



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

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

RELAZIONE ATTIVITÀ 2018

Indice

Composizione del CUG, riunioni e attività svolte nel 2018	p. 2
Analisi di genere della popolazione studentesca, del personale tecnico-amministrativo, dirigente e CEL, e del personale docente	
A) Popolazione studentesca	p. 5
B) Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato, dirigenti e CEL	p. 13
C) Personale docente	p. 19
D) Congedi	p. 33
Conclusioni	p. 35

La presente relazione descrive le attività svolte da gennaio a dicembre 2018 dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), valutandole alla luce di quanto previsto dal Piano di Azioni Positive 2016-2018.

In questo senso, oltre a illustrare le azioni intraprese, analizza i problemi aperti e richiama le azioni correttive previste dal PAP.

Il CUG è così composto

a) 1° gennaio-31 ottobre 2018

membri effettivi

Prof.ssa Roberta DE BELLIS (Presidente)
Prof.ssa Raffaella SARTI (Vice presidente)
Prof.ssa Roberta BOCCONCELLI
Prof.ssa Francesca DECLICH
Dott.ssa Alberta AROSIO
Dott.ssa Ester MARONCINI
Dott.ssa Marcella PERUZZI
Dott.ssa Luigia SABATINI
Dott. Oliviero GESSAROLI
Dott.ssa Loretta PASSERI
Dott. Alfonso PRETELLI
Ing. Mauro RAIMONDI
Sig.ra Chiara ASCANIO
Sig. Edoardo IPPOLITI
Sig. Gaetano MOLARO
Sig.ra Gaia SANCHIONI

membri supplenti

Dott.ssa Roberta ARDUINI
Sig. Francesco MERCANTINI
Sig. Umberto MANCINI
Dott. Michele BUFFALINI
Dott.ssa Monica CORDELLA
Dott.ssa Daniela GARULLI
Dott.ssa Pierangela DONNANNO
Dott.ssa Donatella TRAVAGLINI
Sig. Davide NOCCO
Sig.ra Alice AMADORI
Sig.ra Francesca ACCARRINO
Sig. Enzo LAVEGLIA

b) 1° novembre 2018-31 dicembre 2018

membri effettivi

Prof.ssa Raffaella SARTI (Presidente)
Rappresentanza del Personale Docente
Prof.ssa Elena ACQUARINI (Vicepresidente)
Rappresentanza del Personale Docente
Prof. Francesco PALMA
Rappresentanza del Personale Docente
Prof. Stefano VISENTIN
Rappresentanza del Personale Docente
Dott.ssa Luigia SABATINI (Segretaria)
Designato/a dalle organizzazioni sindacali
Personale Tecnico - Amministrativo
Dott.ssa Ester MARONCINI
Designato/a dalle organizzazioni sindacali

membri supplenti

Dott. Michele BUFFALINI
Designato/a dalle organizzazioni sindacali
Personale Tecnico - Amministrativo
Sig. Francesco MERCANTINI
Designato/a dalle organizzazioni sindacali

Personale Tecnico - Amministrativo

Dott.ssa Alberta Maria AROSIO

Designato/a dalle organizzazioni sindacali

Personale Tecnico - Amministrativo

Dott.ssa Monica FOCARINI

Designato/a dalle organizzazioni sindacali

Personale Tecnico - Amministrativo

Dott.ssa Daniela GARULLI

Rappresentante dell'amministrazione

Personale Tecnico - Amministrativo

Dott. Gianluca ANTONELLI

Rappresentante dell'amministrazione

Personale Tecnico - Amministrativo

Sig. Luca ZIGOLI

Rappresentante dell'amministrazione

Personale Tecnico - Amministrativo

Dott.ssa Stefania GALLI

Rappresentante dell'amministrazione

Personale Tecnico - Amministrativo

Valentina BAGALONI

Rappresentante degli studenti e delle studentesse

Sofia VACCARI

Rappresentante degli studenti e delle studentesse

Beatrice SCHETTINI

Rappresentante degli studenti e delle studentesse

Alessandra FORNARO

Rappresentante degli studenti e delle studentesse

Personale Tecnico - Amministrativo

Dott.ssa Roberta ARDUINI

Designato/a dalle organizzazioni sindacali

Personale Tecnico - Amministrativo

Sig. Umberto MANCINI

Designato/a dalle organizzazioni sindacali

Personale Tecnico - Amministrativo

Dott.ssa Erika PIGLIAPOCO

Rappresentante dell'amministrazione

Personale Tecnico - Amministrativo

Dott.ssa Antonella ANTONELLI

Rappresentante dell'amministrazione

Personale Tecnico - Amministrativo

Sig. Andrea MASCIOLI

Rappresentante dell'amministrazione

Personale Tecnico - Amministrativo

Dott.ssa Lucia BERNACCHIA

Rappresentante dell'amministrazione

Personale Tecnico - Amministrativo

Alessia AMADORI

Rappresentante degli studenti e delle studentesse

Francesco PALMA

Rappresentante degli studenti e delle studentesse

Giulia CIOTTA

Rappresentante degli studenti e delle studentesse

Francesca RAFFAELLI

Rappresentante degli studenti e delle studentesse

Nel corso del 2018 il CUG si è riunito quattro volte: il 22 giugno, il 20 settembre e, nella nuova composizione relativa al triennio 2018-2021, il 15 novembre e il 12 dicembre.

Il 25 ottobre 2018, alle ore 10.00 presso Sala della Tartaruga di Palazzo Passionei Paciotti in Via Valerio 9 a Urbino, il CUG ha organizzato la conferenza **Cervello, sesso e pregiudizi**. La conferenza è stata tenuta dalla Prof.ssa Catherine Vidal, neurobiologa, direttrice de recherche onoraria all'Institut Pasteur di Parigi, componente del Comité d'Ethique de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Francia. Obiettivo dell'incontro con la Prof.ssa Vidal è stato illustrare il ruolo della biologia e dell'ambiente socio-culturale nella costruzione delle nostre identità di donne e uomini.

Il Cug, in collaborazione con l'equipe della Prof.ssa Calavalle, ha inoltre portato avanti il Progetto **Seduta attiva 2016-2018** i cui risultati sono stati poi dettagliatamente illustrati dalla Prof.ssa Calavalle nella conferenza, tenuta il 13 febbraio 2019 dal titolo *La seduta dinamica e i suoi benefici nel lavoro sedentario. WellnessBall@Work 2017-2018* (Sala della Tartaruga di Palazzo Passionei Paciotti, Via Valerio 9, Urbino).

Anche per il 2018 è stato attivato il servizio di supporto alle famiglie delle/dei dipendenti dell'Ateneo, **Giovanissimi Uniurb "Valeria Solesin"** che si è tenuto presso il Campus Scientifico 'Enrico Mattei' ed è stato attivo per cinque settimane.

Nel corso dei mesi di ottobre e novembre, in collaborazione con la dott.ssa Chiara Angione e con l'avv. Giuseppe Briganti, sono state organizzate varie presentazioni dello **Sportello d'Ascolto** e del **Consigliere di Fiducia** presso Scuole, Corsi di laurea e Dipartimenti dell'Ateneo, al fine di rendere noti i due servizi.

Il CUG ha provveduto alla redazione della **Relazione annuale sullo stato del personale** relativa all'anno 2017. La Relazione è disponibile [online](#).

Si è provveduto inoltre all'aggiornamento costante della **pagina web del CUG** all'interno del portale di Ateneo.

Analisi di genere della popolazione studentesca, del personale tecnico-amministrativo, dirigente e CEL, e del personale docente¹

A) Popolazione studentesca

Al 31.12.2018 il numero delle/degli studentesse/i iscritte/i all'Università di Urbino Carlo Bo era pari a 13.458 unità (Tav. A.1).

L'Ateneo risulta frequentato da una popolazione studentesca prevalentemente femminile (62,2%) (Tav. A.1 e Fig. A.1).

Tavola A.1. Popolazione studentesca dell'Ateneo di Urbino (iscritte/i ai corsi di laurea), per genere,

	Totale	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
31.12.2013	13.146	8.074	61,4	5.072	38,6
31.12.2014	13.356	8.199	61,4	5.157	38,6
31.12.2015	13.305	8.145	61,2	5.160	38,8
31.12.2016	13.154	8.094	61,5	5.060	38,5
31.12.2017	13.356	8.274	61,9	5.082	38,1
31.12.2018	13.458	8.372	62,2	5.086	37,8

Nei corsi di laurea triennali e magistrali, le studentesse sono circa il 61% tra le/gli immatricolate/i; circa il 62% sul totale delle/degli iscritte/i; circa il 63% delle/dei laureate/i: il peso della componente femminile tende dunque a crescere al progredire del percorso di studio, fino alla laurea. Le studentesse, rispetto agli studenti maschi, rivelano dunque una tendenza all'abbandono lievemente minore

Al fine di valutare le tendenze in atto, si sono confrontati i dati al 31 dicembre dal 2013 al 2018. La popolazione studentesca complessiva è in crescita dal 2015: è passata da 13.305 a 13.458 unità.

La percentuale delle studentesse sul totale delle/degli iscritti è in lieve ma costante aumento dal 2015; in tale arco è cresciuta di un punto percentuale, passando dal 61,2 al 62,2%.

Dopo una fase espansiva, dal 31.12.2014 al 31.12.2018 la percentuale di donne tra le/i laureate/i è invece diminuita sensibilmente (dal 67,5% al 63,0%) pur rimanendo ampiamente maggioritaria.

¹ Ove non altrimenti specificato, i dati stati sono forniti dai competenti Uffici di UniUrb e sono stati elaborati dal CUG.

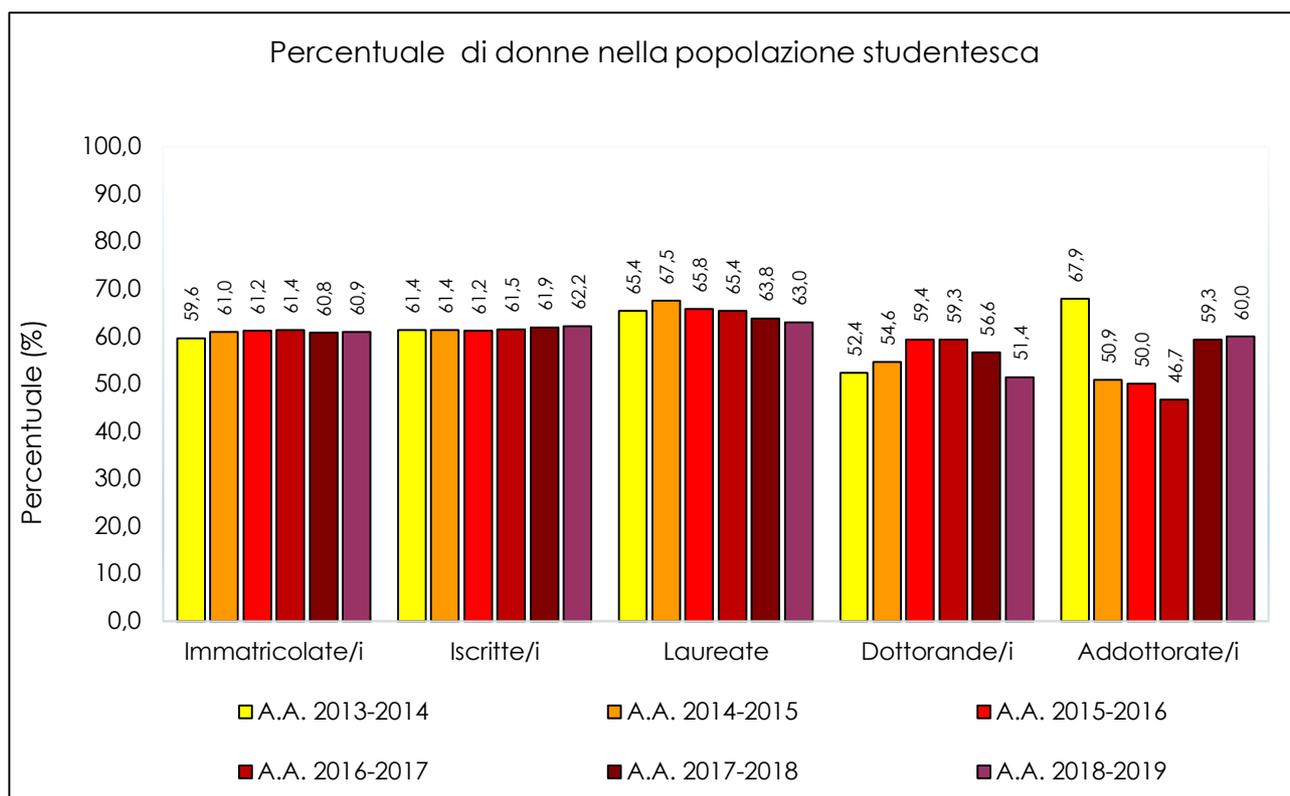


Figura A.1. Presenza di donne nella popolazione studentesca espressa in percentuale sul totale di ogni categoria negli A.A. 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 (al 31 dicembre di ogni anno).

Le donne sono la maggioranza anche tra le/gli iscritte/i ai corsi di dottorato, ma in questo caso le differenze tra donne e uomini sono molto minori rispetto a quanto avviene nei corsi di laurea triennali e magistrali, essendo le dottorande il 51,4% del totale.

Nel corso del tempo la percentuale di donne tra dottorande/i risulta soggetta a maggior variabilità rispetto a quanto avviene negli altri gruppi finora analizzati. Tale alta variabilità è verosimilmente dovuta al fatto che il numero delle/dei dottorande/i è limitato, e quindi anche poche unità cambiano in modo rilevante la composizione percentuale. Nonostante tale variabilità, il peso della presenza femminile nei corsi di dottorato è costantemente inferiore rispetto alla presenza femminile nei corsi triennali e magistrali: in un Ateneo in cui la componente femminile tra coloro che si laureano è ampiamente superiore al 60%, le iscritte ai corsi di dottorato hanno oscillato negli ultimi anni tra il 51 e il 59%. Nell'area scientifica, tuttavia, la percentuale femminile tra le/i dottorandi/e è superiore a quella rilevata nei corsi di laurea triennali e magistrali (Fig. A.4).

Dal 2015, inoltre, le presenze femminili è in costante calo, e si è ridotta dal 59,4 al 51,4%. Da questo punto di vista si cercherà, per i prossimi anni, di valutare se le donne si iscrivono meno ai corsi di dottorato, rispetto agli uomini, o se invece, pur iscrivendosi, hanno poi maggiori difficoltà dei colleghi nel superare le prove di ammissione.

Per quanto riguarda coloro che hanno conseguito il dottorato, la variabilità nel tempo della composizione di genere risulta maggiore, rispetto a tutti gli altri gruppi considerati, probabilmente, anche in questo caso, a causa dei piccoli numeri (nell'ultimo anno considerato le/gli addottorate/i sono state/i in totale 35).

Nell'ultimo anno analizzato, la presenza femminile risulta più alta che negli anni precedenti (60%), verosimilmente perché sono giunte/i a fine ciclo le/gli studenti di dottorato tra i quali la componente femminile aveva raggiunto quasi il 60%.

