

Bilancio sociale e di genere

a cura di Ivana Padoan, Giorgia Zattoni, Marco Porzionato

con il contributo di Lara Bogani, Marcella Leo, Sara Marson, Sara Mengozzi, Giulia Messineo, Giulia Napolitano, Giulia Pancaldi, Giulia Ricchi, e tutti gli studenti del corso di Generi e Formazione

Ca' Foscari Università di Venezia.

Abstract

The question about genders is actually a topic rarely discussed inside the universities, the public administrations and, most important, in the society. It is commonly thought, it is an overtaken matter, heritage of the past, but through this article it would be proved how this argument is actual, more than ever. This topic will be debated starting with the importance of an editing of a gender analysis, which is a functional and political instrument with the aim to support the equality between man and women.

The motivations for the creation of this instrument will be clarified, such as its finalities, its aims, the importance of its application in universities and public administrations. In addition, the possible indicators to use for the research and for the questionnaire will be explained.

Furthermore, the social and gender analysis will be presented, which has been edited by the Ca' Foscari University, through the analysis of a case study. The aim is to show not only that the gender differences still endure but also to show, thanks to an evolutionary prospective, which is the importance of its editing and which are the interventions that could be supposed to promote the equality of gender and genders in the University.

Introduzione: il Bilancio di genere a livello europeo e nazionale

Il Bilancio di genere è stato promosso dalla comunità internazionale nella Quarta Conferenza delle Donne di Pechino nel 1995 e ripreso dalla comunità europea nel 2003. Agli Stati Generali delle donne di fine 2015 a Milano, è stata ribadita l'importanza del bilancio di genere in tutte le amministrazioni e organizzazioni pubbliche e private, per garantire maggiore conoscenza e consapevolezza ed eventualmente riprogrammazione di sistema in merito all'uguaglianza e alla parità di genere nell'ottica dell'intelligenza delle problematiche di genere.

Il Bilancio è uno strumento politico-gestionale usato per valutare l'efficacia e la sostenibilità delle misure adottate operando per il miglioramento dei risultati ottenuti. Non è sempre una procedura uniformemente applicata a tutte le situazioni e a tutti gli obiettivi, la

sua messa in opera dipende dalla situazione di lavoro, dai mezzi disponibili, dagli obiettivi realizzabili, dagli attori coinvolti e via dicendo. Per questo motivo il Bilancio di genere non corrisponde a budget distinti per uomini e donne, ripartizione 50% agli uomini e 50% alle donne, strumento per favorire un determinato genere, obiettivo fine a se stesso; bensì corrisponde a una strategia che introduce la presa in considerazione della dimensione di genere all'interno di politiche, misure, azioni delle autorità pubbliche attraverso un'analisi del Bilancio che indaghi anche la sua efficacia; un approccio che abbia come obiettivo finale l'uguaglianza di trattamento tra uomini e donne e che ottimizzi i parametri di economicità, efficacia, efficienza ed equità delle pubbliche finanze; uno strumento per far sì che le finanze pubbliche (entrate così come uscite) tengano conto dei bisogni e delle aspettative degli individui.

Grazie al Bilancio di genere è dunque possibile effettuare un'analisi che consenta la rilettura dei Bilanci degli enti pubblici e privati in una prospettiva di genere, evidenziando in questo modo le differenze, tutt'oggi esistenti, all'interno del contesto socio-politico e culturale che intercorrono tra donne e uomini.

In Italia, il Bilancio di Genere è ancora una pratica poco diffusa e in fase sperimentale. È stato adottato da pochissime amministrazioni locali, soprattutto in Toscana e in Emilia Romagna.

All'interno degli atenei italiani le uniche esperienze riguardano quella dell'Università Federico II di Napoli e quella dell'Università degli Studi di Ferrara. Da quest'anno anche l'Università Ca' Foscari, all'interno del corso tenuto dalla dott.ssa I. Padoan di "Generi e formazione", ha deciso di contribuire a redigere un proprio Bilancio di genere, per far sì che coloro i quali stilino il dossier prendano l'abitudine di riflettere sull'impatto potenziale del loro lavoro sulla popolazione universitaria, così come sui fruitori che entrano in contatto con questa tematica sempre più attuale.

Gli indicatori: Pta, docenti, studenti e relativi questionari

In genere nelle amministrazioni il bilancio di genere prevede nel piano triennale un monitoraggio di tutte le politiche e delle azioni con riferimento alla parità. Nell'Università il bilancio di genere tiene presente le tre componenti dell'Ateneo studenti/esse, personale tecnico amministrativo e docenti.

Tuttavia l'innovazione del bilancio di genere, dei generi, non sta soltanto in codici, regolamenti, commissioni, ma nel piano strategico di Ateneo, attraverso la complessità delle proposte e nella misurazione di impatto del sistema a livello formale informale non formale. Bisogna chiarire fin da subito il costrutto culturale che sta alla base, ovvero: un sistema culturale e di lavoro che impatti in figure che rispondano a logiche di sperimentazione delle differenze, di apertura e anche di cambiamento dei sistemi rispetto alle logiche di trasmissione, filiazione, dipendenza, omogeneità, di conservazione del sistema.

È importante sicuramente valutare l'impatto delle problematiche dei generi nelle azioni dell'Università dall'accesso di ciascun sesso, alla nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo, alla presenza equilibrata dei generi negli organi elettivi, nelle funzioni di gestione di organi significativi quali le deleghe, il CUG , i consigli di parità, commissioni, passando attraverso la valorizzazione della conoscenza, della comunicazione, dei prodotti innovativi, soprattutto dell'intelligenza di un pensiero interrelazionale, del lavoro informale che la cultura sistemica considera fondamentale rispetto ai singoli prodotti specifici perché produttore di relazioni e di sistema del sistema (meta- sistema) in grado di aumentare il bilancio e il valore dei prodotti specifici. Si tratta soprattutto di orientarsi di più verso soggetti competenti piuttosto che verso le cariche già attribuite o di attribuzione in percentuale.

Il bilancio di genere descrive il quadro complessivo delle tre componenti di ateneo (Studenti, Docenti, Personale Tecnico amministrativo), considerando la diversa partecipazione di uomini e donne all'interno dell'Università. Il lavoro di ricerca per stilare un bilancio di genere dell'Università si è svolto attraverso quattro livelli:

- un primo livello di ricerca degli indicatori: sono stati selezionati una scelta di indicatori per Docenti, Studenti e personale tecnico amministrativo;
- un secondo livello di individuazione di uno studio di caso a cui poter applicare gli indicatori selezionati; sono stati scelti due corsi di studio di due differenti aree disciplinari per poter visualizzare meglio e comprendere l'impatto delle politiche e delle attività universitarie sulla componente studentesca per quanto riguarda il genere;
- un terzo livello di raccolta informazioni da due diverse banche dati: Almalaurea e Data Warehouse di Ateneo
- un quarto livello di analisi dei dati raccolti, per poter comprendere se vi fosse corrispondenza tra le ipotesi formulate precedentemente e i dati reali, compiere osservazione, possibili critiche e interventi.

Inizialmente sono stati individuati degli indicatori per le tre componenti universitarie, confrontando i documenti prodotti sul Bilancio di Genere dalle Università di Napoli e Ferrara.

Di seguito si riportano gli indicatori individuati, sulla base della possibilità di intervento.

Relativamente ai DOCENTI (considerati dai ricercatori agli ordinari):

- composizione delle commissioni
- tipologia d'assenze
- missioni
- pubblicazioni

- progetti di ricerca
- cattedra in insegnamenti caratterizzanti, integrative, a scelta
- cattedra in corsi di laurea triennale o magistrale
- presenza negli organi di Ateneo (incarichi d'Ateneo)
- cessazioni
- rapporto tra candidature e vincitori delle cattedre

Relativamente agli STUDENTI:

- media degli esami e voto finale di laurea
- occupazione dopo la triennale e dopo la magistrale
- commissione d'esame
- commissione per l'ammissione a corsi a numero chiuso
- borse di studio per merito
- stage all'estero
- tutoraggio
- collaborazione 150 ore
- diploma di provenienza
- studenti part-time
- ISEE

Relativamente al PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO:

- concorso
- commissioni
- tipologia di assenze
- fondo ateneo
- progressione di carriera
- 150 ore
- cessazioni
- flessibilità
- telelavoro
- cessazioni.

Per conseguire l'obiettivo principale connesso al Bilancio di genere, ossia la realizzazione di una mappatura sufficientemente esaustiva delle diverse componenti dell'ateneo e la valutazione

dell'impatto delle attuali politiche sulle pari opportunità, si è scelto di ricorrere a un questionario da sottoporre ai docenti, al personale tecnico amministrativo e agli studenti del Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università Ca' Foscari.

Rispetto alla componente docenti e PTA gli indicatori sono stati suddivisi in tre ambiti: dati anagrafici, area lavorativa e relazionale. L'area lavorativa va intesa come il percorso professionale e storico-evolutivo dell'individuo, ad esempio: avanzamento di carriera, tipo di rapporto lavorativo (contratto determinato o indeterminato), beneficiario di assegni di ricerca etc.

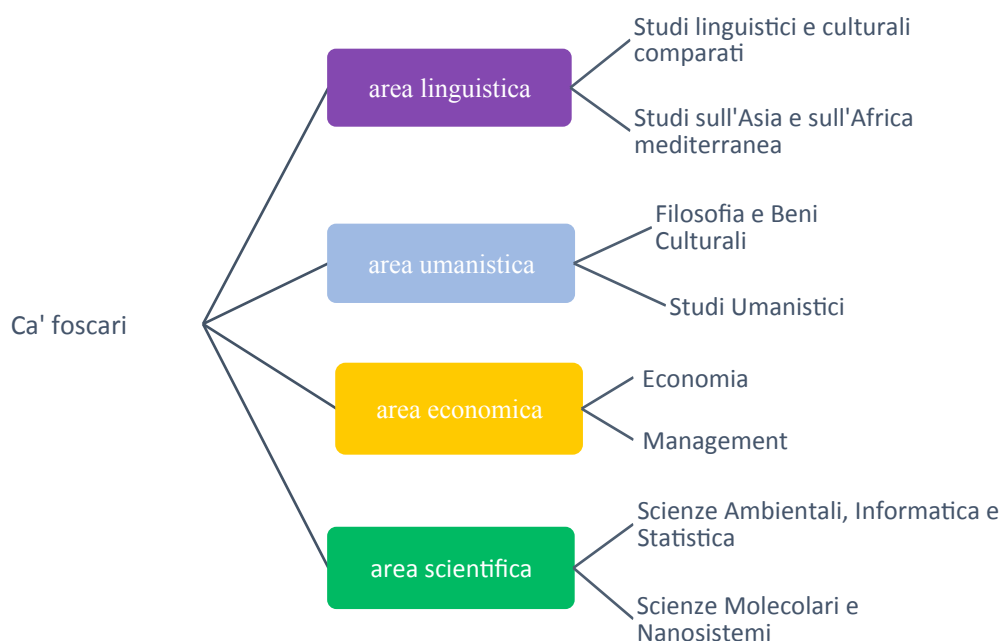
Per quanto riguarda l'ambito relazionale s'intende il rapporto tra colleghi che coprono mansioni equivalenti o meno.

