negli anni dell'analisi è riportata nella figura 3.6. E' evidente come nell'A. A. 2016/17 la maggior parte degli immatricolati provenga dai licei, tuttavia per le studentesse la percentuale è superiore ai 2/3, mentre per gli studenti è inferiore, attestandosi al 55%, e significativa è anche la provenienza di studenti provenienti dagli istituti tecnici (21% per uomini vs 16% per donne).

Figura 3.6 Scuole di provenienza per immatricolate e immatricolati ai corsi di laurea



Le distribuzioni dei voti di diploma per le immatricolazioni sono riportate in figura 3.7 .

Figura 3.7 Votazioni conseguite alla maturità da studentesse e studenti immatricolati

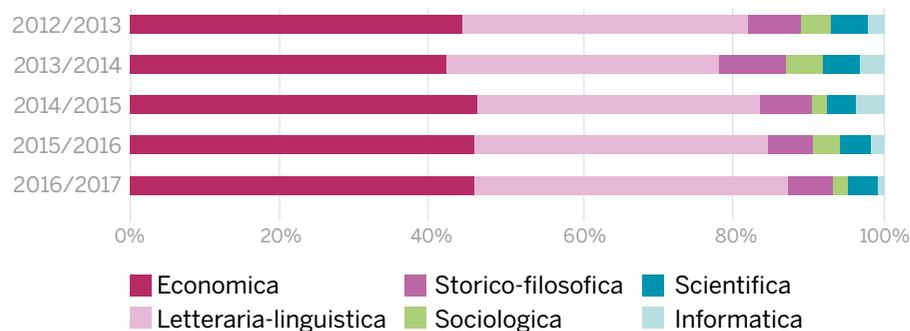


Si può osservare che la percentuale di immatricolate che hanno conseguito alla maturità voti alti, maggiori di 80, è sempre superiore a quella degli immatricolati, inoltre il 62% degli immatricolati ha un voto inferiore a 80, contro il 44% delle immatricolate, mentre solo il 13% ha voti superiori al 90, contro il 24% delle studentesse. Pertanto le valutazioni delle studentesse all'immatricolazioni a Ca' Foscari sono in generale migliori.

Le aree disciplinari per iscrizioni al primo anno nelle lauree magistrali

Le iscrizioni al primo anno delle lauree magistrali sono distribuite nelle aree disciplinari in maniera differente rispetto alle lauree (figura 3.8), in particolare si evidenzia la minore percentuale di immatricolazioni nell'area linguistico-letteraria (41%) e un rilevante aumento nell'area sociologica (16%), molto basse le percentuali di iscrizioni nell'area storica e scientifica.

Figura 3.8 Percentuale di iscrizioni complessive al primo anno ai corsi di laurea magistrale nelle diverse aree negli anni indicati

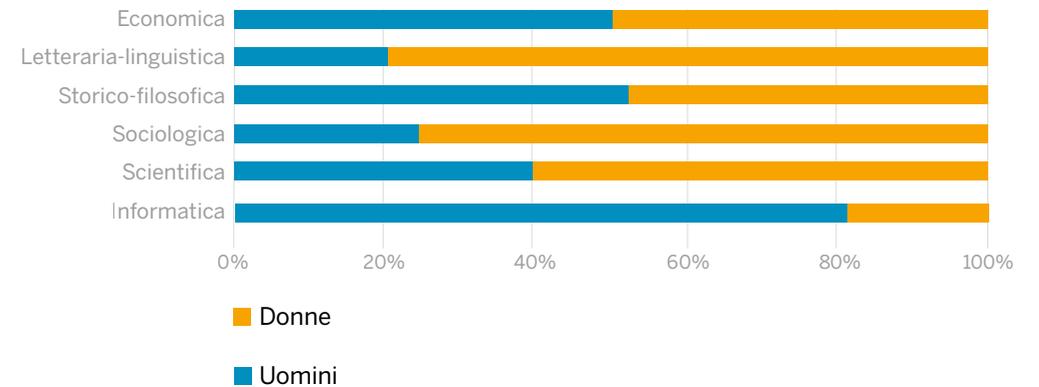


Il numero di iscrizioni al primo anno di laurea magistrale per i diversi anni è riportata in tabella 3.3, mentre la relativa percentuale in figura 3.9. Anche la distribuzione per genere nella diverse aree risulta leggermente modificata negli anni considerati (figura 3.9), principalmente per l'area sociologica che, pur rimanendo in prevalenza femminile, ha comunque una presenza maschile.

Tabella 3.3 Iscrizioni al primo anno nei corsi di laurea magistrale per genere nelle diverse aree disciplinari

Area disciplinare	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017	
	Uomini	Donne								
economica	283	355	340	351	344	382	417	435	413	412
letteraria-linguistica	155	584	176	661	133	580	171	776	199	779
storico-filosofica	54	53	66	90	52	61	46	66	57	52
sociologica	58	248	71	285	53	210	81	290	84	260
scientifica	39	61	37	62	34	50	40	48	34	52
informatica	19	3	34	4	29	10	19	3	13	3

Figura 3.9 Percentuale di uomini e donne iscritte al primo anno delle lauree magistrali nelle diverse aree nell'A.A. 2015/2016



3.2 Popolazione studentesca iscritta

In tabella 3.4 sono riportati i dati assoluti delle iscrizioni alle lauree e alle lauree magistrali, divise per genere. L'andamento negli anni è simile a quello rilevato per le immatricolazioni: pressoché costante, entro le variazioni statistiche con variazioni massime del 5%, per le lauree e tendenzialmente crescente per le lauree magistrali; gli studenti aumentano del 22%, mentre l'incremento delle studentesse è più contenuto e si attesta al 15%. Le percentuali di iscrizioni per genere negli anni sono riportate nelle figure 3.10 e 3.11 e rilevano il medesimo andamento. Per le lauree la percentuale femminile assume il valore di 63.7 nel 2016, mentre per le lauree magistrali si attesta al 67% nel 2016 (68.4 % nel 2012). Tale valore è superiore a quello nazionale che nell'anno 2016 raggiunge il 55.6%, ed è attribuibile all'offerta formativa proposta, costituita per buona parte da corsi di area letterario-linguistica.

Tabella 3.4 Persone iscritte nelle diverse tipologie di corsi divise per genere

	Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Laurea	Uomini	5221	5409	5380	5457	5379
	Donne	9243	9498	9381	9569	9430
	Totale	14464	14907	14761	15026	14809
Laurea Magistrale	Uomini	1547	1694	1674	1810	1886
	Donne	3345	3520	3449	3731	3832
	Totale	4892	5214	5123	5541	5718

Figura 3.10 Percentuale di iscritte e iscritti ai corsi di laurea negli anni indicati

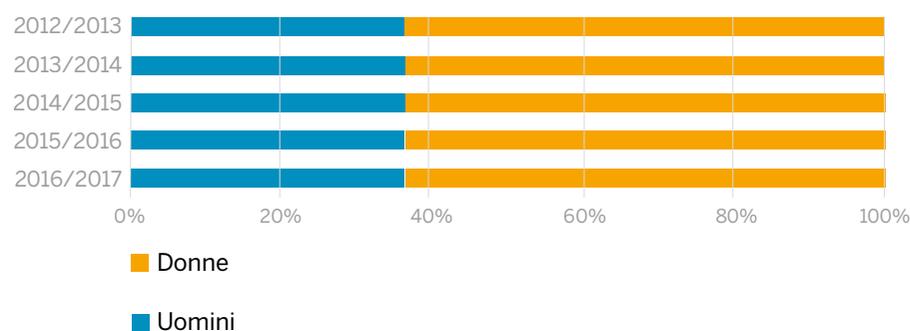
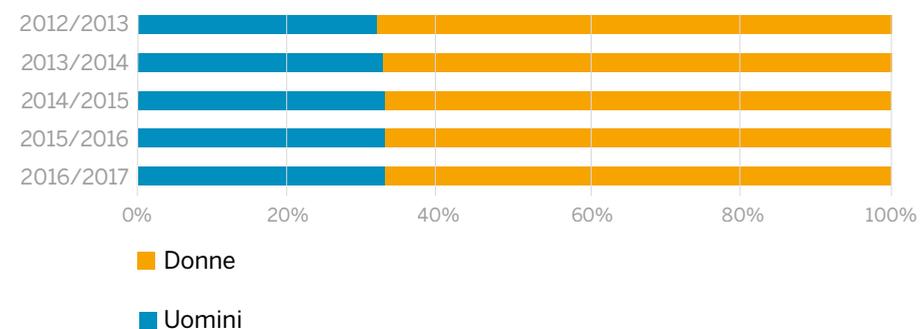


Figura 3.11 Percentuale di iscritte e iscritti ai corsi di laurea magistrale negli anni indicati



L'analisi per le diverse aree dei numeri di persone iscritte ai corsi di laurea e di laurea magistrale, con le relative percentuali, calcolate sia complessivamente sia con la divisione per genere, non si discosta molto da quelle evidenziate nel paragrafo precedente per le immatricolazioni. I dati sono riportati nelle successive figure 3.12 e 3.13 e tabella 3.5 per i corsi di laurea e figure 3.14 e 3.15 e tabella 3.6 per i corsi di laurea magistrale.

Complessivamente si può osservare che circa il 60% delle persone iscritte alle lauree hanno scelto corsi di area umanistica (letterario-linguistica, storico-filosofica e sociologica), tra queste circa l'80% sono donne, in quest'ambito solo l'area storico-filosofica è paritaria. Al contrario l'area informatica è prettamente maschile, mentre le rimanenti aree sono più equilibrate.

Per quanto riguarda la distribuzione di persone iscritte ai corsi di laurea magistrale si può notare una forte diminuzione, rispetto a quelle dei corsi di laurea, della percentuale di iscrizioni nei corsi dell'area linguistico letteraria a favore di quella sociologica, determinate dalla scelta di corsi interdisciplinari quale quello di relazioni internazionali. La percentuale femminile in tutte le aree è simile a quella rilevata nei corsi di laurea, forse leggermente incrementata, eccezion fatta per l'area sociologica che diminuisce da oltre il 90% al 74%.

Figura 3.12 Numero di iscrizioni complessive ai corsi di laurea nelle diverse aree negli anni indicati

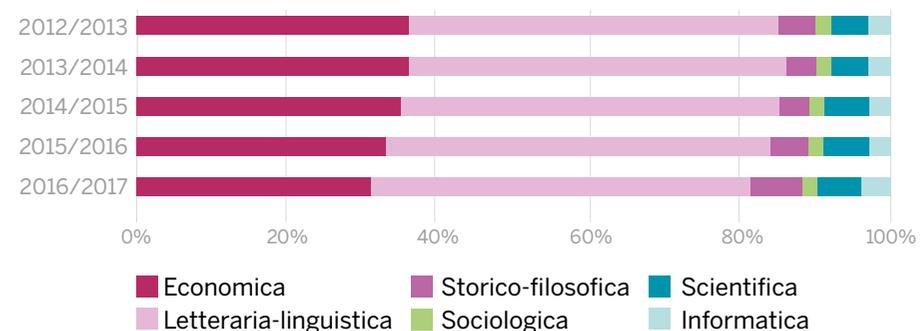


Tabella 3.5 Iscrizioni nei corsi di laurea per genere nelle diverse aree

	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017	
	Uomini	Donne								
economica	2506	2719	2644	2657	2606	2506	2525	2404	2346	2194
letteraria-linguistica	1560	5479	1615	5796	1594	5859	1598	5997	1549	6002
storico-filosofica	403	309	376	276	350	252	427	370	511	463
sociologica	42	297	35	291	36	281	31	276	26	280
scientifica	374	404	391	435	417	447	456	474	453	421
informatica	336	36	348	44	378	38	417	48	468	64
totale	5221	9244	5409	9499	5381	9383	5454	9569	5353	9424

Figura 3.13 Percentuale di uomini e donne iscritte nei corsi di laurea nelle diverse aree nell'A.A. 2015/2016

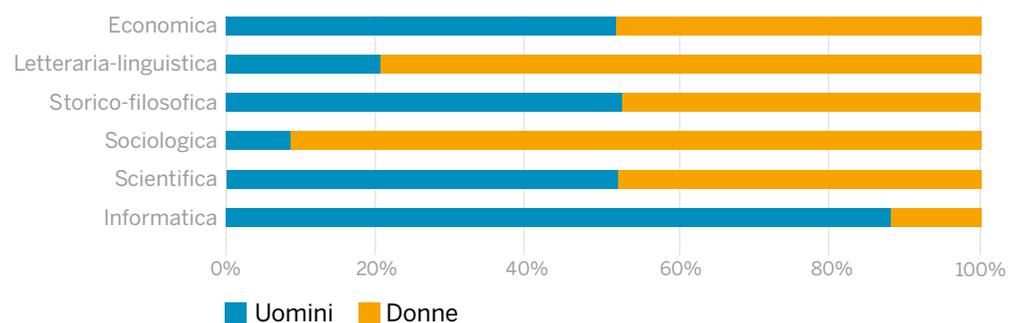


Figura 3.14 Percentuale di iscrizioni complessive ai corsi di laurea magistrale nelle diverse aree negli anni indicati

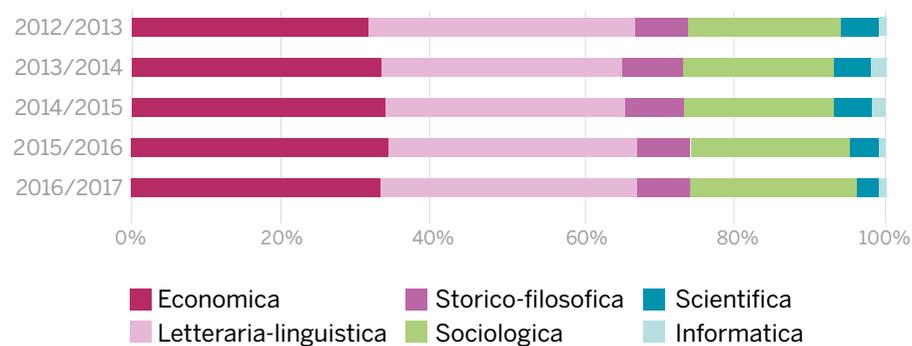
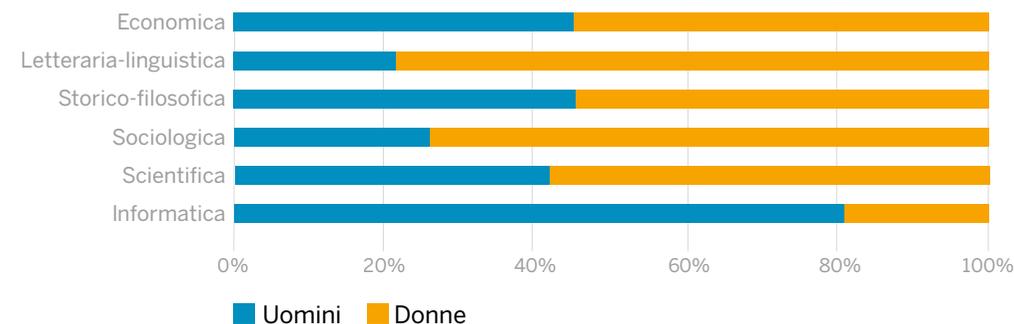


Tabella 3.6 Iscrizioni nei corsi di laurea magistrale per genere nelle diverse aree

	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017	
	Uomini	Donne								
economica	624	916	731	990	739	990	808	1056	856	1046
letteraria-linguistica	358	1367	364	1313	348	1304	377	1446	416	1522
storico-filosofica	162	166	180	219	177	222	172	220	184	222
sociologica	233	750	253	840	250	775	292	857	321	924
scientifica	170	143	166	155	160	157	151	138	125	122
informatica	62	9	70	11	65	18	61	17	46	11

Figura 3.15 Percentuale di uomini e donne iscritte nei corsi di laurea magistrale nelle diverse aree nell'A.A. 2015/2016



Persone iscritte oltre la durata normale dei corsi di studio

Il numero di studentesse e studenti iscritti oltre la durata normale dei corsi di laurea sono riportati in tabella 3.7. Per le iscritte si nota nei diversi anni una variazione oscillante, con valori che differiscono maggiormente rispetto all'errore statistico, anche se si può intravedere una tendenza a una lenta diminuzione, mentre il valore relativo agli studenti si mantiene pressoché costante. In ogni caso il dato, ancora una volta, evidenzia la migliore performance delle studentesse che registrano nell'anno di riferimento la percentuale del 20% per le studentesse (22% primo anno) contro il 25% per gli studenti (27% primo anno)

Tabella 3.7 Numero di studenti e studentesse iscritte oltre la durata normale dei corsi di laurea

Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Uomini	1368	1300	1285	1308	1316
Donne	2016	1917	1806	1907	1844
Totale	3384	3217	3091	3215	3160

Per quanto riguarda le lauree magistrali (tabella 3.8) si rileva una netta diminuzione di iscrizioni fuori corso tra il primo e ultimo anno di analisi, anche se l'andamento non è monotono. La diminuzione è pressoché identica per studentesse e studenti portandosi da circa il 25% al 19%.

Contribuzione studentesca

Tabella 3.8 Numero di studenti e studentesse iscritte oltre la durata normale dei corsi di laurea magistrale

Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Uomini	844	813	811	870	734
Donne	402	378	393	427	364
Totale	1244	1191	1204	1297	1098

Al termine dell'analisi delle persone iscritte ai corsi di laurea e laurea magistrale si riporta l'ammontare delle risorse derivanti dalla contribuzione studentesca netta introitata dall'Ateneo nell'esercizio 2016 che è pari a euro 32.430.177. Di questa un terzo circa è ascrivibile agli studenti e i restanti due terzi alle donne, come rappresentato in tabella 3.9.

Tabella 3.9 Contribuzione studentesca netta anno 2016

Genere	
Uomini	11.779.453
Donne	20.650.724
Totale	32.430.177

Attrattività: iscrizioni da fuori provincia e da fuori regione

Le iscritte e gli iscritti ai corsi di studio provengono per la maggior parte dalla provincia di Venezia e dal Veneto, tuttavia si può notare una progressiva diminuzione di tale percentuale che passa dall'80% al 74% nel periodo considerato, evidenziando una crescente attrattività dei corsi dell'Ateneo per persone da fuori regione, principalmente per i corsi di laurea magistrale. I dati assoluti e le percentuali divisi per genere sono riportati nelle tabelle 3.10 e 3.11 e nelle figure 3.16 e 3.17 per le lauree e lauree magistrali rispettivamente. Questi dati evidenziano come sia maggiore sia la percentuale che l'incremento per le iscritte da fuori sede.

Tabella 3.10 Provenienza geografica di studentesse e studenti iscritti ai corsi di laurea

Lauree	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017	
	Uomini	Donne								
Venezia	1.771	2.701	1.756	2.592	1.751	2.397	1.751	2.395	1.672	2.330
Veneto	2.736	4.655	2.884	4.718	2.811	4.630	2.833	4.736	2.789	4.651
Italia	714	1.887	769	2.188	819	2.355	870	2.437	892	2.443

Figura 3.16 Provenienza geografica di studentesse e studenti iscritti ai corsi di laurea: valori percentuali

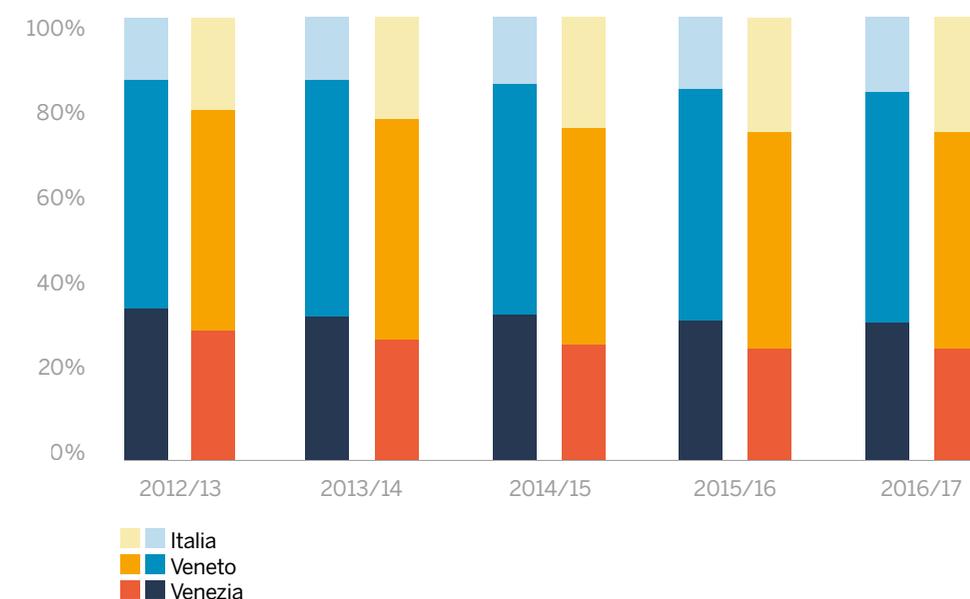
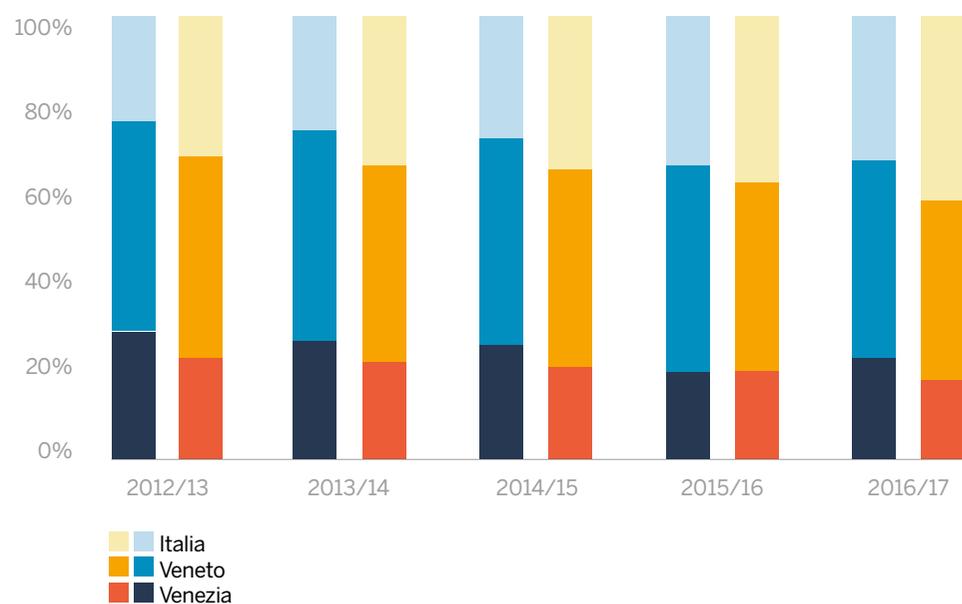


Tabella 3.11 Provenienza geografica di studentesse e studenti iscritti ai corsi di laurea magistrale

Lauree	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017	
	Uomini	Donne								
Venezia	443	759	450	773	433	726	442	728	451	688
Veneto	747	1529	811	1594	790	1541	852	1613	874	1589
Italia	357	1057	433	1154	451	1184	518	1389	596	1575

Figura 3.17 Provenienza geografica di studentesse e studenti iscritti ai corsi di laurea magistrale: valori percentuali



Iscrizioni part time

Il numero di studentesse e studenti iscritti a tempo parziale è estremamente esiguo, e i dati non evidenziano un significativo aumento nel tempo di persone che usufruiscono di queste tipologie di iscrizione, come si può evincere dai dati riportati in tabella 3.12. La percentuale di studentesse part-time, rispetto alla totalità delle iscritte, si attesta al 3% per le lauree e al 4% per le lauree magistrali, mentre per gli studenti al 5% e al 4% rispettivamente.

Tabella 3.12 Numero di studenti e studentesse con iscrizione part time

Lauree	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017	
	Uomini	Donne								
Lauree Triennali	237	368	227	348	211	322	204	306	209	281
Lauree Magistrali	77	140	83	167	74	172	84	166	82	186

Borse studio e riduzione tasse

Le domande di borse di studio negli anni sono riportate in tabella 3.13, si evidenzia un maggiore numero di richieste per le studentesse. Tuttavia, per avere un numero maggiormente significativo, è necessario calcolare la percentuale rispetto al numero di iscrizioni: tale percentuale nel 2016 è maggiore per le studentesse, 24% vs 18%. Inoltre la percentuale di accoglimento delle domande, riportata in figura 3.18, nel periodo è sempre superiore per le studentesse, con un'esigua differenza, nel 2016, 44% vs 43%. In tal modo si determina il numero di persone che usufruiscono di borse di studio riportata in tabella 3.14, la percentuale risulta del 10% per le studentesse e dell'8% per gli studenti nel 2016.

Tabella 3.13 Numero di domande pervenute di borse di studio

Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Uomini	1059	1481	1322	1502	1323
Donne	2756	3062	3270	3659	3222
Totale	3815	4543	4592	5161	4545

Figura 3.18 Percentuale di accoglimento delle domande di borse di studio negli anni, disaggregate per genere

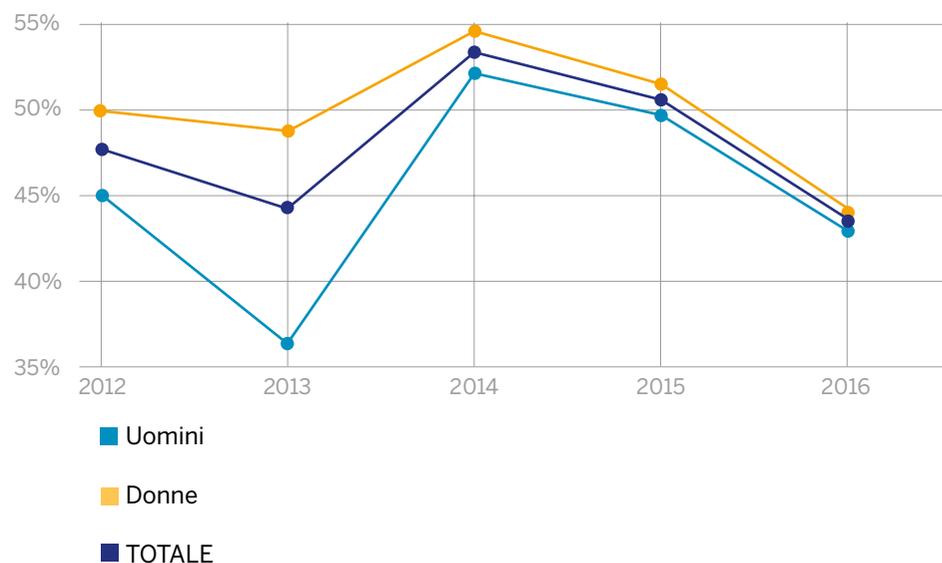


Tabella 3.14 Numero di persone che usufruiscono di borse di studio

Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Uomini	476	547	696	748	572
Donne	1377	1481	1776	1923	1423
Totale	1853	2028	2472	2671	1995

Tabella 3.15 Somme erogate per borse di studio per studenti e studentesse

Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Uomini	1.226.550	1.481.552	1.996.137	2.070.448	1.661.122
Donne	3.495.521	4.114.913	5.139.303	5.526.443	4.161.361
Totale	4.722.071	5.596.465	7.135.440	7.596.890	5.822.483

Nelle tabelle 3.16 e 3.17 sono riportati i numeri di persone che richiedono e ottengono la riduzione delle tasse, secondo i parametri di merito e di reddito (ISEE). Hanno presentato la richiesta il 23% delle studentesse e il 20% degli studenti, la percentuale di accoglimento (fig 3.18) è leggermente superiore per le iscritte (70% vs 67% nell'anno di riferimento), così che la percentuale di fruitrici del beneficio è del 16% contro il 13% di studenti. E' comunque da osservare come, a fronte di un leggero aumento di iscrizioni, si evidenzia una notevole diminuzione sia di richieste che di accoglimento delle stesse. Il valore economico medio per entrambi i generi è di 925 euro nel 2016.

Tabella 3.16 Numero di domande di riduzione tasse pervenute

Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Uomini	1569	1677	1728	1584	1426
Donne	3221	3510	3553	3252	3064
Totale	4790	5187	5281	4836	4490

Tabella 3.17 Numero di domande di riduzione tasse accolte

Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Uomini	1168	1272	1099	1051	955
Donne	2567	2817	2351	2215	2161
Totale	3735	4089	3450	3266	3116

150 ore

Il numero totale di studenti e di studentesse con contratti di collaborazione per 150 è determinato dalle scelte politiche dell'Ateneo ed è sostanzialmente costante negli anni di interesse, le piccole variazioni sono determinate da parziali rinunce di vincitori, i loro numeri sono riportati in tabella 3.18. Sebbene sia notevole lo sforzo di finanziare tale istituto, questo numero è esiguo se si rapporta alle iscrizioni. Anche in questo caso si osserva una migliore performance delle studentesse: infatti ne usufruiscono l'1,5% delle studentesse, con un tasso pressoché costante nel periodo, mentre la percentuale di studenti è sempre inferiore all'1%.

Tabella 3.18 Numero di studenti e studentesse che usufruiscono di contratti di collaborazione 150 ore

Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Uomini	59	59	78	58	59
Donne	179	198	172	166	174
Totale	238	257	250	224	233

La remunerazione dei contratti di collaborazione 150 ore riconosciuta agli studenti è pari ad euro 1.135 per le collaborazioni generiche e ad euro 1.465 per le collaborazioni mirate (come ad esempio le collaborazioni previste per il servizio di tutorato informativo, per il call center, per il servizio disabilità, ecc.).

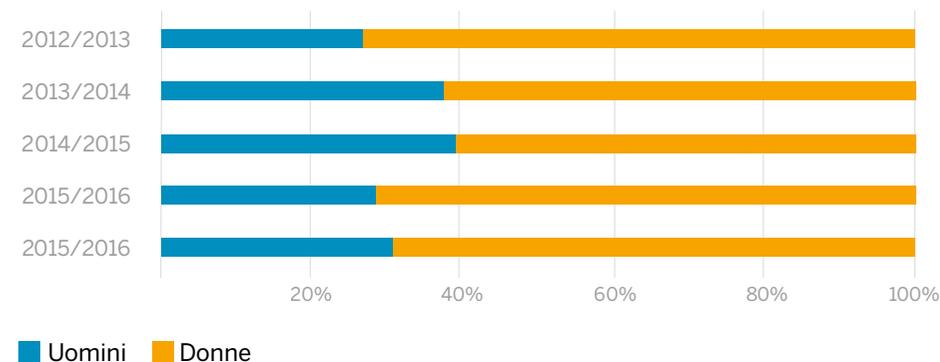
Mobilità internazionale

Il numero di studenti e studentesse che si recano all'estero con i principali programmi europei è in costante aumento negli anni considerati, come è evidenziato in tabella 3.19 e in figura 3.19. In aumento è anche la percentuale di studenti (da 2.1% e 4.3 %) e di studentesse (da 3.1% a 5.2%), che ne usufruiscono.

