

# BILANCIO DI GENERE

## 2021



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**

## **BILANCIO DI GENERE**

Università di Ferrara | Anno 2021

Coordinamento

*Tamara Zappaterra*

Foto

*Archivio Università di Ferrara*

Progetto grafico e impaginazione

*Martino Bison*

# Bilancio di Genere 2021



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**



Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di genere 2021:

- Tamara Zappaterra – Professoressa Associata presso il dipartimento di Studi Umanistici, Prorettrice alla diversità, equità ed inclusione – coordinatrice;
- Maria Elena Cavicchi – Dirigente Area Economico-finanziaria;
- Chiara Graps – Responsabile Ufficio Bilancio Unico e Contabilità;
- Emidia Vagnoni – Professoressa Ordinaria presso il Dipartimento di Economia e Management;
- Silvia Borelli – Professoressa Associata presso il Dipartimento di Giurisprudenza;
- Eleonora Federici – Professoressa Associata presso il Dipartimento di Studi Umanistici, Presidente del Consiglio di Parità;
- Roberta Russo – Unità Supporto Processi Trasversali Ricerca, nonché Presidente del Comitato Unico di Garanzia;
- Stefano Bonnini – Professore Associato presso il Dipartimento di Economia e Management;
- Cinzia Mancini – Responsabile Ufficio Coordinamento delle Politiche di Inclusione;
- Barbara Govoni – Ufficio Applicativi amministrativi e ricerca;
- Lucia Manzalini - Responsabile Amministrativa Dipartimento di Neuroscienze e Riabilitazione;
- Elena Mazzoni – Assegnista di Ricerca presso il Dipartimento di Studi Umanistici;
- Ilaria Fazi – Responsabile Ufficio Stampa, comunicazione istituzionale e digitale;
- Lavinia Cavallini - Responsabile Ufficio Ripartizione Segreterie e Servizi agli Studenti



# Indice

PREMESSA	9
NOTA METODOLOGICA	11
COMUNITÀ STUDENTESCA	13
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	33
PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	63
GOVERNANCE	75
LE RISORSE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	77
CONCLUSIONI	87
APPENDICE	91
CORRISPONDENZA CORSI DI STUDIO UNIFE – CAMPI DI ISTRUZIONE ISCED	95
ALLEGATO	97





# PREMESSA

Grazie all'impulso del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità, l'Università degli Studi di Ferrara ha provveduto a redigere il Bilancio di Genere 2021 (BdG) secondo le “Linee guida per il Bilancio di genere negli atenei italiani”, predisposte nel 2019 dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere<sup>1</sup>.

Secondo la definizione del Consiglio d'Europa “...Il Bilancio di genere è uno strumento di gender mainstreaming e implica una valutazione dei budget basata sul genere, incorporando una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di bilancio e riclassificando ricavi e costi al fine di promuovere l'uguaglianza di genere...”

L'obiettivo principale del Bilancio di genere è quindi l'uguaglianza di genere che può essere declinato nei seguenti obiettivi specifici:

- promuovere l'equità, l'efficienza e l'efficacia nella pianificazione e attuazione delle politiche;
- favorire la trasparenza nell'allocazione e nella redistribuzione delle risorse pubbliche;
- aumentare la consapevolezza attraverso l'informazione e il coinvolgimento degli stakeholder;
- aumentare lo sviluppo delle capacità umane in una prospettiva di uguaglianza.

Il BdG 2021 fornisce una fotografia dettagliata della condizione del personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo e componente studentesca all'interno dell'Ateneo. La lettura del bilancio in ottica di genere consente inoltre di analizzare le ricadute che hanno le scelte politiche e strategiche dell'Ateneo su donne e uomini, con il preciso scopo di evidenziare le buone prassi, nonché di suggerire i correttivi sulle azioni meno performanti.

<sup>1</sup> [https://www2.cruai.it/cruai/Linee\\_Guida\\_Bilancio\\_di\\_Genere\\_negli\\_Atenei\\_italiani.pdf](https://www2.cruai.it/cruai/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf)



## NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Genere si inserisce nella programmazione delle politiche interne dell'Ateneo garantendo una maggiore efficacia, trasparenza, democrazia e redistribuzione delle risorse pubbliche a vantaggio dell'intera comunità universitaria. L'Università degli Studi di Ferrara dall'anno 2020 ha inserito il Piano di azioni positive, che prevede l'elaborazione del Bilancio di genere, all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che, insieme ad altri documenti, concorre al più ampio processo di pianificazione e programmazione dell'Ateneo. Il Piano Integrato contiene pertanto sia le performance programmate, sia le misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, sia obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le condizioni di disparità tra uomini e donne che lavorano e studiano in Unife.

Nella presente edizione sono riportati i dati quantitativi tenendo conto degli indicatori contenuti nelle “Linee guida per il Bilancio di genere negli atenei italiani” con ulteriori elaborazioni specifiche e sono presentate anche alcune serie storiche, questo al fine di poter evidenziare l'andamento dei dati nel tempo.

Il Bilancio presenta i dati relativi all'anno accademico 2020-21 ed è strutturato in cinque parti: nelle prime tre sono riportati i dati sulla comunità studentesca (parte prima), il personale docente e ricercatore (parte seconda), e il personale tecnico e amministrativo (parte terza); la parte quarta analizza la composizione degli organi della *Governance* dell'Ateneo; nella quinta parte vengono analizzate le risorse finanziarie destinate alle politiche di inclusione.

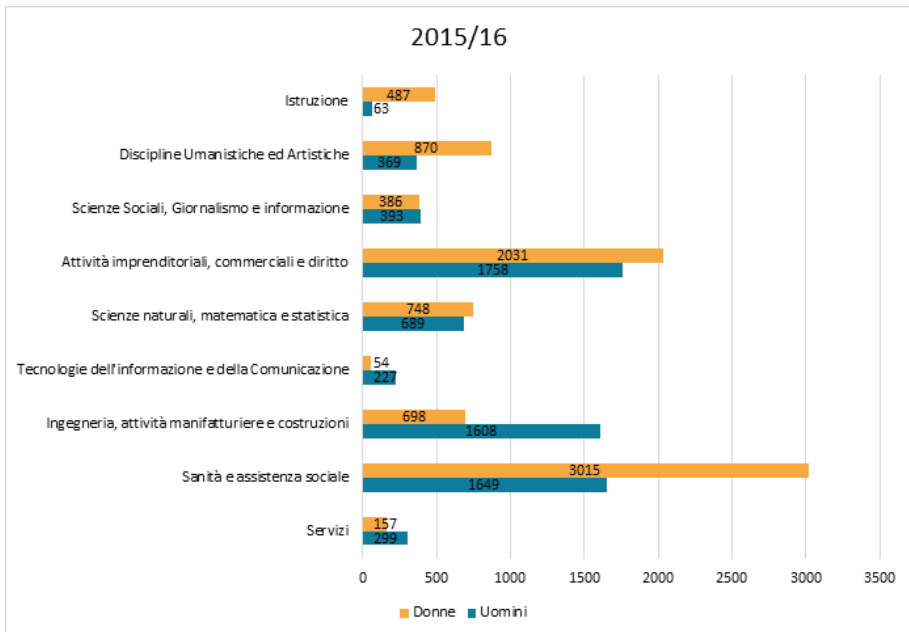


# COMUNITÀ STUDENTESCA

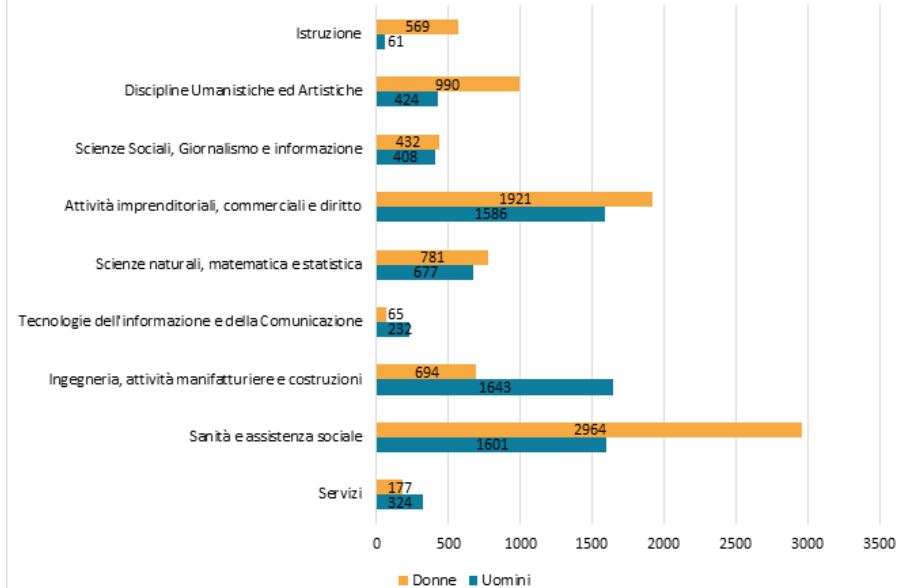
Come nelle precedenti edizioni del BdG, anche nel 2020/21 i dati sulla comunità studentesca mettono in evidenza:

- la “segregazione orizzontale” elevata in alcune aree di studio la quale non trova rimedio neppure a fronte del considerevole aumento delle iscrizioni (dall’ a.a. 2015/16 all’a.a. 2020/21 il numero di studenti/esse iscritti/e all’Ateneo è incrementato di 9675 unità);
- una maggiore propensione delle studentesse alla mobilità internazionale;
- esiti dei percorsi di studio migliori per le studentesse.

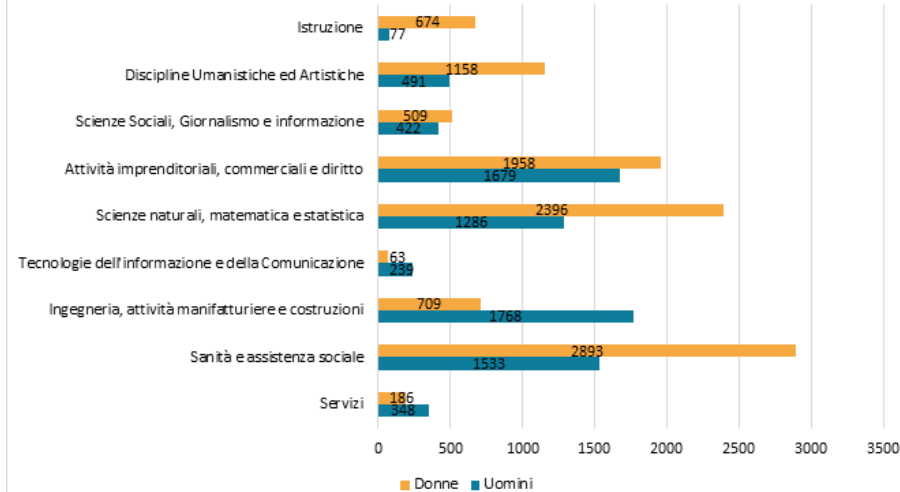
## 1. Numero totale di persone iscritte dal 2016 al 2021 all’interno dei Campi di Istruzione ISCED

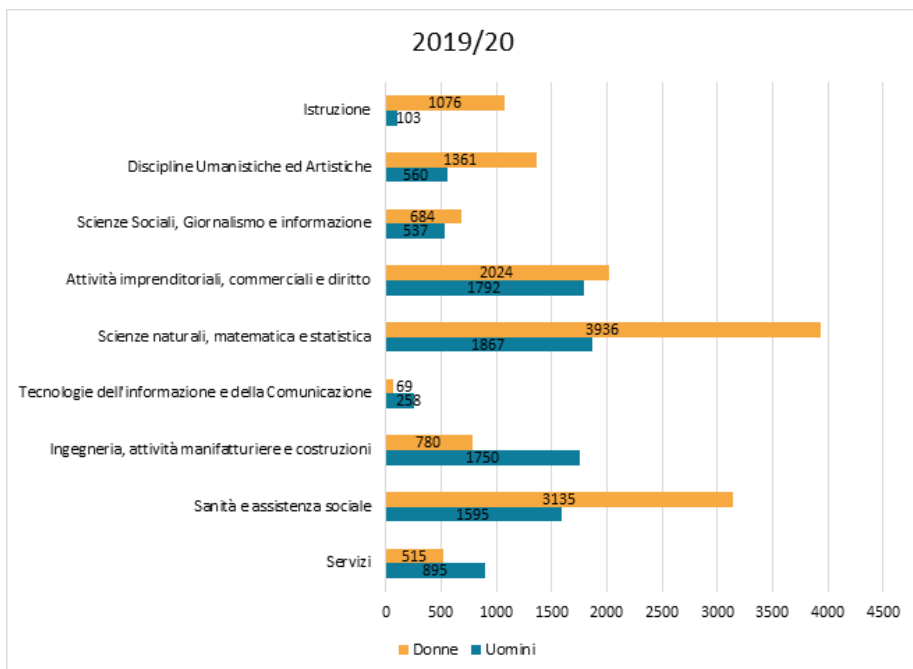
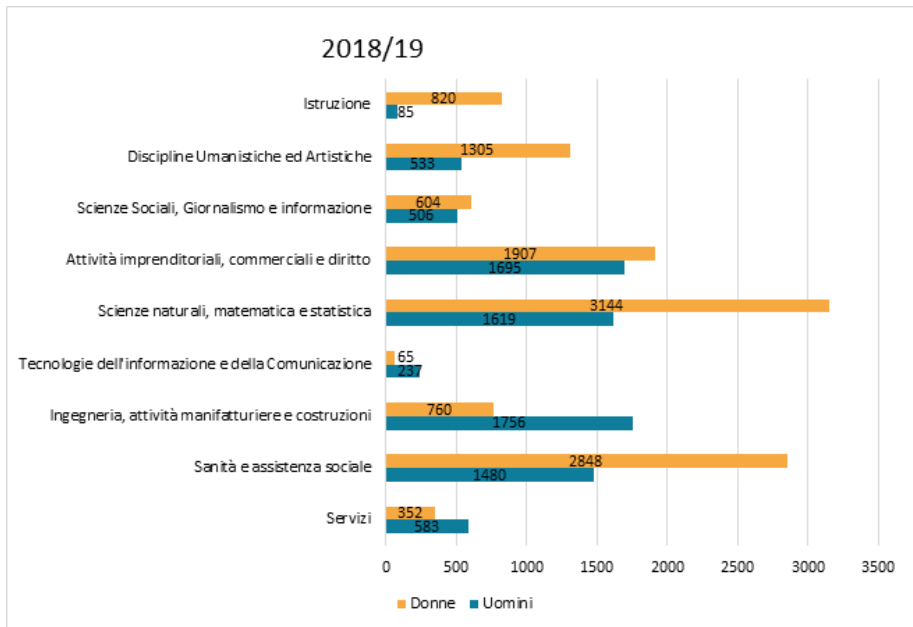


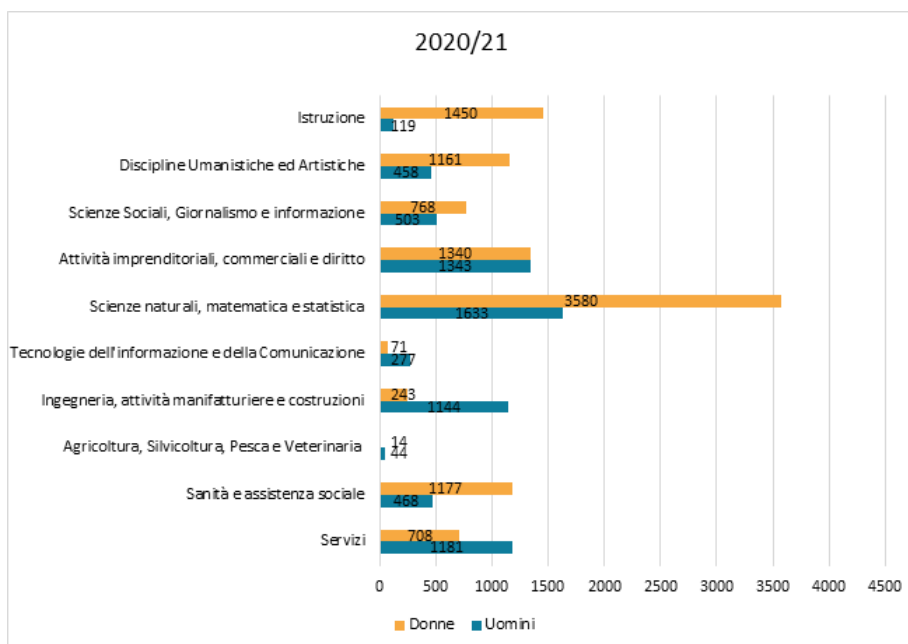
2016/17



2017/18







I grafici rappresentano la serie storica del numero totale di persone iscritte, suddivise per genere e campo di istruzione ISCED. Ciò che possiamo notare dalla loro lettura è come dal 2015 le aree disciplinari che presentano il maggior numero di studentesse e studenti siano: “Sanità e assistenza sociale”, “Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni”, “Attività imprenditoriali, commerciali e diritto”, a cui si sono aggiunte, dal 2018, “Scienze naturali, Matematica e Statistica” e “Discipline Umanistiche ed Artistiche”, dal 2020, l’ “Istruzione”, e nel 2021 i “Servizi”.