Il questionario rivolto agli studenti è composto di diverse aree: dati anagrafici, componente didattica e prospettive nel mercato del lavoro, dando rilievo alle possibili stereotipie che ne emergono.

Uno studio di caso

Il secondo livello di analisi è consistito nella individuazione di uno studio di caso a cui poter applicare gli indicatori selezionati in precedenza.

A livello generale l'analisi di genere si è concentrata sullo studio della componente studentesca di tutto l'ateneo diviso per aree disciplinari con riferimento agli anni accademici 2012/2013; 2013/2014; 2014/2015; di seguito si riporta la suddivisione di Ca' Foscari in aree disciplinari, ad ognuna delle quali afferiscono due dipartimenti:



ANALISI GENERALE DELLA POPOLAZIONE STUDENTESCA

Popolazione studentesca immatricolata

Osservando, nel suo insieme, la componente studentesca si nota che vi è una presenza femminile preponderante (maggiore del 60 %), sia nei corsi di laurea triennali sia in quelli magistrali. Si può notare che nei corsi di laurea magistrale, considerando il minor numero di iscritti, la maggioranza femminile risulta ancora più evidente (maggiore del 68 %).

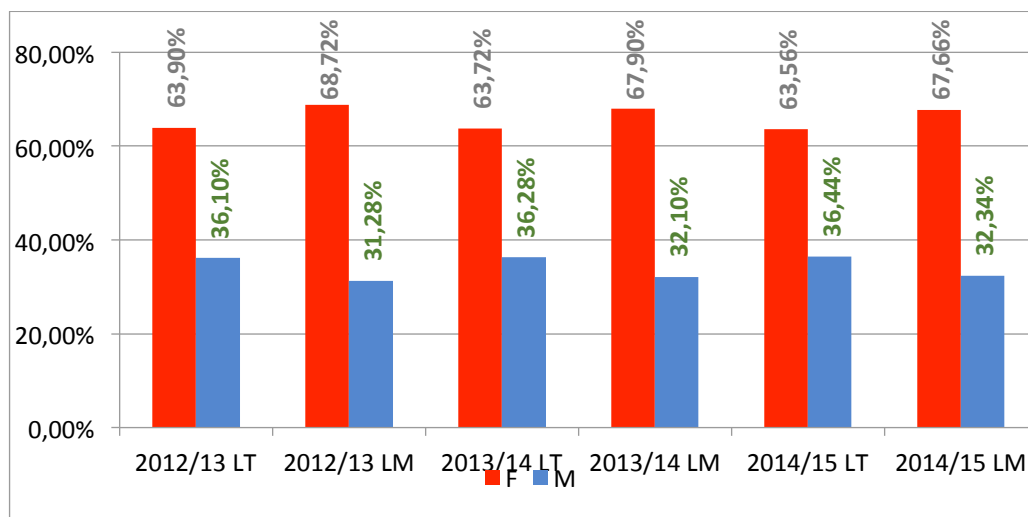


Grafico 1. Composizione di genere nelle lauree triennali e magistrali nei differenti a.a.

Nel dettaglio, la popolazione studentesca, per aree disciplinari, si compone in questo modo:

- **per l'area linguistica:**

la tendenza nei tre anni accademici presi in considerazione, segue un andamento costante, sia per il livello triennale che per quello magistrale. La presenza femminile raggiunge il 79 %, di conseguenza la componente maschile non supera il 21%.

- **per l'area umanistica:**

anche in quest'area si riscontra, nelle lauree triennali, una componente femminile prevalente pari al 69 %; mentre nelle lauree magistrali il dato femminile pari al 76% subisce un decremento di due punti percentuali nei successivi anni accademici. Anche per questa area disciplinare il dato maschile oscilla intorno al 31% in triennale e intorno al 24% in magistrale.

- **per l'area economica:**

nel primo ciclo di studi, si registra una quasi parità, ottenuta attraverso un leggero aumento della presenza maschile. Invece nelle magistrali si nota una differenza poiché la presenza femminile persiste intorno al 56 % in tutti gli a.a. considerati.

- **per l'area scientifica:**

come da supposizione, in quest'area la prevalenza della popolazione studentesca è maschile sia in triennale (intorno al 65%) che in magistrale (intorno al 57%). Ciò nonostante il dato

femminile tende a crescere in entrambi i cicli di laurea, ma il particolar modo nelle lauree magistrali.

Iscrizioni Lauree Magistrali

Sulla base delle tenenze sopra descritte, i grafici mostrano una maggioranza di iscrizioni femminile nelle aree disciplinari umanistica e linguistica, che si livella con il numero di iscrizioni maschili nell'area economica e che diminuisce solo nell'area scientifica.

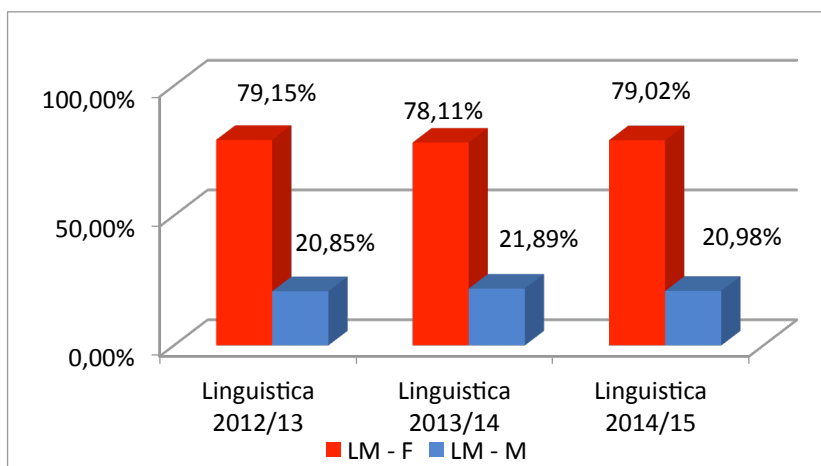


Grafico 2. Iscritti LM area linguistica, con suddivisione per genere.

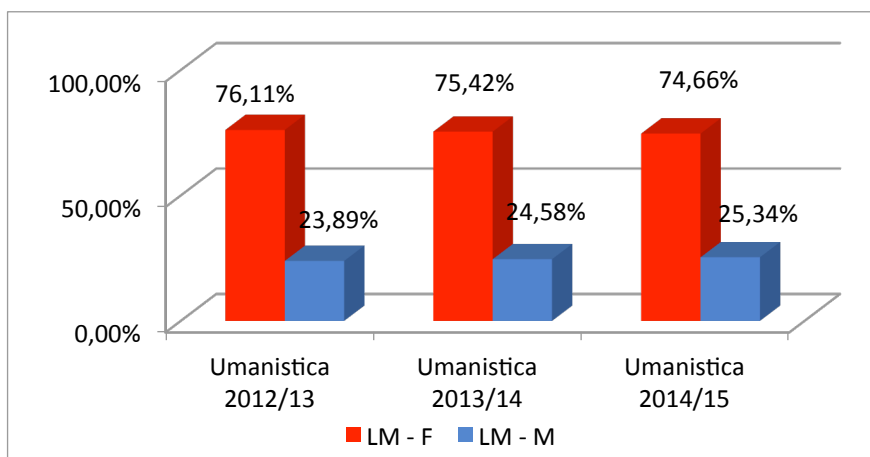


Grafico 3. Iscritti LM per area umanistica, con suddivisione per genere.

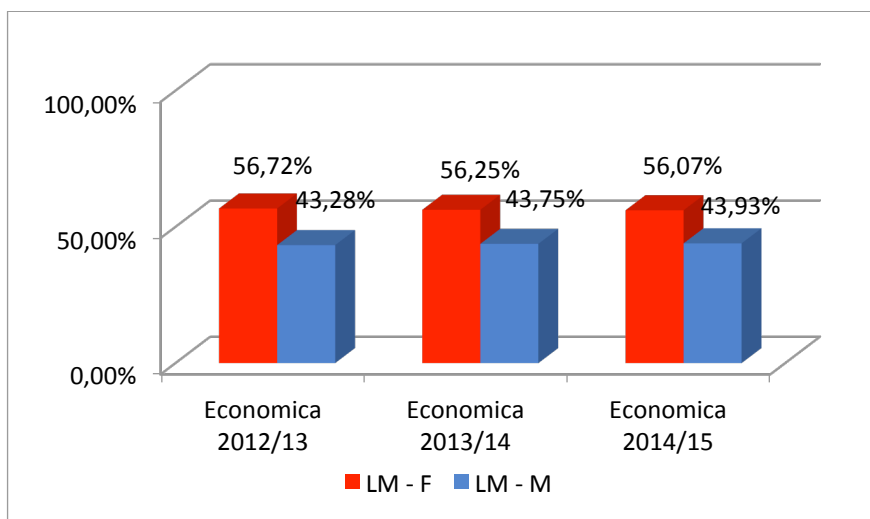


Grafico 4. Iscritti LM per area economica, con suddivisione per genere.

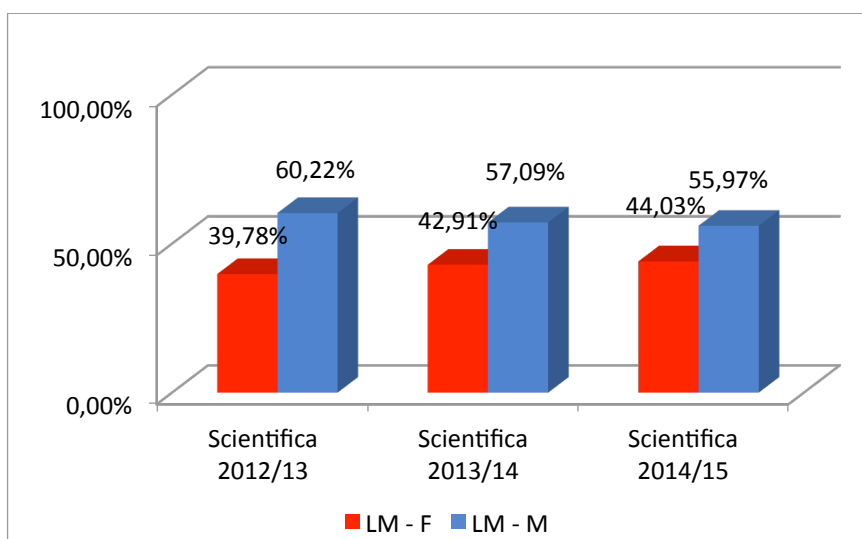


Grafico 5. Iscritti LM per area scientifica, con suddivisione per genere.