Tabella 3.19 Numero di studenti e studentesse che si recano all'estero con i principali programmi europei

	Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Erasmus out	Uomini	108	215	249	171	180
	Donne	258	306	328	394	379
Overseas out	Uomini	32	37	44	61	110
	Donne	129	118	133	192	280
Totale		527	676	754	818	949

Figura 3.19 Percentuale di studentesse e studenti che si recano all'estero con i principali programmi europei



In accordo con i dati nazionali, si rileva che il numero di studentesse e studenti stranieri che vengono a studiare a Ca' Foscari dall'estero con gli stessi programmi Erasmus e Overseas (questo solo per gli ultimi due anni) è notevolmente inferiore, circa la metà (tabella 3.20), si evidenzia inoltre che la percentuale di studentesse internazionali rispecchia quella delle iscritte nell'Ateneo.

Tabella 3.20 Numero di persone internazionali che studiano a Ca' Foscari con programmi europei

Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Uomini	71	53	72	67	74
Donne	165	189	200	180	154
Totale	236	242	272	247	228
	(solo erasmus)	(solo erasmus)	(solo erasmus)		

3.3 Lauree

In tabella 3.21 è riportato il numero di persone laureate per le diverse tipologie di corsi negli anni indicati, divisa per genere, le relative percentuali sono rappresentate nelle figure 3.20 e 3.21. La percentuale di laureate nel 2016/17 è del 67% a fronte di una percentuale del 64% di immatricolate nel 2014/15, mentre la percentuale di laureate magistrali è del 68%, corrispondente a quella delle immatricolate l'anno precedente.

Tabella 3.21 Numero di persone laureate e laureate magistrali divise per genere negli anni indicati

	Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Laurea	Uomini	815	831	920	945	964
	Donne	1725	1697	1996	1976	1981
	Totale	2540	2528	2916	2921	2945
Laurea Magistrale	Uomini	441	485	513	525	594
	Donne	1064	1108	1191	1168	1266
	Totale	1505	1593	1704	1693	1860

Figura 3.20 Percentuale di laureati e laureate negli anni indicati

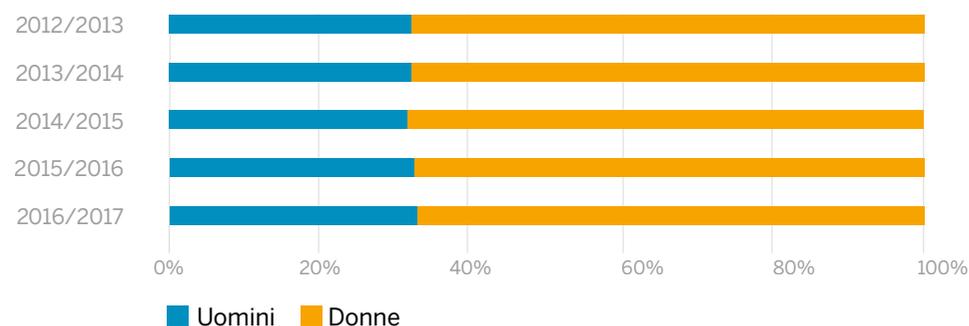
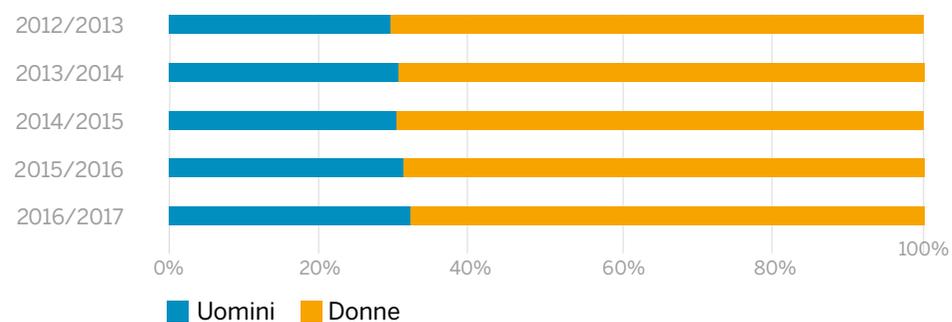


Figura 3.21 Percentuale di laureati e laureate magistrali negli anni indicati



Complessivamente si rileva un migliore rendimento delle studentesse che si riflette in un tempo di permanenza in Ateneo leggermente inferiore (vedi tabella 3.22 in cui sono riportate le età di laurea) e dalla distribuzione dei voti di laurea. Le percentuali di laureate che conseguono i voti di laurea superiori a 100, come riportato in figura 3.22 sono sempre maggiori dei laureati, tale differenza è più evidente per le lauree.

Tabella 3.22 Età di conseguimento del titolo

	Genere	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Laurea	Uomini	24	25	24	24	24
	Donne	24	24	24	23	23
Laurea Magistrale	Uomini	27	27	27	27	27
	Donne	27	26	26	26	27

Figura 3.22

a. Percentuali di laureati e laureate che conseguono un determinato voto

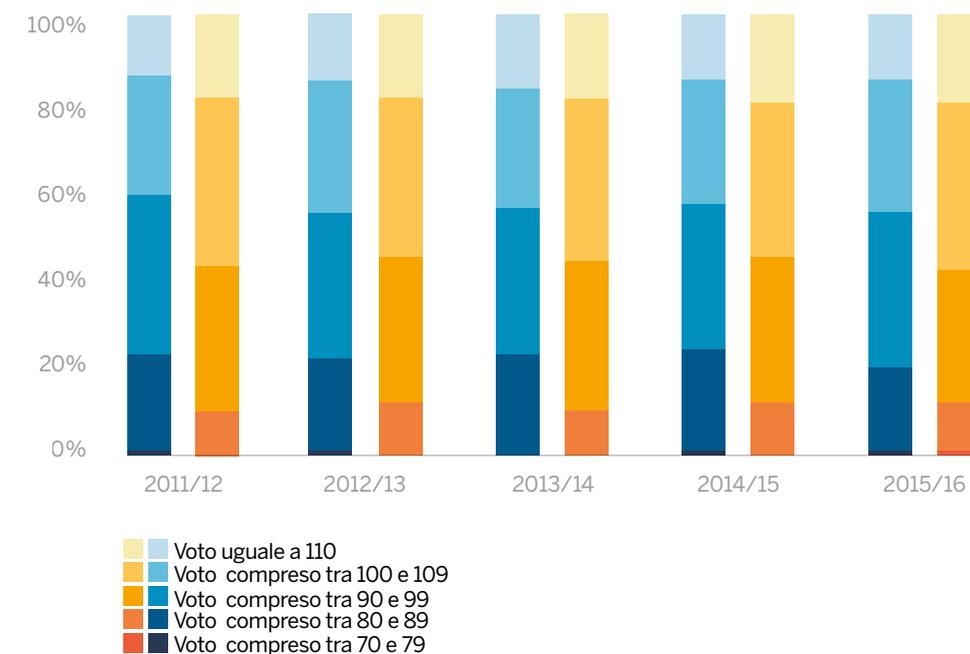
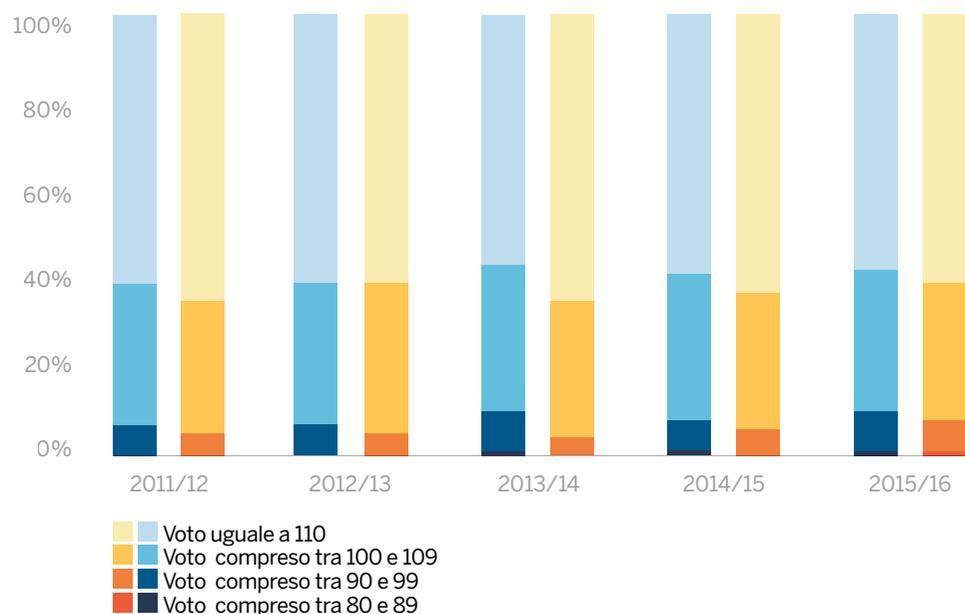


Figura 3.22
b. Percentuali di laureati e laureate magistrali che conseguono un determinato voto



Le persone laureate e laureate magistrali nelle diverse aree disciplinari sono riportate in tabella 3.23, mentre le percentuali per genere in figura 3.23 e 3.24. Tutti questi dati confermano la migliore performance delle ragazze in tutte le aree, con l'unica eccezione dell'area scientifica in cui non si notano differenze rilevanti.

Tabella 3.23 a Laureate e laureati nelle diverse aree

	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017	
	Uomini	Donne								
economica	420	586	398	504	477	591	522	569	527	537
letteraria-linguistica	221	934	237	985	282	1206	257	1230	288	1264
storico-filosofica	63	71	84	71	73	50	71	43	52	54
sociologica	8	64	9	74	9	70	9	65	5	61
scientifica	52	66	54	61	39	69	41	61	51	56
informatica	51	4	47	2	40	10	44	8	41	9

Figura 3.23 Percentuale di laureati e laureate nelle diverse aree nell'A.A. 2016/2017

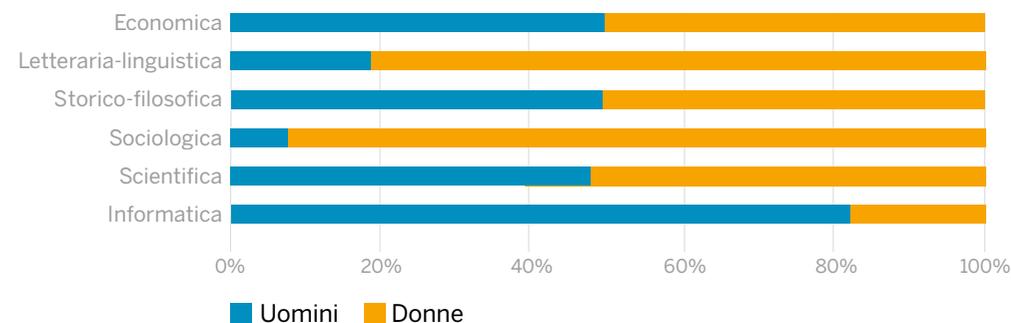
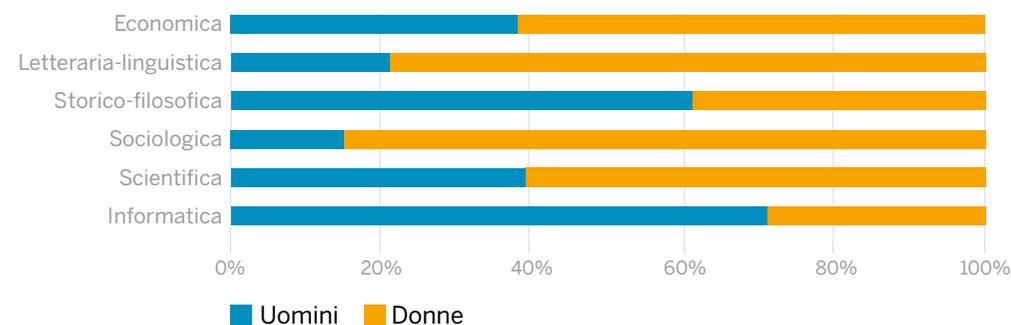


Tabella 3.23 b Laureate e laureati magistrali nelle diverse aree

	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017	
	Uomini	Donne								
economica	213	384	229	388	268	478	290	447	338	548
letteraria-linguistica	123	554	159	593	152	549	138	557	156	595
storico-filosofica	43	32	31	22	35	30	40	39	36	23
sociologica	3	56	4	56	9	83	6	61	7	40
scientifica	44	37	42	47	28	44	35	50	29	45
informatica	15	1	20	1	18	2	12	4	20	8

Figura 3.24 Percentuale di laureati e laureate magistrali nelle diverse aree nell'A.A. 2016/2017





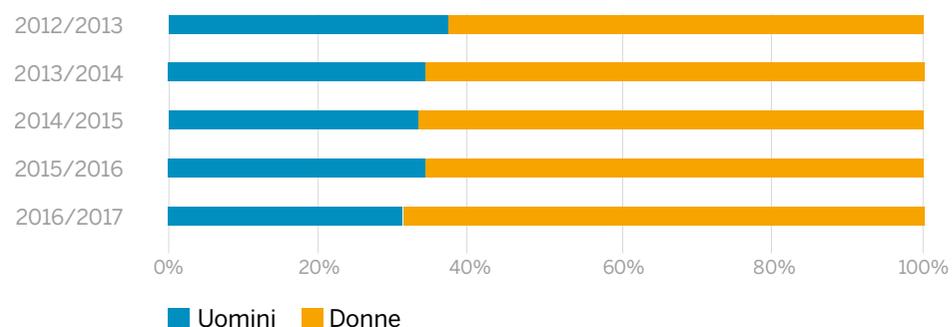
3.4 Post-laurea: Master

Il numero e le tipologie dei master sono variati negli anni nel periodo in considerazione. Il numero medio di corsi di primo livello è 20, quello di secondo livello è 10, e comprende corsi di tutte le aree, esclusa l'area scientifica che non organizza specifici master, ma partecipa solo a corsi interdisciplinari quale quello riguardante i cambiamenti climatici. L'andamento delle iscrizioni a tali corsi è riportato in tabella 3.24. Si evidenzia che il loro numero, per entrambi le tipologie di master, è pressoché stabile nell'ultimo triennio; la percentuale di iscritte (figura 3.25) ai corsi di primo livello è circa il 70% e rispecchia quella dei corsi di studio curricolari, mentre per quanto riguarda i master di secondo livello si rileva, nell'ultimo triennio, un aumento di iscrizioni maschili che superano di poco le iscritte, con percentuali intorno al 52%.

Tabella 3.24 Iscrizioni ai corsi di Master per genere negli anni indicati

	Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
I livello	Uomini	138	176	198	194	172
	Donne	238	337	395	376	377
	Totale	376	513	593	570	549
II livello	Uomini	64	67	139	137	142
	Donne	122	142	128	130	126
	Totale	186	209	267	267	268

Figura 3.25 Percentuale di studentesse e studenti iscritti alle diverse tipologie di master negli anni indicati.



La percentuale di persone iscritte che conseguono il titolo è molto elevata, per i master di primo livello è sempre intorno al 95%, fatta eccezione per l'ultimo anno che scende a circa l'82%, e per quelli di secondo livello le percentuali variano dall'85% al 95%. In ogni caso la percentuale di successo dei ragazzi sempre lievemente superiore (1 punto percentuale), rispetto a quella delle ragazze. L'esiguo numero di iscrizioni nei diversi corsi non consente ulteriori elaborazioni.

3.5 Dottorati

Il numero di corsi di dottorato, a partire dal 28° ciclo (A.A. 2012/2013) sono complessivamente 23, alcuni sono stati modificati nel tempo, altri sono stati istituiti.

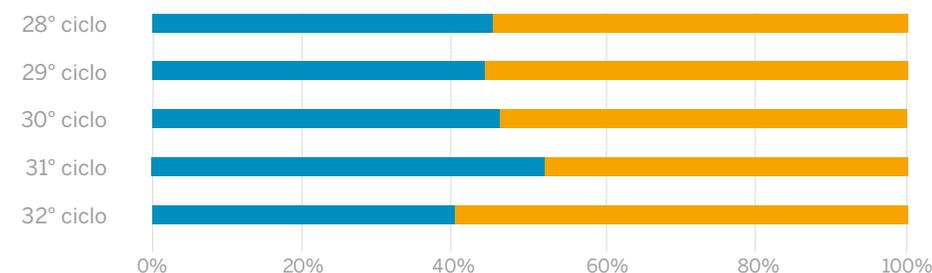
Le persone immatricolate e iscritte ai corsi di dottorato negli anni in esame, divise per genere, sono riportate in tabella 3.25, mentre in figura 3.26 sono evidenziate le relative percentuali.

Tabella 3.25 Persone immatricolate e iscritte ai corsi di dottorato negli anni indicati divise per genere

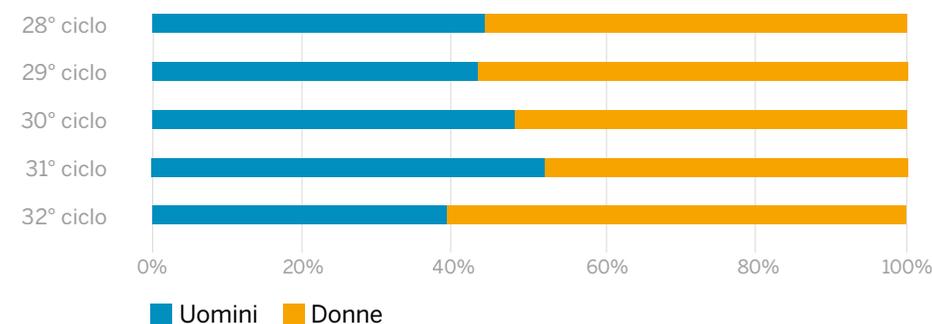
	Genere	28° ciclo 2012/2013	29° ciclo 2013/2014	30° ciclo 2014/2015	31° ciclo 2015/2016	32° ciclo 2016/2017
Immatricolazioni	Uomini	66	60	48	60	48
	Donne	80	76	57	55	72
	Totale	146	136	105	109	120
Iscrizioni	Uomini	177	166	145	149	95
	Donne	225	224	159	156	143
	Totale	402	390	304	305	238

Figura 3.26

a. Percentuale di uomini e donne immatricolati ai corsi di dottorato negli anni indicati



b. Percentuale di uomini e donne iscritti ai corsi di dottorato negli anni indicati



La percentuale di iscritte ai corsi è sempre superiore per le donne, con l'unica eccezione del 31° ciclo. Dato il basso numero di persone coinvolte le percentuali sono piuttosto variabili nel tempo, in ogni caso si può rilevare che quelle relative alle ragazze sono sempre inferiori a quelle verificate per le iscritte ai corsi di laurea, raggiungendo solo nell'ultimo anno il 61%. Ciò ci induce a rilevare come, già a questo livello finale di studio, ma, allo stesso tempo di avvio al mondo del lavoro e alla carriera accademica, si inizi a osservare una diminuzione di presenza femminile. Il numero di iscrizioni ai corsi di dottorato nelle diverse aree, riportato in tabella 3.26 e in figura 3.27, vede una situazione piuttosto equilibrata, relativamente alla composizione per genere, per le aree economica e storico-filosofica, con una lieve prevalenza maschile, una netta preminenza di donne nell'area letterario-linguistica e un'area informatica sostanzialmente maschile.

Tabella 3.26 Numero di iscrizioni ai corsi di dottorato divisi per area e per genere

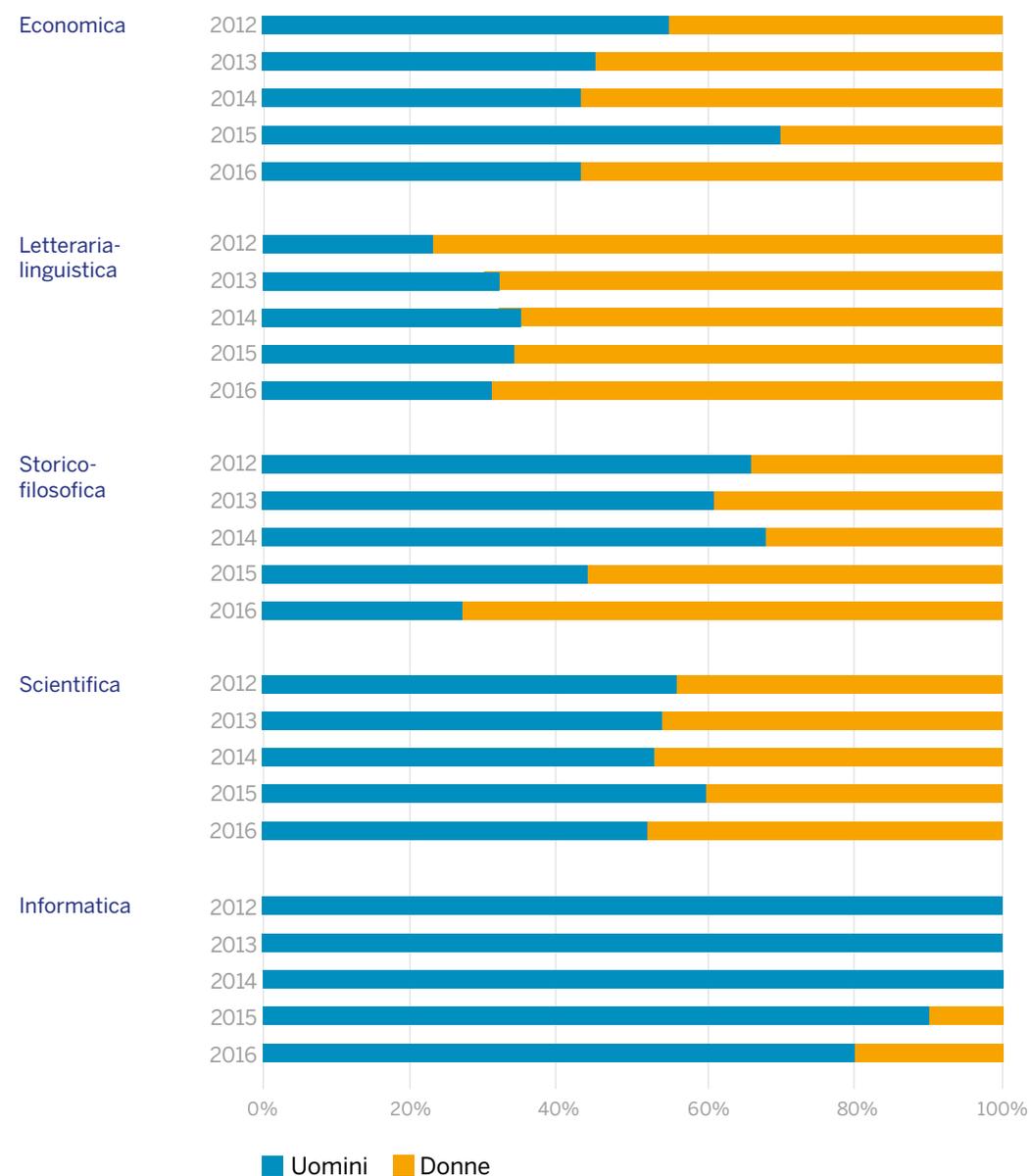
	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017	
	Uomini	Donne								
economica	59	49	49	61	39	52	61	26	30	40
letteraria-linguistica	31	102	57	121	48	91	45	89	32	71
storico-filosofica	33	17	15	23	15	7	15	15	11	4
scientifica	53	41	43	36	31	27	35	23	30	28
informatica	13	0	15	0	22	0	24	3	9	2

Il numero di persone che conseguono il titolo di dottorato è riportato in tabella 3.27 negli anni accademici indicati. Il rapporto tra le dottorate di un anno e le immatricolate di tre anni prima rappresenta, sostanzialmente, la percentuale di donne che hanno conseguito il titolo regolarmente, tale valore supera l'85% per il 28° e 29° ciclo, mentre diminuisce e si porta al 65% per il 30° ciclo. Lo stesso dato per gli uomini invece è di poco inferiore all'80% nei primi due cicli e lo supera per l'ultimo anno preso in considerazione.

Tabella 3.27 Numero di persone che conseguono il titolo di dottorato

Genere	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Uomini	36	45	52	42	43
Donne	66	65	70	66	45

Figura 3.27 Percentuale di dottorandi e dottorande per area





3.6 Assegni di ricerca

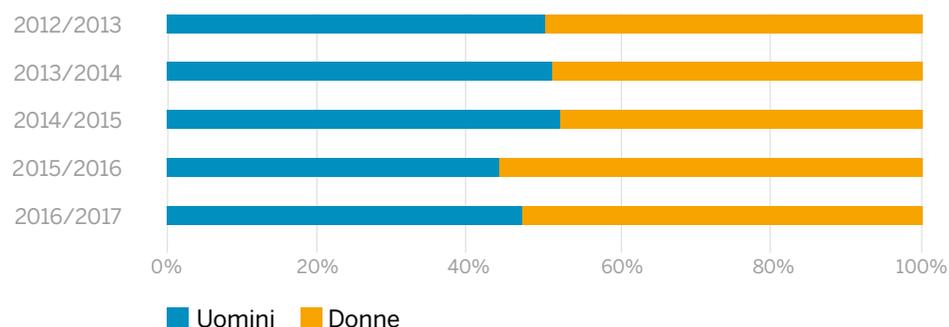
Dopo il dottorato, un primo passo per accedere alla carriera universitaria è ottenere un assegno di ricerca. Il numero complessivo di assegni di ricerca erogati dall'Ateneo in questi anni è riportato in tabella 3.28.

Tabella 3.28 Numero di assegni di ricerca per genere negli anni indicati

Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Uomini	85	106	123	77	86
Donne	85	101	112	100	98
Totale	170	207	235	177	184

Le percentuali della composizione di genere sono riportate in figura 3.28, come si può notare la presenza è pressoché paritaria, con una lieve prevalenza femminile solo negli ultimi due anni. E' però necessario evidenziare che l'esiguo numero complessivo e la sua variabilità rende i dati affetto da un largo errore casuale e non permette considerazioni definitive.

Figura 3.28 Percentuale di assegniste e assegnisti



La divisione percentuale per genere nelle aree disciplinari è riportata in tabella 3.29 e presenta una notevole variabilità negli anni, anche per le aree più numerose, che non ci consente di rilevare andamenti significativi. Non sono riportate le percentuali relative agli assegni per le aree che presentano una numerosità inferiore a 10, tuttavia possiamo rilevare che per quanto riguarda l'area 1, in Ateneo esclusivamente informatica, la presenza maschile è pressoché totale.

Tabella 3.29 Percentuale di uomini e donne titolari di assegni di ricerca nelle diverse aree

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Uomini	Donne								
3	46.7	53.3	52.6	47.4	64.1	35.9	35.5	64.5	35.7	64.3
10	44.0	56.0	54.9	45.1	50.0	59.0	33.3	66.7	50.0	50.0
11	50.0	50.0	76.8	22.2	66.7	33.3	30.8	69.2	44.6	55.4
13	50.0	50.0	59.6	40.4	52.1	47.9	52.3	47.7	41.1	58.9

Dati economici

Gli importi erogati a uomini e donne per gli assegni di ricerca sono riportati in tabella 3.30.

Tabella 3.30 Importi erogati per assegni di ricerca per genere negli anni indicati

Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Uomini	2.038.268,47	2.668.412,02	3.342.099,40	2.527.802,54	2.432.658,83
Donne	1.979.173,91	2.637.196,78	3.083.744,15	3.033.426,32	3.137.710,95
Totale	4.017.442,38	5.305.608,80	6.425.843,55	5.561.228,86	5.570.369,78

Integrazione maternità assegniste di ricerca

Nell'ambito degli assegni di ricerca, l'Ateneo sostiene le assegniste in maternità integrando lo stipendio percepito durante i mesi di congedo per maternità, dal momento che l'INPS versa solo un importo parziale, corrispondente all'80% dello stipendio medio percepito nell'ultimo anno fiscale. Grazie a questa integrazione, le assegniste non subiscono una decurtazione dello stipendio durante i mesi di congedo.

Le assegniste che hanno beneficiato dell'integrazione nel corso del 2016 sono state 8, per un ammontare pari ad euro 26.543.

Capitolo 4

Il personale docente

Il personale docente è composto da:

- Professoresse e professori di I fascia
- Professoresse e professori di II fascia
- Ricercatrici e ricercatori a tempo indeterminato (RU)
- Ricercatrici e ricercatori a tempo determinato (RTD)

Nel capitolo 2, figura 2.3 è stato riportato l'andamento complessivo del personale docente, diviso per genere, negli ultimi 12 anni a Ca' Foscari. Il grafico evidenzia un andamento positivo per il personale femminile e negativo per quello maschile. Entrambi gli andamenti appaiono molto lenti nel tempo, per cui, in assenza di politiche specifiche, le due curve si intersecherebbero in tempi molto lontani.

Concentrando la nostra attenzione negli ultimi 5 anni (2012-2016), possiamo evidenziare la diminuzione complessiva degli addetti e un andamento pressoché stabile per entrambi le componenti, tabella 4.1 e figure 4.1 e 4.2. Le piccole variazioni percentuali sono dovute alla diminuzione dei docenti uomini piuttosto che a un reclutamento straordinario di docenti donne.