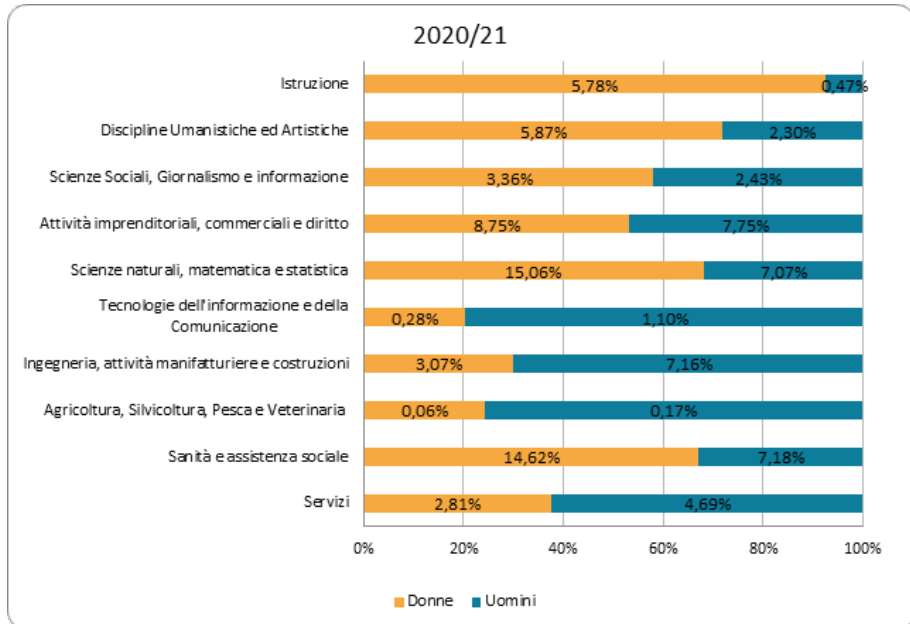
Dalla lettura dei grafici risulta inoltre come la componente studentesca sia a prevalenza femminile in cinque aree su dieci ovvero:

- Istruzione;
- Discipline Umanistiche ed Artistiche;
- Attività imprenditoriali, commerciali e diritto;
- Scienze naturali, matematica e statistica;
- Sanità e assistenza sociale.

A partire dall’anno accademico 2016/17 si è poi aggiunta a questa lista l’area di “Scienze Sociali, giornalismo e informazione”.



## 2. Distribuzione per genere delle studentesse e degli studenti iscritti nell'a.a. 2020-2021 sul numero totale delle persone iscritte (valori percentuali)



	Donne	Uomini
Totale campi ISCED	15023	10153
Totale donne e uomini	25176	

Con riferimento ai corsi di studio che ricadono nei campi ISCED, il grafico mostra come nell'a.a. 2020-21, sul numero totale delle persone iscritte, sei siano quelli a maggioranza femminile. Nello specifico, la prevalenza femminile si rileva nei campi seguenti:

- Istruzione;
- Discipline Umanistiche ed Artistiche;
- Scienze sociali, giornalismo e informazione;
- Attività imprenditoriali, commerciali e diritto;
- Scienze naturali, matematica e statistica;
- Sanità ed assistenza sociale.

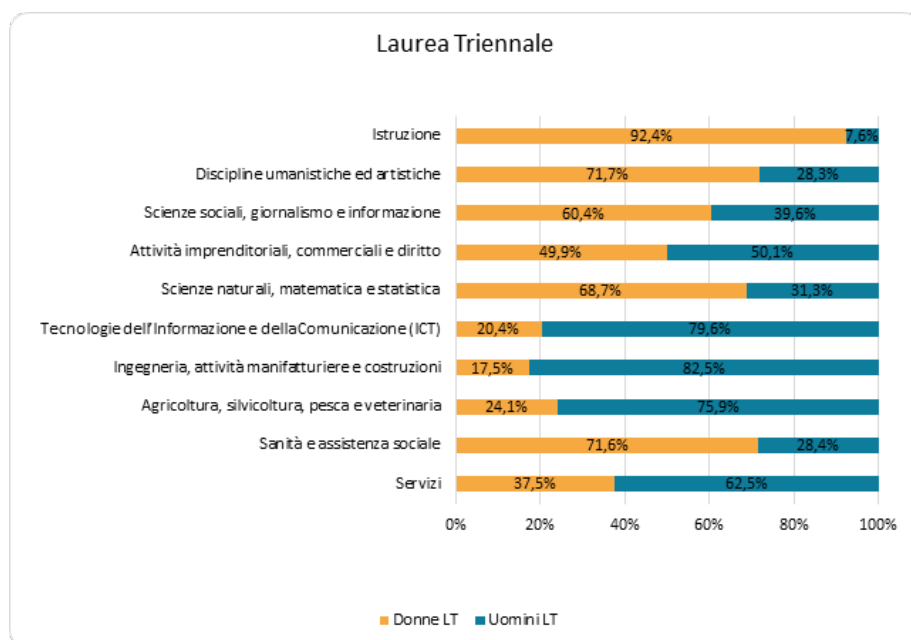
### 3. Corsi di studio

La sezione mostra la distribuzione di studenti e studentesse con riferimento sia alle aree di studio, che alle tipologie di Corso di Studi (laurea triennale, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico) e di classe di laurea.

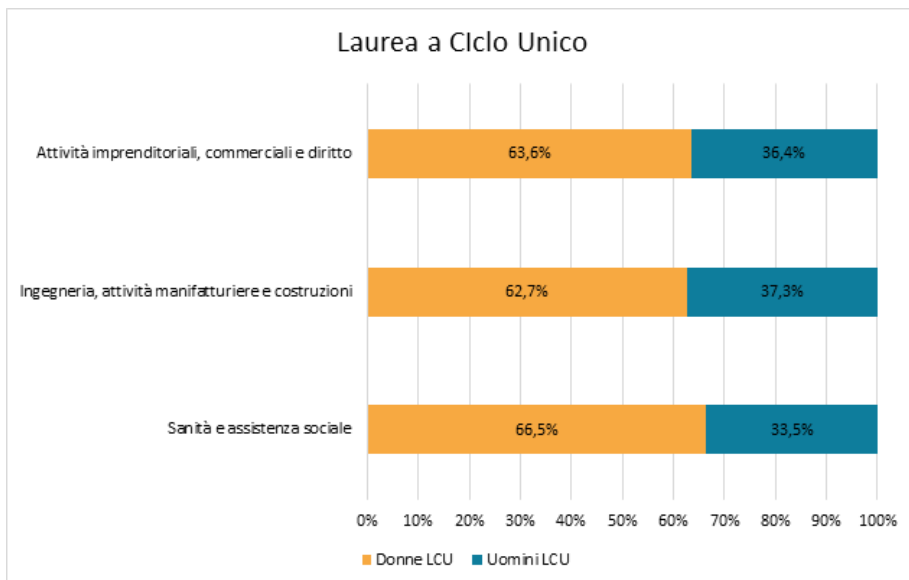
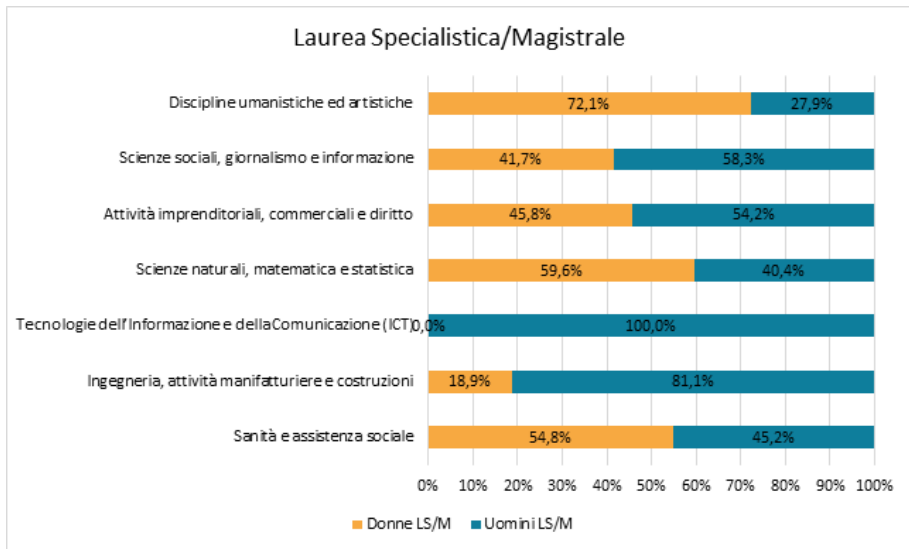
#### 3.1.

Studenti iscritti per aree di studio e tipologia di corso di studio

In questa sezione vengono riportati i dati delle iscrizioni per area di studio e tipologia di Corso per l'a.a. 2020/21 (valori percentuali)<sup>2</sup>.



<sup>2</sup> Si precisa che nella presente sezione, le aree di studio con valore percentuale pari a zero sono quelle per le quali, negli anni considerati, non erano attivi in Ateneo i relativi corsi di studio.



I grafici evidenziano come:

- nelle **lauree triennali** e dati i dieci campi di istruzione, le studentesse sono in maggioranza in cinque campi di studio: “Istruzione”, “Discipline Umanistiche”, “Scienze Sociali, giornalismo e informazione”, “Scienze naturali, matematica e statistica” e “Sanità e assistenza sociale”. Gli studenti sono

invece prevalenti nelle seguenti cinque aree: “Attività imprenditoriali, commerciali e di diritto”, “Tecnologie dell’informazione e della comunicazione”, “Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni”, “Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria” e “Servizi”.

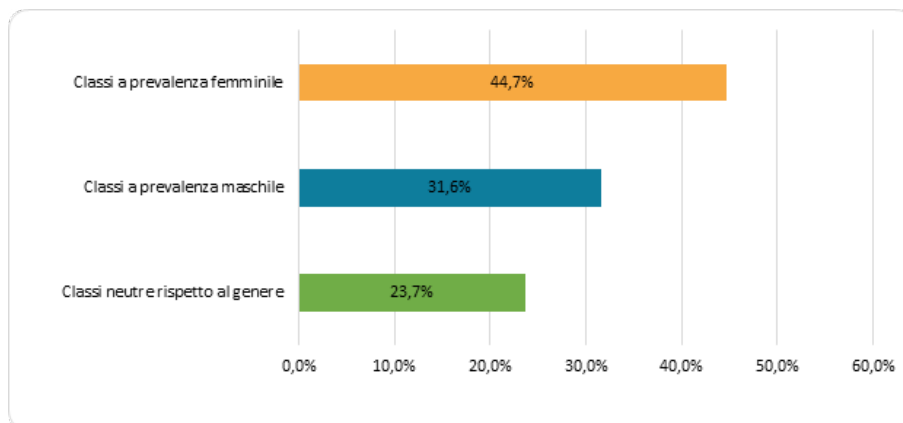
- nelle **lauree specialistiche** e magistrali i campi di istruzione ISCED attivi sono solo sette. Non si rileva un’enorme variazione rispetto alle lauree triennali tranne che nell’area di “Scienze sociali, giornalismo e informazione” che è divenuta un’area a prevalenza maschile. Particolarmente rilevante è il dato relativo all’ICT settore in cui, nell’a.a. 2020-21, non vi sono iscritte donne (a fronte di 1 uomo iscritto).
- nelle **lauree a ciclo unico** i campi di istruzione ISCED attivi sono tre e le studentesse prevalgono in tutti, con oltre il 60%.

### 3.2.

#### Classi (Corsi di studio) segregati (valori percentuali)

Di seguito vengono presentati i corsi e le classi di laurea a prevalenza femminile, maschile e neutra in termini di volume e di prevalente sull’offerta complessiva dell’Ateneo.

	Numeri assoluti	Valori percentuali
Totale corsi	76	
Classi a prevalenza femminile	34	44,7%
Classi a prevalenza maschile	24	31,6%
Classi neutre rispetto al genere	18	23,7%



I dati presentati nei grafici mostrano come su 76 corsi di studio attivi ci sia una percentuale maggiore di corsi a prevalenza femminile (il 44,7%) mentre il 31,6% dei corsi risulta essere a prevalenza maschile e il 23,7% è neutro rispetto al genere.

