



# **BILANCIO DI GENERE DI ATENEO**

**Università degli Studi  
“Magna Græcia”  
di Catanzaro**

*Redatto ai sensi delle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (Gruppo di lavoro CRUI, settembre 2019)*

# Indice

1. Introduzione: il processo del bilancio di genere .....	3
2. I Contenuti del bilancio di genere.....	5
2.1 La Componente studentesca .....	5
2.2 Personale docente e ricercatore .....	14
2.3 Personale Tecnico Amministrativo .....	29
3. L'integrazione della prospettiva di genere nel governo dell'Ateneo.....	41
4. Azioni per la parità di genere.....	42
5. Bilancio di Genere e Bilancio di Ateneo .....	57
5.1 Tessera.....	57
5.2 Campus Estivo.....	58
5.3 Peso sul bilancio di Ateneo dei costi per gli stipendi dei dipendenti .....	59

# 1. Introduzione: il processo del bilancio di genere

L'analisi dei dati sui percorsi universitari e sulle carriere accademiche, disaggregati per genere, evidenzia, da tempo, il persistere di una consistente disparità di genere negli Atenei italiani.

In linea con la tendenza europea evidenziata nel rapporto *She figures 2018*, anche in Italia, pur registrandosi un maggior numero di donne che intraprendono il percorso universitario, la presenza femminile, nel passaggio alla fase di avvio della carriera accademica, diventa minoritaria, con un'inversione dei rapporti tra i due generi, che diviene più esigua nel progredire verso le posizioni apicali.

Persistono, dunque, ostacoli culturali e strutturali che determinano, da un lato, l'abbandono della carriera scientifica da parte delle donne e, dall'altro, il perdurare nelle istituzioni di una forte segregazione orizzontale e verticale, con alcune aree e posizioni ad appannaggio solo di un genere.

In questo scenario, il Bilancio di Genere, già previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 (2002/2198(INI)), rappresenta uno degli strumenti che gli organismi di parità e la comunità internazionale promuovono per affrontare la disparità di genere nell'ottica del gender mainstreaming, attraverso la leva specifica costituita da una valutazione e una revisione gender sensitive della politica economica dell'istituzione.

L'Europa ha riconosciuto quale principio vincolante nei Trattati l'eguaglianza tra uomini e donne quale valore fondamentale e fondante l'Unione Europea stessa, pertanto, costituendo una delle priorità dell'azione comunitaria, viene promosso attraverso un insieme di regole stratificate.

Gli impegni messi in campo sul piano europeo sembrano iniziare a dare i primi risultati, infatti, il rapporto *She Figures 2018*, pubblicato dalla Commissione Europea nel febbraio 2019, testimonia un miglioramento generale, con l'aumento, in particolare, del numero di ragazze che ottengono un PhD e del numero di donne presenti ai livelli più elevati della carriera accademica.

Con specifico riferimento al Bilancio di Genere, inoltre, fin dal 2003 il Parlamento Europeo ha approvato una Risoluzione – “Building public budgets from a gender perspective” – nella quale ha espresso la necessità di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e di ristrutturare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'eguaglianza tra i sessi. Il documento sottolinea che «il gender budgeting non mira a produrre bilanci separati per le donne, ma ad intervenire sui bilanci pubblici ...[affinché], 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».

Si delinea pertanto la funzione dei bilanci che “non sono documenti neutrali, ma che essi producono un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite”, costituendo lo strumento attraverso il quale le autorità pubbliche costruiscono «il quadro di fondo entro il quale si delinea il

modello di sviluppo socio-economico, si stabiliscono i criteri di redistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche».

Una seconda Risoluzione, “Gender mainstreaming in the work of the European Parliament” è stata approvata nel 2011.

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

L’utilità di questo strumento risiede infatti nella possibilità di analizzare la propria istituzione, acquisendo consapevolezza della situazione di genere negli Atenei coinvolti, e di valutarne le politiche e i programmi e di stabilire le priorità alla luce degli obiettivi di eguaglianza costituzionalmente garantiti, promuovendo un’azione integrata per l’attuazione di politiche pubbliche più efficaci ed efficienti.

Perché – è bene ricordarlo – una Università che garantisce a ciascuno i propri diritti è una Università che consente a tutti di vivere meglio.

Pertanto, il Bilancio di Genere risulta, ad oggi, strumento fondamentale per promuovere, sul piano effettivo, l’uguaglianza di genere soprattutto nelle istituzioni caratterizzate da una mission formativa e didattica quali gli Atenei.

È necessario che le Università sperimentino un meccanismo di monitoraggio e indirizzo essenziale per accendere un focus sulle criticità ancora esistenti nella realtà accademica e promuove i cambiamenti necessari.

Il Bilancio di Genere, inoltre, assume una funzione strategica per le università ove coesistono diverse componenti (studenti, docenti, personale tecnico – amministrativo) dalla cui analisi di contesto è possibile promuovere – in un’ottica di genere – il benessere di tutte le diverse e sinergiche componenti che ne fanno parte.

In questa prospettiva il Bilancio di genere (BdG) è uno strumento che consente:

- di cristallizzare la distribuzione di genere delle diverse componenti all’interno dell’Università (studenti, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo) nonché la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell’Ateneo,
- di monitorare le azioni dell’Ateneo volte a favorire l’eguaglianza di genere, analizzando e valutando, in un’ottica di genere, l’impatto di queste e delle politiche dell’Ateneo, compresi gli impegni economici-finanziari assunti dall’Amministrazione.
- di rendicontare e testare l’efficacia delle azioni direttamente o indirettamente volte a

promuovere l'uguaglianza tra i generi.

Il BdG è dunque uno strumento analitico essenziale per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo ed è connesso pertanto ai principali documenti di programmazione e rendicontazione redatti ed approvati dagli Organi Collegiali.

Le due parti del BdG sono strettamente integrate: l'analisi del contesto è infatti essenziale per programmare le azioni positive ed assegnare le risorse necessarie a ridurre i divari di genere presenti nell'Ateneo, l'analisi dei risultati delle azioni programmate e dell'impatto delle spese di bilancio su donne e uomini è fondamentale per comprendere il contesto, monitorare il raggiungimento degli obiettivi e ridefinirli sulla base dello stato di avanzamento.

Il bilancio di genere dell'Università degli Studi "Magna Graecia" di Catanzaro - che si presenta in questo documento per la prima volta - è stato redatto secondo le Linee guida della CRUI, presentate dal Gruppo CRUI alla Conferenza dei Rettori il 19 settembre 2019 (<https://www.cru.it/bilancio-di-genere.html>).

I dati provengono sia da banche dati disponibili online, del Miur, di AlmaLaurea e del Mef, che da fonti interne all'Ateneo.

La trattazione si articola in cinque sottosezioni rispettivamente dedicate: alla componente studentesca, al personale docente e ricercatore, al personale tecnico amministrativo, agli incarichi istituzionali e di governo ed alle azioni per la parità di genere.

## **2. I Contenuti del bilancio di genere**

### **2.1 La Componente studentesca**

In questa prima sezione viene proposta un'analisi, in ottica di genere, degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-laurea, Master e Corsi di perfezionamento attivi presso l'Università degli Studi "Magna Graecia" di Catanzaro. In particolare, sono state esaminate le seguenti categorie: *Corsi di studio triennali – LT; specialistici/magistrali - LS/M; a ciclo unico – LCU; Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione*, analizzando quattro ambiti: la composizione, la mobilità, la performance negli studi ed il tasso di occupazione e retribuzione dei/le laureati/e.

I dati raccolti sono utilizzabili come indicatori di due fenomeni sociali che possono verificarsi all'interno della componente studentesca: la *segregazione verticale* e la *segregazione orizzontale*.

La *segregazione verticale* indica la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria.

La segregazione *orizzontale* indica invece la concentrazione di un genere in un campo di studi.

## **Composizione**

Per analizzare la composizione degli studenti iscritti all'Università degli Studi "Magna Graecia" di Catanzaro sono stati utilizzati tre indicatori, rispettivamente, la percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (*figura 1*), la percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere) (*figura 2*) e la serie storica della componente studentesca distinta anch'essa per genere (*figura 3*).

La fonte dei dati è il database Opendata del MIUR (<http://dati.ustat.miur.it/dataset>).

I dati si riferiscono all'anno accademico 2021-2022.

La percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere rappresenta il valore assoluto di donne/uomini sul totale delle iscrizioni per ciascuna tipologia di corso e per ciascuna area di studio all'interno di ogni tipologia di corso.

Le classi dei corsi di studio attivati presso l'Ateneo di Catanzaro, sono state ricondotte alle aree di studio secondo la classificazione *International Standard Classification of Education: Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F)*.

Per le cinque aree: *Scienze sociali, giornalismo e informazione, Scienze naturali, matematica e statistica, Ingegneria, attività manifatturiera e costruzioni, Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria, Sanità e assistenza sociale*, traspare chiaramente la prevalenza delle iscritte ai corsi di studio di genere femminile.

La maggior percentuale femminile di iscritte ai corsi afferenti all'area *Attività imprenditoriali, commerciali e diritto* si registra per i corsi di laurea a ciclo unico per i quali le donne rappresentano il 67,3%.

Nell'area *Servizi* si evidenzia invece la disparità di genere (*gender gap*) e la predominanza del genere maschile su quello femminile.

Nel complesso, per tutte le tipologie di corso in esame, a prevalere è la componente di iscritte.

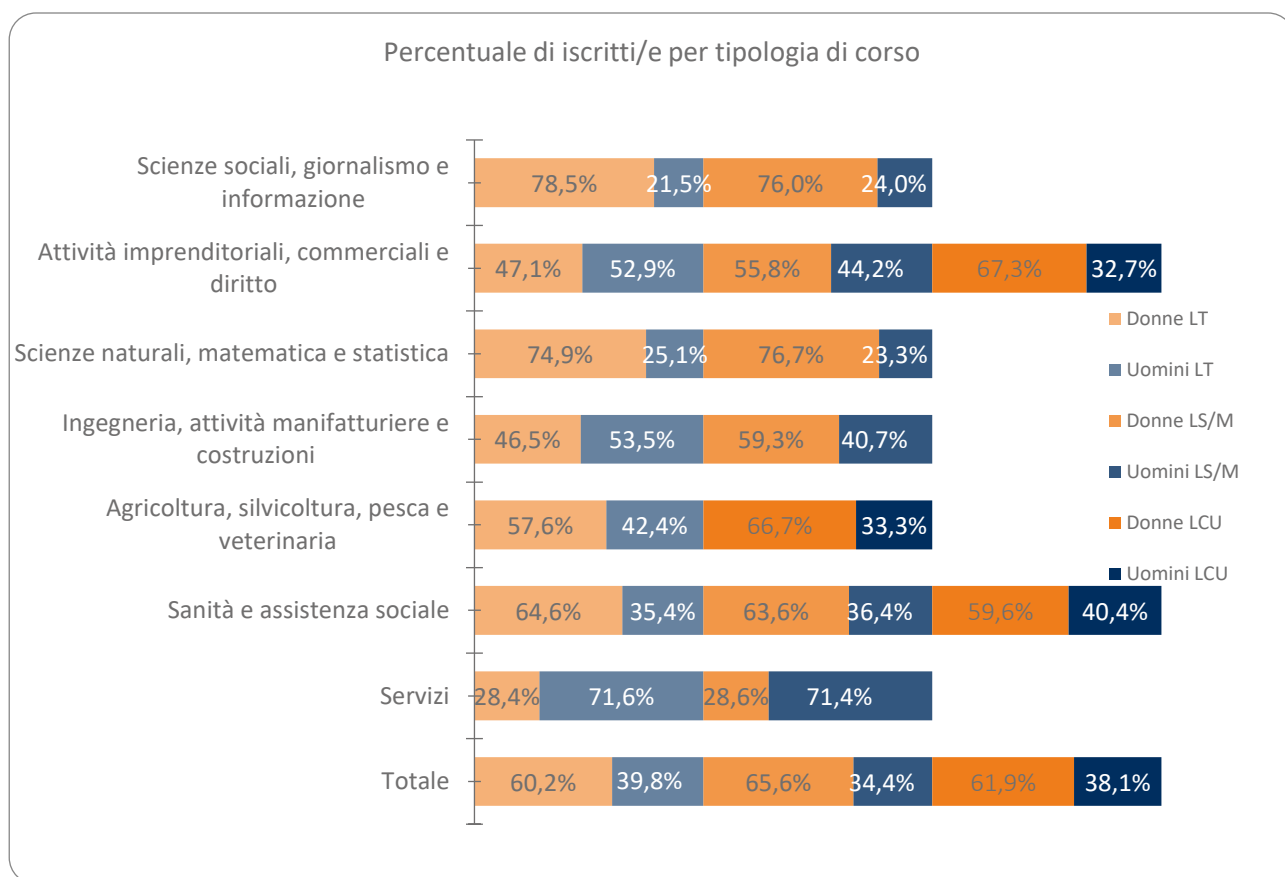


Figura 1 - Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere.

La prevalenza femminile emerge anche tra i corsi di studio *segregati* ovvero tra quei corsi di studio in cui la percentuale degli/delle iscritti/e di un genere è pari o superiore al 60%, come mostrato nel grafico riportato nella *Figura 2*. Nello specifico le *classi a prevalenza femminile* sul numero totale dei corsi di studio rappresentano il 62,2 %, quelle *a prevalenza maschile* l'8,1 % e quelle *neutre rispetto al genere* il 27%.

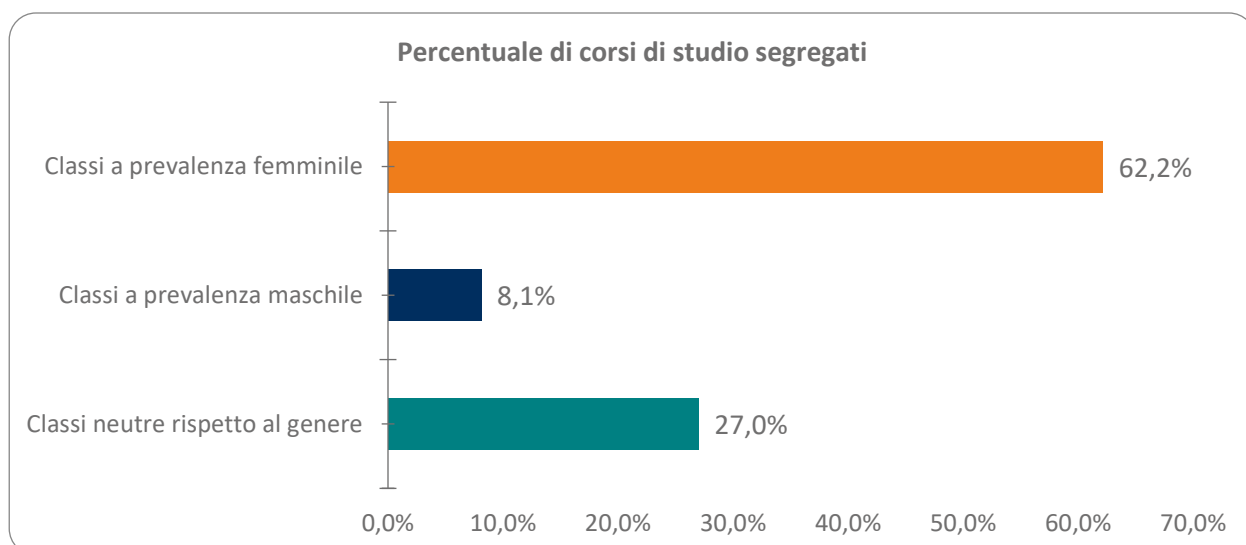


Figura 2 - Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere).

La Figura 3 rappresenta graficamente, dall'a.a. 2013/2014 fino all'a.a. 2021/2022, l'andamento, per ciascun genere, del corpo studentesco iscritto.

Se per la componente femminile la sequenza si mantiene maggiormente costante, con un trend di tipo crescente dall'a.a. 2016/2017, per la componente maschile, ad un incremento percentuale fino all'a.a. 2015/2016, ha fatto seguito un leggero decremento fino all'a.a. 2020/2021.

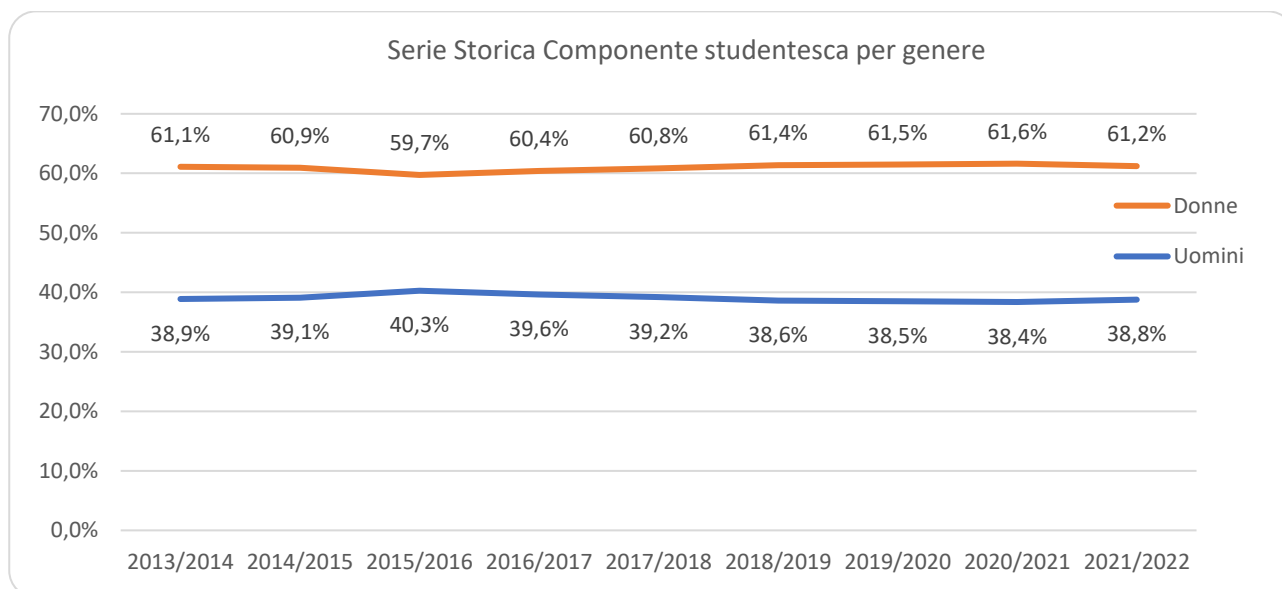


Figura 3 - Serie storica della componente studentesca per genere.



## Mobilità

L'analisi dell'ambito di indagine *mobilità*, fotografa (figura 4), come facilmente intuibile, la netta prevalenza, nell'Ateneo Catanzarese, di studentesse e studenti provenienti dalle province calabresi. Solo per i *Corsi a Ciclo Unico*, si rilevano, per entrambi i generi, percentuali più elevate, tra gli iscritti che arrivano da *fuori regione*.

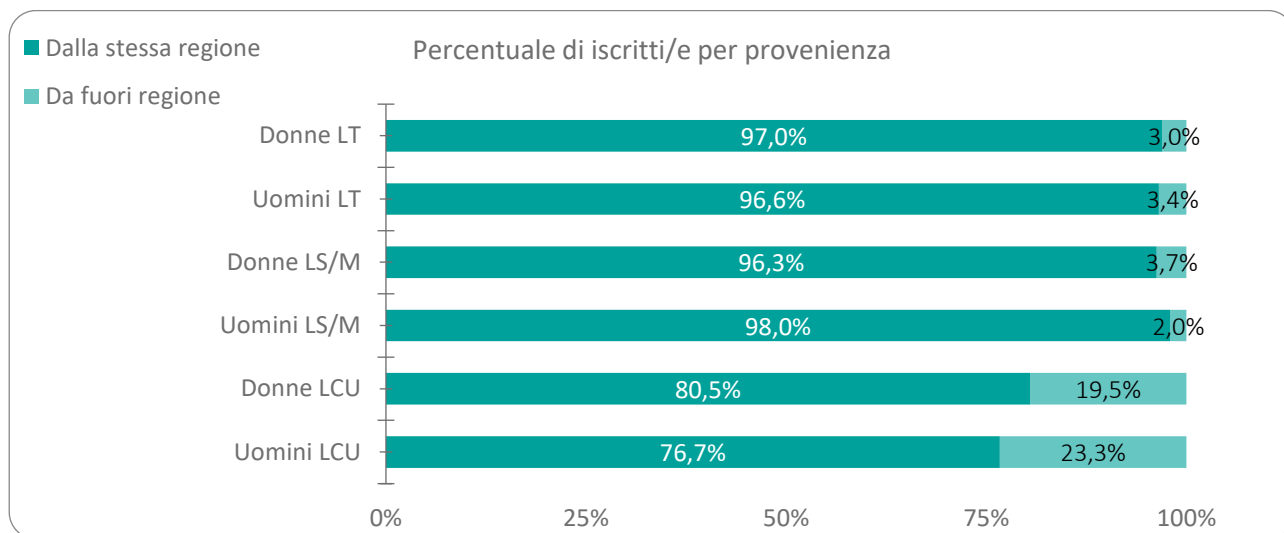


Figura 4 - Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere.

## Performance negli studi

La performance negli studi è stata misurata attraverso tre indicatori: la composizione percentuale di laureati/e distinti/e per voto di laurea e per genere, le percentuali di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere ed il tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere. Il primo indicatore (figura 5) è stato determinato considerando il valore assoluto di donne/uomini che hanno ottenuto un voto di laurea rientrante in uno specifico range sul totale delle donne/degli uomini laureati/e.

Il miglior rendimento è stato rilevato per le laureate che hanno infatti ottenuto voti che ricadono negli intervalli più alti.