La popolazione studentesca dell'Ateneo di Urbino si caratterizza, complessivamente, per la presenza di una componente femminile decisamente più alta rispetto al dato nazionale, che pure rivela una netta prevalenza di donne (Tavv. A.2a e A.2b). Si tratta di una peculiarità senza dubbio dovuta anzitutto all'assenza, tra i corsi dell'Ateneo urbinato, di alcuni di quelli in cui tradizionalmente è maggiore la presenza maschile, come ingegneria (Fig. A.2).

Tavola A.2a. Popolazione studentesca e delle/dei laureate/i in Italia, per genere.

	Totale	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
Immatricolate/e	293.933	161.392	54,9	132.541	45,1
Iscritte/i al primo anno 2017/2018	517.454	281.238	54,4	236.216	45,6
Totale iscritte/i 2017/2018	1.728.226	954.867	55,3	773.359	44,7
Laureate/i 2016/2017	316.281	182.250	57,6	134.031	42,4

Fonte: Elaborazione dati Miur-Cineca, Osservatorio Studenti Didattica (<http://anagrafe.miur.it/index.php>), sito consultato nel luglio 2019.

Tavola A.2b. Popolazione studentesca e delle/dei laureate/i all'Università di Urbino, per genere

	Totale	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
Immatricolate/e	2.758	1.703	61,7	1.055	38,3
Iscritte/i al primo anno 2017/2018	4.262	2.560	60,1	1.702	39,9
Totale iscritte/i 2017/2018	14.409	8.894	61,7	5.515	38,3
Laureate/i 2016/2017	2.464	1.564	63,5	900	36,5

Fonte: Elaborazione dati Miur-Cineca, Osservatorio Studenti Didattica (<http://anagrafe.miur.it/index.php>), sito consultato nel luglio 2019. I dati Miur-Cineca differiscono dai dati forniti dagli uffici dell'Ateneo di Urbino poiché non fanno riferimento al 31 dicembre. Inoltre il database Miur-Cineca può omettere alcuni risultati in ottemperanza alle leggi sulla privacy.

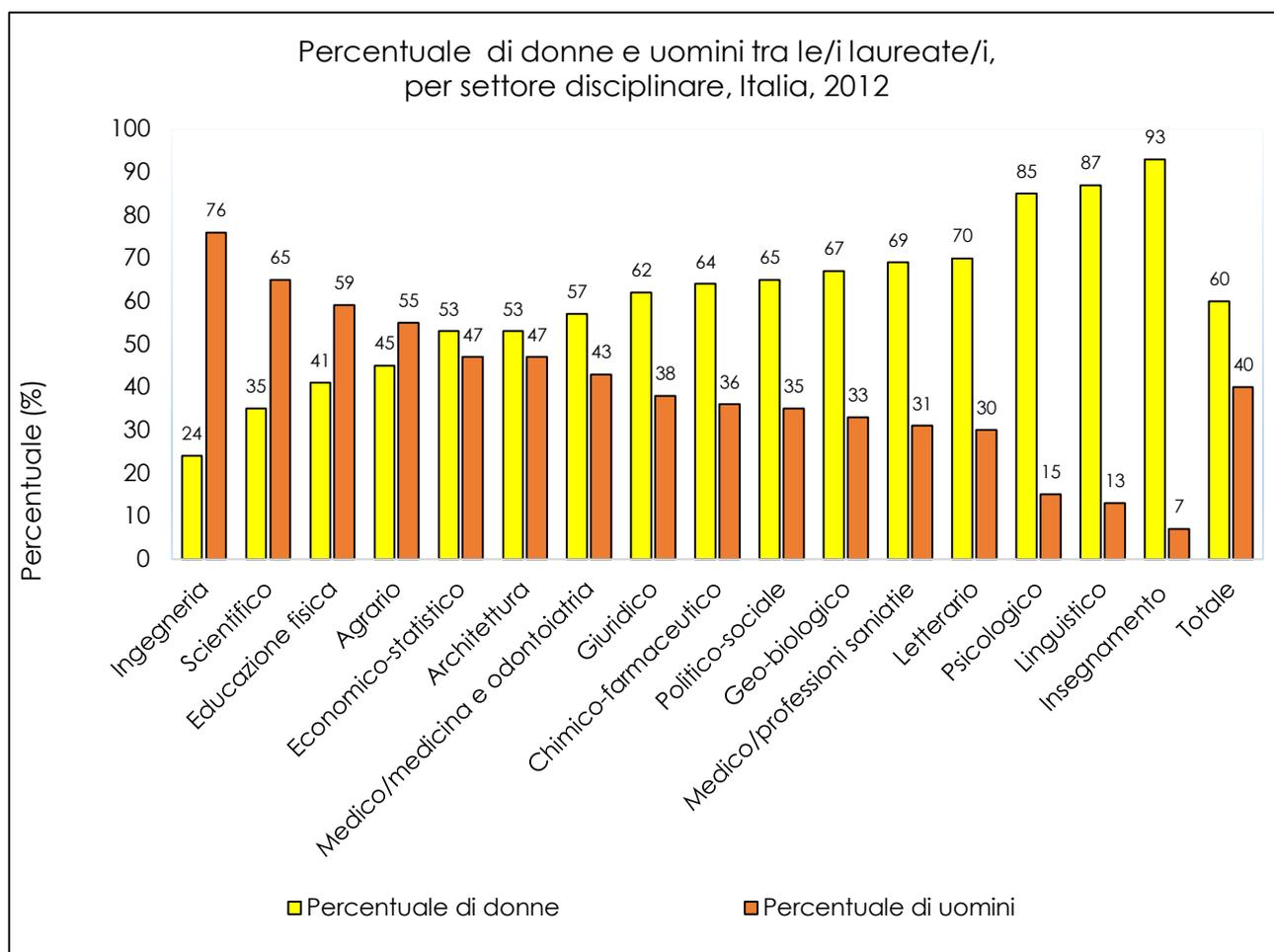


Figura A.2. Percentuale di donne e uomini tra le/i laureati, per settore disciplinare, Italia, 2012.

Fonte: Elaborazione dati AlmaLaurea,

https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/profilo/profilo2013/cap_02_-_pag_79-88.pdf, consultato nel luglio 2019.

L'analisi per aree (Fig. A.3) mostra un forte squilibrio: la presenza femminile tra le/gli iscritte/i è inferiore al 50% nell'area scientifica, si attesta attorno al 54-55% nell'area GEPS (Giurisprudenza, Economia, Scienze Politiche e Sociali) e sfiora l'80% nell'area umanistica. Tali percentuali si mantengono sostanzialmente stabili in tutto il periodo considerato.

Al fine di conseguire un maggior equilibrio nella composizione di genere come previsto dal Piano di Azioni Positive 2016-2018 si tratterebbe di attrarre un maggior numero di studenti di sesso maschile, di limitarne gli abbandoni, di combattere la segregazione di genere a livello di aree di studio, di garantire pari opportunità di studio a studentesse e studenti a tutti i livelli del percorso formativo. Le azioni messe in atto negli ultimi anni al fine di raggiungere tali obiettivi, agendo in particolare in occasione della presentazione dei diversi corsi di laurea alle/agli studenti delle scuole superiori durante Università Aperta, non paiono finora avere avuto effetti sulle scelte del percorso di studi. Si tratterà quindi di attivare azioni più incisive volte a contrastare la segregazione di genere dei corsi di studio, in particolare per quanto riguarda l'area umanistica.

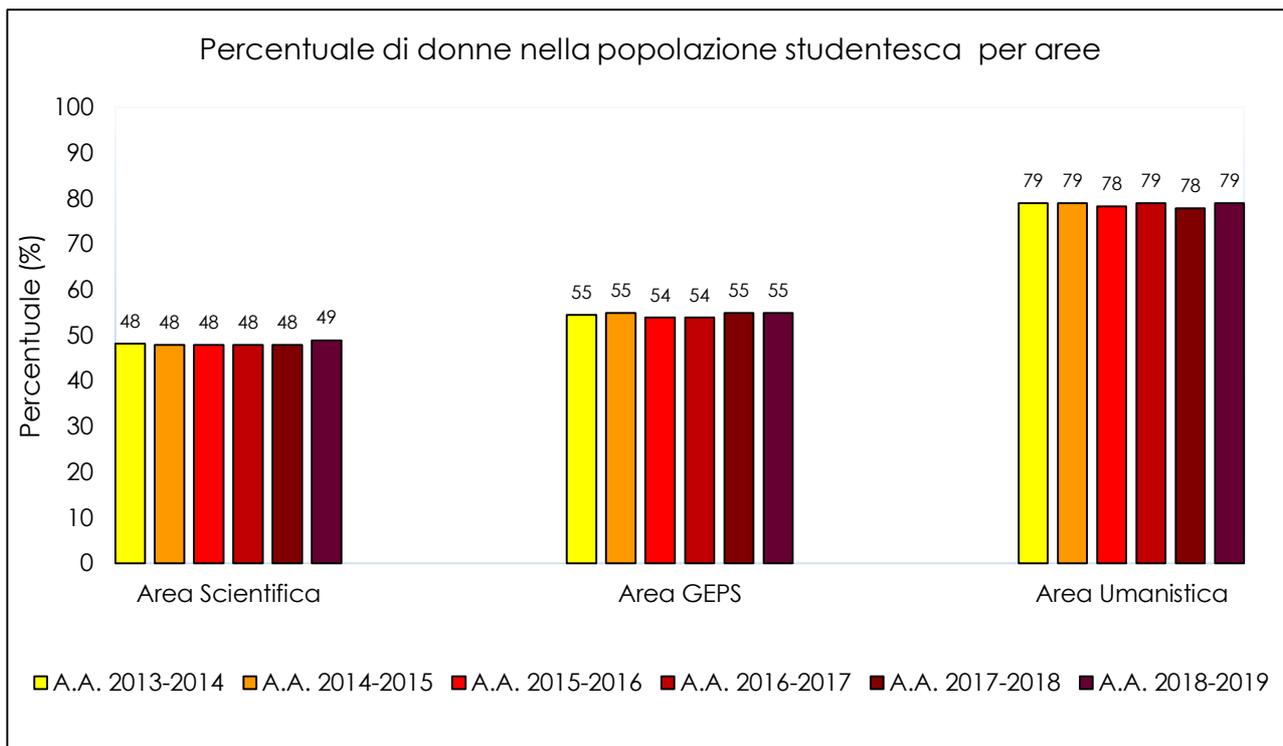


Figura A.3. Università di Urbino Carlo Bo - Presenza di donne nella popolazione studentesca (iscritte/i) nelle tre aree espressa in percentuale sul totale di ogni categoria negli A.A. 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 e 2018-2019 (al 31 dicembre).

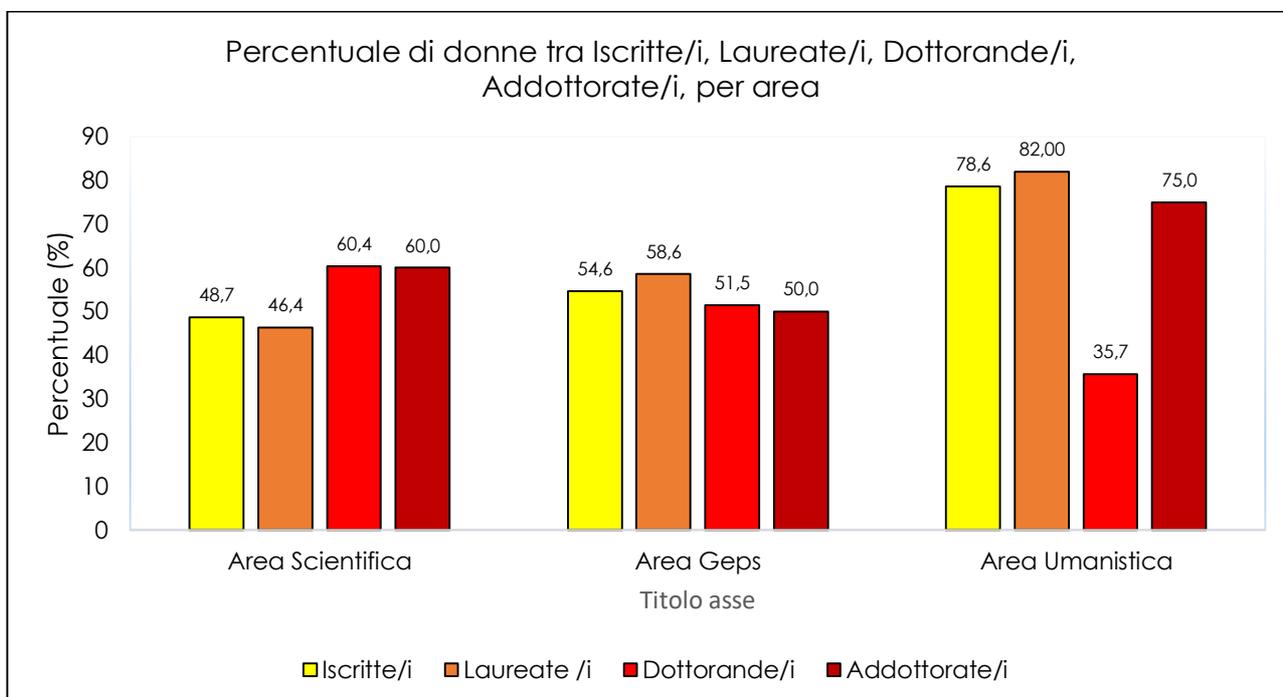


Figura A.4. Università di Urbino Carlo Bo - Presenza di donne tra iscritte/i, laureate/i, dottorande/i, addottorate/i nelle tre aree espressa in percentuale sul totale di ogni categoria al 31 dicembre 2018.

Al contempo, la diminuzione della percentuale di donne tra le laureate, a fronte di una presenza femminile piuttosto stabile tra le iscritte, se da un lato va nel senso di un auspicabile riequilibrio di genere, dall'altro preoccupa nella misura in cui pare indicare un (relativo) disinvestimento femminile nel conseguimento della laurea (a mano che non si tratti di un rinnovato investimento maschile).

Anche a livello nazionale, così come a Urbino, dal 2011, circa, la percentuale di donne tra coloro che si laureano è in calo (Fig. A.5).

Come dimostrano molte ricerche, i grandissimi progressi fatti dalle donne nel mondo dell'istruzione nel corso dell'ultimo secolo (Fig. A.6) non sono bastati, finora, a superare il gender gap nel mondo del lavoro, che anzi continua ad essere gravissimo. Basti ricordare che, per quanto riguarda la partecipazione al mondo del lavoro e le opportunità economiche, in base al Report sul Gender Gap del World Economic Forum, l'Italia si colloca tra i paesi in cui la disuguaglianza tra uomini e donne è maggiore, cioè al 118esimo posto su una classifica di 149 paesi. Dal 2006 al 2018 l'Italia è precipitata dall'87esima al 118esima posizione. (Fig. A.7)

La posizione dell'Italia appare peraltro ancora più problematica se si concentra l'analisi sulla parità salariale per lavori simili: in questo caso si colloca addirittura al 126 posto. Questo significa che non c'è alcuna parità salariale tra donne e uomini che svolgono lavori simili (Fig. A.7).