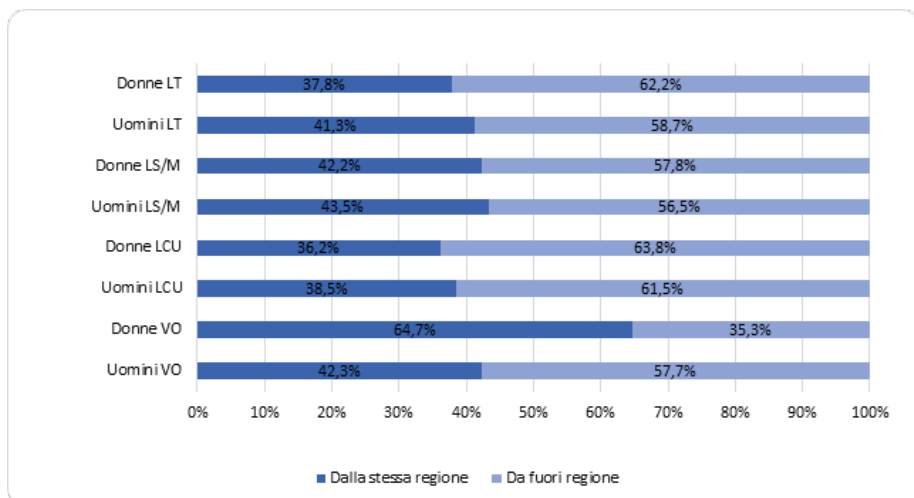
LEGENDA	
Classi a prevalenza femminile	Numero di corsi sul totale dei corsi di studio dove la percentuale femminile è maggiore o uguale al 60%
Classi a prevalenza maschile	Numero di corsi sul totale dei corsi di studio dove la percentuale maschile è maggiore o uguale al 60%
Classi neutre rispetto al genere	Numero di corsi sul totale dei corsi di studio dove nessuno dei generi raggiunge il 60%

## 4. Mobilità

Un'area rilevante ai fini dell'osservazione delle differenze di genere risulta essere quella della mobilità, rispetto alla quale vengono presentati i dati per provenienza, genere e tipologia di Corso di iscritti/e, e i dati relativi all'accesso a programmi di mobilità internazionale per genere<sup>3</sup>.

### 4.1.

Percentuale di persone iscritte per area geografica di provenienza (regione - fuori regione) tipologia di corso (LT, LS/M, LCU, VO) e per genere

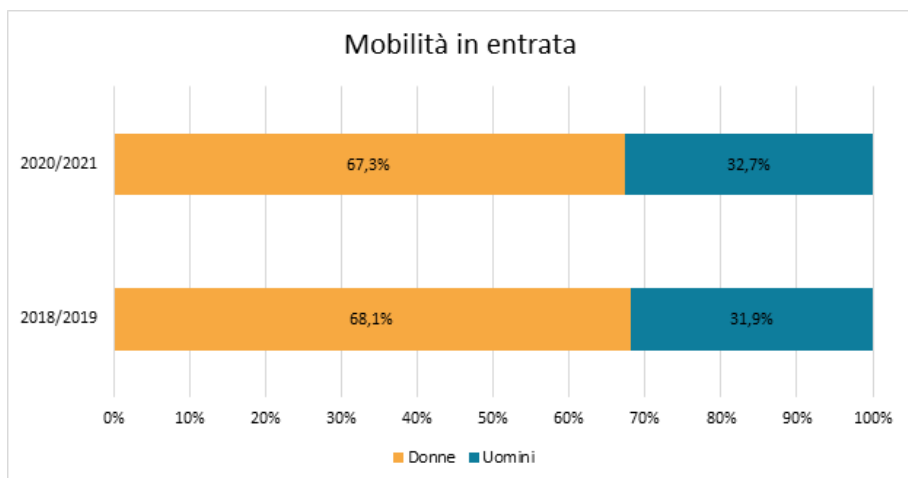
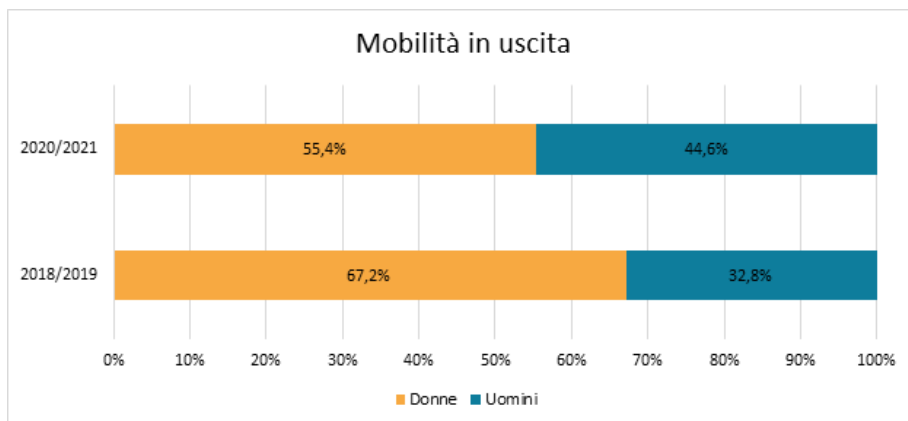


3. Per quanto riguarda le Lauree Vecchio ordinamento la situazione non deve trarre in inganno in quanto si tratta di una tipologia non più rinnovata.

Il grafico mostra come ci sia una percentuale maggiore di iscritti/e provenienti da fuori regione in tutte le tipologie di corsi. Emerge inoltre che la percentuale di donne che affrontano la mobilità inter-regionale per accedere agli studi è maggiore rispetto a quella degli uomini

#### 4.2.

Persone partecipanti a programmi di mobilità internazionale, anni accademici 2019 – 2021 (valori percentuali)



Anche con riferimento ai programmi di mobilità internazionale, i grafici mostrano come a partire dall'a.a. 2018-19 ci sia una forte percentuale femminile partecipante a tali programmi, sia in entrata e in uscita. L'a.a. 2020-21 ha fatto rilevare un calo del 11,8% per la mobilità in uscita e dello 0,8% per la mobilità in entrata. Tale aspetto è certamente una delle conseguenze della pandemia da COVID-19.

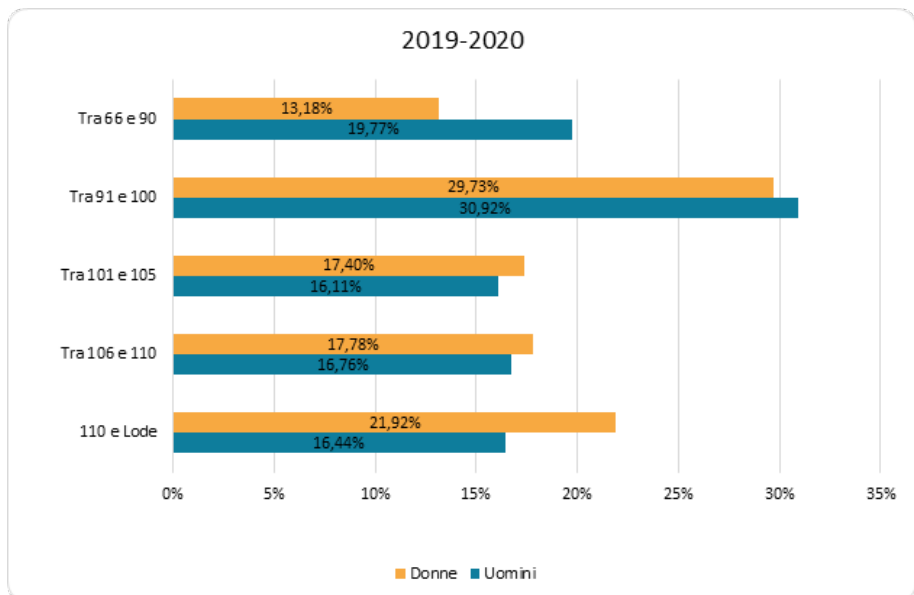
## 5. Performance

In questa sezione vengono analizzati i risultati conseguiti da studenti e studentesse, nonché il percorso di studi, per genere.

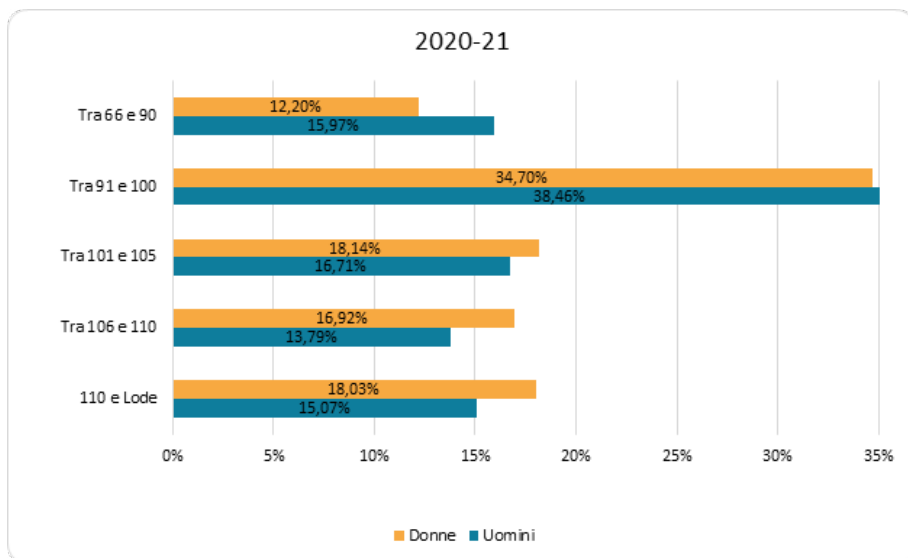
### 5.1.

Composizione percentuale delle lauree per classi di voto, per ciascun genere<sup>4</sup>.

In termini di classi di voto laurea, vengono messi a raffronto i risultati articolati in cinque classi di voto negli anni accademici 2019-20 e 2020-21.



4. È stato inserito anche il dato riguardante l'a.a. 2019-2020 in quanto all'epoca della redazione del precedente bilancio questo dato non era disponibile.



I grafici mostrano come in entrambi gli anni accademici la percentuale di voti nelle classi più alte (ovvero a partire dalla classe di voto “101-105”) è maggiore tra le donne che tra gli uomini, con un vantaggio rilevante delle donne nell’a.a. 2019-20 nella classe di voto “110 e Lode”. Nell’a.a. 2020-21 il risultato conseguito dalle donne ha riscontrato alcuni cambiamenti rispetto all’anno precedente quali:

- Un aumento dello 0,74% nella classe di voto “101-105”;
- Un calo:
  - Dello 0,86% nella classe di voto “106-110”;
  - Del 3,9% nella classe di voto “110 e Lode”.

La percentuale degli studenti è invece maggiore, in entrambi gli anni accademici, nelle classi di voto basse, ovvero “66-90” e “91-100”. Nell’a.a. 2020-21 è stato riscontrato:

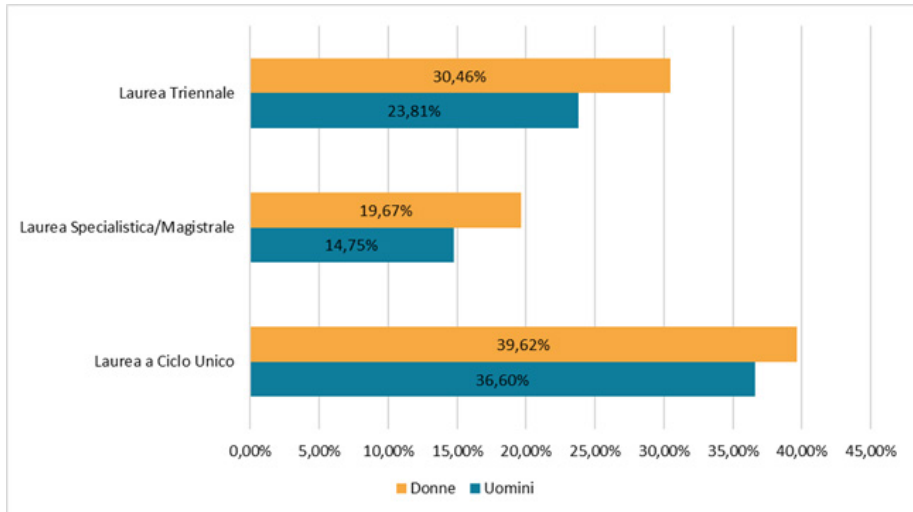
- un calo del 3,8% nella classe di voto “66-90”;
- un aumento del 7,54% nella classe di voto “91-100”.



## 5.2.

Persone laureate in corso rispetto al totale nell'anno di riferimento, per tipologia di corso

In merito all'indicatore 'laureati in corso rispetto al totale dell'anno di riferimento', il grafico evidenzia una costante prevalenza delle donne a laurearsi in corso in tutti i tipi di corso di laurea.



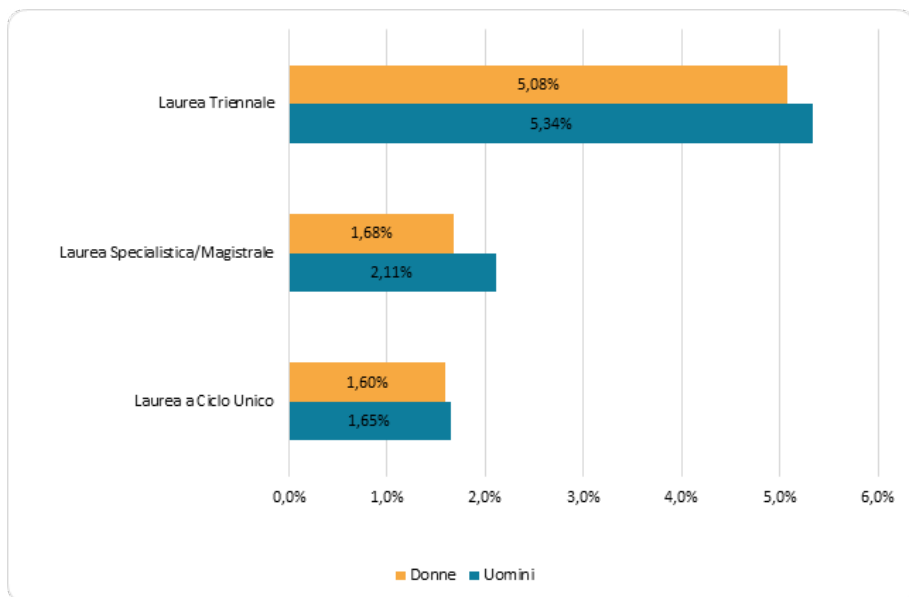
## 5.3.

Tasso di abbandono<sup>5</sup> degli studi al primo anno per tipologia di corso

Il grafico mostra come in tutte le tipologie di corso di studio il tasso di abbandono al primo anno sia più elevato per gli uomini. Inoltre, ciò che viene mostrato è come le lauree triennali abbiano un tasso di abbandono sia femminile che maschile più elevato rispetto alle altre tipologie di corso.

Tali evidenze risentono però della prassi ormai in essere nel contesto universitario che vede studenti e studentesse immatricolarsi ad un corso di studio in attesa di essere ammessi a quello desiderato (spesso a numero programmato). Di fatto, pur rientrando nella definizione di 'abbandono' tale fenomeno denota un transito di studenti e studentesse da un corso di studi all'altro. Nella fattispecie dell'Ateneo, tale fenomeno è particolarmente accentuato per alcuni corsi di studio.

5. Il tasso di abbandono è la percentuale di donne/uomini che abbandonano gli studi al primo anno di corso sul totale di iscritte/i per ciascuna tipologia di corso.