Tabella 4.1 Composizione personale docente diviso per genere

Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Uomini	320	323	314	308	296
Donne	189	194	192	192	192
Totale	509	517	506	500	488

Figura 4.1 Composizione personale docente diviso per genere

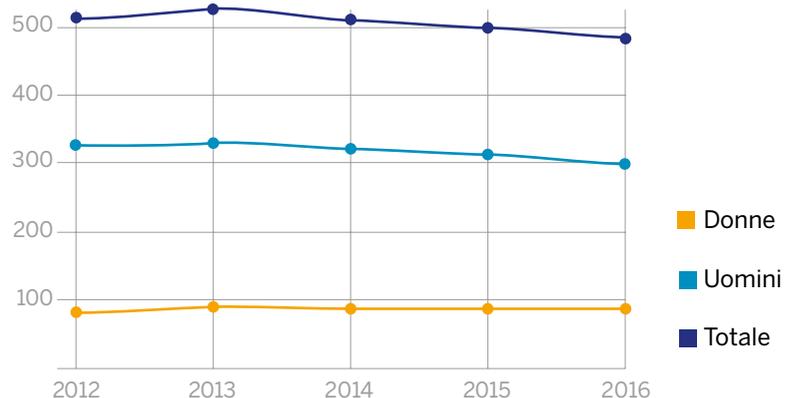
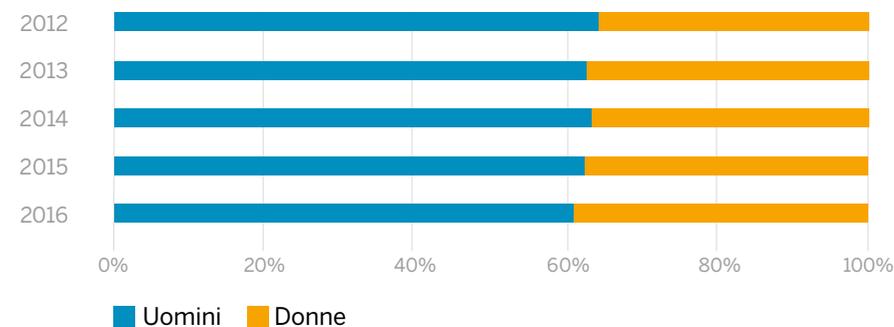
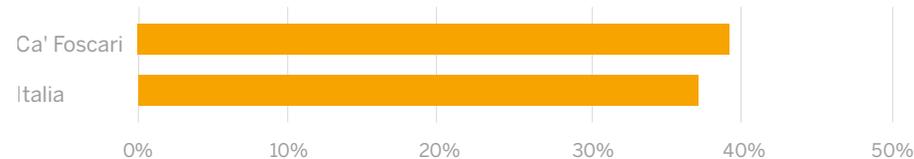


Figura 4.2 Percentuali di docenti per genere negli anni indicati



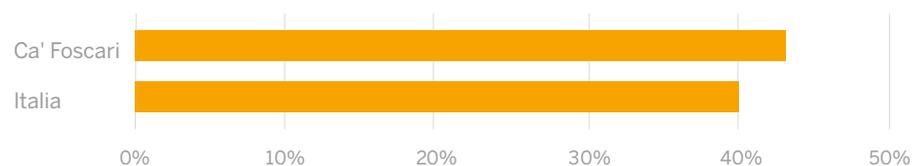
Confrontando i dati della presenza femminile nell'Ateneo con quelli complessivi del sistema universitario nazionale nell'anno 2016 in figura 4.3, si rileva che la percentuale di docenti donne si attesta al 39,2% ed è leggermente superiore al 37,2% rilevato a livello nazionale.

Figura 4.3 Percentuale femminile di docenti nel 2016



La percentuale femminile di personale dedicato alla ricerca scientifica, ottenuta aggiungendo al personale docente strutturato le persone titolari di assegno, è del 43,1 %, contro il 40,0% registrato a livello nazionale, come si può vedere in figura 4.4. Un ulteriore confronto con il dato europeo è possibile solo con i dati del 2012 riportati in "She figures 2015" a pag. 68, n quell'anno i dati europei raggiungono il 41%, contro il 39.9% italiano e solo il 39.2% nell'Ateneo.

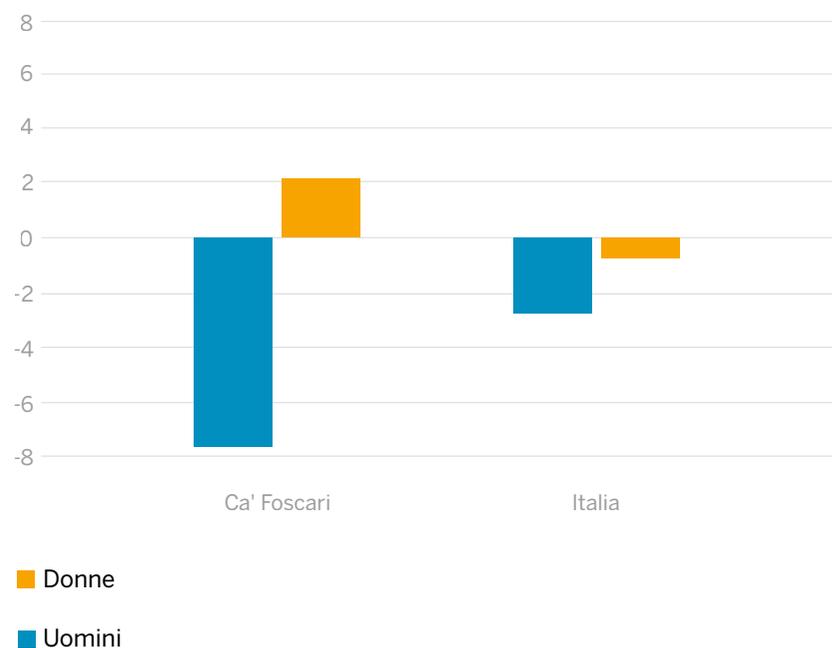
Figura 4.4 Percentuale femminile di personale addetto alla ricerca nel 2016



La presenza femminile complessiva nella docenza, strutturata a Ca' Foscari è quindi leggermente superiore a quella nazionale, comunque un'analisi per fascia e per area permetterà di approfondire la distribuzione e rilevare alcune criticità presenti.

Il tasso di crescita annuo composto calcolato per il personale strutturato nel periodo 2008-2016 è positivo per il personale femminile e negativo per quello maschile. Per il personale femminile si registra una performance migliore rispetto a quello nazionale che presenta un dato leggermente negativo, mentre per il personale maschile il dato di Ateneo è significativamente più negativo di quello nazionale. I valori del tasso di crescita di Ateneo sono riportati in figura 4.5 e si riferiscono solamente a professori e ricercatori, anche a tempo determinato nel 2016, e sono confrontati con quelli nazionali calcolati dai dati statistici del Miur.

Figura 4.5 Tasso di crescita annuo composto dei docenti per genere, 2008-2016



In figura 4.6 è riportato l'andamento "storico" del numero di docenti nelle diverse fasce divisi per genere a partire dal 1995, mentre in tabella 4.2 sono presenti i valori assoluti dei docenti nelle diverse fasce nel periodo considerato, in figura 4.7 è rappresentato il personale docente nel 2016 e in figura 4.8 e 4.9 i corrispondenti valori percentuali.

Figura 4.6 Personale docente diviso per genere e fascia dal 1995 al 2016

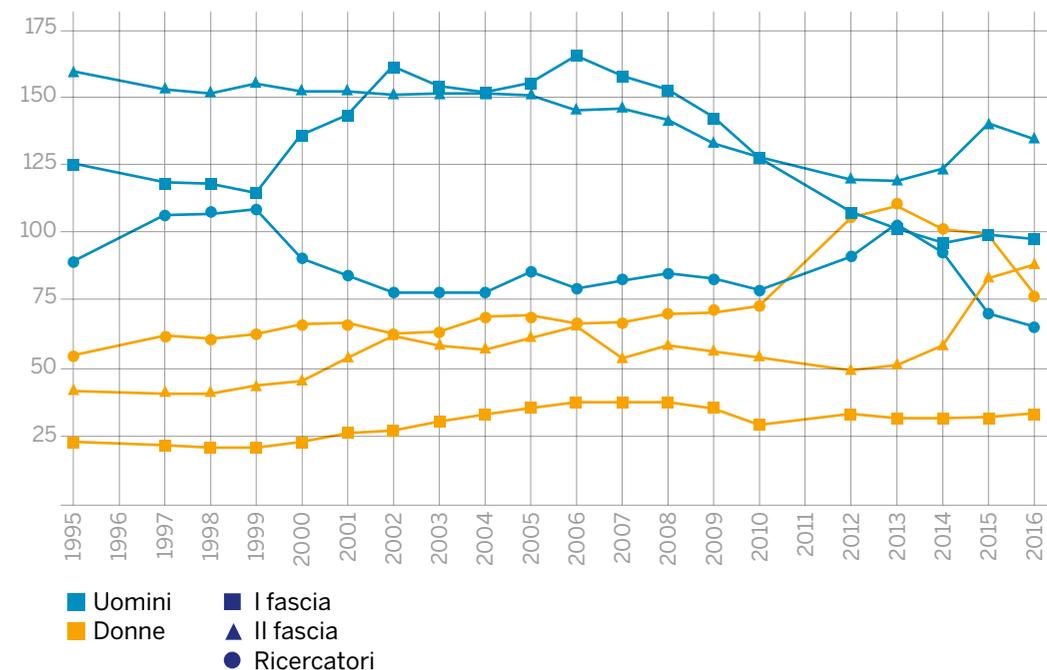
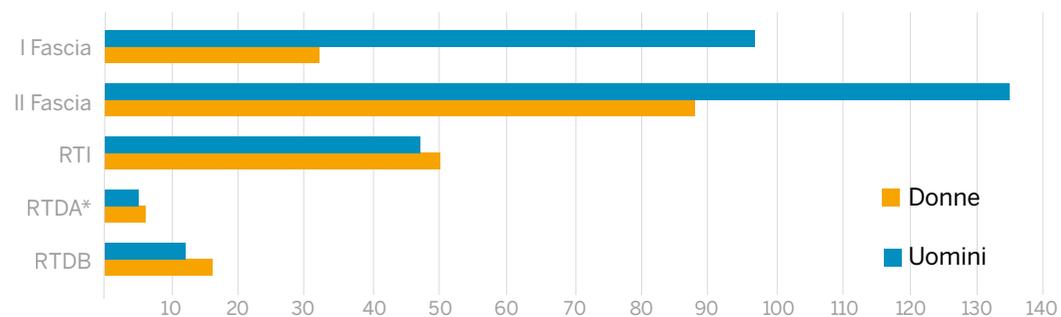


Tabella 4.2 Composizione del personale docente diviso per genere e fascia negli anni indicati

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Uomini	Donne								
I Fascia	109	32	102	31	96	31	98	32	97	32
II Fascia	119	50	118	52	123	59	140	83	135	88
RU	82	89	81	87	75	78	51	54	47	50
RTDA	10	18	22	24	20	24	16	15	5	6
RTDB							3	8	12	16
Totale	320	189	323	194	314	192	308	192	296	192

Figura 4.7 Personale docente per genere nell'anno 2016



Si evidenzia come in questi anni si sia registrata una contrazione del numero dei docenti per effetto del blocco del turn over e del taglio nei finanziamenti. Tale diminuzione non è omogenea per tutte le componenti, infatti il numero di docenti di prima fascia è significativamente diminuito e anche il numero di ricercatori è, complessivamente, diminuito; solo i docenti di seconda fascia sono aumentati grazie al piano straordinario previsto a seguito della messa ad esaurimento dei ricercatori a tempo indeterminato (RTI) stabilito dalla L. 240/2010. Si osserva come la componente maschile sia assolutamente prevalente nelle prime due fasce in tutto il periodo, nonostante il significativo aumento di professoresse di seconda fascia nel 2015. In particolare, nonostante la cessazione per vecchiaia di molti docenti, uomini, di prima fascia la loro percentuale diminuisce solo di due punti. Solo le percentuali dei ricercatori sono equilibrate, anche per quelli a tempo determinato, anche se l'esiguità del numero non consente di individuare con esattezza gli andamenti.

Inoltre, i dati in tabella 4.2 suggeriscono che per le donne si verifica un maggior tempo di permanenza nella fascia di provenienza.

Figura 4.8 Percentuali di docenti nelle diverse fasce per genere

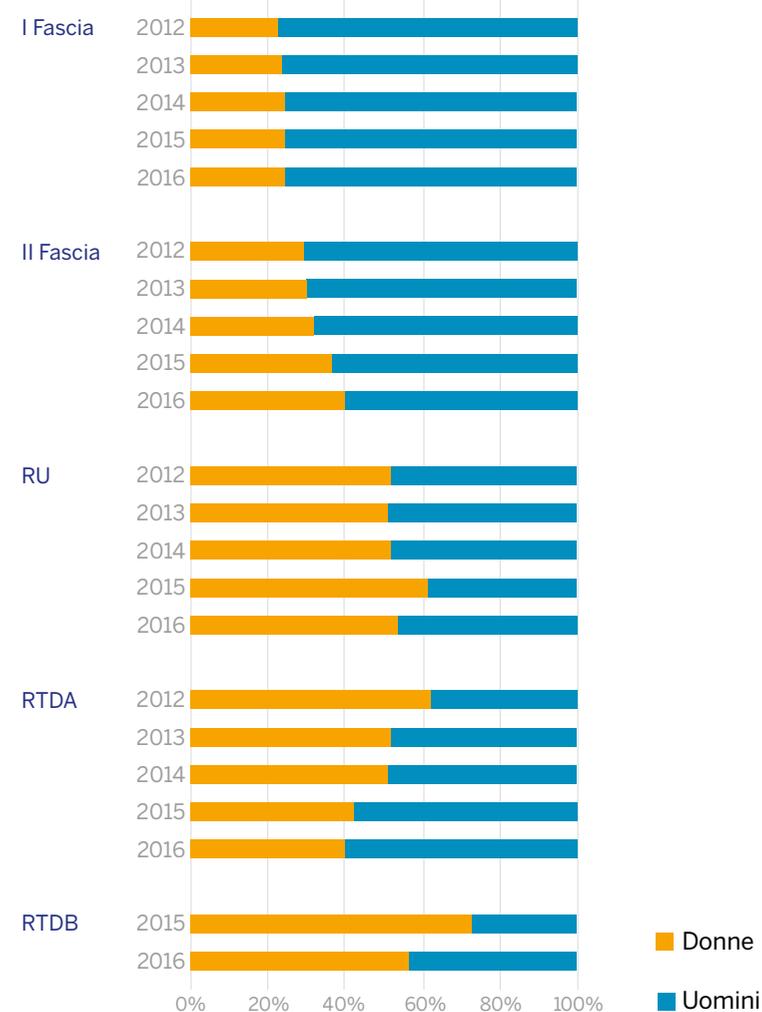
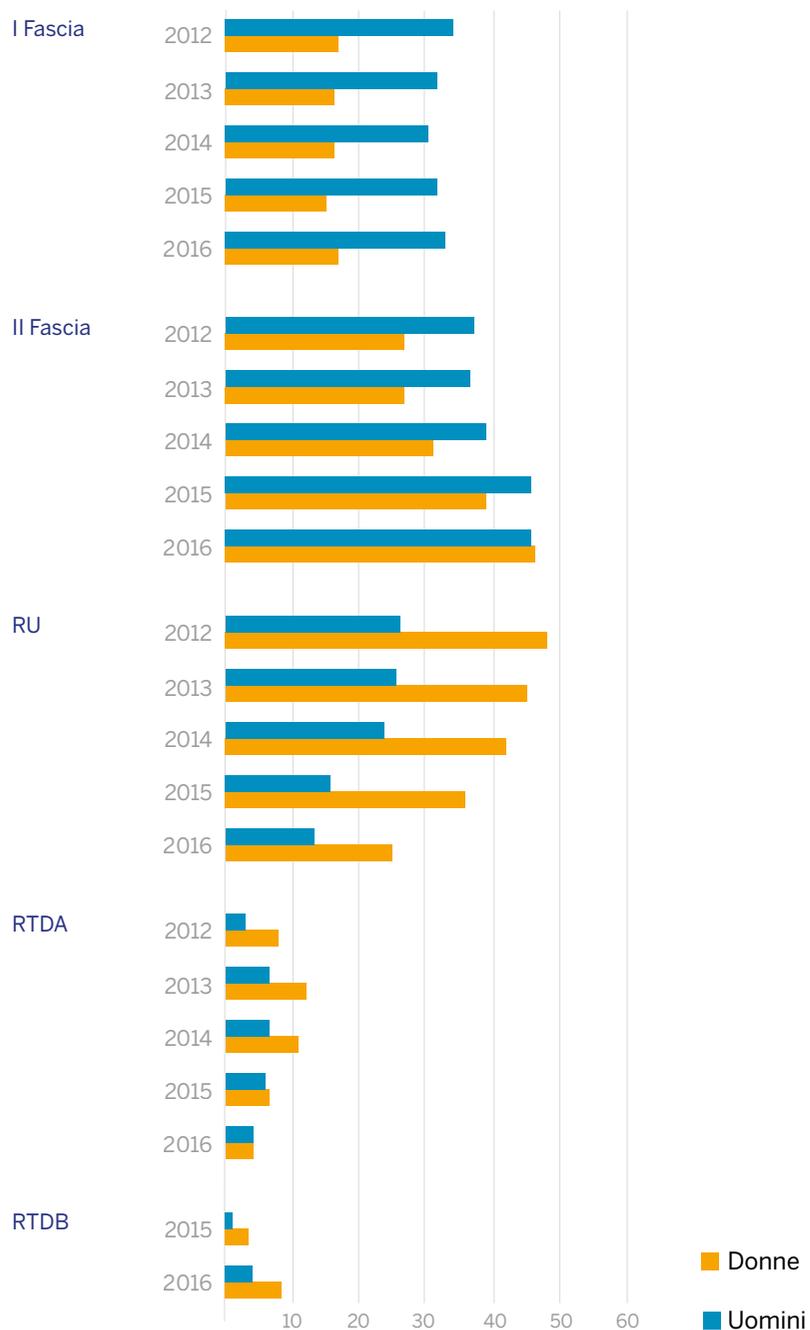


Figura 4.9 Distribuzione delle diverse fasce per docenti uomini e donne



In sintesi dall'esame delle figure sopra riportate si evidenzia:

1. la componente maschile è considerevolmente superiore a quella femminile nelle prime due fasce della docenza, anche se la differenza permane nel tempo per la prima fascia, mentre si attenua per la seconda fascia. Ciò attesta la difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni apicali della carriera.
2. la componente femminile è significativamente maggiore nella fascia gerarchicamente inferiore dei ricercatori fino al 2015, successivamente diventa maggioritaria la presenza nella II fascia. La messa ad esaurimento dei ricercatori decretata dalla legge 240/2010 e il conseguente piano straordinario di assunzioni di docenti di seconda fascia ha prodotto questa modifica, tuttavia si può rilevare che, anche in questo caso, la percentuale di passaggio da ricercatore a professore di II fascia è comunque superiore per gli uomini rispetto alle donne (24% vs 26%). In ogni caso questi dati testimoniano che solo interventi strutturali possono modificare, anche se in modo non risolutivo, la situazione di disuguaglianza di genere nella distribuzione del personale docente. In ogni caso permane la tendenza ad una persistenza più lunga delle donne nella fascia più bassa, non sempre evidente a causa del contemporaneo verificarsi di cessazioni (maggiori per gli uomini per motivi di età) e assunzioni;
3. per capire l'andamento della docenza nel futuro sarà necessario analizzare con attenzione l'andamento dei ricercatori di tipo a e b, al momento il breve tempo intercorso e i numeri sono troppo esigui non consentono alcuna considerazione.

Per analizzare meglio i dati in rapporto al contesto nazionale in tabella 4.3 sono riportate per l'anno 2016 le percentuali di donne nelle diverse fasce nel nostro Ateneo e nell'intero sistema nazionale. E' evidente come le percentuali siano equilibrate solo per le fasce più basse della docenza. Inoltre il confronto vede dati leggermente più favorevoli per Ca' Foscari, rispetto a quelli nazionali, tuttavia la composizione dell'Ateneo, che non presenta una distribuzione equilibrata tra le aree scientifiche, ovvero con proporzioni diverse a quelle presenti in Italia, rende questo dato meno positivo e necessita un ulteriore approfondimento.

Tabella 4.3 Percentuale femminile di personale docente a Ca' Foscari e in Italia nel 2016

	Professoressa I fascia (grade A)	Professoressa II fascia (grade B)	Ricercatrici Universitarie Tempo indeterminato (grade C)	RT Ricercatrici Universitarie Tempo determinato (grade C)	Assegniste di ricerca (grade D)	Totale
Unive	25	40	54	50	53	43
It	22	37	71	21	51	40

La difficoltà delle donne a fare carriera e raggiungere i livelli apicali anche nell'Università è un fenomeno che si presenta allo stesso modo in tutta Europa. Per misurare questa difficoltà si possono utilizzare due indicatori. Il primo è il rapporto tra il numero di docenti in una determinata fascia e lo stesso nella fascia superiore per entrambi i generi (N_i/N_{i+1} , i corre tra le diverse fasce). Come si può osservare, tabella 4.4, questa difficoltà, è sempre maggiore per le donne (indice più alto), si riduce notevolmente negli anni per il passaggio da ricercatore ad associato, ma aumenta nel passaggio dalla seconda alla prima fascia, evidenziando come negli ultimi anni diventa ancora più difficile per le donne raggiungere i ruoli apicali.

Tabella 4.4 rapporto tra il numero di docenti in una fascia e quello nella fascia superiore per genere-r

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Uomini	Donne								
Ricercatori (i) → Il fascia (i+1)	0,77	2,12	0,87	2,12	0,77	1,71	0,5	0,92	0,47	0,81
Il fascia (i) I fascia → (i+1)	1,1	1,56	1,17	1,68	1,28	1,90	1,43	2,59	1,39	2,75

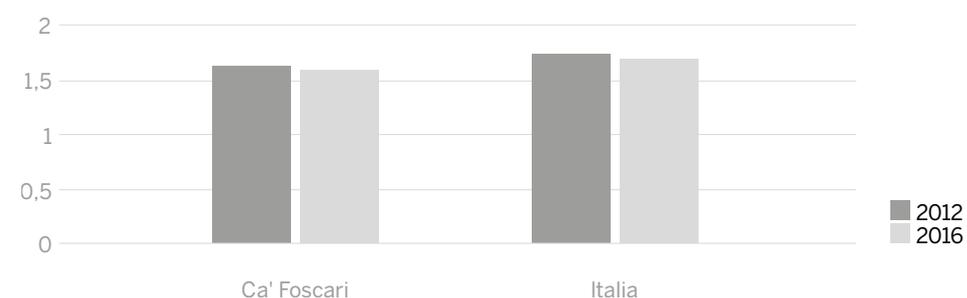
Il secondo indicatore, introdotto per indicare la presenza del "soffitto di cristallo" che impedisce alle donne il raggiungimento dei livelli gerarchici più alti, è il "glass ceiling index" (GCI) riportato nel rapporto europeo "She Figures". Questo rappresenta il rapporto tra la percentuale di donne presenti nell'accademia nelle tre fasce e quelle presenti nella fascia più alta, se il rapporto è uguale a 1 si ha la stessa opportunità di carriera, se invece è più alto indica che tali possibilità per le donne sono inferiori. Tale indice, calcolato in tutti i paesi d'Europa dei 25, nel 2013 è uguale a 1.75, la sua diminuzione, molto lenta nel tempo (2,0 nel 2007), non ci fa intravedere la prospettiva di imminenti cambiamenti significativi. L'evoluzione dell'indice non presenta nazioni con situazioni privilegiate (la situazione più interessante appare quella tedesca), l'Italia ha una posizione molto simile a quella della media europea con un valore che varia da 1,9 nel 2004, risale a 2.1 nel 2011 e diminuisce a 1.68 nel 2016).

Il glass ceiling index, calcolato solo per il personale strutturato, nel nostro ateneo è riportato in tabella 4.5 e confrontato con quello ottenuto a livello nazionale e visualizzato in figura 4.10 per il primo e ultimo anno della nostra analisi.

Tabella 4.5 Glass ceiling index calcolato in Ateneo e in Italia

	2012	2013	2014	2015	2016
Unive	1,62	1,6	1,55	1,55	1,58
Italia	1,73	1,73	1,72	1,71	1,68

Figura 4.10 Glass ceiling index calcolato in Ateneo e in Italia nel 2012 e nel 2016



Le percentuali di docenti donne presenti nell'Ateneo negli anni indicati per le aree più consistenti, quindi statisticamente significative, sono riportate in figura 4.11. Come si evidenzia, solo l'area 10, letteraria-linguistica, presenta una percentuale paritaria, anche se comunque la percentuale femminile rimane leggermente inferiore al 50%.

Si rileva che in tutte le aree, ad eccezione di quella economica, la percentuale delle docenti donne nel 2015 è sensibilmente inferiore a quella rilevata a livello nazionale, come si evince dalla tabella 4.6.

Figura 4.11 Percentuale femminile nelle diverse aree scientifiche (area 3, Scienze chimiche; area 10 Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico- artistiche; area 11, Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche; area 13, Scienze economiche e statistiche, negli anni indicati

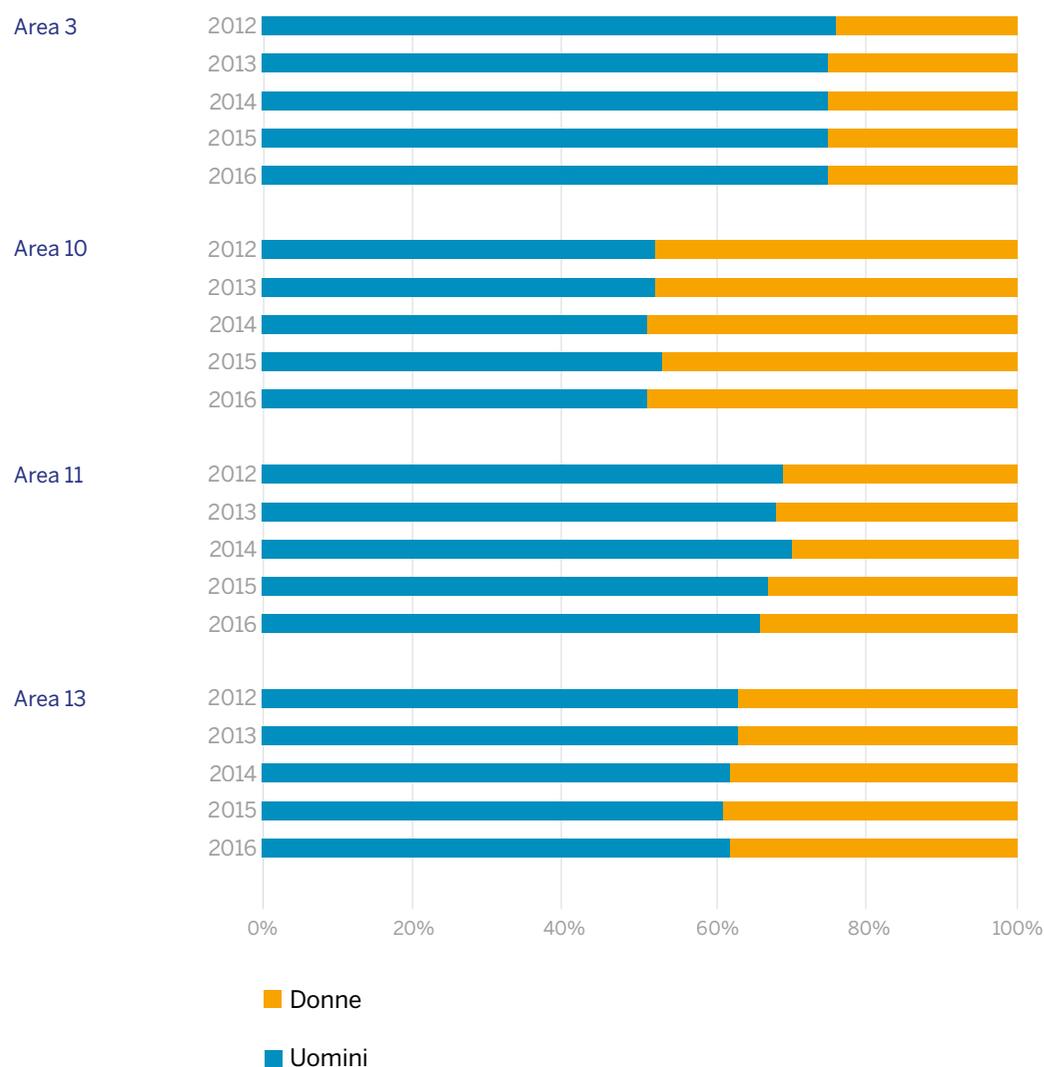


Tabella 4.6 Percentuale femminile nelle diverse aree scientifiche in Ateneo e in Italia nel 2016.

	Area 1	Area 3	Area 10	Area 11	Area 13
Unive	28	25	48	34	38
Italia	33	47	54	37	37

Ciò dimostra che il fatto che la percentuale complessiva di donne sia equivalente a quella nazionale non è legato a strategie di assunzione e di progressione di carriera dell'ateneo maggiormente rivolte alla parità di genere, ma alla sua composizione rispetto alle aree di ricerca e didattica prevalentemente umanistiche.

Rapporti di femminilità per aree

Per esplorare la presenza delle donne in ciascun ambito disciplinare e la sua evoluzione temporale sono stati calcolati per ciascun anno in esame il rapporto di femminilità per ciascun ruolo (r) e area disciplinare (d) $R_{a,d} = \text{Numero donne a,d} / \text{Numero di uomini a,d}$

I risultati sono riportati nelle tabelle 4.7 utilizzando un codice di colori che permetta di visualizzare immediatamente i dati. Le gradazioni di colore azzurro sempre più scuro rappresentano rapporti minori di 1 sempre più bassi, invece di colore arancio sempre più scuro per rapporti maggiori di 1. Nelle tabelle sono stati riportati solamente i ssd che vedono la presenza di un numero di docenti maggiore di 20 unità. Per completezza è stata riportata la tabella anche per i ricercatori a tempo determinato, anche se i numeri sono inferiori a quelli utilizzati per le altre componenti.