Alla luce di tali dati è dunque verosimile che si stia verificando un effetto di scoraggiamento, tra le donne, rispetto all'investimento in istruzione, dopo i notevolissimi progressi fatti nei decenni precedenti. Naturalmente non è questa la sede per approfondire l'analisi dei trend nazionali. A livello locale si tratterà, tuttavia, di verificare se davvero si sia in presenza di un effetto del genere. Nel caso tale effetto risultasse provato, si tratterà prendere misure per contrastarlo, per quanto possibile.

Come già rilevato nelle relazioni relative agli anni passati, la presa d'atto della maggioritaria presenza femminile tra la popolazione studentesca di UniUrb rende particolarmente necessario offrire servizi adeguati a un bacino di utenza con tale composizione di genere. In questo senso, vanno mantenute costanti e se possibile rafforzate la prevenzione e sanzione delle molestie, dello *stalking* e delle violenze da un lato, e dall'altro, il supporto a chi ne fosse vittima; vanno tutelate le studentesse incinte, in particolare nei laboratori scientifici, dove possono essere presenti sostanze nocive; va favorita la conciliazione tra studio e maternità e vanno organizzate attività per aiutare le studentesse con figli, fermo restando - ovviamente - che le azioni a favore della conciliazione genitorialità-studio devono riguardare entrambi i generi, incoraggiando la condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne. Sebbene, infatti, la maggioranza delle/dei giovani rimandi la scelta di avere figli/e al periodo successivo alla laurea, non mancano studentesse e studenti con prole.

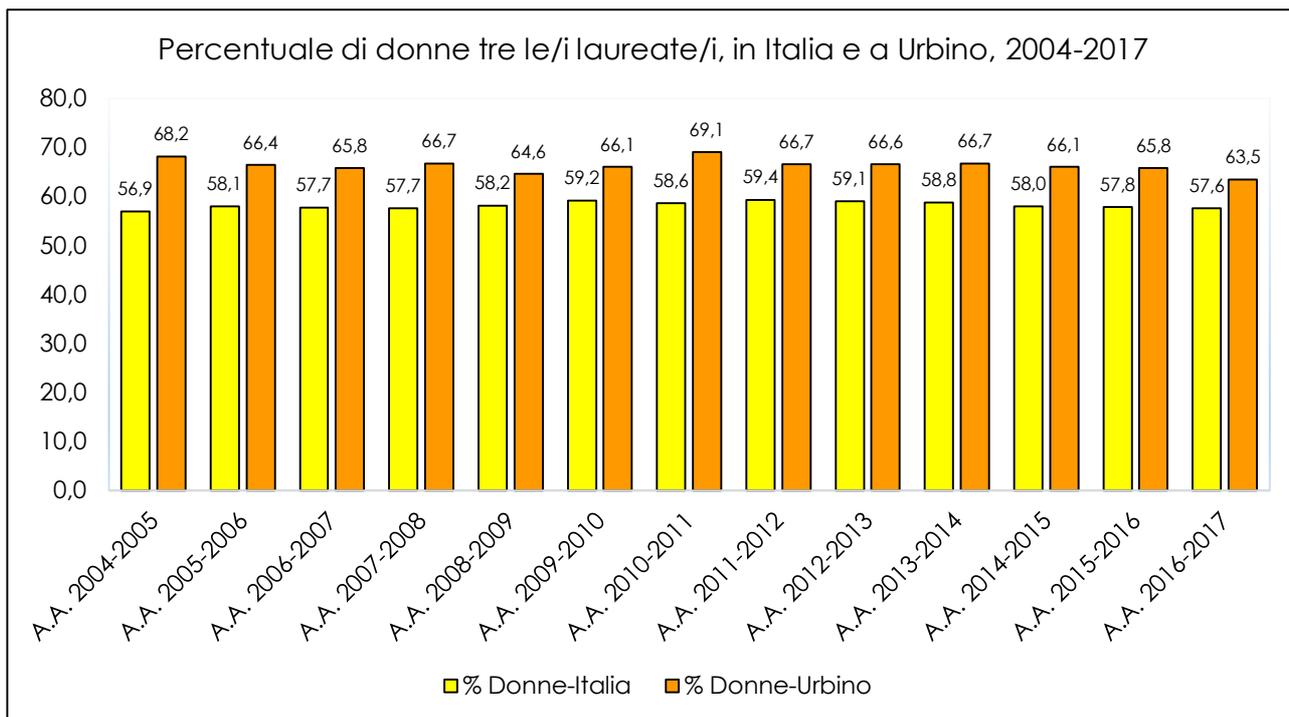


Figura A.5. Percentuale di donne tra le/i laureate/i in Italia e a Urbino, 2004-2017.

Fonte: Elaborazioni dati Miur-Cineca, Osservatorio Studenti Didattica (<http://anagrafe.miur.it/index.php>), consultato nel luglio 2019.

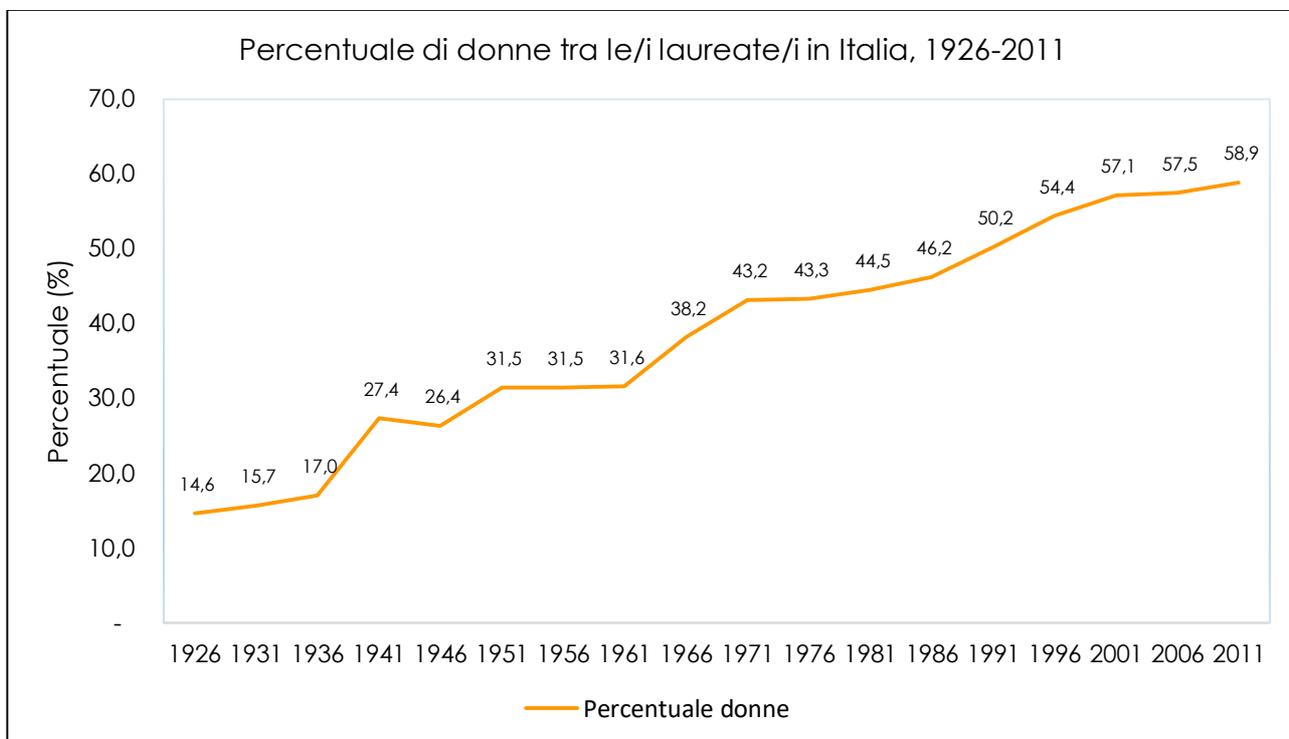


Figura A.6. Percentuale di donne tra le/i laureate/i in Italia, 1926-2011.

Fonte: elaborazione dati Istat Serie Storiche, Tav. 7.14, http://seriestoriche.istat.it/index.php?id=1&no_cache=1&tx_usercento_centofe%5Bcategoria%5D=7&tx_usercento_centofe%5Baction%5D=show&tx_usercento_centofe%5Bcontroler%5D=Categoria&cHash=1b020e5419ca607971010a98271e3209.

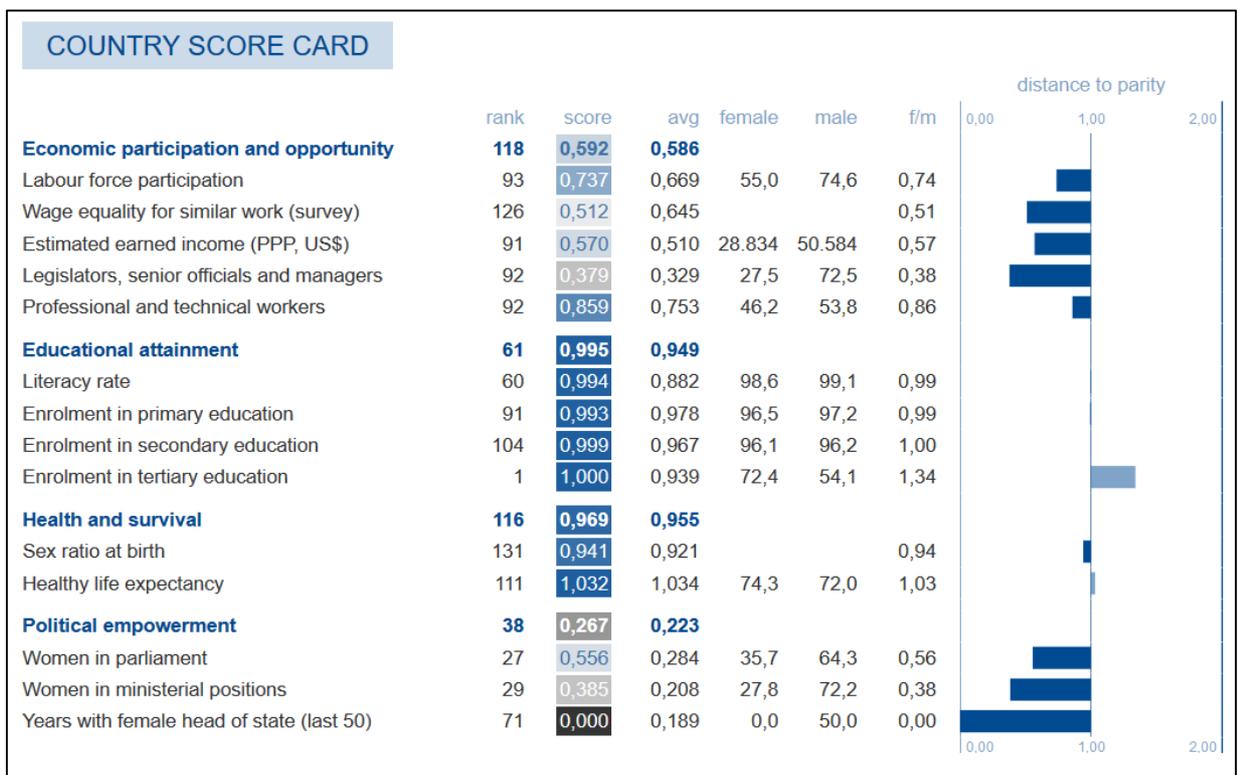
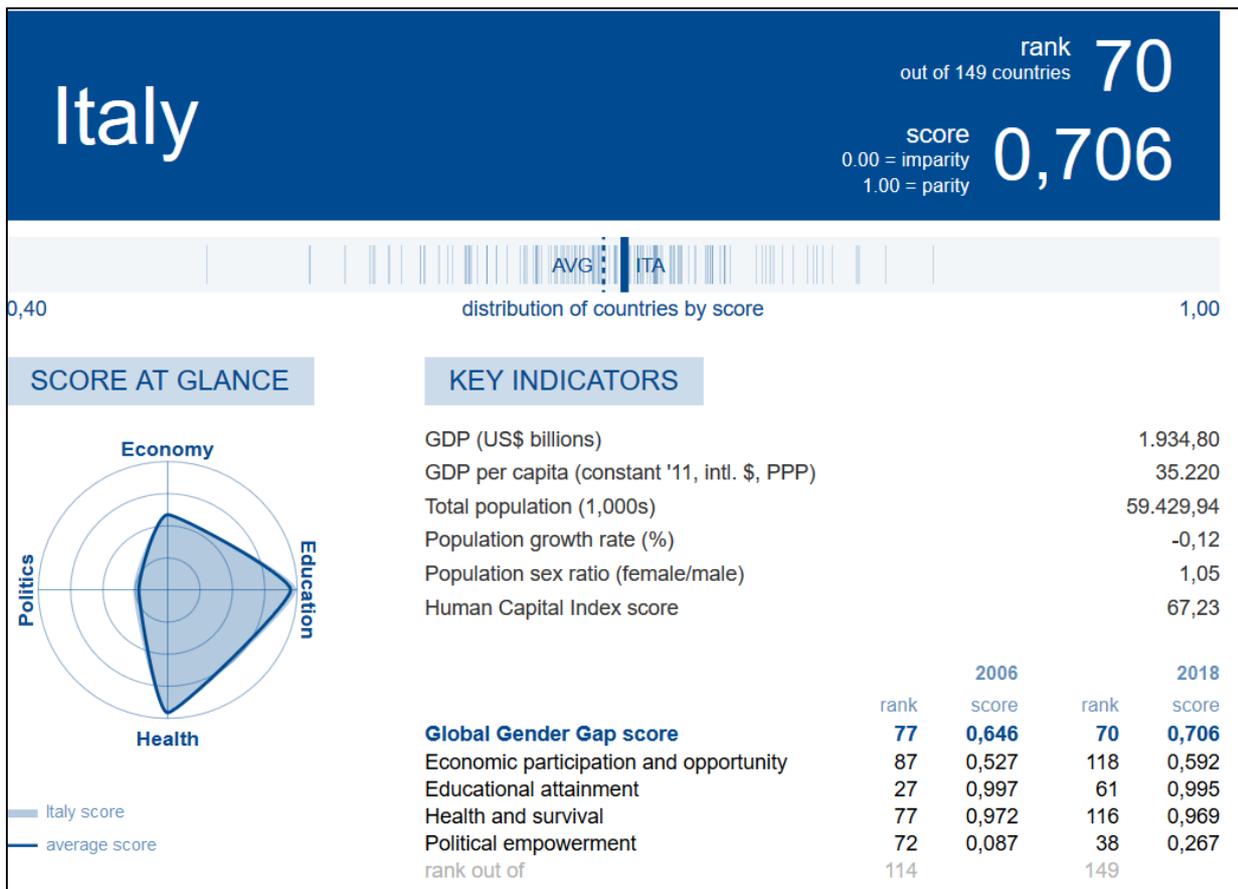


Figura A.7. Gender gap in Italia.