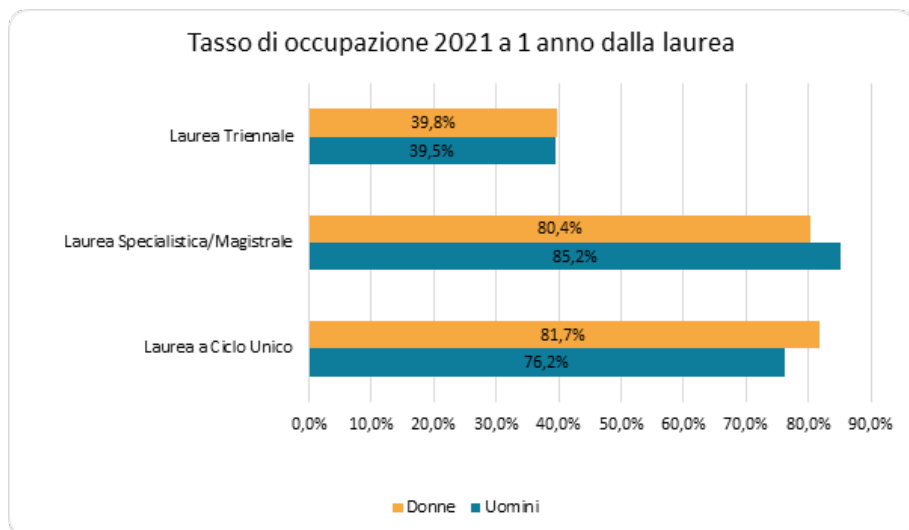


## 6. Occupazione

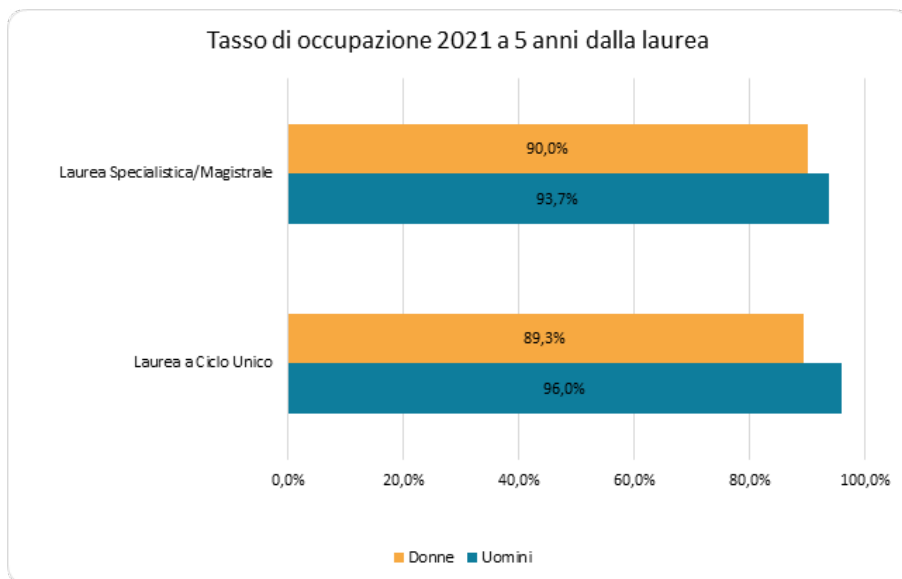
In questa sezione vengono analizzati il tasso di occupazione e la retribuzione mensile media netta della componente studentesca, entrambi a un anno e a cinque anni dalla laurea, considerando il genere e la tipologia di corso (LT, LS/M e LCU).

### 6.1.

Tasso di occupazione delle persone laureate a 1 anno e a 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere



Il grafico non rileva variazioni significative tra donne e uomini con riferimento al tasso di occupazione. La percentuale più contenuta degli occupati con Laurea Triennale è probabilmente connessa alla scelta di proseguire il ciclo di studio con l'iscrizione a Laurea Specialistica/Magistrale.



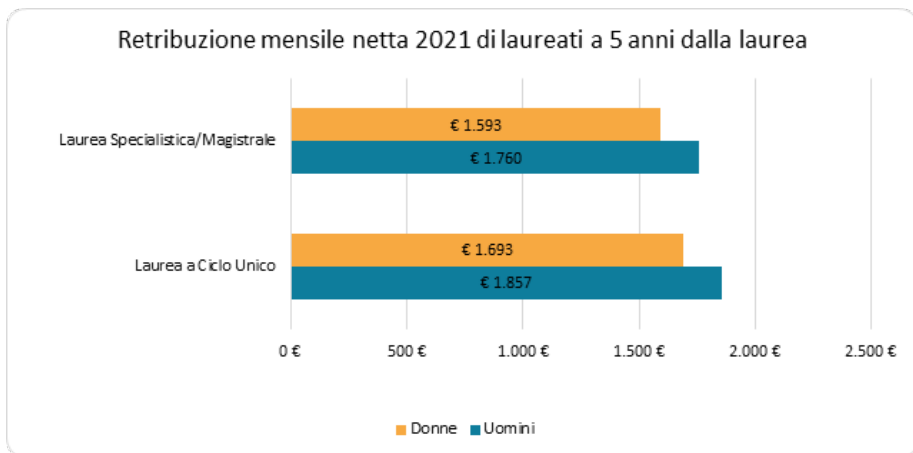
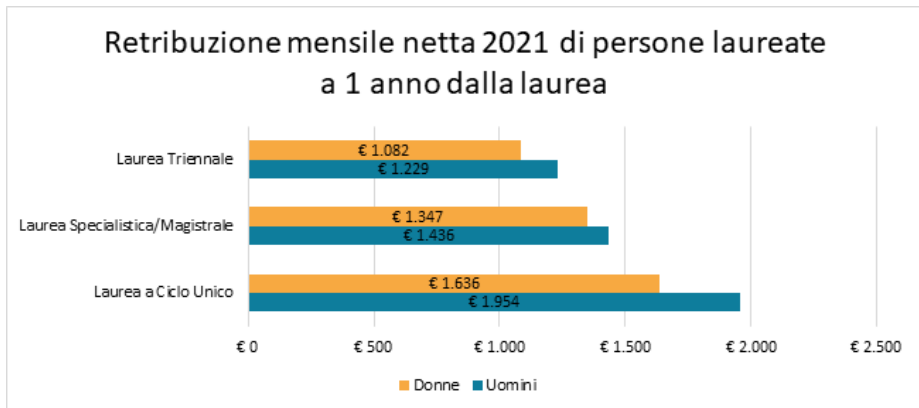
Il grafico non rileva i dati relativi al tasso di occupazione a 5 anni dalla laurea triennale in quanto non disponibili sulla banca dati di Alma Laurea.

Quando si considerano i tassi di occupazione di uomini e donne a 5 anni dalla laurea i dati riportano una situazione leggermente diversa rispetto a quelli ad un anno dalla laurea. In tale caso, infatti, la percentuale di uomini occupati è superiore a quella delle donne di 4 e 7 punti percentuali, a seconda del tipo di corso di studio.

## 6.2.

Retribuzione mensile media netta delle persone laureate a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

L'analisi della retribuzione mensile netta evidenzia che le donne ricevono salari inferiori, a prescindere dal corso di studio. Nel considerare la retribuzione ad un anno dalla laurea, lo svantaggio delle donne risulta particolarmente rilevante quando vengono analizzate le lauree a ciclo unico.



Il grafico non rileva i dati relativi alla retribuzione mensile netta di persone laureate a 5 anni dalla laurea triennale in quanto non disponibili sulla banca dati di Alma Laurea.

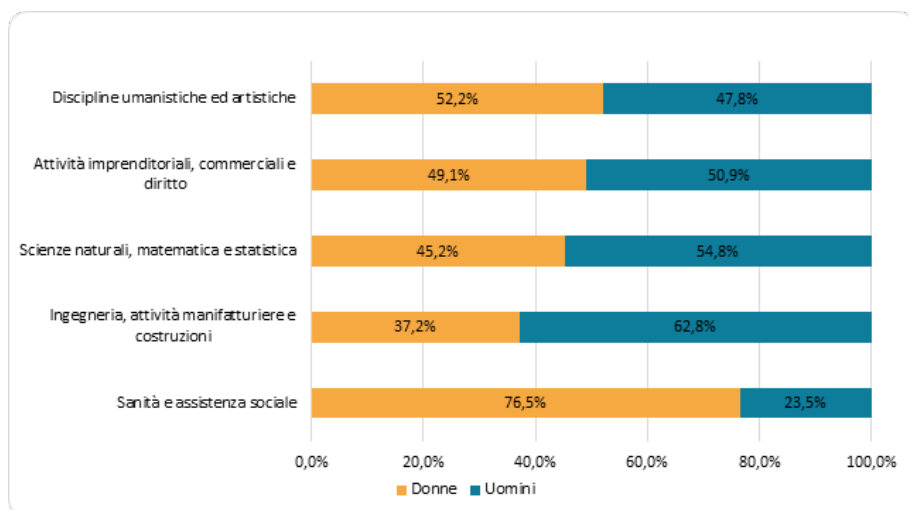
Nel considerare i dati a cinque anni dalla laurea, permane lo svantaggio delle donne in tutti i casi.

## 7. Post lauream

La presente sezione riguarda la formazione post laurea, concentrandosi in particolare sull'analisi del dato relativo alle iscrizioni ai corsi di dottorato e scuole di specializzazione, considerando non solamente il genere ma anche, nel caso del dottorato, le diverse aree di studio. Sempre in relazione ai corsi di dottorato viene poi analizzato il dato che illustra il numero di persone che abbandonano gli studi al primo anno di corso dividendolo per genere e per annualità.

### 7.1.

Distribuzione del genere delle iscritte e degli iscritti ai corsi di dottorato per area di studio (valori percentuali)<sup>6</sup>

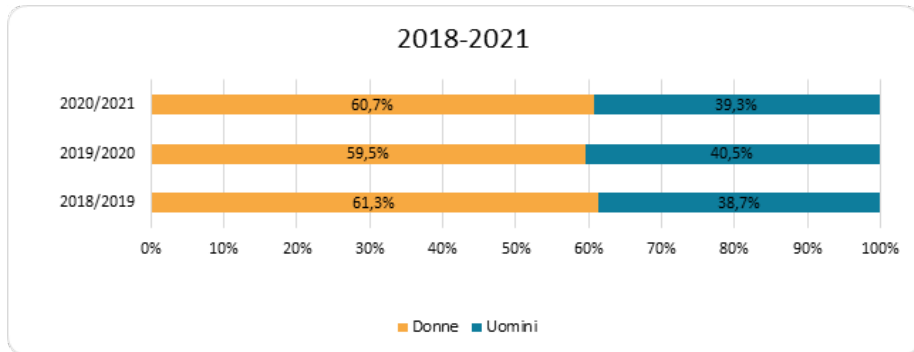


Il grafico evidenzia come le iscrizioni ai corsi di dottorato siano a maggioranza femminile per le aree di “Discipline umanistiche ed artistiche” e “Sanità e assistenza sociale” mentre per “Attività imprenditoriali, commerciali e diritto”, “Scienze Naturali, matematica e statistica” e “Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni” siano a prevalenza maschile.

6. Si precisa che, nella presente sezione, le aree di studio in cui, negli anni considerati, non erano attivi in Ateneo i relativi corsi post laurea non sono state inserite all'interno del grafico.

## 7.2.

Percentuale di persone iscritte alle scuole di specializzazione per genere



Il grafico evidenzia come nel periodo considerato sia costante la prevalenza femminile, che si attesta attorno al 60%.

## 7.3.

Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per anno e genere<sup>7</sup>

Anno Accademico	Iscritti Primo Anno			Abbandoni Primo Anno			Percentuale Abbandoni Primo Anno		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
2018/2019	54	62	116	3	4	7	5,56%	6,45%	6,03%
2019/2020	68	66	134	1	1	2	1,47%	1,52%	1,49%
2020/2021	86	94	180	1	4	5	1,16%	4,26%	2,78%

La tabella mostra come nel periodo considerato ci sia una tendenza maggiore da parte degli uomini ad abbandonare i corsi di dottorato al primo anno di corso. Ciò che viene ulteriormente mostrato dalla tabella è come il tasso di abbandono sia maschile che femminile abbia riscontrato un calo. In particolare:

- il tasso di abbandono maschile è passato dal 6,45% nel 2019 al 4,26% nel 2021 nonostante nel 2020 fosse sceso all'1,52%;
- il tasso di abbandono femminile è passato dal 5,56% nel 2019 all'1,16 nel 2021.

7. Il tasso di abbandono è la percentuale di donne/uomini che abbandonano il corso di dottorato al primo anno sul totale di iscritte/i al corso di dottorato. Per quanto riguarda gli abbandoni femminili, nell'a.a. 2020-21 si è verificato anche un decesso che però non è stato conteggiato all'interno della tabella in quanto la rinuncia non è stata volontaria.





## PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

I dati sulla comunità del personale docente e ricercatore fotografano la seguente situazione:

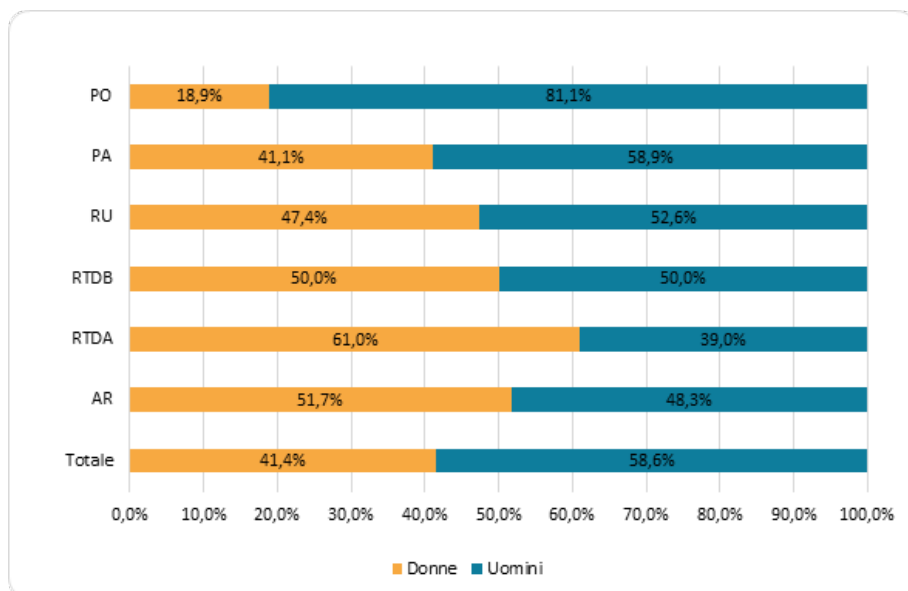
- le donne rappresentano il 18,9% del totale del personale docente di prima fascia;
- le donne sono un po' meno della metà del totale del personale docente di seconda fascia;
- nell'anno 2021 le donne costituiscono meno della metà del totale della diversificata categoria del personale ricercatore;
- nell'anno 2021 sul totale dei ruoli accademici a tempo determinato e indeterminato, la percentuale di donne è aumentata dell'1,4% rispetto al 2020 passando dal 37,4% al 38,8%.

L'analisi incrociata per genere ed età segnala una composizione del personale docente di età piuttosto elevata e in prevalenza maschile. La forbice delle carriere, inoltre, evidenzia una nettissima prevalenza degli uomini nella fascia più elevata della carriera accademica, con lentissimo ma progressivo recupero delle donne. Il divario è marcato anche tra il personale docente di seconda fascia, ma anche in questo caso, l'ultimo triennio ha visto un lento incremento dell'incidenza delle professoressa associate sul totale.

