

Experience from GENOVATE

Italian Gender in Physics Day
Antonella Liccardo
Università di Napoli Federico II (UNINA)
GENOVATE
Roma 10 Maggio 2017



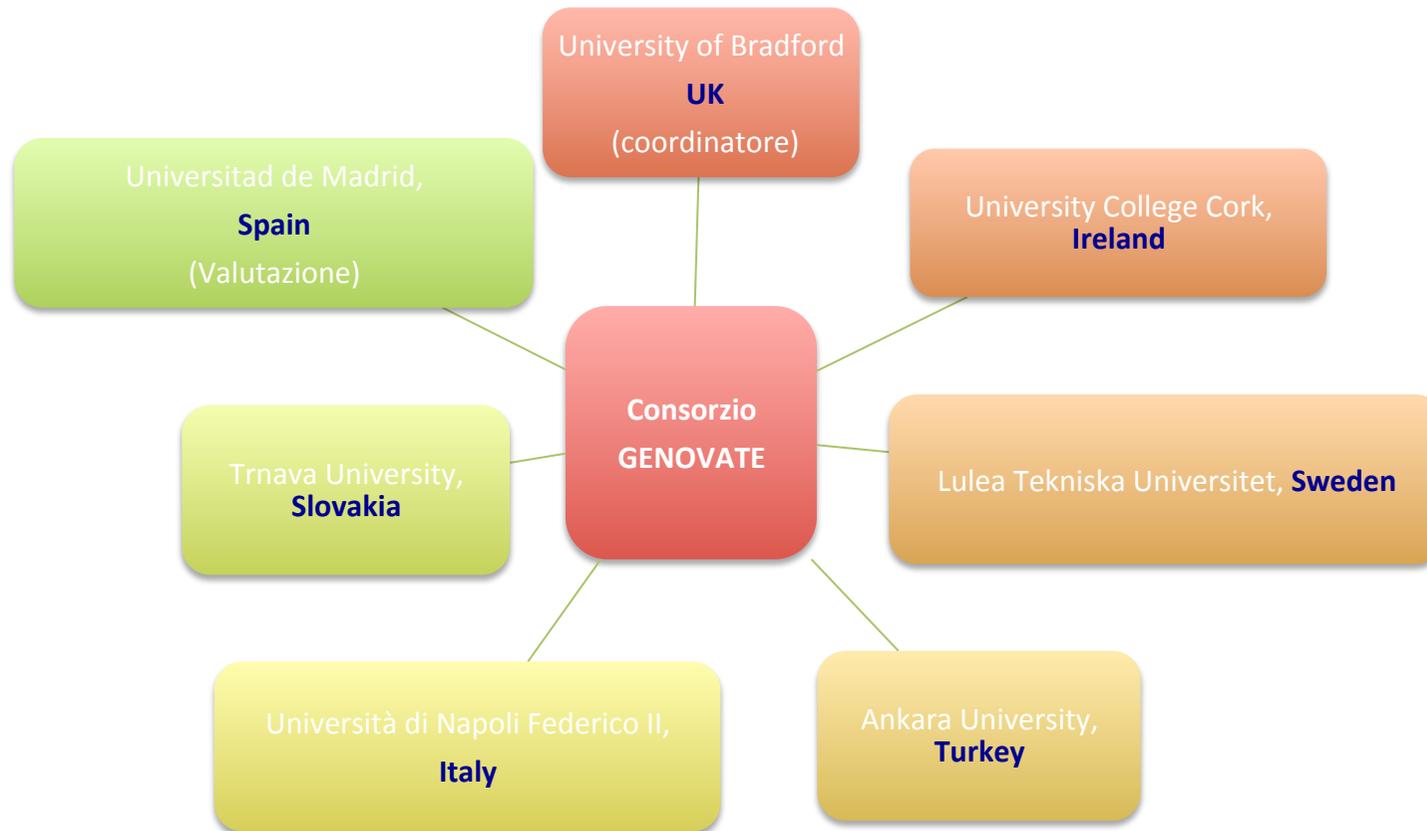


GENOVATE

Transforming Organisational Culture for
Gender Equality in Research and Innovation

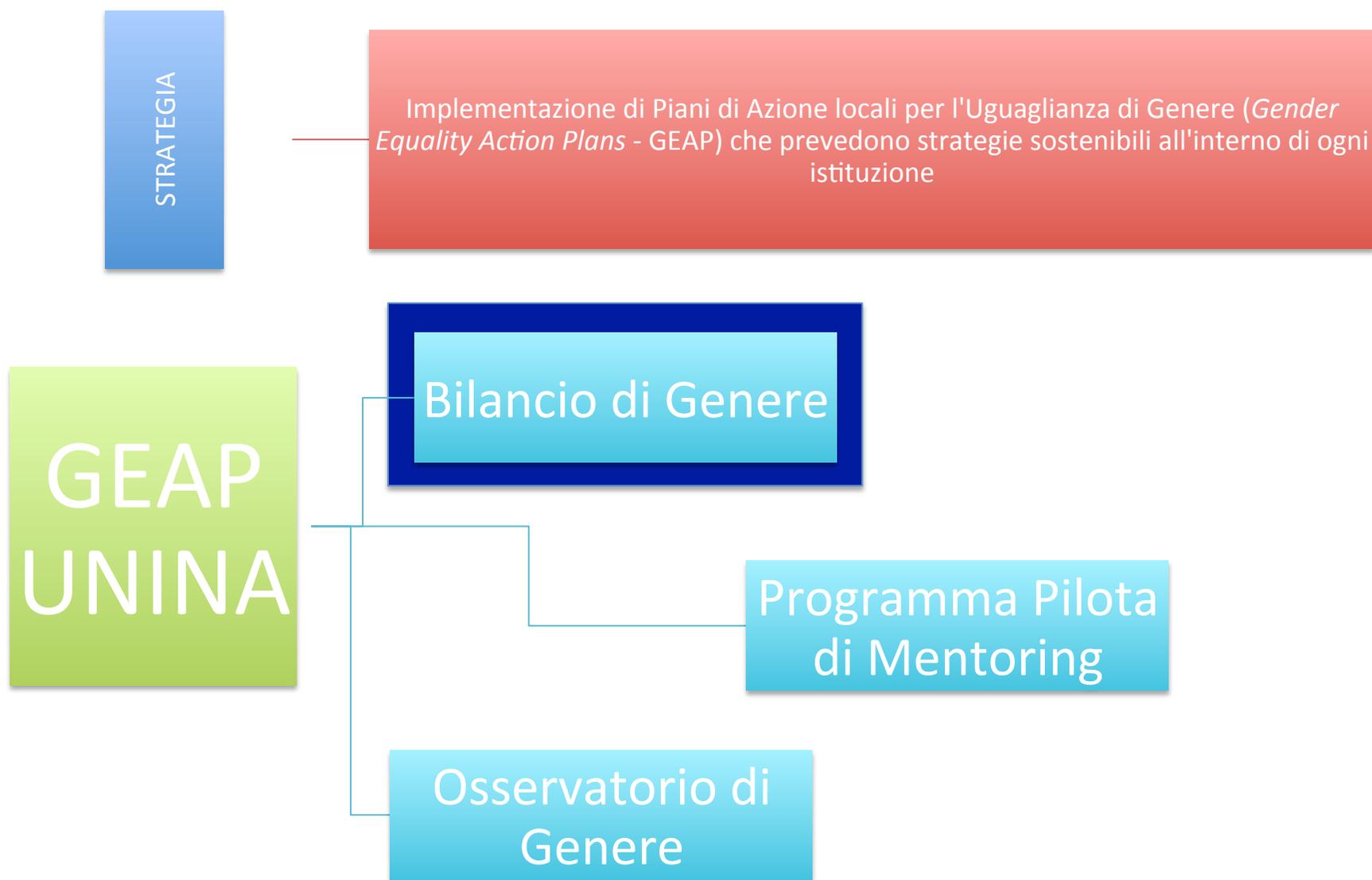
FAVORIRE CAMBIAMENTI STRUTTURALI NELL' UNIVERSITA' AL FINE DI
SOSTENERE LA DIVERSITA' DI GENERE E LE PARI OPPORTUNITA'

Durata 4 anni: Gennaio 2013 - Giugno 2017



Aree di intervento:

- reclutamento e progressione delle carriere
- cambiamento culturale e strutturale negli ambienti di lavoro accademici e di ricerca
- dimensione di genere nella ricerca e nell'innovazione



“Senza i dati la questione di genere non esiste”

Teresa Rees

“Acquisire conoscenza di un dato, qualunque esso sia, rappresenta il primo passo verso il cambiamento

Francesco Bello

*Direttore Generale
Università degli Studi di Napoli*



Bilancio di Genere

Documento di bilancio che analizza e valuta le **scelte politiche** e gli **impegni economico-finanziari** in un'ottica di genere, con l'obiettivo di perseguire una gestione delle risorse

Equa

Efficiente

Trasparente

Consapevole

Il Bilancio non è neutro rispetto al genere ma 'cieco'



Integrazione della prospettiva di genere a tutti i livelli della **procedura di bilancio per tenere conto del diverso impatto** delle politiche su uomini e donne e delle diverse esigenze presenti nella comunità.