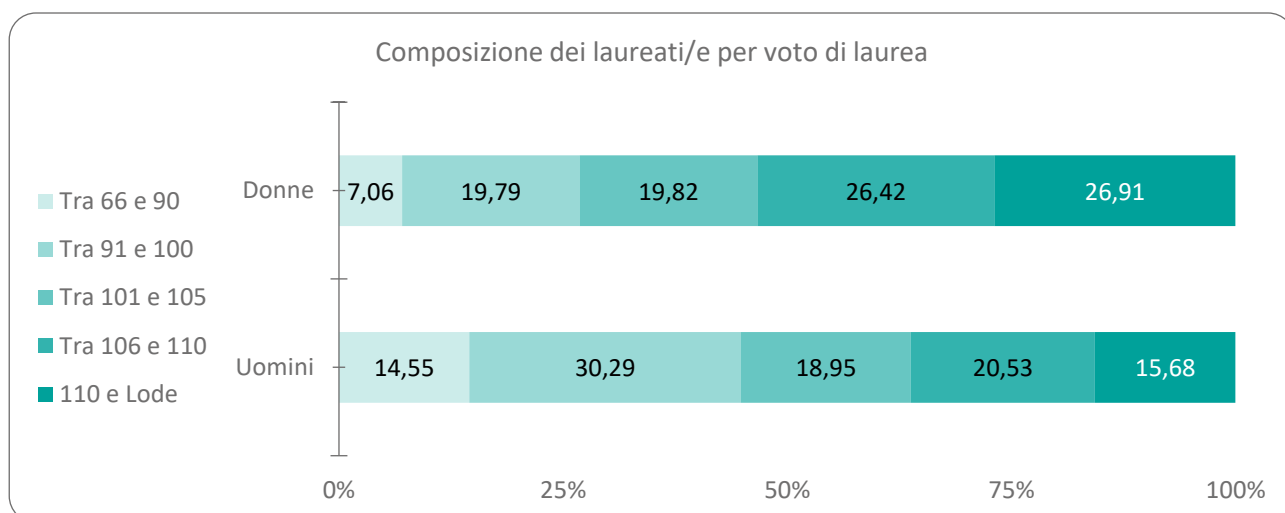


Figura 5 - Composizione percentuale di laureati/e distinti/e per voto di laurea e per genere.

Per gli altri due indicatori richiamati in quest'ambito di indagine, i dati sono stati ricavati da fonte interna e si riferiscono all'anno solare 2022.

Il grafico a barre riportato nella *figura 6* evidenzia una distribuzione maggiore per le studentesse in corso.

Per le *Lauree Specialistiche/Magistrali* e per le *Lauree a Ciclo Unico* i valori più alti emergono invece per l'insieme degli studenti di sesso maschile.

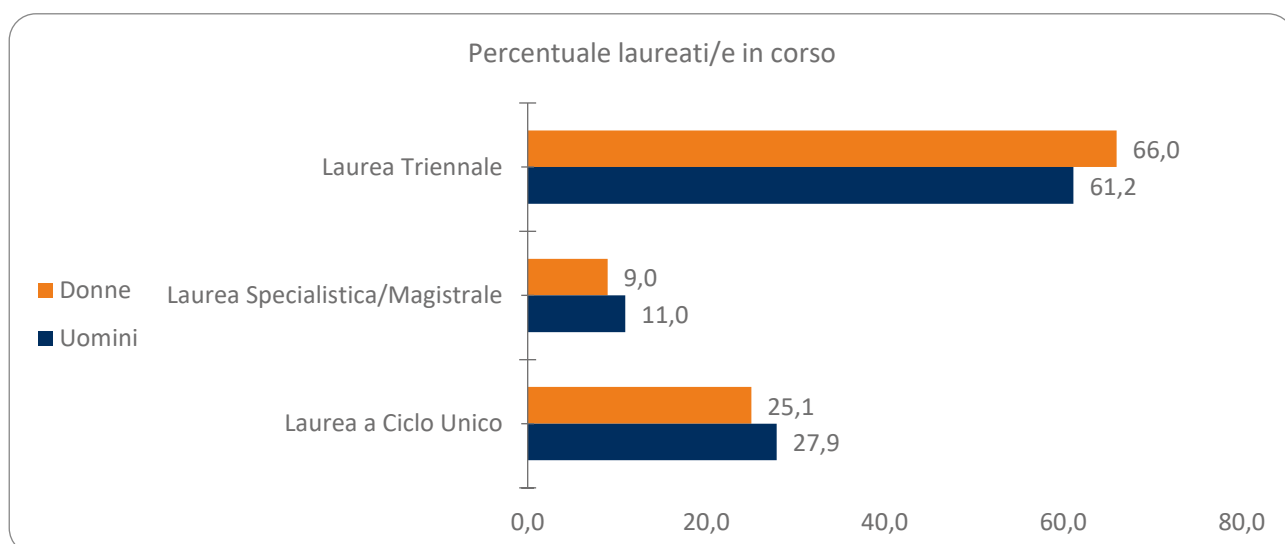


Figura 6 - Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere.

La quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno di corso (*figura 7*), intesa come rapporto

degli studenti e delle studentesse che abbandonano gli studi sul totale degli iscritti, risulta, per i *Corsi di Laurea Specialistica/Magistrale* e a *Ciclo Unico* maggiore per le donne, con tassi rispettivamente dell'8,2 % e del 24,3%.

Il 75,2% della componente studentesca maschile frequentante *Corsi di Laurea Triennale* abbandona al primo anno gli studi.

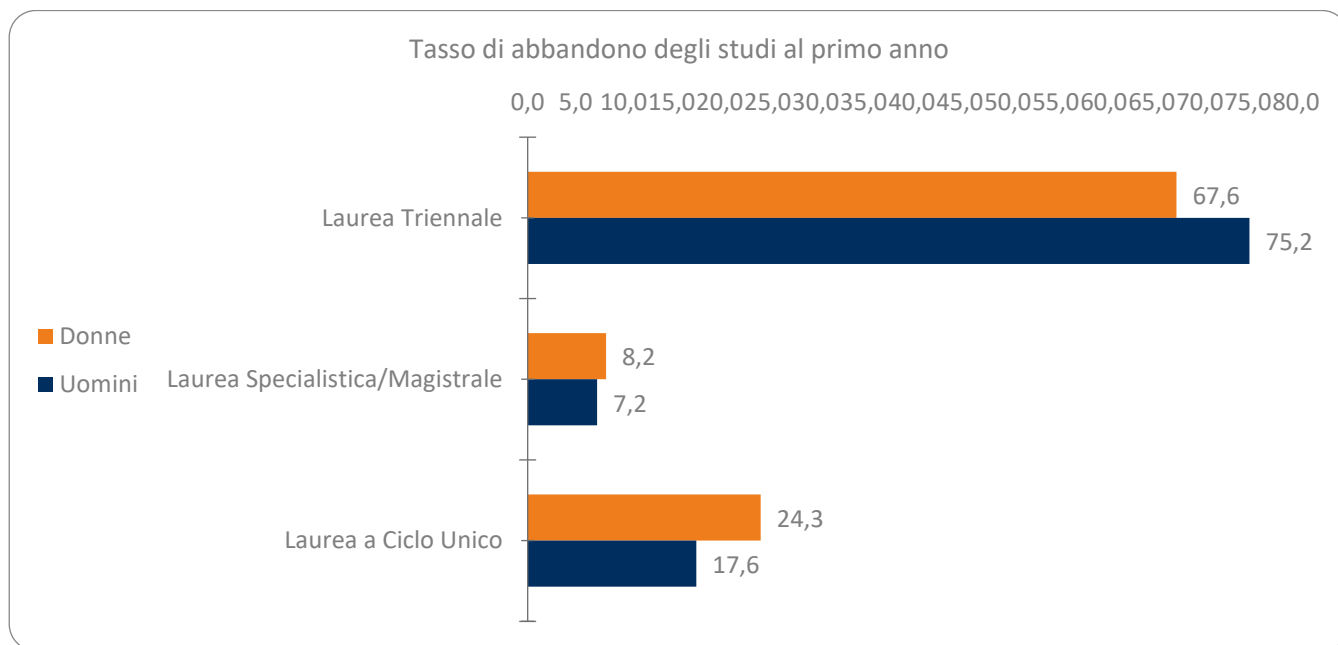


Figura 7 - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere.

## Occupazione

L'analisi dell'occupazione del corpo studentesco dell'Ateneo è stata condotta utilizzando i dati e le informazioni sulla Condizione Occupazionale dei Laureati disponibili sul sito web Almalaurea <http://www.almalaurea.it> e valutando due aspetti: il tasso di occupazione e la retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e a 5 anni dalla laurea, distinti per tipologie di corso e per genere.

Dal grafico riportato nella *figura 8* emerge che, sia i laureati che le laureate a 1 anno e a 5 anni dal conseguimento della Laurea Specialistica/Magistrale sono quelli/e con un maggior tasso di occupazione. In particolare, concentrando l'attenzione sulla fascia temporale a 1 anno le laureate che, al termine di un percorso di *Laurea Specialistica/Magistrale*, hanno trovato un'occupazione sono il 62,5%, i laureati invece il 55,7%.

A 5 anni dalla Laurea Specialistica/Magistrale, il tasso di occupazione delle laureate è pari all' 85,9 % , quello dei laureati assume il valore del 79,6%.

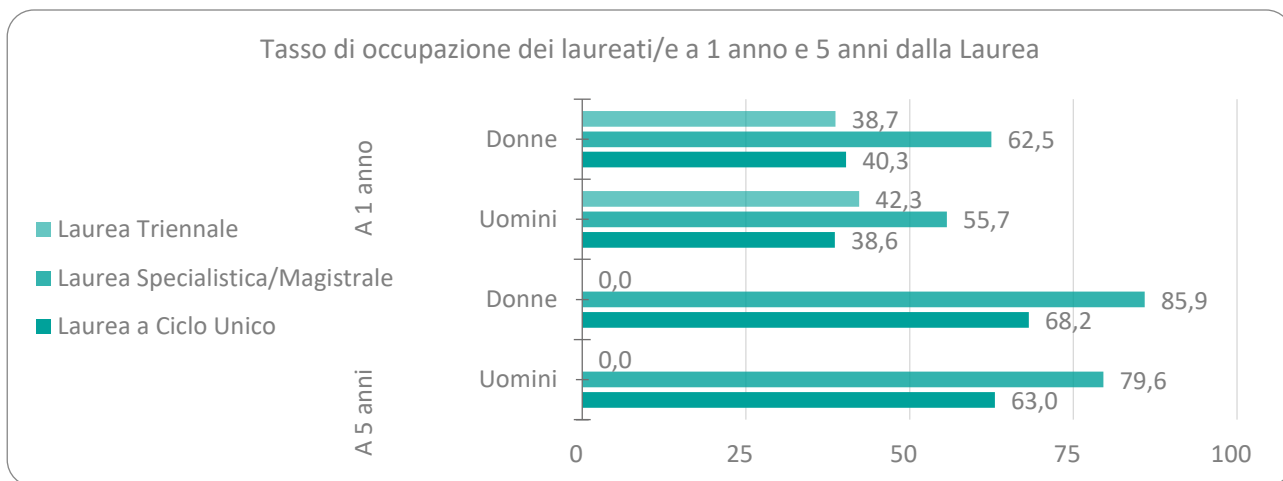


Figura 8 - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla Laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere.

I risultati dell'indagine, riportati nel grafico della figura 9, dimostrano una sostanziale condizione retributiva migliore con riferimento alle *Lauree a Ciclo Unico*. Considerando poi, tutte le tipologie di corso, sia a 1 che a 5 anni dalla laurea, sono gli uomini a guadagnare di più.

Pertanto, il *gender pay gap* rilevato per l'Università di Catanzaro si pone perfettamente in linea con quanto rilevato dal rapporto *SheFigures2018 Research Outputs*.

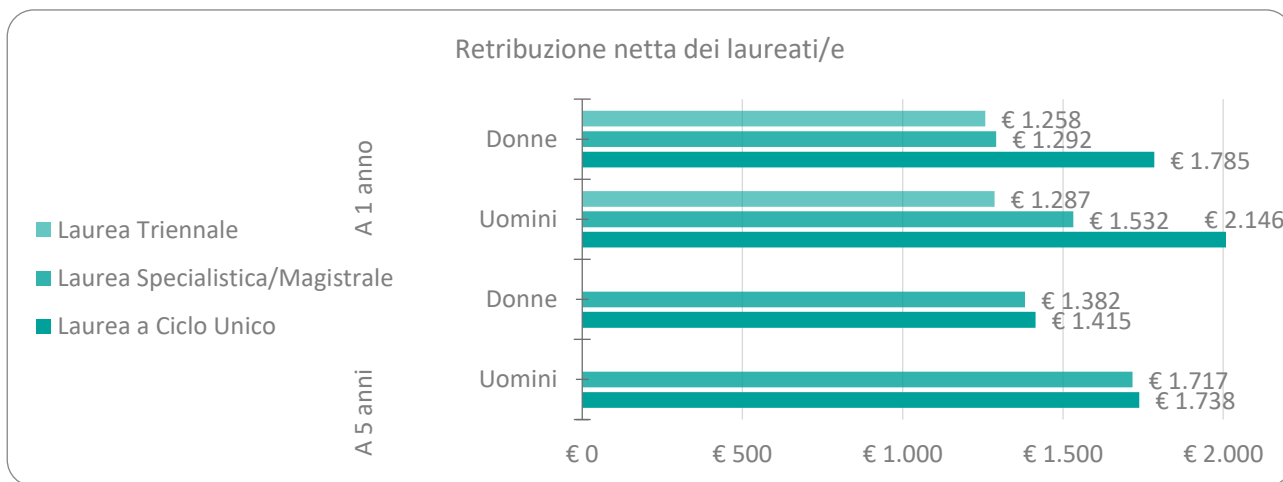


Figura 9 - Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere.

## Corsi di dottorato e Scuole di Specializzazione

La percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere (figura 10) è inteso come il rapporto tra il numero di donne/uomini iscritte/i ed il totale delle iscrizioni al corso di dottorato per area di studio.

I risultati dell'analisi del grafico a barre in pila di seguito raffigurato, mostrano la netta prevalenza del genere femminile tra gli iscritti ai corsi di dottorato.

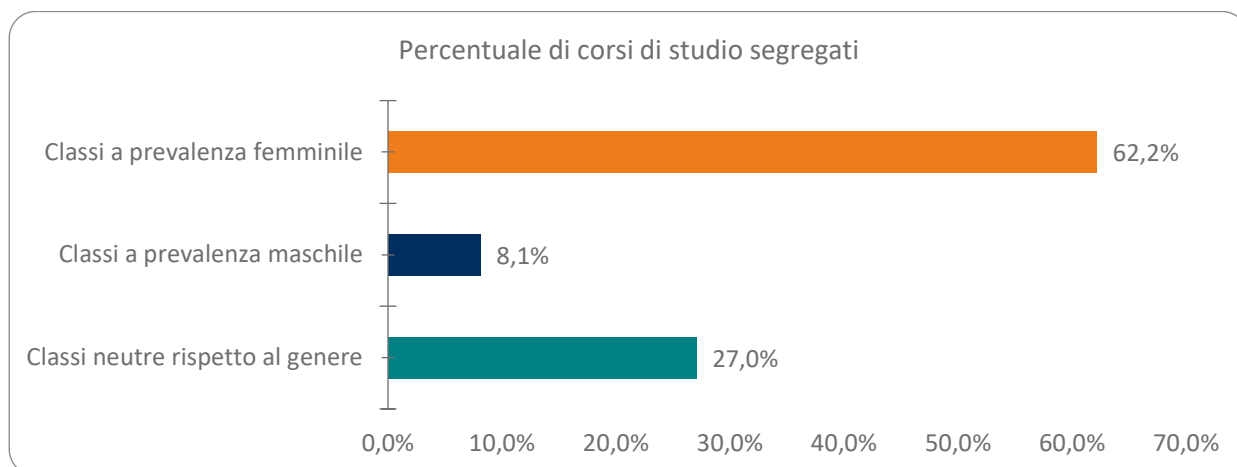


Figura 10 - Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere.

La maggior rappresentatività del genere femminile si evince anche dall'analisi dei dati relativi agli iscritti alle Scuole di Specializzazione (figura 11), per gli a.a. 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021.

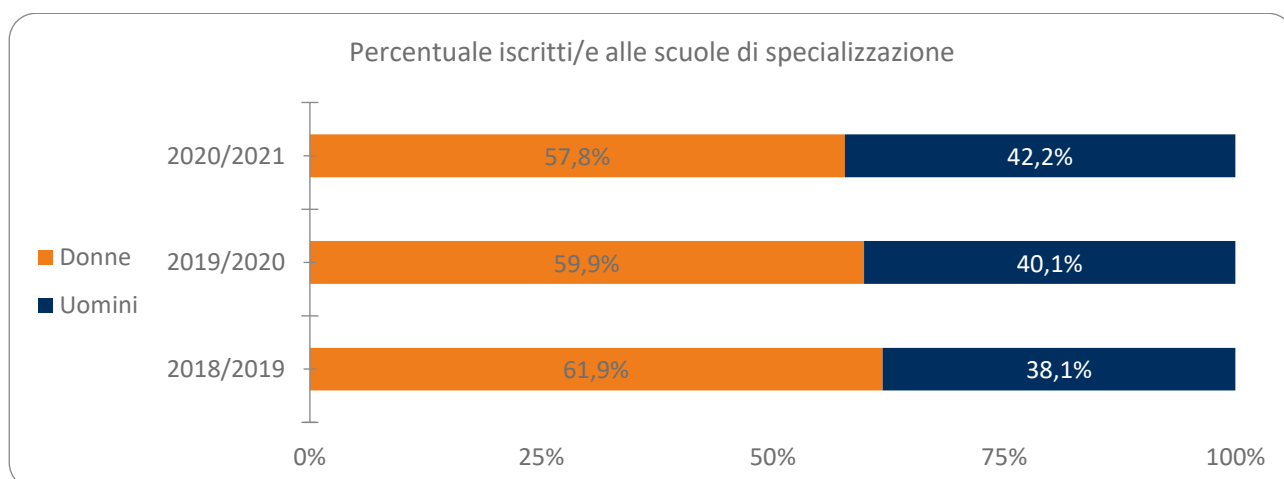


Figura 11 - Percentuale iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per area di studio e genere.

Da fonte interna è emerso poi che sono più le studentesse ad abbandonare i corsi di dottorato di ricerca. In particolare, nell'a.a. 2020/2021 hanno abbandonato i Corsi di dottorato in “*Scienze della vita*” ed in “*Oncologia Molecolare e Traslazionale e Tecnologie Medico-Chirurgiche Innovative*” 2 donne; nell'a.a. 2021/2022 4 donne (due delle quali iscritte al Corso “*Scienze della Vita*”, una iscritta a “*Oncologia Molecolare e Traslazionale e Tecnologie Medico-Chirurgiche Innovative*” ed una a “*Psicologia*”) e 2 uomini (iscritti entrambi al Corso in “*Ordine giuridico ed economico europeo*”) ed infine nell'a.a. 2022/2023 una sola studentessa ha abbandonato il Corso di dottorato in “*Scienze biomediche cliniche e sperimentali*”.

## 2.2 Personale docente e ricercatore

Nella sezione che segue viene proposta, in una prospettiva di genere, un'analisi delle carriere accademiche. Sono state studiate le seguenti categorie:

1. Titolari di assegno di ricerca (AR);
2. Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB);
3. Personale Ricercatore a tempo indeterminato (RU);
4. Personale Docente di II fascia (PA);
5. Personale Docente di I fascia (PO).

Gli ambiti indagati sono stati la composizione e la carriera.

In questo caso, al fine di consentire un'analisi più accurata e aderente al sistema accademico italiano, si è deciso di adoperare il sistema di classificazione per Aree CUN, tenendo presente che una stessa area CUN può essere suddivisa tra classi diverse (i settori scientifico disciplinari). Tuttavia, allo scopo di incoraggiare la comparabilità con i dati europei forniti dal rapporto *She Figures*, che adopera la classificazione del personale docente e ricercatore in *Fields of Research & Development*, vengono esplicitamente considerati alcuni indicatori che adottano il sistema di classificazione europeo. Si noti che, la classificazione europea, adottando solo 6 classi rispetto ai 14 settori CUN, presenta un grado di aggregazione maggiore.

Nella *tabella 1* viene fornito lo schema di corrispondenza fra Aree CUN e *Fields of Research & Development*.

SSD	AREA CUN	AREA CUN	CLASSIFICAZIONE SHE FIGURES
INF, MAT	01	Scienze matematiche ed informatiche	Natural sciences, mathematics and statistics
FIS	02	Scienze fisiche	Natural sciences, mathematics and statistics
CHIM	03	Scienze chimiche	Natural sciences, mathematics and statistics
GEO	04	Scienze della terra	Natural sciences, mathematics and statistics
BIO	05	Scienze biologiche	Natural sciences, mathematics and statistics
MED	06	Scienze mediche	Medical and HealthSciences
AGR, VET	07	Scienze agrarie e veterinarie	Agricultural sciences
ICAR	08	Ingegneria civile e architettura	Engineering and technology

ING- INF, ING-IND	09	Ingegneria industriale e dell'informazione	Engineering and technology
L-ART, L-ANT, L- LIN, L- FILLET, L-OR	10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	Humanities and the arts
M-STO, M- FIL, M-EDF, M-DEA, M- GRR	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	Humanities and the arts
M-PED, M-PSI	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	Social Sciences
IUS	12	Scienze giuridiche	Social Sciences
SECS-P, SECS-S	13	Scienze economiche e statistiche	Social Sciences
SPS	14	Scienze politiche e sociali	Social Sciences

Tabella 1 - Corrispondenza fra Settori SSD, Aree CUN e settori disciplinari She Figures (Fields of Research & Development).

Anche nell'analisi di contesto relativa al personale docente e ricercatore sono stati selezionati indicatori di *segregazione orizzontale* e *verticale*. Nell'analizzare il *gender gap* nelle prospettive di carriera, particolare attenzione è rivolta ad individuare la linea di tendenza, per valutare se la *segregazione verticale* sia un fenomeno destinato a ridursi nel tempo. I dati sulle serie storiche e sull'età media hanno questo scopo.

## Composizione

L'analisi della composizione dell'insieme del personale docente e ricercatore in servizio presso l'Università "Magna Graecia" è stata svolta monitorando 6 indicatori: la distribuzione e la serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo; la distribuzione per genere, ruolo e classe d'età; l'età media per genere e ruolo; la percentuale di donne per area e per ruolo, confrontandola con il dato nazionale e la distribuzione del personale docente di prima fascia tra *Fields of Research & Development* in *She Figures*.

## Distribuzione per genere e ruolo

L'indicatore in esame esprime, in percentuale, il valore assoluto di donne/uomini sul totale del personale docente di I e II fascia, del personale ricercatore a tempo indeterminato e determinato e degli assegnisti di ricerca (figura 12).

Per tutti i ruoli esaminati, eccetto che per le *ricercatrici a tempo determinato* ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera a) della L. 240 del 2010 e per le *assegniste di ricerca* per le quali si raggiungono quote rispettivamente di 61,3% e 77,3% (contro 38,7% e 22,7% per la componente maschile), appare la prevalenza del genere maschile.