## 1. Genere e ruolo

### 1.1.

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (valori percentuali)



Il grafico mostra come ci sia una prevalenza maschile in tre categorie di personale su sei, ovvero:

- quella dei PO dove il divario fra donne e uomini è elevato con una differenza del 62,2%;
- quella dei PA con un 58,9% contro un 41,1%;
- quella degli RU con un 52,6% contro un 47,4%.
- La percentuale femminile è maggiore invece nelle categorie:
- degli RTD di tipo A con un 61% contro un 39%;
- degli AR con un 51,7% contro un 48,3%.

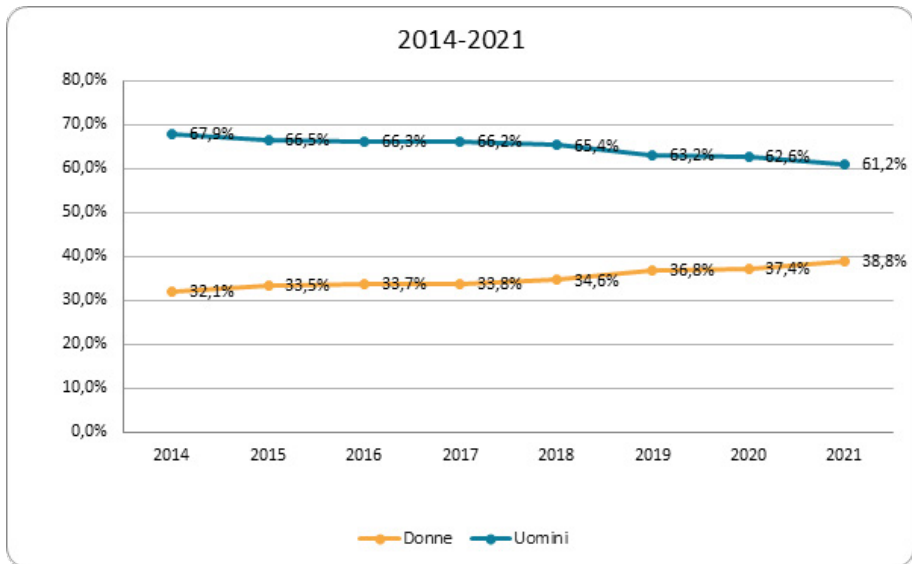
Per la categoria degli RTD di tipo B donne e uomini sono rappresentati nella stessa percentuale (50%)

## 2. Serie storiche

La presente sezione mostra la serie storica della composizione del personale docente e ricercatore in termini di valore percentuale, destinando a ciascun ruolo un proprio grafico all'interno del quale il dato viene suddiviso per genere.

### 2.1.

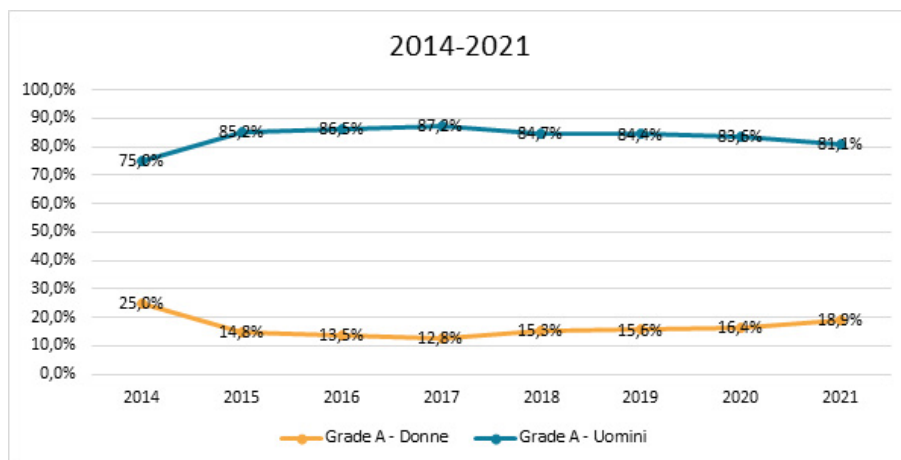
Serie storica della percentuale del personale docente e ricercatore, suddivisa per genere (2014-2021)



Il grafico illustra la serie storica della percentuale del personale docente dall'anno 2014 all'anno 2021, suddivisa per genere. Si evince come nel lungo periodo la situazione sia rimasta stabile, non registrando variazioni significative se non un lieve calo della percentuale maschile e un lieve aumento di quella femminile nel 2018.

## 2.2.

### Serie storica della percentuale di PO, suddivisa per genere (Grade A)

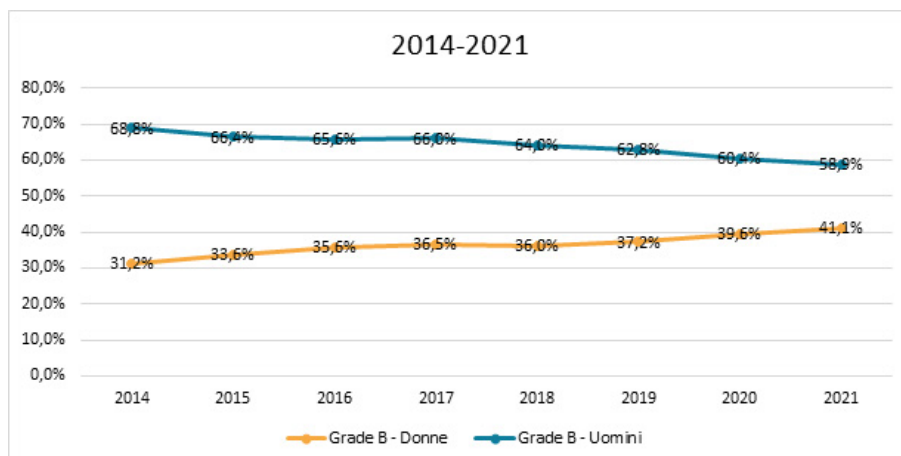


Il grafico illustra la serie storica della percentuale del personale docente di prima fascia (Grade A) dall'anno 2014 all'anno 2021, suddivisa per genere. Si può notare come nei vari anni ci sia stata una netta prevalenza maschile, la cui percentuale è peraltro aumentata passando da un 75% nel 2014 ad un 81,1% nel 2021. La percentuale di ordinarie ha invece riscontrato un calo passando dal 25% nel 2014 al 18,9% nel 2021.

36

## 2.3.

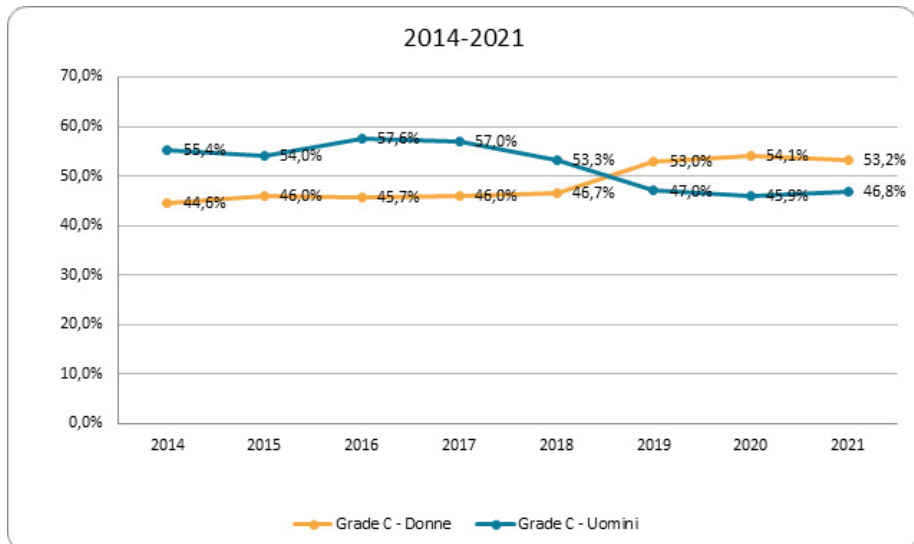
### Serie storica della percentuale di PA, suddivisa per genere (Grade B)



Il grafico illustra la serie storica della percentuale del personale docente di seconda fascia (Grade B) dall'anno 2014 al 2021, suddivisa per genere. Si osserva come nei vari anni ci sia stata una prevalenza maschile, che ha visto però un progressivo e costante calo a partire dal 2014 passando dal 68,8% al 58,9% nel 2021. La percentuale femminile ha invece riscontrato una crescita passando dal 31,2% nel 2014 al 41,1% nel 2021.

2.4.

Serie storica della percentuale di personale ricercatore a tempo indeterminato e a tempo determinato, suddivisa per genere (Grade C).



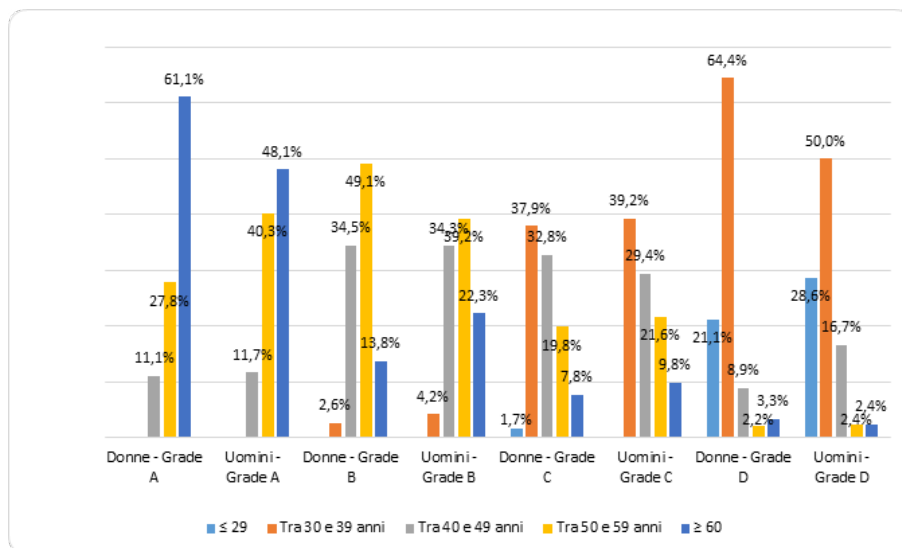
In questa fascia si nota l'inversione delle percentuali Uomini - Donne iniziata a cavallo tra il 2018 e il 2019. Va tuttavia osservato che, nel 2020, il trend ha subito un'ulteriore inversione, dato che la percentuale di uomini è in crescita (dal 45,9% nel 2020 al 46,8% nel 2021), mentre la percentuale di donne è in calo (dal 54,1% nel 2020 al 53,2% nel 2021).

### 3. Genere e classi d'età

La presente sezione analizza il valore percentuale del personale docente e ricercatore suddiviso per ruolo, genere e classe d'età.

#### 3.1.

Distribuzione percentuale per genere e classe d'età (valori percentuali)<sup>8</sup>



38

Il grafico mostra quali sono state le classi di età prevalenti all'interno delle categorie del personale docente e ricercatore nel 2021. Ciò che si evince è che:

- tra il personale docente di prima fascia (Grade A) è predominata la classe di età  $\geq 60$  che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 61,1% (rispetto al 48,1% degli uomini);
- tra il personale docente di seconda fascia (Grade B) sono prevalenti le classi di età:
  - -tra 40 e 49 anni che riscontra una percentuale leggermente maggiore tra le donne con il 34,5% (rispetto al 34,3% degli uomini);
  - tra 50 e 59 anni che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 49,1% (rispetto al 39,2% degli uomini);

<sup>8</sup>. Si precisa che nel grafico non sono state inserite le fasce d'età ove non è presente personale.

- tra il personale ricercatore (Grade C) sono prevalenti le classi di età:
  - tra 30 e 39 anni che riscontra una percentuale maggiore tra gli uomini con il 39,2% (rispetto al 37,9% delle donne);
  - tra 40 e 49 anni che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 32,8% (rispetto al 29,4% degli uomini).
- tra gli assegnisti/e di ricerca (Grade D) sono prevalenti le classi di età:
  - tra 30 e 39 anni che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 64,4% (rispetto al 50% degli uomini);
  - $\leq 29$  che riscontra una percentuale maggiore tra gli uomini con il 28,6% (rispetto al 21,1% delle donne).

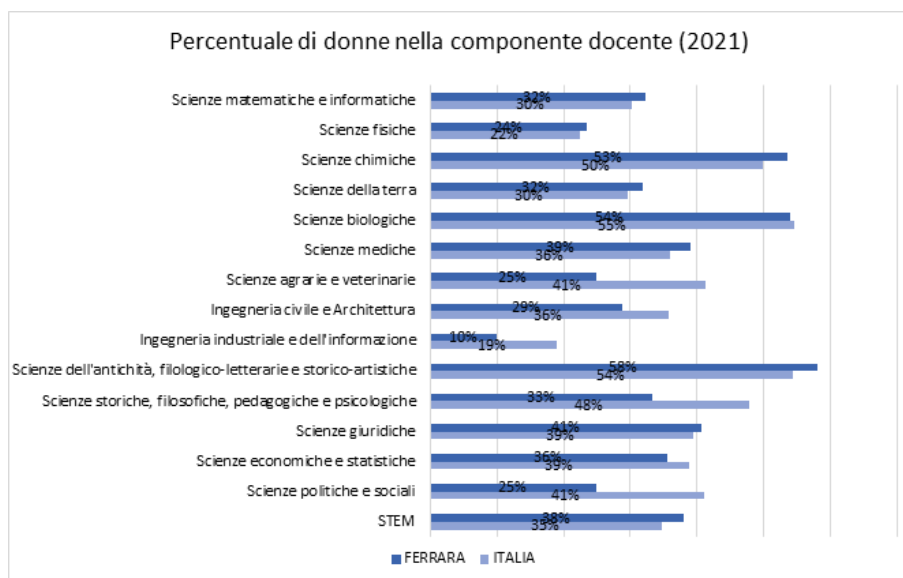
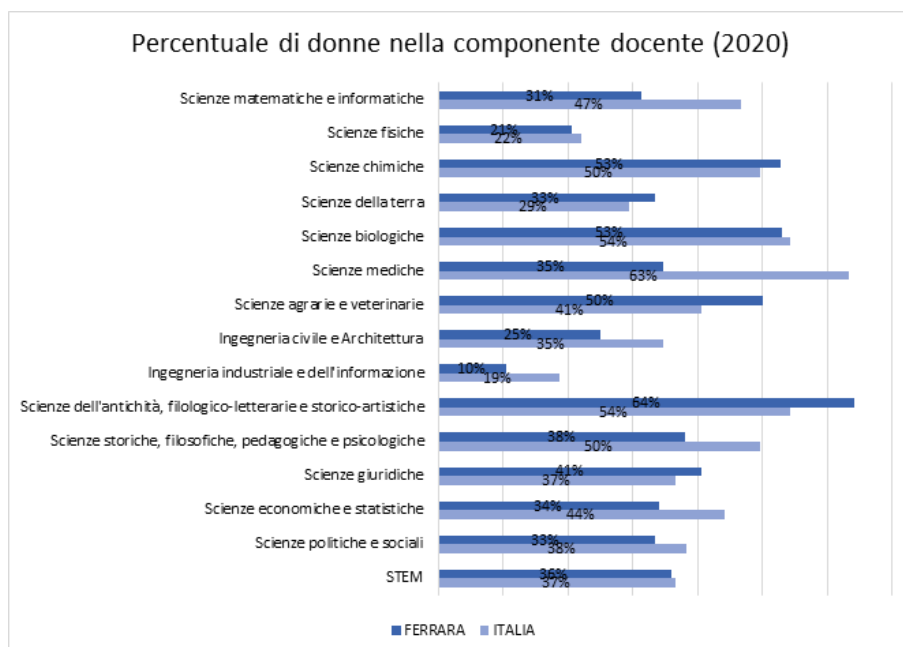
---

#### 4. Donne per area e per ruolo

La presente sezione si occupa di analizzare il dato relativo alla percentuale di donne presenti all'interno del personale docente e ricercatore sia nel 2020 che nel 2021 confrontando la situazione del nostro ateneo con quella nazionale. Ogni grafico corrisponde ad un diverso ruolo ed il dato viene inoltre suddiviso per aree CUN, e considera anche il dato per le STEM in quanto aree solitamente più critiche in termini di gender balance.