Laureati Laurea Magistrale per aree disciplinari

I dati relativi ai laureati, all'occupazione e al guadagno sono stati estrapolati da AlmaLaurea. Di seguito verranno riportati i numeri di laureati per area disciplinare, dopo un anno dalla laurea magistrale e le rispettive percentuali di risposta ai questionari facoltativi.

per area linguistica:

nel 2013: 396, di cui 327 donne e 69 uomini → 80% di risposta

nel 2014: 530, di cui 433 donne e 97 uomini → 76 % di risposta

nel 2015: 508, di cui 420 donne e 88 uomini → 75 % di risposta

per area umanistica:

nel 2013: 308, di cui 220 donne e 88 uomini → 86 % di risposta

nel 2014: 298, di cui 222 donne e 76 uomini → 84% di risposta

nel 2015: 431, di cui 331 donne e 100 uomini → 82% di risposta

per area economica:

nel 2013: 561, di cui 337 donne e 224 uomini → 88 % di risposta

nel 2014: 619, di cui 395 donne e 224 uomini → 84% di risposta

nel 2015: 535, di cui 327 donne e 208 uomini → 91% di risposta

per area scientifica:

nel 2013: 75 totali, di cui 23 donne e 52 uomini → 81% di risposta

nel 2014: 108 totale, di cui 51 donne e 57 uomini → 86% di risposta

nel 2015: 101 totale, di cui 43 donne e 58 uomini → 88% di risposta

Sbocchi occupazionali e stipendio medio per aree disciplinari

In riferimento alla percentuale di risposte ottenute, di seguito si illustreranno le tendenze riguardanti l'occupazione e lo stipendio percepito, distinguendo per aree disciplinari.

Per area linguistica, si nota una generale diminuzione dell'occupazione ad un anno dalla laurea magistrale. La percentuale di laureati occupati scende dal 63 % nell'anno di indagine 2013 ad un 59% nell'anno di indagine 2015.

Negli anni presi in considerazione emerge una tendenza contrastante: a fronte di una crescita dell'occupazione femminile, il guadagno medio mensile diminuisce: le donne infatti guadagnano dai 100 ai 300 € in meno rispetto agli uomini.

Per l'area umanistica, il dato di occupazione generale dei laureati è in forte diminuzione: dal 61% del 2013 al 49% del 2015. In realtà però l'occupazione femminile sembra essere in crescita, pur mantenendo una disparità di stipendio (circa 150 € in meno rispetto agli uomini).

Per l'area economica, la tendenza osservata è un decremento della occupazione femminile con una regolare disparità di guadagno che le pone in posizione svantaggiata economicamente poiché arrivano a percepire uno stipendio anche di 200 € in meno rispetto agli uomini.

Per l'area scientifica, si percepisce una percentuale di occupazione altalenante, con un aumento del dato occupazionale femminile. Al contrario lo stipendio medio femminile è in forte abbassamento, nel 2013 lo stipendio medio era pari tra uomo e donna, mentre nel 2015 si assiste ad una disparità di 300 € in meno per le donne.

Dall'analisi di questi dati generali inerenti alla situazione universitaria e occupazionale, emerge una forte presenza femminile in tutte le aree disciplinari, anche in quelle che si considerano tipicamente maschili, con un conseguente aumento della presenza femminile nel mondo del lavoro, che

contrasta in maniera evidente con i dati prettamente economici, per cui il guadagno medio mensile risulta essere inferiore, e in alcuni casi non di poco.

Questa prima parte generale fotografa la composizione studentesca di genere all'interno dell'Università e la possibilità di occupazione.

Più specificatamente la scelta di applicazione del bilancio di genere è ricaduta su due corsi di laurea magistrale appartenenti a due aree distinte:

corso LM: **Lavoro, cittadinanza sociale, interculturalità (FM8)** per l'area umanistica

corso LM: **Marketing e comunicazione (EM7)** per l'area economica.

Questi due corsi di LM sono stati scelti sulla base di aspettative di genere, pensando che nel primo ci fosse una maggioranza femminile e nel secondo una maggioranza maschile. In realtà i dati smentiscono questa previsione.

Iscrizioni alla Laurea Magistrale FM8 EM7

Le iscrizioni femminile al corso LM FM8 sono diminuite (pur affermandosi la presenza femminile in prevalenza, pari all'86%) ma non essendo controbilanciate da un aumento di iscrizioni maschile significative, gli studenti iscritti sono diminuiti nel corso degli anni presi in considerazione, probabilmente era stato inserito come requisito d'accesso la certificazione di un livello B2 di inglese. Differentemente, le iscrizioni al corso LM EM7 sono aumentate, mentre le iscrizioni maschili risultano stabili, senza variazioni, quelle femminili sono in aumento.

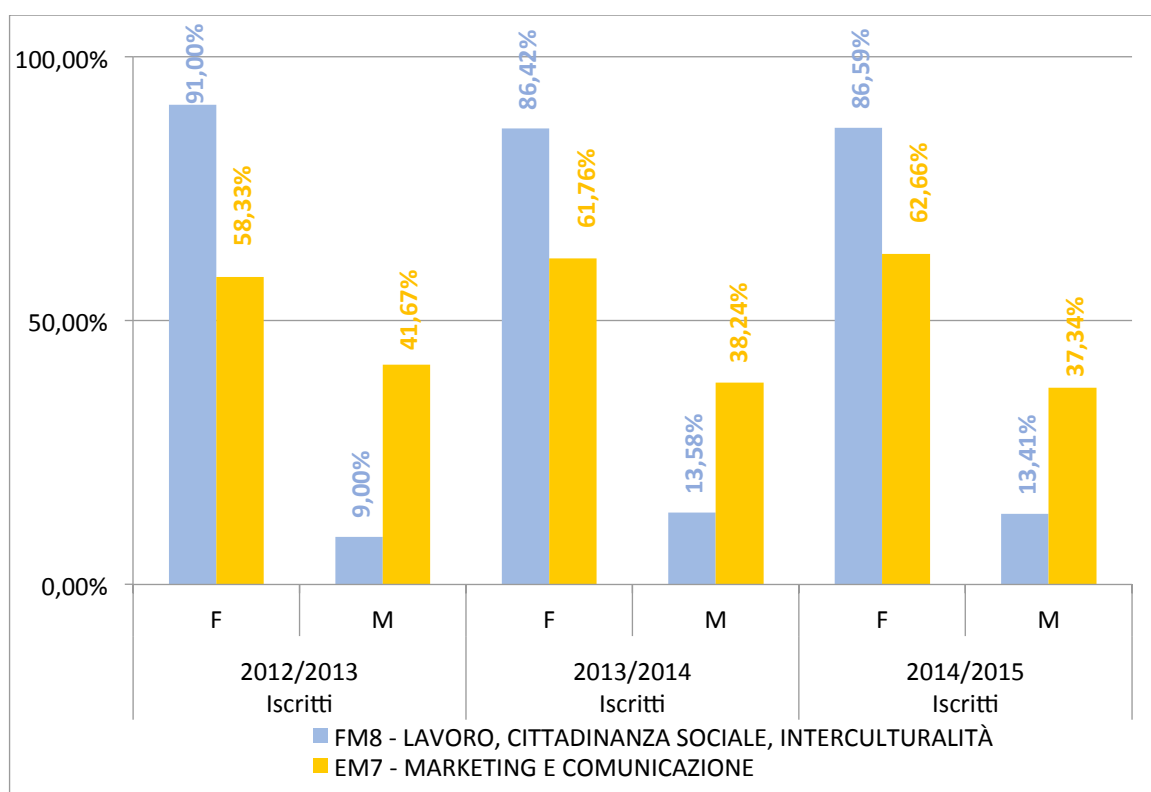


Grafico 6. Comparazione di genere nei corsi di LM FM8 e EM7.

Voto medio d'accesso della laurea triennale

Con riferimento al voto medio della laurea triennali degli studenti che si iscrivono al primo anno dei corsi di laurea magistrale, sono state individuate tre fasce di voti: <100 ; $100 < V < 108$, >108 .

In base a queste fasce d'età, si individua nel corso LM FM8 una maggior numero di laureate con un voto compreso tra il 100 incluso e il 108, i maschi invece accedono alla laurea magistrale con un voto inferiore a 100, anche se bisogna tenere conto del numero esiguo di uomini che si iscrivono a tale corso di laurea (6 in media negli anni accademici considerati).

Nel corso LM EM7 la maggioranza di laureati, sia uomini che donne, ha concluso la carriera triennale con un voto medio al di sotto del 100. Anche in questo corso di laurea le donne sono in maggioranza, e quindi presentano voti d'ingresso più alti rispetto agli uomini.

Voto medio esami

Per poter calcolare la media degli esami, sono state scelte tre fasce indicative: <25 , $25 < V < 28$, >28 . Sono stati presi in considerazione poi tutti gli esami sostenuti che rientravano in queste tre fasce, e sulla base di questi risultati è stata calcolata la media. Ciò che si può osservare è che nel corso di laurea FM8, vi è una differenza solo nella fascia <25 , in cui si osserva che le donne hanno una media attorno al 22 mentre gli uomini le superano di un voto; nelle altre fasce le medie di femmine e maschi si equiparano. Ne consegue una media complessiva che separa le studentesse dagli studenti di un solo voto negli a.a. 2012/2013; 2013/2014, mentre nell'a.a. 2014/2015 la media complessiva è attorno al 27 per entrambi i generi.

Gli studenti del corso di laurea EM7, sia maschi che femmine, hanno una media molto simile in tutte le tre fasce considerate: intorno al 21 nella fascia <25 , intorno al 26 nella fascia $25 < V < 28$ e intorno al 29 nella fascia >28 . Le medie nelle tre fasce considerate sono leggermente più basse se confrontate con quelle del corso di laurea FM8. La media complessiva, negli anni considerati, mostra risultati più alti per i maschi che raggiungono una media intorno al 26,7 mentre quella delle femmine è attorno al 25.

L'analisi dei seguenti dati riguardano le attività svolte dagli studenti delle lauree magistrali prese in considerazione nello studio di caso. Nello specifico, sono stati scelti tre indicatori: 150 ore, tutoraggio, crediti formativi conseguiti all'estero, considerati rappresentativi del dinamismo della popolazione studentesca.