FASE I
Auditing

- Analisi di contesto
- Analisi della ripartizione delle entrate e delle uscite tra uomini e donne
- Analisi delle politiche adottate per affrontare la disuguaglianza di genere
- Analisi delle iniziative per la parità

FASE II
Riclassificazione

- Riclassificazione delle aree di bilancio in base alla loro inerenza alle questioni di genere: aree rivolte alle pari opportunità, aree che hanno un impatto sul genere, aree neutre

FASE III
Budgeting

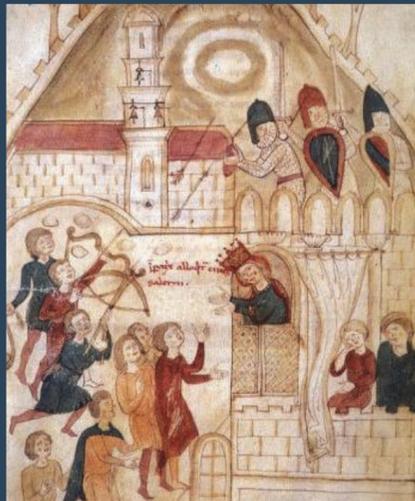
- Definizione di Piani di Azioni Positive (art. 48 D.lgs. 198/2006) consistenti in misure volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne
- Riallocazione delle risorse in modo da rispondere in maniera congrua ed adeguata alle diverse esigenze e richieste di uomini e donne

Università degli Studi di Napoli Federico II



ANTONELLA LICCARDO, MARIA CARMELA AGODI, ANGELA GARGANO,
MARIAROSARIA MASULLO, ILENIA PICARDI, OFELIA PISANTI

PRIMO BILANCIO DI GENERE DELL'ATENEIO FRIDERICIANO

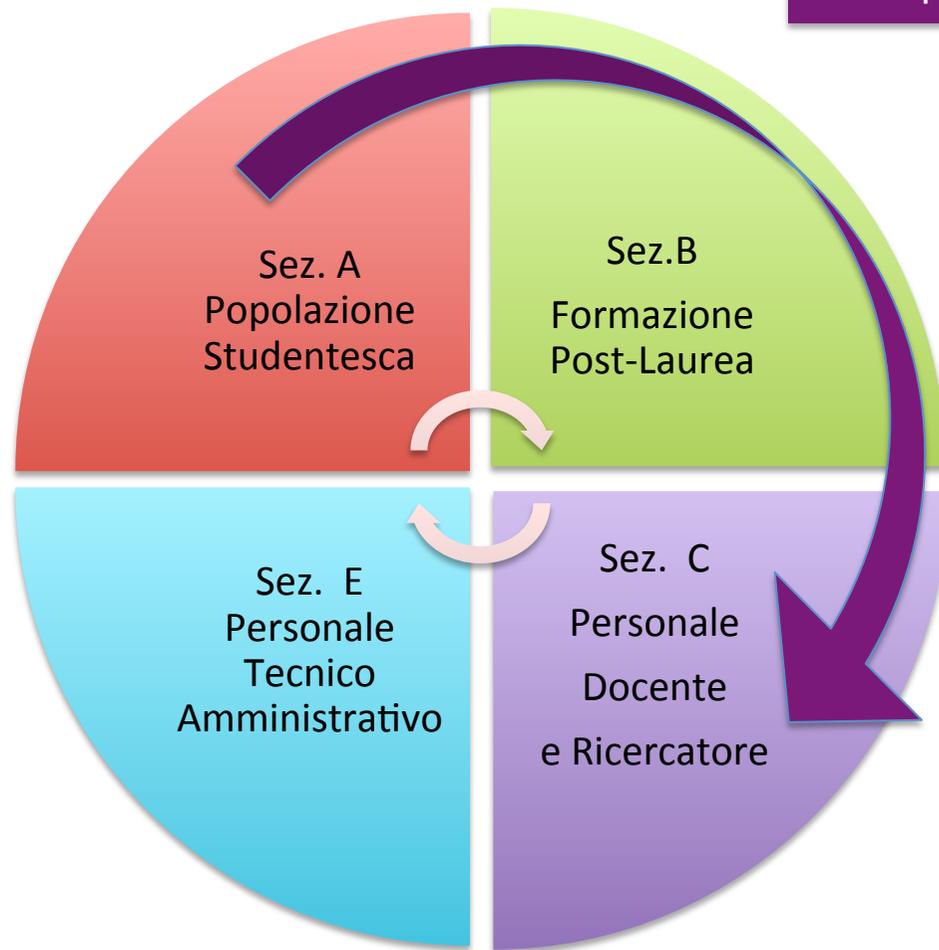


Federico II Open Access University Press



<http://www.fedoabooks.unina.it/index.php/fedoapress/catalog/book/38>

Indice



Sez. D
Analisi
Comparative

Sez. F
Organismi Istituzionali,
progetti ed iniziative su
genere e diversità

Sez. G:
GENOVATE

SEZ. H
Indagine sulla percezione
sulle questioni di genere
nelle carriere nell'università

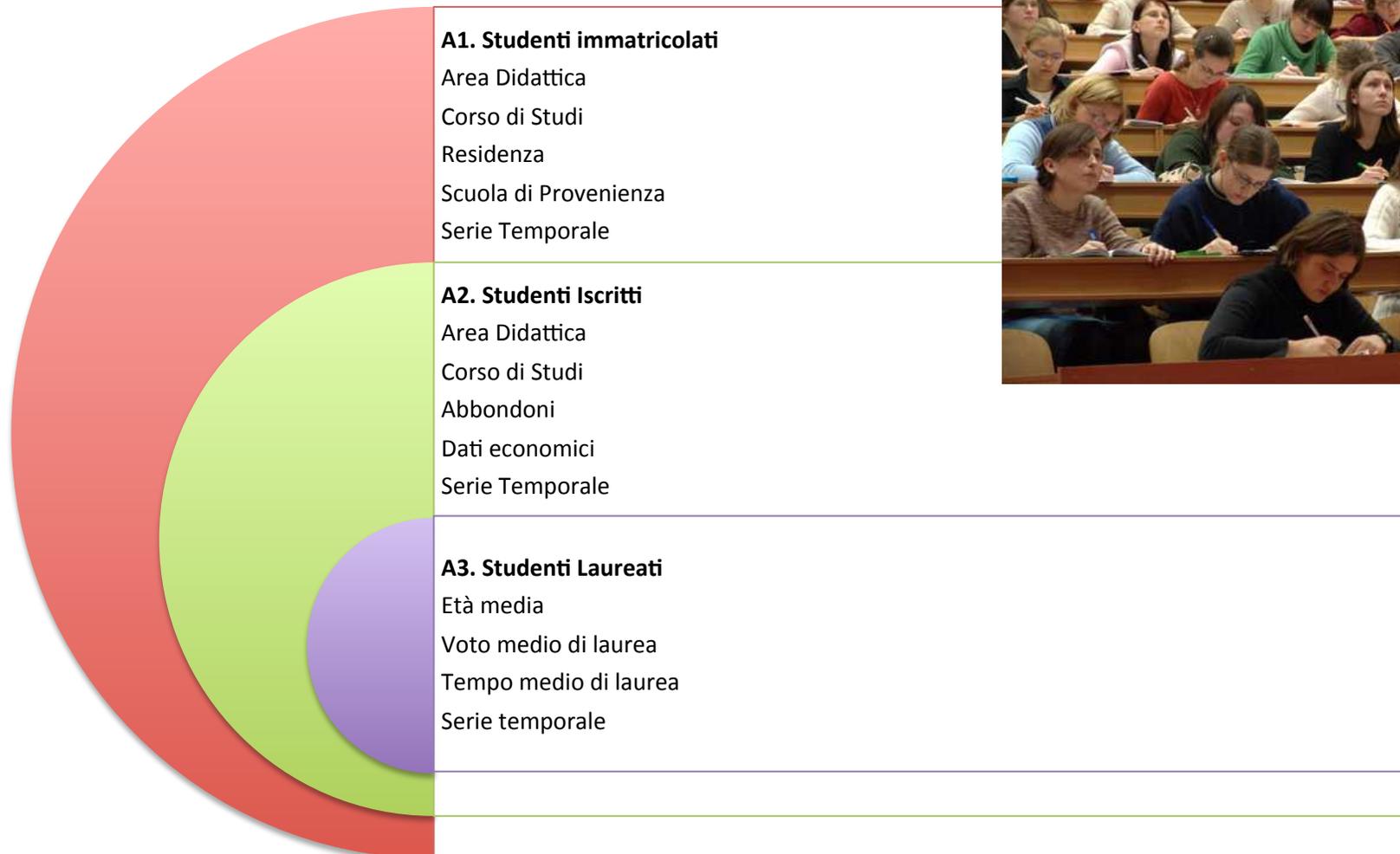
La Federico II è il più grande ateneo del Mezzogiorno con una comunità globale di 92000 individui di cui più di 86400 studenti e 5470 unità di personale,