#### 4.1.

### Professoresse ordinarie, associate e ricercatrici per Area CUN. Confronto Università di Ferrara/Italia<sup>9</sup>



9. Le percentuali indicate si riferiscono alla quota di donne nell'area considerata. È stato inserito anche il dato riferito al 2020 in quanto al momento della redazione del precedente bilancio tale dato non era disponibile sulla banca dati nazionale.

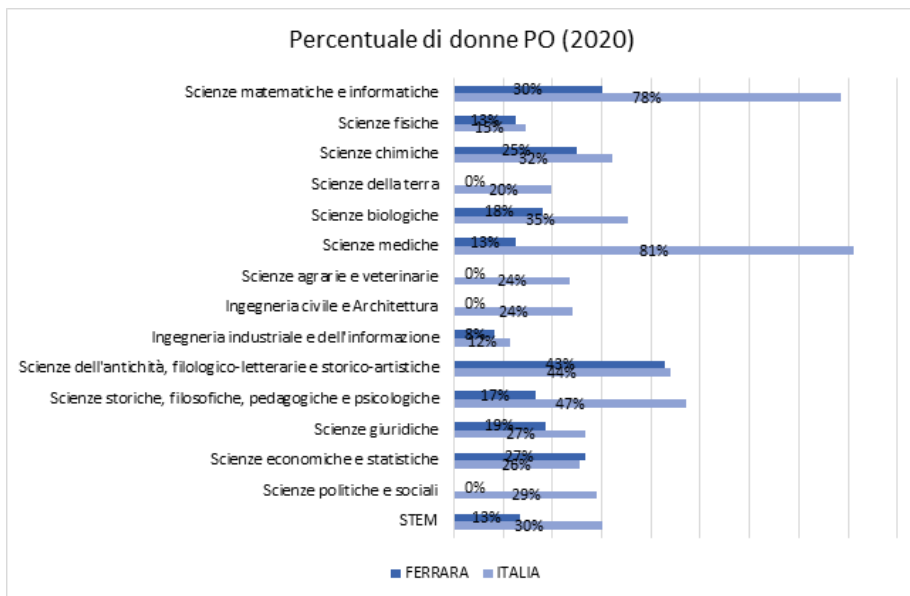


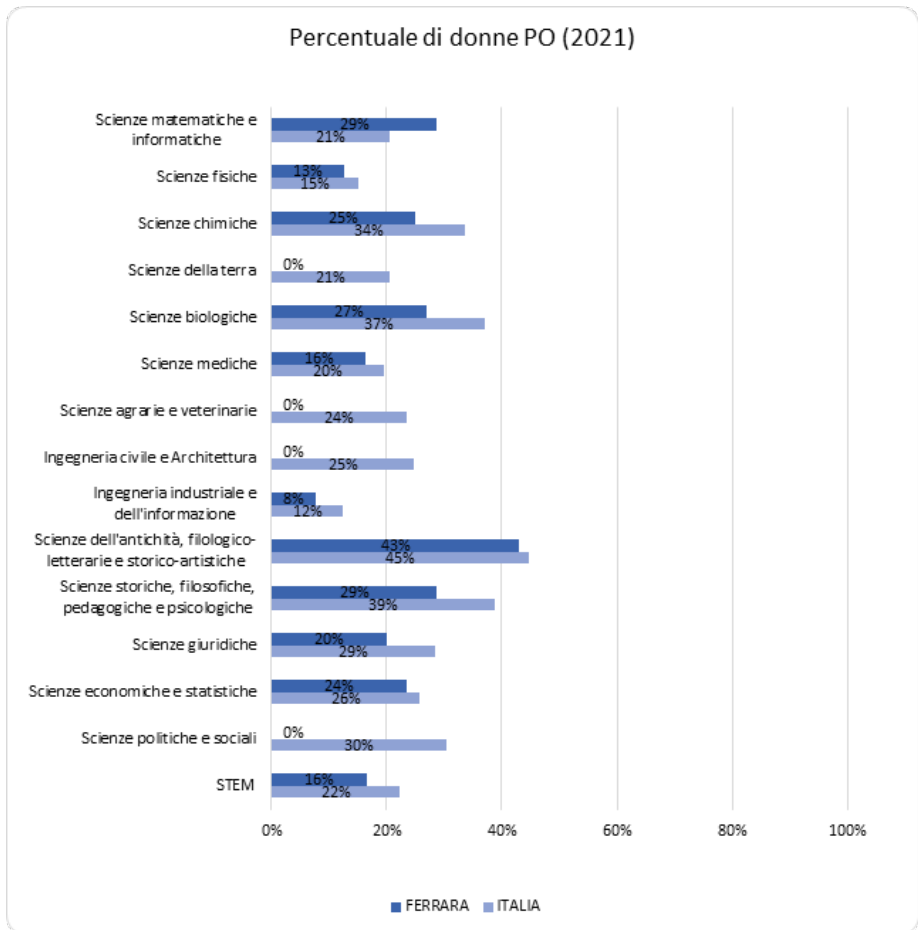
Il grafico mostra la percentuale totale di personale docente e ricercatore donna negli anni 2020 e 2021 per area scientifico disciplinare, confrontando i dati dell'Università degli Studi di Ferrara con il corrispondente dato nazionale. Ciò che si evince dai grafici è come su quattordici aree:

- nel 2020 in nove ci sia una percentuale più alta a livello nazionale mentre nelle restanti cinque la percentuale è più elevata a livello locale. Le nove aree in cui emerge una presenza femminile inferiore al dato nazionale sono:
  - Scienze matematiche e informatiche con un 31% contro un 47% a livello nazionale;
  - Scienze fisiche con un 21% contro un 22% a livello nazionale;
  - Scienze biologiche con un 53% contro un 54% a livello nazionale;
  - Scienze mediche con un 35% contro un 63% a livello nazionale;
  - Ingegneria civile e Architettura con un 25% contro un 35% a livello nazionale;
  - Ingegneria industriale e dell'informazione 10% contro un 19% a livello nazionale;
  - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche con un 38% contro un 50% a livello nazionale;
  - Scienze economiche e statistiche con un 34% contro un 44% a livello nazionale;
  - Scienze politiche e sociali con un 33% contro un 38% a livello nazionale.
  
- nel 2021 in sette ci sia una percentuale più alta a livello nazionale mentre nelle restanti sette la percentuale registrata risulti più elevata a livello locale. Queste sette aree sono:
  - Scienze matematiche e informatiche con un 32% contro un 30% a livello nazionale;
  - Scienze fisiche con un 24% contro un 22% a livello nazionale;
  - Scienze chimiche con un 53% contro un 50% a livello nazionale;
  - Scienze della Terra con un 32% contro un 30% a livello nazionale;
  - Scienze mediche con un 39% contro un 36% a livello nazionale;
  - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche con un 58% contro un 54% a livello nazionale;
  - Scienze giuridiche con un 41% contro un 39% a livello nazionale.

Per le aree STEM:

- nel 2020 la percentuale totale di personale docente e ricercatore donna è maggiore a livello nazionale con un valore pari al 37% rispetto al 36% a livello locale;
- nel 2021 la percentuale totale di personale docente e ricercatore donna è maggiore a livello locale con un valore pari al 38% rispetto al 35% a livello nazionale.



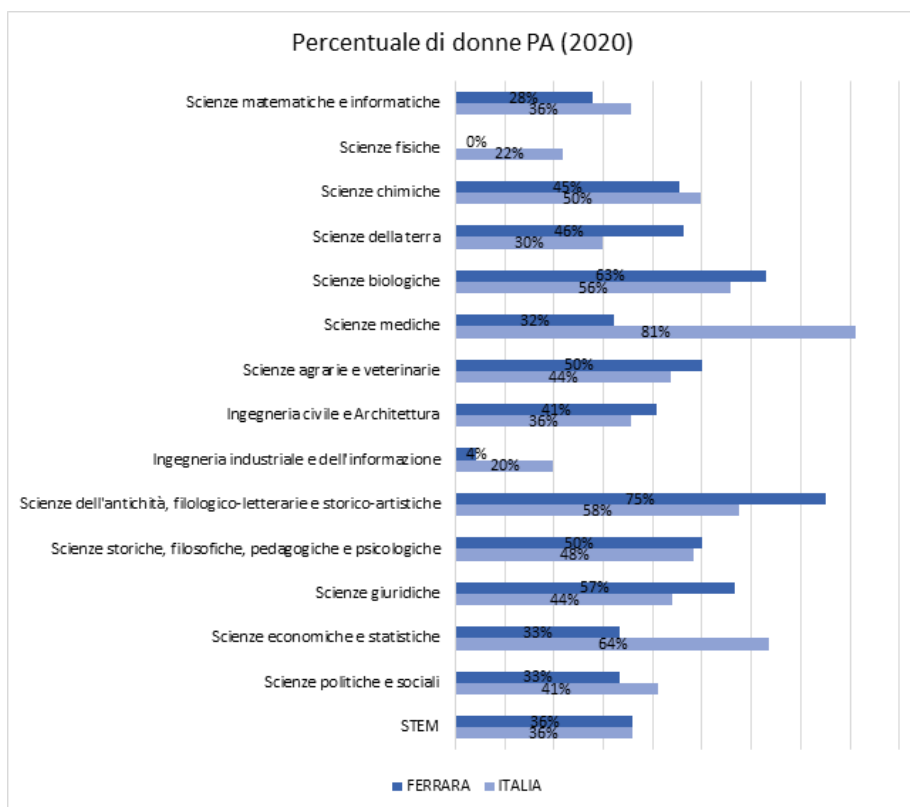


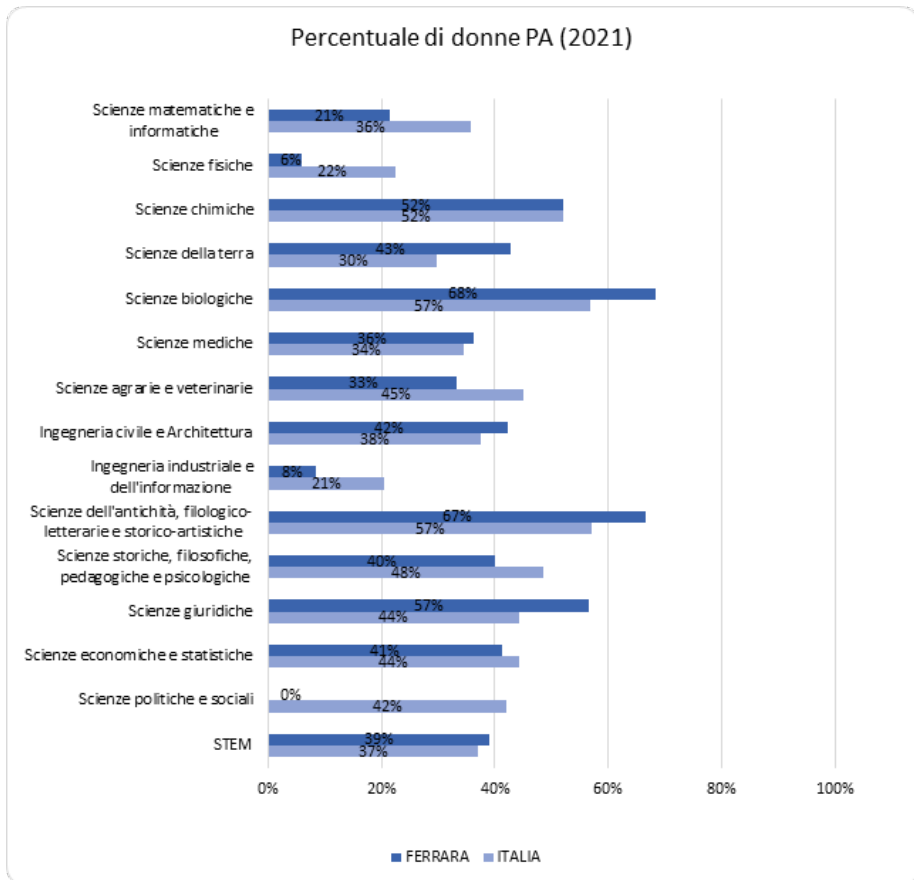
Il grafico mostra la percentuale di professoressse ordinarie negli anni 2020 e 2021 per area scientifico disciplinare, confrontando i dati dell’Università degli Studi di Ferrara con il corrispondente dato nazionale. Ciò che si evince dal grafico è come:

- nel 2020 la percentuale sia più alta a livello nazionale in tutte le aree disciplinari tranne una:
  - Scienze Economiche e statistiche con un 27% contro un 26% a livello nazionale.
- nel 2021 la percentuale sia più alta a livello nazionale in tutte le aree disciplinari tranne una:
  - Scienze matematiche e informatiche con un 29% contro un 21% a livello nazionale;

Per le aree STEM in entrambi gli anni la percentuale di professoressesse ordinarie è maggiore a livello nazionale con:

- un valore pari al 30% rispetto al 16% di Unife nel 2020;
- un valore pari al 22% rispetto al 16% di Unife nel 2021.