Fonte: World Economic Forum, *Gender Gap Report 2018*, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=ITA>.

B) Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato, dirigenti e CEL

I membri del personale tecnico amministrativo (PTA) a tempo indeterminato, dirigenti e collaboratori ed esperti linguistici (CEL) al 31.12.2018 erano 361: tre in più rispetto ai 358 registrati alla data del 31.12.2017. Nel periodo qui considerato (2012-2018) PTA, dirigenti e CEL hanno oscillato tra i 369 al 31.12.2013 e i 358 al 31.12.2017. La componente femminile è maggioritaria: la percentuale di donne è rimasta pressoché stabile nel periodo considerato, attestandosi sul 54-55% (Tav. B. 1 e Figg. B.1-B.2).

Tavola B.1. Personale dirigente, tecnico-amministrativo e collaboratori ed esperti linguistici in servizio al 31.12.2018.

Categoria	Personale a tempo indeterminato					Personale a tempo determinato				
	Totale	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini	Totale	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
Categoria B	88	41	46,6	47	53,4	0	0	-	0	-
Categoria C	204	122	59,8	82	40,2	11	6	54,5	5	45,5
Categoria D	52	29	55,8	23	44,2	1	1	100,0	0	0
Categoria EP	5	1	20,0	4	80,0	0	0	-	0	-
Totale PTA	349	193	55,3	156	44,7	12	7	58,3	5	41,7
Dirigenti (*)	1	0	0,0	1	100,0	1	0	0,0	1	100,0
Totale PTA e Dirigenti	350	193	55,1	157	44,9	13	7	53,8	6	46,2
CEL	11	7	63,6	4	36,4	30	28	93,3	2	6,7
Totale generale	361	200	55,4	161	44,6	43	35	81,4	8	18,6

Note: (*) L'unità a tempo determinato corrisponde alla figura del Direttore Generale.

La composizione di genere delle diverse categorie e componenti, tuttavia, è molto diversificata.

La categoria B è composta in maggioranza di uomini; in valori percentuali, la componente maschile ha oscillato nel corso degli anni considerati tra il 52 e il 55%. Al 31.12.2018 risultava del 53,4%.

Le donne sono invece la netta maggioranza nella categoria C; nel periodo considerato hanno oscillato tra il 58 e il 60% del totale. Al 31.12.2018 risultavano il 59,8%.

La prevalenza femminile è risultata meno accentuata nella categoria D, più specializzata; la percentuale di donne ha oscillato tra il 52 e il 60%, toccato nel 2016; nel 2017 tale percentuale è tornata al 55% e nel 2018 risultava del 55,8%.

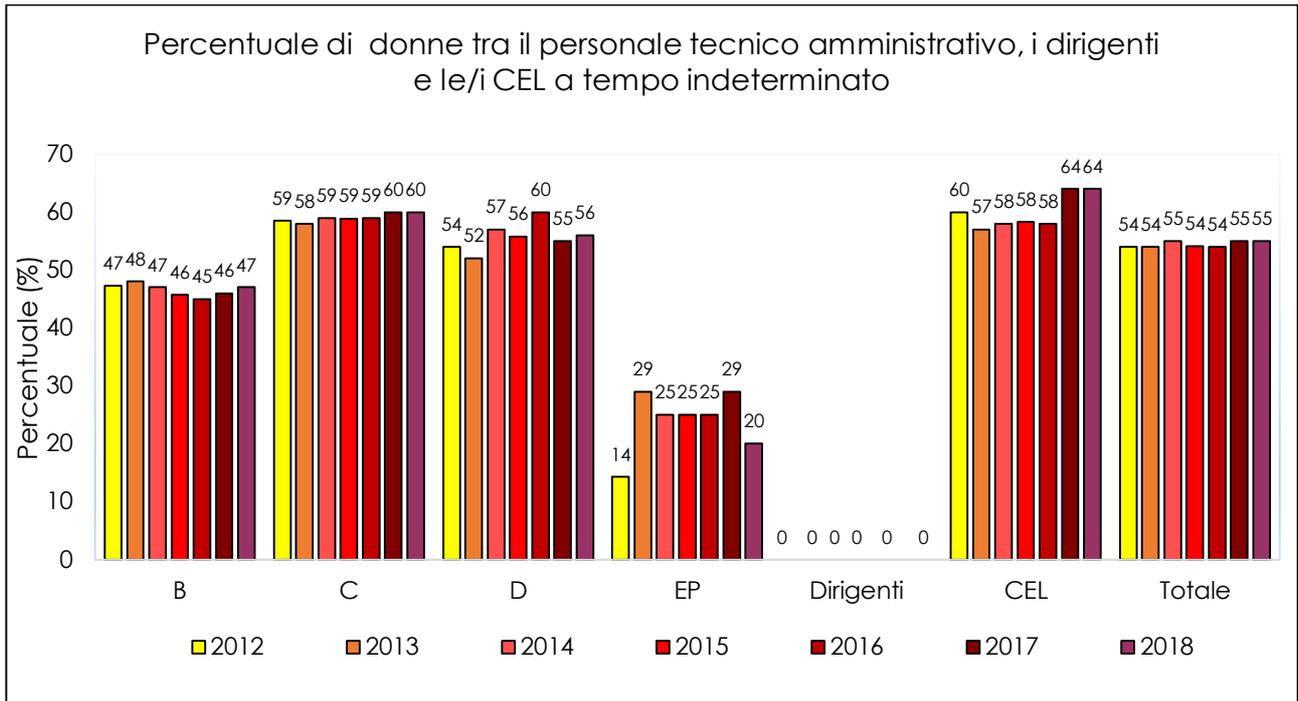


Figura B.1. Percentuale di donne nelle diverse categorie del personale tecnico amministrativo, tra i dirigenti e le/i CEL a tempo indeterminato dal 2012 al 2018 (al 31 dicembre).

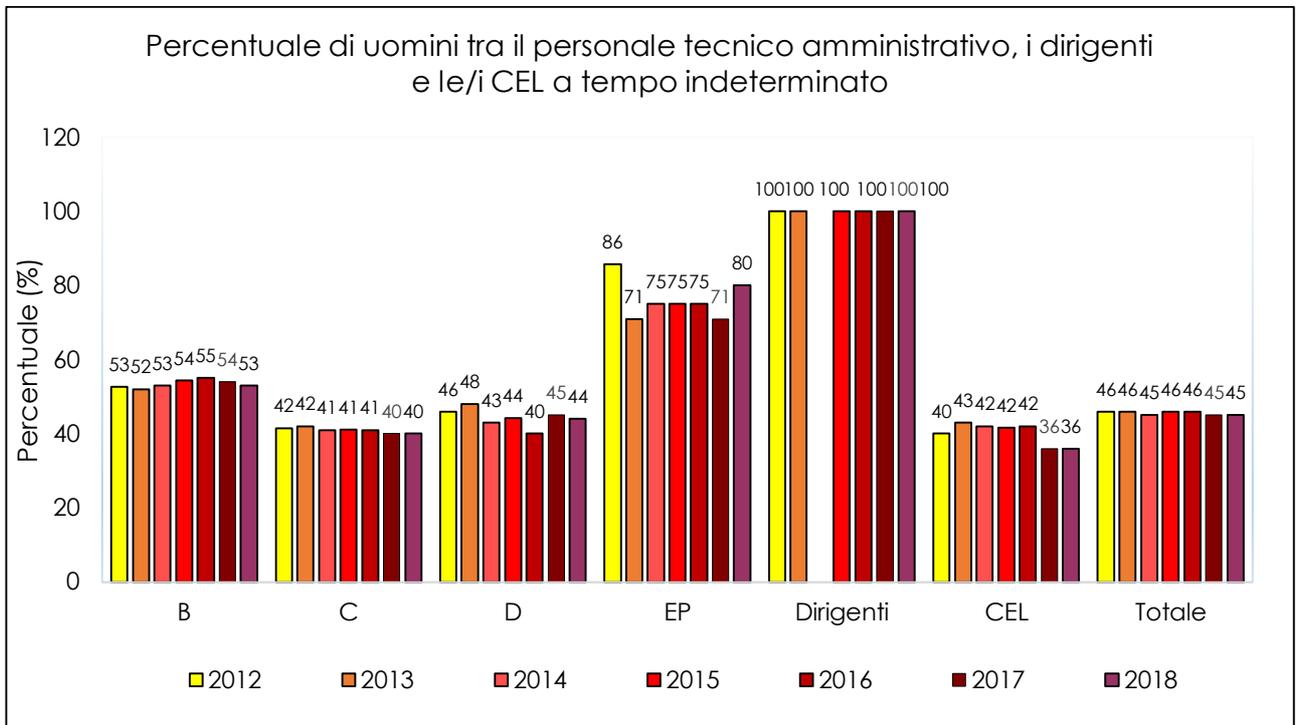


Figura B.2. Percentuale di uomini nelle diverse categorie del personale tecnico amministrativo, tra i dirigenti e le/i CEL a tempo indeterminato dal 2012 al 2017 (al 31 dicembre).

Le donne sono invece un'esigua minoranza nella categoria EP (Elevata Professionalità); la loro incidenza ha oscillato negli anni considerati tra il 14 e il 29%. Dal 2017 al 2018 si sono ridotte dal 29% al 20%.

La dirigenza invece era e rimane al 100% maschile.

Tra le/i CEL la presenza femminile ha oscillato tra il 57% e il 64% rilevato nel 2017, valore decisamente più alto di quelli rilevati negli anni precedenti, confermato anche per il 2018 (63,65).

La presenza femminile appare ancora maggiore, con percentuali che nel periodo considerato hanno oscillato tra il 71 e l'81% - raggiunto nel 2018 -, tra il personale tecnico amministrativo, i dirigenti, CEL a tempo determinato; dunque tra coloro che, in linea di massima, si trovano in posizioni lavorative meno tutelate (Tav. B.1 e Figg. B.3-B.4).

Le donne sono però assenti nell'unica categoria in cui il contratto a tempo determinato si accompagna a posizioni di vertice, cioè nella categoria "dirigenti" (che comprende un solo individuo).

Dopo un ridimensionamento tra 2013 e 2014, la presenza femminile, tra coloro che hanno un contratto a tempo determinato, negli anni successivi è cresciuta in modo sensibile.

La politica di assunzioni e stabilizzazioni non ha in sostanza modificato il quadro. Assunzioni e stabilizzazioni hanno riguardato solo le categorie C e D, nelle quali le donne rappresentano circa il 55-60% (Tavv. B.2-3-4).

Sono state assunte 13 persone a tempo indeterminato. Le assunzioni hanno riguardato otto donne e cinque uomini, di cui sette donne (58,3%) e cinque uomini (41,7%) nella categoria C, e una donna nella categoria D. Tra il personale neo-assunto la componente femminile è dunque del 61,5% (Tav. B.2).

Quanto alle stabilizzazioni di personale a tempo determinato, hanno coinvolto otto persone, cinque donne (62,5%) e tre uomini (37,5%) della categoria C, e una donna della categoria D. Complessivamente, dunque, le stabilizzazioni hanno riguardato sei donne (66,7%) e tre uomini (33,3%) (Tav. B.3).

Assunzioni e stabilizzazioni relative alla categoria C hanno dunque coinvolto 20 persone, 60% donne e 40% uomini: un dato che ha contribuito a confermare la distribuzione di genere in tale gruppo, nel quale anche nel 2017 (come al 31.12.2018) la componente femminile era risultata pari al 60% (Tav. B.4.).

Per quanto riguarda la categoria D, la politica relativa a assunzioni e stabilizzazioni ha invece portato ad accentuare lievemente il peso delle donne nella categoria rispetto al 2017, passato dal 55% al 56%.

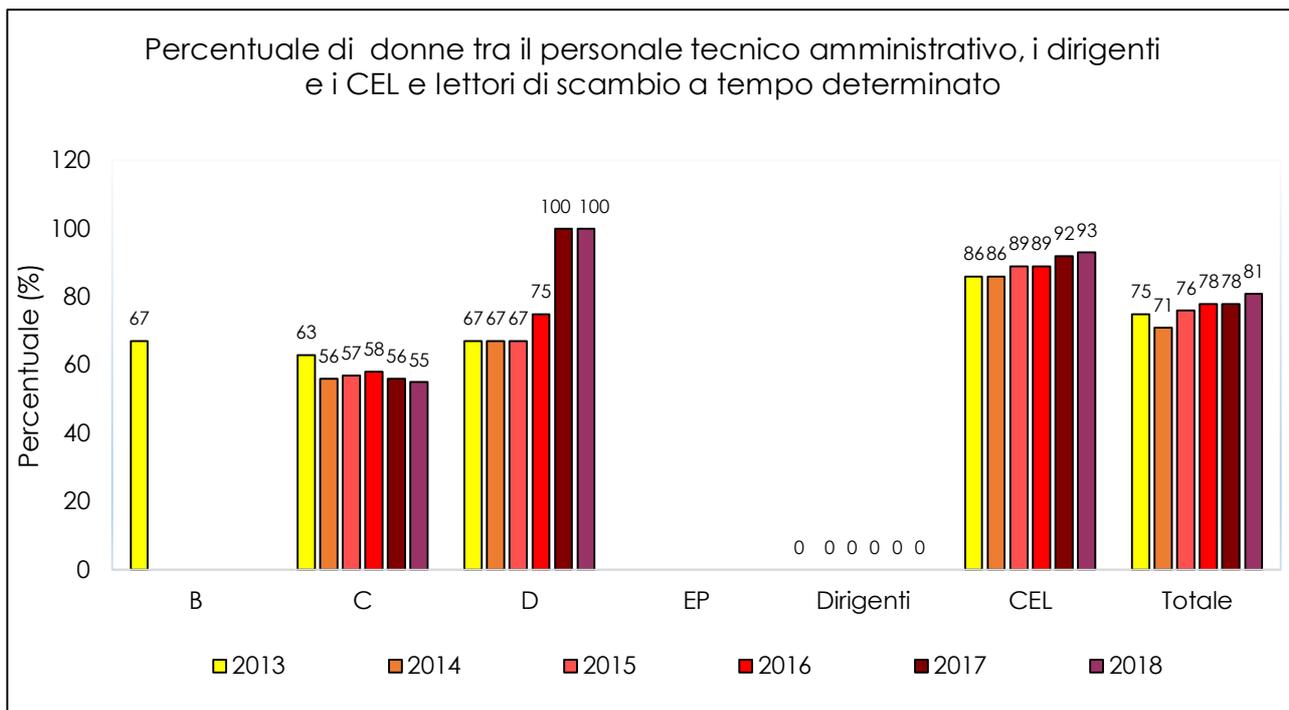


Figura B.3. Percentuale di donne nelle diverse categorie del personale tecnico amministrativo, tra i dirigenti, le/i CEL a tempo determinato dal 2013 al 2018 (al 31 dicembre).