26 Dipartimenti, 5 Scuole, 49 Centri

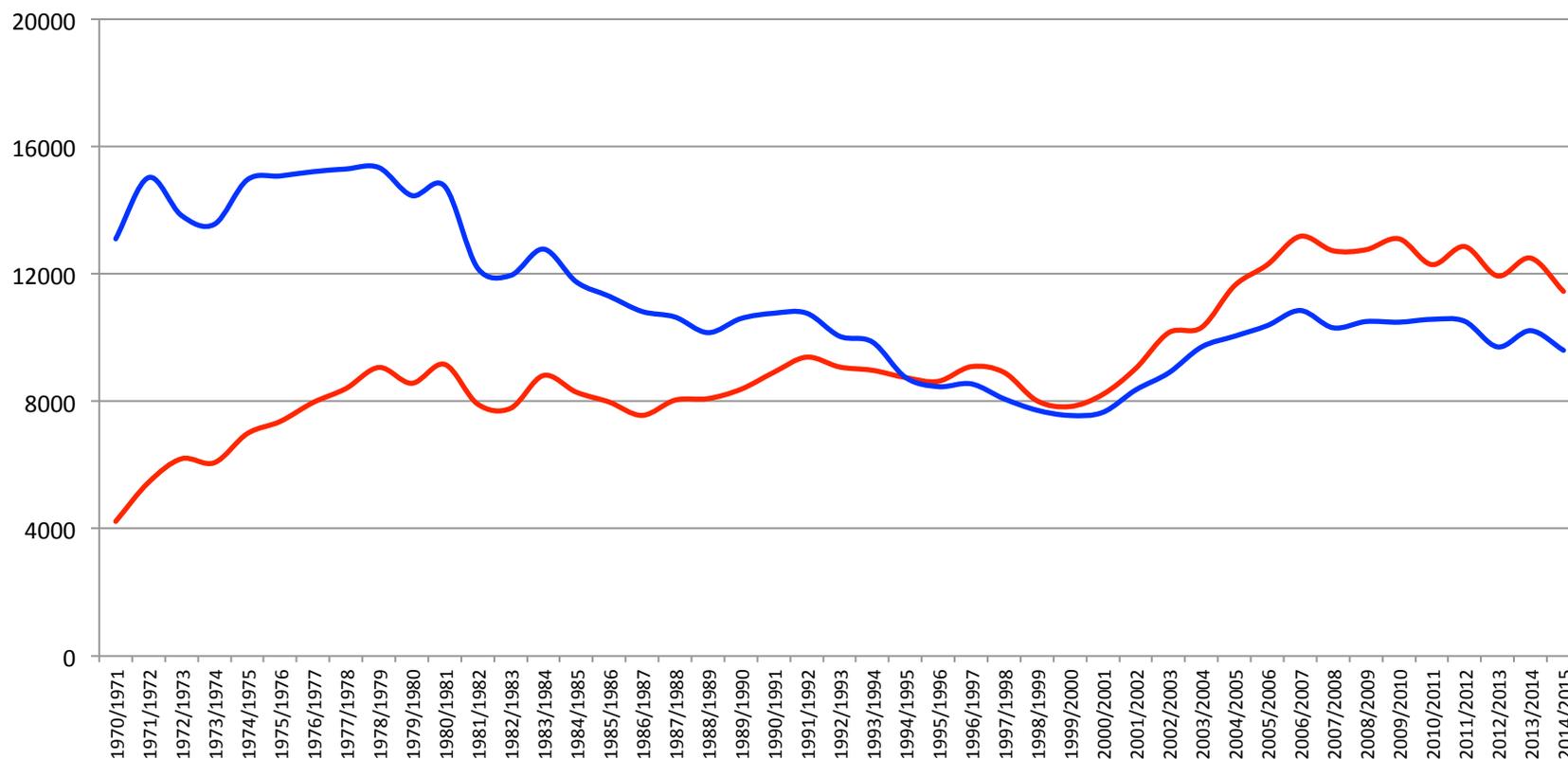
	Donne	Uomini	TOTALE	%D	%U
Studenti	46884	36726	83610	56%	44%
Post- Laurea	1572	1236	2808	56%	44%
Totale Formazione	48456	37962	86418	56%	44%
Docenti	886	1523	2409	37%	63%
PTA	1423	1638	3061	46%	54%
Totale Personale	2309	3161	5470	42%	58%
TOTALE COMUNITA'	50765	41123	91888	55%	45%

Studenti

(ISCED 5)

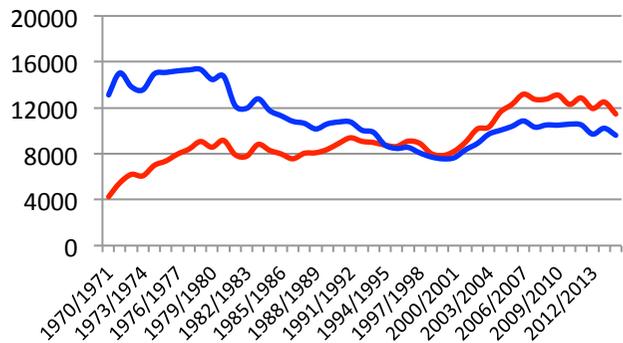


Serie Storica Immatricolazioni

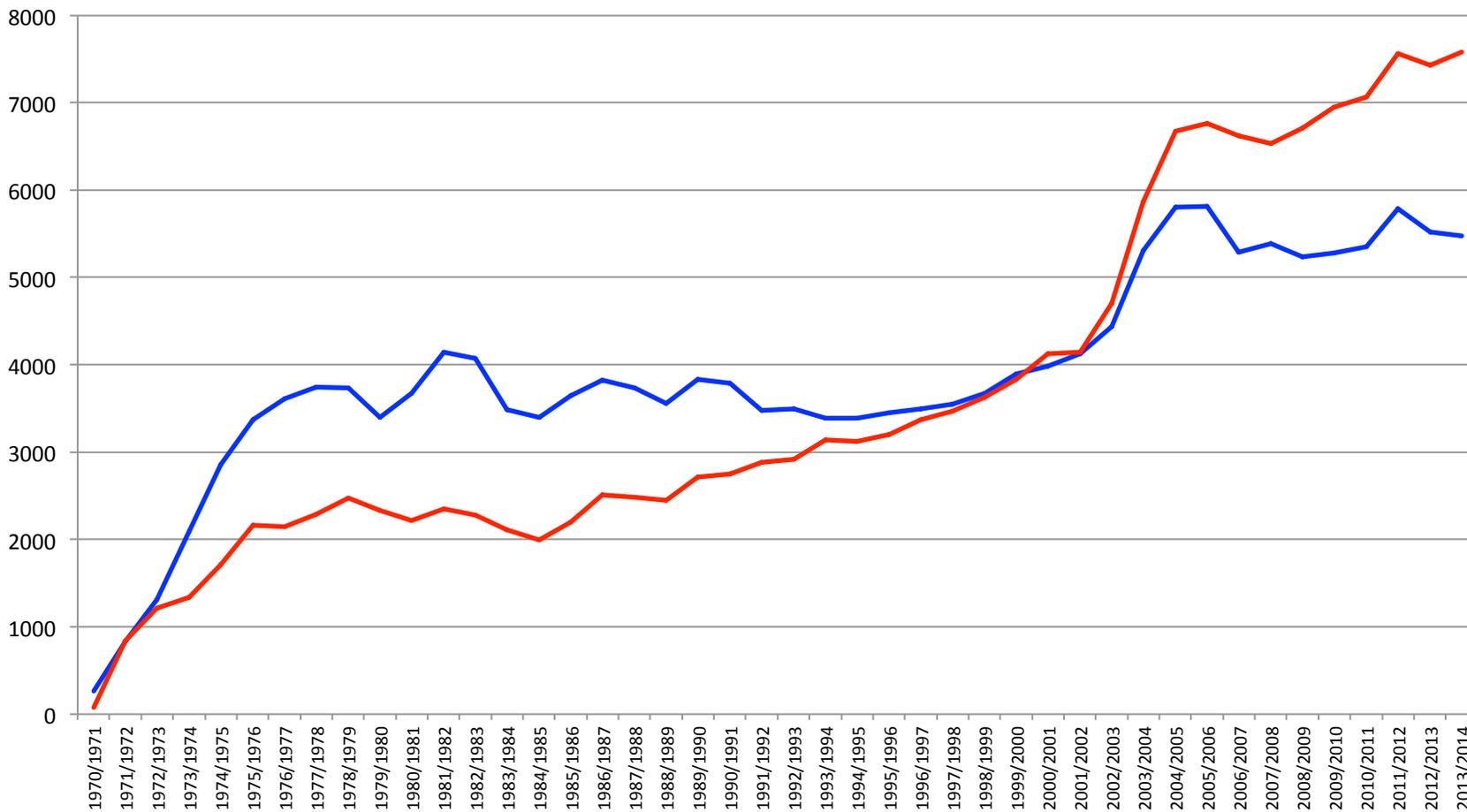


Negli ultimi decenni il numero di donne che intraprendono il percorso universitario presso il nostro ateneo è significativamente aumentato