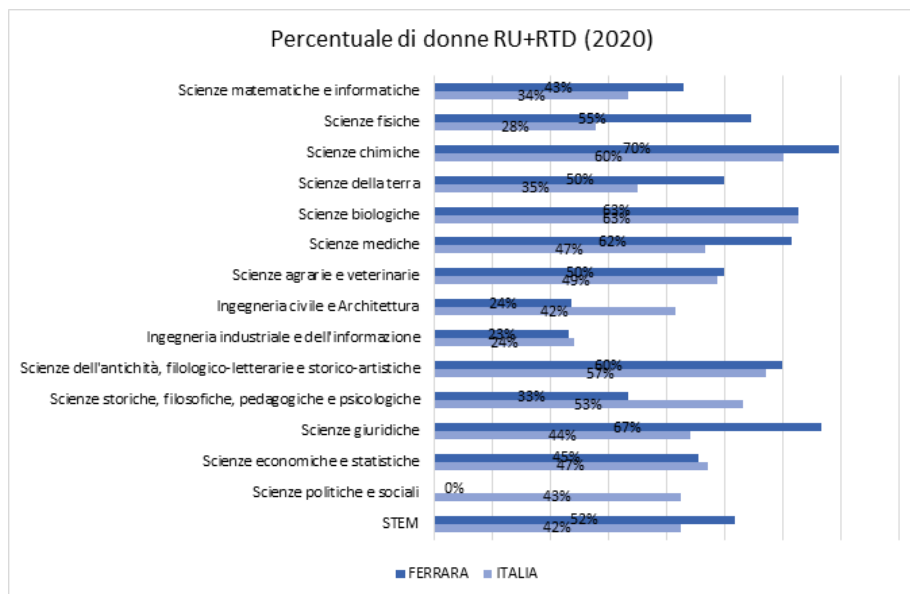
Il grafico mostra la percentuale di professoresshe associate negli anni 2020 e 2021 per area scientifico disciplinare, confrontando i dati dell'Università degli Studi di Ferrara con il corrispondente dato nazionale. Ciò che si evince dal grafico è come:

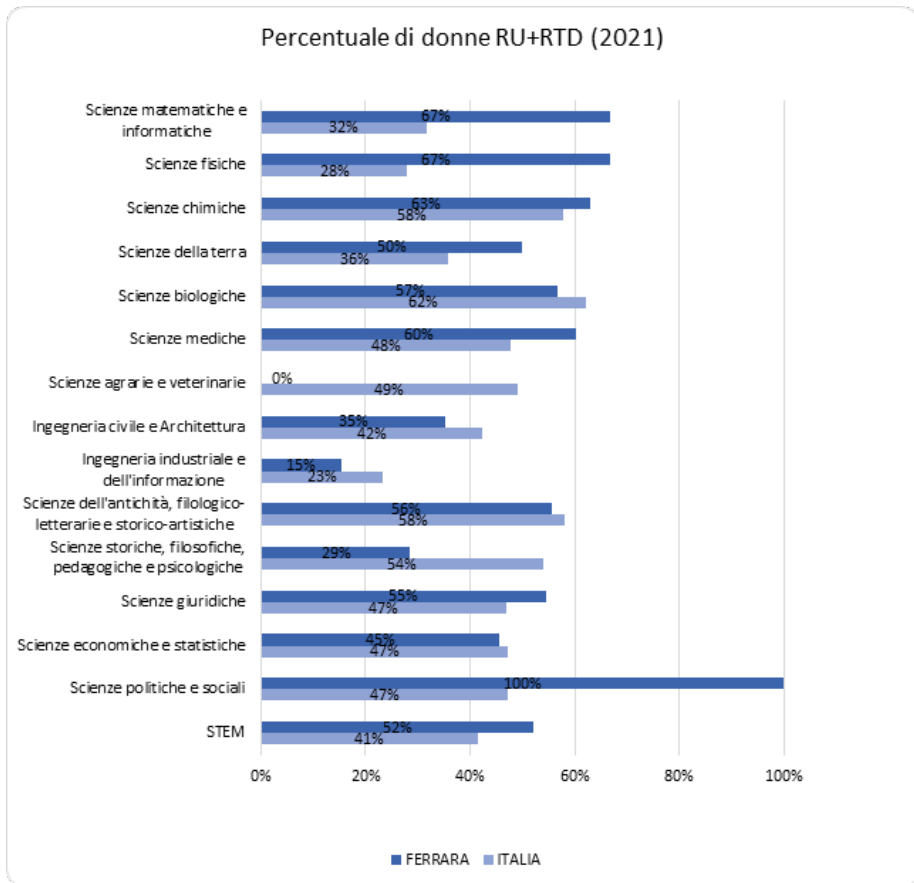
- nel 2020 la percentuale sia più alta a livello locale in sette aree disciplinari su quattordici ovvero:
  - Scienze della terra con un 46% contro un 30% a livello nazionale;
  - Scienze biologiche con un 63% contro un 56% a livello nazionale;
  - Scienze Agrarie e Veterinarie con un 50% contro un 44% a livello nazionale.
  - Ingegneria Civile e Architettura con un 41% contro un 36% a livello nazionale;
  - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche con un 75% contro un 58% a livello nazionale;

- Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche con un 50% contro un 48% a livello nazionale;
- Scienze giuridiche con un 57% contro un 44% a livello nazionale.
- nel 2021 la percentuale sia più alta a livello locale in sei aree disciplinari su quattordici ovvero:
  - Scienze della terra con un 43% contro un 30% a livello nazionale;
  - Scienze biologiche con un 68% contro un 57% a livello nazionale;
  - Scienze mediche con un 36% contro un 34% a livello nazionale;
  - Ingegneria civile e architettura con un 42% contro un 38% a livello nazionale;
  - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche con un 67% contro un 57% a livello nazionale;
  - Scienze giuridiche con un 57% contro un 44% a livello nazionale.
- Per quanto riguarda l'area di Scienze Chimiche la percentuale è la stessa sia a livello locale che nazionale con un valore pari al 52%.

Per le aree STEM:

- nel 2020 la percentuale è la stessa sia a livello locale che nazionale con un valore pari al 36%;
- nel 2021 la percentuale totale di professoressesse associate è maggiore a livello locale con un valore pari al 39% rispetto al 37% a livello nazionale.





Il grafico mostra la percentuale di ricercatrici negli anni 2020 e 2021 per area scientifico disciplinare, confrontando i dati dell'Università degli Studi di Ferrara con il corrispondente dato nazionale. Ciò che si evince dal grafico è come:

- nel 2020 la percentuale sia più alta a livello locale in otto aree disciplinari su quattordici ovvero:
- Scienze Matematiche e Informatiche con un 43% contro un 34% a livello nazionale;
- Scienze Fisiche con un 55% contro un 28% a livello nazionale;
- Scienze chimiche con un 70% contro un 60% a livello nazionale;
- Scienze della Terra con un 50% contro un 35% a livello nazionale;
- Scienze Mediche con un 62% contro un 47% a livello nazionale;
- Scienze Agrarie e Veterinarie con un 50% contro un 49% a livello nazionale;

- Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche con un 60% contro un 57% a livello nazionale;
  - Scienze giuridiche con un 67% contro un 44% a livello nazionale.
  - Per quanto riguarda l'area di Scienze Biologiche la percentuale è la stessa sia a livello locale che nazionale con un valore pari al 63%.
- nel 2021 la percentuale sia più alta a livello nazionale in sette aree disciplinari su quattordici mentre nelle restanti sette sia più alta a livello locale. Queste aree sono:
- Scienze matematiche e informatiche con un 67% contro un 32% a livello nazionale;
  - Scienze fisiche con un 67% contro un 28% a livello nazionale;
  - Scienze chimiche con un 63% contro un 58% a livello nazionale;
  - Scienze della terra con un 50% contro un 36% a livello nazionale;
  - Scienze mediche con un 60% contro un 48% a livello nazionale;
  - Scienze giuridiche con un 55% contro un 47% a livello nazionale;
  - Scienze politiche e sociali con un 100% contro un 41%

Per le aree STEM in entrambi gli anni la percentuale totale di ricercatrici è maggiore a livello locale con:

- un valore pari al 52% rispetto al 42% a livello nazionale nel 2020;
- un valore pari al 52% rispetto al 41% a livello nazionale nel 2021.

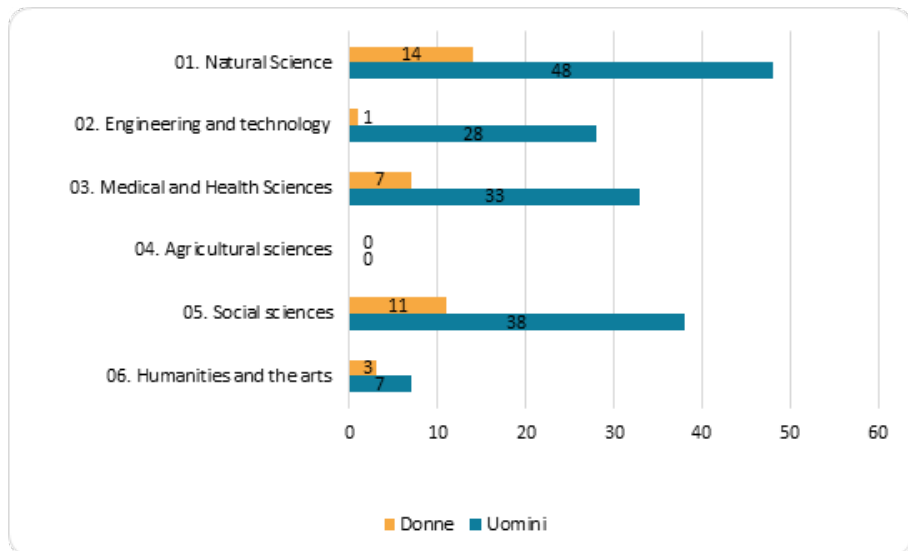


## 5. Professoresse/professori ordinari (PO)

La presente sezione si occupa di analizzare il dato relativo al personale docente di prima fascia dell'Ateneo nel 2021, suddividendolo per *Field of Research* e genere.

### 5.1.

Distribuzione PO tra *Fields of Research & Development* secondo la classificazione “*She figures*”<sup>10</sup> (valori assoluti).



Il grafico mostra come nelle sei *Fields of Research & Development* individuati dalla classificazione “*She figures*” il numero di professori ordinari sia sempre maggiore di quello delle professoresse ordinarie.

10. *She figures* è un rapporto biennale realizzato dalla Commissione Europea che presenta alcuni indicatori che misurano la parità di genere nell’ambito dell’Innovazione e Ricerca all’interno dei 27 Stati membri. L’ultima edizione del Rapporto è qui disponibile: <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>

## 6. Rapporto femminilità

### 6.1.

Rapporto di femminilità in un determinato ruolo, anno e Area CUN (anni 2019 e 2021)

LEGENDA		
RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	>2	

	RTD		RU		PA		PO	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,50	0,00	2,00	1,00	0,29	0,27	0,22	0,40
02 - Scienze fisiche	1,00	2,00	0,75	2,00	0,00	0,06	0,12	0,14
03 - Scienze chimiche	2,33	1,50	1,75	2,50	0,67	1,09	0,27	0,33
04 - Scienze della terra	1,00	1,00	0,00	0,00	0,83	0,75	0,24	0,00
05 - Scienze biologiche	2,00	1,35	1,43	1,20	1,38	2,17	0,45	0,37
06 - Scienze mediche	2,17	1,64	1,08	1,29	0,53	0,57	0,16	0,19
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,50	0,18	0,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,33	0,83	0,50	0,20	0,44	18,00	0,20	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,67	0,25	0,00	0,00	0,05	0,09	0,07	0,08
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	3,00	1,67	1,00	0,00	2,50	2,00	0,73	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,00	0,20	1,50	0,00	0,75	0,67	0,49	0,40
12 - Scienze giuridiche	4,00	1,67	0,50	0,50	0,92	1,30	0,27	0,25
13 - Scienze economiche e statistiche	0,60	1,00	1,00	0,00	0,60	0,70	0,26	0,31
14 - Scienze politiche e sociali	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,34	0,00

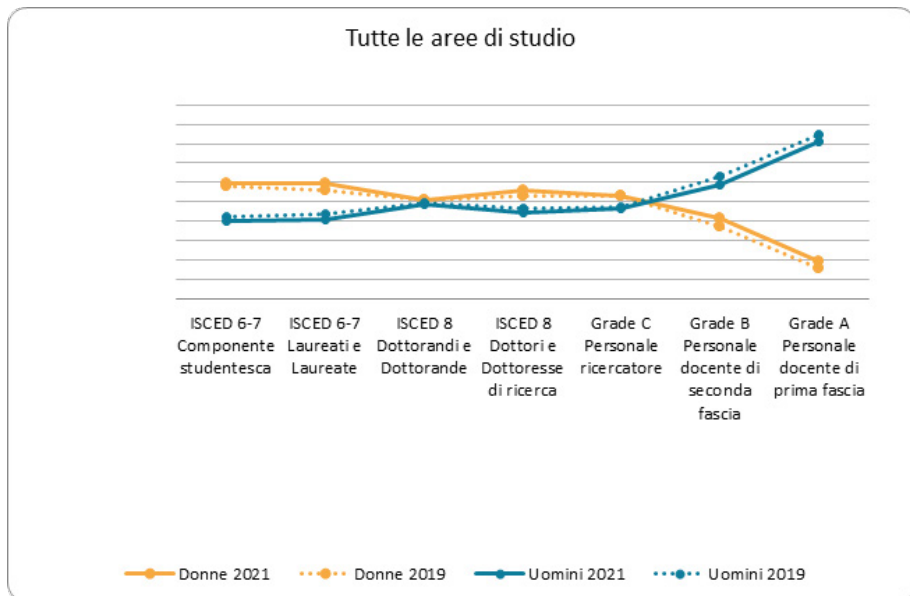
Questa rappresentazione cromatica evidenzia le disparità che esistono nella fascia PO ai danni delle donne. Diversamente, le donne sono in maggioranza in alcune aree CUN nel ruolo di RTD, RU e PA. In particolare, viene confermata la buona presenza delle donne nelle aree 03 “Scienze chimiche” 05 “Scienze Biologiche” e 10 “Scienze dell’antichità, filologico-letterarie, e Storico-artistiche”.

## 7. Forbice delle carriere

La presente sezione si occupa di analizzare il dato relativo al valore percentuale di donne e uomini in un determinato ruolo o livello di formazione sul totale della popolazione nel medesimo ruolo/livello, confrontando i dati del 2019 e del 2021. Il primo grafico analizza il dato di tutte le aree di studio mentre il secondo grafico si concentra solamente sulle aree STEM.

### 7.1.

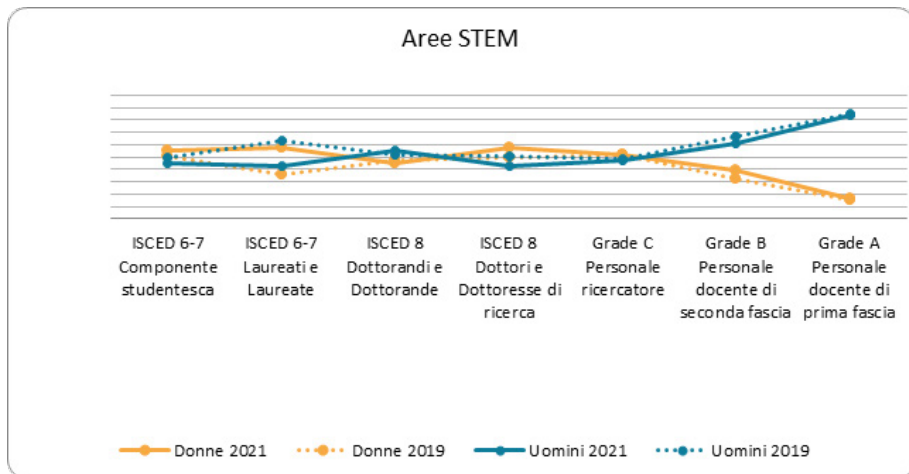
Distribuzione per ruolo in tutte le aree di studio, anni 2019 e 2021 (valori percentuali)<sup>11</sup>



11. Numero totale di donne e uomini in un determinato ruolo o livello di formazione e anno sul totale della popolazione nel medesimo ruolo/livello di formazione.