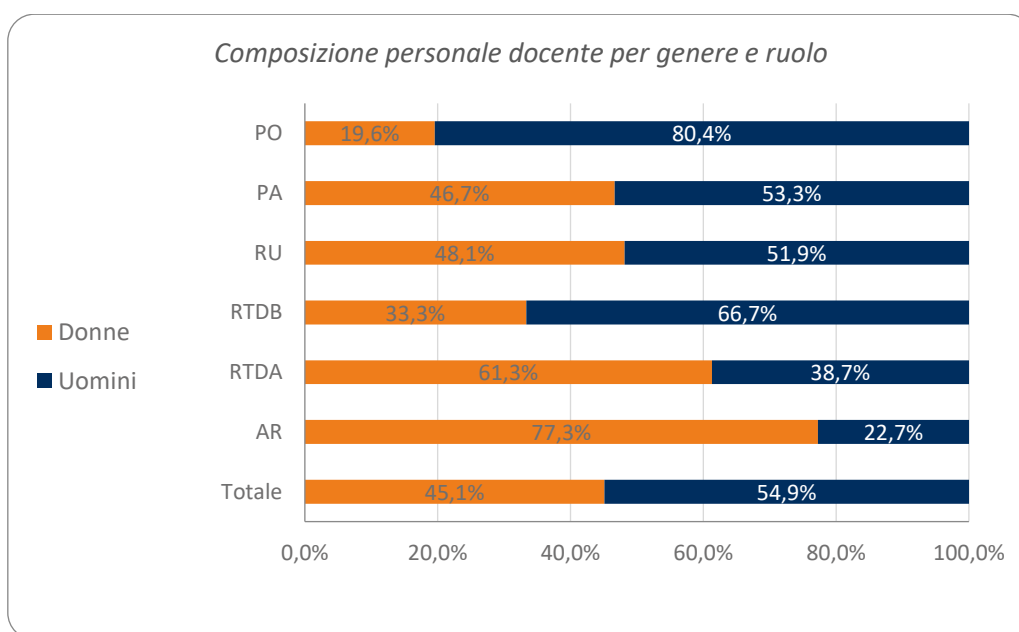


Figura 12 - Distribuzione per genere e ruolo.

## Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

La suddetta serie rappresenta, a partire dall'anno solare 2014 e fino all'anno 2021, l'andamento del valore assoluto di donne in un determinato ruolo e anno solare, sul totale della componente docente nel ruolo e nell'anno fissato (figura 13), prendendo in esame, nello specifico, le docenti di I e II fascia, le ricercatrici a tempo indeterminato e quelle a tempo determinato.

Il programma *She figures* (European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021 : gender in research and innovation : statistics and indicators*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>) articola la carriera accademica successiva al conseguimento del più alto titolo di studio (dottorato) in 4 livelli o gradi (A, B, C, D).

In quest'ottica, il Grado accademico A corrisponde, in Italia, alla Fascia accademica del docente



ordinario (PO); il grado *B* corrisponde al docente associato (PA); il grado *C* equivale sia al ricercatore a tempo indeterminato (RU) che a quello determinato (RTD) ed il grado *D* corrisponde infine all'assegnista di ricerca (AR).

Il grafico rappresentato nella *figura 13* delinea, per le docenti ordinarie, un trend in crescita fino all'anno 2017, seguito da una leggera inflessione nell'anno 2018, per poi crescere nuovamente fino all'anno 2021.

Per le docenti associate si delinea una tendenza in aumento a partire dall'anno 2015 fino al 2019, per poi diminuire, raggiungendo, per l'anno 2021, il valore di 51,3%.

Infine, per le ricercatrici a tempo indeterminato e determinato, si evidenzia dapprima un incremento fino all'anno 2019 con il picco di 55,3% e successivamente la linea segue una tendenza decrescente.

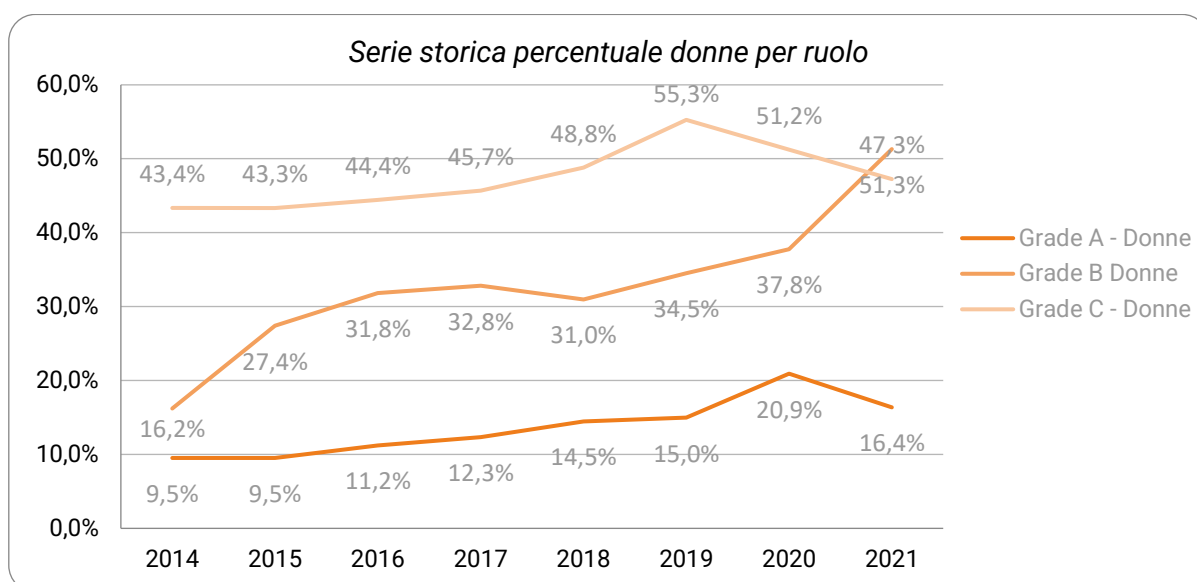


Figura 13 - Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo.

### Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età

Le valutazioni riportate nella *figura 14* esprimono il risultato del numero assoluto di donne/uomini in una determinata classe d'età e ruolo sul totale delle donne/uomini nel personale docente e ricercatore. Per il *Grado A*, sia per le donne che per gli uomini, non è presente alcun professore ordinario di età inferiore a 34 anni. La fascia anagrafica maggiormente rappresentativa, con il 69,2% è, in questo caso, quella delle docenti di sesso femminile con più di 54 anni.

Per il *Grado B*, la distribuzione per le differenti classi d'età è pressoché simile tra professori associati di entrambi i generi.

Per il *Grado C*, si registra, nella fascia *minore di 34 anni*, una quota percentuale pari a 12,5% per le

ricercatrici donne, contro il valore di 2,3% annotato per i ricercatori dell'altro sesso. Meno evidente è invece, per le restanti fasce d'età, la differenza tra i valori registrati per i ricercatori e per le ricercatrici.

Per il *Grado D*, la presenza del genere femminile si osserva prevalentemente per le assegniste di ricerca di età compresa tra 35 e 54 anni.

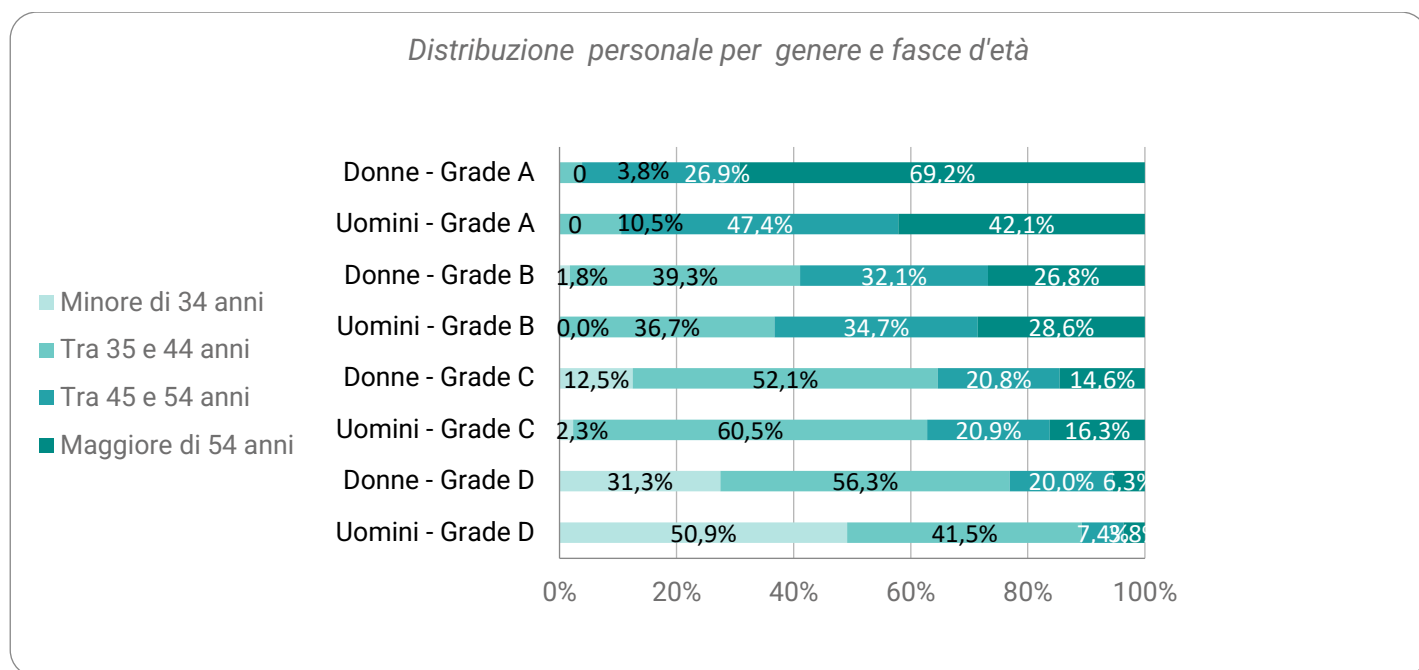


Figura 14 – Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età.

### Età media per genere e ruolo

Nella *tabella 2*, di seguito indicata, sono riportate le età medie del personale docente e ricercatore dell'Ateneo catanzarese, distinte per genere e per ruolo.

La maggiore differenza dell'età media tra genere femminile e maschile si evidenzia per i professori ordinari.

Dai dati risulta infatti per le prime un'età media pari a 53,8, per i secondi pari a 58,1.

Per gli altri ruoli indagati tra i due generi non risultano sostanziali differenze di età media.

	ETA' MEDIA	
	Donne	Uomini
<b>PO</b>	53,8	58,1
<b>PA</b>	48,4	48,8
<b>RTDA</b>	40,4	38,6
<b>RTDB</b>	39,1	39,5
<b>RU</b>	54,8	53,6
<b>AR</b>	35	35,6

Tabella 2 - Età media per genere e ruolo

## Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto con il dato nazionale

L'indicatore in esame è costruito come confronto tra la percentuale di donne in ruolo nell'Ateneo e quella dell'insieme degli Atenei statali italiani, per ogni ruolo e per ogni area CUN.

Si precisa che, nei grafici che seguono, sono riportate solo le aree CUN presenti in Ateneo.

Per ogni ruolo, oltre alle aree CUN presenti in Ateneo, il dato per il totale viene calcolato su tutte le aree, nonché per la somma delle aree 1, 2, 8, e 9 che comprendono le cosiddette discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*).

Come mostrato nel grafico a barre accoppiate della *figura 15*, monitorando le aree CUN, 3 (*Scienze chimiche*), 6 (*Scienze mediche*), 7 (*Scienze agrarie e veterinarie*), 9 (*Ingegneria industriale e dell'informazione*), la componente docente donna dell'Ateneo risulta sottorappresentata rispetto al dato nazionale.

Per le altre aree, comparando invece i dati dell'Umg con i corrispondenti nazionali, le docenti afferenti alle aree 5 (*Scienze biologiche*), 11 (*Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche*), 12 (*Scienze giuridiche*), 13 (*Scienze economiche e statistiche*) e 14 (*Scienze politiche e sociali*), sono in sovrannumero rispetto al dato delle Università italiane.

Nel complesso si può affermare che, la presenza femminile delle docenti dell'Ateneo è leggermente inferiore rispetto a quella rilevata a livello nazionale.

L'eccezione è però rappresentata dalla componente docente afferente all'area STEM contrassegnata dalla quota percentuale poco sopra il 40%, superiore rispetto al dato rivelato nell'insieme degli Atenei statali italiani.

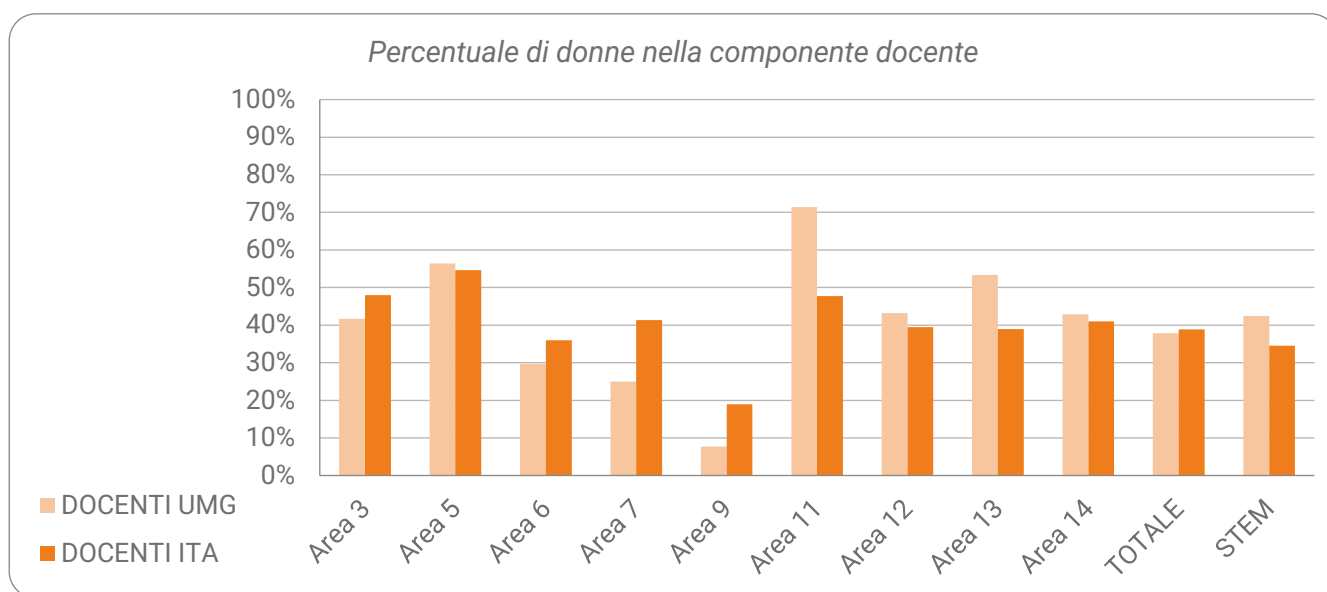
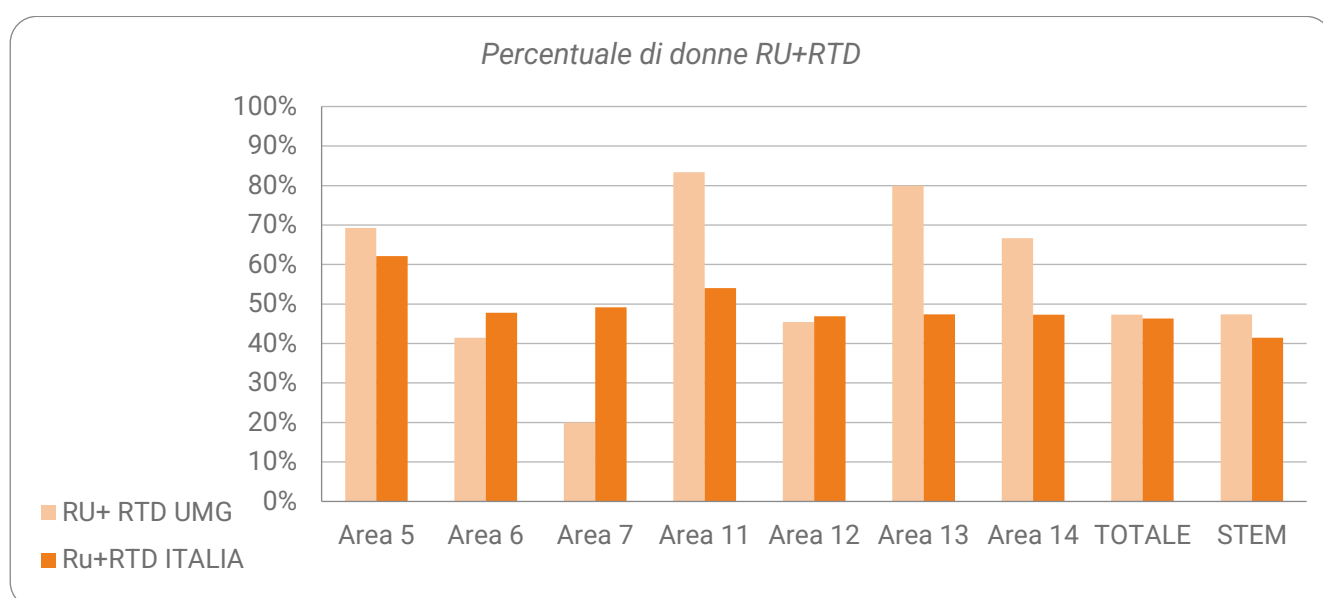


Figura 15 - Percentuale di donne nella componente docente.

La *figura 16* invece, compara graficamente, la percentuale delle ricercatrici sia a tempo indeterminato che determinato (L.230/05, L.240/10 tipo A, L.240/10 tipo B) dell'Ateneo con i dati italiani.

Per tutte le aree CUN riportate, eccetto che per le aree *11* (*Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche*), *13* (*Scienze giuridiche*) e *14* (*Scienze politiche e sociali*) per le quali si riscontra un marcato scarto con il livello nazionale, le ricercatrici donne risultano sottorappresentate.

Anche in questo caso le valutazioni relative alle discipline scientifico-tecnologiche (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) pongono in luce la maggior rappresentatività delle ricercatrici dell'Ateneo rispetto alle colleghe italiane.



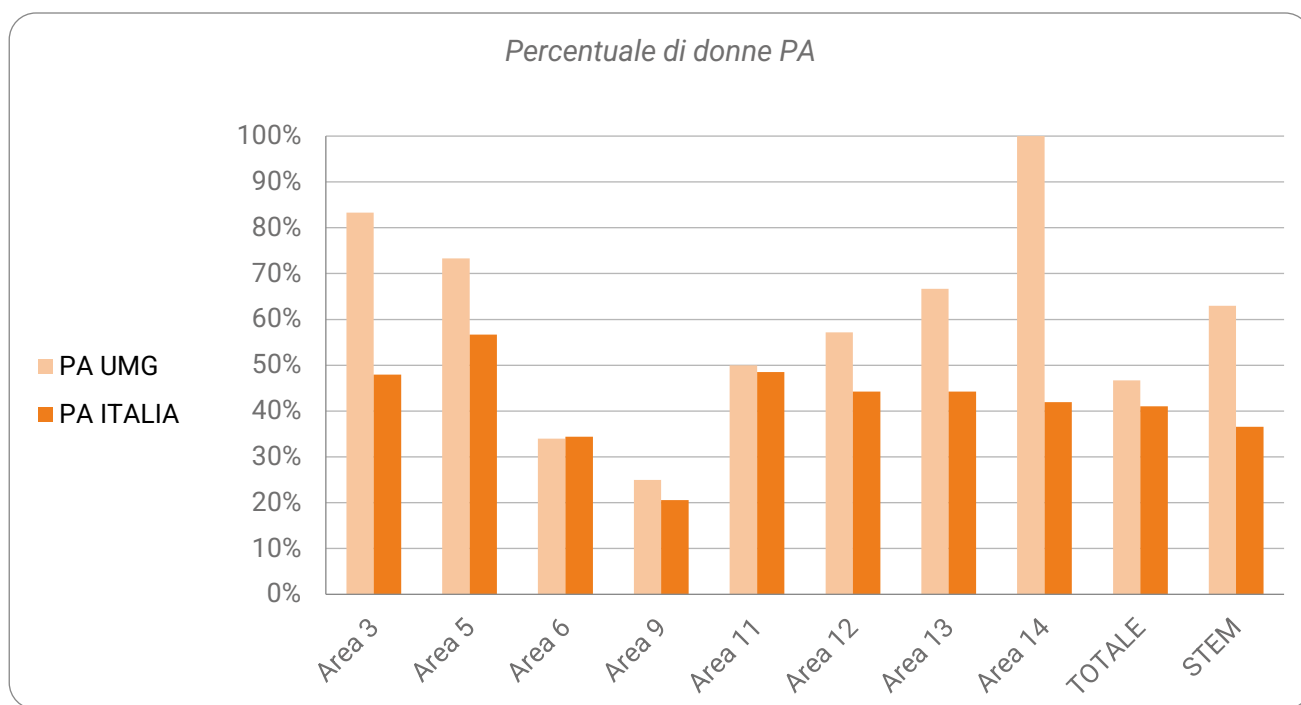
*Figura 16 - Percentuale di donne RU+RTD.*

Volgendo lo sguardo all'analisi dei dati relativi alle docenti di seconda fascia (*figura 17*), le aree *3* (*Scienze chimiche*), *5* (*Scienze biologiche*), *9* (*Ingegneria industriale e dell'informazione*), *11* (*Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche*), *13* (*Scienze giuridiche*) e *14* (*Scienze politiche e sociali*) sono caratterizzate dal prevalere delle docenti di sesso femminile dell'Ateneo catanzarese rispetto al corrispondente livello nazionale.

Proprio nell'area *14* si raggiunge il 100 % della presenza femminile delle ricercatrici contro il 42% dell'insieme italiano.

In generale, si può affermare che, il dato rilevato per l'Umg si pone al di sopra di quello italiano.

Per le discipline *STEM* poi lo scarto tra le due variabili in esame è pari al 26% a favore del dato registrato dall'Ateneo catanzarese.



*Figura 17 - Percentuale di donne PA.*

La *figura 18* raffronta invece il tasso percentuale delle docenti ordinarie dell'Ateneo con il dato nazionale.

Le aree 7 (*Scienze agrarie e veterinarie*), 11 (*Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche*), 12 (*Scienze giuridiche*) e 13 (*Scienze economiche e statistiche*) sono caratterizzate dalla maggiore incisività del dato dell'Università di Catanzaro rispetto alla quota raggiunta a livello italiano.

La massima rappresentatività in tal senso si raggiunge nell'area 11.

Nel complesso il dato per le professoressesse dell'Umg è leggermente inferiore rispetto a quello per l'insieme degli atenei nazionali.

Per i settori scientifico-tecnologici, al 10 % del dato dell'Ateneo si contrappone il 22% della percentuale italiana.