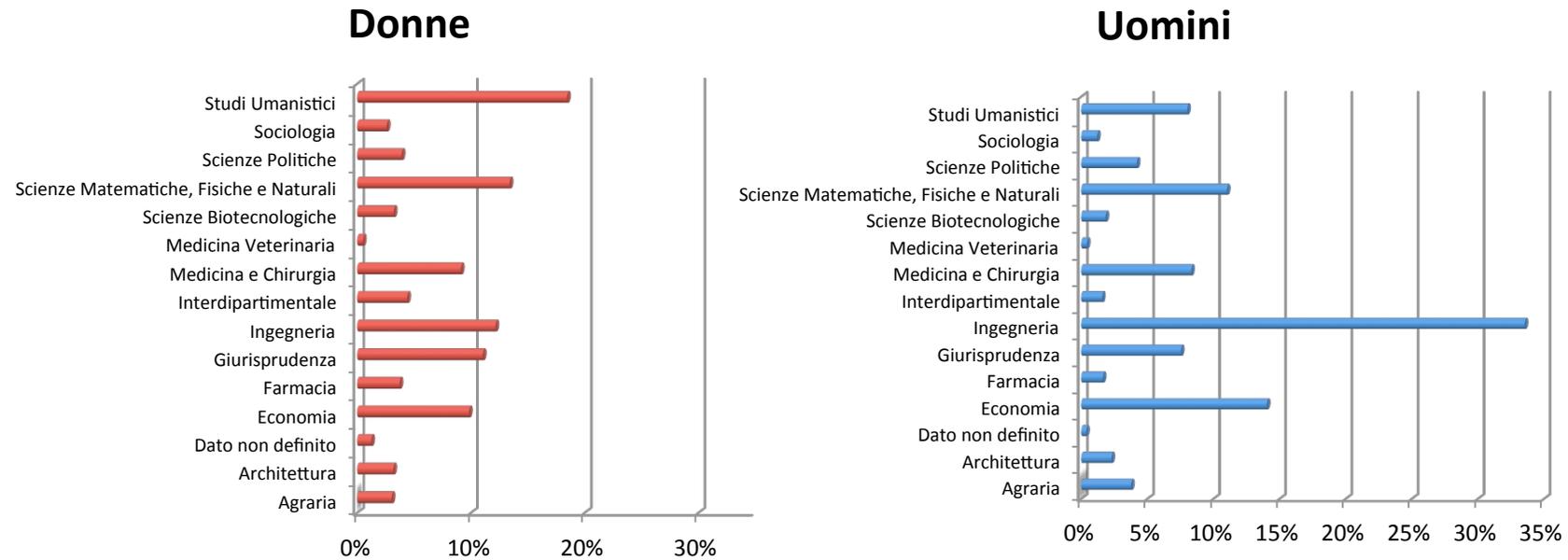
Immatricolazioni



Serie storica laureati



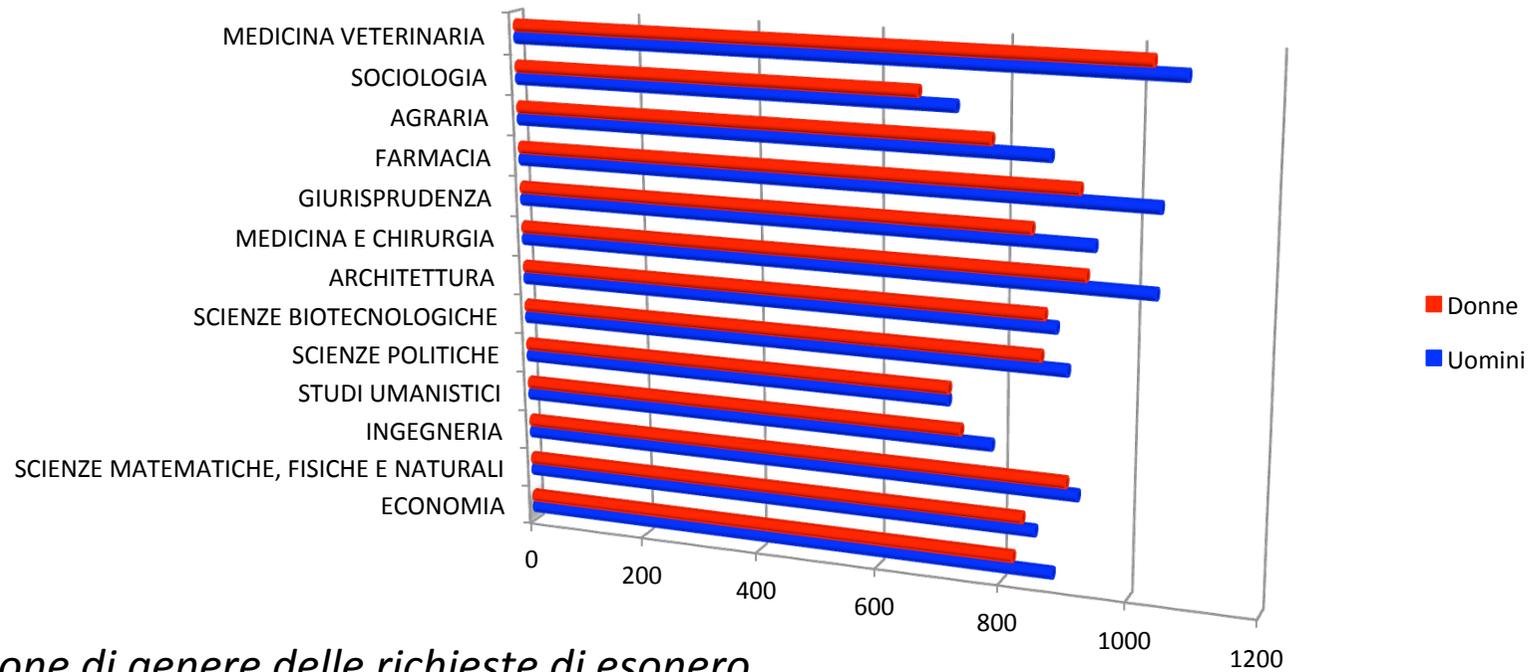
Distribuzione delle immatricolate e degli immatricolati tra le aree didattiche



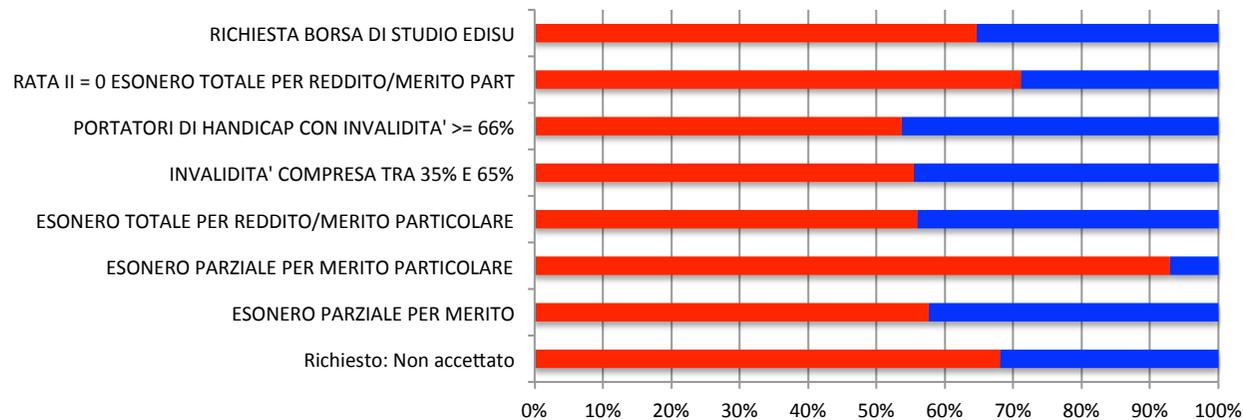
Ambiti disciplinari ancora diversi per uomini e donne