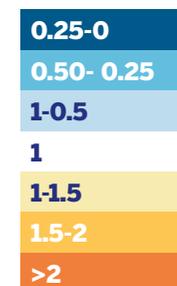


Tabelle 4.7 Rapporti di femminilità $R_{a,d} = \text{Numero donne a,d} / \text{Numero di uomini a,d}$ per ruolo e area disciplinare

Docenti I fascia	2012	2013	2014	2015	2016
Scienze matematiche e informatiche	0,14	0,14	0,17	0,17	0,17
Scienze chimiche	0	0	0	0	0
Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico- artistiche	0,58	0,58	0,62	0,62	0,61
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,07	0,08	0,08	0,07	0,07
Scienze giuridiche	0,14	0,14	0,14	0,17	0,17
Scienze economiche e statistiche	0,38	0,41	0,43	0,43	0,46

Docenti II fascia	2012	2013	2014	2015	2016
Scienze matematiche e informatiche	0,8	1	1	0,8	0,8
Scienze chimiche	0,21	0,1	0,1	0,2	0,21
Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico- artistiche	1,05	0,81	0,88	0,93	1,05
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,56	0,25	0,31	0,39	0,56
Scienze giuridiche	0,67	0,14	0,14	0,67	0,67
Scienze economiche e statistiche	0,44	0,32	0,34	0,48	0,44

Ricercatori a tempo indeterminato	2012	2013	2014	2015	2016
Scienze matematiche e informatiche	0,33	0,29	0,29	0,33	0,33
Scienze chimiche	1	0,9	1	0,86	1
Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico- artistiche	1	1,27	1,1	1,05	1
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,33	1,11	0,89	1,5	1,33
Scienze giuridiche	0,67	1,33	1,33	0,67	0,67
Scienze economiche e statistiche	1,43	1,13	1,29	1,38	1,43

Ricercatori a tempo determinato	2012	2013	2014	2015	2016
Scienze matematiche e informatiche	0	0	0	0	0
Scienze chimiche	2	2	2	3	2
Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico- artistiche	1,4	1,29	1	1,29	1,4
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	4	2	4		4
Scienze giuridiche	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Scienze economiche e statistiche	2	1,25	1	1,25	2

Nelle tabelle 4.8 si riporta il numero di docenti per classi di età negli anni 2012(a) e 2016(b). Tali tabelle evidenziano il significativo aumento del numero di docenti donne nelle fasce d'età più elevate, sopra i 55 anni.

Tabella 4.8 a Numero di docenti per classi di età nell'anno 2012

	<35		35-45		45-55		55-65		over 65	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
I Fascia	0	0	1	1	26	9	49	16	32	6
II Fascia	0	0	13	5	58	29	32	15	16	1
RU	0	0	35	32	31	36	12	9	0	0
Totale	0	0	49	38	115	74	93	40	48	7

Tabella 4.8 b Numero di docenti per classi di età nell'anno 2016

	<35		35-45		45-55		55-65		over 65	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
I Fascia	0	0	3	0	19	7	47	12	28	13
II Fascia	1	0	24	12	55	41	40	27	15	8
RU	0	0	16	18	21	17	9	14	1	0
Totale	1	0	43	30	95	65	96	53	44	21

In figura 4.12 viene riportata la percentuale di docenti uomini e donne per fasce d'età nel 2016 e in tabella 4.9 o figura 4.13 le percentuali disaggregate per genere e ruolo; si può notare per gli uomini una distribuzione più omogenea che indica una maggiore regolarità di carriera, mentre la maggiore percentuale di donne over 65 è nella prima fascia, quindi vicine al pensionamento, e rappresenta ancora la difficoltà di carriera.

Figura 4.12 Percentuale di docenti uomini e donne per fasce d'età nel 2016

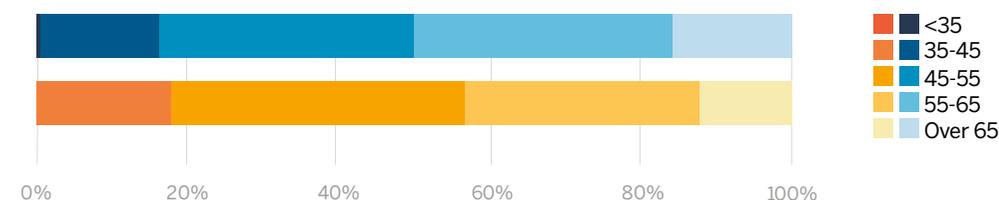


Tabella 4.9 Numero di docenti per classi di età nell'anno 2012

	<35		35-45		45-55		55-65		over 65	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
I Fascia	0,0	0,0	1,1	0,0	6,8	4,1	16,8	7,1	10,0	7,7
II Fascia	0,4	0,0	8,6	7,1	19,7	24,3	14,3	16,0	5,4	4,7
RU	0,0	0,0	5,7	10,7	7,5	10,1	3,2	8,3	0,4	0,0

Per fare un'analisi più completa relativa al maggiore invecchiamento femminile è necessario analizzare i dati sulle carriere: immissioni in ruolo, passaggi di ruolo e cessazioni dal servizio che sono riportati nelle tabelle 4.10 , 4.11, 4.12 e 4.13.

Tabella 4.10 Docenti assunti per la prima volta a Ca' Foscari negli anni considerati

	Genere	2012	2013	2014	2015	2016
I fascia	Uomini					1
	Donne					
II Fascia	Uomini	1	1	5	2	1
	Donne			1	2	3
RU - Ricercatori /ricercatrici	Uomini					
	Donne				1	1
RD - Ricercatori/ricercatrici t. det L.240/10	Uomini	3	2	1	1	3
	Donne	3	5		1	1
Totale		6	8	3	10	11

Tabella 4.11 Docenti di Ca' Foscari che hanno ottenuto una progressione di carriera negli anni considerati

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Uomini	Donne								
Da II a I Fascia	1	2	-	-	1	-	9	2	6	1
Da RU a II Fascia	1	2	-	2	5	5	23	24	3	4

Tabella 4.12 Docenti di Ca' Foscari che sono cessati negli anni considerati

	Genere	2012	2013	2014	2015	2016
I fascia	Uomini	11	7	5	7	8
	Donne	3	1		1	1
II Fascia	Uomini	8	3	1	7	5
	Donne	2			1	3
RU - Ricercatori /ricercatrici	Uomini	1		3	18	2
	Donne	1		3	18	2
RM – Ricercatori/ricercatrici t. det- L. 230/2005	Uomini				1	
	Donne	3		1	1	
RD - Ricercatori/ricercatrici t. det L.240/10	Uomini		2		2	8
	Donne		2		2	8
Totale		30	14	13	59	38

Tabella 4.13 Confronto tra cessazioni, assunzioni e passaggi di fascia nel 2016

	Cessazioni		Nuove assunzioni		Passaggi di fascia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
I Fascia	8	1	1		6	1
II Fascia	5	3	2	3	3	4
RU	2	2		1		
RTD	9	8	1	3		

Esaminando congiuntamente i dati, si registrano 18 unità di nuovi professori di prima fascia (somma di nuove assunzioni e progressione di carriera) e 38 cessazioni, il tasso di sostituzione è del 47%; lo stesso raffronto per le donne, che già presentavano una percentuale irrisoria, registra una sola assunzione a fronte di 5 cessazioni, il tasso di sostituzione è solamente del 20%.

Per quanto riguarda le immissioni nella seconda fascia si può vedere che il numero è confrontabile (42 uomini e 43 donne), ma, data la preesistenza di un maggiore numero di uomini, è molto superiore il numero di docenti cessati (23 contro 6). Quindi l'aumento di età per le docenti nella fascia delle associate può essere attribuita al maggior tempo di permanenza delle donne sia nella stessa fascia che in quella delle ricercatrici, ad esaurimento.

Il dato è confermato dalla successiva tabella sulle retribuzioni, come sarà discusso in seguito.

Commissioni di concorso

Nel 2016 sono stati effettuati 37 concorsi per personale docente: 8 per docenti di prima fascia, 11 di seconda fascia e 18 per ricercatori a tempo determinato.

La composizione complessiva, divisa per genere è riportata in tabella 4.14. La percentuale femminile rispecchia, in media, la percentuale della presenza femminile nell'accademia e nell'Ateneo. La diversa distribuzione della componente femminile nelle aree può essere una causa della scarsa presenza femminile, soprattutto nei concorsi per la seconda fascia. Maggiore attenzione al fenomeno, insieme a un'analisi più accurata è necessaria nel futuro per rilevare se la scarsità di donne nelle commissioni può determinare discriminazioni indirette al momento dell'assunzione.

Tabella 4.14 Composizione delle commissioni di concorso per genere e fascia

Genere	I FASCIA	II FASCIA	RTD
Uomini	18	25	33
Donne	6	8	21
Totale	24	33	54
Percentuale femminile	33,33	24,24	38,88

Carriere accademiche

Infine, rappresentiamo l'evoluzione della percentuale di uomini e donne nelle diverse fasi della carriera accademica nel periodo considerato (figura 4.13). Come si può notare la forma del diagramma è simile a quello ottenuto per i dati nazionali (fig.4.14) e a quelli europei riportati in "she figures". L'idea di una carriera femminile come un "tubo che perde" è messa in evidenza da questi grafici. La presenza femminile è infatti maggioritaria a livello studentesco, paritaria all'inizio della carriera e sottodimensionata nelle fasce più alte, l'andamento negli anni e i dati riguardanti il reclutamento e le abilitazioni non fanno pensare a notevoli cambiamenti nel futuro. Per quanto riguarda il nostro Ateneo questa perdita appare maggiore perché la percentuale di studentesse, come già discusso nel capitolo a ciò dedicato, è di parecchi punti superiore alla media nazionale, ma le percentuali di docenti donne differiscono di poco dalla media nazionale.

Figura 4.13 Percentuale di uomini e donne in una tipica carriera accademica. Venezia 2012-2016

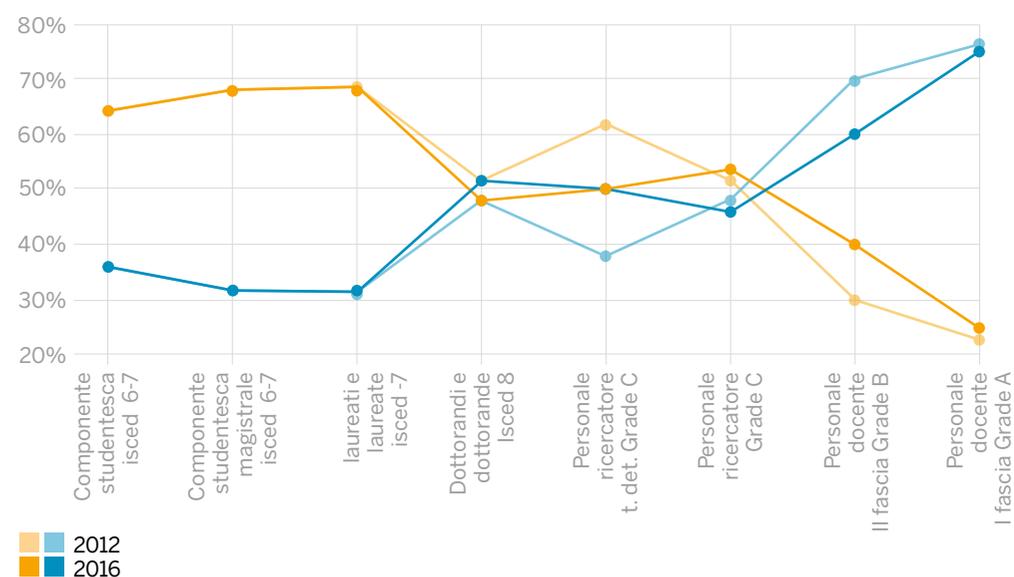
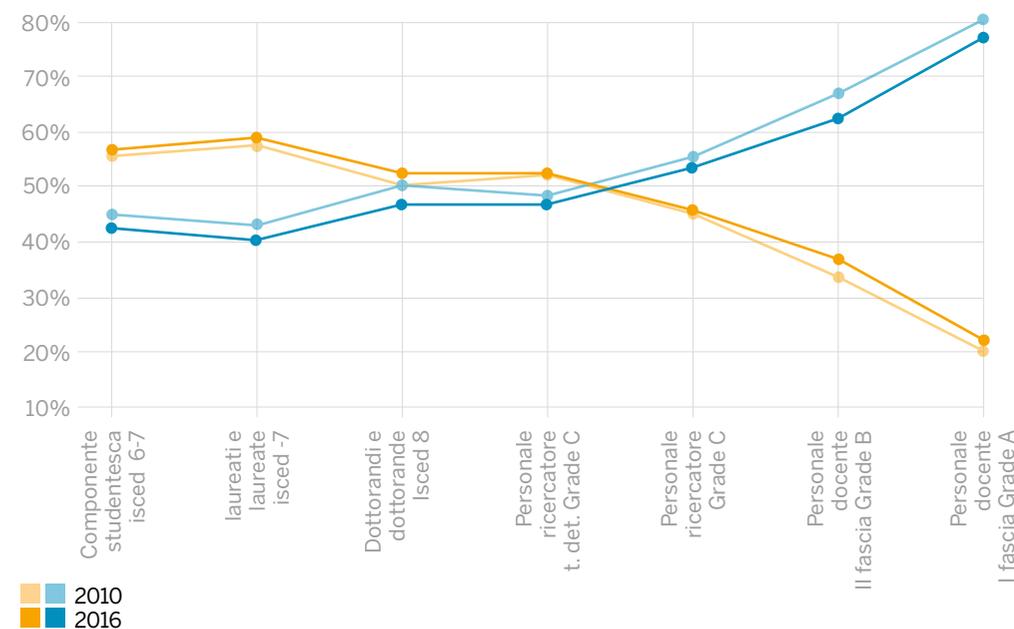


Figura 4.14 Percentuale di uomini e donne in una tipica carriera accademica. Italia 2010-2016



Gli stessi grafici per aree disciplinari nei settori linguistico-letterario, storico-filosofico ed economico sono riportati nelle figure 4.15, 4.16 e 4.17 rispettivamente. Come si può osservare la differenza tra le percentuali di studentesse e delle docenti di prima fascia è molto elevata sia nell'area linguistico-letteraria che in quella storico-filosofica, anche se in quest'ultimo caso appare molto più evidente, dato l'irrisorio numero di docenti nella fascia apicale. Maggiormente equilibrata appare la figura rappresentante l'area economica (solo 20 punti di differenza), anche se comunque la percentuale di docenti è ancora lontana dall'essere paritaria.

Figura 4.15 Percentuale di uomini e donne nella carriera accademica nell'area linguistica-letteraria. Venezia 2016

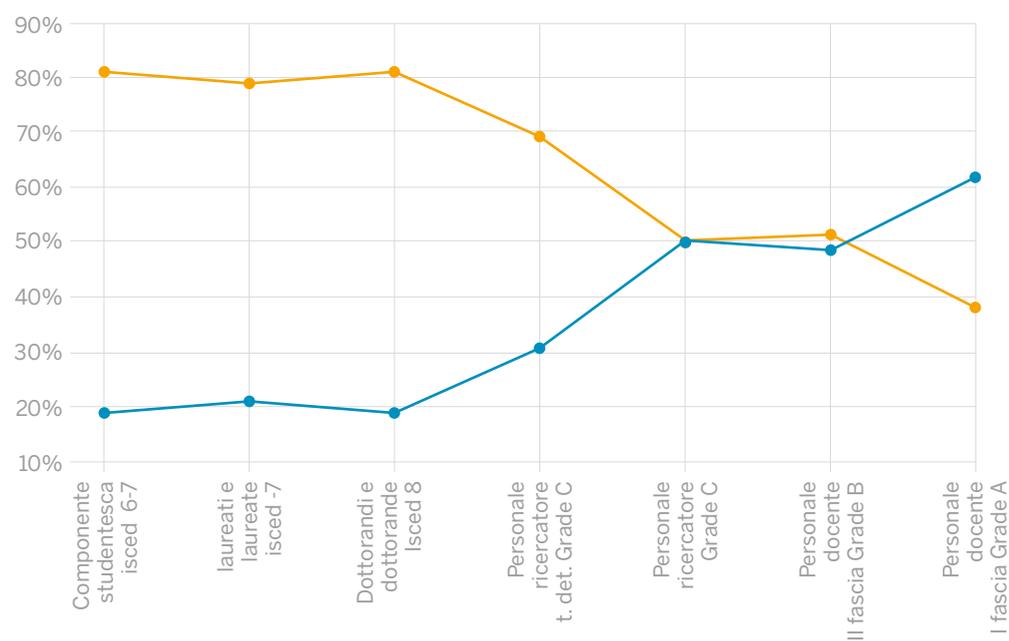


Figura 4.16 Percentuale di uomini e donne nella carriera accademica nell'area storico-filosofica. Venezia 2016

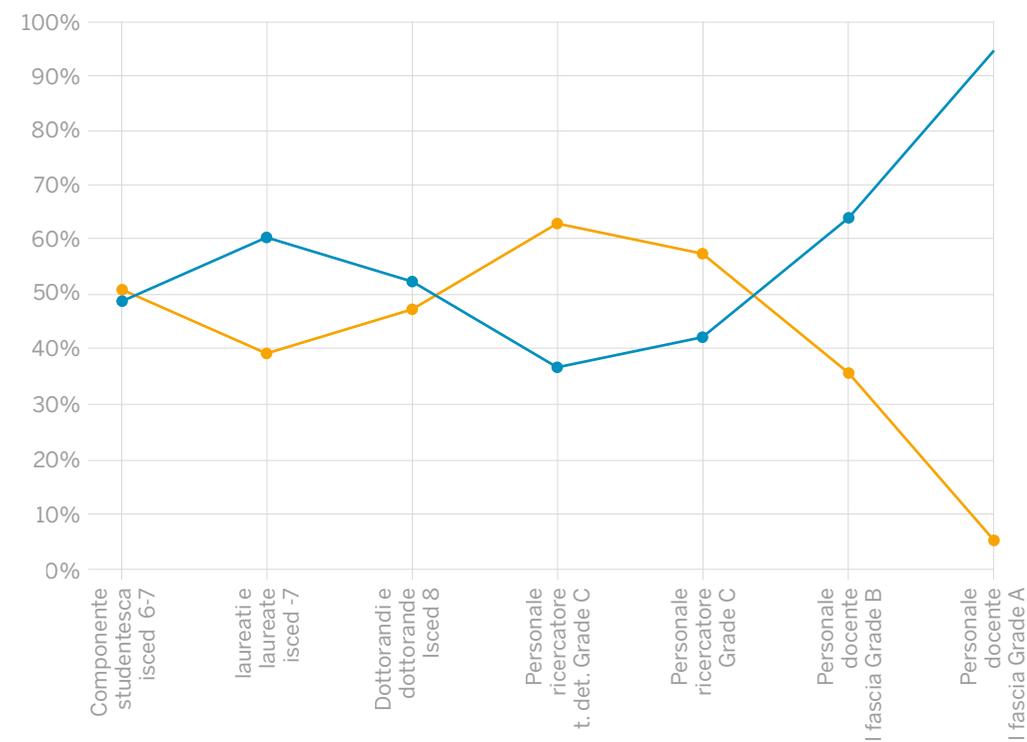
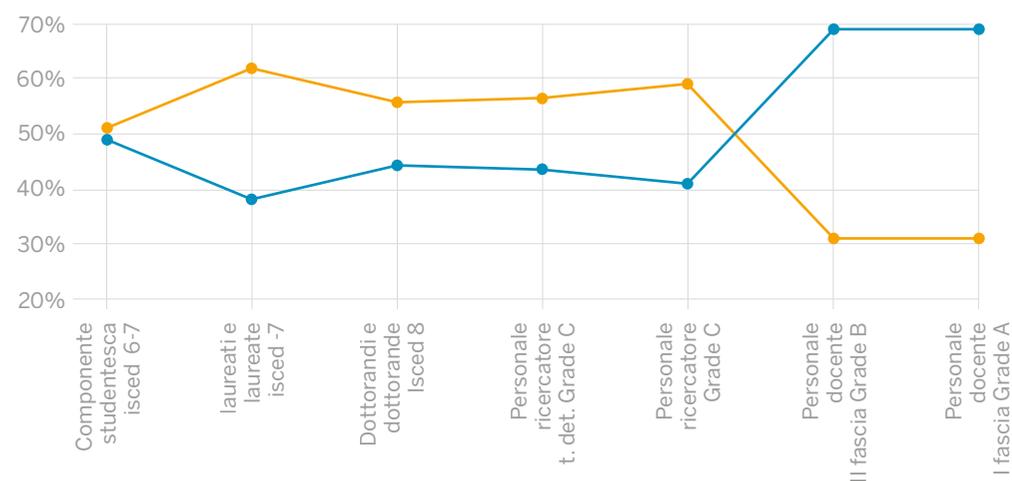


Figura 4.17 Percentuale di uomini e donne nella carriera accademica nell'area economica. Venezia 2016



Congedi

Per completezza è riportato il numero di giorni di assenza per tipologia e per genere in tabella 4.15. Si evidenzia come i giorni di assenza siano superiori o per lo meno proporzionalmente superiori per la componente femminile. La difficoltà di determinare strumenti di conciliazione tra vita e lavoro per personale non contrattualizzato potrebbe essere una causa di questi dati.

Tabella 4.15 Giorni di assenza per diverse tipologie e per genere nel 2016

	Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Congedo straordinario	Uomini	60	144	122	90	316
	Donne	0	33	1	5	0
Infortuni	Uomini	0	104	52	3	6
	Donne	8	0	43	0	0
Malattie	Uomini	294	361	399	659	510
	Donne	76	321	534	664	591

Missioni

Per quanto riguarda le missioni, si rileva (tabella 4.16) che il loro numero è superiore per gli uomini, infatti la percentuale del numero di missioni effettuate dalle donne è il 33%, inferiore a quella della loro presenza, anche se poi si nota che la loro durata è superiore per le donne

Per quanto attiene le spese, si può rilevare che il costo giornaliero (costo totale/(n. missioni*giorno medio)) è superiore per gli uomini (89.9 euro) rispetto alle donne (76.6 euro).

Tabella 4.16 Numero, durata e costi delle missioni per genere negli anni indicati

	Genere	2014	2015	2016
Media giorni missione	Uomini	3,9	4,3	4,0
	Donne	4,6	6,3	5,0
N. missioni effettuate	Uomini	1.231	1.273	1.227
	Donne	596	607	630
Totale		1.880	1.857	
Costo missioni	Uomini	473.374,29	436.907,22	441.288,23
	Donne	223.551,55	226.611,40	241.181,71
Totale		696.925,84	663.518,62	682.469,94

Attività didattica

I dati divisi per genere dell'attività didattica erogata da uomini e donne sono riportati nelle tabelle 4.17 e 4.18. Non si evidenziano particolarità rilevanti, né squilibri di genere nell'erogazione degli insegnamenti, si può rilevare solamente una leggera prevalenza femminile (relativamente alla presenza numerica complessiva) nei corsi di laurea triennale e, soprattutto, nelle attività caratterizzanti.

Tabella 4.17 Numero di insegnamenti erogati da docenti strutturati per tipo di corso di studio e per genere

	Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Laurea Triennale	Uomini	362	376	396	405	412
	Donne	229	241	258	265	282
Totale		591	617	654	670	694
Laurea Magistrale	Uomini	228	225	252	286	284
	Donne	133	125	135	150	167
Totale		361	350	387	436	451

Tabella 4.18 Numero di insegnamenti erogati da docenti strutturati per tipo di corso di studio e per genere

	Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Laurea Triennale: Base	Uomini	135	152	159	154	154
	Donne	62	76	72	79	80
Totale L Base		197	228	231	233	234
Laurea Triennale: Caratterizzante	Uomini	227	224	237	251	258
	Donne	167	165	186	186	202
Totale L Caratterizzante		394	389	423	437	460
Totale L		591	617	654	670	694
Laurea Magistrale: Caratterizzante	Uomini	228	225	252	286	284
	Donne	133	125	135	150	167
Totale LM Caratterizzante		361	350	387	436	451

Attività di ricerca

L'attività di ricerca coinvolge la gran parte del personale universitario con esiti soddisfacenti come comprovato dall'esito delle valutazioni della vqr e dal finanziamento dei dipartimenti di eccellenza, ottenuto da 5 degli 8 dipartimenti dell'Ateneo.

L'analisi della partecipazione di uomini e donne ai progetti di ricerca è complessa e non sempre è possibile individuare i parametri che ne individuino l'effettiva rappresentatività. In questa relazione ci siamo soffermati sul numero di responsabili di progetti nazionali, per gli anni in cui sono stati finanziati, e di quelli regionali, con il relativo importo stanziato. Per quanto riguarda i progetti di ricerca europei sono stati analizzati nel capitolo delle azioni quelli riguardanti gli studi di genere. Questa analisi preliminare potrà essere una base per future rilevazioni, maggiormente esaustive e capaci di analizzare la performance della ricerca anche dal punto di vista di genere.

Tabella 4.19 Responsabili di progetti di ricerca finanziati divisi per genere

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Progetti MIUR	6	2		1			9	5		
Progetti Regione	19	10	25	15	2	1	15	11	14	5
Totale	25	12	25	16	2	1	24	16	14	5

In tabella 4.19 sono riportati i numeri di personale responsabile dei progetti di ricerca finanziati dal MIUR e dalla Regione Veneto, divisi per genere, le percentuali di donne responsabili in generale sono leggermente inferiori a quelle del personale femminile, ad eccezione degli anni 2013 e 2015 in cui la percentuale è uguale a quella della composizione del personale. In tabella 4.20 è riportato l'importo complessivo dei finanziamenti e in tabella 4.21 l'importo medio corrisposto ai diversi responsabili, come si può vedere in generale, con l'eccezione di due casi, l'importo medio dei finanziamenti è sempre inferiore quando le responsabili sono donne.

Tabella 4.20 Importi finanziati da MIUR e Regione Veneto per progetti di ricerca per genere

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Progetti MIUR	628412,00	628412,00	628412,00	628412,00	628412,00	628412,00	628412,00	628412,00	628412,00	628412,00
Progetti Regione	240000,00	432000,00	1257281,20	519307,00	699952,00	47060,00	54555,46	376216,65	764935,57	162000,00
Totale	868412,00	1060412,00	1885693,20	1147719,00	1328364,00	675472,00	682967,46	1004628,65	1393347,57	790412,00

Tabella 4.21 Importi medi dei finanziamenti per genere

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Progetti MIUR	104735,33	101979,00	0,00	561512,00	0,00	0,00	108433,67	41427,80	0,00	0,00
Progetti Regione	12631,58	43200,00	50291,25	34620,47	349976,00	47060,00		34201,51	54638,26	14727,27

Retribuzione fissa erogata al personale docente

In tabella 4.22 sono riportati i compensi per il personale docente strutturato nell'anno 2016, il numero di persone è pesato per la percentuale di tempo in servizio nel ruolo indicato. Nell'ultima colonna è riportata la retribuzione media, suddivisa per genere. Data la struttura della retribuzione, le differenze per genere sono legate all'anzianità nel ruolo: questi dati sono un'ulteriore conferma dell'inferiore numero di assunzioni di donne nella prima fascia e di un maggior tempo di permanenza nella fascia dei ricercatori a tempo indeterminato.

Tabella 4.22 Compensi personale docente per genere

	Retribuzione fissa erogata nel 2016			numero persone "pesate"			retribuzione media per genere		
	compl.	Donne	Uomini	compl.	Donne	Uomini	media	Donne	Uomini
Professoressa e professori Ordinari	14.791.052	3.681.898	11.109.154	126	31	95	117.319	118.516	116.928
Professoressa e professori Associati	17.155.499	6.328.055	10.827.444	219	84	135	78.359	75.649	80.035
Ricercatrici e Ricercatori di ruolo e Assistenti Universitari	5.555.151	2.942.615	2.612.536	99	52	48	55.901	56.935	54.780
Ricercatrici e Ricercatori non di ruolo	2.090.146	1.175.533	914.613	40	22	18	52.472	52.833	52.016
Totale	39.591.848	14.128.101	25.463.747	484	189	296			

* il peso tiene conto dei mesi retribuiti e del tempo - pieno o definito

Per quanto riguarda le altre retribuzioni erogate, riportate in tabella 4.23, si può osservare che la percentuale femminile coinvolta è leggermente superiore alla popolazione per le docenti di I fascia (28% vs 25%), sensibilmente inferiore per le docenti di II fascia (26% vs 40%), equilibrata invece per ricercatrici e ricercatori.

E' evidente invece la differenza di retribuzione per genere, con compensi medi sistematicamente inferiori per le donne, ad eccezione che per le ricercatrici a tempo determinato, con differenze che vanno da 700 a 1300 euro e variazioni percentuali dal 15% al 35%.

Tabella 4.23 Altra retribuzione erogata al personale docente

	Retribuzione - altre voci* - erogata nel 2016			numero persone retribuite			retribuzione - altre voci media per genere		
	compl.	Donne	Uomini	compl.	Donne	Uomini	compl.	Donne	Uomini
Professoress e professori Ordinari	355.035	86.328	268.707	58	16	42	6.121	5.395	6.398
Professoress e professori Associati	258.615	54.609	204.006	89	23	66	2.906	2.374	3.091
Ricercatrici e Ricercatori di ruolo e Assistenti Universitari	385.653	150.944	234.709	117	58	59	3.296	2.602	3.978
Ricercatrici e Ricercatori non di ruolo	71.589	41.271	30.318	21	12	9	3.409	3.439	3.369
Totale	1.070.893	333.153	737.740	285	109	176			

*compensi per commissioni di concorso, compensi per master, indennità di carica accademica, compensi per supplenze, ecc.



Capitolo 5

Personale tecnico amministrativo, dirigente e Cel

5.1 Il Personale tecnico amministrativo e dirigente

Nella seguente sezione si riportano gli andamenti per genere relativi al quinquennio 2012-2016 del Personale Tecnico/Amministrativo (pta). Al 31.12.2016 le unità di pta in servizio a tempo indeterminato e determinato risultano 575, il 69% di genere femminile e il restante 31% di genere maschile. In tabella 5.1 è riportata la composizione del pta disaggregata per genere e per categoria, in figura 5.1 sono evidenziate le percentuali del personale diviso per genere nei diversi anni, mentre in figura 5.2 sono evidenziate le percentuali per categoria e per genere nel 2016.