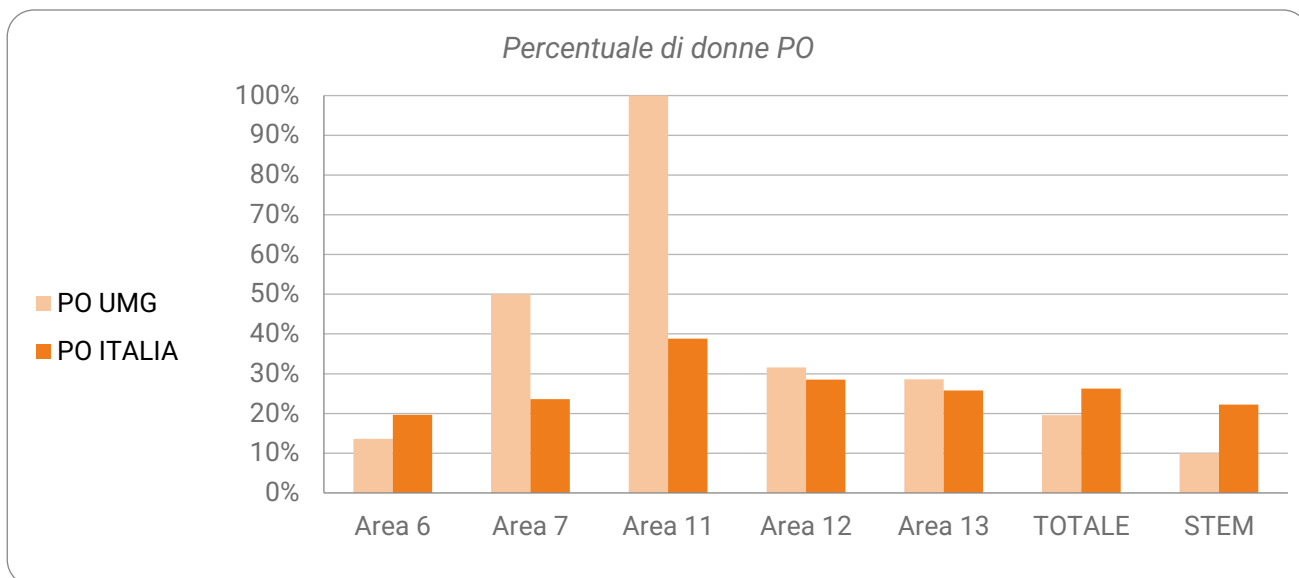


Figura 18 - Percentuale di donne PO.

### **Distribuzione personale docente di prima fascia tra Fields of Research & Development in *She Figures***

Inteso come valore assoluto di donne/uomini sul totale del personale docente ordinario per *Field of Research and Development* (FoRD), l'indicatore indagato in questa sezione è espressione della *segregazione orizzontale*.

In particolare, dal grafico rappresentato nella *figura 19*, si evince la sostanziale prevalenza del genere maschile rispetto all'altro sesso e, nell'area FoRD "*Engineering and technology*" si raggiunge addirittura il 100%.

L'area "*Agricultural sciences*" vede invece l'equivalenza tra docenti donne e uomini, pari alla quota del 50%.

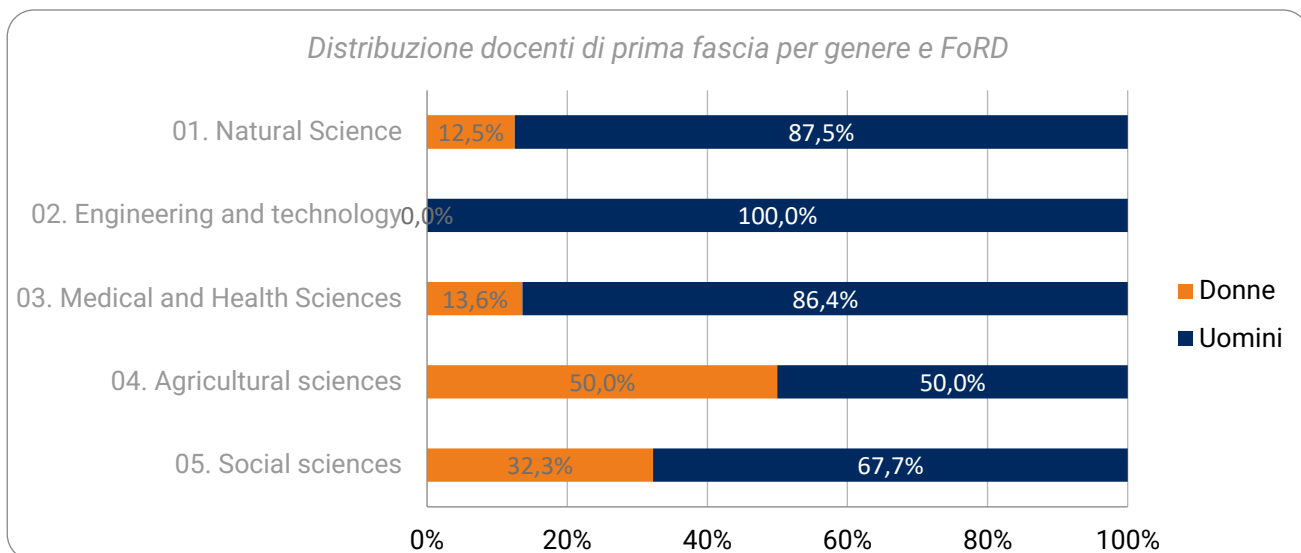


Figura 19 - Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development.

## Carriere

L'ambito in oggetto viene indagato, in una prospettiva di genere, attraverso l'esame: della percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere (*She Figures*), della forbice delle carriere Universitarie e Accademiche, del *Glass Ceiling Index* (GCI), della distribuzione tempo pieno/definito per genere e della fruizione dell'anno sabbatico.

Gli ultimi due ambiti appena menzionati sono stati analizzati utilizzando dati ed informazioni provenienti da fonte interna all'Ateneo.

## Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere (*She Figures*)

L'indicatore è definito come il numero assoluto di donne/uomini del personale docente di prima fascia sul numero totale di donne/uomini del personale docente e ricercatore.

La modalità di rappresentazione è analoga a quella adottata da *She Figures*, un grafico a barre separate per uomini e donne (*figura 20*).

Emerge chiaramente, in questo caso, il fenomeno della *segregazione verticale*. Infatti, solo il 20,7 % dei docenti ordinari in servizio presso l'Università "Magna Graecia" è donna.

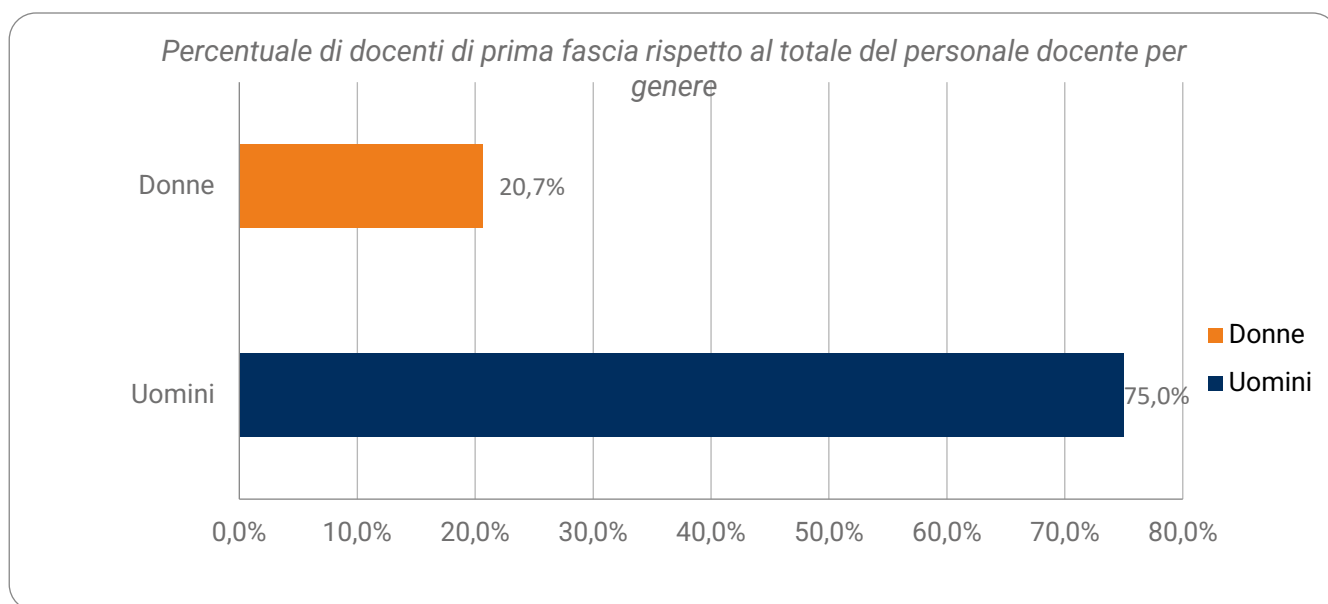


Figura 20 - Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere (She Figures).

### Forbice delle carriere universitarie e accademiche

In questo caso si considera il numero totale di donne e uomini in un determinato ruolo/livello di formazione e anno sul totale della popolazione nel medesimo ruolo/livello di formazione

Per consentire una lettura in ottica diacronica, il valore dell'indice, valutato per un determinato anno, viene riportato su di un grafico a linee continue (*figura 21*) che raccorda i diversi ruoli (*componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande, dottori e dottoresse di ricerca, personale docente e ricercatore*).

L'evoluzione temporale dei rapporti di genere viene raffigurata riportando, sul medesimo grafico, due forbici sovrapposte relative alle due annualità 2016/2017 e 2021/2021.

In particolare, nei grafici delle *figure 21* e *22* vengono rappresentati la forbice delle carriere relative a tutti gli Atenei italiani (dato cumulativo) ed il dettaglio con il riferimento alle aree STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

Il diagramma a forbice rappresentata nella *figura 21* evidenzia, a cominciare dall'accesso ai corsi di studio, passando per il dottorato, la prevalenza, in entrambi gli anni considerati, del genere femminile. Si ha un'inversione di tendenza in corrispondenza del ruolo di ricercatore, dove prevale la componente maschile.

Le carriere universitarie e accademiche degli uomini seguono un andamento, per l'anno 2016, dapprima in decrescita e successivamente in crescita. Per l'anno 2020 invece le fasi si alternano.

Concentrando l'attenzione poi sulla comparazione fra le due annualità indagate, per il genere femminile, le linee rappresentate in alcuni tratti seguono direzioni opposte.

La forbice si allarga a favore degli uomini, nel passaggio alla posizione di ricercatore e le percentuali



delle donne e quelle degli uomini divergono, sempre a favore di quest'ultimi, al raggiungimento del ruolo di docente di seconda e di prima fascia.

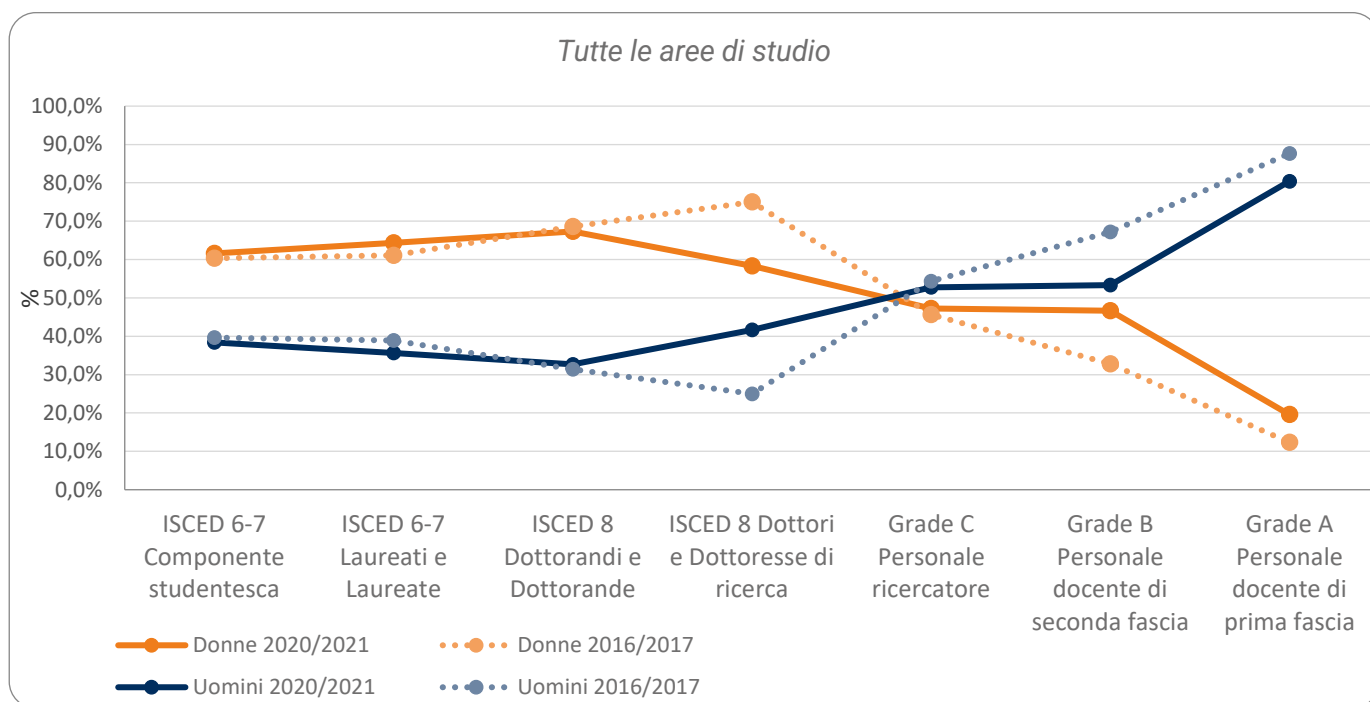


Figura 21 - Forbice delle carriere universitarie e accademiche – Tutte le aree di studio.

Focalizzando l'attenzione sull'analisi delle discipline STEM (*figura 22*), si riscontra, per l'anno 2016, una sostanziale sovrapposizione tra la componente studentesca e laureata di genere femminile e maschile. La forbice si espande a favore delle donne, per poi restringersi fortemente, in corrispondenza del personale ricercatore. A partire da questo ruolo, infatti, la linea tratteggiata del genere maschile tende a crescere esponenzialmente.

L'anno 2020 vede invece una più marcata divergenza, con percentuali femminili maggiori fino al ruolo del dottorato di ricerca. A partire da questa posizione, infatti, si registra un'inversione di tendenza a favore del genere maschile.

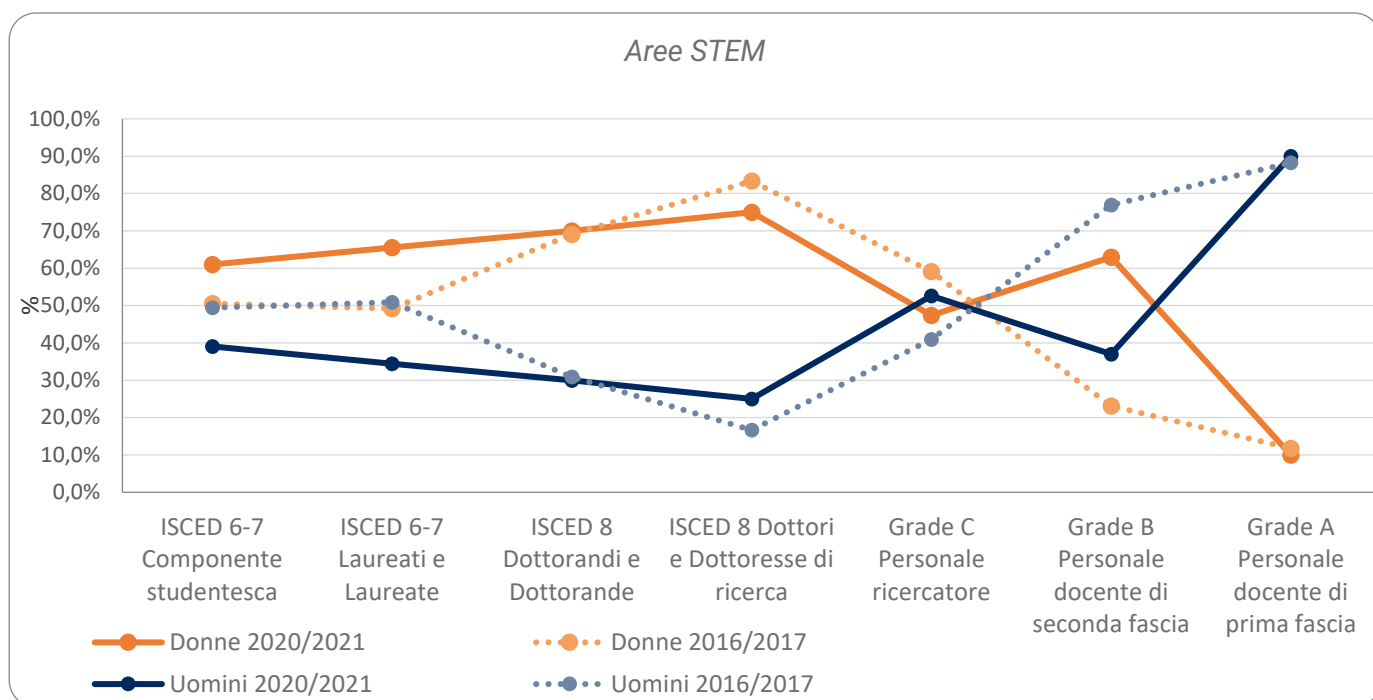


Figura 22 - Forbice delle carriere universitarie e accademiche – Aree STEM.

### Glass Ceiling Index (GCI)

Il *Glass Ceiling Index* (GCI) misura la probabilità relativa delle donne rispetto agli uomini di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (*grade A*). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche, come definito dal rapporto europeo *She Figures*.

Un valore di GCI pari a 1 segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling, un valore di GCI minore di 1, segnala la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale; un valore di GCI maggiore di 1 indica che le donne sono sottorappresentate in prima fascia.

Nella *tabella 3* sono riportati i valori relativi all'indice GCI dell'Università di Catanzaro su una finestra di cinque anni.

La sottorappresentazione del genere femminile tra le qualifiche più elevate della gerarchia accademica evidenziata per l'anno 2017 tende a ridursi nell'anno 2021, rimanendo ancora superiore al valore posto quale parametro di riferimento per l'indice in esame, indicatore della *segregazione verticale*.

GCI	
2017	2021
2,44	1,93

Tabella 3 - Glass Ceiling Index (GCI).

## Distribuzione tempo pieno/definito

I dati riportati nei grafici a torta delle *figure 23* e *24* sono stati ricavati da fonte interna e mostrano la distribuzione percentuale dei docenti, per ruolo e regime di impiego.

Nello specifico su 272 docenti a tempo pieno in servizio all'Università di Catanzaro al 31.12.2021, 162 sono uomini e 110 donne.

Su 22 docenti a tempo definito, 20 sono uomini e solo 2 donne.

Per entrambi i regimi di impiego indagati è chiara la prevalenza del genere maschile.

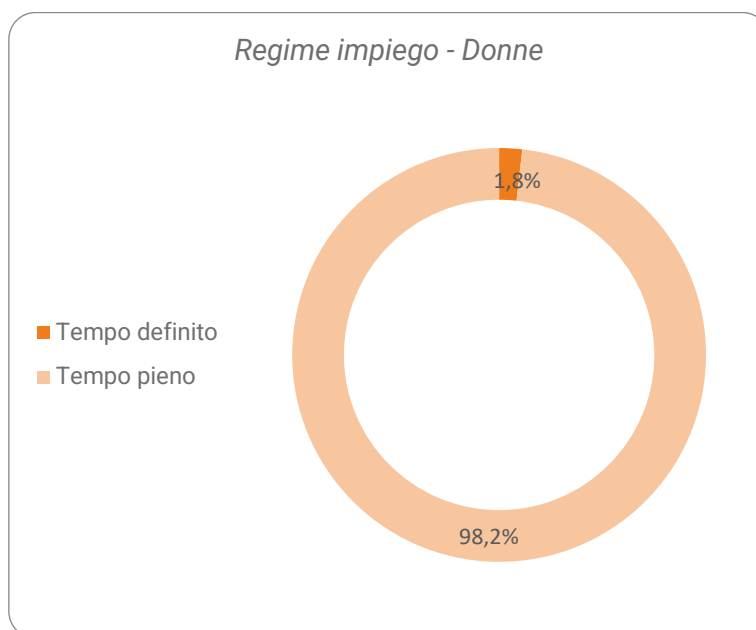


Figura 23 – Distribuzione tempo pieno/definito – Donne.

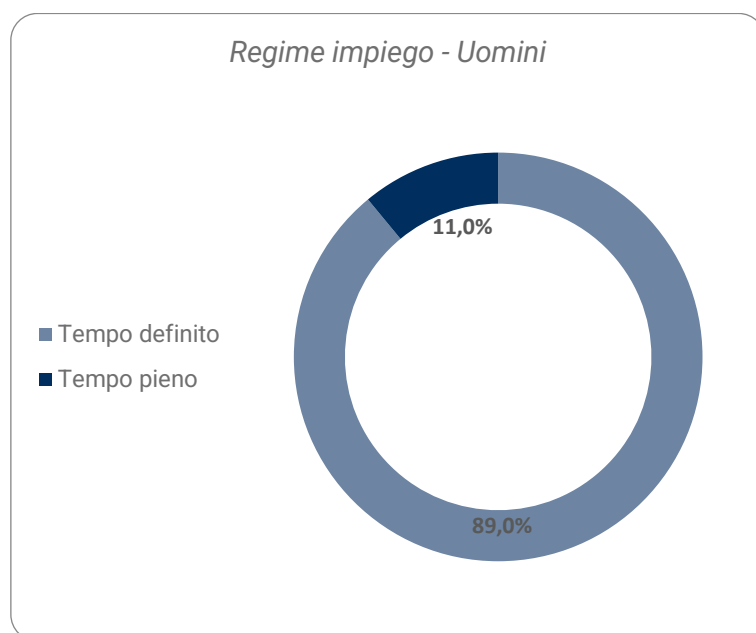


Figura 24 – Distribuzione tempo pieno/definito – Uomini.

### Fruizione anno sabbatico

Provengono anche da fonte interna, i dati riportati nel grafico a torta che segue (*figura 25*). Tali informazioni mostrano la distribuzione di genere di coloro che hanno usufruito di anno sabbatico nell'arco del quinquennio 2017-2021.

Tra i docenti che hanno beneficiato dell'anno sabbatico, emerge la netta prevalenza del genere maschile, con una percentuale del 67% contro il 33% rilevato per le docenti donne.