150 ore – domande/chiamati

L'analisi dei dati riguardanti le richieste per le attività di collaborazione ai servizi rivolti agli studenti, definite genericamente "150 ore", è suddivisa per genere e fa riferimento ai corsi di laurea dello studio di caso. I dati sono stati considerati sulla base di due macro sezioni, provvedendo ad una osservazione di dati trasversale ed interdisciplinare/generale:

- i candidati, ossia gli studenti che hanno partecipato ai bandi. Qui è possibile osservare una tendenza maggiormente evidente che è prescindibile dal genere; le domande inviate sono numericamente maggiori tra le donne, in particolare nel corso FM8, pur non superando il 13%. Il dato femminile nel corso EM7 quasi si dimezza per un massimo di 8% sulle totali iscritte. Si presenta un elemento comune ai due percorsi di studio: il decremento delle domande inviate, infatti, è evidente.

I maschi invece, si dimostrano quasi totalmente disinteressati alle attività; nell'a.a. 2012/2013 il dato maschile sul totale di LM FM8 è pari allo 0%, superati da un poco più alto 6% nel parallelo corso di laurea. Al contrario delle femmine, i maschi non seguono un percorso comune: se in EM7 il dato subisce un leggero aumento (poco più di un punto percentuale nell'arco di tre anni), in FM8 il dato si presenta discontinuo.

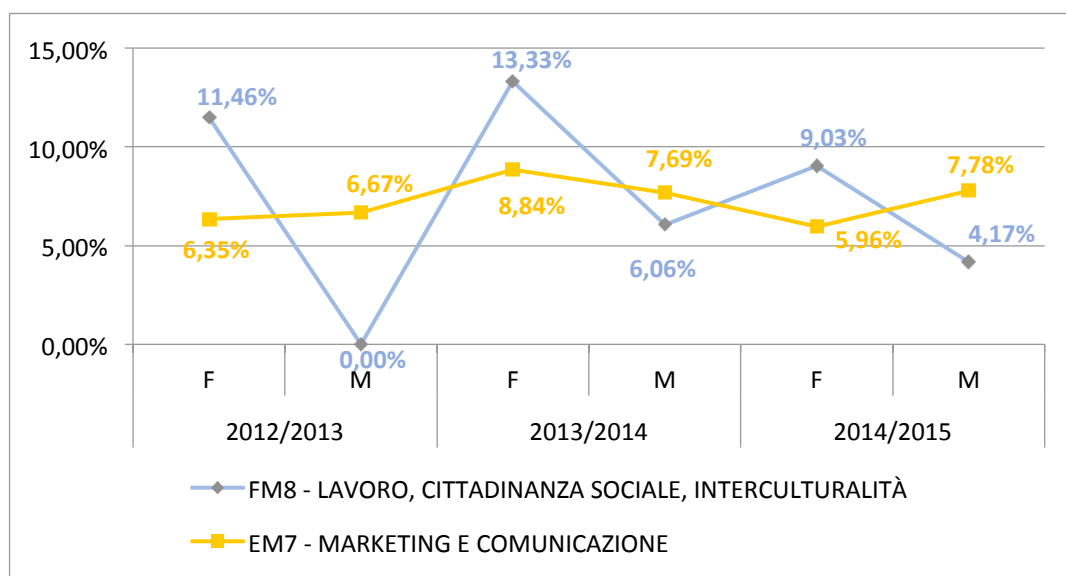


Grafico 7. Andamento delle presentazioni delle domande per le 150 ore

- i vincitori, ovvero gli studenti chiamati a svolgere l'attività. Analizzando questo dato è particolarmente interessante notare che negli anni considerati nessun uomo di FM8 è stato chiamato per svolgere l'attività, ossia nessuno ha superato il colloquio, e ciò ha azzerato la percentuale relativa. Di conseguenza tutti i posti disponibili sono stati affidati alle donne, dato, il loro che si è mantenuto più o meno costante nel medesimo arco di tempo (tra 0,4% e 0,6%). La statistica effettuata su EM7, invece, risulta decisamente più omogenea: essendo numericamente inferiori le domande, uomini e donne risultano analoghi nella loro esiguità.

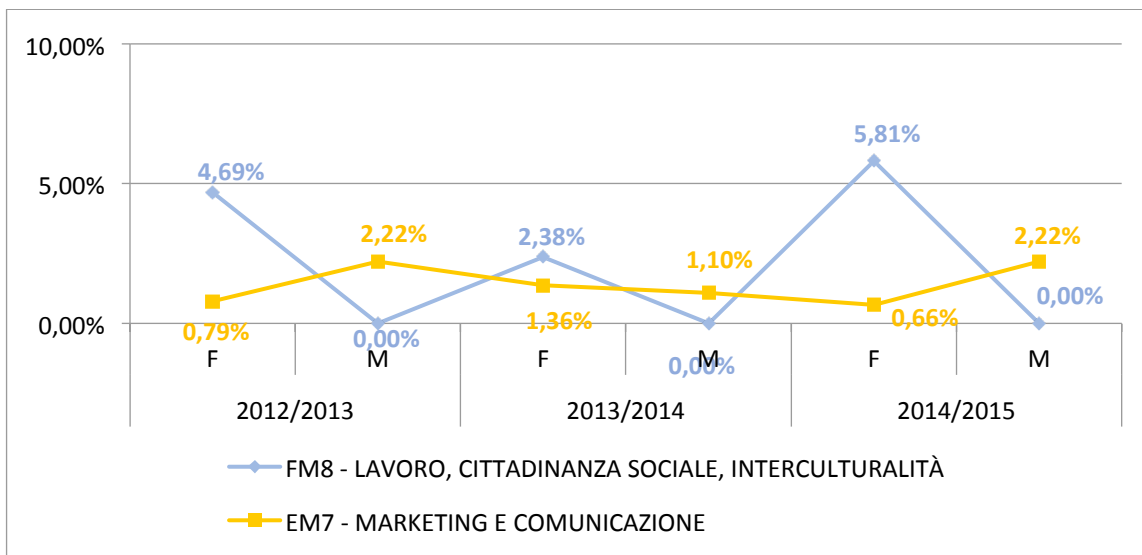


Grafico 8. Andamento vincitori per le 150 ore.

Tutoraggio

Le statistiche degli studenti che si adoperano per offrire servizi di tutoraggio prevede l'analisi di dati quantitativamente limitati. Similmente alla precedente rilevazione, anche in questo servizio gli uomini non compaiono per esuberanza: il dato maschile di FM8 in tutti e tre gli anni considerati è pari a 0. Un dato che parallelamente è in crescita in EM7: dallo 0% del 2012/13 è aumentato al 3% del 2014/15.

Anche le donne seguono un percorso distinto in base al corso di appartenenza: in FM8 si vede come il dato rimane fisso all'1%, rimanendo pressoché invariato. Al contrario, in EM7 si assiste ad un drastico decremento che fa scomparire le donne dal servizio: dallo 0,8% del 2012/13 allo 0% dell'ultimo anno preso in considerazione.

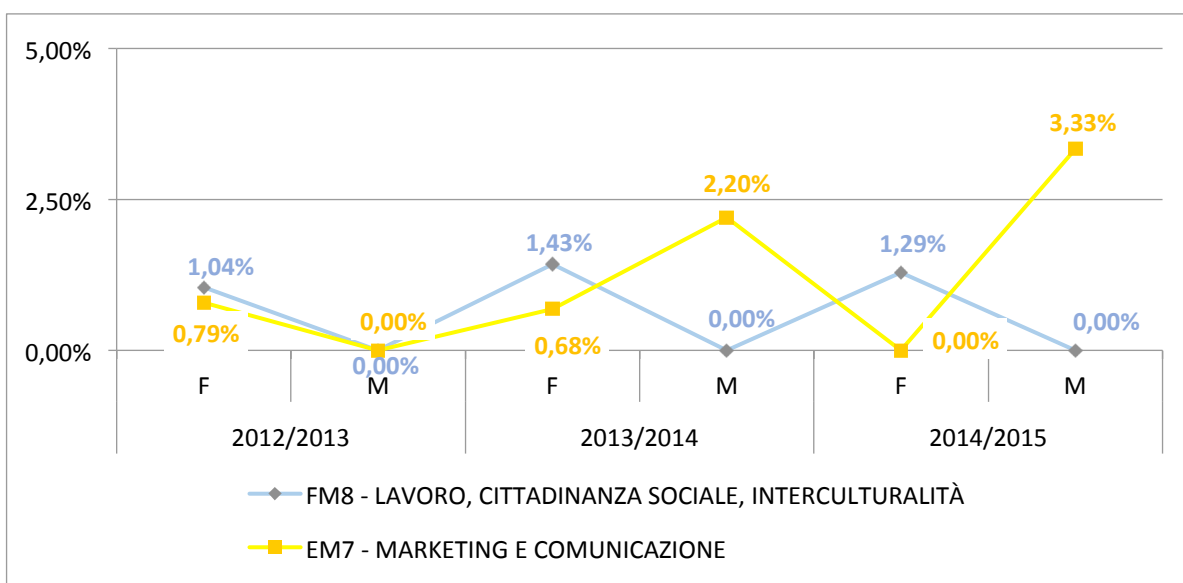


Grafico numero 9. Andamento per genere delle attività di tutoraggio.

CFU conseguiti all' estero

Questa categoria include il numero di tutti gli studenti, suddivisi per genere, che hanno maturato dei crediti formativi all'estero, trascorrendovi un periodo più o meno lungo, usufruendo delle borse di studio universitarie (ad esempio Erasmus+). In questo caso la comparazione è avvenuta tra i generi all'interno dello stesso percorso di studi.

- FM8: anche in questa sezione il dato che si rende maggiormente evidente è quello maschile: pur comprendendo l'esiguità dei maschi iscritti al corso, solo 1 su 19 ha maturato CFU all'estero in tutti e tre gli anni considerati (esattamente nel 2012/13); infatti il dato già particolarmente basso ha subito un decremento considerevole. In realtà anche le femmine non sembrano interessate a questo tipo di possibilità, manifestando anch'esse un abbassamento del grado di partecipazione: dal 6,2% del primo anno a poco più del 3% nel 2014/15. È forse necessario notare che vista la particolarità del piano di studi di questo corso di laurea, legato al contesto territoriale italiano, non è certamente facile trovare all'estero dei corsi corrispettivi da poter frequentare.

- EM7: le statistiche presentate in questo gruppo, invece, sono diametralmente opposte alle precedenti: qui il dato maschile è preponderante rispetto a quello femminile, raggiungendo quasi il 19%. Si nota, comunque, una tendenza omologa in entrambi i generi: il decremento della partecipazione alle attività. Ciononostante è possibile osservare che per gli uomini la diminuzione ha effetto più drastico, portandoli dal 19% di cui sopra, all'11% del 2014/15. Il calo femminile, invece, si presenta molto più sottile: da quasi 12% al 10%. Una riduzione di soli due punti percentuali.