Tabella 5.1 Personale tecnico amministrativo diviso per categoria e genere negli anni indicati

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Uomini	Donne								
Dirigenti	5	2	3	3	4	3	5	3	4	3
Tecnologi	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
Cat. B	25	49	24	49	24	49	24	48	24	48
Cat. C	94	226	96	226	99	240	98	218	100	229
Cat. D	40	85	39	93	38	94	35	95	35	97
Cat. EP	13	18	15	17	14	17	14	18	13	18
totale	177	380	177	388	179	403	176	382	177	398

Figura 5.1 Percentuale di donne e uomini nel personale tecnico-amministrativo nei diversi anni

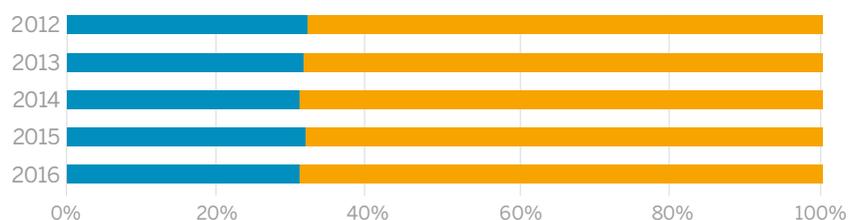
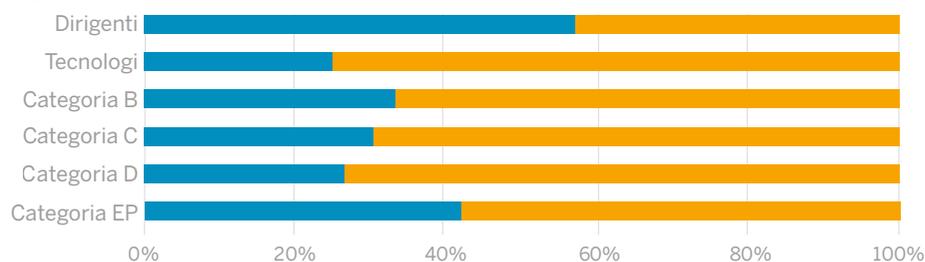


Figura 5.2 Percentuali di donne e uomini nelle diverse categorie nel 2016



Nel quinquennio preso in esame, il Personale Tecnico/Amministrativo ha registrato un aumento di 18 unità, pari al 3%. Tale incremento si è registrato esclusivamente nella componente femminile, mentre il numero di dipendenti uomini si è mantenuto stabile (177).

Più in dettaglio, si nota che la categoria più numerosa è la categoria C, composta dal 70% di donne. Nel quinquennio di riferimento si registra un aumento del 14% del personale femminile nella categoria D, per il cui accesso è richiesto il diploma di laurea, contestuale ad una diminuzione del personale della medesima categoria di genere maschile (12%). Per le altre categorie non si osservano variazioni significative, se non l'introduzione del ruolo di tecnologo, prevalentemente femminile, a decorrere dal 2016. Si può notare che le percentuali di donne nelle categorie fino alla D variano di pochi punti intorno al 70%, mentre per la categoria EP la percentuale scende al 58%. Se si osserva invece la distribuzione del personale femminile e maschile nelle diverse categorie (figura 5.3) si può notare che le percentuali sono sostanzialmente paritarie e costanti nel tempo, la maggiore variazione è nell'aumento femminile (dal 22,4% al 24,4%) e la diminuzione maschile (dal 22,6% al 19,8%) nella categoria D.

Figura 5.3 Distribuzione di donne e di uomini nelle diverse categorie

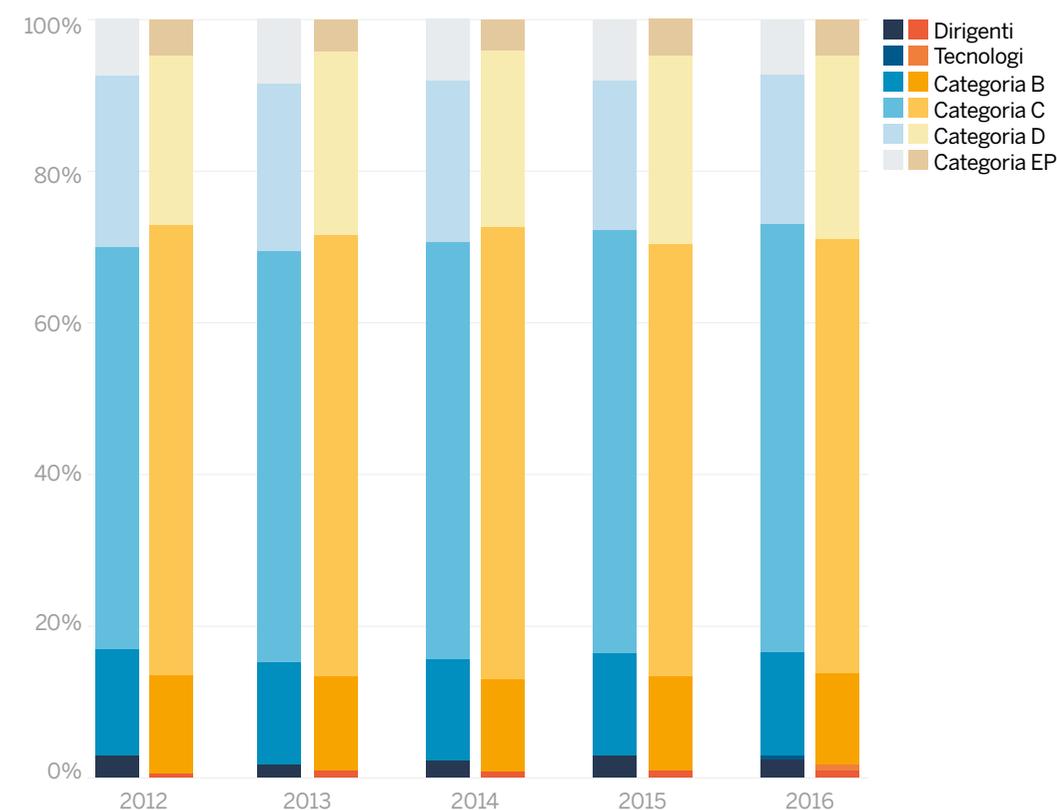


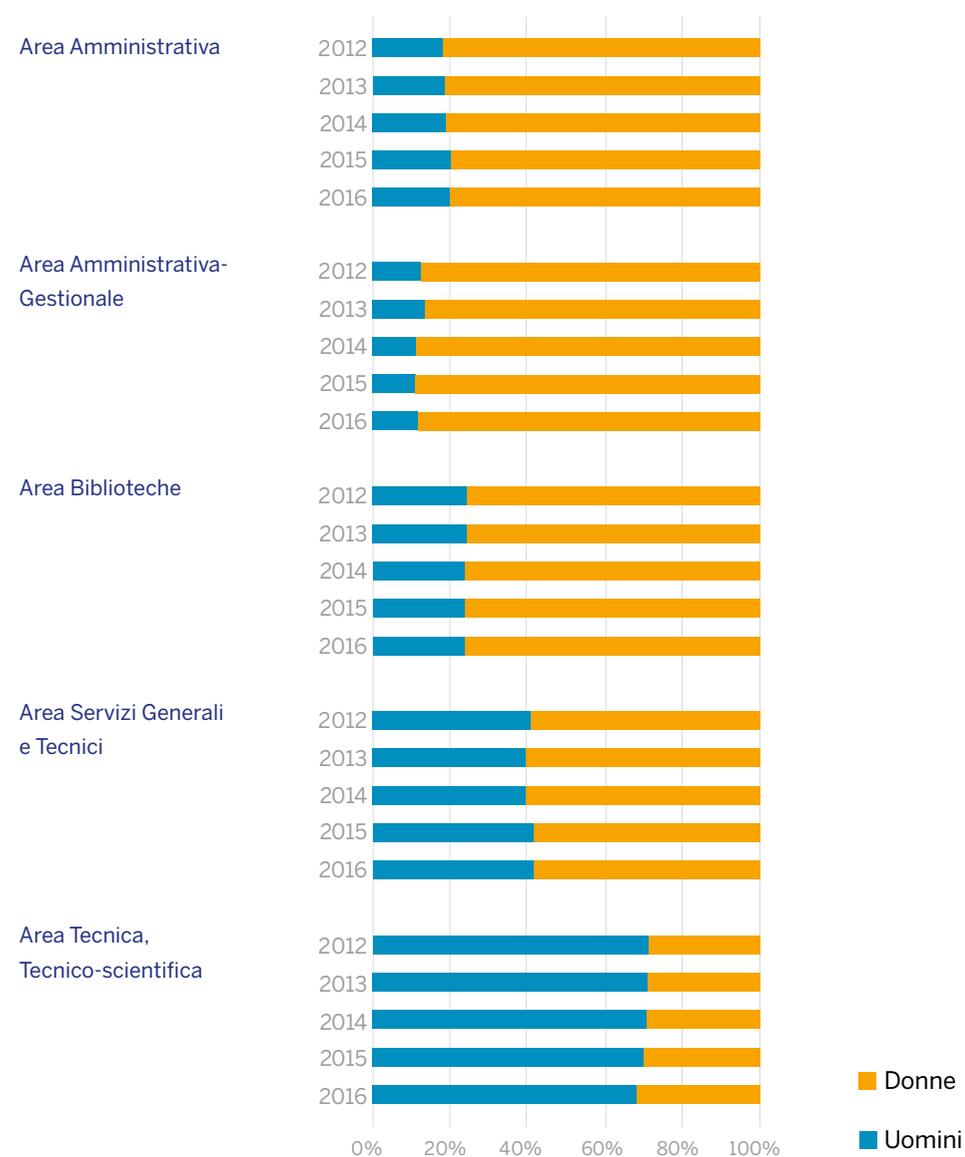
Tabella 5.2 Distribuzione del PTA per aree funzionali e per genere

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Uomini	Donne								
Area Amministrativa	50	221	51	218	56	231	55	209	56	220
Area Amministrativa - Gestionale	10	70	12	78	10	79	10	82	11	84
Area Biblioteche	10	31	11	34	11	35	11	35	11	35
Area Servizi Generali e Tecnici	17	23	15	23	15	23	15	21	15	21
Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati	90	35	88	35	87	35	85	35	84	38
totale	177	380	177	388	179	403	176	382	177	398

Nell'esame della distribuzione per aree funzionali (tabella 5.2 e figura 5.4) spicca la netta prevalenza dell'area amministrativa e di quella amministrativa-gestionale, la cui composizione nel 2016 risulta essere di 366 unità di cui l'82% di genere femminile. La variazione, rispetto al 2012, è lievemente (+1%) a favore del personale maschile.

Si nota una presenza inferiore di personale femminile nell'area dei servizi generali e tecnici (58%), area riferita alle categorie medio-basse, in leggera diminuzione rispetto al 2012 (6%). Nell'area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati si riscontra una prevalenza maschile, anche se l'andamento nel quinquennio ha visto un aumento dell'8% di personale femminile contestuale ad un calo del 6% del personale di genere maschile.

Figura 5.4 Percentuali di uomini e donne nelle diverse aree funzionali



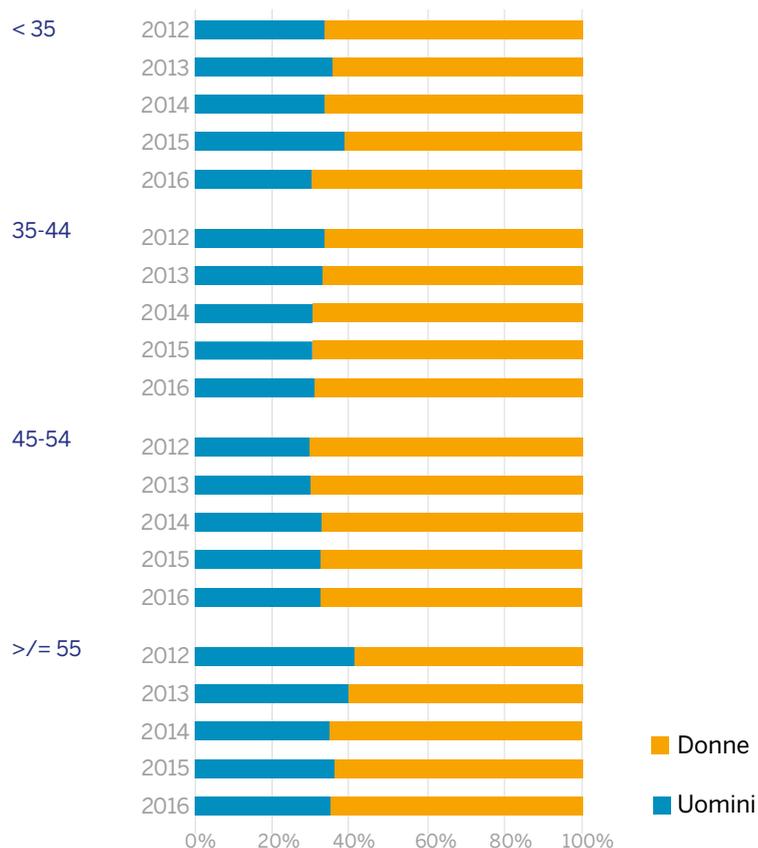
Numero di PTA per classi di età

In tabella 5.3 è riportato il numero di uomini e donne assunti a tempo indeterminato divisi per fasce d'età e in figura 5.5 le relative percentuali.

Tabella 5.3 Personale con contratto a tempo indeterminato diviso per genere e per fasce di età

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Uomini	Donne								
< 35	10	20	12	22	10	20	10	16	6	14
35 - 44	53	106	49	100	43	99	46	106	45	101
45 - 54	62	148	65	153	69	142	63	132	60	126
>=55	41	59	42	64	45	85	53	95	57	107
Totale	166	333	168	339	167	346	172	349	168	348

Figura 5.5 Percentuali di uomini e donne per le diverse fasce d'età



La fascia d'età che vede una maggiore presenza di uomini e di donne è quella compresa tra 45 e 54 anni, con una età media di 49 anni per entrambi i generi. In ogni caso le percentuali di presenza di uomini e donne per ogni fascia non si discostano molto da quelle complessive.

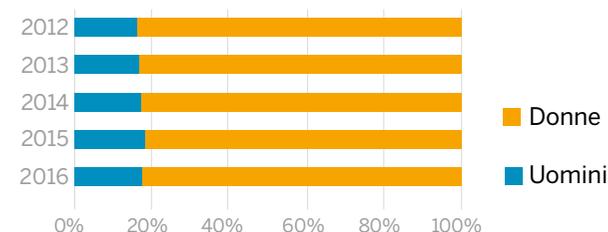
Personale in Part time

La richiesta di part time è tradizionalmente presentata dalle dipendenti donne: la percentuale femminile che ha usufruito di tali istituti è infatti superiore all'80% in tutti gli anni considerati. Il trend dei fruitori del part time dal 2012 al 2016, riportato in tabella 5.4 e in figura 5.6, mette tuttavia in evidenza un lieve, ma graduale e costante, aumento del personale di genere maschile (da 16,2% a 17,4%).

Tabella 5.4 Personale in part time diviso per genere

Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Uomini	11	11	11	12	12
Donne	57	55	53	54	57
Totale	68	66	64	66	69

Figura 5.6 Percentuale di personale in part time



Rispetto al periodo considerato, va ricordato che a decorrere da ottobre 2012 è entrato in vigore il nuovo Regolamento di Ateneo sul lavoro a tempo parziale che ha modificato la durata della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale (da tempo indeterminato a tempo determinato di durata annuale, corrispondente all'anno solare) e i termini per la presentazione delle richieste, rendendole annuali. Da tale data e fino al 31/12/2016 tutte le richieste presentate sono state accolte, con l'eccezione di una sola richiesta non compatibile con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza del richiedente.

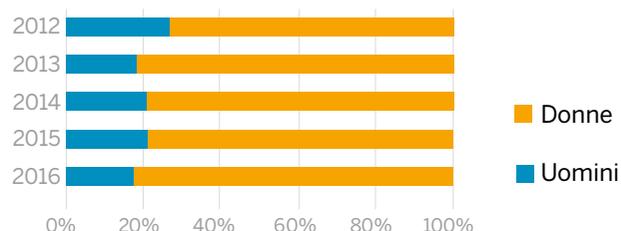
Telelavoro

Il telelavoro è una forma di lavoro flessibile che aiuta il personale nella conciliazione tra vita personale e vita lavorativa, pertanto il potenziamento del telelavoro, che rappresenta un istituto presente da molti anni a Ca' Foscari, costituisce una delle buone prassi che l'Ateneo ha attuato a sostegno delle azioni positive. Il regolamento e le sue modalità di attuazione sono descritti in dettaglio nel capitolo dedicato ai progetti; per illustrare l'impatto di questo istituto si riportano in tabella 5.5 il numero di personale che ha fatto richiesta di usufruire del telelavoro nel quinquennio 2012-2016 e in figura 5.7 le relative percentuali.

Tabella 5.5 Personale che ha fatto richiesta di usufruire del telelavoro diviso per genere

Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Uomini	8	6	5	9	15
Donne	22	27	30	31	59
Totale	30	33	35	40	74

Figura 5.7 Percentuale di persone che ha fatto richiesta di usufruire del telelavoro divise per genere



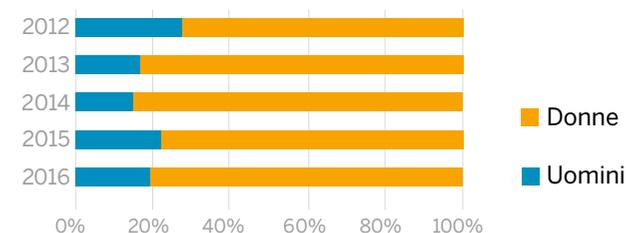
Nel quinquennio in esame le unità di personale in telelavoro hanno registrato una significativa crescita, anche per effetto delle politiche dell'ateneo cui si è fatto cenno (da 26 postazioni si è passati a 66 postazioni in telelavoro, equivalente a +154%). Le richieste sono avanzate in netta prevalenza da personale femminile (79,73% nel 2016).

Le assegnazioni sono vincolate al monte ore massimo previsto per ciascun anno dal Regolamento di Ateneo. Nel 2016 le assegnazioni, riportate in tabella 5.6 e figura 5.8, sono state rilasciate al 21,21% a personale maschile, mentre il restante 78,79% a personale femminile.

Tabella 5.6 Personale che ha usufruito del telelavoro diviso per genere

Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Uomini	6	6	5	8	14
Donne	20	27	25	29	52
Totale	26	33	30	37	66

Figura 5.8 Percentuale di persone fruitrici del telelavoro divise per genere



Progressione economica orizzontale 2015

I dati relativi agli esiti delle procedure di progressione economica orizzontale (PEO) del 2015, intervenute dopo il blocco delle progressioni di carriera intervenuto nel 2010, sono riportati in tabella 5.7 e nelle figure 5.9 e 5.10 ed evidenziano una coerenza con la composizione generale del personale: infatti sono state attribuite al 32% al personale maschile e per il 68% al personale femminile.

Tabella 5.7 Personale che ha usufruito della PEO diviso per categoria e per genere

Categoria	Uomini	Donne	Totale
EP	14	18	32
D	34	81	115
C	80	159	239
B	11	39	50
Totale	139	297	436

Figura 5.9 Percentuale di uomini e donne che hanno usufruito della PEO nel 2015

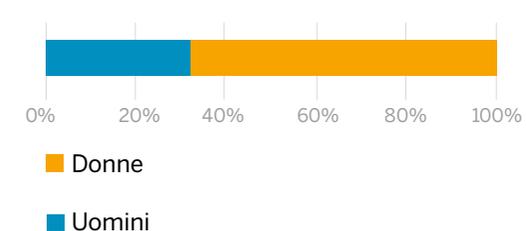
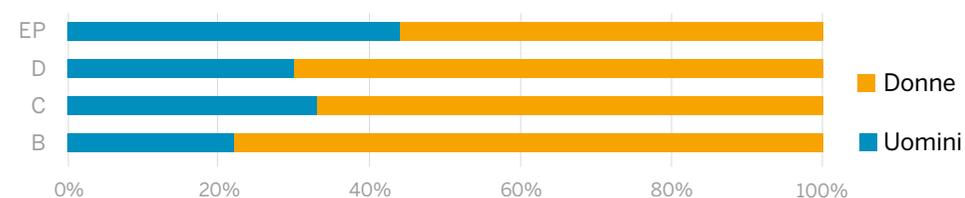


Figura 5.10 Percentuale di uomini e donne nelle diverse categorie che hanno usufruito della PEO nel 2015



PTA - Numero di cessazioni

Il numero di cessazioni del PTA nel quinquennio evidenzia una riduzione contenuta di personale, come indicato in tabella 5.8. Il numero complessivo di cessazione di personale femminile (22) è solo leggermente superiore a quello maschile. Il basso numero di cessazioni non consente ulteriori approfondimenti.

Tabella 5.8 Cessazioni di personale diviso per genere

Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Uomini	3	2	5	4	6
Donne	2	3	1	11	5
Totale	5	5	6	15	11

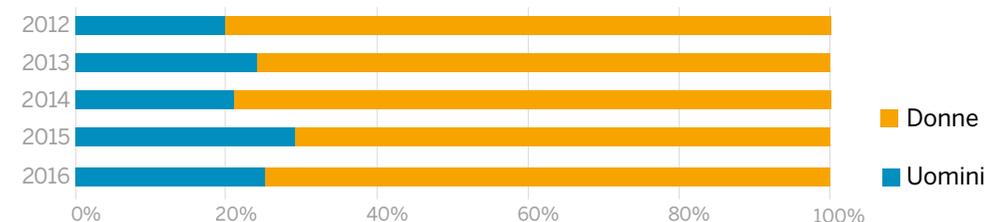
Concorsi e assunzioni

Nel quinquennio preso in esame risulta significativo il numero di assunzioni di Personale Tecnico e Amministrativo effettuate, come si evince dalla tabella 5.9. Da notare la prevalenza di assunzioni a tempo determinato causata da un lato dalle ridotte facoltà assunzionali derivanti dal contenimento della spesa per personale di ruolo e dall'altro dall'aumento dell'attività progettuale (in particolare in termini di servizio agli studenti e di progetti di ricerca).

Tabella 5.9 Assunzioni di personale negli anni indicati

	2012			2013			2014			2015			2016			tot
	U	D	tot	U	D	tot	U	D	tot	U	D	tot	U	D	tot	
DIR		1	1	1		1		1	1		1	1				4
Assunzione a tempo determinato				1		1										1
Assunzione a tempo indeterminato		1	1					1	1		1	1				3
PTA	37	8	45	25	8	33	37	9	46	29	11	40	36	12	48	212
Assunzione a tempo determinato	33	8	41	17	3	20	28	6	34	15	3	18	32	9	41	154
Assunzione a tempo indeterminato	4		4	8	5	13	9	3	12	14	8	22	4	3	7	58
Totale	37	9	46	26	8	34	37	10	47	29	12	41	36	12	48	216

Figura 5.11 Percentuali di assunzioni complessive di personale diviso per genere



Le percentuali di assunzione divise per genere, riportate in figura 5.11 evidenziano come le assunzioni di personale femminile incidano in modo rilevante sulla composizione per genere, infatti anche la percentuale minore, 71% nel 2015, è comunque superiore alla percentuale complessiva della componente femminile del pta, mentre quella massima (80% nel 2012) la supera largamente.

Le assunzioni riflettono necessariamente la composizione delle domande di partecipazione ai concorsi banditi dall'Ateneo. Queste nel 2016 sono pari al 25% di genere maschile e al 75% di genere femminile e corrispondono alla ripartizione rilevata per i vincitori dei concorsi. In sintesi, nel quinquennio la percentuale media di assunzioni di vincitrici di concorso è del 75% e quella dei vincitori uomini è del restante 25%.

Oltre alle assunzioni meritano attenzione i passaggi di categoria di personale già in servizio a tempo indeterminato nell'Ateneo, avvenuti tramite concorso pubblico. La tabella 5.10 mette in evidenza una limitata presenza del personale maschile, costituita da un solo dipendente che ha effettuato un passaggio alla categoria superiore nell'anno 2015.

Tabella 5.10 Personale che ha usufruito di passaggi di categoria negli anni indicati

	2012			2013			2015			2016			tot
	U	D	tot										
Variazione di categoria	0	3	3	0	5	5	1	2	3	0	1	1	12

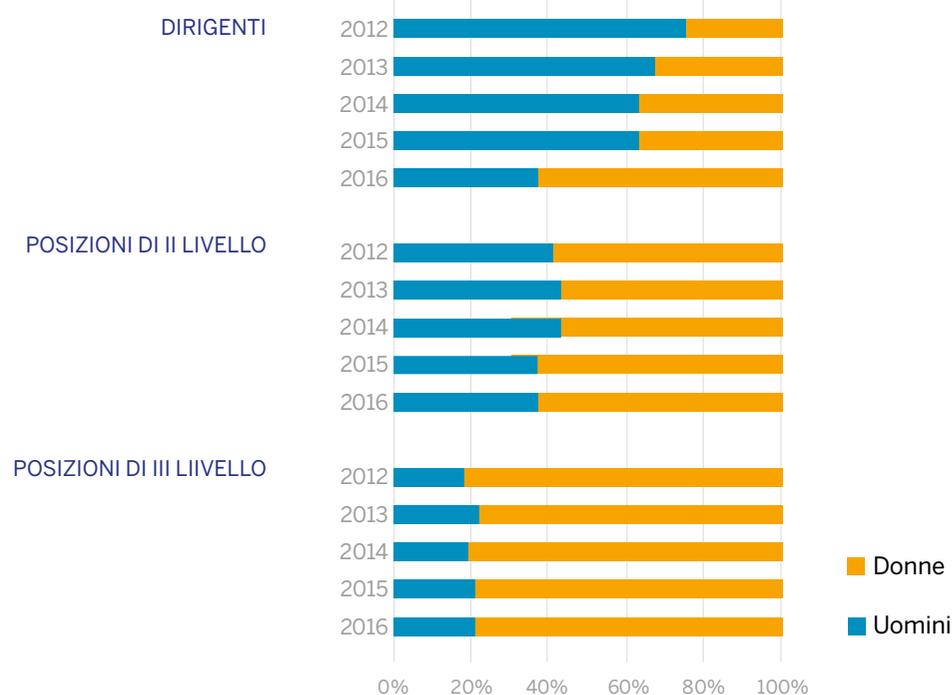
Incarichi di responsabilità a dirigenti e PTA

Il numero e la tipologia di incarichi assegnati al PTA, diviso per genere è riportato in tabella 5.11, mentre le relative percentuali sono evidenziate nella figura 5.12 per l'anno 2016.

Tabella 5.11 Numero e tipologia di incarichi affidati al personale divisi per genere

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	6	2	6	3	5	3	5	3	5	3
Posizioni di II livello: Resp uff./ Segr./Dir. Bibl.	17	24	20	27	22	29	19	33	19	33
Posizioni di III livello: Referenti settori	11	51	20	69	19	80	21	81	21	81
Totale	34	77	46	99	46	112	45	117	45	117

Figura 5.12 Percentuale di donne e uomini cui sono stati attribuiti i diversi incarichi



Nel periodo preso in esame si mette in luce un leggero aumento delle responsabilità dirigenziali a favore delle donne.

Per quanto riguarda le responsabilità di II livello (segretari di dipartimento, responsabili degli uffici e ruoli equivalenti), pur osservando un incremento a favore del personale femminile negli anni 2014 e 2015 (3,6%), la percentuale è comunque leggermente inferiore alla percentuale complessiva della presenza femminile.

Per le responsabilità di III livello (referenti di settore dell'amministrazione centrale e dei dipartimenti e ruoli equivalenti), al contrario, la percentuale di incarichi attribuiti al personale maschile è inferiore alla loro presenza e si attesta mediamente attorno al 20%.

Formazione del PTA

L'attività di formazione destinata al PTA ha un andamento oscillatorio in quanto conseguente alle politiche del personale. Si osserva, tabella 5.12 e figura 5.13, che nel 2012 il 75% delle persone formate è di genere femminile mentre nel 2016 la percentuale scende a 68%. In sintesi quindi gli stanziamenti economici per la formazione rispecchiano proporzionalmente la composizione di genere del personale.

Tabella 5.12 Numero di persone coinvolte in attività formative divisi per genere

Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Uomini	96	177	92	103	108
Donne	285	381	234	273	232
Totale	381	558	326	376	340

Figura 5.13 Percentuale di donne e uomini coinvolte in attività formative

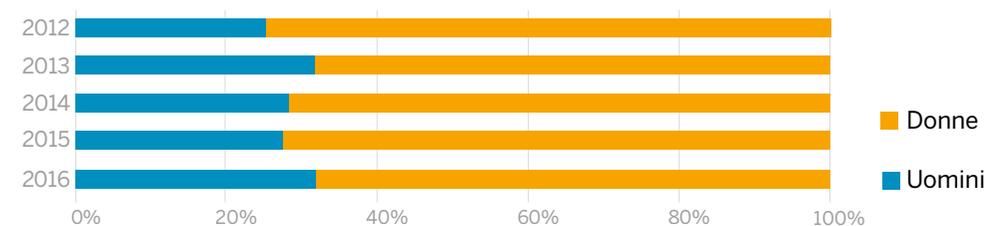


Tabella 5.13 Spese per formazione

Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Uomini	21.009,13	25.574,60	22.753,07	28.722,21	33.716,65
Donne	62.370,87	55.050,40	57.871,93	76.127,79	72.428,35
Totale	83.380,00	80.625,00	80.625,00	104.850,00	106.145,00

La tabella 5.13 riporta le spese sostenute per la formazione, come si evince gli investimenti in questo ambito sono aumentati significativamente negli anni 2015 e 2016. Conseguentemente anche le ore di formazione erogate, Tabella 5.14, rispecchiano lo stesso andamento positivo.

Tabella 5.14 Numero di ore di formazione usufruite da uomini e donne

Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Uomini	4.993,00	2.497,50	2.478,50	3.468,50	4.883,00
Donne	10.740,00	8.905,00	9.088,50	10.382,50	12.550,50
Totale	15.733,00	11.402,50	11.567,00	13.851,00	17.433,50

Tabella 5.15 Retribuzione fissa erogata al personale tecnico amministrativo e dirigente

	Retribuzione fissa erogata nel 2016			numero persone "pesate"			retribuzione media per genere		
	compl.	Donne	Uomini	compl.	Donne	Uomini	compl.	Donne	Uomini
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato	1.448.920	1.246.241	202.678	48,1	41,4	6,8	30.099	30.111	30.026
C	1.278.177	1.129.723	148.455	42,9	37,8	5,1	29.802	29.882	29.204
D	170.742	116.519	54.224	5,3	3,6	1,7	32.522	32.517	32.534
Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	17.758.490	11.906.827	5.851.663	468,5	311,3	157,2	37.903	38.249	37.216
B	2.177.600	1.456.212	721.388	65,5	43,1	22,5	33.221	33.816	32.082
C	9.023.168	5.907.105	3.116.062	250,7	162,1	88,6	35.993	36.440	35.177
D	5.097.635	3.732.034	1.365.601	121,4	88,2	33,2	41.999	42.309	41.174
EP	1.460.087	811.475	648.612	30,9	17,9	13	47.226	45.292	49.893
Dirigenti	602.841	181.853	420.988	7,9	3	4,9	236.337	60.618	237.354
Totale	19.810.251	13.334.921	6.475.330	524,6	355,7	168,9			

In tabella 5.16 sono invece riportate le retribuzioni accessorie complessive e quelle medie per persona divise per genere. Si rileva che l'importo dell'accessorio procapite è più alto per i dipendenti uomini, sia per i dirigenti uomini a tempo indeterminato, più alta del 4% nel 2016, sia per il resto del personale, +15% nel 2016.