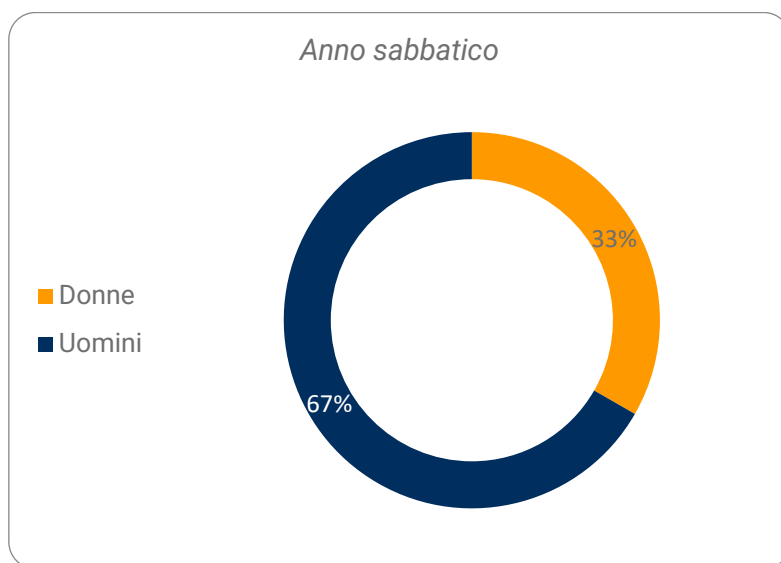


Figura 25 - Fruizione anno sabbatico

## 2.3 Personale Tecnico Amministrativo

In questa sezione viene proposta, in un'ottica di genere, un'analisi di alcune caratteristiche e percorsi professionali del Personale Tecnico Amministrativo (PTA).

In questo caso sono stati vagliati gli ambiti di indagine: composizione, situazione occupazionale, assenze, turnover e retribuzione.

### Composizione

Gli indicatori del suddetto ambito permettono di ottenere una fotografia dello stato del personale da un punto di vista demografico (età e genere), livello di scolarità e distribuzione nelle diverse categorie e aree professionali. Questa fotografia ha lo scopo di evidenziare l'eventuale presenza di fenomeni di *segregazione verticale e orizzontale*.

### Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego

L'indicatore in esame è definito come il valore assoluto donne/uomini sul totale del personale tecnico amministrativo. Le aree funzionali studiate sono le seguenti:

- 01-Dirigenza Amministrativa;
- 02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale;
- 03-Biblioteche;
- 04-Servizi generali e tecnici;
- 05-Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria;
- 06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati;
- 07-Area non individuata.

Si precisa che, in questo caso, le rilevazioni si riferiscono all'anno 2020. Inoltre, l'area 07 non ha riportato informazioni per entrambi i generi; pertanto, non è stata indicata nel grafico che segue (*figura 26*).

La totale predominanza maschile si manifesta nell'area della *Dirigenza Amministrativa* ed in quella che afferisce alle *Biblioteche*.

L'area *Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria* vede invece il fenomeno opposto.

La prevalenza del genere maschile tra la componente del PTA emerge invece nell' area *servizi generali e tecnici* ed in quella *tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati*.

Nell'area *funzionale Amministrativa ed Amministrativa gestionale* si evidenzia, al contrario, una maggiore distribuzione del genere femminile, con un valore del 58,1 %.

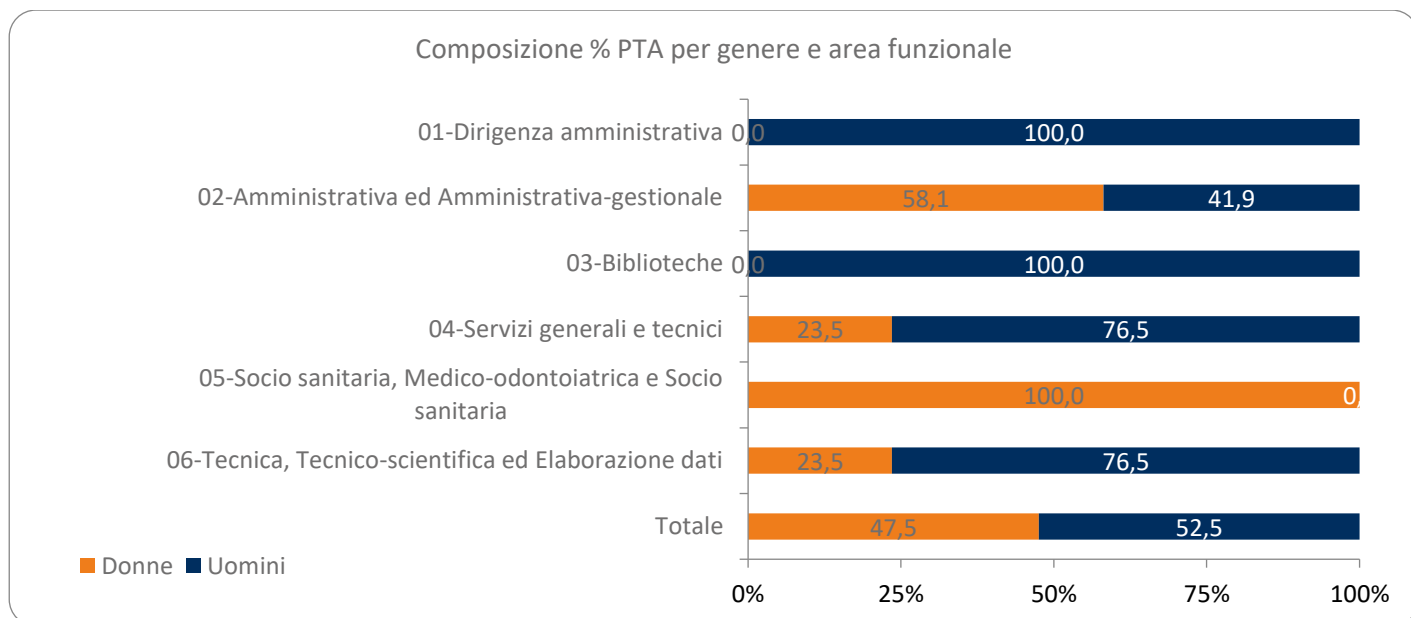


Figura 26 - Composizione % PTA per genere e area funzionale.

### Forbice delle carriere

In questo caso viene preso in esame il valore assoluto di donne/uomini in una categoria ed in un dato anno sul totale del personale nella medesima categoria.

Per consentire una lettura in ottica diacronica, il valore dell'indice in oggetto, valutato per gli anni 2017 e 2020, viene riportato su di un grafico a linee continue (figura 27) che raccorda le diverse categorie (*Categoria B, Categoria C, Categoria D, Categoria EP, Dirigenti di II fascia, Direttori Generali*). L'evoluzione temporale dei rapporti di genere è rappresentata con forbici sovrapposte relative a due annualità distinte, sul medesimo grafico.

I dati sono stati ricavati dal database online del MEF (<https://www.contoannuale.mef.gov.it>).

Nell'anno 2017 le linee seguono, per il genere femminile, un andamento crescente fino al valore massimo di 50 registrato in corrispondenza della categoria EP.

Direzione opposta segue invece la linea tratteggiata, espressione della componente maschile.

Nell'anno 2020 le due linee si incontrano nella posizione occupata dalla *Categoria C*. A partire da questo punto, la forbice si apre a favore delle donne, raggiungendo il valore massimo in corrispondenza della *Categoria D*. Il tratto *Dirigenti di II fascia – Direttori Generali* è segnato solo

dalla retta continua di colore blu, indicatore del genere maschile.

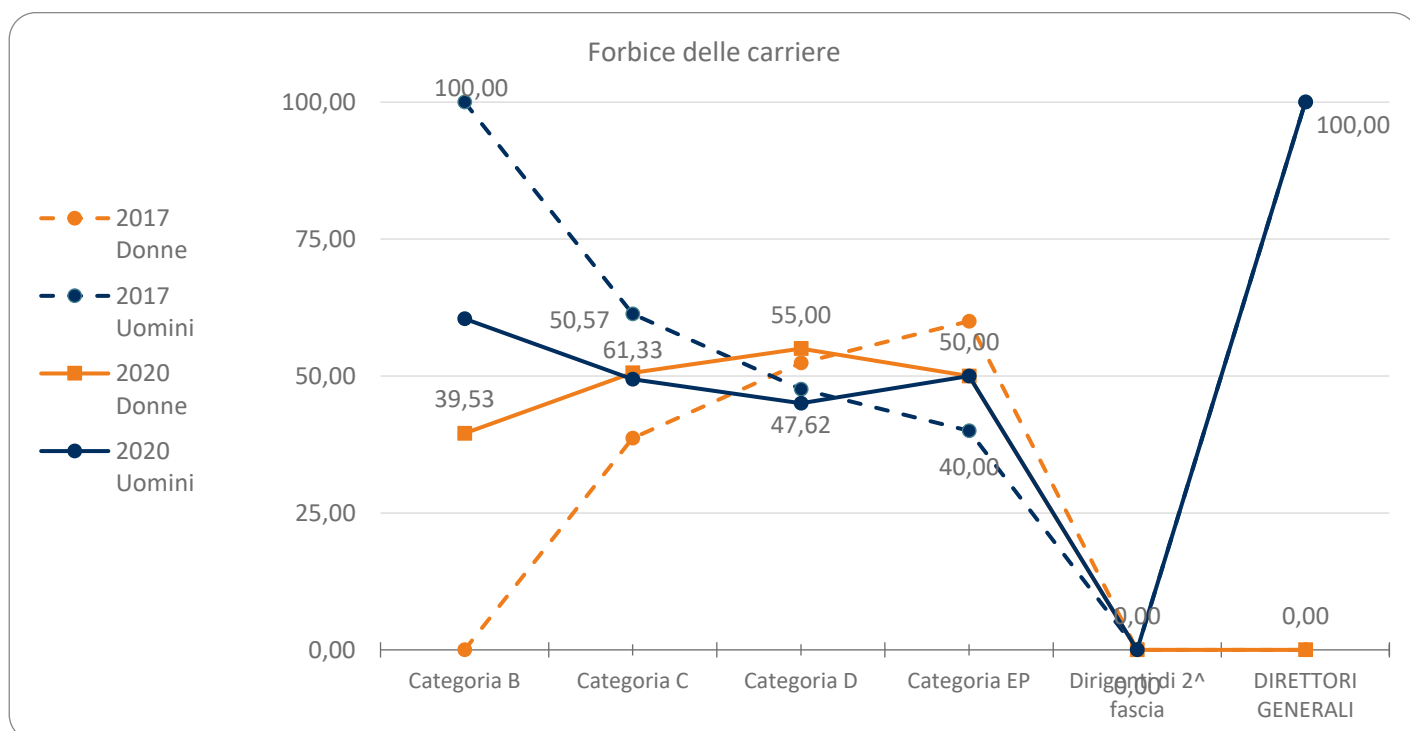


Figura 27 - Forbice delle carriere.

### Distribuzione per genere e fasce d'età

Un ulteriore approfondimento delle analisi del PTA dell'Unicz è stato fatto segmentando le distribuzioni per età anagrafica. A tal fine è stato considerato il valore assoluto nell'anno 2020 di donne/uomini sul totale del PTA per classe di età, indagando la classe < 35 anni, quelle comprese rispettivamente tra 35 e 44 anni e tra 45 e 54 ed infine quella > 54 anni.

Nel grafico sottostante (figura 28) sono riportate le percentuali del personale distinte per genere e per fasce d'età.

La maggior parte del personale tecnico amministrativo di sesso femminile si colloca nella fascia 35-44 anni.

Nella classe anagrafica maggiore di 54 anni si colloca invece il 55,4% del personale tecnico amministrativo di genere maschile.

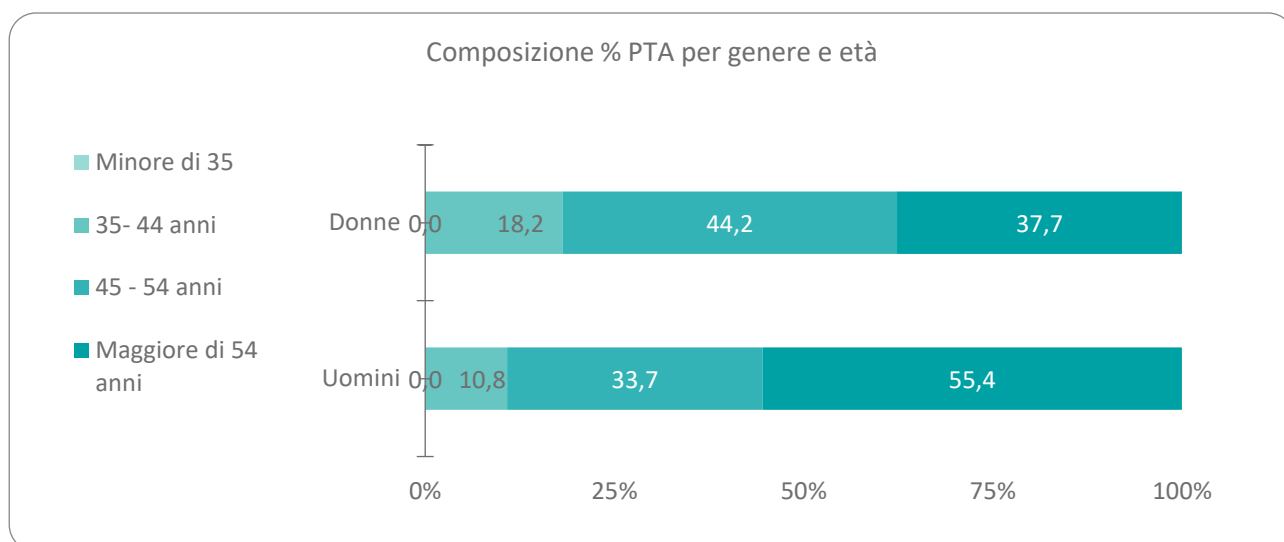


Figura 28 - Composizione % PTA per genere ed età.

L'età media, come mostrato nella *tabella 4*, con il dettaglio per ogni categoria, è pari a 52 per le donne e 55 per gli uomini.

ETÀ MEDIA	DONNE	UOMINI
CATEGORIA B	26	17
CATEGORIA C	44	43
CATEGORIA D	11	9
CATEGORIA EP	5	5
DIRETTORE GENERALE	0	1
Media Ateneo	52	55

Tabella 4 - Età media del PTA per genere e categoria.

### Distribuzione per genere e titolo di studio

Guardando invece alla composizione percentuale del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo nell'anno 2020, distinguendo i dipendenti in servizio in base alla tipologia di titolo di studio (*figura 29*), spicca la percentuale di donne laureate (67,1%).

Il 46,9% dei dipendenti di sesso maschile ha conseguito il diploma o titolo inferiore.



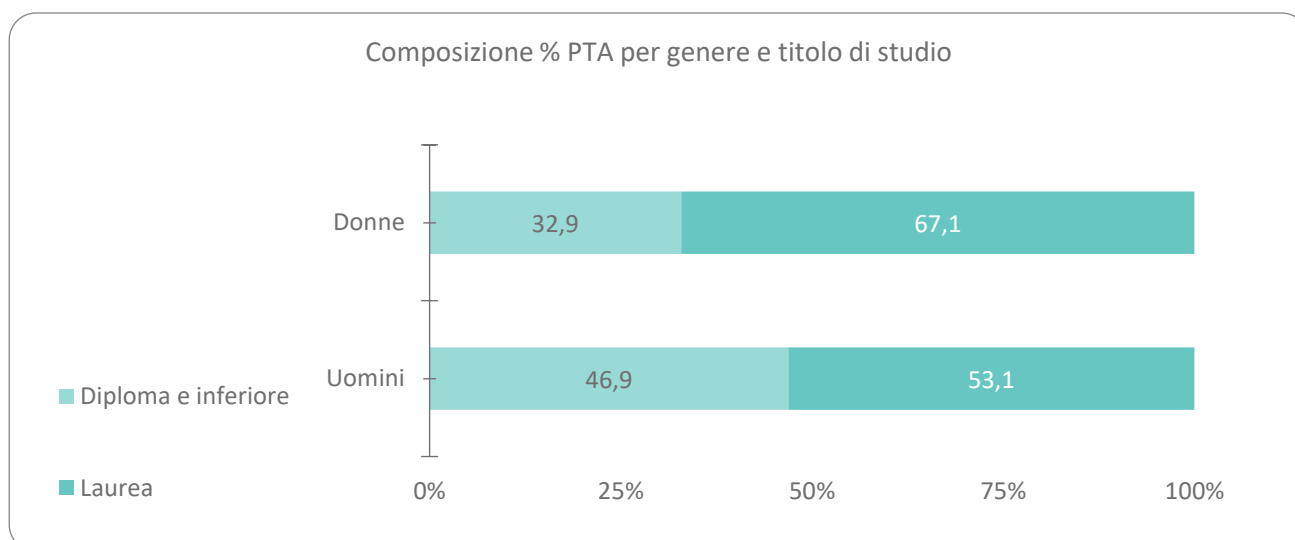


Figura 29 - Composizione % PTA per genere e titolo di studio.

### Situazione occupazionale

Gli indicatori relativi all'ambito *situazione occupazionale* hanno lo scopo di evidenziare le eventuali differenze nelle condizioni di impiego di donne e uomini, con riferimento, in particolare, alla tipologia di contratto ed al regime di impiego. Nel primo caso, l'analisi per tipologia di contratto offre alcune indicazioni sulle condizioni di precarietà occupazionale di donne e uomini. La distribuzione per regime di impiego è utile per mettere in luce le scelte individuali in termini di equilibrio tra vita privata e lavoro e le corrispondenti opportunità offerte dall'Ateneo.

### Distribuzione per genere e tipologia di contratto

La suddivisione in esame è definita come il rapporto tra il numero di donne/uomini ed il totale del PTA per tipologia di contratto (tempo determinato e tempo indeterminato).

Il grafico a barre della *figura 30* mostra come la totalità del personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Ateneo con contratto a tempo determinato, sia di sesso maschile.

Per l'altra tipologia contrattuale invece, la percentuale di donne appare leggermente superiore rispetto all'analogo tasso che caratterizza l'insieme degli uomini.

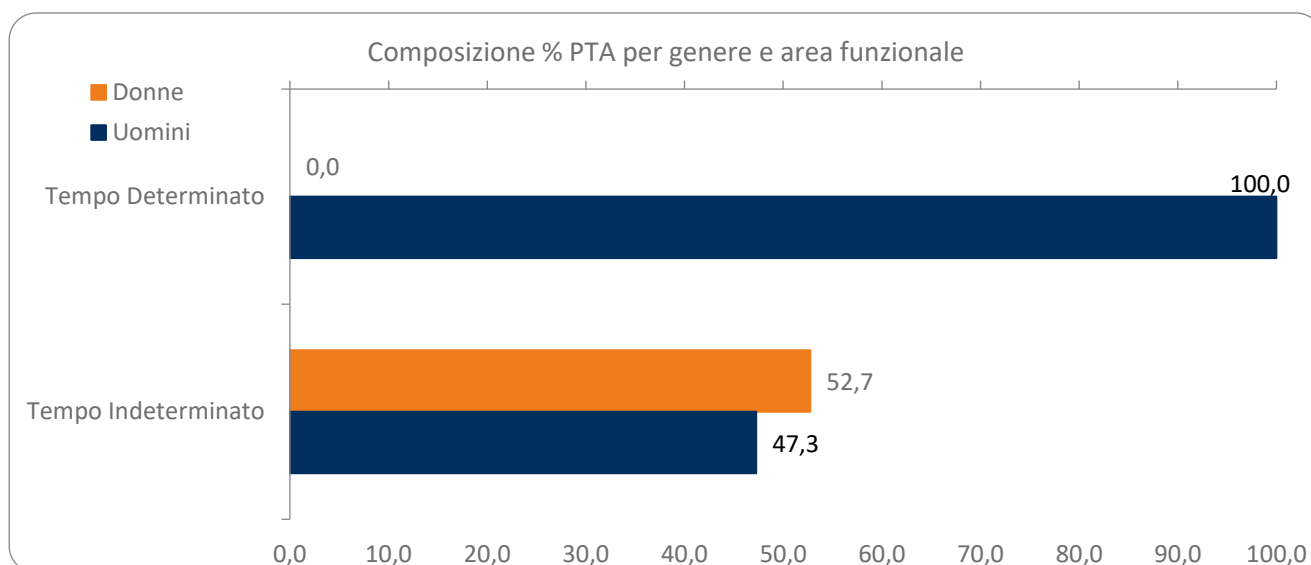


Figura 30 - Composizione % PTA per genere e tipologia contrattuale.

### Distribuzione per genere e regime d'impiego

Il suddetto indicatore è inteso come il valore assoluto di donne/uomini sul totale del PTA per regime d'impiego. Sono state distinte le tipologie: *tempo pieno*, *part time fino al 50%* e *part time oltre al 50%* considerando il triennio 2018-2020.

In generale, dal grafico rappresentato nella *figura 31*, non si riscontrano sostanziali differenze tra i due generi.

Per tutti gli anni considerati, per le tipologie *part time <50%* e per l'anno 2019 anche per la tipologia *part time >50%*, si registrano, per l'insieme femminile, gli stessi valori percentuali, pari a 1,3 mentre, i risultati per la componente maschile sono nulli.