DATI ECONOMICI

Tasse medie per iscrizione

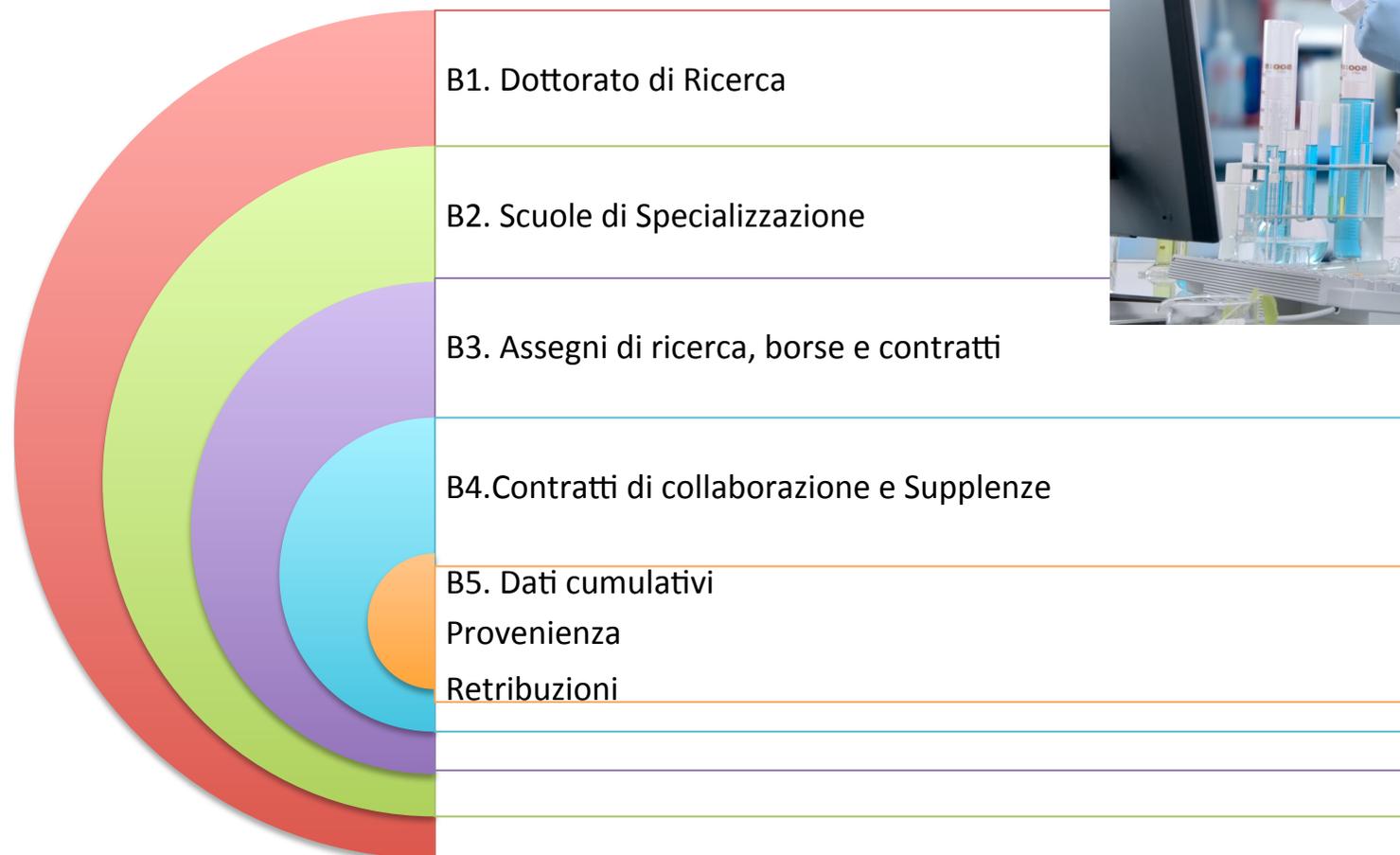


Distribuzione di genere delle richieste di esonero

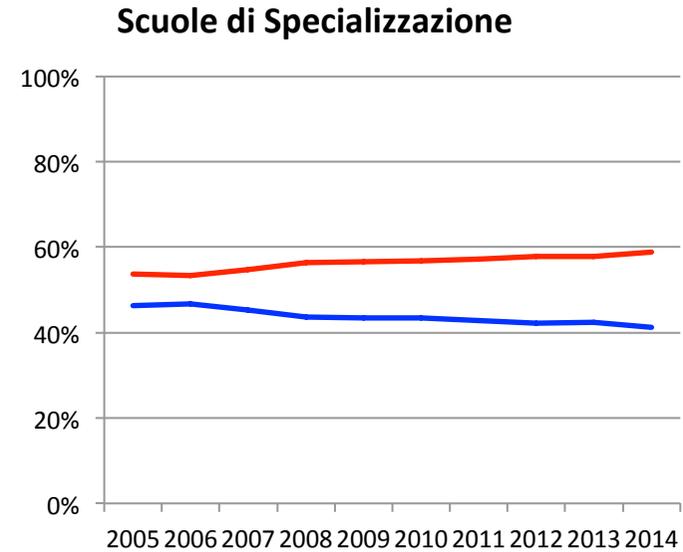
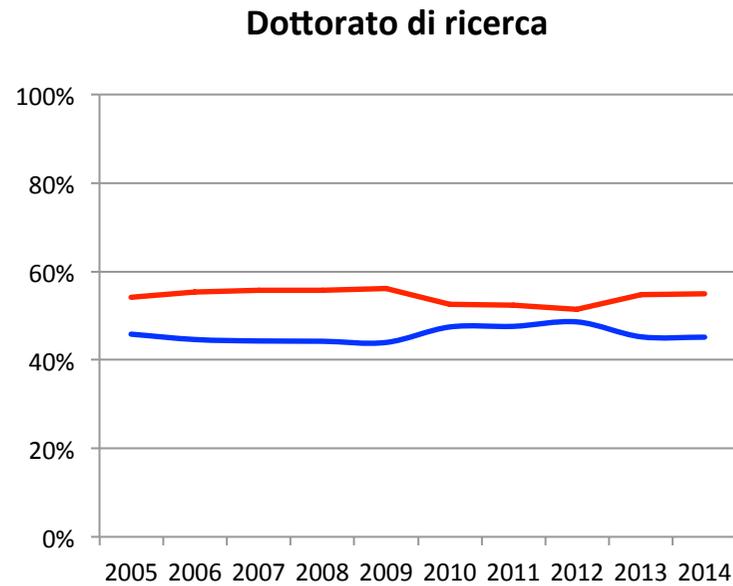


Profitto migliore per le studentesse

Formazione Post-Laurea (ISCED 6)