Tabella 5.16 Retribuzione accessoria erogata al personale tecnico amministrativo e dirigente

	Retribuzione accessoria erogata nel 2016			numero persone retribuite			retribuzione media per genere		
	compl.	Donne	Uomini	compl.	Donne	Uomini	compl.	Donne	Uomini
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato	63.516	53.870	9.646	81	66	15	784	816	643
C	57.983	49.597	8.387	73	60	13	794	827	645
D	5.533	4.273	1.259	8	6	2	692	712	630
Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	1.467.704	967.603	500.101	522	353	169	2.812	2.741	2.959
B	89.551	50.286	39.264	72	48	24	1.244	1.048	1.636
C	454.831	284.159	170.672	284	189	95	1.602	1.503	1.797
D	514.386	395.206	119.180	133	98	35	3.868	4.033	3.405
EP	408.936	237.951	170.985	33	18	15	12.392	13.220	11.399
Dirigenti	431.826	182.166	249.660	7	3	4	61.689	60.722	62.415
Totale	2.008.130	1.203.639	804.491	611	422	189			

Missioni

I dati che si riferiscono alle missioni liquidate nel 2016 sono riportate in tabella 5.17: si rileva un più alto numero di missioni effettuate dal personale femminile, dato conseguente alla composizione del personale a favore dello stesso genere. La spesa media tuttavia è maggiore per gli uomini, probabilmente anche per effetto di una più lunga durata delle singole trasferte.

Tabella 5.17 Missioni liquidate nel 2016 al personale tecnico amministrativo

	numero di missioni per genere		importo totale missioni per genere		spesa media per genere		n. totale missioni	importo totale missioni	spesa media per missione
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne			
Dirigenti	16	13	3.832	2.256	240	174	29	6.089	210
Personale Tecnico Amministrativo	94	240	31.688	56.755	337	236	334	88.443	265
Totale	110	253	35.521	59.011	323	233	363	94.532	260

Importi liquidati in euro nel 2016 _Fonte dati: U-Gov



5.2 I collaboratori ed esperti linguistici

I numeri di collaboratori ed esperti linguistici (CEL) a tempo indeterminato, divisi per genere sono riportati in tabella 5.18, la percentuale femminile rimane pressoché costante nel periodo, nel 2016 è del 76%.

Tabella 5.18 Collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato e determinato divisi per genere

	Genere	2012	2013	2014	2015	2016
Tempo indeterminato	Uomini	13	13	13	12	12
	Donne	39	39	38	38	39
	Totale	52	52	51	50	51
Tempo determinato	Uomini	4	6	5	4	3
	Donne	18	23	26	25	22
	Totale	22	29	31	29	25

L'analisi delle classi di età, riportata in tabella 5.19, evidenzia come la componente femminile stia progressivamente invecchiando: infatti l'87% delle Collaboratrici ed Esperte linguistiche nel 2016 ha un'età superiore ai 45 anni, mentre le poche unità con età inferiore hanno un uguale numero di donne e uomini.

Tabella 5.19 Collaboratori ed esperti linguistici divisi per genere e classi d'età

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Uomini	Donne								
< 35	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0
35 - 44	7	10	7	8	7	7	6	4	4	5
45 - 54	2	20	1	23	1	23	3	22	4	21
>=55	3	9	4	8	4	8	3	12	3	13
Totale	13	39	13	39	13	38	12	38	12	39

Negli anni ha assunto un maggior peso il numero di CEL a tempo determinato, personale a netta prevalenza femminile. Infatti nel 2016 il numero complessivo è di 28 persone, 4 uomini (14%) e 24 donne (86%).

Le retribuzioni fisse e accessorie erogate a questo personale e le missioni liquidate sono riportate nelle tabelle 5.20, 5.21, 5.22.

Tabella 5.20 Retribuzione fissa erogata ai collaboratori ed esperti linguistici

	Retribuzione fissa erogata nel 2016			numero persone "pesate"			retribuzione media per genere		
	compl.	Donne	Uomini	compl.	Donne	Uomini	compl.	Donne	Uomini
CEL a tempo determinato	616.370	539.677	76.693	28,33	24,5	3,83	-	-	-
270 ore	75.543	65.324	10.219	5,25	4,33	0,92	14.389	15.075	11.148
360 ore	13.587	13.587	-	0,67	0,67	-	20.381	20.381	-
450 ore	15.859	15.859	-	0,92	0,92	-	17.301	17.301	-
540 ore	437.620	371.147	66.474	18,75	15,83	2,92	23.340	23.441	22.791
630 ore	73.760	73.760	-	2,75	2,75	-	26.822	26.822	-
CEL a tempo indeterminato	1.180.719	911.403	269.316,31	49,5	38,33	11,17	23.853	23.776	24.118
270 ore	25.131	25.131	-	2	2	-	12.565	12.565	-
360 ore	15.266	15.266	-	1	1	-	15.266	15.266	-
450 ore	19.070	19.070	-	1	1	-	19.070	19.070	-
540 ore	478.698	320.061	158.637	21	14	7	22.795	22.862	22.662
630 ore	642.554	531.874	110.679	24,5	20,33	4,17	26.227	26.158	26.563

* il peso tiene conto delle mensilità percepite

Tabella 5.21 Retribuzione accessoria e altro erogata ai collaboratori ed esperti linguistici

	Retribuzione accessoria e altro* erogata nel 2016			numero percipienti		
	compl.	Donne	Uomini	compl.	Donne	Uomini
CEL a tempo determinato	148.617	109.529	39.088	28	24	4
CEL a tempo indeterminato	498.473	384.925	113.548	51	39	12

*compensi per supplenze, commissioni di concorsi, compensi da terzi, per esperienza acquisita, Fondo per il miglioramento dei servizi

Tabella 5.22 Numero e spesa di missioni liquidate nel 2016 ai collaboratori ed esperti linguistici divisi per genere

	numero		importo totale		spesa media		totale	importo	spesa media
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne			
CEL	1	1	600	216	600	216	2	816	408



Capitolo 6

Il personale di Ca' Foscari negli anni 2017-2018

In questo capitolo viene riportata la composizione di tutte le componenti dell'Ateneo, divisa per genere, rilevata negli anni 2017 e 2018 mettendo in evidenza continuità e differenze con i dati riportati nei capitoli precedenti. Un'analisi più compiuta sarà effettuata al termine del triennio 2017/2019.

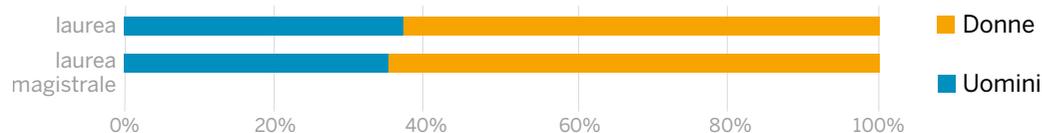
6.1 Componente studentesca

In tabella 6.1 sono riportati i dati relativi alle studentesse e studenti immatricolati per tipologia di corso di studio nel 2017/18, confrontati con quelli relativi al 2016/17. Nell'anno considerato si consolida la tendenza a un aumento delle immatricolazioni per le due tipologie di corsi e per entrambi i generi. La percentuale di studentesse immatricolate è sempre prevalente, anche se la percentuale diminuisce di un punto portandosi al 63% per i corsi di laurea e al 65% per i corsi di laurea magistrale, figura 6.2.

Tabella 6.1 Studenti e studentesse immatricolati nell'A.A. 2017/18 nelle diverse tipologie di corsi divise per genere, confronto con l'anno 2016/2017

	Genere	2016/2017	2017/2018
Laurea	Uomini	1530	1788
	Donne	2837	2999
	Totale	4367	4787
Laurea magistrale	Uomini	816	904
	Donne	1606	1708
	Totale	2422	2612

Figura 6.1 Percentuale di immatricolate e immatricolati ai corsi di laurea e laurea magistrale



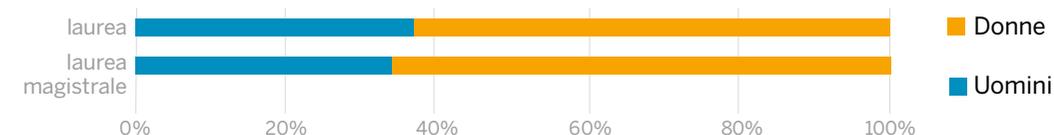
Anche per quanto riguarda la popolazione iscritta si nota un lieve incremento, non solo per le lauree magistrali come nel periodo precedente. L'aumento delle iscrizioni alle lauree è del 2,2% rispetto all'anno precedente, ma il 4,4% rispetto al 2012, mentre gli aumenti per le lauree magistrali sono l'8% e il 26% rispetto al 2016 e al 2012 rispettivamente. In questo contesto è abbastanza evidente il maggiore incremento, nell'intero periodo esaminato, della componente maschile (6% vs 4% per le lauree, 35% vs 22% per le lauree magistrali). Questo porta a una composizione percentuale per

genere ancora con una netta prevalenza femminile, anche se diminuita di un punto percentuale rispetto all'anno precedente (63% per le lauree e 66% per le lauree magistrali), i dati sono riportati in figura 6.2.

Tabella 6.2 Studenti e studentesse iscritti nell'A.A. 2017/18 nelle diverse tipologie di corsi divise per genere, confronto con l'anno 2016/2017

	Genere	2016/2017	2017/2018
Laurea	Uomini	5379	5528
	Donne	9430	9607
	Totale	14809	15135
Costo missioni	Uomini	1886	2090
	Donne	3832	4087
	Totale	5718	6177

Figura 6.2 Percentuale di iscritte e iscritti ai corsi di laurea e laurea magistrale

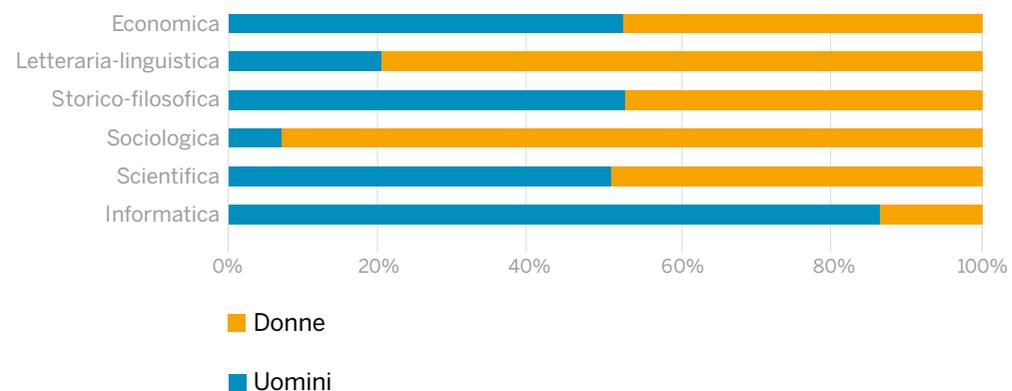


Le iscrizioni ai corsi di laurea nelle diverse aree sono riportate in tabella 6.3 divise per genere, non si rilevano modifiche significative rispetto ai dati relativi all'anno 2016/17 illustrati in figura 3.13 e in tabella 3.5. Alcune differenze si evidenziano invece nella composizione per genere, figura 6.3, infatti si rileva un aumento maggiore del 5% nella percentuale maschile per tutte le aree, ad eccezione di quella letteraria-linguistica e sociologica, in cui aumenta ancora la percentuale femminile che si attesta al 93% per l'area sociologica.

Tabella 6.3 Iscrizioni nei corsi di laurea per genere nelle diverse aree

	Uomini	Donne
Economica	2412	2210
letteraria-linguistica	1541	6090
storico-filosofica	600	542
sociologica	21	278
scientifica	409	400
informatica	545	87
Totale	5528	9607

Figura 6.3 Percentuale di uomini e donne iscritte nei corsi di laurea nelle diverse aree

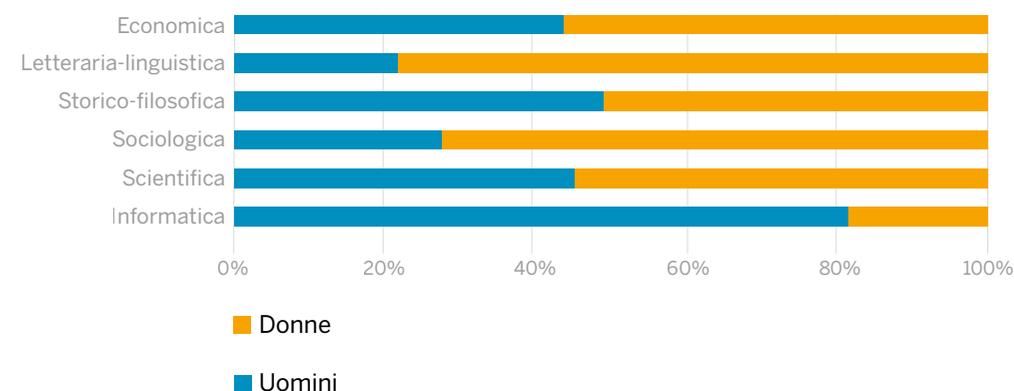


I dati relativi alle iscrizioni ai corsi di laurea magistrale divisi per area e genere sono riportati in tabella 6.4, a fronte dell'aumento complessivo si evidenziano variazioni diversificate nelle diverse aree rispetto a quelli degli anni precedenti riportati in tabella 3.6. Notevole è l'aumento delle iscrizioni nell'area economica, evidente la diminuzione nell'area storico- filosofica e percentualmente stabile quelle delle altre aree. Le percentuali delle composizioni per genere illustrate in figura 6.4 non presentano variazioni significative rispetto a quelle degli anni precedenti (figura 3.15).

Tabella 6.4 Iscrizioni nei corsi di laurea magistrale per genere nelle diverse aree

	Uomini	Donne
Economica	1045	1352
letteraria-linguistica	454	1644
storico-filosofica	137	143
sociologica	315	830
scientifica	87	106
informatica	52	12
Totale	2090	4087

Figura 6.4 Percentuale di uomini e donne iscritte nei corsi di laurea magistrale nelle diverse aree



Dottorati

Il numero di persone immatricolate e iscritte ai corsi di dottorato negli ultimi anni sono riportati nella tabella 6.5. I numeri relativi alle persone iscritte al 32° ciclo non sono coincidenti con quelli riportati nella tabella 3.25 perché sono stati inclusi anche gli iscritti ai corsi di dottorato interateneo, quale quello di chimica. Anche in questi anni si verifica che le ragazze sono la maggioranza delle iscritte, anche se con percentuale di circa 10 punti inferiore a quella delle iscritte ai corsi di laurea e laurea magistrale (figura 6.5).

Tabella 6.5 Persone immatricolate e iscritte ai corsi di dottorato a Ca' Foscari e interateneo divise per genere

	Genere	32° ciclo	33° ciclo
		2016/2017	2017/2018
Immatricolazioni	Uomini	59	51
	Donne	86	64
	Totale	145	115
Iscrizioni	Uomini	176	166
	Donne	207	208
	Totale	383	374

Tabella 6.6 Numero di persone che hanno conseguito il titolo di dottorato

Genere	2016/2017	2017/2018
Uomini	43	47
Donne	45	37

In tabella 6.6 è riportato il numero di persone che hanno conseguito il dottorato, la percentuale di donne è leggermente inferiore, circa il 50%, rispetto a quella delle iscritte, è necessaria un'analisi specifica e più approfondita per comprendere se ciò è attribuibile ad una minore performance delle dottorande o a un conseguimento del titolo da parte di studenti immatricolati in anni precedenti.

Assegni di ricerca

Il numero di assegni di ricerca erogato dall'Ateneo negli anni in esame è riportato in Tabella 6.7. La composizione è pressoché paritaria, le variazioni negli anni, come si evince anche con il confronto con i dati degli anni precedenti riportati in tabella 3.27, possono essere attribuiti all'esiguo numero nelle diverse aree disciplinari.

Tabella 6.7 Ricercatori e ricercatrici titolari di assegno di ricerca nel 2018 e inizio contratto negli anni indicati

Genere	2017	2018
Uomini	89	86
Donne	99	79
Totale	188	165

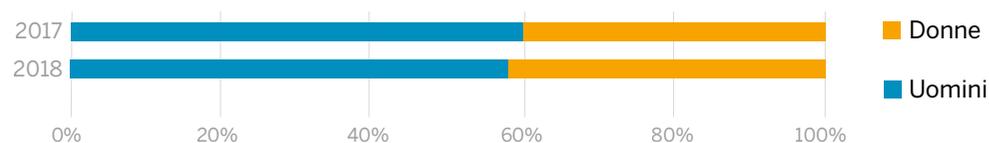
6.2 Componente docente

Le unità di personale docente aumentano negli ultimi 2 anni e nel 2018 si attestano a 562: 45 unità in più di quelle registrate nel 2013, prima della contrazione (tabella 6.8). Mentre il numero complessivo di docenti uomini rimane stabile, aumenta di 40 unità il numero di docenti donne. In tal modo la percentuale femminile di docenti si attesta al 42% contro il 39% nel 2016 e il 38% nel 2013 (figura 6.5 e confronto con figura 4.2)

Tabella 6.8 Personale docente diviso per genere negli anni 2017 e 2018. Confronto con gli anni 2013 e 2016

Genere	2013	2016	2017	2018
Uomini	323	296	300	325
Donne	194	192	203	237
Totale	517	488	503	562

Figura 6.5 Percentuali di docenti per genere negli anni indicati

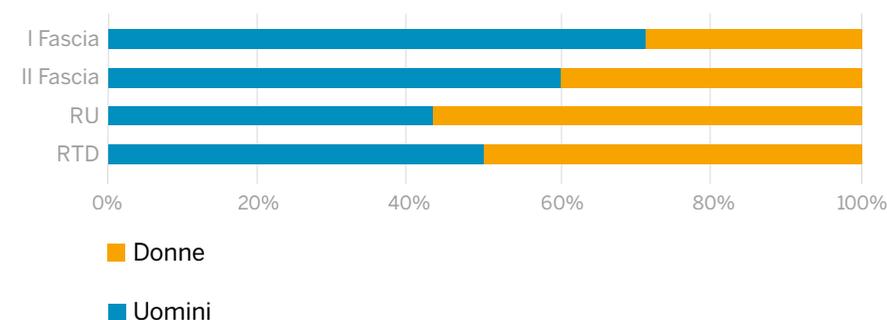


Esaminando i dati degli ultimi due anni riportati in tabella 6.9 e figura 6.6 e confrontandoli con quelli degli anni precedenti (tabella 4.2), si può evincere che l'aumento è attribuibile per lo più al numero di ricercatrici a tempo indeterminato. Si può comunque osservare anche, per la prima volta, un aumento di docenti donne di prima fascia, da 32 nel 2016 a 39 nel 2018, in questo modo la maggiore percentuale (29%) non è attribuibile solo al pensionamento dei docenti più anziani. Un fenomeno che permane è il maggior tempo di permanenza delle donne nel ruolo di ricercatori ad esaurimento.

Tabella 6.9 Composizione del personale docente diviso per genere e fascia

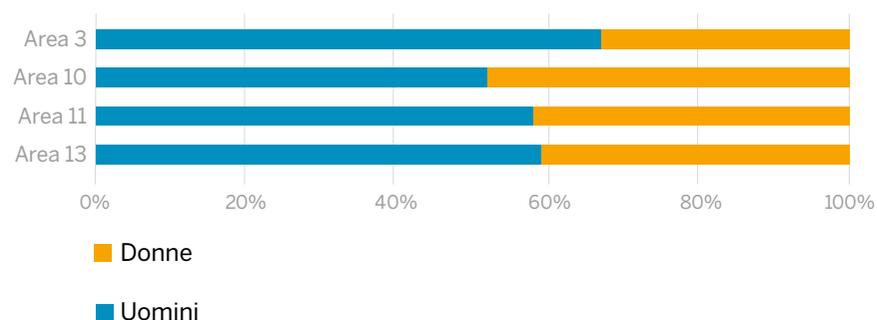
	2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
I Fascia	101	35	96	39
II Fascia	124	80	130	87
RU	43	48	33	44
RTD	32	40	66	67
Totale	300	203	325	237

Figura 6.6 Percentuali di docenti nelle diverse fasce per genere



Le percentuali di docenti donne presenti nell'Ateneo nell'anno 2018 per le aree più consistenti sono riportate in figura 6.7. Da un confronto con la figura 4.11 relativa agli anni precedente si può notare una stabilità per le aree 10 e 13 e un leggero miglioramento per le aree 3 e 11 che presentavano un numero inferiore di donne.

Figura 6.7 Percentuale femminile nelle diverse aree scientifiche (area 3, Scienze chimiche; area 10 Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico- artistiche; area 11, Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche; area 13, Scienze economiche e statistiche, negli anni indicati



Il Rapporto di femminilità, cioè il rapporto tra numero di donne e uomini per ciascun ruolo e area è stato calcolato e visualizzato come in tabella 4.7 e riportato in tabella 6.10. La grafica evidenzia ancora un alto tasso di mascolinità nelle fasce superiori e la quasi completa femminilizzazione tra i ricercatori a tempo indeterminato, come già si evinceva dai dati complessivi.

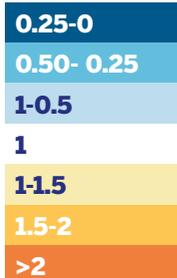


Tabelle 6.10 Rapporti di femminilità $R_{a,d} = \text{Numero donne } a,d / \text{Numero di uomini } a,d$ per ruolo e area disciplinare

Docenti I fascia	2017	2018
Scienze matematiche e informatiche	0,14	0,14
Scienze chimiche	0	0,1
Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico- artistiche	0,64	0,91
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,07	0,17
Scienze giuridiche	0,15	0,11
Scienze economiche e statistiche	0,42	0,38

Docenti II fascia	2017	2018
Scienze matematiche e informatiche	1	0,6
Scienze chimiche	0,24	0,38
Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico- artistiche	0,95	0,85
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,42	0,6
Scienze giuridiche	1,33	1,33
Scienze economiche e statistiche	0,52	0,59

Ricercatori a tempo indeterminato	2017	2018
Scienze matematiche e informatiche	0,44	0,66
Scienze chimiche	1	1
Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico- artistiche	1	1,28
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2	nd
Scienze giuridiche	0,67	2
Scienze economiche e statistiche	1,67	1,6

Ricercatori a tempo determinato	2017	2018
Scienze matematiche e informatiche	0	0,5
Scienze chimiche	2	1,33
Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico- artistiche	1,09	0,89
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	3,5	1,8
Scienze giuridiche	1	0,75
Scienze economiche e statistiche	2	1,33

6.3 Personale tecnico amministrativo, dirigente e CEL

In tabella 6.11 si riporta il numero di perone del personale tecnico amministrativo negli ultimi 2 anni. E' evidente il lento, ma costante, aumento del personale, infatti l'incremento di 36 unità rispetto al 2016 (vedi tabella 5.1) corrisponde al 6%. Tale aumento è leggermente superiore per la componente femminile, 7%, e legato per lo più all'aumento di personale nella categoria d. La percentuale di donne è quindi nettamente superiore, 70%, ed è rappresentata in figura 6.8.

Tabella 6.11 Personale tecnico amministrativo diviso per categoria e genere negli anni indicati

	2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	5	4	5	4
Tecnologi	1	3	2	4
Categoria B	24	47	24	47
Categoria C	98	234	96	238
Categoria D	39	111	45	115
Categoria EP	13	18	14	17
totale	180	417	186	425

Figura 6.8 Percentuale di donne e uomini nel personale tecnico-amministrativo nei diversi anni

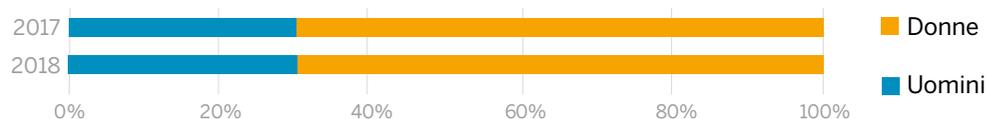
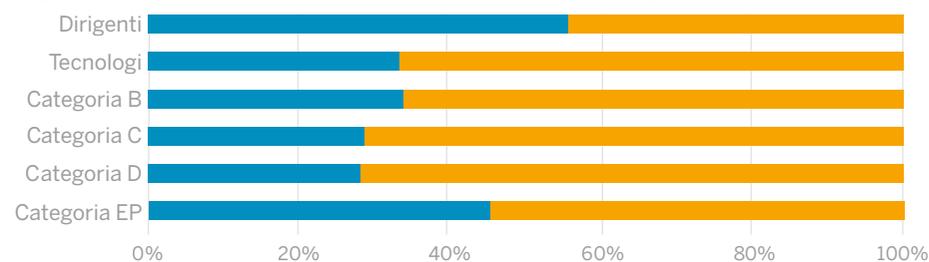


Figura 6.9 Percentuali di donne e uomini nelle diverse categorie nel 2018



Le percentuali di donne nelle diverse categorie nel 2018 sono riportate in figura 6.9: confermano che le donne sono la maggioranza in tutte le categorie, ad eccezione di quella dei dirigenti (comprendente il Direttore Generale) e che la percentuale minore è comunque nella categoria superiore, quella EP.

Collaboratori ed esperti linguistici

La tabella 6.12 riporta i numeri del personale CEL negli anni in oggetto, il numero complessivo e la sua divisione per genere rimane pressoché costante in tutti gli anni considerati. La presenza di donne in questa categoria è prevalente, infatti la percentuale femminile è del 76% per i CEL a tempo determinato e del 92% per quelli a tempo indeterminato.

Tabella 6.12 Personale CEL a tempo determinato e indeterminato diviso per genere negli anni indicati

	Genere	2017	2018
Tempo indeterminato	Uomini	12	13
	Donne	40	41
	Totale	52	54
Tempo determinato	Uomini	1	2
	Donne	26	24
	Totale	27	26

Capitolo 7

Gli organi e le strutture di Ateneo

Ai fini della presente analisi risulta rilevante considerare la presenza di donne e uomini negli organi decisionali di Ateneo.

L'organo monocratico che rappresenta l'Ateneo è il Rettore che è affiancato da una Prorettrice vicaria. Gli altri Prorettori sono 3 uomini (Ricerca Attività e rapporti culturali di Ateneo, Comunicazione e promozione di Ateneo) e due donne (didattica e Programmazione e valutazione), la composizione è quindi paritaria.

Nelle tabelle 7.1 e 7.2 sono riportati i dati della presenza di genere nei due principali organi di programmazione e gestione dell'Ateneo, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda il Senato Accademico la presenza femminile è equilibrata solo nel secondo triennio considerato, quello che va dal 2014 al 2017. Nel primo triennio la presenza di donne tra le rappresentanti del personale docente è molto limitata (2 su 13), mentre le rappresentanti del PTA sono tutte donne, paritaria la rappresentanza degli studenti. Nel secondo triennio considerato le rappresentanti del personale docente aumentano a 5, per ritornare a 3 nel 2017 e, in quest'ultimo caso, solamente le direttrici dei dipartimenti, nessun'altra rappresentante è eletta.

Tabella 7.1 Composizione del Senato Accademico per genere

	Uomini	Donne	Totale
2011-2014	12	7*	19
2014-2017	19	9**	19
2017-20	17	5	19

* valore iniziale, nel triennio una studentessa viene sostituita da uno studente

** valore iniziale, nel triennio tra i rappresentanti del PTA una donna viene sostituita da un uomo

Tabella 7.2 Composizione del Consiglio di Amministrazione per genere

	Uomini	Donne	Totale
2011-2014	8	1	9
2014-2017	4	5*	9
2017-20	4**	5*	19

* valore iniziale, nel triennio una studentessa viene sostituita da uno studente

** valore iniziale, nel triennio un componente uomo sostituisce una donna

Per quanto riguarda il Consiglio di Amministrazione, nel primo triennio considerato la composizione è quasi interamente maschile con la presenza di una sola donna rappresentante del PTA. Nel secondo triennio, la composizione è equilibrata, così come, alla nomina, nel terzo, ma le sostituzioni portano le componenti maschili a 6, il 66% della composizione.

Negli anni considerati si sono avvicinati 2 Rettori che hanno scelto diversi collaboratori. Se analizziamo la composizione per genere dei prorettori, osserviamo che il Rettore Carraro ha scelto 6 uomini, tra cui il prorettore vicario, e 3 donne (didattica, produzioni culturali e rapporti con le istituzioni scientifiche e culturali e coordinamento dei rapporti internazionali), mentre il Rettore Bugliesi ha nominato lo stesso numero di prorettrici, tra cui la vicaria (affari internazionali, didattica e programmazione e valutazione) e di prorettori, rimasto costante anche se si sono avvicinate alcune persone e sono mutate alcune deleghe.

Per quanto riguarda la direzione dei dipartimenti si rileva che nel 2012 i direttori sono 6 e le

direttrici 2. Dal 2014 al 2017 cambiano alcuni direttori, ma il numero delle persone di diverso genere è lo stesso (6 uomini e 2 donne), dal 2017 aumenta di un'unità la presenza femminile alla guida dei dipartimenti.

L'analisi si estende quindi anche agli organi di controllo e di garanzia

La composizione per genere dell'Assemblea dei Rappresentanti degli studenti è riportata in tabella 7.3, la composizione varia negli anni, ma nella maggior parte dei casi è paritaria, nonostante la maggiore presenza di studentesse tra la popolazione.

Tabella 7.3 Composizione dell'assemblea dei rappresentanti degli studenti divisa per genere

Genere	2013	2014	2015	2016	2017
Uomini	17	12	17	16	28
Donne	16	18	20	17	26
Totale	33	30	37	33	54

Il Nucleo di valutazione ha una rappresentanza di genere equilibrata, come si può vedere dalla tabella 7.4

Tabella 7.4 Composizione del nucleo di valutazione per genere

Genere	2012-13	2014-15	2016	2017
Uomini	4	3	3	2
Donne	3	2	2	3

Prevalentemente femminile è la composizione del CUG, come si può evincere da tabella 7.5, mentre il difensore degli studenti è un uomo fino al 2016 e poi è sostituito da una donna, mentre è una donna la consigliera di fiducia. La commissione etica è paritaria alla sua istituzione nel 2017, ma dal 2018 è composta da 3 donne e un uomo.