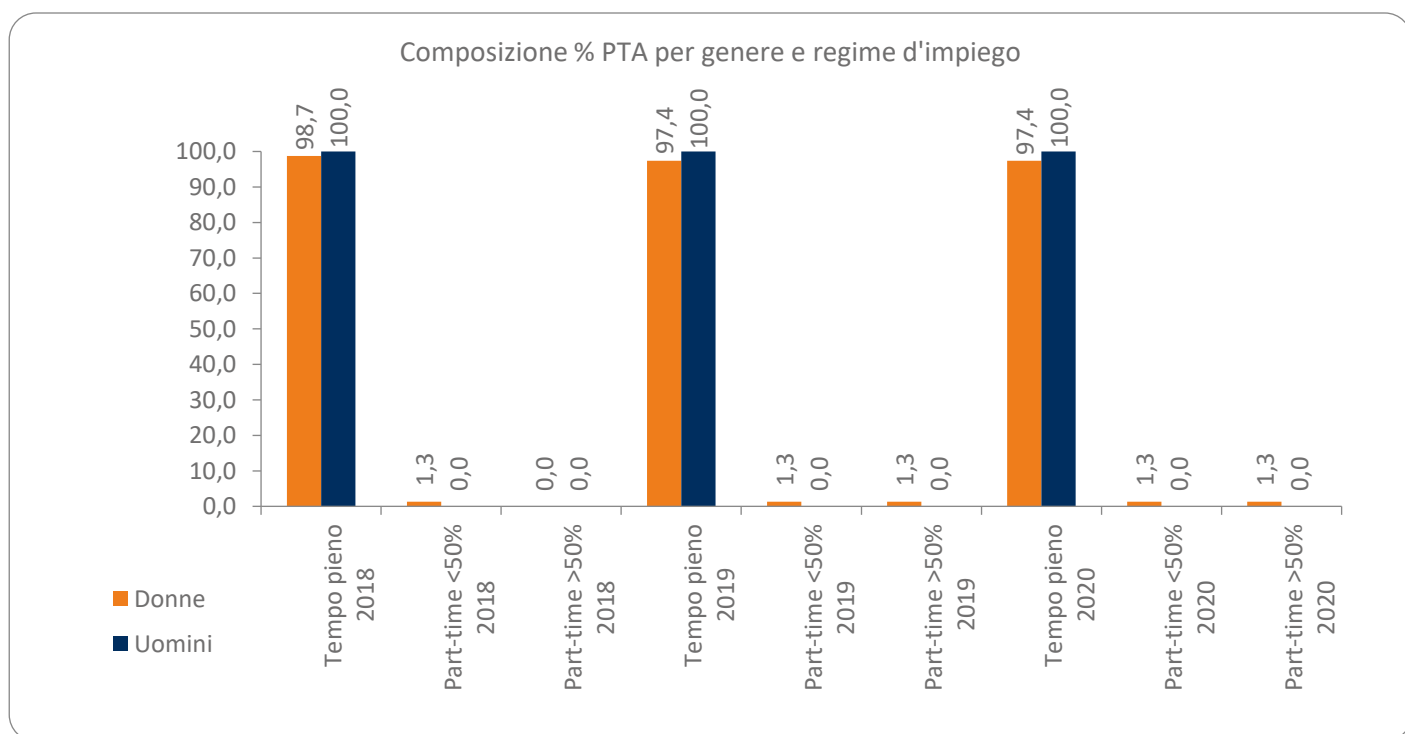


Figura 31 - Composizione % PTA per genere e regime d'impiego.

### Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale

La distribuzione analizzata in questo caso esprime il valore assoluto di donne/ uomini sul totale del PTA per classe di anzianità aziendale espressa in anni, adottando, in tal senso, una segmentazione con 5 classi di anzianità così costituite: *0-5 anni, 6-10 anni, 11-20 anni, 21-30 anni, 31 ed oltre*.

Le valutazioni del diagramma riportato nella *figura 33* evidenziano, solo per la classe di anzianità *0-5*, la predominanza del genere femminile.

Le fasce *11-20* e *21-30* sono segnate invece, dalla composizione percentuale più elevata per gli uomini.

L'insieme dei dipendenti con *31 e oltre anni* di anzianità è costituito completamente da uomini.

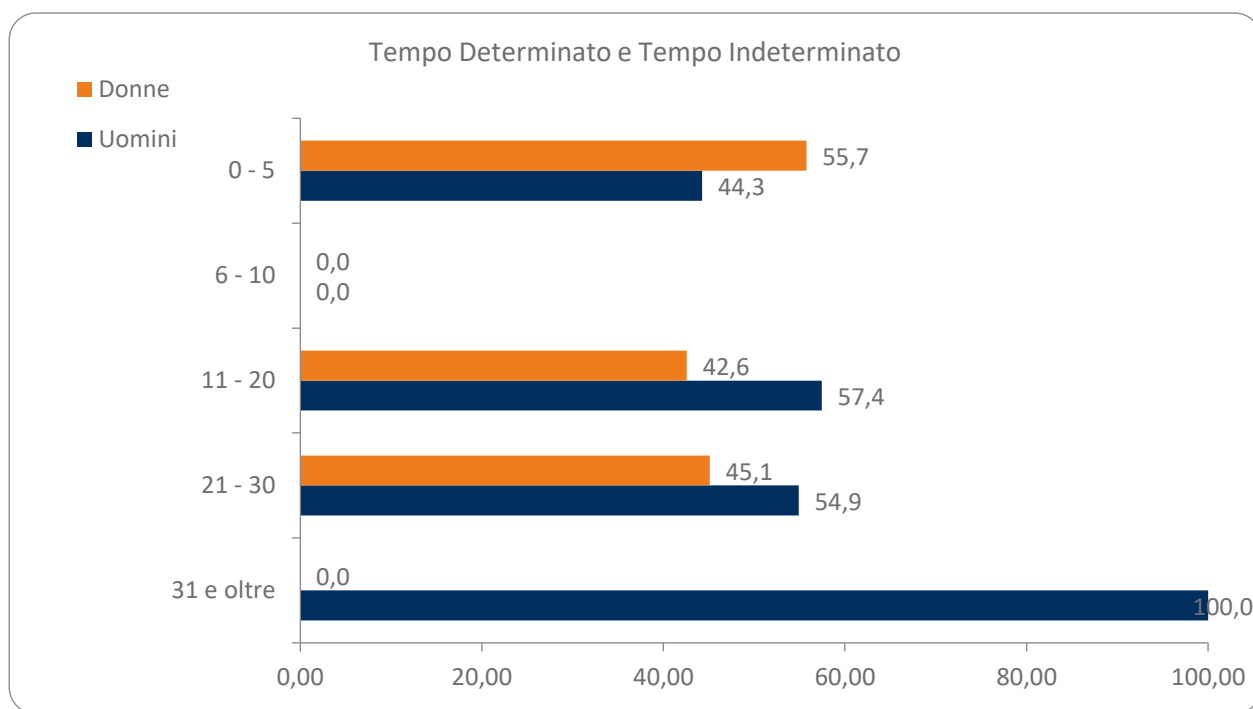


Figura 32 - Composizione % PTA per genere e fasce di anzianità.

### Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

Tale indicatore è definito come il valore assoluto di donne/uomini sul totale del PTA per singola categoria e genere nelle diverse classi di anzianità aziendale.

Per omogeneità con l'analisi al punto precedente, le classi di anzianità prese in esame sono le medesime (figura 33).

Con riferimento agli ingressi più recenti (anzianità inferiore ai 5 anni) nell'Università di Catanzaro, in corrispondenza della *Categoria B*, si osservano percentuali elevate per entrambi i generi e soprattutto per quello femminile con una composizione pari al 100%.

Più differenziato è invece il quadro che emerge dall'analisi delle *Categorie C e D*.

In particolare, per la *Categoria C*, la percentuale più alta si registra per le donne con un'anzianità inferiore a 5 anni e per gli uomini nell'intervallo compreso tra 21 e 30.

La *Categoria D* vede invece, per le donne la distribuzione percentuale massima in corrispondenza della fascia 21-30 e per gli uomini in coincidenza con quella 11-20.

Uomini e donne si distribuiscono nella stessa misura percentuale con riferimento alla categoria EP per la quale, per entrambi i generi, si raggiunge un valore rispettivamente del 60% per l'intervallo compreso tra 11 e 20 anni e del 40% per la fascia di anzianità 21-30.

L'anzianità più elevata (31 e oltre) si segnala nell'ultima categoria in esame (*Direttore Generale*) rappresentata totalmente dalla componente maschile.

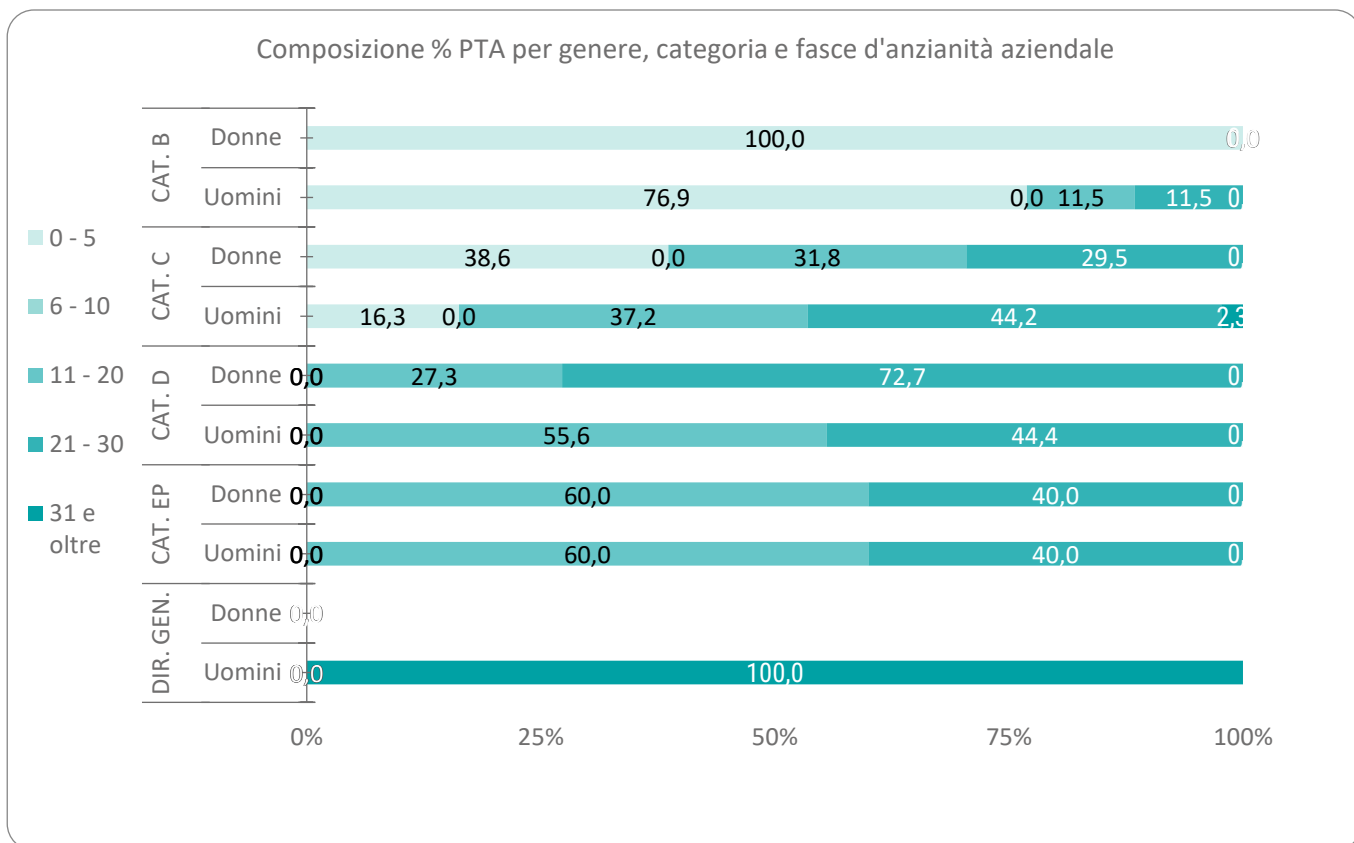


Figura 33 - Composizione % PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale.

## Assenze

L'indicatore fornisce ulteriori indicazioni sulla ripartizione del lavoro di cura e sull'impatto che questo ha sull'impiego del personale. In questo senso è stata effettuata un'analisi del numero di giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza, tenendo conto delle *assenze per malattia retribuite*, dei congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42 – c. 5 D.Lgs. 151/2001; delle *assenze relative alle Legge 104/92*; delle *assenze per maternità*, per *congedi parentali* e *malattia dei figli* e considerando altresì *altri permessi ed assenze retribuite e non retribuite*.

I dati riportati nel diagramma della *figura 34* mettono in luce come la causa prevalente delle assenze del personale tecnico amministrativo sia da attribuire alle malattie; in particolare, sono i dipendenti uomini ad assentarsi più frequentemente.

Le causali *congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42 – c. 5 D.Lgs. 151/2001*, *Legge 104/92*, *assenze retribuite: maternità, congedo parentale, malattia figlio e altre assenze non retribuite* sono invece caratterizzate dalla prevalenza del genere femminile.

Al contrario invece, il numero di giorni medi per *altri permessi ed assenze retribuite* è maggiore per gli uomini.

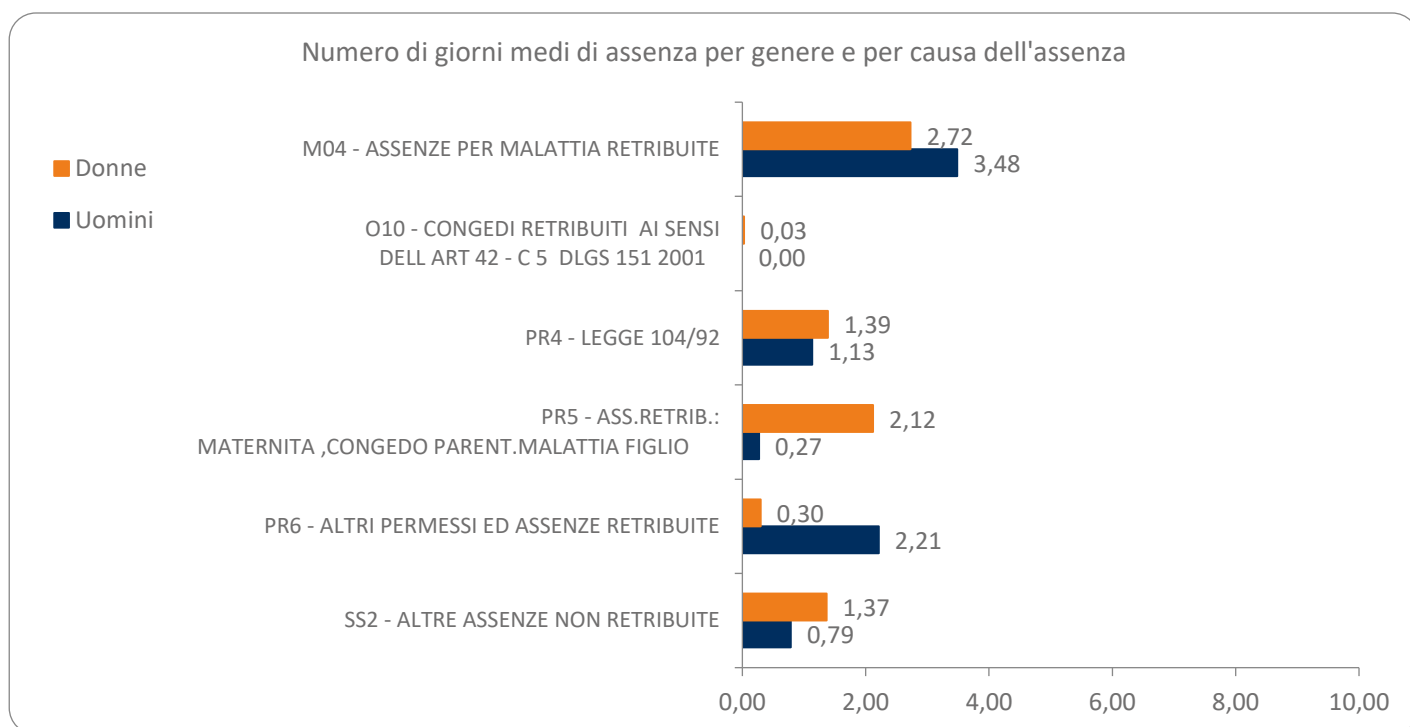


Figura 34 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza.

## Turnover

Per favorire la comprensione del fenomeno di aumento/diminuzione dell'organico dell'Ateneo per genere è stato esaminato anche il turnover.

Gli indicatori relativi a quest'ambito hanno infatti lo scopo di rappresentare, con riferimento alle diverse categorie e aree funzionali, la situazione occupazionale per genere in conseguenza di assunzioni e dimissioni, di evidenziare se, l'entrata di nuovo personale e le uscite, comportino eventuali squilibri tra i generi che sono presenti nelle diverse categorie e aree funzionali.

L'analisi è stata condotta misurando due indicatori valutati per genere e per categoria: l'indice di compensazione e l'indice di turnover complessivo.

## Indice di compensazione per genere e per categoria

È definito come il rapporto tra il numero delle assunzioni e delle cessazioni distinto per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del personale tecnico amministrativo in un dato anno solare, nel nostro caso il 2020.

I risultati dell'indagine sono riportati nella *tabella 5* che mostra come il rapporto tra entrate e uscite per le diverse categorie di personale sia pari a 1 tra le donne appartenenti alla *Categoria C*, ad indicare un'assunzione di donne in numero maggiore rispetto a coloro che hanno cessato il loro rapporto di lavoro con l'Università.

<b>Indice di Compensazione (Assunti/Cessati)</b>		
<b>CATEGORIA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
CATEGORIA B	-	0,00
CATEGORIA C	1,00	0,00
CATEGORIA D	-	-
CATEGORIA EP	-	-
DIRETTORI GENERALI	-	-
Totale	1,00	0,00

Tabella 5 - Indice di compensazione (assunti/cessati).

### **Indice di turnover complessivo per genere e per categoria**

L'indice in questione, proposto in termini percentuali, indica il rapporto tra le variazioni di organico (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l'organico dell'Ateneo per categoria e per genere.

In termini generali (*tabella 6*) si può affermare che, per gli uomini appartenenti alle *Categorie B e C*, l'indice assume un valore negativo in quanto le cessazioni sono state superiori delle assunzioni e quindi l'organico dell'Ateneo risulta essere in diminuzione.

<b>Indice di Turnover Complessivo</b>		
<b>CATEGORIA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
CATEGORIA B	-3,85%	0,00%
CATEGORIA C	-11,63%	0,00%
CATEGORIA D	0,00%	0,00%
CATEGORIA EP	0,00%	0,00%
DIRETTORI GENERALI	0,00%	-
Totale	-7,14%	0,00%

Tabella 6 - Indice di turnover complessivo.

### **Retribuzione**

Per il calcolo dell'indicatore in esame sono stati utilizzati dati interni all'Università "Magna Graecia" allo scopo di verificare – in particolare per le voci retributive non strettamente collegate alla posizione, ma per le indennità che spesso derivano da opportunità offerte o da comportamenti attivi delle persone – la presenza di un eventuale *gender pay gap* (differenziale retributivo collegato al genere) in Ateneo.

## Distribuzione per genere e indennità di responsabilità

È stata anche indagata la distribuzione del personale ricevente un'indennità di responsabilità per genere. Gli indici, in termini percentuali, confrontano la quota di uomini e donne che, nell'anno 2022, hanno ricevuto un certo tipo di indennità.

Si specifica che, gli incarichi di responsabilità esaminati in questa sezione, sono stati conferiti ai dipendenti ai sensi dell'art. 9, co. 1 e 2 del CCNL 2006 – 2009 Comparto Università e dell'art. 6, co. 2, del C.C.I. d'Ateneo 2018-2020 sottoscritto in data 20.12.2019. Sono stati considerati anche gli incarichi prorogati fino al 31.12.2022.

I dati sono riportati nelle *tabelle 7 e 8*.

Emerge, in entrambi i casi, un leggerissimo scarto percentuale a favore degli uomini.

Indennità di responsabilità	2022	
	DONNE	UOMINI
Aree	47,6%	52,4%
<b>Totale complessivo</b>	<b>47,6%</b>	<b>52,4%</b>

Tabella 7 - Indennità di responsabilità.

Indennità di responsabilità EP	2022	
	DONNE	UOMINI
Aree	45,5%	54,5%
<b>Totale complessivo</b>	<b>45,5%</b>	<b>54,5%</b>

Tabella 8 - Indennità di responsabilità EP

## Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

Nella *tabella 8* ci si è soffermati sull'analisi degli incarichi conferiti agli EP.

In base a quanto previsto dall'art. 66, co. 2 “Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: utilizzo” del CCNL relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, “il valore massimo della retribuzione di posizione per il personale della categoria EP di cui all'art. 76, comma 1, del CCNL 16/10/2008 è rideterminato in Euro 14.000,00”.

Nell'Università degli Studi “Magna Graecia” di Catanzaro, dunque tutte le retribuzioni di posizione per il personale della categoria EP, sia di genere maschile che femminile, ammontano a € 14.000,00. Quindi si può affermare che, con riferimento all'indennità di posizione degli EP dell'Ateneo, non si riscontra un differenziale retributivo collegato al genere.



### 3. L'integrazione della prospettiva di genere nel governo dell'Ateneo

In questa sezione viene proposta un'analisi della composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Università "Magna Graecia" di Catanzaro. Tali dati possono contribuire ad illustrare la rappresentanza per genere, all'interno degli organi di Ateneo, sia a livello centrale che dei Dipartimenti, offrendo una panoramica che si estende alle varie categorie di soggetti lavorano nell'Ateneo.

Le categorie esaminate in tal senso sono le seguenti: *Rettore, Direttore o Direttrice Generale, Componenti del Senato Accademico, Componenti del Consiglio di Amministrazione, Componenti del Comitato Unico di Garanzia, Componenti del Nucleo di Valutazione di Ateneo, Direttori o Direttrici di Dipartimento, Presidenti di Scuole, Presidenti di Corso di Studi, Coordinatori o Coordinatrici delle Scuole di Dottorato, Responsabili di Centri di Ricerca di Ateneo.*

Il grafico della *figura 35* mostra la composizione di genere delle categorie sopraccitate nell'Ateneo nell'anno 2022.

Il genere femminile risulta essere in generale sottorappresentato. Le categorie *Rettore, Direttore Generale, Nucleo di valutazione, Direttori di Dipartimento, Presidenti di Scuole, Coordinatori o Coordinatrici di scuole di dottorato* non sono di fatto caratterizzate dalla presenza femminile.