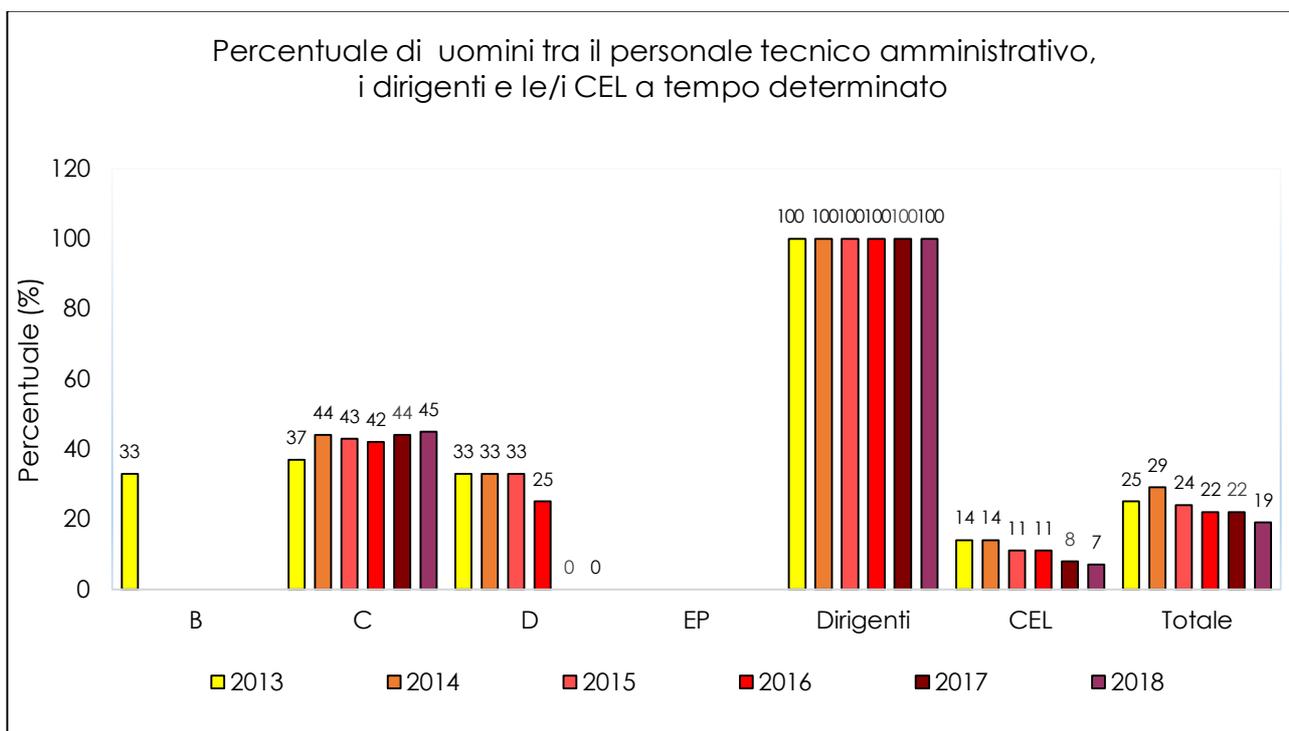


Figura B.4. Percentuale di uomini nelle diverse categorie del personale tecnico amministrativo, tra i dirigenti, le/i CEL a tempo determinato dal 2013 al 2018 (al 31 dicembre).

Nota: L'assenza della colonna e del valore indica che nella categoria non c'è personale a tempo determinato; l'assenza della colonna accompagnata dal valore zero (0), indica che nella categoria è presente personale, ma del genere diverso da quello al quale si riferisce la figura. Le Fig. B.3 e B.4. mostrano che non c'è personale a tempo determinato nella categoria B dopo il 2013, e nella categoria EP per tutti gli anni considerati. Mostrano inoltre che per gli anni 2017 e 2018 non ci sono uomini a tempo determinato nella categoria D, mentre ci sono delle donne. Indicano, infine, che per tutti gli anni considerati non ci sono dirigenti donne, ma solo dirigenti uomini.

Tavola B.2. Assunzioni di personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato nel 2018, per genere.

	Totale	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
Categoria C	12	7	58,3	5	41,7
Categoria D	1	1	100,0	0	0
Totale	13	8	61,5	5	38,5

Tavola B.3. Stabilizzazioni di personale tecnico amministrativo a tempo determinato nel 2018, per genere.

	Totale	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
Categoria C	8	5	62,5	3	37,5
Categoria D	1	1	100,0	0	0
Totale	9	6	66,7	3	33,3

Tavola B.4. Assunzioni e stabilizzazioni di personale tecnico amministrativo a tempo determinato nel 2018, per genere.

	Totale	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
Categoria C	20	12	60,0	8	40,0
Categoria D	2	2	100,0	0	0
Totale	22	14	63,6	8	36,4

Tavola B.5. Pensionamenti di personale tecnico amministrativo, dirigenti e collaboratori ed esperti linguistici nel 2018, per genere.

	Totale	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
Categoria B	1	0	0	1	100,0
Categoria C	4	2	50,0	2	50,0
Categoria EP	1	0	0	1	100,0
Totale	6	2	33,3	4	66,7

Tavola B.6. Trasferimenti di personale tecnico amministrativo, dirigenti e collaboratori ed esperti linguistici e altre forme di fuoriuscita dall'Ateneo nel 2018, per genere.

	Totale	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
Categoria B	3	1	33,3	2	66,7
Categoria EP	1	1	100,0	0	0
Totale	4	2	50,0	2	50,0

Se la politica di assunzioni e stabilizzazioni non ha sostanzialmente alterato la composizione di genere di PTA, dirigenti e CEL, pensionamenti e trasferimenti, avendo riguardato due EP (un uomo e una donna), hanno di fatto contribuito a ridurre la già scarsissima presenza femminile nei ruoli apicali. Come già accennato, la dirigenza resta al 100% maschile, mentre la percentuale di donne tra il personale EP tra 2017 e 2018 si è ridotta dal 29 al 20% (Tavv. B.5-6).

Il PTA nel suo complesso continua a rimanere per il 54-55% femminile, con una lieve tendenza all'aumento della percentuale di donne (54,1% nel 2016; 54,7% nel 2017; 55,45 nel 2018). Tale accentuazione della presenza di donne ha riguardato le categorie meno specializzate (B e C) e nel caso della categoria C ha ulteriormente accentuato il profilo femminile del gruppo. La categoria D, più specializzata, ha invece visto diminuire la presenza femminile dal 60 al 56%. La percentuale di donne è calata anche tra il personale ad elevata professionalità (EP), riducendosi al 20% (era il 25% nel 2016 e il 29% nel 2017).

La dirigenza è rimasta maschile.

Si è inoltre ulteriormente femminilizzato il gruppo delle/dei CEL: nel caso di coloro che sono assunte/i a tempo indeterminato, la presenza femminile è aumentata in tre anni dal 58 al 64%, mentre tra le/i CEL che hanno un contratto a tempo determinato, le donne sono passate dall'89 al 93%.

Non solo tra le/i CEL ma in tutto il gruppo di coloro che hanno contratti a tempo determinato, e dunque sono in una posizione di maggiore precarietà, nel corso del triennio è aumentata la percentuale di donne: al 31.12.2016, così come al 31.12.2017, erano 45, di cui 35 donne (77,8%); al 31.12.2018 il gruppo risultava composto da 43 persone, di anche in questo caso 35 donne (81,4%).

Gli obiettivi di riequilibrio di genere fissati nel Piano di Azioni Positive 2016-2018 non sono pertanto stati raggiunti, semmai, anzi, lo squilibrio si è accentuato.

Coerentemente con i principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, dalla Costituzione italiana, dallo Statuto di Ateneo e da tutta la legislazione europea e nazionale relativa alle pari opportunità e alle azioni positive, il riequilibrio di genere è obiettivo anche del Piano di Azione Positive 2019-2021. È quindi di cruciale importanza mettere in atto politiche più efficaci, che permettano di conseguire gli obiettivi prefissati.

C) Personale docente

Tra il 31 dicembre 2012 e il 31 dicembre 2018 il numero delle/dei docenti dell'Università di Urbino si è ridotto di 50 unità, passando da 367 a 317 persone (-14%). Si tratta di una diminuzione molto rilevante, a fronte di una popolazione studentesca in aumento, seppur moderato (Tav. C.1).

Mentre nella popolazione studentesca, da un lato, e, dall'altro, tra PTA e CEL, prevale la componente femminile, il personale docente vede una prevalenza di uomini: 184, contro 133 donne al 31.12.2018².

Tra il 2012 e il 2018, il numero delle professoresse e professori di Prima Fascia si è ridotto da 73 nel 2012 a 55 nel 2016, per poi risalire nei due anni successivi fino a toccare, nel 2018, le 67 unità.

Il numero di professoresse e professori di seconda fascia ha avuto un andamento diverso: è cresciuto fino al 2016 (da 104 a 123) e poi si è lievemente ridotto, risultando pari a 121 al 31.12.2018.

Inevitabilmente, nell'arco di tempo considerato è stata molto consistente la riduzione del gruppo ad esaurimento delle/dei ricercatrici/tori a tempo indeterminato, passato da 171 a 96 persone, con una riduzione di 75 unità.

Tale drastica riduzione non è stata compensata dall'aumento delle/dei ricercatrici/tori a tempo determinato, che ha avuto un andamento irregolare e complessivamente è stato molto limitato: il loro numero è passato, tra il 2012 e il 2018, da 19 a 33 (Tav. C.1 e Fig. C.1).

A fronte di queste profonde trasformazioni, la composizione di genere è rimasta quasi invariata: sul totale del personale docente, le donne erano il 41% nel 2012, sono salite al 43% nel 2013 e 2014, sono ridiscese al 42% nel 2015, risalite al 43-44% nel 2016 e 2017³, per poi ridiscendere al 42% nel 2018 (Fig. C.2).

Accanto ai docenti inquadrati nell'Ateneo di Urbino con contratti a tempo indeterminato o determinato, va segnalata la presenza di un notevole numero di docenti a contratto (463 nell'a.a. 2018/2019), componente più precaria e più femminilizzata della docenza (a parte il gruppo a esaurimento delle/degli RTI), costituita da 237 uomini (51%) e 226 donne (49%),

² Per questa diversa composizione, nelle tavole si è indicata prima la colonna delle donne e poi quella degli uomini per la popolazione studentesca e per il gruppo di PTA, dirigenti e CEL; prima la colonna degli uomini e poi quella delle donne per il personale docente.

³ Per il 2017, i dati Miur-Cineca differiscono leggermente da quelli fornite dall'Ateneo, verosimilmente a causa dei diversi tempi di registrazione dei passaggi di ruolo, pensionamenti e nuove assunzioni (vedasi Tav. C.1). Per il 2017 la percentuale risulta del 43,7% usando i dati Miur-Cineca, del 43,5% usando i dati UniUrb. Di seguito verrà fatta una segnalazione solo in caso di discrepanza tra le percentuali arrotondate risultanti dalle elaborazioni sui dati Miur-Cineca e quelle derivanti dai dati Uniurb.

Tavola C.1. Personale docente per fascia e genere dal 2012 al 2018 (al 31 dicembre, valori assoluti)

	PO totale	PO uomini	PO donne	PA totale	PA uomini	PA donne	RTI totale	RTI uomini	RTI donne	RTD totale	RTD uomini	RTD donne	Totale	Uomini	Donne
2012	73	57	16	104	66	38	171	84	87	19	8	11	367	215	152
2013	69	53	16	104	64	40	164	80	84	22	9	13	359	206	153
2014	65	50	15	104	63	41	155	76	79	22	9	13	346	198	148
2015	64	50	14	120	71	49	134	62	72	10	6	4	328	189	139
2016	55	42	13	123	73	50	122	55	67	24	14	10	324	184	140
2017	58	42	16	121	73	48	116	51	65	28	16	12	323	182	141
	61	44	17	122	74	48	113	49	64	28	16	12	324	183	141
2018	67	49	18	121	69	52	96	47	49	33	19	14	317	184	133

Fonte: Miur-Cineca (<http://cercauniversita.cineca.it>).

Nota : per il 2017, i dati Miur-Cineca differiscono leggermente da quelli fornite dall' Ateneo, verosimilmente a causa dei diversi tempi di registrazione dei passaggi di ruolo, pensionamenti e nuove assunzioni; i dati forniti dall' Ateneo sono riportati in corsivo sotto quelli Miur-Cineca.

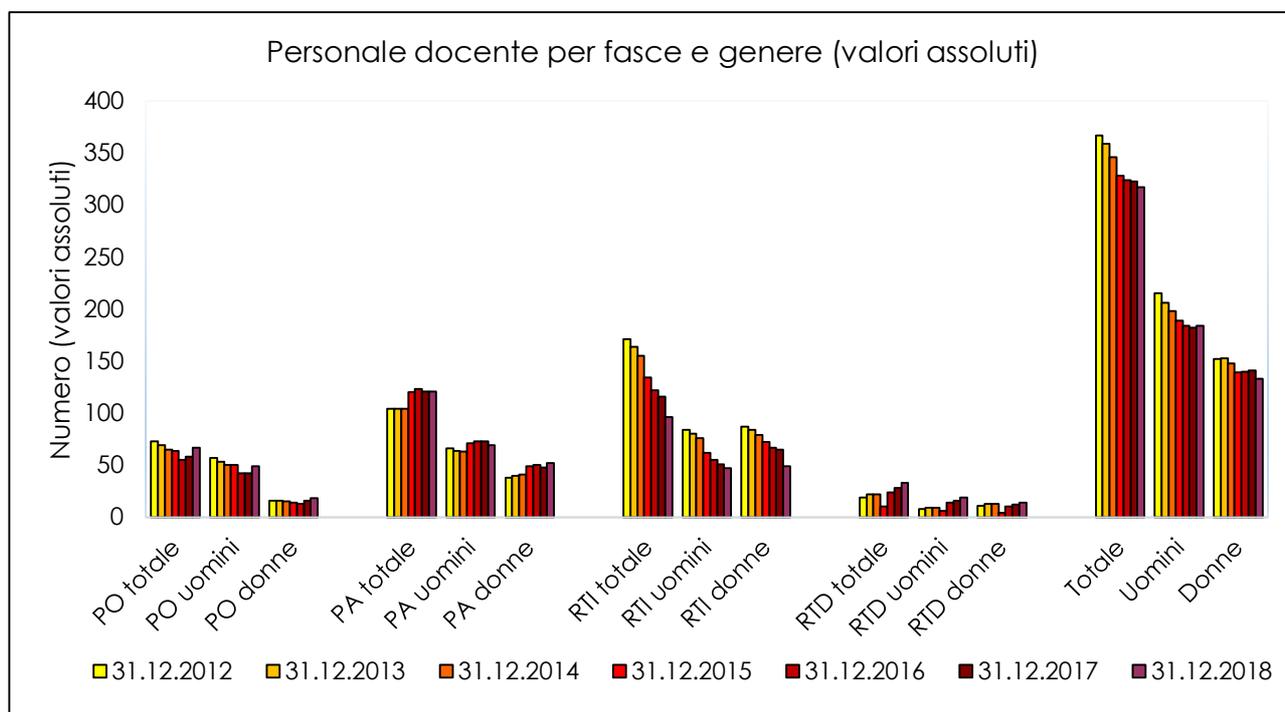


Figura C.1. Personale docente per fascia e genere dal 2012 al 2018 (al 31 dicembre, valori assoluti).