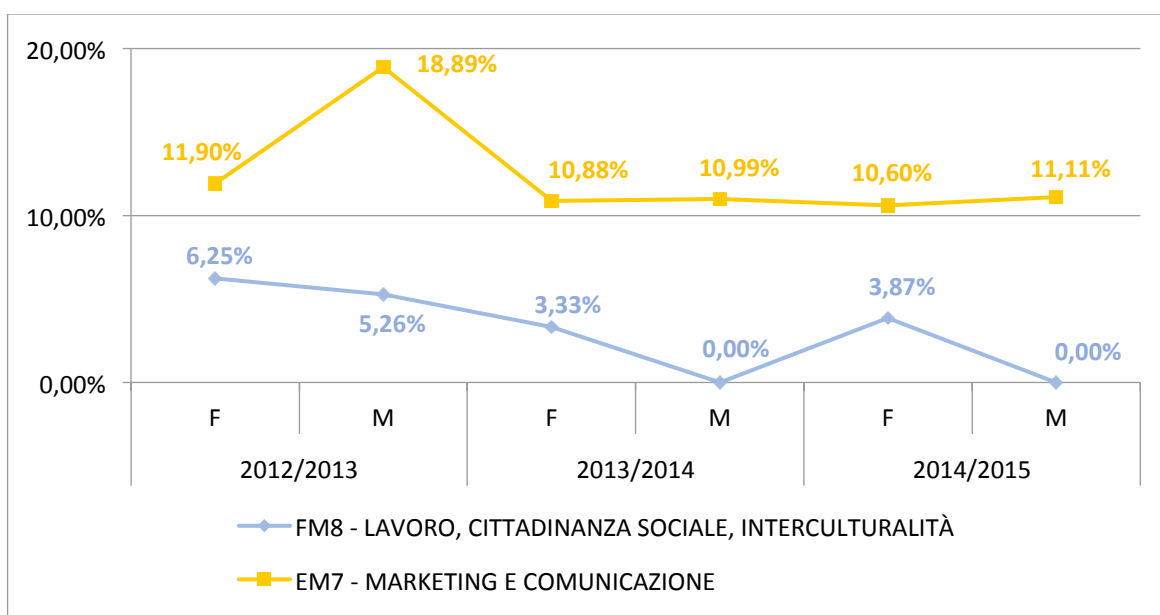


Grafico 10. Andamento dei crediti conseguiti all'estero.

Di seguito si riportano i dati relativi allo stato di frequenza degli studenti, distinguendo tra studenti part-time e studenti fuori corsi, infine vengono considerati gli studenti fuori provincia, essendo Venezia una città nella quale affluiscono studenti non solo tutta la regione Veneto ma anche da altre regioni italiane.

Part-time

Per quanto riguarda i corsi di laurea in *Lavoro, cittadinanza sociale e interculturalità* e *Marketing e Comunicazione*, il numero di studenti part-time è rimasto pressoché invariato nel corso degli ultimi tre anni. Nello specifico per quanto riguarda il primo corso di laurea, la componente femminile, dalle 28 ragazze del 2012/2013 si passa alle 29 del 2013/2014 fino ad avere un leggero calo nell'a.a 2014/2015 con 23 ragazze. La componente maschile, tenuto conto del numero limitato di studenti, segue lo stesso trend. I 4 ragazzi del 2012/2013 diventano 6 nel seguente anno accademico per poi calare a 3 nello scorso anno accademico.

Per quanto riguarda il secondo corso di laurea, Marketing e Comunicazione ci sono da fare due osservazioni. La prima è che il numero complessivo di iscritti part-time nei tre anni è sensibilmente inferiore allo stesso dato riguardante il primo anno accademico. Se ad esempio nell'anno 2012/2013 il numero totale di iscritti part-time al corso di laurea FM8 era 32, nello stesso anno nel corso di laurea EM7 figuravano solo 8 studenti part-time. Nei due anni seguenti la proporzione rimane suppergiù invariata. La seconda osservazione da fare è che il numero di studenti maschi rimane invariato nel corso dei tre anni accademici presi in analisi attestandosi a 3. La componente femminile invece aumenta leggermente anno dopo anno passando dalle 5 studentesse del 2012/2013 alle 8 del 2013/2014 e arrivando alle 9 del 2014/2015.

Guardando la percentuale di part-time su studenti totali vediamo come la percentuale delle ragazze varia al massimo nei tre anni di 1 punto percentuale nel corso di laurea Lavoro, cittadinanza sociale e interculturalità (14.58%/13.81%/14.84%) mentre la percentuale maschile da un buon 21% scende al 18.18% del 2013/2014 per poi crollare al 12.50% dell'a.a 2014/2015.

Per quanto riguarda il corso in Marketing e Comunicazione, la percentuale femminile da un 3.97% cresce nell'a.a 2013/2014 al 5.44% per poi rimanere quasi invariata nell'a.a 2014/2015(5.96%)

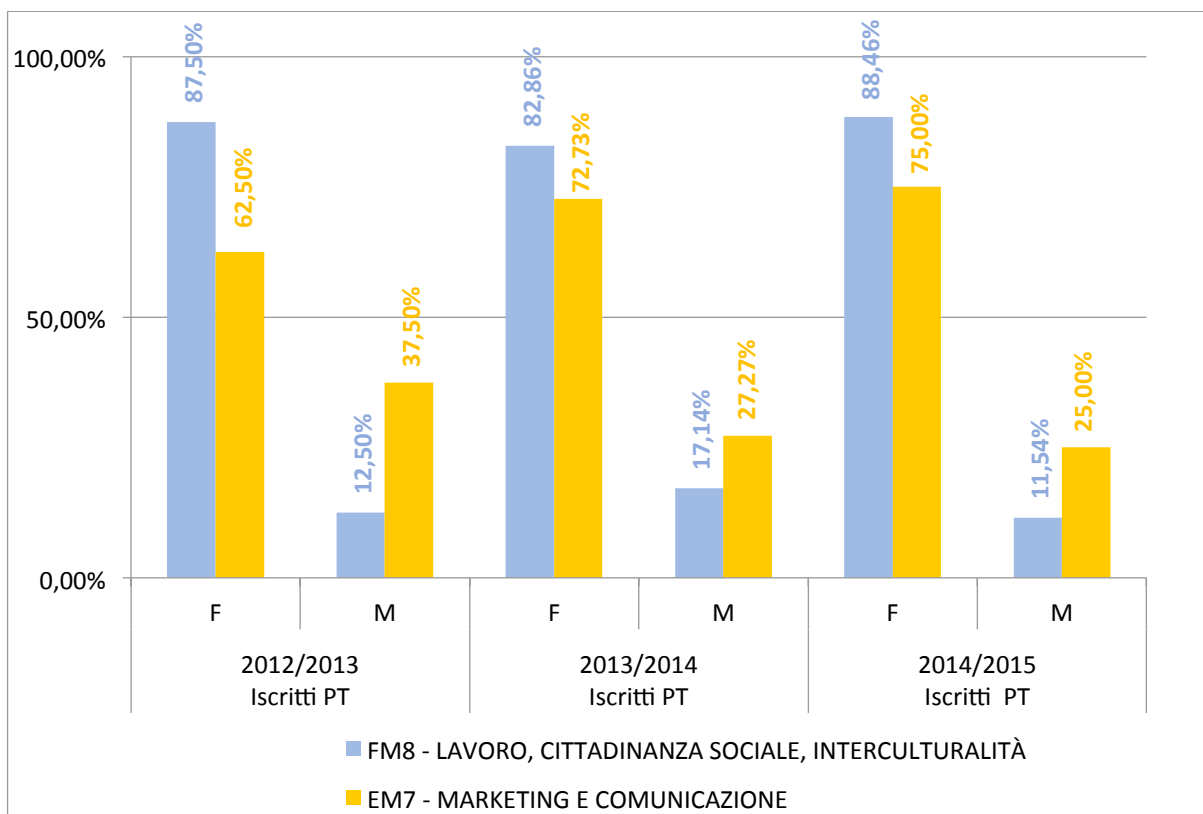


Grafico 11. Percentuale degli studenti iscritti Part-time.

Fuori corso

Tenuto conto della differenza di iscritti totali tra maschi e femmine, il numero delle ragazze fuori corso nel corso di laurea in Lavoro, cittadinanza sociale e interculturalità da 54 aumenta il 2013/2014 arrivando a 70 mentre scende a 55 nel 2014/2015. Sul totale di iscritti quindi passiamo da un 28.13% iniziale ad un 33.33% nel 2013/2014 ad un 35.48% nel 2014/2015. Questo aumento in percentuale nonostante la diminuzione di studentesse fuori corso nell'ultimo anno è dovuto alla drastica diminuzione di iscritte totali che passano da un 210 nel 2013/2014 ad un 155 nel 2014/2015.

Lo stesso schema segue la componente maschile del corso. Dai 6 maschi del 2012/2013 e 2013/2014 si passa ai 13 del 2014/2015 ma a causa della analoga diminuzione di iscritti totali dell'ultimo anno (da 33 a 24) la percentuale sul totale passa dai 31.58% del 2012/2013 al 18.18% del 2013/2014 mentre l'ultimo anno il dato passa al 54.17%.

In sostanza quindi il numero degli studenti fuori corso rimane costante nel corso dei tre anni sia per le femmine sia per i maschi.

Per quanto riguarda il corso di laurea Marketing e Comunicazione, la tendenza sia femminile che maschile è quella di un aumento di fuori corso nel 2013/2014 con un ritorno al dato del 2012/2013 nel 2014/2015. Nello specifico la componente femminile passa da 25 a 29 per poi torna a 25. La

componente maschile invece passa da 21 a 25 e scende a 22.

A differenza del primo corso, quest'ultimo sembra godere di maggiore salute in quanto non vi è un calo di iscritti totali anzi la componente femminile è in aumento (126-147-151) mentre la maschile è stabile (90-91-90).

La percentuale femminile sul totale è pressoché stabile (19.84%-19.73%-16.56) con un leggero calo.

La percentuale maschile invece segue l'aumento di fuori corso nel secondo anno passando da un 23.33% del 2012/2013 ad un 27.47% del 2013/2014 per poi tornare ad un 24.44% molto più vicino al primo dato in accordo con la diminuzione dei fuori corso.