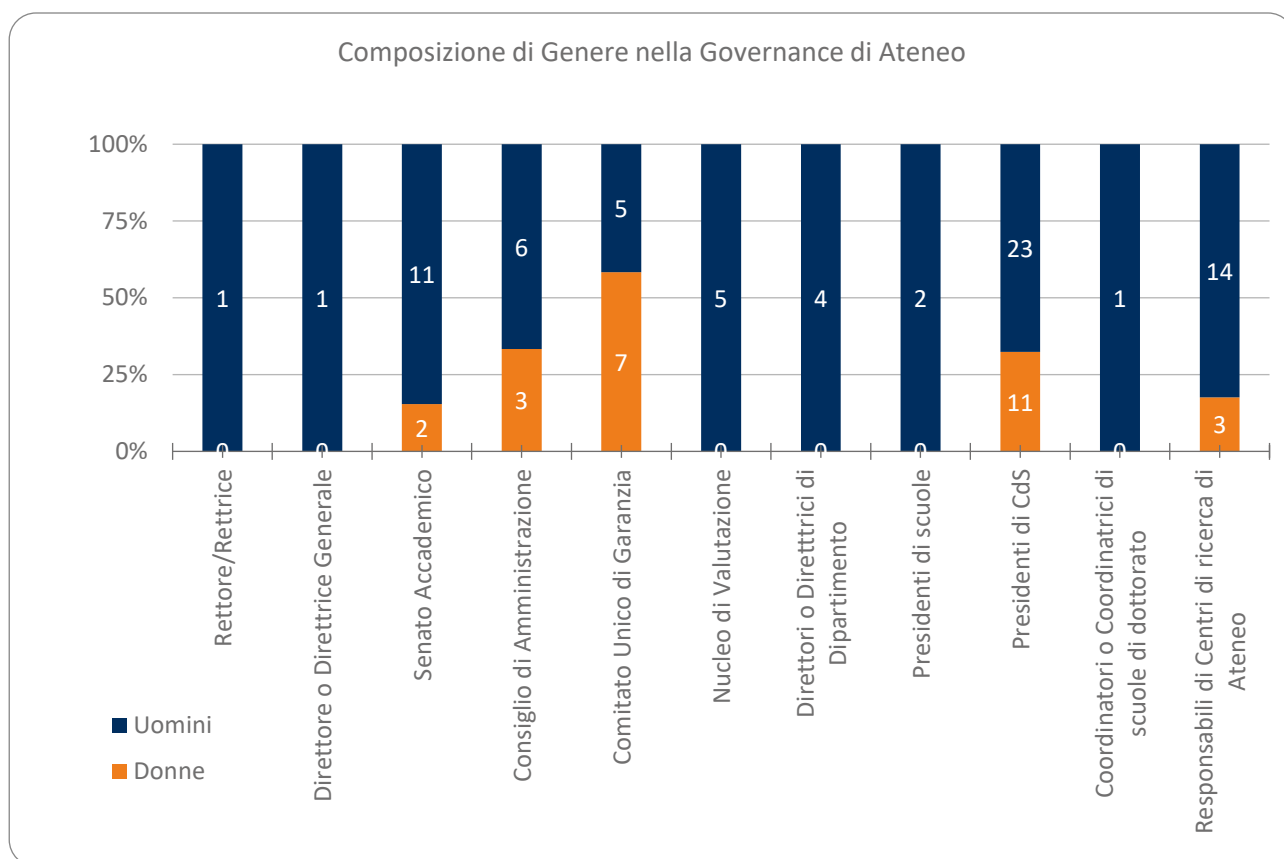


Figura 35 - Composizione di Genere nella Governance di Ateneo.

## 4. Azioni per la parità di genere

### Le politiche delle pari opportunità dell'Ateneo

L'Università di Catanzaro ha già da tempo messo in atto una serie di misure per il perseguimento dell'uguaglianza di genere, la creazione di pari opportunità di crescita e di carriera per i propri dipendenti ed il superamento di eventuali asimmetrie di ruolo tra uomini e donne che il sistema universitario potrebbe generare.

Sin dall'adozione dello Statuto di Ateneo, in data 04.07.2011, gli organi deputati alla sua redazione e approvazione hanno cristallizzato i richiamati principi.

A tal proposito si riportano le disposizioni normative in tal senso, contenute nello Statuto:

- l'art. 6, comma 7, nel disciplinare le procedure di nomina dei componenti del Consiglio d'Amministrazione, richiama il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici.

L'applicazione del principio delle pari opportunità è limitata al Consiglio d'Amministrazione, in quanto i componenti di quest'ultimo, a differenza dei componenti del Senato Accademico nominati

a seguito di consultazioni elettorali, sono nominati dal Rettore sulla base di candidature presentate in seguito alla pubblicazione di appositi avvisi.

- L'art 29 istituisce il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi della legge 183/2010.

Anche il Codice Etico, adottato con DR n. 0769 del 28.07.2011 prevede all'art.1, quali finalità, tra le altre, quella di determinare, in attuazione dei principi fondamentali della Costituzione nonché dell'articolo 23 dello Statuto e dell'art.2 comma 4 della Legge 240/2010:

*- l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza. Il Codice detta le regole di condotta nell'ambito della comunità universitaria (di seguito denominata Comunità) al fine di evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché di regolare i casi di conflitto di interessi o di proprietà intellettuale.*

In particolare, il Codice impegna tutta la Comunità ad assumere comportamenti idonei a:

*- realizzare e garantire i valori fondamentali della legalità, della solidarietà e del rifiuto di ogni discriminazione;”*

L'Ateneo ha poi declinato i richiamati principi negli atti normativi regolamentari nei quali si rinvengono le seguenti disposizioni:

- Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia in attuazione della Legge n. 240/2010:
  - Art. 6 comma 2 e art. 11 comma 2 *“La Commissione, fermo restando, ove possibile, la garanzia del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione della stessa, è composta da tre professori di prima fascia, di cui uno designato dall'Ateneo e due esterni all'Università Magna Graecia di Catanzaro in servizio presso altri Atenei italiani.”*
- Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della legge n. 240/2010:
  - Art. 6, comma 5 *“L'Università garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”* e art. 8, comma 2 *“La commissione, fermo restando, ove possibile, la garanzia del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione della stessa, è composta da tre professori, di cui uno designato dall'Ateneo e due esterni all'Università degli Studi “Magna Graecia” di Catanzaro, in servizio presso altri Atenei italiani. Almeno un commissario deve essere di I fascia mentre gli altri possono appartenere al ruolo di II fascia.”*
- *“Regolamento di Ateneo disciplinante i procedimenti di selezione ed assunzione del personale tecnico ed amministrativo dell'Università degli Studi di Catanzaro”:*

- art. 7 “Commissioni giudicatrici e modalità di selezione” prevede al secondo comma che “Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne.”
- “Regolamento in materia di dottorato di ricerca” :
- Art. 10 comma 8 “La Commissione giudicatrice nel rispetto ove possibile dell’equilibrio di genere è composta da almeno tre membri di cui 2 non appartenenti alla sede amministrativa del corso ed uno tra i docenti afferenti al Collegio dei Docenti”.

Venendo poi ai documenti programmatici triennali adottati dall’Ateneo, in data 27.06.2018 il Senato Accademico ha recepito le indicazioni contenute nell’aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione – Sezione Università, approvato con Delibera ANAC del 22/11/2017 e riprese nell’atto di indirizzo del MIUR del 14/05/2018 e relative al rispetto della parità di genere.

A fronte di quanto deliberato dal Senato Accademico nella suddetta seduta, sono state anche apportate delle modifiche al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2018-2020 che, ha stabilito quale misura anti-corruttiva, il rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici.

Oltre ai riportati interventi normativi l’Ateneo ha realizzato anche azioni concrete per il superamento della disuguaglianza di genere con l’istituzione di organismi e strumenti finalizzati a garantire pari diritti e opportunità di crescita.

In ottemperanza alla legge 183/2010, è stato istituito il **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Il CUG mira a promuovere l’uguaglianza di genere e a combattere eventuali fenomeni di discriminazione nei confronti di tutto il personale universitario e degli studenti, compresa la discriminazione di genere. Dalla sua istituzione, il CUG è stato molto attivo nel promuovere azioni per combattere la disuguaglianza di genere e per prevenire le violenze e le molestie sessuali.

È stata nominata la **Consigliera di fiducia**, ai sensi dell’art. 5 del “Codice di comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano o lavorano nell’Università degli studi di Catanzaro” con il compito di fornire consulenza e assistenza a chi è o è stato soggetto a molestie sessuali, morali o atti discriminatori e di contribuire a favorire la soluzione del caso, con assoluta discrezione e garantendo il diritto alla riservatezza; inoltre, prende parte e collabora alle attività di formazione promosse dall’Università e da altri enti, in materia di pari opportunità, tecniche di comunicazione, mobbing, corsi di autostima, di counselling etc.

**Dagli obiettivi dell’Unione Europea alla mission e vision dell’Ateneo in tema di uguaglianza di genere**

La strategia dell'UE per la parità di genere presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 **verso un'Europa garante della parità di genere**. La meta è un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano **liberi** di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di **realizzarsi** e possano, in ugual misura, partecipare e **guidare** la nostra società europea.

Gli **obiettivi principali** sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia persegue il duplice approccio dell'**integrazione della dimensione di genere** combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'**intersezionalità**. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Tra i primi obiettivi della strategia la Commissione ha proposto, il 4 marzo 2022, misure vincolanti in materia di trasparenza salariale.

Il Gender Equality Plan (GEP) è quindi lo strumento richiesto, nell'ambito del programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione 2021-2027 Horizon Europe, per l'ammissibilità e l'accesso ai finanziamenti che verranno banditi a partire dal 2022.

In sintesi, le Istituzioni Europee indirizzano le strutture accademiche, chiedendo di:

1. individuare obiettivi guida negli organi decisionali per raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e decisionali;
2. individuare obiettivi guida per un più equo equilibrio di genere tra il personale docente di ruolo;
3. monitorare, con indicatori appropriati, l'attuazione delle politiche di genere e le azioni a livello istituzionale, nazionale e comunitario;
4. attuare strumenti di sensibilizzazione sulle tematiche di genere, al fine di ottenere un cambiamento istituzionale e culturale;
5. definire condizioni e accordi di lavoro flessibili e favorevoli alla famiglia sia per le donne che per gli uomini;
6. rivedere la valutazione delle prestazioni di ricercatori e ricercatrici, per eliminare pregiudizi/discriminazioni legati al genere.

L'Ateneo di Catanzaro è un luogo di ricerca e formazione riconosciuto a livello nazionale e internazionale, dove talento, merito e capacità rappresentano i valori fondanti della propria identità e dove il genere, la provenienza sociale, la condizione economica, il credo religioso e politico non sono

determinanti per il percorso di studio e ricerca, nel rispetto delle libertà e dei diritti propri di una comunità di studio democratica.

Su questi presupposti l'Ateneo fa proprie le strategie europee di Gender Equality (Obiettivo 5) dell'Agenda 2030 dell'ONU, la strategia per la parità di genere 2020-2025 approvata dal Parlamento europeo, gli obiettivi definiti nell'ambito dello Spazio Europeo della Ricerca (SER) e gli obiettivi per gli Stati Membri fissati al fine di promuovere la parità di genere nell'ambito accademico (EIGE).

Sono state coinvolte differenti strutture organizzative dell'Ateneo che hanno consentito lo sviluppo dell'analisi di contesto in cui opera l'Università di Catanzaro volta a individuare i bisogni espressi o latenti degli stakeholder direttamente o indirettamente interessati.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in diverse occasioni di incontro e di lavoro ha raccolto informazioni e concordato azioni utili per la predisposizione del presente documento.

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università di Catanzaro, pertanto, è il risultato delle indicazioni della Commissione Europea recepite dalla CRUI, e di un processo partecipativo, supportato dalla governance dell'Ateneo, che ha potuto contare sul coinvolgimento delle strutture organizzative e di governance competenti sul tema e di altri stakeholder interni all'Università.

Il Gruppo di lavoro ha recepito quindi le indicazioni europee riguardo alle aree tematiche su cui sviluppare il GEP.

Il Senato Accademico ed il Consiglio d'Amministrazione dell'Università "Magna Graecia" di Catanzaro, nelle rispettive sedute dell'8 e del 9 Giugno 2022, hanno approvato il Gender Equality Plan (GEP) d'Ateneo per il triennio 2022-2024, attraverso cui l'Ateneo, in risposta alle indicazioni provenienti dall'Unione Europea, ha assunto l'impegno di realizzare azioni finalizzate al raggiungimento dell'uguaglianza di genere.

Nel GEP sono indicate le 5 Aree di intervento ed i relativi obiettivi e le azioni strumentali al raggiungimento degli stessi come riportato nei prospetti di seguito indicati:

### **Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**

<b>Obiettivo 1.1</b>	Promuovere/migliorare le strutture e i servizi per l'infanzia all'interno del luogo di lavoro
<b>Obiettivo 1.2</b>	Approfondire l'efficacia della lettura dei bisogni di conciliazione vita/lavoro dei target.
<b>Obiettivo 1.3</b>	Linee guida per la programmazione degli impegni istituzionali e didattici in linea con i bisogni dei genitori (orari scolastici dei bambini, ecc.)

### **Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

<b>Obiettivo 2.1</b>	Sensibilizzare la comunità accademica circa l'opportunità di incrementare la componente femminile nelle posizioni apicali e nei processi decisionali
----------------------	--

### **Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

<b>Obiettivo 3.1</b>	Monitorare il rispetto dell'uguaglianza di genere in ingresso sia nei corsi ordinari che nei corsi PhD.
<b>Obiettivo 3.2</b>	Ridurre la perdita % del numero di donne nella progressione di carriera.

### **Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli Insegnamenti**

<b>Obiettivo 4.1</b>	Promuovere e formare una nuova consapevolezza della Comunità improntata sull'inclusività di genere.
----------------------	---

### **Area 5. Contrasto alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere**

<b>Obiettivo 5.1</b>	Sviluppo della Comunità inclusiva attraverso la condivisione di valori che contrastano la discriminazione, la molestia e la violenza di genere.
<b>Obiettivo 5.2</b>	Sensibilizzare il rispetto delle regole di comportamento condivise in merito alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere.

L'Area 1 mira a risolvere i problemi che impediscono la conciliazione dei tempi di vita per la famiglia e il lavoro. Particolare attenzione è dedicata al potenziamento delle attività che favoriscono il benessere organizzativo, le politiche di welfare e a sostenere i genitori e gli altri dipendenti nella gestione di un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

Obiettivo primario dell'Area 2 è quello di colmare un vuoto di leadership: nonostante le azioni già messe in campo dalla governance, si rileva un marcato gap sia nel Consiglio di Amministrazione e nel Senato Accademico, ma soprattutto rispetto al ruolo di Direttore di Dipartimento.

Le azioni già poste in essere non sembrano sufficienti e sarà necessario analizzare le possibili cause e il livello motivazionale anche attraverso un questionario rivolto al personale dell'Ateneo.

Obiettivo primario dell'Area 3 è quello di favorire la parità di genere già in fase di immatricolazione degli studenti, garantire l'equa partecipazione a bandi competitivi (scuole di specializzazione e dottorati di ricerca), superare gli eventuali ostacoli di sistema alla progressione della carriera accademica. Quest'area è quindi destinata alla promozione di una cultura di genere attraverso formazione, eventi e attività ad hoc.

L'obiettivo dell'Area 4 è quello di promuovere e formare una nuova consapevolezza della Comunità sull'inclusività di genere, attraverso eventi da includersi nell'ambito dei corsi studio ed incentivi nelle ricerche condotte dagli studiosi dell'Ateneo.

L'Area 5 ha lo scopo di sensibilizzare gli studenti e i dipendenti UNICZ sul problema della violenza sessuale, delle molestie e degli stereotipi di genere.

Sulla base delle indicazioni del Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan, redatto della CRUI, per ciascuna delle sopramenzionate aree tematiche, il gruppo di lavoro ha individuato:

- una o più singole azioni specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato;
- il target diretto e cioè i principali Destinatari e Destinatari/Beneficiari e Beneficiarie della misura prevista;
- il target indiretto e dunque i Destinatari e Destinatari/Referenti Secondari e Secondarie della misura prevista;
- i/le responsabili istituzionali e operativi/e, ovvero le figure/ruoli apicali a cui spetta la competenza decisionale, nonché i soggetti responsabili dell'operatività della specifica misura e del monitoraggio;
- gli output, in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura;
- gli outcome e cioè i risultati misurabili delle politiche adottate,
- la time line, il periodo previsto per il raggiungimento dei risultati prestabiliti;
- gli indicatori di performance (Key Performance Indicator - KPI) /i e i parametri di tendenza per valutare quantitativamente i risultati ottenuti nei tempi indicati;
- la priorità delle misure in relazione alla tempistica e in base alla scala: molto alta, alta, media.

Si riporta, di seguito, per ciascuna delle aree tematiche, il dettaglio delle suddette voci.

### **Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**

<b>Area 1 - Obiettivo 1.1</b>	
<b>Obiettivo</b>	<b>Promuovere/migliorare le strutture e i servizi per l'infanzia all'interno del luogo di lavoro</b>
<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Migliorare la possibilità di accesso all'Asilo Nido dell'Ateneo.</li> <li>2. Sviluppo di aree dedicate all'allattamento (Baby room);</li> <li>3. Scuole estive per bambini e adolescenti.</li> <li>4. Favorire la partecipazione alle attività del CUS delle donne ed, eventualmente, dei figli minori di 14 anni.</li> <li>5. Istituzione di parcheggi Rosa dedicati a donne incinte e a tutti i genitori che viaggiano in auto con figli al di sotto dei 2 anni.</li> <li>6. Favorire la vaccinazione dei figli dei dipendenti presso l'AOU Mater Domini.</li> </ol>
<b>Sotto-Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Aumentare il contributo dell'Ateneo per la quota di iscrizione all'Asilo Nido del Campus (per azione 1);</li> <li>b. Rilevazione fabbisogni (per azione 2 e 3);</li> <li>c. Pianificazione lavori di adeguamento (per azione 2);</li> </ol>



	<p>d. Pianificazione di un progetto estivo in collaborazione con il CUS (per azione 3);</p> <p>e. Compartecipazione alla quota di iscrizione del personale tecnico amministrativo di genere femminile, assegnata su richiesta (per azione 4);</p> <p>f. Accordo con l'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro per la campagna di vaccinazione (per azione 6).</p>
<b>Target Diretto</b>	Personale accademico, personale di ricerca, studenti delle scuole di specializzazione, assegnisti di ricerca, borsisti, personale di supporto e personale della biblioteca, studenti genitori; ricercatori in visita e affini ospiti coinvolti nella cura dei genitori
<b>Target Indiretto</b>	Familiari e colleghi di destinazione diretta
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Direzione generale, Comitato di Garanzia (CUG), Area Servizi Tecnici e negoziali, Area Servizi Finanziari Economici e Fiscali, Risorse umane, Area segreteria studenti, Area Comunicazione Istituzionale e Orientamento, Area Programmazione e Sviluppo, Rettore.
<b>Responsabili operativi</b>	<p>Azione 1: Direzione generale.</p> <p>Azione 2: Area Servizi Tecnici e negoziali, CUG (per analisi fabbisogno)</p> <p>Azione 3: Direzione generale, CUG (per analisi fabbisogno).</p> <p>Azione 4: Direzione generale, Comitato Direttivo CUS.</p> <p>Azione 5: Area Servizi Tecnici e negoziali</p> <p>Azione 6: Rettorato, Area Servizi Tecnici e negoziali.</p>
<b>Output</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promozione/miglioramento della struttura</li> <li>• Accordi</li> <li>• Report sull'analisi dei fabbisogni</li> <li>• Ampliamento accesso ai servizi di Ateneo</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rafforzamento delle misure di benessere/benessere finalizzate all'equilibrio vita lavorativa</li> </ul>
<b>Timeline</b>	<p>Azione 1: 2022 (Raggiunta)</p> <p>Azione 2: 2023</p> <p>Azione 3: 2023</p> <p>Azione 4: 2023</p> <p>Azione 5: 2022 (Raggiunta)</p> <p>Azione 5: 2023</p>
<b>Indicatori di valutazione</b>	<p>Azione 1: Numero di bambini (figli di dipendenti, studenti, collaboratori dell'Ateneo) iscritti all'Asilo, analizzato nel tempo.</p> <p>Azione 2: Nr. baby rooms attivate.</p> <p>Azione 3: Attivazione del progetto per l'estate 2023.</p> <p>Azione 4: Nr. dei dipendenti tesserati.</p> <p>Azione 5: Nr. parcheggi rosa istituiti.</p> <p>Azione 6: Numero di bambini (figli di dipendenti, studenti, collaboratori dell'Ateneo) vaccinati, analizzato nel tempo.</p>
<b>Priorità</b>	<p>Azione 1: Alta</p> <p>Azione 2: Alta</p> <p>Azione 3: Alta</p> <p>Azione 4: Alta</p> <p>Azione 5: Alta</p> <p>Azione 6: Alta</p>

<b>Area 1 - Obiettivo 1.2</b>	
<b>Obiettivo</b>	<b>Approfondire l'efficacia della lettura dei bisogni di conciliazione vita/lavoro dei target.</b>
<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sondaggi sistematici per individuare i bisogni della conciliazione vita privata/lavorativa;</li> <li>2. Allineamento delle azioni programmatiche del PAP (piano delle azioni positive) in base all'analisi del consuntivo dell'anno precedente.</li> </ol>
<b>Sotto-Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Predisposizione questionario (per azione 1);</li> <li>b. Analisi dei dati da integrare nell'ambito del PAP (per azione 2).</li> </ol>
<b>Target Diretto</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo CUG
<b>Target Indiretto</b>	Famiglie dei target (bambini, anziani, disabili) Beneficiari delle azioni
<b>Responsabili Istituzionali</b>	CUG
<b>Responsabili operativi</b>	CUG
<b>Output</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Report dei bisogni e loro analisi per target;</li> <li>• Rendicontazione del PAP.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maggiore conoscenza delle esigenze per programmare azioni aderenti ai bisogni;</li> <li>• Maggiore allineamento del PAP ai bisogni dei target emersi in sede di rendicontazione.</li> </ul>
<b>Timeline</b>	Azione 1: 2023 Azione 2: 2023
<b>Indicatori di valutazione</b>	Azione 1: Sondaggio annuale verso gli specifici target Azione 2: Adozione PAP
<b>Priorità</b>	Azione 1: Alta Azione 2: Alta

<b>Area 1 - Obiettivo 1.3</b>	
<b>Obiettivo</b>	<b>Linee guida per la programmazione degli impegni istituzionali e didattici in linea con i bisogni dei genitori (orari scolastici dei bambini, ecc.)</b>
<b>Azioni</b>	Programmazione dell'uso del lavoro flessibile
<b>Sotto-Azioni</b>	Analisi del fabbisogno
<b>Target Diretto</b>	Personale accademico, personale di ricerca, studenti di specializzazione scuole, assegnisti di ricerca, borsisti, personale di supporto e personale bibliotecario, genitori studenti
<b>Target Indiretto</b>	Familiari e colleghi di destinazione diretta, società
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Direttore Generale, Risorse umane.
<b>Responsabili operativi</b>	Direttore Generale, Risorse umane.
<b>Output</b>	Linee guida.
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rafforzare misure orientate al benessere favorendo l'equilibrio tra lavoro e vita privata.</li> </ul>
<b>Timeline</b>	2023

<b>Indicatori di valutazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adozione linee guida;</li> <li>• Nr. richieste di accesso al lavoro flessibile.</li> </ul>
<b>Priorità</b>	Alta

## Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

<b>Area 2 - Obiettivo 2.1</b>	
<b>Obiettivo</b>	<b>Sensibilizzare la comunità accademica circa l'opportunità di incrementare la componente femminile nelle posizioni apicali e nei processi decisionali</b>
<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Redazione linea guida sui criteri di equità nelle nomine delle commissioni istituzionali di ateneo ove possibile e degli incarichi su designazione da parte degli organismi istituzionali;</li> <li>2. Reporting sull'andamento delle posizioni di responsabilità delle donne.</li> </ol>
<b>Sotto-Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Ricognizione completa delle commissioni dell'Ateneo e degli incarichi su designazione da parte degli organi istituzionali;</li> <li>b. Verifica periodica della distribuzione nelle commissioni e degli incarichi, in modo da mantenere l'uguaglianza di genere media una volta raggiunta.</li> </ol>
<b>Target Diretto</b>	Personale accademico, PTA, assegnisti e assegniste, allievi e allieve PhD, studenti e studentesse.
<b>Target Indiretto</b>	I media, la società in generale, posizioni equivalenti in altre istituzioni.
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Direttore generale, Senato accademico, CdA, Rettore.
<b>Responsabili operativi</b>	Area Affari generali, Area Risorse Umane, Direttore generale, Rettorato.
<b>Output</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Linee di indirizzo per l'attribuzione di incarichi alle donne, tenendo in considerazione il diverso carico di responsabilità delle stesse;</li> <li>• Report di verifica del numero di donne in posizione di responsabilità e loro andamento nel tempo.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento delle donne nelle commissioni di ateneo e nelle nomine da parte degli organi istituzionali;</li> <li>• Incremento delle donne in posizione di responsabilità.</li> </ul>
<b>Timeline</b>	Azione 1: 2023 Azione 2: 2022 (Raggiunta)
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di donne presenti nelle commissioni di ateneo e nelle nomine da parte degli organismi istituzionali;</li> <li>• Numero di donne nelle posizioni di responsabilità a seconda della tipologia di struttura.</li> </ul>
<b>Priorità</b>	Azione 1: Molto Alta Azione 2: Alta

### Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

<b>Area 3 - Obiettivo 3.1</b>	
<b>Obiettivo</b>	<b>Monitorare il rispetto dell'uguaglianza di genere in ingresso sia nei corsi ordinari che nei corsi PhD.</b>
<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisione del sistema di comunicazione interna/esterna dei corsi ordinari e dei corsi PhD in coerenza con l'orientamento all'uguaglianza di genere nelle azioni programmate;</li> <li>2. Valorizzazione delle esperienze delle allieve/ex allieve (nuova narrazione e linguaggio di genere) sia nella comunicazione interna che esterna attraverso video, articoli;</li> <li>3. Monitoraggio del rapporto fra le candidature ai concorsi per accedere ai corsi ordinari e ai corsi PhD e i/le vincitori/vincitrici;</li> </ol>
<b>Sotto-Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Campagne di comunicazione ad hoc in ottica inclusiva focalizzata sui corsi (per azione 1);</li> <li>b. Testimonianze rese da studentesse durante gli eventi di orientamento in ingresso e in uscita (per azione 2);</li> <li>c. Valorizzazione delle ricerche delle studentesse durante l'evento annuale PhD Poster (per azione 2);</li> <li>d. Redazione report (per azione 3) diversità di genere nell'accesso ai corsi ordinari e dei corsi PhD.</li> </ol>
<b>Target Diretto</b>	Studenti e studentesse delle scuole secondarie di primo e secondo grado; laureati; Candidati dei concorsi; Studenti e studentesse in ingresso ai corsi e PhD in ingresso; studentesse iscritte ai PhD.
<b>Target Indiretto</b>	Comunità Universitaria, società in generale.
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Area Comunicazione e orientamento, Presidente Scuola di Dottorato, Delegati alla didattica.
<b>Responsabili operativi</b>	Azioni 1, 2 e 3: Area comunicazione e orientamento, Coordinatori PhD; Direttori dei Dipartimento, Presidente della Scuola di Medicina e Chirurgia, CUG, Presidenti dei corsi di laurea.
<b>Output</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campagna di comunicazione pianificata;</li> <li>• Report finale di indagine comparativa longitudinale andamento ammissioni.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento del numero di candidature femminili per il corso ordinario e PhD;</li> <li>• Sviluppo della coltura ispirata all'uguaglianza di genere nell'accesso alla formazione;</li> </ul>
<b>Timeline</b>	Azione 1: 2023 Azione 2: 2023 Azione 3: 2023
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento % annue candidature femminili ai corsi di studio ordinari sul totale delle candidature;</li> <li>• Incremento % annue candidature femminili ai corsi PhD sul totale delle candidature;</li> <li>• Incremento % annuo del rapporto bilanciato</li> </ul>

	vincitrici/vincitori dei concorsi.
<b>Priorità</b>	Azione 1: Alta Azione 2: Alta Azione 3: Alta

<b>Area 3 - Obiettivo 3.2 -</b>	
<b>Obiettivo</b>	<b>Ridurre la perdita % del numero di donne nella progressione di carriera.</b>
<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Individuazione di eventuali pregiudizi di genere nel processo di selezione;</li> <li>2. Predisporre declaratorie dei ruoli apicali nell'area TA con specifica delle competenze attese;</li> </ol>
<b>Sotto-Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Indagine finalizzata all'identificazione dei fattori di contesto e di sistema che ostacolano la parità di genere (per azione 1);</li> <li>b. Monitorare l'andamento nel tempo del numero di donne nelle posizioni di responsabilità (Servizi, Aree, Centri di supporto, Servizi Tecnico Gestionali), a seconda della tipologia di struttura (Servizi, Aree, Centri di supporto, Servizi Tecnico Gestionali) e della fascia di indennità prevista (per azione 2).</li> </ol>
<b>Target Diretto</b>	Professoressa (I e II fascia), RTD-A, RTD-B e assegnisti di ricerca, PTA
<b>Target Indiretto</b>	Comunità universitaria, la società in generale, posizioni equivalenti in altre istituzioni.
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Direttore generale, Senato Accademico e CdA.
<b>Responsabili operativi</b>	Area risorse umane, Area Programmazione e Sviluppo, CUG
<b>Output</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rilevamento della percezione di eventuali pregiudizi nell'ambito delle progressioni di carriera utili alla programmazione di azioni future;</li> <li>• Descrizione dei ruoli apicali (posizioni organizzative e di vertice istituzionale) e delle competenze richieste.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorire la riduzione di ostacoli di sistema e di contesto alla diffusione della cultura della parità di genere.</li> <li>• Favorire l'Incremento delle donne nelle posizioni organizzative e di vertice istituzionale.</li> </ul>
<b>Timeline</b>	Azione 1: 2023 Azione 2: 2023
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Report di monitoraggio (azione 1).</li> <li>• Documento con declaratorie (azione 2).</li> </ul>
<b>Priorità</b>	Azione 1: Alta Azione 2: Alta

#### Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

<b>Area 4 - Obiettivo 4.1</b>	
<b>Obiettivo</b>	<b>Promuovere e formare una nuova consapevolezza della Comunità improntata sull'inclusività di genere.</b>
<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizzare seminari/convegni/workshop che integrino l'attività formativa dell'ateneo con la dimensione di genere;</li> <li>2. Istituire un gruppo/progetto interclasse che sviluppi ricerche orientate al genere anche attraverso assegni di ricerca per progetti dedicati allo studio di questioni di genere.</li> </ol>
<b>Sotto-Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Programmazione periodica degli eventi (per azione 1);</li> <li>b. Programmazione degli incentivi alla ricerca (per azione 2).</li> </ol>
<b>Target Diretto</b>	Personale docente, comunità accademica.
<b>Target Indiretto</b>	Componente studentesca
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Senato Accademico, Commissione Ricerca, CUG
<b>Responsabili operativi</b>	Presidenti dei corsi studio, Titolari di insegnamenti, Direttori corsi di dottorato.
<b>Output</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminari, convegni, workshops (almeno due eventi formativi all'anno);</li> <li>• Progetti e prodotti di ricerca orientati al genere;</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento del confronto/dibattito/ interesse sulle questioni di genere (100% del personale formato entro tre anni);</li> <li>• Maggiore diffusione di una cultura della ricerca sensibile all'equità di genere.</li> </ul>
<b>Timeline</b>	Azione 1: 2023 Azione 2: 2023
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nr. seminari organizzati sul tema della diversità di genere;</li> <li>• Nr. progetti di ricerca/paper/articoli sul tema della diversità di genere.</li> </ul>
<b>Priorità</b>	Azione 1: Alta Azione 2: Alta

#### Area 5. Contrasto alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere

<b>Area 5 - Obiettivo 5.1</b>	
<b>Obiettivo</b>	<b>Sviluppo della Comunità inclusiva attraverso la condivisione di valori che contrastano la discriminazione, la molestia e la violenza di genere.</b>
<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Attività di comunicazione interna per il contrasto alla discriminazione, molestia e violenza di genere;</li> </ol>

	2. Sviluppo di attività di supporto per la prevenzione e presa in carico dei casi di discriminazione, molestia e di violenza di genere nell'Ateneo.
<b>Sotto-Azioni</b>	a. Avvio campagna di comunicazione interna. b. Pianificazione delle iniziative per la comunità accademica.
<b>Target Diretto</b>	Allievi e allieve/PhD/Assegnisti e assegniste/Docenti
<b>Target Indiretto</b>	Future studentesse/studenti/docenti.
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Direttore generale, Area Comunicazione e Orientamento.
<b>Responsabili operativi</b>	Consigliera di fiducia, CUG.
<b>Output</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reportistica di partecipazione e individuazione dei punti chiave per lo sviluppo della comunicazione interna ed esterna.</li> <li>• Piano di azioni di contrasto.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento delle occasioni di confronto per prevenire comportamenti di discriminazione, molestia e violenza di genere;</li> <li>• Comunità maggiormente inclusiva.</li> </ul>
<b>Timeline</b>	Azione 1: 2022 (Raggiunta) Azione 2: 2022 (Raggiunta)
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campagna di comunicazione sulle tematiche del contrasto alla discriminazione, alle molestie e alla violenza di genere;</li> <li>• Miglioramento dell'accessibilità allo sportello di supporto.</li> </ul>
<b>Priorità</b>	Azione 1: molto Alta Azione 2: molto Alta

<b>Area 5 - Obiettivo 5.2</b>	
<b>Obiettivo</b>	<b>Sensibilizzare il rispetto delle regole di comportamento condivise in merito alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere.</b>
<b>Azioni</b>	1. Adozione protocollo linguaggio di genere. 2. Avviare le procedure per l'istituzione delle "Carriere Alias".
<b>Sotto-Azioni</b>	a. Avvio gruppo di lavoro per la predisposizione del protocollo da sottoporre agli organi. b. Implementazione delle azioni amministrative per l'istituzione della "Carriere Alias".
<b>Target Diretto</b>	Allievi/PhD/Assegnisti/Docenti/PTA/Collaboratori
<b>Target Indiretto</b>	Future studentesse/studenti; Collaborazione con terze parti.
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Senato Accademico
<b>Responsabili operativi</b>	Direttore generale.
<b>Output</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redazione linee guida e protocollo per il linguaggio di genere;</li> <li>• Avvio procedure per istituzione di carriere alias.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	Formalizzazione da parte dell'Ateneo della politica anti-omofoba e anti-sessista.
<b>Timeline</b>	Azione 1: 2023

	Azione 2: 2023
<b>Indicatori di valutazione</b>	Adozione linee guida Avvio procedure per carriera alias
<b>Priorità</b>	Azione 1: Molto Alta Azione 2: Molto Alta

Secondo alcuni documenti presentati dalla Commissione europea, per accedere ai fondi del prossimo programma di ricerca Horizon Europe, ogni ente proponente dovrà essere dotato di un Gender Equality Plan (GEP).



## 5. Bilancio di Genere e Bilancio di Ateneo

Si illustrano, di seguito, gli effetti economico-finanziari degli obiettivi definiti in sede di programmazione.

### 5.1 Tessera

Ipotesi erogazione tessere del valore di 5 € per le dipendenti donne in servizio (al 06.10.2022).

Spesa massima erogabile: 1.500,00€

<b>DIPENDENTI DONNE IN SERVIZIO</b>	<b>N° DIPENDENTI DONNE</b>	<b>COSTO TESSERA DEL VALORE DI 5 € PER DIPENDENTI DONNE</b>
<b>Personale Tecnico Amministrativo</b>	95	475,00€
<b>Docenti</b>	76	380,00€
<b>Ricercatori</b>	56	280,00€
<b>TOTALE</b>	<b>227</b>	<b>1.135,00€</b>

#### Discipline sportive per le dipendenti donne dell'Ateneo

<b>DISCIPLINE SPORTIVE</b>	<b>Contributo Ateneo</b>
<b>Tennis</b>	4.500,00€
<b>Ginnastica/Fitness</b>	3.500,00€
<b>TOTALE</b>	<b>8.000,00€</b>

	<b>Contributo Ateneo</b>
<b>Per tutte le discipline sportive</b>	20.000,00€

## 5.2 Campus Estivo

Il piano finanziario per l'attività programmata del Campus Estivo prevede spese per l'acquisto di materiali ed attrezzature (per l'accoglienza, per l'attività motoria all'aperto – sport non convenzionali, per le pause merenda, i laboratori, i giochi a quiz, le attività ricreative e culturali, la cancelleria, i banchi e le sedie, la TV 55 olded, gli audio bluetooth, il climatizzatore 18.000 BTU Classe energetica A+++ etc.), per il personale impiegato e per la pulizia degli spazi.

Tale intervento è subordinato alla realizzazione di un Gazebo. Infatti, il Prof. A. Scerbo, Presidente del CUG d'Ateneo, nell'ambito delle azioni: "*scuole estive per bambini e adolescenti*" e "*favorire la partecipazione alle attività del CUS delle donne ed, eventualmente, dei figli minori di 14 anni*" ha fatto presente che: *“essendo gli impianti sportivi dell'Ateneo all'aperto e senza aree ombreggiate, è necessaria la realizzazione di una copertura di circa mq 150/180 con relativa pavimentazione in cemento e copertura in gomma per esterno adiacente all'edificio spogliatoi affinché le attività ludico ricreative possano essere espletate all'ombra ed in sicurezza. Sarebbe opportuno, accanto a tale copertura creare un'altra piccola area coperta da almeno n. 2 Gazebo (4mx4m/5mx5m) con struttura in ferro tubolare zincato di solida resistenza per organizzare, eventualmente, anche delle attività per adulti (nel caso, per i genitori dei bambini/e), parallele alle attività per i bambini/e – ragazzi/e. L'alternativa alla predetta necessità sarebbe la copertura del campo polifunzionale o da tennis che tra l'altro farebbe risparmiare in termini economici diverse migliaia di euro sulla pavimentazione in cemento e copertura in gomma della stessa”*.

Da un confronto con il Responsabile dell'Area Servizi Tecnici e Negoziati, Ing. Rosario Punturiero, è emerso che la realizzazione di tale Gazebo prevederebbe interventi per una spesa complessiva pari a 100.000,00 €.

Il contributo d'Ateneo per tali interventi è così come riportato nella tabella di seguito indicata:

<b>INTERVENTI</b>	<b>Contributo Ateneo</b>
<b>Realizzazione Gazebo</b>	10.000,00€

### 5.3 Peso sul bilancio di Ateneo dei costi per gli stipendi dei dipendenti

Nella tabella di seguito illustrata è rappresentato il dettaglio delle retribuzioni e delle competenze accessorie del personale in servizio presso l'Università "Magna Graecia" distinto per qualifica professionale e per genere.

La differenza retributiva a favore del genere femminile si riscontra per le seguenti posizioni: EP2, EP3, D4, C1, B5, B3, collaboratrici coordinate e continuative, titolari di borse di studio, assegniste di ricerca, dottorandi e post, specializzande (titolari di borse di specializzazione), ricercatrici a tempo determinato di tipo A (Legge n. 240/2010) e dipendenti a tempo determinato appartenenti alla Categoria D.

<b>GENERE</b>	<b>QUALIFICA</b>	<b>TOTALE RETRIBUZIONE</b>	<b>TOTALE COMPETENZE ACCESSORIE</b>	<b>TOTALE GENERALE</b>
Femminile	Professore Ordinario tempo pieno	1.343.684,00 €	460.095,00 €	1.803.779,00 €
Maschile	Professore Ordinario tempo pieno	4.939.019,00 €	3.031.503,00 €	7.970.522,00 €
Femminile	Professore Assoc. conf. tempo pieno	2.580.855,00 €	935.740,00 €	3.516.595,00 €
Maschile	Professore Assoc. conf. tempo pieno	2.459.942,00 €	1.304.646,00 €	3.764.588,00 €
Femminile	Ricercatore conf. tempo pieno	257.009,00 €	138.716,00 €	395.725,00 €
Maschile	Ricercatore conf. tempo pieno	372.748,00 €	148.265,00 €	521.013,00 €
Maschile	Direttore generale	114.000,00 €	22.800,00 €	136.800,00 €

Femminile	Posizione Economica EP6	27.915,00 €	19.266,00 €	47.181,00 €
Femminile	Posizione economica EP5	10.969,00 €	10.187,00 €	21.156,00 €
Femminile	Posizione economica EP3	24.376,00 €	16.099,00 €	40.475,00 €
Maschile	Posizione economica EP3	24.376,00 €	15.946,00 €	40.322,00 €
Femminile	Posizione economica EP2	55.841,00 €	41.861,00 €	97.702,00 €
Maschile	Posizione economica EP2	32.494,00 €	25.176,00 €	57.670,00 €
Femminile	Posizione economica EP1	45.437,00 €	52.143,00 €	97.580,00 €
Maschile	Posizione economica EP1	93.182,00 €	101.698,00 €	194.880,00 €
Femminile	Posizione Economica D8	24.121,00 €	8.466,00 €	32.587,00 €
Femminile	Posizione Economica D7	33.244,00 €	29.846,00 €	63.090,00 €
Femminile	Posizione Economica D6	9.371,00 €	6.407,00 €	15.778,00 €
Maschile	Posizione Economica D6	44.291,00 €	13.386,00 €	57.677,00 €
Femminile	Posizione economica D5	29.357,00 €	23.450,00 €	52.807,00 €
Maschile	Posizione economica D5	68.745,00 €	35.125,00 €	103.870,00 €
Femminile	Posizione economica D4	42.943,00 €	19.593,00 €	62.536,00 €
Maschile	Posizione economica D4	30.167,00 €	4.618,00 €	34.785,00 €
Femminile	Posizione economica D3	76.960,00 €	33.959,00 €	110.919,00 €
Maschile	Posizione economica D3	55.982,00 €	28.773,00 €	84.755,00 €
Femminile	Posizione economica D2	23.745,00 €	9.276,00 €	33.021,00 €
Maschile	Posizione economica D2	60.375,00 €	16.867,00 €	77.242,00 €
Maschile	Posizione Economica C8	27.395,00 €	16.809,00 €	44.204,00 €
Femminile	Posizione Economica C7	76.804,00 €	20.842,00 €	97.646,00 €
Maschile	Posizione Economica C7	115.244,00 €	37.649,00 €	152.893,00 €
Femminile	Posizione Economica C6	105.410,00 €	28.784,00 €	134.194,00 €
Maschile	Posizione Economica C6	115.781,00 €	28.183,00 €	143.964,00 €
Femminile	Posizione economica C5	182.089,00 €	66.347,00 €	248.436,00 €
Maschile	Posizione economica C5	206.964,00 €	78.895,00 €	285.859,00 €

Femminile	Posizione economica C4	161.835,00 €	50.268,00 €	212.103,00 €
Maschile	Posizione economica C4	272.243,00 €	92.624,00 €	364.867,00 €
Femminile	Posizione economica C3	23.659,00 €	15.687,00 €	39.346,00 €
Maschile	Posizione economica C3	81.905,00 €	25.420,00 €	107.325,00 €
Femminile	Posizione economica C2	6.632,00 €	2.507,00 €	9.139,00 €
Maschile	Posizione economica C2	13.337,00 €	3.888,00 €	17.225,00 €
Femminile	Posizione economica C1	358.807,00 €	121.321,00 €	480.128,00 €
Maschile	Posizione economica C1	136.151,00 €	52.408,00 €	188.559,00 €
Maschile	Posizione Economica B7	94.357,00 €	21.614,00 €	115.971,00 €
Maschile	Posizione Economica B6	28.588,00 €	4.567,00 €	33.155,00 €
Femminile	Posizione Economica B5	197.835,00 €	73.257,00 €	271.092,00 €
Maschile	Posizione Economica B5	197.077,00 €	68.970,00 €	266.047,00 €
Femminile	Posizione economica B4	186.144,00 €	41.677,00 €	227.821,00 €
Maschile	Posizione economica B4	228.933,00 €	70.614,00 €	299.547,00 €
Femminile	Posizione economica B3	379.180,00 €	102.682,00 €	481.862,00 €
Maschile	Posizione economica B3	75.184,00 €	24.123,00 €	99.307,00 €
Femminile	Collaboratori coordinati continuativi	136.579,00 €	- €	136.579,00 €
Maschile	Collaboratori coordinati continuativi	47.631,00 €	- €	47.631,00 €
Femminile	Titolare borsa di studio	99.311,00 €	- €	99.311,00 €
Maschile	Titolare borsa di studio	89.416,00 €	- €	89.416,00 €
Femminile	Assegnisti di Ricerca	910.138,00 €	- €	910.138,00 €
Maschile	Assegnisti di Ricerca	260.908,00 €	- €	260.908,00 €
Femminile	Dottorandi e Post	1.734.322,00 €	- €	1.734.322,00 €
Maschile	Dottorandi e Post	731.209,00 €	- €	731.209,00 €
Femminile	Specializzando (titolare di borsa di spe.)	6.686.339,00 €	- €	6.686.339,00 €
Maschile	Specializzando (titolare di borsa di spe.)	4.995.822,00 €	- €	4.995.822,00 €
Femminile	Ric. T. Det. Tipo A (Legge 240/10)	1.166.374,00 €	23.780,00 €	1.190.154,00 €

Maschile	Ric. T. Det. Tipo A (Legge 240/10)	525.731,00 €	44.952,00 €	570.683,00 €
Femminile	Ric. T. Det. Tipo B (Legge 240/10)	574.500,00 €	15.964,00 €	590.464,00 €
Maschile	Ric. T. Det. Tipo B (Legge 240/10)	953.423,00 €	73.617,00 €	1.027.040,00 €
Femminile	T.Det. - Categoria D	89.971,00 €	600,00 €	90.571,00 €
Maschile	T.Det. - Categoria D	53.776,00 €	200,00 €	53.976,00 €
				<b>42.970.308,00 €</b>

In generale emerge la maggior incidenza percentuale sul bilancio di Ateneo dei costi per gli stipendi dei dipendenti di genere maschile dell'Università di Catanzaro.

Tale valore non è di fatto da ricondurre ad una differenza retributiva connessa al genere ma alla prevalenza della componente maschile tra i dipendenti dell'Ateneo.

<b>GENERE</b>	<b>TOTALE GENERALE RETRIBUZIONE</b>	<b>PESO PERCENTUALE</b>
<b>Femminile</b>	<b>20.030.576,00 €</b>	<b>46,61 %</b>
<b>Maschile</b>	<b>22.939.732,00 €</b>	<b>53,39 %</b>