Tabella 7.5 Composizione del CUG per genere

	2011-2014		2015-2017	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
presidente	0	1	1	0
rappresentanti ateneo	2	2	1	3
rappresentanti sindacali	0	4	0	4
rappresentanti studenti	1	3	0	3



Capitolo 8

Attività e Progetti realizzati, in itinere e programmati

Le questioni e la cultura di genere sono stati per molto tempo estranee alla cultura rappresentata nell'Università, basti ricordare che la prima lista delle parole chiave, utilizzate pochi anni fa per classificare i saperi, conteneva il termine "genere" in limitati casi. Inoltre, solo dopo il 1995 si è iniziato ad analizzare la composizione del personale docente secondo il genere. Nonostante le notevoli modifiche culturali intervenute, le tematiche di genere costituiscono ancora una problematica aperta nel nostro contesto. Se da un lato si rileva un notevole interesse e un'apertura a tali problematiche, dall'altro lato diverse specificità degli insegnamenti, dei progetti di ricerca, seminari e conferenze organizzati da docenti e personale nei diversi dipartimenti e strutture dell'Ateneo che si possano definirsi "gender sensitive" non vengono sufficientemente valorizzate per creare un sistema di competenze trasversale e condivise. Inoltre le politiche per il personale non sempre hanno tenuto, tengono conto delle esigenze differenziate per genere dei soggetti, soprattutto quando ci si rivolge a soggetti di elevata qualificazione (ad es. docenti).

Diverse sono le azioni che l'Ateneo di Ca' Foscari ha messo in atto per promuovere la questione di genere. Alcune specifiche rispetto alla "mission" dell'Università: ricerche, corsi di formazione e insegnamenti; altre in risposta a bisogni organizzativi, familiari e sociali più allargati come una riorganizzazione di servizi e progettualità comprensive.

Riportiamo qui le principali attività reperite, analizzando, talvolta con qualche difficoltà legata alla notevole quantità di dati, le attività delle diverse strutture. Le diverse azioni sono raggruppate in Attività realizzate, Attività in itinere e Attività programmate e divise, per lo più, secondo le tipologie di attività: Didattica, Orientamento, Ricerca, Progetti ed Eventi, con qualche arbitrarietà dovuta alla trasversalità delle attività. Per ogni attività si sono inseriti i costi, anche se in alcuni casi è stato possibile individuare il costo totale, in altri si è potuto solo stimare perché le attività erano inserite in processi più ampi.

Per la didattica nella maggior parte dei casi gli insegnamenti sono stati tenuti da docenti al di fuori dell'impegno orario previsto, quindi il costo attribuito, virtuale, è quello di un insegnamento a contratto. Le stime valutate sono state inserite in un apposito paragrafo alla fine del capitolo.

Questo lavoro di indagine ci induce a cercare di individuare, per il futuro, indicatori che possano consentire di reperire con ragionevole sicurezza tutte le attività realizzate da uomini e donne (con riferimento ad un affinamento dei dati riguardanti la ricerca con i relativi finanziamenti e analisi dei prodotti), le azioni messe in atto e il loro impatto rispetto al genere.

8.1 Attività Realizzate

Didattica

Corso "Donne, cultura, lavoro e società"

Il corso aveva l'obiettivo di promuovere la cultura di genere e delle pari opportunità nelle istituzioni culturali, sociali e politiche anche al fine di qualificare e aumentare la presenza e la partecipazione delle donne nella vita attiva e di fornire una nuova sensibilità culturale per le tematiche dell'uguaglianza in diversi ambiti sociali e professionali. Lo scopo specifico del corso era quello di diffondere la comprensione delle questioni connesse alla parità e agli stereotipi in vari aspetti della cultura italiana e internazionale, la conoscenza dei principi e delle politiche di pari opportunità e di mainstreaming di genere in una prospettiva multidisciplinare. Il corso interdisciplinare con tali finalità è stato erogato dal 2001 in Ateneo grazie a un finanziamento del FSE, si è modificato nella forma, nella denominazione e nei contenuti nel corso degli anni, fino all'anno accademico 2016-2017. In particolare, dal 2008 al 2013, è stato finanziato dal dipartimento delle pari opportunità per 90 ore di lezione, mentre successivamente il corso è ritornato a erogare un numero di ore adeguato ai 6 crediti con denominazione "donne, cultura, lavoro e società". Si è rivolto a studentesse e studenti di tutti i corsi di laurea, ma anche a personale dipendente degli enti del territorio, costituendo un corso di formazione professionale e di "long life learning".

Il costo stimato della docenza del corso nel 2016 ammonta ad euro 2880

Nel passato va riconosciuto l'apporto e con l'Università di Venezia (2005-2007).

Orientamento in ingresso

I dati relativi alle immatricolazioni hanno sempre evidenziato una segregazione di genere, legata agli stereotipi che spingono le studentesse a prediligere la scelta di insegnamenti umanistici. La necessità di realizzare iniziative di orientamento specifiche nel passato ha determinato la partecipazione dell'Università di Venezia al progetto europeo P.O.N.T.I., coordinato dalla Camera di Commercio e realizzato con la collaborazione di Mediiculture soc.coop. arl e con l'Assessorato alle pari opportunità della provincia di Venezia. Questo progetto ha realizzato una sperimentazione di orientamento di genere, anche con corsi di formazione per insegnanti che può ancora costituire in modello per interventi futuri e ha dato origine a un volume edito da Rosenberg nel 2008, volume inserito tutt'oggi nei syllabus dei corsi di genere dell'Università di Venezia. Autrici: Ivana Padoan, Maria Sangiuliano, Romana Frattini et alii.

Donne e ICT

Il progetto "Donne e ICT" (2014-15) è un progetto finanziato dalla commissione pari opportunità della Regione del Veneto che aveva come scopo quello di ridurre il gender gap nello studio e nelle professioni nell'area delle tecnologie informatiche. Ha coinvolto più di 70 studenti del cor-

so di laurea in Informatica nella realizzazione di materiali utili nelle iniziative di orientamento, in particolare relativamente alle diverse opportunità di percorsi professionali che valorizzano sensibilità e interessi diversificati. Tra i deliverables del progetto va segnalato il cortometraggio "Informatica sarà lei!" realizzato dal regista Marco Zuin che raccoglie le storie "al femminile" di un ventaglio di percorsi di studio e professionali in area ICT.

Il video è disponibile su YouTube all'indirizzo <https://www.youtube.com/watch?v=yDCdAaz23w0>.

Il progetto è stato coordinato dal prof. A. Cortesi del DAIS.

L'ammontare delle risorse gestite nell'ambito di questo progetto sono state pari ad euro 14.754,10.

Linee guida per il Linguaggio di genere

Il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali Comparati si è dotato di un vademecum per riflettere sulla comunicazione di genere e sul ruolo dell'università nella promozione e diffusione di una cultura non discriminatoria attraverso l'uso di un linguaggio che rispetti e conferisca visibilità alle donne che quotidianamente studiano e lavorano nelle proprie sedi.

8.2 Attività in itinere

Didattica

Percorsi Minor

Ca' Foscari ha promosso percorsi "Minor" rivolti a studenti e studentesse iscritti a tutti i corsi di laurea triennale dell'Ateneo. Il Minor è un percorso tematico interdisciplinare, complementare al corso di Laurea, costituito da tre insegnamenti da 6 CFU ciascuno, che permette di arricchire il proprio ambito di formazione prevalente con competenze complementari e trasversali utili anche per il proseguimento degli studi nelle Lauree Magistrali. Superando i tre esami che compongono il Minor, si ottiene un'attestazione del percorso svolto. I Minor con contenuti specifici legati al genere sono i seguenti:

Genere, generi: uguaglianza e parità nella società e nel lavoro

Lo scopo specifico di questo minor è quello di diffondere la comprensione delle questioni connesse al genere, a partire dalla dimensione teorica e culturale, per arrivare agli aspetti concreti della società e della vita quotidiana legate all'educazione, all'istruzione, alla vita familiare e lavorativa, alla partecipazione sociale e politica.

Un approccio multi e interdisciplinare permette di approfondire le questioni legate alle differenze, all'uguaglianza e agli stereotipi in vari aspetti della società e della cultura italiana, europea e internazionale, alla legalità e alla violenza. Vengono inoltre delineate le azioni e le politiche atte a favorire cambiamenti che garantiscano un miglior rapporto tra i differenti generi. Tre insegna-

menti approfondiranno specificatamente alcuni temi, i più importanti saranno affrontati in più esperienze secondo ottiche diverse:

DONNE, ISTRUZIONE, MERCATO DEL LAVORO E PROFESSIONI: analizza le cause delle differenze presenti nel mercato del lavoro, nei livelli di istruzione, nei profili delle competenze, nell'organizzazione familiare e le discriminazioni di genere più frequenti, comprese quelle di retribuzione. Responsabile prof. Agar Brugiavini

GENERE, GENERI, DIRITTI, FORMAZIONE E MANAGEMENT: analizza le differenze di genere e dei generi attraverso i costrutti culturali, sociali e antropologici, le teorizzazioni, le forme sociali e le pratiche educative e formative. Particolare attenzione sarà posta alla violenza di genere. Responsabile prof. Ivana Padoan

PARITA' E PARI OPPORTUNITA': TEORIE E PRASSI: analizza le tematiche dell'eguaglianza in diversi ambiti sociali e professionali; le questioni connesse alla parità, alle pari opportunità, al mainstreaming di genere e alla loro realizzazione verranno approfondite dal punto di vista storico, linguistico, giuridico-istituzionale e socio-economico.; l'analisi delle disuguaglianze di genere verrà esaminata con particolare riferimento all'ambito dei percorsi lavorativi nelle organizzazioni. Responsabili dott. Romana Frattini e prof. Salvatore Russo

Il costo stimato della docenza del corso ammonta ad euro 5400

Donne: storie e culture a confronto

Le donne con il loro pensiero e le loro azioni hanno determinato molti eventi, ma spesso hanno ricevuto un'attenzione insufficiente.

Questo Minor farà conoscere, attraverso la letteratura, molte storie di donne di paesi, contesti sociali, culturali, istituzionali diverse, vissute in un tempo che va dalla Roma antica alla contemporaneità. Consentirà inoltre di capire anche come le donne vengono raccontate: gli stereotipi, i cliché, i luoghi comuni che caratterizzano tanti ritratti letterari femminili ci permettono di riscoprire, in controluce, il vero profilo di molte protagoniste della nostra storia e, attraverso le loro vicende, di comprendere meglio il nostro tempo.

Attraverso il contributo di diverse docenti dell'Ateneo, si studieranno le donne raccontate dalla letteratura classica (sede in cui si definiscono i modelli di comportamento e gli antimodelli), le donne protagoniste della letteratura italiana contemporanea (l'esperienza che è più vicina a noi e che recepisce gli stimoli del nostro tempo), le donne nella cultura latinoamericana (donne nella letteratura e donne scrittrici), nell'Islam (donne nella letteratura religiosa e nel diritto islamico) e nella Cina (donne e letteratura tra età tardo imperiale e rivoluzione).

Il costo stimato della docenza del corso nel 2016 ammonta ad euro 5400

Insegnamenti

Storia delle donne

L'insegnamento ha l'obiettivo di far acquisire la conoscenza delle categorie, dei nodi teorici, delle principali tendenze storiografiche della storia delle donne e della storia di genere. Si tiene da molti anni nell'Ateneo, è stato erogato da diverse docenti e rivolto in particolare alle studen-

tesse a agli studenti dei corsi di storia, di filologia e di servizi sociali che acquisiscono 6 crediti. Attualmente è tenuto dalla professoressa Adelisa Malena per i corsi di laurea magistrale.

Il costo stimato della docenza del corso nel 2016 ammonta ad euro 1800

Generi e formazione

Dall'anno accademico 2015-16 è stato istituito nell'ambito delle scienze sociali, nella Magistrale di Lavoro, cittadinanza sociale e interculturalità l'insegnamento di Generi e formazione. L'insegnamento propone una lettura plurale della dinamica di genere, storicizza le differenze, ne coglie gli aspetti epistemici, la complessità teorica, pratica e sociale delle rappresentazioni proponendo buone prassi in ordine all'educazione, alla socializzazione, al lavoro alla vita istituzionale.

Il costo stimato della docenza del corso nel 2016 ammonta ad euro 1800.

Letteratura e migrazioni in Italia

L'insegnamento indaga il nesso tra letteratura italiana contemporanea e migrazioni a partire da letture e riflessioni intorno alla produzione letteraria di autrici e autori d'origine non italiana. Al termine del corso lo studente avrà acquisito una conoscenza di base dei principali autori della migrazione in Italia e sviluppato interesse e curiosità nei confronti delle sollecitazioni che la letteratura italiana contemporanea sta vivendo a seguito dei movimenti migratori.

E' rivolto a tutti coloro che hanno interesse e la curiosità nei confronti delle sollecitazioni che la letteratura italiana contemporanea sta vivendo a seguito dei movimenti migratori.

Si articola in 5 unità didattiche: Anni Novanta: le prime pubblicazioni ad opera di immigrati, la voce delle donne, il dibattito teorico: definizioni, nodi, prospettive, la "letteratura della migrazione" per bambini e ragazzi, al di là della migrazione.

Responsabile è la dott.ssa Silvia Camilotti, collaboratrice dell'Archivio Scritture Scrittrici Migranti.

L'ammontare delle risorse dedicate all'organizzazione del corso è stato pari ad euro 27.700.

https://learn.eduopen.org/eduopen/course_details.php?courseid=253

Letteratura italiana contemporanea sp. - Laboratorio sulla scrittura delle donne

Il corso con un obiettivo culturale è tenuto nel secondo semestre per studenti e studentesse del corso di Filologia e letteratura italiana dell'anno accademico 2017-2018 da una Adjunct Professor, Tatiana Crivelli.

L'insegnamento è stato finanziato con il budget per gli adjunct professor, 10.000 euro.

MOOCS

Linguaggio, identità di genere e lingua italiana

Il corso si prefigge di sviluppare la riflessione consapevole sulla relazione tra lingua e identità con riferimento al genere. Le ricadute pratiche riguardano la capacità di applicare le conoscenze per mettere in atto strategie comunicative che facciano emergere la presenza delle donne in tutti gli ambiti dell'interazione sociale e del discorso culturale.

Il corso è articolato in cinque unità didattiche, ciascuna delle quali tratta un aspetto importante

dell'interazione tra lingua e società con riferimento al genere. L'intento è di sollevare questioni non ancora completamente affrontate in Italia e allo stesso tempo offrire una competenza linguistica di base per affrontare temi che sono spesso oggetto di discussione in ambito sociologico, psicologico, o politico: le parole contano, simmetrie di forma - asimmetrie di uso, dire donna senza danno, comprendere le resistenze, dalla teoria alla pratica. Le unità didattiche consistono in 40-50 minuti di video-lezioni e in un test a risposta multipla di 10 domande sui contenuti della lezione, ogni settimana sarà possibile confrontarsi in un forum.

Il corso si rivolge a tutti/le potenziali interessati/e, in particolare a chi utilizza la lingua italiana per professione amministrativa, per attività di studio, di docenza. A chi si interessa della relazione tra la natura biologica del linguaggio e la linguistica formale e la natura sociale e comunicativa del linguaggio in particolare per quanto riguarda la lingua italiana di oggi. Questo MOOC infatti è stato utilizzato per la formazione del personale dell'Università di Ca' Foscari e di Pisa. Il corso è stato realizzato dalla professoressa Giuliana Giusti e ha visto un impiego di risorse pari ad euro 19.900.

<https://learn.eduopen.org/course/view.php?id=113>

Master in genders study and social change

Il Master in Gender studies and social change propone una lettura dei generi nel mondo culturale e sociale, nelle azioni e nei rapporti di potere. L'interazione sociale tra i sessi è un aspetto centrale di tutte le società ed è quindi un focus di ricerca di vitale importanza per le scienze sociali, umane, economiche, tecniche e artistiche.

Il percorso formativo combina elementi teorici di livello universitario, testimonianze di chi opera all'interno delle organizzazioni, negli ambiti educativi e sociali e best practices. La partecipazione a project work costituisce parte integrante del percorso didattico: si partirà dalla messa a fuoco di un'idea-progetto, per poi passare alla sua elaborazione in termini di compiti, obiettivi e risorse necessarie alla sua realizzazione, per concludere con la valutazione del suo impatto.

In linea con questo obiettivo, ai partecipanti viene richiesto oltre allo studio delle tematiche relative di attivare ricerche mirate per esplorare questioni di genere, di mobilitare le metodologie di varie discipline e di costruire percorsi di formazione e servizi destinati ai diversi contesti e alle diverse problematiche che le tematiche dei diversi generi mettono in campo.

Direttrice Ivana Padoan

Orientamento in uscita

Progetto "Donne & Impresa"

A novembre 2015 il Servizio Placement ha avviato il progetto "Donne & Impresa" che si proponeva la diffusione e sensibilizzazione della cultura di impresa al femminile e la riflessione sul ruolo e sulle competenze delle donne nel mondo del lavoro.

Sono stati organizzati in totale 7 workshop dal novembre 2015 ad aprile 2017 di cui nel 2015 n.

1 appuntamento, nel 2016 n. 4 appuntamenti e nel 2017 n. 3 appuntamenti che hanno coinvolto in totale ben 22 relatrici (nel 2015 n. 3 relatrici; nel 2016 n. 12 relatrici; nel 2017 n. 7 relatrici) che con la loro testimonianza hanno permesso ai partecipanti (circa 600, prevalentemente donne), una riflessione sulle competenze e le opportunità e/o criticità che oggi il mondo del lavoro riserva alla componente femminile delle giovani generazioni. Il costo medio è stato pari a euro 200 per ogni relatrice.

Ricerca

I progetti di ricerca del personale di Ca' Foscari sono molti con diverso rilievo, partecipazione e con diversi costi. Nell'impossibilità di rendere conto di tutti quelli che hanno obiettivi con attenzione alle differenze di genere, in questa sede vengono riportati solo i progetti con finanziamento europeo.

EQUAL-IST

Il Progetto EQUAL-IST (2016-2019) è un progetto Horizon2020 che ha l'obiettivo di sostenere processi di cambiamento strutturale per l'uguaglianza di genere in 7 Facoltà -Dipartimenti di Informatica e Sistemi e Tecnologie dell'Informazione in Finlandia, Germania, Italia, Lituania, Portogallo, Ucraina. Le Università partner hanno percorso una prima fase di analisi e audit interno finalizzato a fotografare l'esistente e valutare in che misura diseguaglianze/stereotipi di genere siano presenti a livello di gestione delle risorse umane e organizzazione del lavoro, processi decisionali, ma anche ricerca, servizi agli studenti e comunicazione istituzionale. I dati raccolti sono stati oggetto di un confronto interno aperto a personale accademico e amministrativo e agli studenti, attraverso l'uso di una piattaforma di crowdsourcing che servirà a co-progettare Piani di Azione per l'Uguaglianza di Genere in ognuna delle istituzioni coinvolte. I Piani d'Azione comprenderanno diversi interventi che saranno testati e monitorati nei singoli contesti fino alla chiusura del progetto. Attività di disseminazione e networking con altre Università in Europa, di sinergia con Euraxess- HRS4R e di elaborazione di scenari di sostenibilità per i Piani di Azione sull'Uguaglianza di Genere completano il progetto.

L'unità di Ca' Foscari è coordinata dal prof. A.Cortesi del DAIS, e vede la collaborazione della dott.ssa Maria Sangiuliano, della prof.ssa Ivana Padoan, della dott.ssa Romana Frattini e della dott.ssa Marta Simeoni.

Relativamente al budget gestito nell'ambito del progetto esso è stato pari ad euro 289.850 proveniente interamente dalla Commissione Europea. Il progetto ha finanziato un assegno di ricerca, Piani per l'uguaglianza di genere in istituzioni di ricerca in scienze e tecnologie informatiche.

Families_Share

Il progetto families share si occupa delle attività di conciliazione, al fine di supportare le famiglie, con particolare riferimento a quelle a basso reddito, nelle pratiche di time sharing per le loro attività di childcare, genitorialità, dopo-scuola e tempo libero offrendo loro soluzioni bottom-up e una piattaforma co-progettata, attraverso l'attivazione di sette City Labs in sette diverse città europee. A tal fine, il progetto si baserà su pratiche correnti già attive a livello di quartiere che stanno sfruttando il mutuo soccorso e il sostegno tra famiglie, come le banche del tempo, le social streets e le reti auto-organizzate dei genitori, cercando di sfruttare il potenziale delle reti ICT e delle tecnologie mobili per accrescere l'efficacia degli approcci partecipativi dal basso. Il progetto interdipartimentale è coordinato dal professor Agostino Cortesi e con la collaborazione dei professori Mattia Casula e Francesca Campomori. Ulteriori informazioni nel sito <http://www.families-share.eu>

Costo totale progetto: 1.621.977,50 €

Contributo UNIVE: 215.952,50 €

DomEQUAL

La dimensione globalizzata del lavoro domestico e di cura retribuito coinvolge oggi circa 43 milioni di donne, per la maggioranza originarie del sud del mondo e che spesso subiscono alti livelli di sfruttamento e discriminazione. Il progetto "DomEQUAL: A Global Approach to Paid Domestic Work and Social Inequalities", finanziato dall'ERC Starting Grant, si prefigge di indagare le condizioni delle lavoratrici domestiche in 9 diversi contesti nazionali concentrandosi sulle pratiche agite dalle stesse lavoratrici per ottenere maggiori diritti e visibilità. Fra il 2016 e il 2020, la Prof.ssa Sabrina Marchetti, Principal Investigator del progetto, coordinerà un team tutto "al femminile": le ricercatrici con sede a Venezia Daniela Cherubini, Anna Di Bartolomeo, Giulia Garofalo Geymonat e Vincenza Perilli, assieme a nove country-expert nel mondo (Beatrice Busi in Italia, Silvina Monteros Obelar in Spagna, Marlene Seiffarth in Germania, Maria Fernanda Cepeda Anaya in Colombia, Maria Gabriela Alvaredo Pérez in Ecuador, Thays Almeida Monticeli in Brasile, Pei Chieh Hsu a Taiwan, Madhurima Das in India e Verna Dinah Q. Viajar nelle Filippine) e infine la grafica Myrssini Antoniou ad Atene. Finora, momenti privilegiati di questo percorso sono stati i tre simposi internazionali organizzati a Ca' Foscari tra il 2017 e il 2018, i nove workshop con ricercatrici e attiviste che si sono svolti nei diversi paesi oggetto dell'indagine, diversi guest seminars e un'importante attività di disseminazione perseguita anche attraverso la partecipazione delle ricercatrici coinvolte nel progetto a conferenze internazionali e a pubblicazioni scientifiche e divulgative sul tema. Per maggiori dettagli si rinvia a: <https://domequal.eu/>

Costo totale del progetto: 1.199.976



Progetti per il personale

Carriere studenti “alias”

Al fine di garantire alle studentesse e agli studenti in transizione di genere di potere vivere in un ambiente di studio sereno, attento alla tutela della *privacy* e della dignità dell'individuo, è stata inserita nel Regolamento Carriere studenti, approvato nel 2017, la possibilità per studenti che abbiano avviato un percorso di transizione di genere di richiedere l'assegnazione di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile. Si tratta d'una modifica della carriera reale, a seguito della stipula d'un Accordo confidenziale che ha la finalità d'individuare specifiche figure di riferimento per la gestione del procedimento e garantire la necessaria riservatezza. Attivando la carriera alias lo studente riceve un tesserino di riconoscimento indicante la matricola, il cognome e il nome scelto, utilizzabile solo all'interno dell'Università, e può utilizzare alcune funzioni del sistema gestionale studenti con l'identità alias.

Prima dell'introduzione di questa figura ad opera del Senato accademico nel 2017, l'Ateneo riconosceva comunque informalmente lo studente alias, dotandolo di tesserino di riconoscimento e attivando nel sistema gestionale una identità alias.

Oggi la figura è formalmente riconosciuta attraverso la deliberazione degli Organi accademici. L'attivazione della carriera avviene previa presentazione di idonea documentazione amministrativa e medico – diagnostica del percorso intrapreso e prevede la stipula di un Accordo confidenziale tra le parti.

Lo/la studente accede alle sedi di Ateneo utilizzando un tesserino dove è riportata l'identità di transizione, e allo stesso modo accede ad alcuni dei servizi telematici (ad esempio, l'iscrizione agli appelli d'esame, la compilazione del piano di studio etc) utilizzando la carriera alias.

Lo/la studente può contare su specifiche figure di riferimento per ogni particolare esigenza legata alla sua carriera amministrativa.

Modifica del sito web di ateneo

Dal 2017 nelle pagine web dell'Ateneo tutti i ruoli del personale sono declinati secondo il genere della persona, ad esempio accanto al nome di una donna con il ruolo di prima fascia è scritto “professoressa ordinaria”.

Progetto “Audit Famiglia&Lavoro”

L'Università Ca' Foscari ha intrapreso nel mese di luglio del 2015 un percorso di Audit finalizzato al conseguimento di una certificazione di qualità rivolta alle organizzazioni pubbliche e private che desiderano orientare i propri processi organizzativi in funzione delle esigenze di conciliazione vita-famiglia-lavoro dei loro dipendenti. Si tratta dell'Audit “Famiglia&Lavoro”. Il percorso per il conseguimento della certificazione ha avuto come target tutto il personale tecnico e amministrativo dell'Università Ca' Foscari. Il processo di audit è stato caratterizzato da un innovativo approccio bottom-up: il protocollo di certificazione prevedeva infatti che fossero gli stessi dipendenti, attraverso un'analisi interna delle politiche già esistenti, a proporre obiettivi

ed azioni di miglioramento della conciliazione vita-lavoro. Nel mese di luglio del 2015 è stato costituito pertanto un gruppo di lavoro affiancato, nelle varie ed articolate fasi del processo da un Auditor certificato esterno, composto da n. 10 componenti appartenenti al personale tecnico-amministrativo rappresentativi sia rispetto ai ruoli organizzativi ricoperti che alla professionalità posseduta. Tra i membri del gruppo figuravano anche un rappresentante del Comitato Unico di Garanzia e del Presidio di Qualità dell'Ateneo.

L'Auditor esterno ha avuto il compito di far riflettere sulle prassi già presenti in Ateneo che facilitano, o potrebbero facilitare, la conciliazione famiglia e lavoro, di suggerire le opportune misure di promozione di pratiche di successo e di seguire i passaggi previsti dal percorso di certificazione. Gli altri attori coinvolti sono stati la Direzione Generale, la Direzione del Personale e il vertice Politico, attraverso la figura della Delegata del Rettore per la valorizzazione del personale e attuazione del Codice Etico.

I lavori per il conseguimento della certificazione si sono svolti a decorrere dal 9 settembre 2015 e si sono conclusi il 9 dicembre 2015. Il processo si è articolato nelle seguenti fasi, definite puntualmente dal protocollo di Audit previsto dalla Regione del Veneto:

- Il colloquio di orientamento strategico tra la Delegata del Rettore per la valorizzazione del Personale e attuazione del Codice Etico, il Direttore Generale, la Dirigente dell'Area risorse Umane e l'Auditor con cui prende avvio ufficialmente l'Audit si è svolto il 9 settembre 2015;
- Tra il mese di settembre e il mese di novembre si sono svolti, a cadenza bisettimanale, i Workshop operativi del Gruppo di Lavoro, durante i quali sono state analizzate le politiche del personale dell'Ateneo secondo le otto dimensioni previste dall'Audit al fine di individuare gli elementi critici e le possibili misure di miglioramento della conciliabilità famiglia-lavoro;
- Durante il Workshop finale, sempre a cura del Gruppo di lavoro, è stata definita una proposta di Piano triennale di Attuazione con le possibili azioni e soluzioni individuate nelle precedenti sessioni di lavoro.
- Il Piano di Attuazione è stato sottoscritto dal Direttore Generale ed inviato entro dicembre 2015 alla Commissione Auditrat, l'organo regionale incaricato di valutare l'intero processo e il Piano di Attuazione e di ammettere o meno le Aziende/Enti alla certificazione.
- Dopo un anno di attesa, in data 29 dicembre 2016, l'Università Ca' Foscari ha ottenuto da parte della Regione del Veneto la Certificazione per l'Audit famiglia & Lavoro che attesta il percorso effettuato e approva il piano di miglioramento sui temi della conciliabilità vita famiglia-lavoro.

La scelta di avviare il percorso di Audit Famiglia & Lavoro ha risposto alla necessità di individuare le sinergie che derivano dalla messa in rete all'interno dell'Ateneo di tutti gli strumenti utili alla valorizzazione delle risorse umane, di migliorare il benessere lavorativo e organizzativo, di migliorare le relazioni interpersonali attraverso una diffusione più capillare di procedure trasparenti e condivise, di sviluppare una cultura della famiglia che possa contribuire ad indirizzare l'allocatione delle risorse economiche in maniera coerente alle necessità del personale creando un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione tradizionali ed

integrando questi ultimi con strumenti alternativi che prevedano delle agevolazioni ai dipendenti in termini di utilità.

Il Piano triennale di attuazione rappresenta un impegno importante dell'Ateneo non solo nell'implementazione di azioni e misure che facilitino concretamente la conciliazione vita-lavoro del personale, ma anche nello sviluppo di una cultura organizzativa orientata alla conciliazione attraverso le azioni di un management attento e sensibile ai bisogni del personale.

I principali campi di azione sui quali si è deciso di proporre gli interventi più significativi, seppur con intensità differente nelle diverse misure, sono quelli relativi ai processi di lavoro, ai luoghi di lavoro, all'informazione e comunicazione, alla cultura dirigenziale e sviluppo del personale. In tema di orario di lavoro sono infatti già in essere diverse misure che facilitano la conciliazione vita e lavoro (orario di entrata e uscita flessibile, banca delle ore, debito orario, domande di part-time presentate in diverse finestre temporale nell'anno). Tra gli interventi previsti dal piano si possono citare il piano di potenziamento del telelavoro tradizionale accanto all'introduzione ed alla sperimentazione di nuove ed innovative modalità di organizzazione del lavoro quali il coworking e lo smart working, la revisione delle regole che disciplinano il part-time, il miglioramento delle competenze gestionali, relazionali e organizzative in ottica family friendly, l'aumento delle possibilità di accesso a beni e servizi mediante la stipula di convenzioni, quali per esempio l'introduzione di una polizza sanitaria integrativa con costi a parziale o totale carico dell'Ateneo.