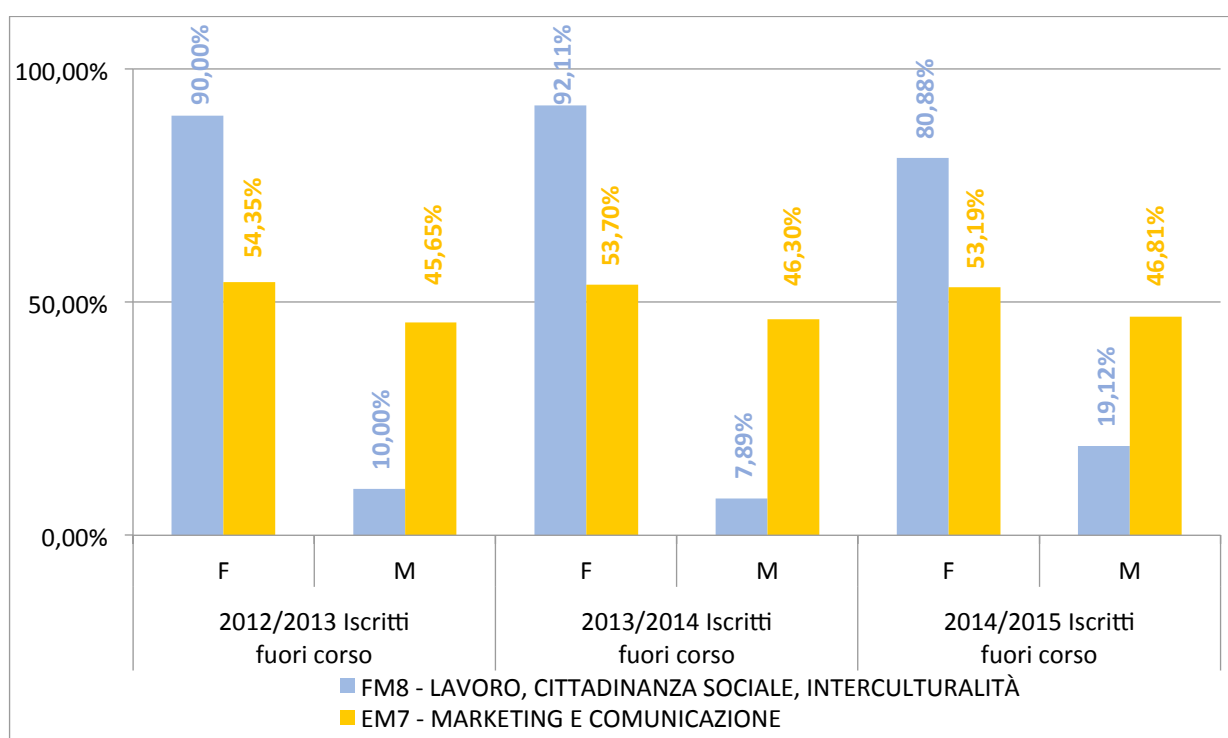


Grafico 12. Percentuale degli studenti fuori corso distinta per genere.

Fuori provincia

Per quanto riguarda il corso Lavoro, cittadinanza sociale e interculturalità, il numero delle iscritte femmine ha subito un'evoluzione irregolare nel corso dei tre anni. Partendo da 142 nel 2012/2013, sono aumentate nel 2013/2014 a 163 per poi scendere a 127 nel 2014/2015. Lo stesso trend si verifica nelle iscritte totali al corso.

Per quanto riguarda la componente maschile, esso segue lo stesso comportamento di aumento e diminuzione nel corso di 1 anno ma in misura minore. Infatti pur calando tra il secondo anno e il terzo presi in esame, al terzo anno il valore è comunque superiore di 6 rispetto al valore del a.a. 2012/2013(13/23/19).

Nel corso di Marketing e Comunicazione, il numero delle studentesse femmine è in costante aumento rispetto al 2012/2013(101/115/121) a cui corrisponde un costante aumento delle iscritte totali.

La componente maschile invece segue un percorso analogo al corso di laurea FM8 (68/72/69) mantenendosi sostanzialmente inalterata numericamente.

Percentualmente quindi, per il corso di laurea in Lavoro, cittadinanza sociale e interculturalità si osserva che la componente femminile fuori provincia sul totale passa da un 73.96% del 2012/2013 ad un 77.62% nel 2013/2014 fino ad arrivare ad un 79.17% nel 2014/2015.

I maschi invece partendo da un 68.42% passano ad un 69.70% per aumentare sensibilmente al 81,94 % nel 2014/2015.

In questo corso di laurea, le percentuali della componente femminile rimangono sostanzialmente invariate nel corso dei tre anni esaminati attestandosi sull'80.16% nel 2012/2013 per calare nel 78.23% nel 2013/2014 e per poi tornare al 80.13% nel 2014/2015. La componente maschile passa dal 75.56% del 2012/2013 crescendo al 79.12% per poi calare al 76.67%.

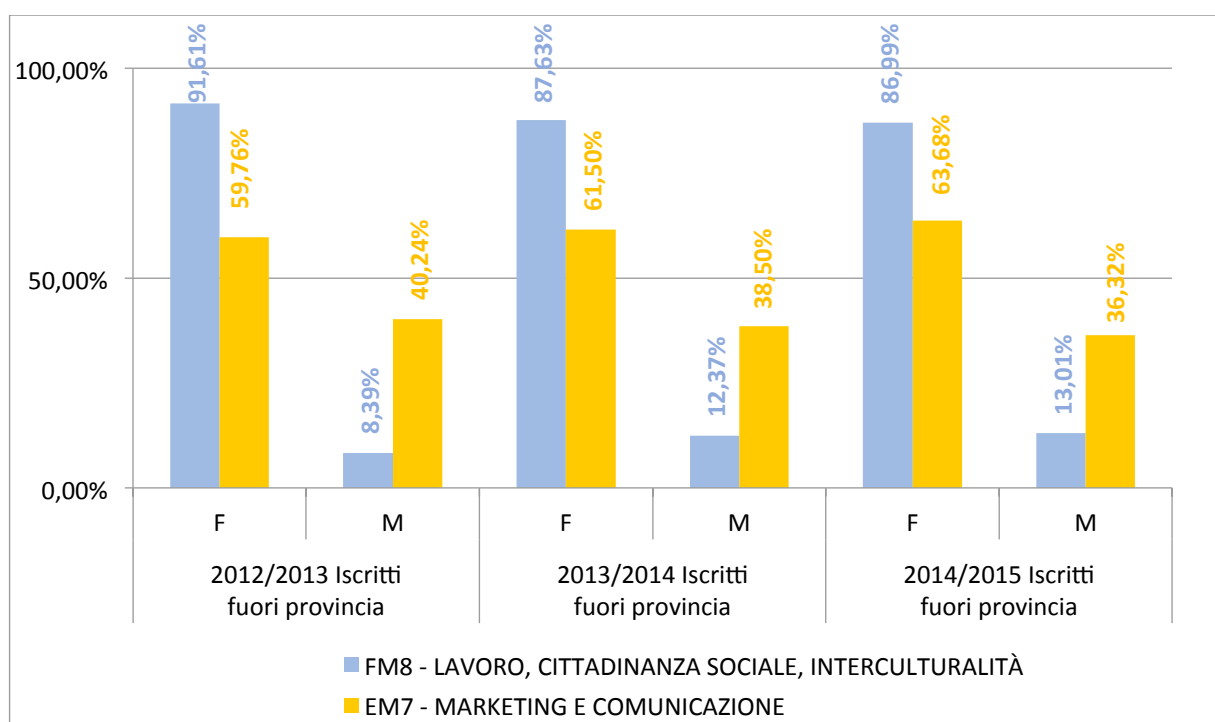


Grafico 13. Percentuale degli studenti iscritti fuori provincia

Voto finale della Laurea Magistrale

Per il corso di laurea in Lavoro, cittadinanza sociale e interculturalità il voto finale di laurea mostra dei dati positivi, la maggioranza di studenti, sia maschi che femmine si laurea con un voto che

supera il 108/110, addirittura per alcuni anni nessun studente si è laureato con un voto inferiore al 100/110. Si osserva anche, negli anni accademici presi in considerazione, un aumento dei laureati. Per quanto riguarda invece il corso di laurea in Marketing e Comunicazione, che ha una composizione di genere meno polarizzata, si notano dei risultati diversificati; le ragazze che si laureano con un voto inferiore al 100/110, sono in numero maggiore rispetto agli uomini, mentre si equiparano in termini di numero nella fascia intermedia (100-105), mentre nella fascia più alta, quella che supera il 108/110, le donne risultano di più rispetto agli uomini.

Sbocchi occupazionali e stipendio medio

In riferimento ai dati occupazionali, per il corso di laurea LM FM8, l'indagine mostra un aumento dei laureati nell'arco di tempo considerato, si passa da 33 laureati nell'anno 2012 a 66 laureati nel 2015. La maggioranza degli studenti laureati risulta essere donne e ciò è dovuto alla composizione del corso di laurea che si caratterizza per il 90% dalla presenza femminile. Il numero degli occupati rispetto agli intervistati è diminuito nell'anno d'indagine 2015 su 66 laureati, di cui 64 donne, solo 36 lavoravano. Per quanto riguarda lo stipendio, si notano due tendenze: da una parte c'è una crescita della retribuzione nell'arco degli anni considerati, ma d'altra parte le donne guadagnano di meno rispetto agli uomini. Il dato specifico dello studio di caso conferma i dati generali che mostravano anch'essi una tendenza contraddittoria: ad una occupazione femminile maggiore rispetto a quella maschile corrispondeva uno stipendio inferiore.

I dati dei laureati in Marketing e comunicazione ad un anno dalla laurea confermano la composizione iniziale, essendo le donne in maggioranza, ci sono più laureate, anche se in generale nel corso degli anni è diminuito il numero di laureati. Si può osservare però che, rispetto al corso LM in Lavoro, cittadinanza sociale e interculturalità, la composizione presenta un gap di differenza tra presenza femminile e maschile minore.

L'occupazione negli anni indagati raggiunge il 60 %, di questa percentuale le donne rappresentano la maggioranza e se nell'anno di indagine 2013 si registrava un incremento dello stipendio femminile rispetto a quello maschile (1094 € per le donne e 1038 € per gli uomini), nei due anni di indagine successivi si nota invece un decremento del guadagno femminile che raggiunge i 100 € di differenza tra retribuzione maschile e femminile.