Fonte: Miur-Cineca (<http://cercauniversita.cineca.it>).

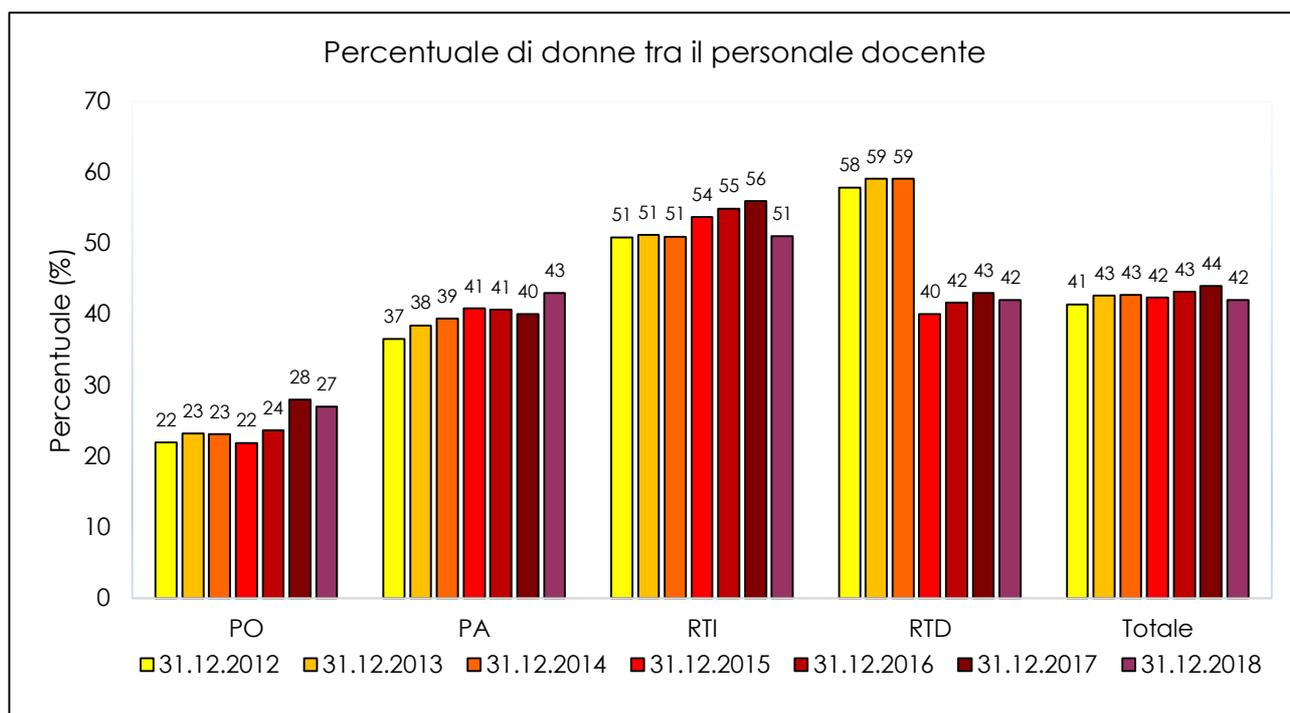


Figura C.2. Presenza di donne tra il personale docente espressa in percentuale sul totale di ogni fascia dal 2012 al 2018 (al 31 dicembre).

Fonte: Miur-Cineca (<http://cercauniversita.cineca.it>).

Il gruppo al vertice della gerarchia accademica, quello dei professori e professoresse ordinari, è in larga maggioranza maschile. La componente femminile, che inizialmente costituiva il 22%, dopo aver oscillato tra il 22 e il 24%, ha toccato il 28% nel 2017, per poi ridiscendere al 27% al 31.12.2018 (Fig. C.2).

Al fine di verificare se le politiche di reclutamento e progressione di carriera siano state coerenti ed efficaci rispetto agli obiettivi del Piano di Azioni Positive 2016-2018, è opportuno valutare in che misura le situazioni fotografate rispettivamente al 31.12.2017 e al 31.12.2018 siano dovute a tali politiche e in che misura siano dovute a mutamenti meno controllabili da parte dei decisori di Ateneo (pensionamenti, decessi, etc.).

Nella Prima Fascia di docenza, i pensionamenti hanno coinvolto due uomini e una donna. Si sono poi registrati il decesso di un professore e le dimissioni volontarie di una professoressa. Tali fuoriuscite dai ruoli dell'Ateneo hanno dunque riguardato cinque persone: in questo piccolo gruppo la percentuale di donne è più alta (pari al 40%) che nella Prima Fascia nel suo complesso. Se tali fuoriuscite fossero stati gli unici cambiamenti relativi alla composizione del gruppo delle/dei PO, la percentuale di donne si sarebbe lievemente ridotta dal 28 al 27% (Tav. C.2).

Tavola C.2. Trasformazioni della composizione del personale docente, per genere, nel corso del 2018 (pensionamenti, decessi, trasferimenti, avanzamenti di carriera, nuove assunzioni)*.

	Uomini	Donne	Totale
Professoressse/i ordinari/e al 31.12.2017	44	17	61
<i>Valori percentuali</i>	<i>72</i>	<i>28</i>	<i>100</i>
Pensionamenti nel 2018	-2	-1	-3
Fuoriusciti dai ruoli dell' Ateneo nel 2018 per trasferimento, dimissioni, decesso	-1	-1	-2
Avanzamenti di carriera nel 2018 da PA a PO	7	3	10
Nuove assunzioni di personale esterno a UniUrb nel 2018	1	0	1
Professoressse/i ordinari/e al 31.12.2018	49	18	67
<i>Valori percentuali</i>	<i>73</i>	<i>27</i>	<i>100</i>
Professoressse/i associate/i al 31.12.2017	74	48	122
<i>Valori percentuali</i>	<i>60</i>	<i>40</i>	<i>100</i>
Pensionamenti nel 2018	-2	-3	-5
Fuoriusciti dai ruoli dell' Ateneo nel 2018 per trasferimento, dimissioni, decesso	-3	-2	-5
Avanzamenti di carriera nel 2018 da PA a PO	-7	-3	-10
Avanzamenti di carriera nel 2018 da RTI a PA	2	9	11
Avanzamenti di carriera nel 2018 da RTD a PA	3	2	5
Nuove assunzioni di personale esterno a UniUrb nel 2018	2	1	3
Professoressse/i associate/i al 31.12.2018	69	52	121
<i>Valori percentuali</i>	<i>57</i>	<i>43</i>	<i>100</i>
Ricercatrici/tori a tempo indeterminato al 31.12.2017	49	64	113
<i>Valori percentuali</i>	<i>43</i>	<i>57</i>	<i>100</i>
Pensionamenti nel 2018	0	-6	-6
Fuoriusciti dai ruoli dell' Ateneo nel 2018 per trasferimento, dimissioni, decesso	0	0	0
Avanzamenti di carriera nel 2018 da RTI a PA	-2	-9	-11
Ricercatrici/tori a tempo indeterminato al 31.12.2017	47	49	96
<i>Valori percentuali</i>	<i>49</i>	<i>51</i>	<i>100</i>
Ricercatrici/tori a tempo determinato al 31.12.2017	16	12	28
<i>Valori percentuali</i>	<i>57</i>	<i>43</i>	<i>100</i>
Avanzamenti di carriera nel 2018 da RTD a PA	-3	-2	-5
Nuove assunzioni di personale esterno a UniUrb nel 2018	8	5	13
Ricercatrici/tori a tempo determinato al 31.12.2018	19	14	33
<i>Valori percentuali</i>	<i>58</i>	<i>42</i>	<i>100</i>

* Nota: la tavola si basa sui dati forniti da UniUrb.

Passiamo all'analisi dei nuovi ingressi. Gli avanzamenti di carriera da PA a PO hanno riguardato sette uomini e tre donne; i reclutamenti di personale dall'esterno di UniUrb, un professore di sesso maschile. Sul totale di 11 nuovi ingressi, le tre donne rappresentano dunque il 28%: una percentuale identica a quella rilevata tra le/i PO al 31.12.2017. Se non ci fossero stati pensionamenti ed altre fuoriuscite dai ruoli dell' Ateneo, grazie alla politica dei reclutamenti la prima fascia sarebbe composta da 72 persone, 52 uomini e 20 donne, pari al 28% (Tav. C.2).

Detto in altri termini, nel corso del 2018 la riduzione di un punto del peso percentuale delle donne nella Prima Fascia, dal 28 al 27%, è dovuta alle dinamiche di uscita dai ruoli di Ateneo (in gran parte indipendenti dalle scelte dei decisori di Ateneo). Quanto ai nuovi ingressi - questi invece legati a precise decisioni e valutazioni - hanno di fatto riprodotto gli equilibri esistenti piuttosto che modificarli nel senso di un riequilibrio, come previsto dal Piano di Azioni Positive 2016-2018.

Per quanto riguarda la Seconda Fascia, la componente femminile, dopo essere passata dal 37 al 41% tra 2012 e 2015, è poi scesa poco sotto il 40% nel 2017⁴, per risalire al 43% nel 2018 (Fig. C.2.).

Le persone che sono andate in pensione sono state cinque (due uomini e tre donne). Si sono poi registrati il trasferimento di un professore in altra sede, e quattro casi di dimissioni volontarie da parte di due donne e due uomini. Complessivamente, dunque, le fuoriuscite dai ruoli dell'Ateneo hanno riguardato dieci PA, per metà donne e per metà uomini (Tav. C.2). *Ceteris paribus*, la dinamica di tali fuoriuscite avrebbe ridotto il peso della componente femminile dal 40 al 38%.

Nel caso della Seconda Fascia, l'analisi delle politiche di progressione di carriera e reclutamento riguarda sia movimenti in uscita (verso la Prima Fascia), che come già accennato hanno riguardato sette uomini e tre donne; sia movimenti in entrata. I passaggi da RTI a PA hanno coinvolto due uomini e nove donne e quelli da RTD a PA tre ricercatori e due ricercatrici. Le persone esterne a UniUrb assunte come PA nel corso del 2018 sono due professori e una professoressa. Complessivamente, dunque, la dinamica delle progressioni di carriera e dei reclutamenti in "entrata" nella Seconda Fascia ha coinvolto 19 persone, 12 donne (63%) e 7 uomini (37%); mentre quella in uscita verso la Prima Fascia ha visto coinvolto dieci persone, un 70% di uomini e un 30% di donne. In assenza di pensionamenti, trasferimenti, dimissioni e decessi, le scelte relative alle progressioni di carriera e ai reclutamenti di personale esterno a UniUrb avrebbero implicato un aumento della percentuale di donne dal 40 al 43%, che è peraltro quella effettivamente rilevata. In gran parte, l'aumento della presenza femminile è dovuto ai passaggi da RTI a PA, che, diversamente dagli anni precedenti, hanno coinvolto soprattutto donne, rimaste per così dire "indietro" tra 2014 e 2017, quando i ricercatori uomini avevano sperimentato progressioni di carriera in misura maggiore delle colleghe ricercatrici, come si spiegherà meglio nelle prossime pagine. Le assunzioni di RTD abilitate/i e di personale dall'esterno riguardano, invece, cinque uomini (62,5%) e tre donne (37,5%).

Complessivamente, dunque, la politica di reclutamento e progressioni di carriera relativa alla seconda fascia ha sì portato nel 2018 a un esito coerente con gli obiettivi di riequilibrio di genere fissati del PAP 2016-2018, ma l'analisi ravvicinata delle dinamiche che sottostanno a tale risultato mostra una disparità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità e i tempi dell'entrata in ruolo e delle progressioni di carriera (Tavv. C.3 e C.4), come peraltro risulterà anche dall'indagine condotta sulle sole persone abilitate.

⁴ 39,7% in base ai dati Miur-Cineca; 39,3% in base ai dati UniUrb.

Tavola C.3. Passaggi da PA a PO dal 2016* al 2018, per genere.

	Totale	Uomini	% Uomini	Donne	% Donne
2016	1	0	0	1	100
2017	8	4	50	4	50
2018	10	7	70	3	30
Totale	19	11	58	8	42

* Nota: tra 2013 e 2015 non ci sono stati passaggi PA-PO.

Tavola C.3. Passaggi dal ruolo di ricercatrice/tore a tempo indeterminato a professoressa/professore associato, 2013-2018, per genere.

	Totale	Uomini	% Uomini	Donne	% Donne
2013	4	1	25	3	75
2014	4	3	75	1	25
Totale 2013-2014	8	4	50	4	50
2015	20	13	65	7	35
2016	8	6	75	2	25
2017	9	6	67	3	33
Totale 2015-2017	37	25	68	12	32
2018	11	2	18	9	82
Totale 2013-2018	56	31	55	25	45

Il gruppo a esaurimento delle/dei ricercatrici/tori a tempo indeterminato (RTI) al 31.12.2018 era costituito da 96 persone, 47 uomini e 49 donne, pari rispettivamente al 49 e 51% del totale. Nel 2018 la composizione di genere del gruppo è tornata ad essere più equilibrata dopo che dal 2015 la percentuale delle donne era stata caratterizzata da un costante e consistente aumento, passando in tre anni dal 51% al 56%⁵ (Tav. C.1. e Fig. C.1).

Come rilevato nelle Relazioni annuali del 2015, 2016 e 2017, tale trasformazione è stata dovuta *in primis* al fatto che ricercatori uomini, più che ricercatrici donne, sono passati dal ruolo di RTI a quello di professore associato, sperimentando maggiori opportunità di carriera (e dunque anche di uscita dal gruppo a esaurimento delle/degli RTI). Da questo punto di vista è interessante notare che negli anni 2013 e 2014, quando - in occasione della ripresa della dinamica delle progressioni dopo anni di stasi - si decise che passassero alla Seconda Fascia indiscriminatamente tutte/i le/i RTI in possesso di idoneità, i passaggi riguardarono donne e uomini in identica proporzione, 50% femmine, e 50% maschi (Tav. C.3) In seguito, invece, quando si è

⁵ 56,6% - 57% se arrotondato - in base ai dati UniUrb.

trattato di fare delle scelte selettive, per tre anni i passaggi hanno coinvolto in larga maggioranza uomini: 25 maschi, contro 12 donne. Solo nel 2018, come già accennato, la situazione si è invertita e le ricercatrici che hanno sperimentato un avanzamento di carriera sono state più numerose dei ricercatori (nove contro due). Nonostante questa inversione del trend, le donne continuano comunque a risultare sottorappresentate tra le/I RTI che hanno sperimentato una progressione di carriera tra 2013 e 2018 (nel 2013 erano il 51% del gruppo, al 31.12.2018 erano il 45% delle/degli RTI che avevano sperimentato un avanzamento di carriera).

Se nel 2018 il gruppo degli RTI è tornato ad avere una composizione di genere più equilibrata, non è solo per la dinamica delle progressioni di carriera ma anche per effetto dei pensionamenti, che hanno coinvolto unicamente donne, ben sei (non ci sono state fuoruscite di RTI dai ruoli di Ateneo per ragioni diverse dai pensionamenti).