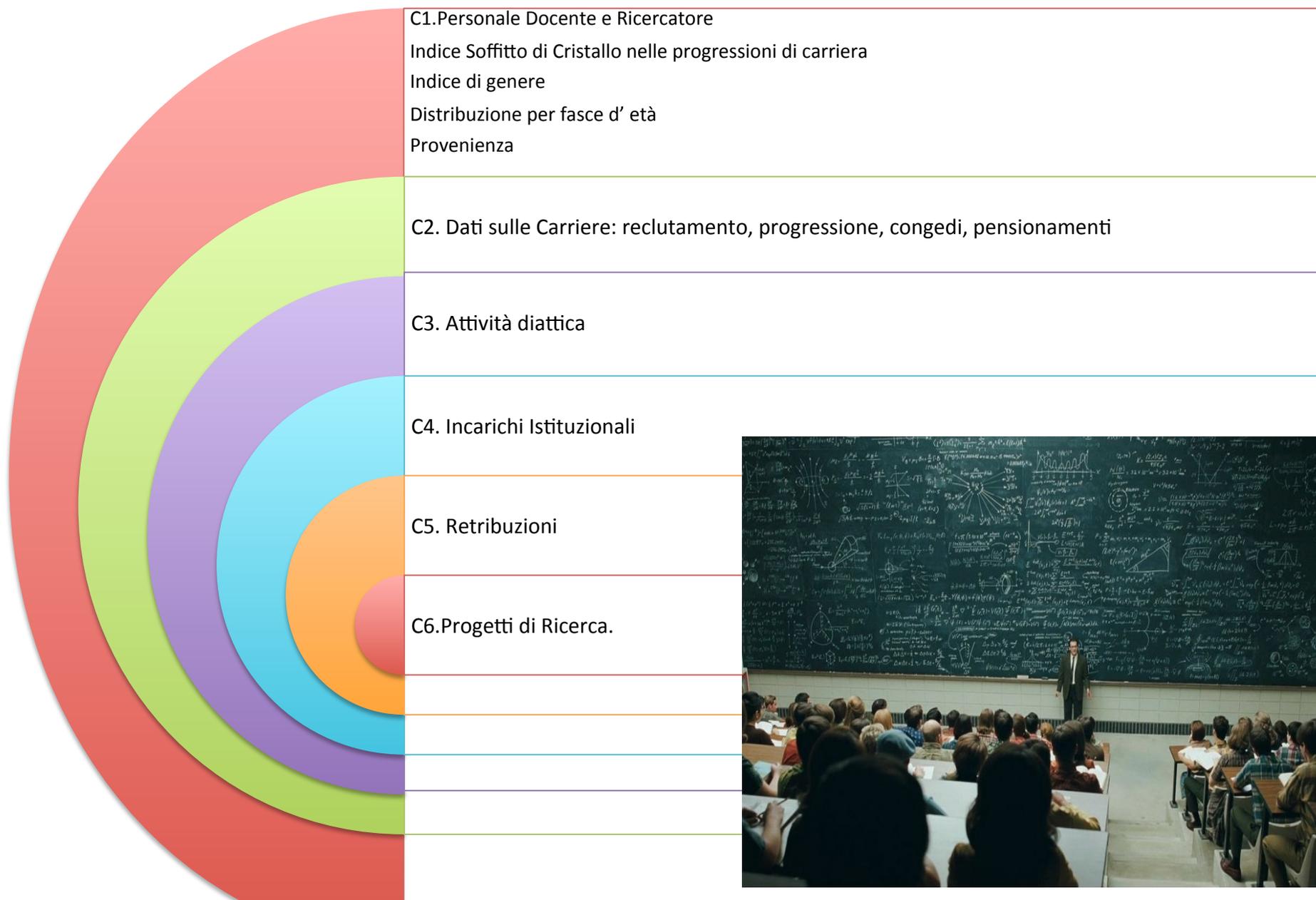


Serie storica della distribuzione di genere nella formazione post-laurea



Le donne sono maggioranza anche nell' alta formazione accademica

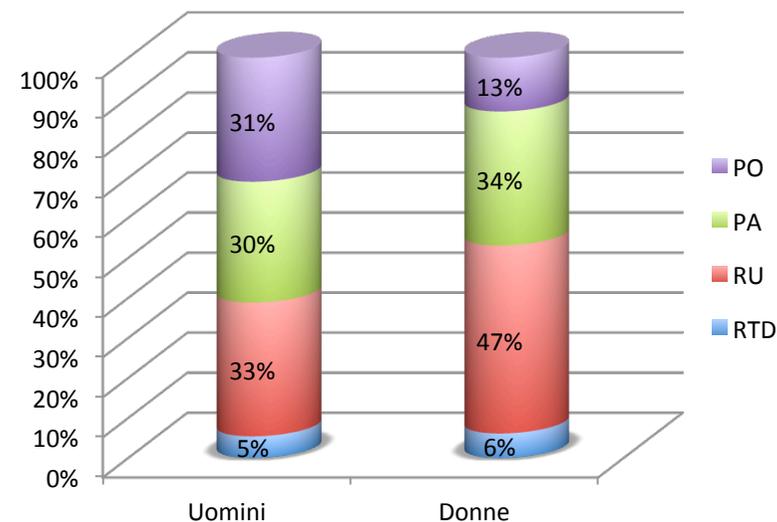
Personale Docente



INDICATORI

$$PGI_r = \frac{\text{Numero di donne}_r}{\text{Numero di donne}_{r+1}}$$

Distribuzione di uomini e donne tra i ruoli



<i>Progression Glass Ceiling Index</i>	Donne	Uomini
RU→PA	1.4	1.1
PA→PO	2.5	0.98

Indice di Genere

$$R_{r,a,d} = \frac{\text{Numero di donne}_{r,a,d}}{\text{Numero di uomini}_{r,a,d}}$$

0.25 - 0	Più di 4 uomini per ogni donna
0.5 - 0.25	Da 1 donna ogni 4 fino ad 1 donna ogni 2 uomini
1-0.5	Da 1 donna ogni 2 uomini fino ad 1 donna per ogni uomo
1	1 donna per ogni uomo
1-1.5	Da 1 donna ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini
1.5- 2	Da più di 3 donne ogni 2 uomini fino a 2 donne ogni uomo
>2	Più di 2 donne ogni uomo.

Segregazione Orizzontale



Segregazione Verticale



GENDER INDEX TABLE	GRADE C					GRADE B					GRADE A				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Architecture and Building	0.56	0.56	0.59	0.61	0.67	0.44	0.44	0.46	0.42	0.48	0.26	0.22	0.21	0.21	0.26
Manufacturing and Processing Engineering	0.2	0.2	0.18	0.18	0.19	0.1	0.14	0.15	0.16	0.14	0.04	0.03	0.04	0.04	0.04
Agriculture and Veterinary	0.92	0.92	0.92	0.96	1.03	0.77	0.77	0.85	0.85	0.9	0.14	0.14	0.13	0.14	0.18
Biology	2.11	2.11	2.02	2.07	2.11	1.19	1.45	1.54	1.63	1.92	0.59	0.59	0.49	0.5	0.54
Chemistry	1.32	1.32	1.33	1.33	1.42	1.19	1.28	1.38	1.71	1.52	0.16	0.24	0.21	0.19	0.23
Classical Studies	1.8	1.8	1.63	1.52	1.44	1.59	1.37	1.47	1.6	1.41	0.8	0.79	0.79	0.74	0.93
Geology	0.33	0.33	0.35	0.35	0.4	1.09	0.91	0.89	1	0.89	0.19	0.26	0.31	0.38	0.23
Economics and Statistics	0.73	0.73	0.81	0.85	0.85	0.8	0.81	0.71	0.74	0.82	0.37	0.38	0.45	0.45	0.54
Physics	0.43	0.43	0.47	0.45	0.5	0.13	0.09	0.1	0.08	0.1	0.04	0.05	0.03	0.03	0.04
Law	1.35	1.35	1.33	1.46	1.52	0.67	0.71	0.71	0.68	0.88	0.1	0.11	0.12	0.13	0.17
Mathematics and Computer Science	1.13	1.13	1.07	1	1.08	1.42	1.5	1.43	1.42	1.04	0.2	0.21	0.22	0.21	0.27
Health Science	0.33	0.33	0.31	0.33	0.37	0.24	0.31	0.33	0.33	0.32	0.07	0.08	0.08	0.08	0.08
Political and Social Science	0.47	0.47	0.42	0.42	0.39	0.88	0.78	1	0.75	0.67	0.45	0.5	0.44	0.5	0.71
History, Philosophy, Psychology	1.33	1.33	1.15	1.22	1.53	2.08	2	1.77	1.38	1.2	0.39	0.54	0.62	0.63	0.64