Il telelavoro

L'Università Ca' Foscari si era già dotata di un regolamento sul telelavoro per il personale tecnico-amministrativo a febbraio del 2004. Il regolamento prevedeva l'emanazione di un bando annuale per un totale di ore corrispondenti a coprire le richieste di accedere al telelavoro per circa il 4% del personale in servizio.

Nel marzo 2016 è stato approvato un nuovo regolamento sul telelavoro, che ha potenziato il ricorso a questa diversa organizzazione del lavoro in linee con gli obiettivi previsti dal Piano Strategico dell'Ateneo. Accanto al telelavoro tradizionale sono state introdotte forme innovative e più destrutturate di lavoro da remoto in modalità smart, più flessibili, in particolare in termini di orari e di sede. Le nuove misure proposte fanno leva su un utilizzo delle possibilità offerte dalle moderne tecnologie I.T.C. e dagli strumenti di lavoro collaborativi in una prospettiva caratterizzata da una cultura organizzativa e manageriale ulteriormente basata sulla fiducia, sulla responsabilità dei lavoratori e sull'orientamento al risultato del lavoro. Accanto al telelavoro più tradizionale acquisito su base annuale, già previsto in precedenza e che intercetta prioritariamente le situazioni di disabilità e lo stato di salute del dipendente e della sua famiglia, sono state introdotte due forme di telelavoro più flessibili e innovative:

- un telelavoro breve o "smart" che rappresenta una modalità che più si avvicina al concetto innovativo di smart-working, in cui si dà la possibilità al lavoratore di potere svolgere la propria attività da remoto, senza vincoli d'orario e con una distribuzione giornaliera più libera

delle attività, al sussistere di particolari situazioni di disagio momentaneo e imprevedibile che renderebbero complicata la presenza del lavoratore nella sede di lavoro. In questa situazione, maggiore importanza sarà quindi data al raggiungimento degli obiettivi di breve durata e alla continuità delle attività;

- un telelavoro misto, di durata semestrale, che intercetta prioritariamente le esigenze di conciliazione vita-lavoro legate in particolare all'ottimizzazione dell'organizzazione familiare determinate in prevalenza dalla presenza di minori all'interno del nucleo familiare e che consente al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa in più di una postazione (da casa, da altre sedi o dall'ufficio).

Altri interventi migliorativi hanno interessato le ore annuali disponibili per il telelavoro, i criteri di priorità per la formulazione delle graduatorie dei richiedenti, la disciplina dei rimborsi spese e i tempi per l'attivazione di una postazione di telelavoro come in dettaglio indicato di seguito. E' stata elevata dal 4% al 12% la percentuale totale delle ore disponibili in telelavoro (calcolate in un monte ore totale determinato sulla base del numero di personale tecnico-amministrativo in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente e reso noto all'inizio di ogni anno). Sono state poi ampliate e diversificate le finestre di accesso al telelavoro, prevedendo un bando annuale e due bandi semestrali che consentono al personale di potere "applicare" a intervalli di tempo più ravvicinati nel corso dell'anno.

Sono stati revisionati i criteri di priorità, regolati in un ordine reso coerente con le finalità sottese al tipo di telelavoro. Tra le priorità è stato valorizzato anche il "peso" dell'organizzazione familiare in relazione al numero di figli a carico d'età inferiore ai dodici anni e delle difficoltà delle famiglie mononucleari.

E' stato previsto che il lavoratore in part-time possa accedere al telelavoro previa opzione per il rientro a tempo pieno limitatamente al periodo di svolgimento del progetto di telelavoro.

E' stata introdotta la possibilità per il lavoratore di distribuire liberamente le ore di lavoro nell'arco dell'intera giornata (al massimo 9 ore) fatte salve le fasce di reperibilità telematica che sono differenziate per tipologia di telelavoro. L'introduzione di questa modifica risponde all'esigenza di creare l'humus per una diversa cultura organizzativa e manageriale ulteriormente basata sulla fiducia, sulla responsabilità e sull'orientamento al risultato;

Sono state semplificate le modalità di rimborso dei costi sostenuti direttamente dal dipendente inerenti il telelavoro anche al fine di accelerarne il processo, attraverso il riconoscimento di un rimborso forfetario per i consumi energetici e l'attuazione di una policy di Ateneo omogenea rispetto alle modalità di collegamento telematico.

Nel corso del 2016, attraverso uno sforzo organizzativo che ha coinvolto tutte le strutture dell'Ateneo, il nuovo regolamento è stato per la prima volta applicato, attraverso l'emanazione dei tre bandi previsti. Ad un anno di distanza è quindi possibile fare un primo bilancio quantitativo, in attesa che il monitoraggio dell'efficacia percepita dal personale che usufruisce del telelavoro e dalle persone responsabili di Ufficio da effettuarsi attraverso un questionario, accerti e confermi le positive ricadute dell'azione intrapresa ovvero evidenzi la necessità di introdurre eventuali

interventi correttivi.

I risultati della nuova politica sul telelavoro sono riportati nel capitolo relativo al personale tecnico-amministrativo (tabella 5.6) che evidenzia come nel 2016 abbiano usufruito del telelavoro n. 62 unità di personale, di cui 51 lavoratrici e 11 lavoratori, con una percentuale di incidenza sul totale dei dipendenti in servizio del 10,88%. Il monte ore complessivamente erogato è stato di 45.173 ore. Analizzando le motivazioni alle richieste di telelavoro emerge che il 54,84% è legato ad esigenze di cura dei figli sotto i 12 anni e per il 32,26% la motivazione è da ricercare in motivi di salute del dipendente o per l'assistenza a familiari non autosufficienti.

Per quanto riguarda le risorse dedicate al progetto, nel corso del 2016 sono state pari ad euro 45.103, destinate a finanziare il rimborso forfettario dei costi sostenuti direttamente dal personale che ha fruito del telelavoro.

Summer Work-Life-Balance - Iniziative di conciliazione vita privata vita lavorativa per il periodo estivo

Sviluppando ulteriormente le politiche di promozione della conciliazione famiglia – lavoro il nostro Ateneo ha proposto, a decorrere dall'estate 2017, due importanti iniziative a supporto della genitorialità e delle esigenze di cura di parenti o affini, volte a facilitare l'organizzazione familiare durante il periodo estivo.

Tali iniziative, inizialmente avviate in via sperimentale, sono state rivolte al personale in servizio a tempo indeterminato e determinato con figli di età fino a 13 anni compiuti oppure che assistono parenti o affini entro il secondo grado o conviventi con grave handicap o in situazione di gravità psicofisica, accertata ai sensi della legge 104/92 oppure certificata da struttura pubblica competente, consistono nell'applicare ulteriori flessibilità in due diversi ambiti:

- forme di flessibilità oraria estiva
- Il telelavoro estivo

Di seguito sono specificati i dettagli delle due iniziative.

1. Flessibilità oraria estiva

L'iniziativa prevede la possibilità di articolare in modo flessibile, per il periodo di sperimentazione fissato dal 01/07/2017 al 30/09/2017, la presenza in servizio, senza vincoli di orario giornaliero e oltre la flessibilità di 1 ora giornaliera già prevista dal vigente Regolamento sull'orario di lavoro, con il solo obbligo di effettuare 36 ore settimanali medie nell'arco del trimestre.

Può accedere a tale forma il p.t.a. con figli di età fino ai 13 anni compiuti o che assiste parenti o affini entro il secondo grado o conviventi con grave handicap oppure in situazione di gravità psicofisica non accertata ai sensi della legge 104/92, ma certificata da struttura pubblica competente, in servizio a tempo indeterminato a tempo pieno e in servizio a tempo determinato a tempo pieno con scadenza di contratto successiva al 30/09/2017.

La richiesta di accedere all'iniziativa, in cui deve essere indicata dettagliatamente l'articolazione della presenza in servizio prevista per il trimestre, deve essere autorizzata dal responsabile di struttura (dirigente, segretario di dipartimento/centro/scuola), che provvede a verificarne la

compatibilità con i carichi di lavoro dell'ufficio e con l'esigenza di garantire la funzionalità dei servizi all'utenza, il rispetto delle scadenze previste per le attività della struttura di appartenenza ed il rispetto del piano ferie già programmato per l'ufficio. In particolare la flessibilità estiva non può comportare la necessità di effettuare lavoro straordinario per gli altri colleghi dell'ufficio.

2. Telelavoro estivo

L'iniziativa ha previsto la possibilità di attivare, per il periodo di sperimentazione fissato, in prima applicazione, dal 01/07/2017 al 30/09/2017, contratti di telelavoro breve di durata massima trimestrale attingendo dal monte ore annuale previsto per il telelavoro smart nei limiti di 5.000 ore complessivamente destinate a questo intervento.

Può accedere a tale istituto il pta con figli di età fino ai 13 anni compiuti o che assiste parenti o affini entro il secondo grado o conviventi con grave handicap oppure in situazione di gravità psicofisica non accertata ai sensi della legge 104/92, ma certificata da struttura pubblica competente, in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato con scadenza di contratto successiva al 30/09/2017 e non titolare di contratti ancora attivi di telelavoro annuale o semestrale.

Per il personale in servizio a tempo parziale è previsto l'obbligo di rientrare in servizio a tempo pieno durante il periodo di svolgimento del telelavoro estivo.

La richiesta deve essere autorizzata dal responsabile di struttura (dirigente, segretario di dipartimento/centro/scuola) che provvederà a verificarne la compatibilità con la funzionalità dei servizi all'utenza, l'alternanza nel presidio dell'ufficio nonché il rispetto del piano ferie già programmato. In particolare l'attivazione del telelavoro estivo non può comportare maggiori obblighi di presenza per gli altri colleghi dell'ufficio.

Il telelavoro può essere fruito nel limite massimo di 3 giorni a settimana e per un monte ore settimanale massimo di 24 ore. In alternativa è ammessa una fruizione mista giornaliera (lavoro in sede / telelavoro); in tal caso va assicurata la presenza in servizio per almeno metà dell'orario giornaliero depositato.

Durante il servizio in telelavoro va garantita una fascia di reperibilità non inferiore a metà dell'orario di servizio previsto.

Le attività svolte devono essere rendicontate con le stesse modalità previste per le altre forme di telelavoro.

Risultati della sperimentazione

Nella tabella che segue sono indicati i risultati della sperimentazione dell'iniziativa che ha riscontrato un buon interesse:

Tabella 8.1 Partecipazione Summer Work-Life Balance

	Domande pervenute		Domande accolte	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
telelavoro estivo 2017	1	15	1	15
flessibilità oraria 2017	0	4	0	4

Pertanto, visto il buon esito della sperimentazione tale azione viene riproposta annualmente.



Progetto: Lo spazio di “coworking”

Il progetto coordinato dall'Area Risorse Umane e realizzato grazie alla collaborazione con l'Area Servizi Immobiliari ed Acquisti, l'Area Servizi Informatici e Telecomunicazione e il Dipartimento di Scienze Molecolari e Nanosistemi, che ha gentilmente messo a disposizione uno spazio dedicato presso la sede di Via Torino, si inserisce nelle azioni che l'Ateneo sta realizzando a favore del personale nell'ambito dell'Audit Famiglia&Lavoro con l'obiettivo di perseguire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di rispondere in maniera concreta ai disagi che la frammentazione logistica delle strutture dell'Ateneo all'interno di una città articolata come Venezia può a volte comportare.

In considerazione della ridotta disponibilità di spazi liberi disponibili presso la sede di Ca' Foscari, è stato necessario un intervento edilizio per l'allestimento di un acquario presso l'atrio adiacente gli Uffici dell'Area ricerca i cui lavori sono terminati alla fine del mese di settembre 2017.

Le aree di coworking sono spazi dedicati e attrezzati dove il personale che per esigenze di servizio si trova temporaneamente in una sede diversa da quella di afferenza può svolgere la propria attività lavorativa, ottimizzando i tempi di permanenza fuori sede (ad esempio, i tempi di attesa prima di una riunione o l'intervallo tra due incontri), ma anche con l'opportunità di incontrare colleghi di altre strutture, di scambiare esperienze e di confrontarsi su tematiche comuni.

In via sperimentale sono stati attivati due spazi di coworking cui può accedere Tutto il personale docente, ricercatore, dirigente, personale tecnico amministrativo e CEL dell'Ateneo:

1. Presso la **sede di Ca' Foscari**, terzo piano, nell'area antistante l'Area Ricerca: in questo spazio sono disponibili quattro postazioni, due fornite di pc e due libere, nelle quali possono essere utilizzati pc portatili personali.
2. Presso la **sede di Via Torino**, edificio Alfa, quinto piano presso il DSMN: in questo spazio sono disponibili due postazioni fornite di pc.

Le postazioni sono utilizzabili previa prenotazione, da effettuarsi tramite la procedura disponibile nell'area riservata del sito, nella sezione “Spazi in Ateneo”.

Ogni postazione è prenotabile per slot di un'ora ciascuno, cumulabili.

La prenotazione delle postazioni disponibili può essere effettuata anche nel giorno stesso; entro la giornata di utilizzo è possibile inoltre cancellare le prenotazioni già effettuate, qualora ne venga meno l'esigenza, così da rendere disponibili le postazioni per altri utenti.

L'accesso ai pc in dotazione alle postazioni avviene come “Utente senza password”. Tale modalità consente l'utilizzo della suite Microsoft e di Acrobat.

Per l'accesso alla rete internet o l'utilizzo della posta elettronica si deve lanciare Cisco VPN inserendo le credenziali utilizzate per l'accesso alla posta elettronica di Ateneo.

Per gli utenti che dispongono di VDI (macchina virtuale) è possibile accedere alla propria postazione virtuale lanciando prima Cisco VPN e poi il client Horizon.

Gli utenti che utilizzano il proprio pc portatile possono accedere alla rete internet tramite il wifi di Ateneo.

L'utilizzo del servizio da parte del personale sarà monitorato tramite la procedura informatizzata di prenotazione.

Le risorse impiegate per la realizzazione del progetto hanno finanziato l'allestimento degli spazi dedicati al servizio di coworking per un ammontare pari a circa 8.500 euro.

Eventi: bimbi e bimbe in Ateneo

Nell'ambito delle iniziative previste dal piano attuativo della certificazione “*Audit famigliaelavoro*”, finalizzata a sostenere politiche di conciliazione vita-lavoro, l'Ateneo ha aderito all'iniziativa nazionale *Bimbi in ufficio con mamma e papà* promossa dal Corriere della Sera in collaborazione con La Stampa, con il patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche della Famiglia, a cui hanno aderito molte pubbliche amministrazioni, imprese e associazioni su scala nazionale.

La prima giornata è stata organizzata il 6 giugno 2017 dall'Area risorse Umane in collaborazione con il Servizio Attività Culturali ed era rivolta a figli e figlie di dipendenti e collaboratori dell'Ateneo (di età compresa tra i sei e i dodici anni). Il programma prevedeva una visita alle strutture e agli uffici dell'ateneo, aperti ai figli e alle figlie dei dipendenti che hanno potuto visitare l'ambiente di lavoro del proprio genitore e curiosare tra computer e scrivanie. I bambini quindi sono stati poi accolti nel cortile di Ca' Foscari dal Rettore, Michele Bugliesi che si è intrattenuto con loro e ha fatto loro visitare le Sale del Rettorato, il suo studio e ammirare l'impareggiabile vista dal balcone di Ca' Foscari. I circa cinquanta bambini con i loro genitori hanno poi fatto un Ca' Foscari Tour speciale, cioè una visita guidata pensata appositamente per loro attraverso le sale più belle della sede centrale. Cantiere Teatro Ca' Foscari con gli studenti dell'Ateneo ha poi intrattenuto i bambini tra hip e hop e percussioni in un lungo serpentone che si è snodato all'interno del cortile principale.

Visibilmente soddisfatti, sia i bambini che i genitori hanno poi festeggiato con una merenda tutti insieme.

Visto il successo dell'iniziativa, si è deciso di riproporla, stabilmente, almeno una volta l'anno.

Costo prima edizione 1300 euro

Indagine sul clima e sul benessere organizzativo

Nell'intento di migliorare la qualità della vita lavorativa e il sistema di relazioni interne, la Direzione Generale dell'Ateneo ha ritenuto di svolgere, nella maniera più aggiornata e scientificamente fondata, un'indagine sul clima organizzativo svoltasi tra giugno e luglio 2018.

L'obiettivo dell'indagine era rilevare in modo sistematico e strutturato le percezioni del personale tecnico e amministrativo rispetto al rapporto con l'attività lavorativa, con l'ambiente sociale, con la leadership e con l'organizzazione, per identificare gli aspetti che incidono maggiormente sul benessere e sulla motivazione del personale. Il progetto è stato supportato da un team di esperti psicologi del lavoro, specializzato in indagini sul clima organizzativo, dell'Università Sapienza di Roma.

L'adesione all'indagine da parte del personale si è rivelata molto alta. I risultati dell'indagine sono stati presentati e condivisi col personale in appositi incontri.

L'identificazione delle aree di forza e dei punti di attenzione è stata utile per la messa a punto di ulteriori azioni e di progetti di miglioramento organizzativo.

Progetto: “Smart working”

Al fine di proseguire e ampliare le iniziative a favore del benessere del personale e della conciliazione tra vita personale e lavorativa è stato elaborato un regolamento per il lavoro agile, o smart-working. Il progetto pilota per la sperimentazione ha avuto avvio a gennaio 2019, ha una durata biennale, e prevede il coinvolgimento nel primo anno di circa 30 persone inserite in 5 diverse strutture di Ateneo. La sperimentazione prevede inoltre di coinvolgere ulteriori cinque strutture per il secondo anno per un totale di 60 dipendenti.

Con questa prima fase del progetto si sperimenteranno nuove modalità flessibili di organizzazione del lavoro che pongono al centro dell'organizzazione la persona e, grazie all'utilizzo delle moderne tecnologie digitali e di comunicazione, permettono di rimuovere vincoli di orario e presenza fisica, con effetti positivi sia per produttività e qualità del lavoro, sia per una più agevole conciliazione tra vita professionale e vita privata.

La sperimentazione consente alle persone coinvolte di organizzare la propria attività scegliendo sede e orari di lavoro in modo flessibile per 4 giorni al mese.

La sperimentazione verrà accuratamente monitorata mediante interventi a più livelli: intervento di training manager, intervento di training worker, proposte e-learning, impact survey.

Con questo progetto si può affermare che “Il lavoro a Ca' Foscari è diventato ancor più agile!”, come valorizzato nel sito web dell'Ateneo e nella stampa locale.

Indagine su diversity and inclusion “Ca' Foscari Inclusiva”

A febbraio 2018 Ca' Foscari ha avviato una survey “Ca' Foscari inclusiva” che ha per oggetto la percezione delle diversità all'interno delle strutture tecnico amministrative del nostro Ateneo.

Adottare la prospettiva del cosiddetto diversity management significa riconoscere e valorizzare le diversità all'interno dell'ambiente di lavoro - diversità di genere, di abilità fisiche, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, - con l'intento di migliorare la qualità dell'ambiente organizzativo.

La gestione delle differenze, considerata una tematica centrale all'interno della cultura della complessità che caratterizza le moderne organizzazioni, rappresenta una risorsa cruciale per diversi motivi:

- favorisce lo sviluppo di conoscenza e innovazione, dimensioni fortemente stimolate dall'incontro e dal confronto di punti di vista diversi;
- consente di tenere conto delle varie specificità;
- contribuisce a migliorare l'immagine dell'Ateneo in quanto indicatore di qualità e responsabilità sociale.

Per queste ragioni la Direzione Generale ha ritenuto interessante aderire alla proposta, formulata da un gruppo di ricercatori dell'Università Sapienza di Roma, coordinato dalla prof.ssa Laura Borgogni, di partecipare come Ateneo ad una ricerca condotta allo scopo di studiare atteggiamenti e percezioni delle persone in relazione alla qualità della vita ed al coinvolgimento nel lavoro.

I risultati saranno elaborati in forma aggregata e anonima in modo che non sia possibile risalire alle opinioni individuali e verranno utilizzati:

- a scopo scientifico dall'Università La Sapienza Roma, per verificare alcune ipotesi di ricerca;
- da parte dell'Ateneo come strumento di ascolto organizzativo, sulla base dei risultati aggregati che ci saranno forniti.

Progetti di Ateneo

LEI - Center for Women's Leadership

Leadership, Entrepreneurship, Improvement

LEI - Center for Women's Leadership è un progetto dell'Università Ca' Foscari Venezia nato per le giovani donne. Un impegno e una promessa per accompagnarle con consapevolezza e determinazione verso il loro futuro. Per la prima volta un Ateneo italiano istituisce una serie di attività e iniziative per promuovere il rafforzamento del ruolo sociale ed economico delle donne nel mondo del lavoro.

Gli obiettivi del centro sono:

- Promozione e sviluppo della leadership femminile
- Supporto allo sviluppo dell'occupabilità delle donne
- Diffusione della cultura d'impresa
- Sostegno e sviluppo dell'autoimprenditorialità e del lavoro autonomo
- Riduzione del gap salariale tra laureati e laureate
- Aumento dell'accesso alle donne nelle discipline STEM

Le attività programmate e programmabili sono:

- Continuità al Ciclo di Workshop “Donne & Impresa”: momenti di presentazione e conoscenza di case studies, attraverso la metodologia dello storytelling, per raccontare esperienze di successo di fondazione e gestione di imprese e/o ruoli professionali significativi da parte di imprenditrici e donne manager/lavoratrici di successo
- Promozione e avvio di programmi di stage e internships con affiancamento alle imprenditrici e/o donne manager
- Sviluppo di attività e progetti di Mentorship finalizzati a conoscere, vivere e prendere consapevolezza di come si concretizza il “fare impresa” e il “vivere in impresa” per una donna, quali capacità, abilità e competenze sono quotidianamente messe in campo
- Organizzazione di laboratori, seminari e/o percorsi di formazione per lo sviluppo della leadership femminile, attraverso l'acquisizione di strumenti di soft skills che sviluppino la leadership, di competenze per lo sviluppo dell'occupabilità e di conoscenze delle dinamiche e dei

valori del mondo del lavoro

- Mentoring Year anche in collaborazione con Science Gallery per sfruttare progetti di alternanza scuola/lavoro e incentivare le studentesse a iscriversi nei corsi STEM
- Programmi di accelerazione d'impresa (sociale e sostenibile) attraverso progetti di startup
- Promozione di progetti di ricerca su tematiche correlate

Il budget gestito nell'ambito del progetto per la realizzazione di tutte queste attività è stato pari ad euro 2.357.

Archivio Scritture Scrittrici Migranti

L'Archivio Scritture Scrittrici Migranti (ASSM) è un progetto di Ateneo operativo dal marzo 2011, nato su sollecitazione del Comitato per le Pari Opportunità di Ca' Foscari, e con la collaborazione dei Dipartimenti di Studi umanistici e di Studi Linguistici e Culturali Comparati. Ha alla base l'esigenza di ridefinire e affrontare con nuova consapevolezza un contesto divenuto via via multiculturale, nonché dall'intenzione di partecipare alle pratiche critiche di azione transculturale tra i saperi contemporanei, in piena sintonia con la vocazione di Venezia agli "incroci di civiltà". La scelta dell'ottica di genere è stata motivata da una serie di fattori concomitanti: da un lato l'importanza degli studi di tale indirizzo nel quadro della più aggiornata ricerca mondiale e dello spazio loro riservato anche a Ca' Foscari, dall'altro la ricchezza e la vivacità delle donne all'interno delle scritture migranti e la convinzione che sia doveroso assicurare loro la debita conoscenza e visibilità.

Nel corso degli anni di attività l'Archivio, puntando a raccogliere e promuovere la documentazione relativa alla memoria delle donne migranti, diari, lettere, autobiografie, autonarrazioni, storie di vite come forme di comunicazione e autorappresentazione delle donne nella migrazione da e verso l'Italia, ha organizzato presentazioni librarie e video, giornate di studio, ospitato performer e artisti, arricchito il dibattito con riflessioni scientifiche pubblicate nei numeri della collana Diaspore. Ciascuna iniziativa è stata promossa a partire dal sito web (<http://www.unive.it/pag/27331>), articolato in diverse sezioni, che ne ospitano i riscontri.

L'Archivio si propone come punto di riferimento per gli **studi di genere e sulle migrazioni** nella duplice prospettiva dell'immigrazione e dell'emigrazione.

Sono state avviate **collaborazioni** con realtà quali il Centro Donna di Venezia, il Centro Internazionale Letterature Migranti dell'Università di Udine, l'Audioarchivio delle migrazioni tra Europa e America Latina dell'Università di Genova, il Fondo Armando Gnisci della Biblioteca di Lanuvio e gli Archivi della Sostenibilità.





Eventi

Numerosi sono stati gli “eventi” organizzati dal CUG, dagli uffici e le strutture dell’Ateneo e da docenti nei diversi dipartimenti negli anni in esame, in alcuni casi anche collaborazione con Enti del territorio. Qui sono riportati in maniera sintetica gli eventi organizzate sulle tematiche di genere e/o sulla cultura delle donne nel 2016 e 2017. Si può notare come tali eventi siano in crescita. Numerosi sono le conferenze, i seminari e i convegni volti non solo ad approfondire tali tematiche, affrontandole con l’ottica di genere, ma anche a diffonderle alle studentesse, al personale dell’Ateneo e alla cittadinanza, incrementando le iniziative di terza missione.

Tabella 8.2 Eventi riguardanti tematiche di genere

	2016	2017
conferenze, seminari e convegni		
dipartimenti	9	24
CUG *		2
alumni	2	3
ateneo *	5	9
archivio	2	5
Tavole rotonde	2	
spettacoli		11
mostre		
CUG	1	
Totale	21	54

* con altre strutture

* collaborazione di diverse strutture e anche con enti esterni

8.3 Le risorse a favore delle attività di genere

L'ammontare delle risorse che l'Ateneo nel corso del 2016 ha investito per il finanziamento di attività e iniziative a favore del genere, ammontano complessivamente ad euro 131.293.

Di queste, circa 58.000 euro sono risorse provenienti da finanziamenti della Comunità Europea acquisite nell'ambito del progetto EQUAL-IST, finalizzato a sostenere processi di cambiamento strutturale per l'uguaglianza di genere; 73.000 euro circa sono le risorse sostenute a carico dell'Ateneo.

Per la prima volta, in questa edizione del Bilancio di genere, si tenta di rappresentare in un unico prospetto tutti i costi scaturiti da attività riconducibili ad iniziative di genere condotte in vari punti dell'Ateneo. E' stato preso in considerazione l'anno 2016 come primo intervallo di indagine e di raccolta dei dati. Certamente si tratta di dati sottostimati; si ha ad evidenza che solo alcuni convegni, ad esempio, sono stati iscritti in contabilità indicandone il contenuto di genere e quindi sono stati considerati in questa indagine, ma molti di più sono i convegni effettivamente realizzati nel corso del 2016. E così per altri interventi. L'intento, in futuro, è di far emergere tutti i costi relativi ad iniziative di genere per poter rappresentare in modo più completo le risorse destinate a tale scopo.

L'analisi è prettamente statica poichè focalizzata sul solo 2016 e ciò non ha permesso di condurre analisi comparative con altri intervalli di tempo per poter desumere andamenti temporali.

La tabella che segue rappresenta le tipologie di spesa su cui si sono concentrati gli interventi nell'ambito delle iniziative di genere nel corso del 2016. Le risorse sono state principalmente dedicate ai rimborsi effettuati al personale che ha scelto il telelavoro, all'integrazione all'indennità di maternità delle assegniste di ricerca e ad assegni di ricerca.

Tabella 8.3 Tipologia di spesa relativa ad iniziative di genere sostenuta nel 2016

tipologia di spesa	2016
rimborsi spese al personale in telelavoro	45.104
assegni di ricerca	23.700
organizzazione manifestazioni e convegni	2.697
missioni	1.065
compensi	514
integrazione indennità di maternità delle assegniste di ricerca	26.543
altri costi	31.670
totale	131.293

Scendendo un po' più nel dettaglio, gli interventi hanno riguardato:

- rimborsi spese per il telelavoro. L'Ateneo si fa infatti carico dei costi dei collegamenti telematici e del consumo energetico nonché, se previsti, quelli relativi alla manutenzione della postazione di lavoro. L'ammontare riconosciuto a tale titolo per l'anno 2016 è stato pari ad euro 45.104;
- assegni di ricerca. Nell'ambito del progetto EQUAL-IST è stato attivato l'assegno di ricerca *Piani per l'uguaglianza di genere in istituzioni di ricerca in scienze e tecnologie informatiche*;
- organizzazione di manifestazioni e convegni. In particolare, si tratta dei costi di organizzazione della *Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne* del 25/11/2016 e dell'evento organizzato nell'ambito del progetto EQUAL-IST del 30/11/2016 – 01 e 02/12/2016;
- missioni svolte nell'ambito delle attività del Comitato Unico di Garanzia e del progetto EQUAL-IST, e per la partecipazione alla Conferenza pubblica su *Lingua e Genere*;
- compensi. Sono quelli riferiti al seminario *"Donne e Impresa nell'agrifood"* del 30/11/2016 e *"Comunicazione e identità di genere all'Università"* del 21/06/2016 organizzato nell'ambito delle attività del Comitato Unico di Garanzia;
- integrazione indennità di maternità delle assegniste di ricerca. Nell'ambito degli assegni di ricerca, l'Ateneo sostiene le assegniste in maternità integrando lo stipendio percepito durante i mesi di congedo per maternità. Grazie a questa integrazione, le assegniste non subiscono una decurtazione dello stipendio durante i mesi di congedo. Le risorse impiegate dall'Ateneo a tale titolo sono state, nel 2016, pari ad euro 26.543;
- altri costi. Voce residuale comprendente tanti piccoli costi per beni e servizi che sono stati sostenuti nell'ambito di iniziative di genere nel corso del 2016.

Prendendo a riferimento l'insieme dei costi riconducibili ad iniziative di genere e comprandoli all'ammontare dei costi sostenuti dall'Ateneo desumibili dal Conto Economico 2016, si può evincere l'incidenza di tali costi sul totale, come rappresentato nella tabella seguente:

Tabella 8.4 Incidenza dei costi delle iniziative di genere sui costi totali dell'Ateneo nel 2016

Totale costi delle iniziative di genere	131.293
Totale costi operativi	141.537.614
Incidenza dei costi delle iniziative di genere sui costi totali	0,093%

Il Conto Economico 2016 dell'Ateneo espone costi operativi totali per euro 141.537.614, per cui l'incidenza dei costi delle iniziative di genere (quelle che è stato possibile rilevare, per le considerazioni espresse più su) pari ad euro 131.293, risulta essere lo 0,093%.