Per quanto riguarda il gruppo delle/dei RTD, il numero complessivo ha subito forti oscillazioni nel periodo considerato (da un minimo di dieci a un massimo di 33 persone). Nel gruppo le donne erano quasi il 60% nel 2012, 2013 e 2014, ma in seguito si sono ridotte al 40-43%, e nell'ultimo anno sono calate dal 43 al 42% (Tav. C.1. e Fig. C.1). Insomma, quando la *tenure track* disegnata dalla Legge 240/2010 ha cominciato a entrare a regime, la componente femminile si è drasticamente ridotta. I passaggi da RTD a PA nel corso del 2018 hanno peraltro riguardato tre uomini (60%) e due donne (40%) (Tav. C.2).

Naturalmente, l'analisi delle politiche di progressione di carriera non può prescindere da una valutazione del rapporto tra persone abilitate e persone che hanno esperito un avanzamento di carriera. L'Ateneo dispone di un database in cui retrospettivamente è possibile sapere, per i docenti attualmente inquadrati nei ruoli di Ateneo, di quali e quante abilitazioni dispongano, e quando sono state conseguite.

Il database non indica le date dei passaggi di fascia, ma solo il ruolo attuale. Si è pertanto provveduto a confrontare le informazioni contenute nel database di Ateneo con la situazione al 31.12.2018. In tal modo è possibile valutare se sussistano differenze di genere nelle progressioni di carriera *interne*⁶ all'Ateneo stesso.

Inoltre, consultando per ciascun abilitato/a il ruolo ricoperto al 31.12. di ogni anno sul sito Miur-Cineca, è possibile valutare, di anno in anno, quali siano stati i passaggi di fascia, e elaborare un indice dell'attesa tra il conseguimento dell'abilitazione e la progressione di carriera⁷.

⁶ Non sono qui state considerate le assunzioni di docenti esterni a Uniurb.

⁷ Si è calcolato l'indice di attesa in questo modo: per una persona che avesse conseguito l'ASN 2012, i cui risultati sono usciti tra fine 2013 e inizio 2014, si è calcolato attesa pari a 1 se al 31.12.2014 risultava PO, sul sito Miur-Cineca; indice di attesa pari a 2 se risultava PO al 31.12.2015, e così via; per le ASN 2013 si è proceduto allo stesso modo con ritardo di un anno; per le ASN 2016 si è distinto tra i primi tre quadrimestri, e gli ultimi due, distanziandoli di un anno. Le abilitazioni relative al 2012 dovute all'accoglimento di ricorsi e arrivate nel 2017-2018 sono state incluse tra quelle del 2016.

Tavola C.4. Trasformazioni della composizione del personale docente, per genere, dal 31.12.2015 al 31.12.2018 (pensionamenti, decessi, trasferimenti, avanzamenti di carriera, nuove assunzioni)*

	Uomini			Donne			Totale			Σ 2016-2017-2018 e confronto 31.12.2015-2018	Σ 2016-2017-2018 e confronto 31.12.2015-2018	
	2016	2017	2018	Σ 2016-2017-2018 e confronto 31.12.2015-2018	2016	2017	2018	Σ 2016-2017-2018 e confronto 31.12.2015-2018	2016			2017
Professoressse/i ordinari/e al 31.12 dell'anno precedente	50	42	44		14	13	17		64	55	61	
<i>Valori percentuali</i>	78	76	72		22	24	28		100	100	100	
Pensionamenti nel corso dell'anno	-7	-2	-2	-11	-1	-1	-1	-3	-8	-3	-3	-14
Fuoriusciti dai ruoli di UniUrb nel corso dell'anno per trasferimento, dimissioni, decesso	-1	0	-1	-2	-1	0	-1	-2	-2	0	-2	-4
Avanzamenti di carriera nel corso dell'anno da PA a PO	0	4	7	11	1	4	3	8	1	8	10	19
Nuove assunzioni di personale esterno a UniUrb nel corso dell'anno	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	2
Professoressse/i ordinari/e al 31.12 dell'anno indicato e confronto della situazione al 31.12.2015 e 31.12.2018	42	44	49	-1	13	17	18	4	55	61	67	3
<i>Valori percentuali</i>	76	72	73		24	28	27	3	100	100	100	
Professoressse/i associate/i al 31.12 dell'anno precedente	71	73	74		49	50	48		120	123	122	
<i>Valori percentuali</i>	59	59	60		41	41	40		100	100	100	
Pensionamenti nel corso dell'anno	-3	0	-2	-5	0	-2	-3	-5	-3	-2	-5	-10
Fuoriusciti dai ruoli di UniUrb nel corso dell'anno per trasferimento, dimissioni, decesso	-2	-3	-3	-8	0	0	-2	-2	-2	-3	-5	-10
Avanzamenti di carriera nel corso dell'anno da PA a PO	0	-4	-7	-11	-1	-4	-3	-8	-1	-8	-10	-19
Avanzamenti di carriera nel corso dell'anno da RTI a PA	6	6	2	14	2	3	9	14	8	9	11	28
Avanzamenti di carriera nel corso dell'anno da RTD a PA	0	0	3	3	0	0	2	2	0	0	5	5
Nuove assunzioni di personale esterno a UniUrb nel corso dell'anno	1	2	2	5	0	1	1	2	1	3	3	7
Professoressse/i associate/i al 31.12 dell'anno indicato confronto della situazione al 31.12.2015 e 31.12.2018	73	74	69	-2	50	48	52	3	123	122	121	1
<i>Valori percentuali</i>	59	61	57		41	39	43		100	100	100	
RTI al 31.12 dell'anno precedente	62	55	49		72	67	64		134	122	113	
<i>Valori percentuali</i>	46	45	43		54	55	57		100	100	100	
Pensionamenti nel corso dell'anno	-1	0	0	-1	-3	0	-6	-9	-4	0	-6	-10
Fuoriusciti dai ruoli di UniUrb nel corso dell'anno per trasferimento, dimissioni, decesso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Avanzamenti di carriera nel corso dell'anno da RTI a PA	-6	-6	-2	-14	-2	-3	-9	-14	-8	-9	-11	-28

	Uomini			Donne			Totale					
	2016	2017	2018	Σ 2016-2017-2018 e confronto 31.12..2105-2018	2016	2017	2018	Σ 2016-2017-2018 e confronto 31.12..2105-2018	2016	2017	2018	Σ 2016-2017-2018 e confronto 31.12..2105-2018
RTI al 31.12 dell'anno indicato e confronto della situazione al 31.12.2015 e 31.12.2018	55	49	47	15	67	64	49	-23	122	113	96	-38
<i>Valori percentuali</i>	45	43	49		55	57	51		100	100	100	
RTD al 31.12 dell'anno precedente	6	14	16		4	10	12		10	24	28	
<i>Valori percentuali</i>	60	58	57		40	42	43		100	100	100	
Avanzamenti di carriera nel corso dell'anno da RTD a PA	0	0	-3	-3	0	0	-2	-2	0	0	-5	-5
Nuove assunzioni di personale esterno a UniUrb nel corso dell'anno	8	8	8	24	6	6	5	17	14	14	13	41
RTD al 31.12 dell'anno indicato e confronto della situazione al 31.12.2015 e 31.12.2018	14	16	19	13	10	12	14	10	24	28	33	23
<i>Valori percentuali</i>	58	57	58		42	43	42		100	100	100	

* Nota: la tavola si basa sui dati forniti da UniUrb.

Nelle tornate 2012, 2013 e 2018 hanno conseguito l'abilitazione di prima fascia 48 docenti di sesso maschile e 25 di sesso femminile attualmente inquadrati nei ruoli di Uniurb, e hanno esperito un passaggio al ruolo di docente ordinaria/o 12 uomini e 7 donne: le donne hanno dunque esperito una lieve maggior opportunità di carriera. Sia pur in misura molto moderata, si tratta di un trend coerente con quanto previsto con le politiche di azioni positive. Le donne abilitate, tuttavia, per il passaggio di carriera hanno dovuto attendere decisamente di più degli uomini: l'indice di attesa è di 3,7 per gli uomini, e 4,6 per le donne (Tavv. C5 e C6).

Tavola C.5. Abilitate/i e chiamate/i alla Prima Fascia al 31.12.208 tra le/i docenti in servizio presso l'Università di Urbino al giugno 2019, per genere

ASN tornata di conseguimento della abilitazione	Uomini			Donne		
	Abilitati alla Prima Fascia	Chiamati alla Prima Fascia	% di uomini chiamati sul totale degli uomini abilitati	Abilitate alla Prima Fascia	Chiamate alla Prima Fascia	% di donne chiamate sul totale delle donne abilitate
2012	19	9	47	9	6	67
2013	1	1	100	2	1	50
2016	28	2	7	14	0	0
Totale	48	12	25	25	7	28

Fonte: elaborazioni su dati UniUrb e dati Miur-Cineca (<http://cercauniversita.cineca.it>).

Tavola C.6. Indice di attesa tra abilitazione e chiamata per le/gli abilitate/i chiamate/i alla Prima Fascia al 31.12.208 in servizio presso l'Università di Urbino al giugno 2019, per genere

ASN tornata di conseguimento della abilitazione alla Prima Fascia	Indice di attesa tra abilitazione e chiamata per gli uomini	Indice di attesa tra abilitazione e chiamata per le donne
2012	4,2	4,7
2013	4	4
2016	1	-
Totale	3,7	4,6

Fonte: elaborazioni su dati UniUrb e dati Miur-Cineca (<http://cercauniversita.cineca.it>).

Per quanto riguarda la Seconda Fascia, è opportuno distinguere tra i percorsi dei ricercatori a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato, vista la volatilità di questi ultimi, che necessita di strumenti di analisi diversi.

I docenti attualmente in servizio a Urbino che hanno conseguito l'abilitazione di Seconda Fascia essendo, al momento del conseguimento, RTI, risultavano 80, al 31.12.2018, 45 uomini e 35 donne. Tra chi aveva conseguito la ASN nelle prime due tornate (2012-2013), alla fine del 2018 l'83% degli uomini e il 70% delle donne risultava inquadrato come professore associato. L'indice di attesa per gli uomini è risultato di 2,8 e per le donne di 3,5 (Tav. C.8). Si tratta di dati che confermano le diverse opportunità di carriera esperite da RTI donne e uomini emerse anche dall'analisi precedentemente condotta, e che mettono in evidenza una grave disparità di opportunità di genere. Le chiamate di abilitate nella tornata 2016 ha lievemente ridotto tale disparità che resta tuttavia molto marcata.

Tavola C.7. Abilitate/i e chiamate/i alla Seconda Fascia al 31.12.208 tra le/i docenti in servizio presso l'Università di Urbino al giugno 2019, per genere

ASN tornata di conseguimento della abilitazione	Uomini			Donne		
	Abilitati alla Se- conda Fa- scia	Chiamati alla Se- conda Fa- scia	% di uo- mini chia- mati sul to- tale degli uomini abilitati	Abilitate alla Se- conda Fa- scia	Chiamate alla Se- conda Fa- scia	% di donne chiamate sul totale delle don- ne abili- tate
2012	33	27	82	20	15	75
2013	2	2	100	3	1	33
Totale 2012-2013	35	29	83	23	16	70
2016	10	0	0	12	4	33
Totale 2012-2016	45	29	64	35	20	57

Fonte: elaborazioni su dati UniUrb e dati Miur-Cineca (<http://cercauniversita.cineca.it>).

Tavola C.8. Indice di attesa tra abilitazione e chiamata per le/gli abilitate/i chiamate/i alla Seconda Fascia al 31.12.2018 in servizio presso l'Università di Urbino al giugno 2019, per genere

ASN tornata di conseguimento della abilitazione alla Prima Fascia	Indice di attesa tra abilitazione e chiamata per gli uomini	Indice di attesa tra abilitazione e chiamata per le donne
2012	2,8	3,5
2013	2,5	4
Totale 2012-2013	2,8	3,5
2016	-	0,75
Totale 2012-2016	2,8	3

Fonte: elaborazioni su dati UniUrb e dati Miur-Cineca (<http://cercauniversita.cineca.it>).

L'analisi delle carriere delle/dei ricercatori a tempo determinato (RTD) risulta particolarmente complessa, vista la breve durata dei singoli contratti. In questo caso si è pertanto proceduto in modo diverso. Grazie al database Miur-Cineca si è creato un database con tutti gli RTD di UniUrb al 31 dicembre di ogni anno dal 2013 al 2017. Prendendo questa lista nominativa, si è poi verificato, sempre sul sito Miur-Cineca, se risultassero ancora inquadrati in UniUrb e in che ruolo al 31.12.2018. Per coloro che non risultavano più presenti, si è fatto un supplemento di indagine sul database degli assegnisti Miur-Cineca, sul sito di Uniurb e su google. Si è inoltre incrociata la lista delle/degli RTD con il database delle/degli abilitate/i di Uniurb, per verificare se e quando le/gli RTD avessero conseguito l'abilitazione, e per che fascia.

Le/i RTD di diverso tipo ("Moratti", RTD-A e RTD-B) presenti tra 2013 e 2017 nel database Miur-Cineca sono 39, 18 donne e 21 uomini. Un primo dato interessante è tutti gli uomini registrati al 31 dicembre 2018 continuavano ad avere qualche rapporto con UniUrb, mentre ben cinque donne, pari al 27,8%, non risultavano avere più alcun tipo di rapporto con l'Ateneo urbinato. UniUrb dunque è risultata per così dire più accogliente per gli RTD uomini che non per le RTD donne (Tav. C.9).

Per quanto riguarda coloro che hanno mantenuto un rapporto, notiamo che tra gli uomini 4 su 21 (19%) sono professori associati, mentre le professoressa associate sono 2, pari al 15% delle donne che hanno mantenuto rapporti con UniUrb e 11% di quelle che vi sono state come RTD (o tuttora sono tali). Anche in questo caso si notano differenze non irrilevanti tra uomini e donne: al 31.12.2018, gli RTD-B, che hanno ampie garanzie di passare al ruolo di professore associato se in possesso di abilitazione (L. 240/2010, art. 24)⁸, sono 12 maschi e 8 femmine (Tav. C.9).

Per quanto riguarda le abilitazioni, un primo dato che colpisce, è che su cinque RTD che sono in possesso di abilitazione di prima fascia, quattro siano donne, fatto che, anch'esso,

⁸ Tutte/i del/le RTD con abilitazione scaduti tra 2016 e 2018 sono stati chiamati.

pare confermare una maggior difficoltà di progressione per le ricercatrici rispetto ai colleghi uomini.

Altro dato significativo, è che tutte le donne che sono attualmente RTD sono abilitate, mentre tra gli uomini due non lo sono. Per quanto riguarda le persone che ora sono docenti a contratto, assegnisti, etc. forse due uomini e una donna non sono abilitati. Per il resto, gli uomini abilitati già nella tornata 2012 sono più numerosi delle donne (8 contro 2), mentre nella tornata 2016 risultano aver conseguito la ASN un pari numero di uomini e donne (7).