Conclusioni

La redazione di questo esempio di bilancio di genere, limitato ad un singolo caso di studio è stata un'occasione per imparare come si elabora un progetto, una ricerca dati, ma soprattutto è stato importante e allo stesso tempo complesso far “parlare” i dati quantitativi. I dati quantitativi, quali i numeri, le tendenze e i trend che sono stati riportati non suggeriscono degli interventi ma sono degli indicatori che fotografano la realtà e mostrano dove poter agire. Questi dati mettono in luce quali sono i limiti o i pregi di un determinato sistema, confermano o smentiscono delle aspettative, sono degli indizi da cui partire per poter modificare le cose. Sicuramente ad un dato quantitativo è necessario affiancare un dato qualitativo, e difatti il questionario che è stato somministrato agli studenti dei due corsi di laurea, permette di avere un riscontro parziale sul pensiero di coloro che sono stati oggetto di questa indagine riguardo la questione del genere.

Questo bilancio di genere ha messo in luce diversi aspetti:

- il primo è che l'accesso femminile all'Università, sia per corsi di laurea triennale che magistrale, è maggiore rispetto a quello maschile; in particolare le iscrizioni femminili alle lauree magistrali sono più numerose, se si esclude quella scientifica in cui comunque le iscrizioni femminili raggiungono il 40 %;
- il secondo riguarda i risultati ottenuti sia come media complessiva di esami sia come voto finale di laurea. I risultati si presentano più alti per il genere femminile, anche con uno scarto non particolarmente significativo, rispetto a quelli degli studenti maschi;
- il terzo aspetto riguarda gli indicatori di dinamismo, per i due corsi presi come studio di caso, le donne risultano più attive nelle proposte e nelle opportunità date dall'Università
- il quarto aspetto concerne l'occupazione; i dati mostrano chiaramente che: si laureano più donne e questo dato è sicuramente proporzionale al fatto che si iscrivono più donne e che trovano occupazione più donne ad un anno dalla laurea magistrale;
- il quinto dato sconfirma però tutte le tendenze positive sopra riportate, perché le donne guadagnano molto meno rispetto agli uomini, e quindi a parità (o si potrebbe dire anche vantaggio) di punti di partenza non corrisponde una parità nei risultati retributivi.

Gli interventi che si propongono per le pari opportunità sono molteplici, ma nel caso specifico del mondo universitario, il primo passo da fare è la presa di coscienza. È necessario che studenti e studentesse prendano coscienza riguardo le questioni di genere, che si interrogino sui processi che si pensano superati, ma che i dati mostrano essere ancora dominanti, che si vada più nella profondità delle motivazioni e nella scelta di un determinato corso di laurea per superare alcuni stereotipi ancora presenti all'interno dell'Università.

L'analisi mostra chiaramente come anche se la scienza sia ritenuta meritocratica risulta ancora avere una rappresentazione per lo più appartenente al genere maschile. Si riscontra nell'ambito universitario preso in esame che ancora oggi è attribuita alle donne un'inclinazione verso le discipline umanistiche e meno a quelle appartenenti ai campi scientifici. Ciò implica che la crisi del maschile che si è sviluppata in questo secolo non ha colpito l'Università e che vi sia ancora una grande ignoranza sulle questione del genere.

Nell'ottica che proponiamo il bilancio di genere si traduce in una proposta di sistema che va dalla mission di ricerca e di formazione, nonché della terza missione; che valorizzi dal punto di vista dei valori di parità, uguaglianza, promozionalità rispetto a: prospettive di sviluppo evolutive e di carriera, riconoscimento dei profili organizzativi e culturali, dei settori, dei sistemi di gestione e di funzionamento, verso la comunità, docenti, studenti personale tecnico amministrativo, modelli culturali, vissuto quotidiano, rappresentazioni mentali e simboliche.

In conclusione la questione di genere si pone oggi più forte rispetto al passato, infatti si tratta di un'esigenza a più livelli, in cui l'ottica di attenzione al problema va vista sì nella promozione di parità, non solo tra genere femminile e maschile, ma tra pluralità dei generi e in particolar modo nelle realtà di intersezione tra genere, razza, religione, cultura, condizioni.

Alla luce di quanto osservato è auspicabile che a livello amministrativo territoriale e locale il Bilancio di genere non sia visto come ostacolo bensì come strumento di lavoro sistematico volto alla soddisfazione dei bisogni individuali e sociali in un'ottica di economicità, efficacia, efficienza ed equità.

Allegati

Questionari somministrati

In seguito alle riflessioni precedenti sono stati elaborati i seguenti questionari

Questionario rivolto al personale docente

Gentile,....

L'Ufficio Servizio Pianificazione e Valutazione, e le studentesse e gli studenti del corso "Generi e Formazione" tenuto dalla professoressa Ivana Padoan nell'ambito del corso di laurea magistrale in Lavoro, Cittadinanza sociale e Interculturalità, hanno avviato un progetto volto alla redazione del primo Bilancio di Genere dell'Università Ca' Foscari di Venezia.

Per conseguire l'obiettivo principale connesso al Bilancio di Genere – la realizzazione di una mappatura sufficientemente esaustiva delle diverse componenti dell'Ateneo e la valutazione dell'impatto delle attuali politiche sulle Pari Opportunità – si è scelto di ricorrere a un questionario da sottoporre ai docenti, al personale tecnico-amministrativo ed agli studenti del Dipartimento di Studi Umanistici della Ca' Foscari.

In qualità di docente, Le chiediamo cortesemente di voler collaborare alla realizzazione di tale Bilancio di Genere compilando il questionario che Le sottoponiamo.

Al fine di fornire maggiori delucidazioni in merito al progetto, si allegano:

- un'esauriente, per quanto sintetica, illustrazione degli obiettivi del progetto stesso;
- note a piè di pagina volte ad agevolare la compilazione del questionario.

La ringraziamo sì da ora per la Sua disponibilità e preziosa collaborazione e La rassicuriamo rispetto al fatto che i dati che ci fornirà verranno trattati nel pieno rispetto dell'anonimato ed ai sensi della normativa sulla privacy (D. Lgs. 196/2003).

Dati anagrafici

1. Sesso

- (a) Maschio
- (b) Femmina

2. Età

...

3. Stato Civile

- (a) Celibe/Nubile
- (b) Coniugata/o oppure convivente
- (c) Separata/o; divorziata/o
- (d) Vedova/o

4. Figli

- (a) Nessuno
- (b) Tra 1 e 3
- (c) Più di 3

5. Titolo di studio

- (a) Laurea Magistrale
- (b) Master di primo livello
- (c) Master di secondo livello
- (d) Altro

Dati inerenti la situazione lavorativa

6. Qual è il Suo titolo di studio e la corrispondente votazione conseguita? (è possibile indicare più di un'alternativa di risposta)

- (a) Diploma di laurea magistrale – voto finale:

- (b) Master di primo livello – voto finale:
 - (c) Master di secondo livello – voto finale:
 - (d) Altro1
7. In che anno ha iniziato a lavorare in Università?
...
8. Con quale profilo professionale ha cominciato a lavorare in Università?
...
9. Quale ruolo ricopre attualmente all'interno del circuito universitario?
- (a) Professore/ssa associato/a
 - (b) Professore/ssa ordinario/a
 - (c) Ricercatore/trice universitario/a
 - (d) Assegnista di ricerca
 - (e) Altro2
10. Nel caso sia Ricercatore/trice a tempo determinato, è:
- (a) Ricercatore/trice di tipo A
 - (b) Ricercatore/trice di tipo B
11. L'insegnamento che impartisce è:
- (a) Caratterizzante
 - (b) Integrativo
 - (c) A scelta
12. La cattedra che ricopre si trova all'interno di un corso di:
- (a) Laurea Triennale [si] [no]
 - (b) Laurea Magistrale [si] [no]
13. L'assunzione lavorativa è avvenuta:
- (a) Per chiamata diretta o per chiara fama secondo le procedure disciplinate dall'art. 1 bis L 1/2009
 - (b) Per chiamata all'esito di procedura selettiva ai sensi dell'art. 18 comma 1 della L 240/2010
 - (c) Per chiamata all'esito di procedura valutativa ai sensi e con le modalità previste dall'art. 24 commi 5 e 6 della L 240/2010 di professori e ricercatori a tempo indeterminato già in servizio presso l'Ateneo
14. A quanto ammonta il Suo stipendio mensile lordo?
...
15. Ricopre cariche in qualche Organo del sistema accademico?
- (a) Sì
 - (b) No
16. Nel caso in cui ricopra cariche, in quale dei seguenti Organi?3
- (a) Senato Accademico
 - (b) Consiglio di Amministrazione
 - (c) Organo dirigenziale (e.g. Rettore, Delegati del Rettore e prorettore etc.)
 - (d) Organi di Controllo (Collegio di Revisione dei Conti, Nucleo di Valutazione, Collegio di Disciplina)
 - (e) Organi di Garanzia (Assemblea degli Studenti, Consulta dei Dottorandi, Difensore degli Studenti, Comitato Unico di Garanzie per le pari opportunità, valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni)
 - (f) Altri Organi (Advisory Board, Commissione Etica, Data Monitoring Board, Presidio della Qualità di Ateneo)
17. Ha mai beneficiato di assegni di ricerca?
- (a) Sì
 - (b) No
18. È stato o è tutt'ora responsabile di progetti?
- (a) Sì
 - (b) No
19. Ha mai usufruito di4:
- (a) Malattia retribuita [si] [no]
 - (b) Permessi ex lege 104/1992 [si] [no]
 - (c) Congedo di maternità [si] [no]
 - (d) Congedo parentale [si] [no]
 - (e) Congedo per malattia dei figli [si] [no]

20. Nel caso in cui abbia risposto affermativamente alla risposta precedente nelle alternative (b), (c), (d), (e), e nel caso abbia una relazione personale:

- (a) Suddivide i congedi con la/il partner
- (b) È solita/o prendere Lei il congedo
- (c) Altro5

Area relazionale

21. Il Suo superiore è:

- (a) Donna
- (b) Uomo

22. Se è un uomo, pensa che una donna potrebbe essere più competente nello stesso ruolo?

- (a) Sì, perché
- (b) No, perché

23. È mai stata/o vittima di comportamenti sessisti (sia maschili che femminili)?

- (a) Sì
- (b) No

24. Nel caso abbia risposto affermativamente alla precedente domanda, può spiegare in che modo e in che circostanze?

.....

25. Si è mai sentita/o giudicata nel Suo lavoro, da colleghi o da studenti, in base al suo genere di appartenenza?

- (a) Sì
- (b) No

26. Nel caso abbia risposto affermativamente alla precedente domanda, può spiegare in che modo e in che circostanze?

.....

27. Se non è mai stato direttamente vittima, ha visto comunque mettere in atto comportamenti diversificati rispetto al genere, nei confronti di colleghe o colleghi? Se sì, in che termini?

.....