Personale Tecnico Amministrativo

D1. Personale Tecnico Amministrativo

Categorie

Aree Funzionali

Distribuzione in fasce d'età

Titolo di Studi

D2. Carriere

Reclutamento

Anzianità

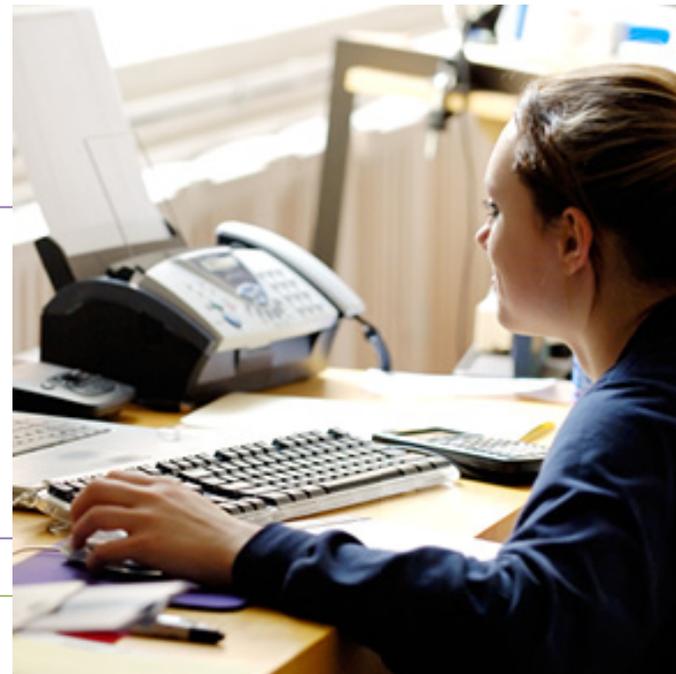
Congedi

Part-Time

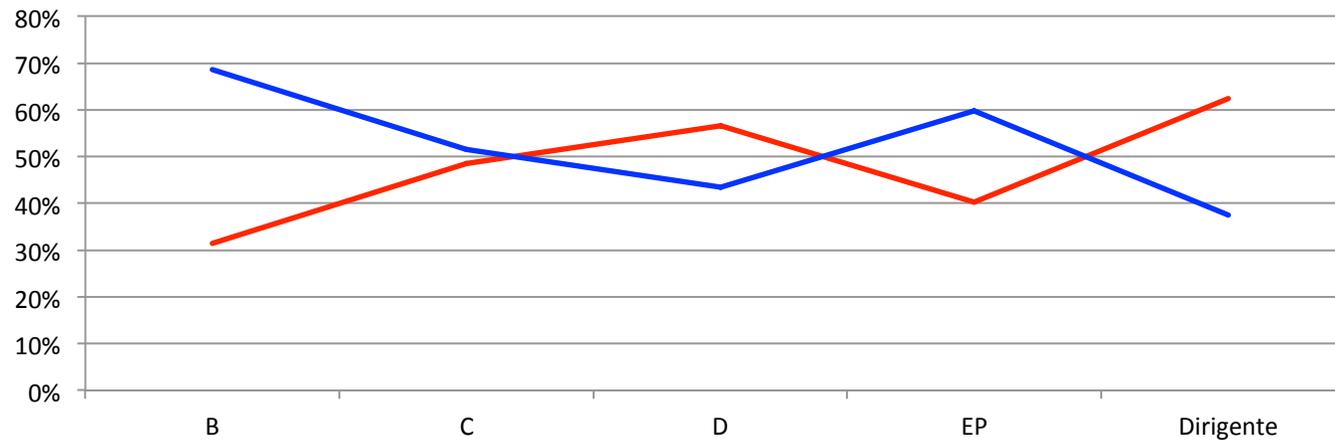
Progressioni

Pensionamenti

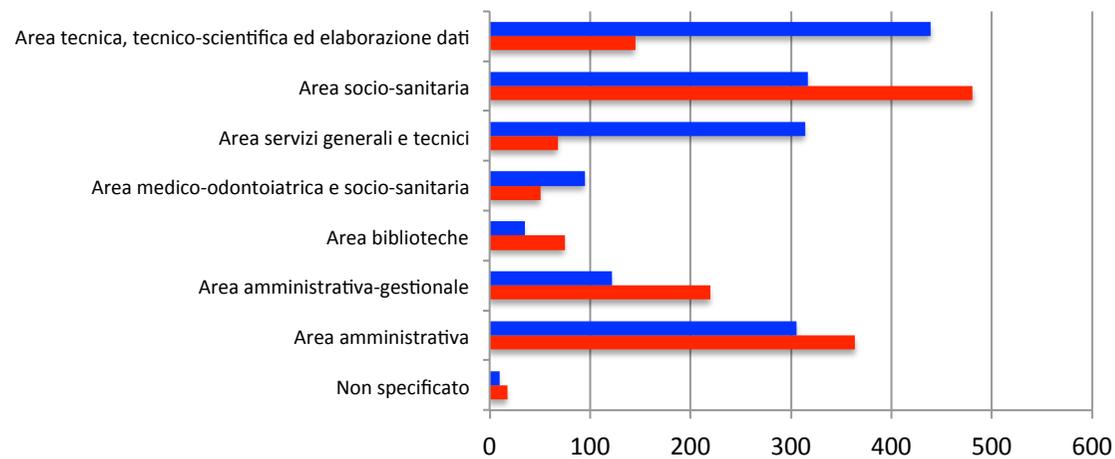
D3. Dati economici



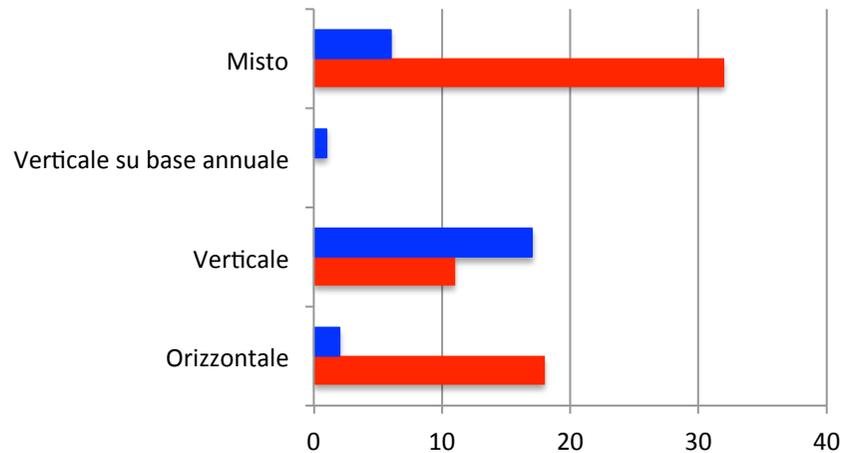
Distribuzione del personale per genere e categoria



Distribuzione dei dipendenti per area funzionale e per genere



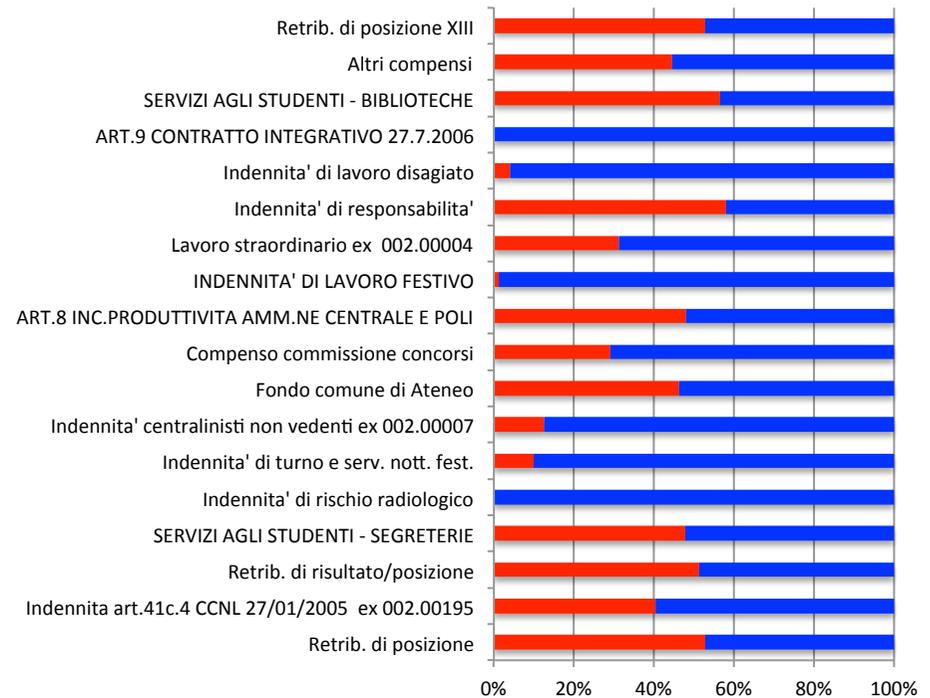
Separazione di ruoli



Distribuzione delle donne e degli uomini per tipo di part time

Distribuzione di genere delle competenze accessorie per capitolo di spesa

Diversa gestione della risorsa TEMPO



PROGETTO GENOVATE

FASE I Auditing

- Analisi di contesto
- Analisi della ripartizione delle voci di spesa tra uomini e donne
- Analisi delle politiche adottate per affrontare la disuguaglianza di genere
- Analisi delle iniziative per la parità

FASE II Riclassificazione

- Riclassificazione delle aree di bilancio in base alla loro inerenza alle questioni di genere: aree rivolte alle pari opportunità, aree che hanno un impatto sul genere, aree neutre

FASE III Budgeting

- Definizione di Piani di Azioni Positive (art. 48 D.lgs. 198/2006) consistenti in misure volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne
- Riallocazione delle risorse in modo da rispondere in maniera congrua ed adeguata alle diverse esigenze e richieste di uomini e donne

PROGETTO GENOVATE

FASE I Auditing

- Analisi di contesto
- Analisi della ripartizione delle voci di spesa tra uomini e donne
- Analisi delle politiche adottate per affrontare la disuguaglianza di genere
- Analisi delle iniziative per la parità

FASE II Riclassificazione

- Riclassificazione delle aree di bilancio in base alla loro inerenza alle questioni di genere: aree rivolte alle pari opportunità, aree che hanno un impatto sul genere, aree neutre

FASE III Budgeting

- Definizione di Piani di Azioni Positive (art. 48 D.lgs. 198/2006) consistenti in misure volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne
- Riallocazione delle risorse in modo da rispondere in maniera congrua ed adeguata alle diverse esigenze e richieste di uomini e donne

CUG

PROGETTO GENOVATE

FASE I Auditing

- Analisi di contesto
- Analisi della ripartizione delle entrate ed uscite tra uomini e donne
- Analisi delle politiche adottate per affrontare la disuguaglianza di genere
- Analisi delle iniziative per la parità

FASE II Riclassificazione

- Riclassificazione delle aree di bilancio in base alla loro inerenza alle questioni di genere: aree rivolte alle pari opportunità, aree che hanno un impatto sul genere, aree neutre

FASE III Budgeting

- Definizione di Piani di Azioni Positive (art. 48 D.lgs. 198/2006) consistenti in misure volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne
- Riallocazione delle risorse in modo da rispondere in maniera congrua ed adeguata alle diverse esigenze e richieste di uomini e donne

CUG

Top Management
Organi Istituzionali

ALCUNE DOMANDE

1. Come andare oltre l'analisi di contesto

Coinvolgimento di top management

2. Linee guida/
Standard per il
Bilancio di genere

Approccio contestualizzato al tipo di istituzione, o linee guida generali?

Quali indicatori per l'università?

Chi le redige?

3 Come assicurare la
sostenibilità

Risorse

Strutture

4. Accesso ai Dati

Quali dati?

Privacy

DIMENSIONI DI GENERE NELLA RICERCA E NELL'UNIVERSITÀ

29 Febbraio 2016
11 Marzo 2016

Accademia Pontaniana
Via Mezzocannone 8, Napoli

29 FEBBRAIO

9.30 – 10.00

Introduce:

Ofelia Pisanti

coordinatrice scientifica di GENOVATE
per l'Università di Napoli Federico II

1° Circle IL BILANCIO DI GENERE

Modera:

Antonella Liccardo, Università di Napoli Federico II

10.00 – 10.30

Bilancio di genere: un'introduzione

Annalisa Rosselli, Università di Roma Tor Vergata

10.30 – 11.00

*I bilanci di genere degli enti locali in Italia:
metodologie ed esperienze a confronto*

Giovanna Badalassi, Università di Modena e Reggio

11.00 – 11.30

Il Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara

Emidia Vagnoni, Università di Ferrara

11.30 – 11.45 Coffee break

11.45- 13.00 Discussione

13.00 – 14.00 Lunch

2° Circle LA DIMENSIONE DI GENERE NELLE PRATICHE DI RICERCA E DI VALUTAZIONE

Modera:

Maria Rosaria Masullo, Presidente CUG INFN

14.00 – 14.30

*Carriere femminili nell'università:
la valutazione aiuta a infrangere il soffitto di cristallo?*

Paolo Rossi, Università di Pisa

14.30 – 15.00

*Posture e pratiche di ricerca in laboratorio:
la dimensione di genere in un approccio STS*

Assunta Viteritti, Università di Roma La Sapienza

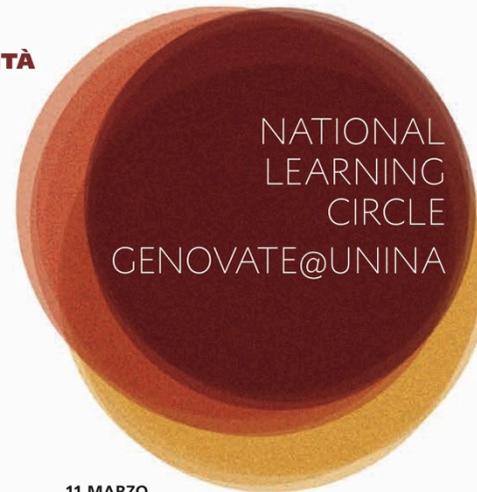
15.00 – 15.30

Gender gap nella valutazione della ricerca

Carmela Anna Nappi, ANVUR

15.30 – 15.45 Coffee break

15.45 – 17.00 Discussione



11 MARZO

3° Circle IL MENTORING: UNO STRUMENTO A SOSTEGNO DELLA PARITÀ DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI

Modera:

Angela Gargano, INFN

10.00 – 10.30

*Genere e generazioni nelle organizzazioni:
per contestualizzare la sperimentazione del mentoring*

Carmen Leccardi, Università di Milano Bicocca

10.30 – 11.00

*Il programma di mentoring di GENOVATE@UNINA:
un progetto pilota*

Ilenia Picardi, Università di Napoli Federico II

11.00 – 11.30

*L'esperienza del mentoring di GENOVATE@UNIA:
prove tecniche di valutazione*

Maria Carmela Agodi, Università di Napoli Federico II

11.30 – 11.45 Coffee break

11.45 – 13.00 Discussione

La discussione verrà aperta dagli interventi di
Manuela Incerti, Università di Ferrara
e **Olivia Levrini**, Università di Bologna

Comitato organizzatore:

Maria Carmela Agodi, Angela Gargano, Antonella Liccardo,
Maria Rosaria Masullo, Ilenia Picardi, Ofelia Pisanti.

<http://www.genovate.unina.it/>

Per partecipare scrivere a infogenovate@unina.it

L'evento fa parte della manifestazione **MARZO DONNA 2016**
"Je sto vicino a te" – La Forza delle Donne tra Comunità e Territori



Gruppo di Lavoro BdG

finalità e
principi
generali

protocolli di raccolta
dati

metodologie di
analisi

indicatori adeguati al
contesto universitario

azioni politiche da
mettere in campo per
favorire la diffusione
del Bilancio di Genere
come best-practice
nell'accademia

LUGLIO 2016

**Alla cortese attenzione del Presidente della CRUI
Prof. Gaetano Manfredi**

Documento per la promozione del Bilancio di Genere come strumento per la parità di genere nell'Università

Il presente documento è il risultato di un percorso di confronto tra componenti della comunità accademica impegnate in una riflessione sul tema della parità di genere nelle università italiane. L'analisi dei dati sui percorsi universitari e sulle carriere accademiche, disaggregati per genere, evidenzia il persistere di una consistente disparità di genere nei nostri atenei. In linea con la tendenza europea evidenziata nel rapporto *She figures* 2015, anche in Italia nell'ultimo decennio si è registrato un aumento nel numero di donne che intraprendono il percorso universitario. Tuttavia, a fronte di un aumento dell'incidenza di donne laureate in Italia, che nel 2015 sono state il 58.5% del totale della

GENNAIO 2017

Bilancio di genere, bene così | I rettori: le università devono p

www.flcgil.it/rassegna-stampa/nazionale/i-rettori-le-universita-devono-pubblicare-il-bilancio-di-genere.flc

Home » Rassegna stampa » Nazionale » I rettori: le università devono pubblicare il «bilancio di genere»

I rettori: le università devono pubblicare il «bilancio di genere»

Le Università italiane si impegnano formal-mente per il riequilibrio di genere: forse già dal prossimo anno accademico, dovranno dichiarare quante donne ci sono tra i loro professori, quante sono ai vertici e le politiche che hanno sviluppato per favorire la parità.

21/01/2017

[Tweet](#) [Condividi](#) [Stampa](#) [Invia ad un amico](#)

CORRIERE DELLA SERA*tt*

Gianna Fregonara

Le Università italiane si impegnano formal-mente per il riequilibrio di genere: forse già dal prossimo anno accademico, dovranno dichiarare quante donne ci sono tra i loro professori, quante sono ai vertici e le politiche che hanno sviluppato per favorire la parità. Dopo la clamorosa decisione della Normale di Pisa di introdurre una norma nel proprio regolamento così concreta da riguardare addirittura le assunzioni — in caso di parità di curriculum si deve scegliere il profes-sore donna almeno finché non sarà colmata la disparità — si è mossa anche la conferenza dei rettori che giovedì ha approvato una mozione per promuovere l'ingresso di donne tra i professori. Un adempimento che le Università, come del resto la pubblica amministrazione, dovrebbe già fare in virtù della legge 150 del 2009 che impone la diffusione del documento in cui la singola istituzione analizza e valuta le proprie scelte di gestione e gli impegni economico-finanziari in relazione alla pre-senza di uomini e donne nel proprio organico. E infatti alcune esperienze ci sono, come a Bologna e a Napoli. Come dice il presidente della Crui Gaetano Manfredi, «si tratta di una decisione che coinvolge tutto il sistema univer-sitario, e deve portare anche a modifiche di legge o delle singole politiche se sarà il caso». Giovedì è stato istituito un tavolo presieduto dalla rettrice dell'Università dell'Aquila Paola Inverardi, che insieme alle colleghe Cristina Messa della Bicocca di Milano e Aurelia Sole dell'Università della Basilicata ha proposto l'iniziativa. È importante, come

Servizi e comunicazioni

Mobilità scuola 2017/2018

Mobilità scuola 2017/2018: c...

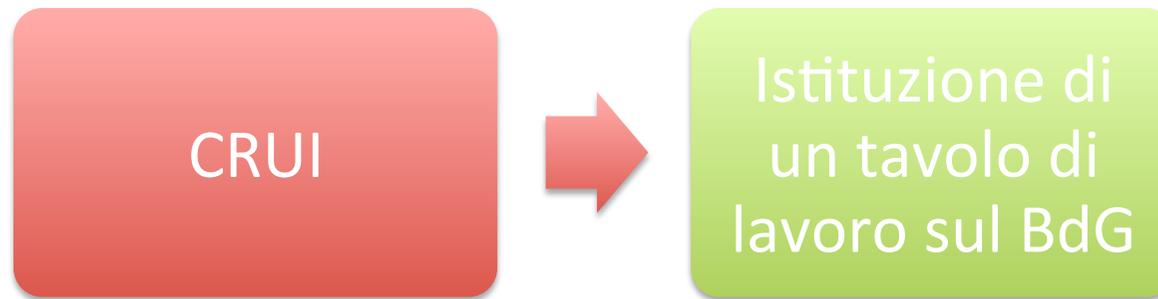
CCNI NOVITÀ FLC CGIL

La nostra rivista mensile

Articolo 33

n.3-4 Marzo-Aprile 2017

edizioni conoscenza



Febbraio 2017

Alla cortese attenzione delle Rettrici
Paola Inverardi - Università de L'Aquila
Maria Cristina Messa - Università di Milano Bicocca
Aurelia Sole - Università della Basilicata

Gentili Rettrici,

scrivo a nome delle colleghe firmatarie del documento sul Bilancio di genere discusso nell'ultima riunione della CRUI, per esprimere la nostra soddisfazione per l'impegno assunto dalla Conferenza rispetto alla diffusione del Bilancio di genere nell'accademia italiana.

Il Presidente Manfredi, Rettore dell'Ateneo in cui lavoro, mi ha informato della vostra decisione di istituire un Tavolo dedicato a questo tema, invitandomi a prendere contatti con le Rettrici coinvolte.

Il programma pilota di mentoring GENOVATE@UNINA

Un nuovo modello di mentoring per donne nella ricerca dell'università italiana

Lo schema di mentoring GENOVATE@UNINA

§ **Obiettivo** : individuare obiettivi, ostacoli e strategie per affrontare il percorso accademico/crescita di consapevolezza della dimensione di genere nell'istituzione

§ **Schema:** *Only women*

§ **Mentee:** Ricercatrici precarie UNINA

§ **Mentori:** Professoresse associate e Professoresse ordinarie

§ **Durata:** 1 anno (+ 6 mesi) **Periodo:** 2014 - 2016

§ **Numero di partecipanti:** 20 coppie mentori-mentee

§ **Aree disciplinari:** STEM [11]; HSS [9]

§ **Matching:** aree disciplinari differenti e congrue, realizzato analizzando le esigenze espresse dalle mentee nel momento dell'iscrizione e le competenze offerte dalle mentori

§ **Formazione sul mentoring** per mentori e mentee

§ **Attività seminariale** a supporto degli obiettivi del programma

LIBRO MENTORING → Giugno 2017

Osservatorio di Genere



L' Osservatorio di Genere sull' Università e la Ricerca è stato istituito con delega rettoriale il 14 luglio 2016

Strumento fondamentale per la sostenibilità dei processi attivati con il GEAP di Genovate.

Eredità di competenze e relazioni.

l'integrazione di metodi
quantitativi e qualitativi



rendere visibili e misurabili
tutte le barriere che
costituiscono il tortuoso
labirinto che le donne
affrontano nella loro
carriera



identificare delle azioni
volte a rimuovere gli
ostacoli stessi



Grazie per l' attenzione!

Antonella Liccardo

Dip. Fisica Università degli
Studi di Napoli "Federico II"

081676859

Liccardo@na.infn.it

www.genovate.unina.it

www.genevate.eu



GENOVATE

Transforming Organisational Culture for
Gender Equality in Research and Innovation