Tavola C.9. Situazione al 31.12.2018 delle/degli RTD inquadrati almeno per un periodo presso l'Università di Urbino dal 31.12.2013 al 31.12.2017, per genere (valori assoluti)

Genere	Nessun rapporto con UniUrb	Docente a contratto	Persone tecniche, e docente a contratto	Assegnista	RTD-A	RTD-B	PA	Totale
Uomini	0	0	1	2	2	12	4	21
Donne	5	1	0	0	2	8	2	18
Totale	7	1	1	2	4	20	6	39

Fonte: elaborazioni su dati UniUrb, dati Miur-Cineca (<http://cercauniversita.cineca.it>).

Tavola C.10. Tipo di abilitazione di cui sono in possesso le persone che sono, o sono state, RTD a Urbino dal 2013 al 2017 e che mantengono rapporti con l'Ateneo, e anno del conseguimento della prima abilitazione di Seconda Fascia (vari/e RTD hanno più di una abilitazione) (valori assoluti)

Genere	ASN Prima fascia	ASN Seconda Fascia 2012	ASN Seconda Fascia 2013	ASN Seconda Fascia 2016	Nessuna ASN
Uomini	1	8	2	7	2 [+2?]
Donne	4	2	3	7	[1?]
Totale	5	10	5	14	2 [+3?]

Fonte: elaborazioni su dati UniUrb, dati Miur-Cineca (<http://cercauniversita.cineca.it>).

L'analisi delle trasformazioni della composizione di genere del personale docente nel triennio 2016-2018 mette in evidenza politiche solo in minima parte coerenti con gli obiettivi di riequilibrio fissati dal Piano di Azioni Positive. In larga parte tali politiche riproducono l'esistente o addirittura accentuano gli squilibri di genere.

Complessivamente, infatti, nel 2018 la percentuale di donne tra i docenti è più bassa che nel 2016 (42% contro 43%); non ci si è mossi dunque verso il riequilibrio di genere previsto dal PAP 2016-2018.

Nel triennio considerato, si sono registrati alcuni passi avanti verso il riequilibrio nella Prima Fascia, in cui le donne sono passate dal 24 al 27% e le donne abilitate sono state "chiamate" in proporzione lievemente superiore agli uomini, seppur con tempi più lunghi. Tra il 2016 e il 2018, tuttavia, se da un lato il numero di PA passate/i alla Prima Fascia è cresciuto, dall'altro all'aumentare dei docenti reclutati annualmente, è diminuita, tra di esse/i, la percentuale di donne (Tav. C.3): nel 2016 l'unico nuovo PO era una donna; nel 2017 tra gli otto nuovi PO c'erano quattro donne e quattro uomini, nel 2018 tra i dieci nuovi PO c'erano sette uomini e tre donne. Sul complesso del triennio analizzato, il progresso della presenza femminile deve molto, inoltre, a pensionamenti e fuoriuscite dai ruoli di Ateneo, che hanno coinvolto uomini, più che donne (Tav. C. 4).

Anche l'analisi della composizione della Seconda Fascia al 31.12.2016 e al 31.12.2018 rivela un lieve aumento della presenza femminile (le donne sono passate dal 41 al 43%). L'analisi delle scelte effettuate relativamente alle progressioni di carriera mostra, tuttavia, che le abilitate hanno avuto molte meno chances dei colleghi maschi di progredire, e - quando hanno sperimentato un avanzamento - hanno comunque atteso più a lungo: le progressioni femminili sono state più lente di quelle maschili. Inoltre, se si considera tutta la fase a partire dalla quale la dinamica delle carriere si è riavviata, le progressioni che hanno coinvolto donne sono state numericamente meno numerose di quelle che hanno coinvolto uomini, nonostante al momento dell'avvio del processo le donne fossero percentualmente la maggioranza delle/degli RTI (Tav. C.3). Anche in questo caso, infine, l'aumento della percentuale di donne è dovuta in misura non indifferente ai pensionamenti e alle altre forme di fuoriuscita dai ruoli di UniUrb, che hanno coinvolto uomini più che donne.

Se per la Prima e la Seconda Fascia il movimento verso una maggiore parità di genere implica un aumento della presenza femminile, per il gruppo a esaurimento delle/degli RTI tale movimento implica al contrario una riduzione della presenza femminile. Invece negli anni passati, fino al 2017, si è registrato una forte crescita del peso delle donne, dovuto soprattutto al fatto che gli uomini hanno sperimentato prima e, in misura maggiore, progressioni di carriera, come già si detto. Solo nel 2018 c'è stata una tendenza verso il riequilibrio, tendenza dovuta, tuttavia, non solo a un maggior numero di donne che sono diventate PA, ma anche ai pensionamenti, che in questo caso hanno riguardato solo ricercatrici.

I reclutamenti di RTD nel corso del triennio 2016-2018 hanno infine riguardato 24 uomini (65%) e 13 donne (35%): scelte che prospettano un futuro in cui il gruppo delle/dei professoressa/professori associate/i rischia di rimascolinizzarsi, invece che di femminilizzarsi. Tra le/i prime/i RTD assunti come PA, gli uomini sono stati peraltro il 60% contro un 40% di donne.

In definitiva, il bilancio delle politiche di reclutamento e progressioni di carriera attuate nel triennio 2016-2018 pur presentando qualche aspetto positivo, complessivamente non raggiunge gli obiettivi fissati dal PAP 2016-2018.

Inoltre, l'analisi della riduzione numerica del personale docente, a fronte di una sostanziale stabilità del numero delle/gli studentesse/i, induce preoccupazioni relative al benessere lavorativo delle professoressa/professori e ricercatrici/ricercatori dell'Ateneo Urbino.

D) Congedi

La problematica situazione del personale docente, costituito da un lato da personale a tempo indeterminato sempre più anziano e, dall'altro, da (poche/i) ricercatrici/tori a tempo determinato in una situazione di precarietà si rispecchia nella pressoché totale assenza di congedi di maternità e paternità, parentali o per malattia dei figli da parte del personale docente (si è registrato infatti un solo congedo).

Già nel 2013 e 2014, tali congedi tra le/i docenti erano stati pochissimi: nel 2013, tre congedi obbligatori di maternità e un congedo parentale, di cui avevano usufruito ricercatrici confermate a tempo indeterminato; nel 2014 (anno per il quale i dati disponibili includono anche assegniste/i e contrattiste/i) cinque congedi obbligatori e un congedo parentale, che anche in questo caso coinvolgevano solo donne, a riprova del permanente squilibrio dei compiti di cura nelle famiglie italiane. Nel 2015, un solo congedo di maternità e nel 2016 nessun congedo, né di maternità né parentale, nel 2017 solo un congedo di maternità, di cui aveva usufruito una RTD.

In nessuno degli anni considerati sono inoltre segnalati congedi di paternità.

Tra il personale tecnico amministrativo, nel 2018 c'è stato un solo congedo di maternità, di cui ha usufruito per 108 giorni una dipendente a tempo indeterminato di categoria C, analogamente a quanto avvenuto nel 2017 (un solo congedo per maternità, di cui ha usufruito per 154 giorni una dipendente a tempo indeterminato di categoria C. Nel 2015 e nel 2016 c'erano stati due congedi di maternità, di cui avevano usufruito, in entrambi gli anni, una donna con contratto a tempo determinato di livello C e una donna con contratto a tempo indeterminato di livello D, per un totale di 158 giorni a testa nel 2015 e 154 nel 2016).

Come negli anni precedenti non c'è stato nessun congedo di paternità.

I congedi parentali sono stati più numerosi e, come nel 2017, hanno coinvolto anche un paio di uomini. Lo squilibrio nell'assunzione dei compiti di cura resta comunque marcatisimo: le donne coinvolte sono state dieci contro due uomini, e hanno usufruito dell'84,5% dei giorni di congedo. Le donne avevano usufruito del 77% dei giorni di congedo parentale nel 2015, e addirittura del 97% nel 2016, l'87% nel 2017: quote dunque sempre elevatissime (Tavola 5).

Un forte squilibrio è rivelato anche dall'analisi dei congedi per malattia delle/dei figli/e: le donne che ne hanno usufruito sono state otto per 42 giorni, gli uomini tre per 26 giorni, in questo caso tuttavia con un lievissimo maggior coinvolgimento rispetto al 2016 e al 2017, quando si era registrato, in ciascuno dei due anni un unico padre in congedo per occuparsi delle/dei figli/e malate/i (Tavola 6).

Complessivamente non si nota, comunque, nel periodo considerato, alcuna tendenza a una più equa distribuzione dei compiti di cura familiare tra uomini e donne.

La conciliazione famiglia-lavoro, oggetto di varie azioni del Piano di Azioni Positive (ambito E, azioni 13-17), continua ad essere un problema che coinvolge le donne molto più di quanto non coinvolga gli uomini. Necessita pertanto di particolare attenzione al fine di raggiungere l'obiettivo di una più equilibrata distribuzione del lavoro di cura tra i generi, obiettivo riproposto anche nel Piano di Azioni Positive 2019-2021.

Tavola 5. Numero di congedi e giorni di congedo parentale usufruiti dal personale tecnico-amministrativo e CEL nel 2015, 2016, 2017 e 2018

Ruolo	Categoria	Donne								Uomini							
		2015		2016		2017		2018		2015		2016		2017		2018	
		n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.
PTA a tempo indeterminato	B			3	72,5	2	20	2	20								
	C	8	123	3	13	6	44,5	6	44,5	1	13	1	7	2	43	2	43
	D			1	68	1	55	1	55								
PTA a tempo determinato	C	1	7	3	93	3	171	1	60	1	30						
	D	1	12	1	3												
CEL																	
Totale congedo parentale		10	142	11	249,5	12	290,5	10	179,5	2	43	1	7	2	43	2	43

Tavola 6. Numero di congedi e giorni di congedo per malattia delle/dei figli/e usufruiti dal personale tecnico-amministrativo e CEL nel 2016 e nel 2017

Ruolo	Categoria	Donne						Uomini							
		2016		2017		2018		2016		2017		2018			
		n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.		
Personale tecnico amministrativo a tempo a tempo indeterminato	C	4	10	2	8	4	25	1	7	1	7	2	23		
	D			1	8	1	9								
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato	C	1	1	2	9	3	8					1	3		
	D														
CEL															
Totale congedo malattia				5	11	5	25	8	42	1	7	1	7	3	26

Nota: Sono considerati i congedi usufruiti sia per malattia di figli/e fino a 3 anni sia per malattia di figli/e fino a 8 anni d'età.

Conclusioni

La relazione illustra l'attività svolta dal CUG nel 2018.

Come si evince dalla relazione, nel corso dell'anno è stata realizzata una serie di interventi volti

- a introdurre programmi specifici per migliorare il benessere lavorativo (Progetto seduta attiva), come previsto dall'azione 9 del Piano di Azioni Positive;
- a favorire la conoscenza del ruolo delle funzioni del Consigliere di Fiducia e dello Sportello di Ascolto, come previsto dall'azione 10 e 11 del Piano di Azioni Positive, e a offrirgli occasioni di aggiornamento e di scambio con altre realtà;
- a organizzare momenti di riflessione sull'identità di genere, come previsto dall'azione 8 del Piano di Azioni Positive;
- a favorire la conciliazione lavoro-famiglia (Progetto Giovanissimi Uniurb "Valeria Solesin", come previsto dall'azione 15 del Piano di Azioni Positive).

Il CUG ha inoltre monitorato l'andamento della composizione di genere della popolazione studentesca, del personale docente e del personale tecnico-amministrativo e CEL, come previsto dall'azione 1 del Piano di Azioni Positive. Al fine di facilitare tale monitoraggio, si suggerisce all'Ateneo di predisporre annualmente per tempo i dati necessari alla compilazione della relazione annuale del CUG, e di aggiungere, nel database relativo agli abilitati di UniUrb, la data del passaggio di ruolo accanto al ruolo attualmente ricoperto.

Al fine di favorire l'informazione sulle proprie attività, il CUG ha inoltre arricchito e aggiornato il proprio spazio web, come previsto dall'azione 4 del Piano di Azioni Positive.

* * *

L'Ateneo urbinato è frequentato da una popolazione studentesca prevalentemente femminile, pur con sensibili differenze tra l'area umanistica, quella scientifica e quella GEPS. In quest'ottica, appare opportuno predisporre politiche volte ad attrarre un maggior numero di studenti maschi, in particolare nell'area umanistica, e perseguire azioni finalizzate a promuovere una più equilibrata distribuzione di studentesse e studenti tra le tre diverse aree. I primi esperimenti di adeguamento delle strategie e politiche di orientamento agli studi in occasione delle giornate di Università Aperta/Open Day non sembrano finora aver inciso sulle scelte dei percorsi di studi e vanno perseguiti con maggiore costanza e determinazione nel corso dei prossimi anni. dato risultati apprezzabili. Risulta inoltre importante garantire pari opportunità nello sviluppo del percorso di studi per studentesse e studenti, a tutti i livelli, dalla laurea triennale al dottorato. Vista l'ampia popolazione studentesca femminile, è opportuno che l'Ateneo rivolga particolare attenzione ai suoi problemi specifici, in particolare alla prevenzione e al contrasto del mobbing e della violenza.

Al contempo, tuttavia, preoccupa la diminuzione della percentuale di donne tra le laureate, a fronte di una presenza femminile piuttosto stabile tra le iscritte, nella misura in cui

pare indicare un (relativo) disinvestimento femminile nel conseguimento della laurea. Ci ripropone pertanto di analizzarne in dettaglio le cause.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo e CEL, si conferma una composizione nel complesso in prevalenza femminile. Desti preoccupazione che le donne siano oltre l'80% tra coloro che hanno un contratto a tempo determinato, e che il peso della componente femminile in questo settore meno tutelato sia in crescita. Desti inoltre preoccupazione il fatto che le donne siano solo una esigua minoranza nella fascia EP (elevata professionalità), e che la dirigenza resti al 100% maschile. Essendo il riequilibrio di genere uno degli obiettivi del PAP, risulta opportuno perseguire tale obiettivo con maggior determinazione.

Per quanto riguarda il personale docente, nel 2018 complessivamente non si è mossi nella direzione prevista dal Piano di Azioni Positive, per quanto sia apprezzabile il lieve aumento della presenza femminile nella Seconda Fascia e di quella maschile tra Le/gli RTI. In generale, comunque, appare necessario un più deciso adeguamento delle scelte agli obiettivi fissati non solo nel PAP 2016-2018, ormai concluso, ma anche nel Piano di Azioni Positive 2019-2021.

L'analisi dei congedi di maternità, paternità, parentali e per malattia della prole rispecchia il preoccupante invecchiamento del personale, e lo squilibrio di genere del lavoro di cura, lavoro che ancora ricade soprattutto sulle donne. Anche in questo caso risulta opportuno mettere in atto politiche più incisive.

Il PAP 2016-2018 ha predisposto azioni volte a intervenire sui problemi rilevati, a ridurre sensibilmente le disparità di genere e a migliorare il benessere organizzativo. L'analisi delle trasformazioni avvenute nell'ultimo anno rivela il persistere di criticità rilevate anche nelle precedenti relazioni e rende necessarie, al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati, azioni decise da parte di tutte le componenti dell'Ateneo.