28. Percepisce degli ostacoli nel Suo percorso professionale dati da motivi familiari?

- (a) Sì
- (b) No

29. Nel caso abbia risposto affermativamente alla precedente domanda, per quali motivi?

- (a) Maternità/Paternità/Cura di figli piccoli
- (b) Cura di figli adolescenti
- (c) Assistenza anziani membri della famiglia
- (d) Altro

30. Percepisce degli ostacoli nel suo percorso professionale dovuti dall'appartenenza di genere?

- (a) Sì, perché
- (b) No

31. È a conoscenza dell'esistenza di un Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità?

- (a) Sì
- (b) No

32. Nel caso abbia risposto affermativamente alla precedente domanda, ne ha mai usufruito?

- (a) Sì, perché
- (b) No

33. Percepisce all'interno del circuito accademico di cui fa parte una disparità riconducibile all'appartenenza di genere?

- (a) Sì
- (b) No

34. Nel caso abbia risposto affermativamente alla precedente domanda, quali strumenti ritiene che l'Università dovrebbe adottare per risolvere questo problema?

.....

Questionario rivolto al Personale Tecnico Amministrativo (PTA)

Gentile,

l'Università Ca' Foscari di Venezia per un'efficienza maggiore dal punto di vista delle scelte da intraprendere riguardo alle politiche sociali e delle pari opportunità si sta impegnando nella redazione di un bilancio di genere, teso a conoscere i fattori principali che riguardano la questione di genere. Le parti a cui si rivolge il questionario e che sono necessarie

per la sua redazione sono, il Personale Tecnico Amministrativo (PTA), il personale docente e gli studenti, quindi a tal proposito, saremmo interessati ad avere il suo punto di vista.

I dati raccolti verranno trattati in maniera aggregata, nel pieno rispetto dell'anonimato, ai sensi della legge sulla privacy D. Lgs. n.196/2003.

Fin da ora la ringraziamo per la sua collaborazione.

Dati Anagrafici

1. Età

2 . Sesso

1. Femmina 2. Maschio

3. Stato Civile

1. Celibe/Nubile
2. Coniugata/o, convivente
3. Separata/o, divorziato/a
4. Vedova/o

4. Figli

1. Nessuno
2. 1-3
3. Più di 3

5. Titolo di studio

1. Elementari
2. Medie
3. Scuole professionali
4. Istituto tecnico
5. Liceo
6. Laurea triennale
7. Laurea magistrale

Area Lavorativa

6. In che anno ha iniziato a lavorare nell'Università?
7. Con quale qualifica?

8. In quale settore lavorativo?

1. Amministrazione Centrale
2. Portinerie
3. Biblioteche
4. Presidenze di dipartimento

9. Tipo di rapporto lavorativo al momento dell'assunzione (tipologia di contratto)

1. A tempo indeterminato (full time)
2. A tempo indeterminato (part time)
3. A tempo determinato (full time)
4. A tempo determinato (part time)

10. Qual è la sua qualifica attuale?

11. Area operativa nella quale è inserita/o attualmente?

1. Amministrazione Centrale
2. Portinerie
3. Biblioteche
4. Uffici

12. Qual è la sua posizione lavorativa attuale?

1. Personale ATA
2. Conducente
3. Agente tecnico-amministrativo e/o dei Servizi Ausiliari
4. Operatore tecnico-amministrativo e/o dei Servizi Ausiliari
5. Operatore centralinista
6. Operatore di Biblioteca

7. Operatore tecnico e/o dei servizi informatici
8. Funzionario Amministrativo
9. Funzionario Contabile
10. Funzionario di Biblioteca
11. Funzionario tecnico e/o Elaborazione dati
12. Segretario Amministrativo di Dipartimento
13. Coordinatore specifico e/o Generale
14. Vice Dirigente
15. Dirigente
16. Ispettore

13. Tipo di rapporto lavorativo attuale (tipologia di contratto)

1. A tempo indeterminato (full time)
2. A tempo indeterminato (part time)
3. A tempo determinato (full time)
4. A tempo determinato (part time)

Ambito relazionale

14. Nel suo lavoro le capita di:

1. Effettuare lavoro straordinario
2. Svolgere mansioni più alte di quelle previste per la sua qualifica
3. Svolgere mansioni più basse di quelle previste per la sua qualifica
4. Risolvere un problema senza ricorrere al suo superiore
5. Non poter partecipare a corsi di formazione per impegni familiari

15. Livello di soddisfazione nell'ambiente lavorativo:

1. Autonomia
2. Realizzazione professionale
3. Possibilità di carriera
4. Orari
5. Responsabilità
6. Retribuzione
7. Rapporto con le colleghe
8. Rapporto con i colleghi
9. Rapporto con i superiori

16. Il superiore è donna o uomo?

1. Donna
2. Uomo

Se uomo, pensa che una donna potrebbe essere più competente nello stesso ruolo?

1. Sì, perché:
2. No, perché:

17. Rispetto alle seguenti affermazioni, può indicarci, se a suo parere rappresentano un'opinione diffusa e/o se le condivide? (barrare solo in caso di risposta affermativa)

1. Nell'Università Ca' Foscari le donne hanno le stesse opportunità di carriera degli uomini
2. Le belle donne hanno più possibilità di fare carriera
3. Le donne sono inadatte ad assumere incarichi direttivi per il loro temperamento
4. I rapporti con le donne di potere possono essere più complicati di quelli con uomini di uguale posizione
5. Per dirigere, una donna deve assumere atteggiamenti maschili
6. La segretaria, è una figura tipicamente femminile
7. L'ambito familiare ostacola la carriera lavorativa delle donne
8. L'ambito familiare riduce l'ambizione lavorativa nelle donne
9. Il settore sociale è un settore principalmente occupato dalle donne

18. Lei percepisce degli ostacoli nel suo percorso professionale dati da motivi familiari?

1. Sì 2. No

Se sì, per quali motivi e in quale momento?

1. Maternità/cura di figli piccoli
2. Cura dei figli adolescenti

3. Assistenza anziani
4. Orari

19. E' a conoscenza che per migliorare la situazione lavorativa femminile e maschile sono state introdotte le seguenti norme:

1. Legge n. 125/91 “azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro”
2. Legge n. 125/92 “Azioni positive per l'imprenditoria femminile”
3. Legge di stabilità 2016 (Jobs Act 2015) “Aumento dei giorni per il congedo di paternità”

20. E' a conoscenza dell'esistenza di un Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità?

1. Sì
2. No

Se sì, è a conoscenza del fatto che organizza periodicamente conferenze e/o incontri?

1. Sì
2. No

21. Secondo lei quali dovrebbero essere i compiti svolti da suddetto comitato? (barrare al massimo tre opzioni)

1. Istituire momenti di sensibilizzazione/ formazione sulle differenze basate sul sesso e la sfera familiare e lavorativa
2. Essere un punto di accoglimento per segnalazioni su molestie sessuali nell'ambiente di lavoro
3. Svolgere una funzione di tutela delle discriminazioni di genere in ambienti di lavoro
4. Sensibilizzare sugli atteggiamenti, anche inconsapevolmente discriminatori in ambiente lavorativo
5. Vigilare su eventuali discriminazioni nello sviluppo delle carriere a partire dallo svolgimento dei concorsi
6. Sensibilizzare l'amministrazione a una gestione del personale che venga incontro a problemi che solitamente condizionano anche dall'esterno le prestazioni lavorative della donna
7. Proporre all'amministrazione corsi di riqualificazione professionale rivolti alle donne sollecitandone l'attuazione
8. Proporre all'amministrazione sollecitarla se non attuati, l'organizzazione di corsi concorso, in orario lavorativo, se non per passaggi di carriera, almeno per una riqualificazione periodica delle lavoratrici

Questionario rivolto agli studenti

Anagrafica

1. Sesso:

- Maschio
- Femmina
- Altro...

2. Anno di nascita :

3. Nazionalità :

4. Regione Italiana da cui proviene?

5. Scuola superiore frequentata:

- Liceo Classico
- Liceo Scientifico
- Liceo Linguistico
- Liceo Artistico
- Liceo delle Scienze Umane
- Ragioneria
- Professionale
- Istituto Tecnico Industriale
- Altro...

6. Indirizzo del corso di Laurea Triennale :

- Economica
- Scientifica
- Umanistica
- Linguistica
- Altro...

7. Voto conseguito nella Laurea Triennale:

sotto al 100

dal 100 al 108

sopra a 109

8. Se è iscritto alla Magistrale, in quale ambito?

Economica

Scientifica

Umanistica

Linguistica

Altro...

9. Motivi di scelta dell'indirizzo universitario:

Interesse culturale

Sbocco lavorativo

Indicazione dalla famiglia

Durata/Difficoltà studi

Lavoro compatibile con la famiglia

Altro...

10. Svolge un'attività lavorativa contemporaneamente ai suoi studi?

Si

No

11. E' interessato alla tematica della differenza di genere?

Si

No

Abbastanza

12. Ritieni che nella didattica dei corsi sia affrontato lo studio di tematiche di genere o di personaggi femminili ?

Si

No

Abbastanza

13. Pensa che i docenti tengano in considerazione la composizione della classe nello svolgimento e nella preparazione della lezione ?

Si

No

Abbastanza

14. A suo parere i docenti dovrebbero tenere in considerazione la composizione della classe nello svolgimento e nella preparazione della lezione ?

Si

No

Abbastanza

15. Durante le lezioni si tiene conto del contributo (domande, interventi in classe, considerazioni personali, ecc.) e della partecipazione degli studenti senza differenziazione di genere ?

Si

No

Abbastanza

16. In sede d'esame riscontra una differenza di valutazione in base al genere?

Si

No

Abbastanza

17. Sostiene che il suo corso di studio sia più indicato ad un genere piuttosto che a un altro?

Si

No

Abbastanza

18. In riferimento alla domanda 17 motiva la tua risposta :

19. Ha svolto attività extra-curricolari ? (CFU conseguiti all'estero, 150 ore, tutoraggio, ...)

Si

No

20. Se ha risposto in modo affermativo alla domanda 19, durante le procedure di selezione ritiene vi sia una differenza di trattamento e di esito in base al genere?

Si

No

21. Ritiene che vi siano le medesime opportunità lavorative, a parità di titolo di studio?

Si

No

Abbastanza

22. Secondo lei, i metodi di selezione del mercato del lavoro tengono conto dell'appartenenza di genere ?

Si

No

Abbastanza

Bibliografia

- Bilancio di genere 2015, Università di Ferrara
- Primo bilancio di genere dell'ateneo fridericiano
- Alcune note in merito al bilancio di genere dei generi, a cura di Ivana Padoan, Venezia, 2016
- Uno sguardo di genere. Indagine sulle studentesse e sugli studenti dell'Università Ca Foscari promosso dal comitato per le pari opportunità, a cura di Laura Terragni, Venezia, 1997

Sitografia

http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/application/gender_budgeting