	ISCED 6-7 Compo- nente studente- sca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dotto- rande	ISCED 8 Dottori e Dottorisse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2021	59,7%	59,5%	51,1%	55,9%	53,2%	41,1%	18,9%
Uomini 2021	40,3%	40,5%	48,9%	44,1%	46,8%	58,9%	81,1%
Donne 2019	58,1%	56,1%	50,7%	53,1%	53,0%	37,2%	15,6%
Uomini 2019	41,9%	43,9%	49,3%	46,9%	47,0%	62,8%	84,4%

La tabella mostra come nel periodo considerato ci sia una prevalenza femminile in tutti i ruoli tranne che nel personale docente di prima e seconda fascia. Ciò che si evince inoltre è come nel tempo la percentuale maschile nei vari ruoli abbia subito un leggero calo mentre quella femminile sia leggermente aumentata.



	ISCED 6-7 Compo- nente studente- sca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dotto- rande	ISCED 8 Dottori e Dottorisse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2021	54,9%	57,2%	44,5%	57,1%	52,4%	39,1%	16,5%
Uomini 2021	45,1%	42,8%	55,5%	42,9%	47,6%	60,9%	83,5%
Donne 2019	50,3%	36,1%	47,7%	49,2%	51,6%	32,7%	14,9%
Uomini 2019	49,7%	63,9%	52,3%	50,8%	48,4%	67,3%	85,1%

La tabella mostra come nel 2019 la percentuale di donne nelle aree STEM sia maggiore in due soli ruoli ovvero quello della componente studentesca (ISCED 6-7) con un 50,3% e quello del Personale ricercatore (Grade C) con un 51,6%. La percentuale degli uomini è maggiore di quella delle donne in tutti gli altri ruoli:

- Laureati e Laureate (ISCED 6-7) con il 63,9%;
- Dottorandi e Dottorande (ISCED 8) con il 52,3%;
- Dottori e Dottorisse di ricerca (ISCED 8) con il 50,8%;
- Personale docente di seconda fascia (Grade B) con il 67,3%;
- Personale docente di prima fascia (Grade A) con l'85,1%.

Per quanto riguarda il 2021 la percentuale di donne nelle aree STEM è maggiore:

- nella componente studentesca (ISCED 6-7) con il 54,9%;
- tra i Laureati e le Laureate (ISCED 6-7) con il 57,2%;
- tra i Dottori e le Dottorisse di ricerca (ISCED 8) con il 57,1%;
- tra il Personale ricercatore (Grade C) con il 52,4%;

La percentuale di uomini è maggiore invece:

- tra i Dottorandi e Dottorande (ISCED 8) con il 55,5%;
- tra il Personale docente di seconda fascia (Grade B) con il 60,9%;
- tra il Personale docente di prima fascia (Grade A) con l'83,5%.

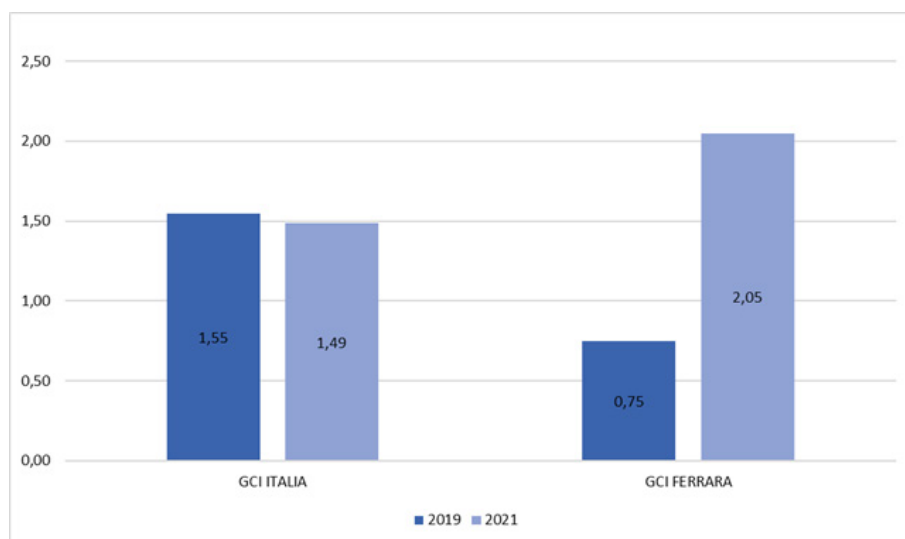
Ciò che si evince inoltre dalla tabella è come nel tempo la percentuale maschile nei vari ruoli sia andata leggermente calando mentre quella femminile sia aumentata in tutti i ruoli tranne che per quello dei 'Dottorandi e Dottorande'.

## 8. Indice di Glass Ceiling<sup>12</sup>

La presente sezione si occupa di analizzare il dato riguardante l'indice di *Glass Ceiling* relativo al 2019 e 2021 confrontando la situazione del nostro Ateneo con quella nazionale.

### 8.1.

Indice di Glass Ceiling: confronto Università di Ferrara/Italia anni 2019-2021



Il grafico mostra come l'indice di *Glass Ceiling* nel nostro Ateneo sia passato dallo 0,75% nel 2019 al 2,05% nel 2021, di conseguenza la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A) è diminuita dell'1,3. Inoltre, rispetto alla situazione italiana, si può notare che:

- nel 2019 l'indice di *Glass Ceiling* fosse più basso con uno 0,75 contro un 1,55 a livello nazionale;
- nel 2021 l'indice di *Glass Ceiling* fosse invece più alto con un 2,05 contro un 1,49 a livello nazionale.

12. Il *Glass ceiling* si riferisce alle barriere strutturali, come la discriminazione e i pregiudizi di genere, che ostacolano l'accesso delle donne alle posizioni decisionali e manageriali di alto livello. Il *Glass Ceiling Index* (GCI) calcola il rapporto tra la percentuale di donne nel mondo accademico (gradi A, B e C) e la percentuale di donne nelle posizioni accademiche di alto livello (gradi A). Il GCI indica dunque l'opportunità, o la mancanza di opportunità, per le donne di progredire nella loro carriera accademica (Commissione europea, *She figures 2021*, p. 178).

Un valore di GCI=1 segnala l'assenza di effetto *Glass Ceiling*, un valore GCI <1 segnala la sovrarappresentazione delle donne nel ruolo apicale; un valore di GCI >1 segnala che le donne sono sottorappresentate nella prima fascia.

Ciò evidenzia come nel 2019 la probabilità relativa delle donne di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A = PO) fosse più alta a livello locale in quanto l'indice era minore di 1. Nel 2021 invece sia a livello nazionale che locale la possibilità per le donne di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica è diminuita in quanto l'indice era maggiore di 1.

## 9. Flussi

La presente sezione analizza il numero di passaggi di ruolo che si sono verificati nel 2021, suddividendo il dato per le 14 aree scientifico-disciplinari nelle quali si articola il Consiglio Universitario Nazionale (CUN) e per il genere.

### 9.1.

Passaggio di ruolo per Area CUN (valori assoluti)<sup>13</sup>.

	RD-PA		RU-PA		PA-PO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scienze matematiche e informatiche		2			1	4
Scienze fisiche		1	1	2		2
Scienze chimiche	3					
Scienze biologiche	3		1		3	3
Scienze mediche	2	2	2	1	3	4
Ingegneria civile e architettura				1		2
Ingegneria industriale e dell'informazione	1	1				1
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche		1			1	1
Scienze economiche e statistiche		3	1			3
TOTALE	9	10	5	4	8	20

La tabella mostra come nel 2021 ci sia stato un maggior numero di passaggi di ruolo maschili con un totale di 34 passaggi contro 22 delle donne. Dalla tabella si evince inoltre che gli uomini sono in maggioranza nei passaggi:

- da RD a PA con 10 passaggi contro 9;
- da PA a PO con 20 passaggi contro 8.

Le donne sono invece in maggioranza nei passaggi da RU a PA con 5 passaggi contro 4 maschili.

13. Si riportano unicamente le aree disciplinari in cui sono avvenuti passaggi di ruolo.

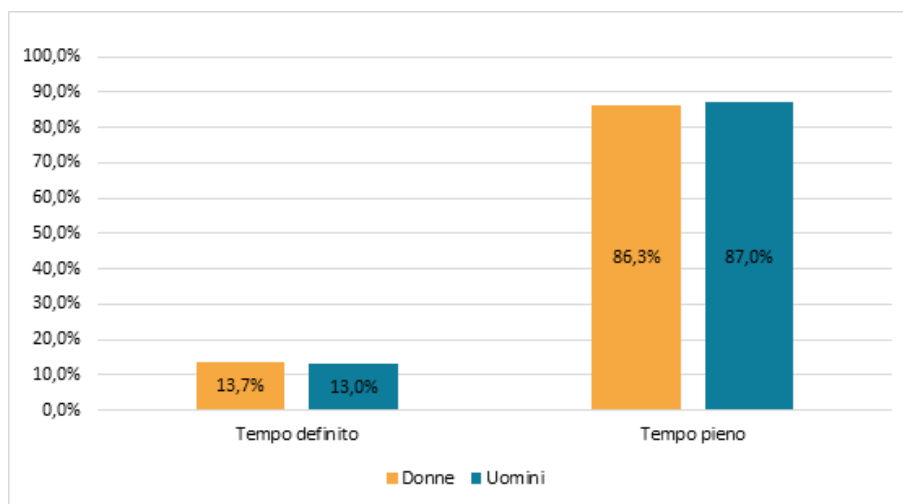
---

## 10. Regime di impiego

La presente sezione analizza com'è distribuito, in termini di valore percentuale, il personale docente e ricercatore suddividendo il dato per tipologia di impiego e genere.

### 10.1.

Regime di impiego donne e uomini (valori percentuali)



56

Il grafico mostra come nel 2021 la tipologia di regime di impiego prevalente, sia per le donne che per gli uomini, sia stata il tempo pieno con una percentuale che supera l'80%. Non si segnalano inoltre significative differenze tra donne e uomini.

---

## 11. Anno sabbatico (valori percentuali)

La presente sezione mostra la distribuzione percentuale di genere di coloro che hanno usufruito di anno sabbatico. Per quanto concerne l'a.a. 2020/21 non ci sono state richieste per congedo, ai sensi dell'art. 17, comma 1, del D.P.R. 382/1980 – anno sabbatico.



## 12. Commissioni (valori percentuali)<sup>14</sup>

L' art. 57 d.lgs. 165/2001 (che riserva alle donne una quota di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso) è preordinata a garantire nel senso più ampio le possibilità di occupazione femminile.

Da una disamina dei dati sulla composizione delle commissioni di concorso del nostro Ateneo nel 2021 emerge che nel 68% dei casi la normativa è rispettata.



Tipo di Commissione	NUMERI ASSOLUTI			VALORI PERCENTUALI	
	che rispettano	che non rispettano	Totale	che rispettano	che non rispettano
Assegnisti di ricerca	79	42	121	65,29%	34,71%
RTD di tipo A	25	13	38	65,79%	34,21%
RTD di tipo B	23	5	28	82,14%	17,86%
Art. 18 c.1 Prima Fascia	4	4	8	50,00%	50,00%
Art. 18 c.1 Seconda Fascia	2	2	4	50,00%	50,00%
Art. 24, c.6 Prima Fascia	4	1	5	80,00%	20,00%
Art. 24, c.6 Seconda Fascia	0	1	1	0,00%	100,00%
Categoria EP, Posizione Economica EP1	3	0	3	100,00%	0,00%
Categoria C, Posizione Economica C1	2	0	2	100,00%	0,00%
Categoria D, Posizione Economica D1	3	0	3	100,00%	0,00%
<b>Totale Commissioni</b>	<b>145</b>	<b>68</b>	<b>213</b>	<b>68,08%</b>	<b>31,92%</b>

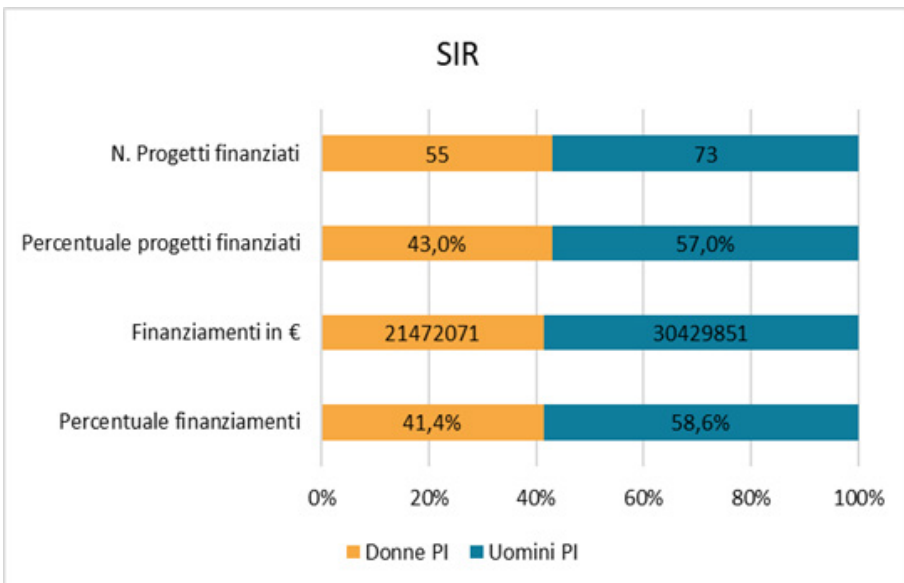
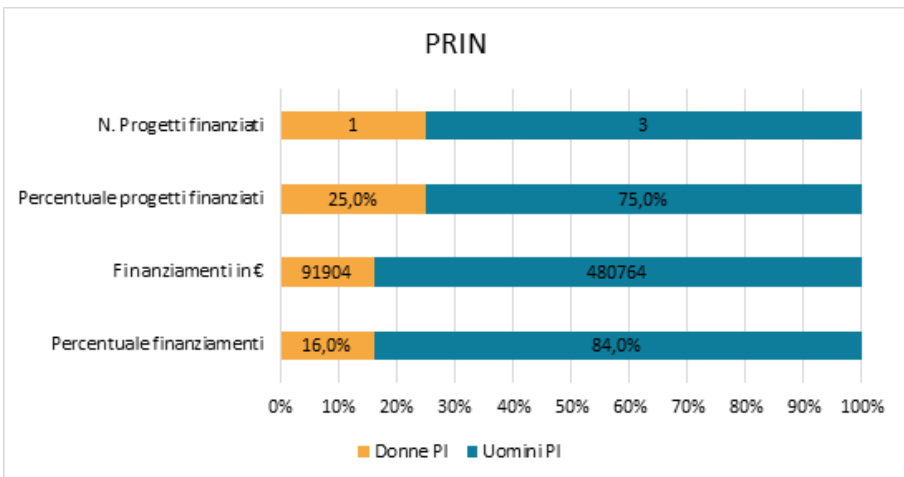
14. Percentuale di commissioni di concorso in cui è rispettata la regola dell'equilibrata composizione raccomandata anche dall'ANAC (v. Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, p. 51, consultabile in: <https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Comunicazione/ConsultazioniOnLine/20170803/Aggiornamento%202017PNAcons.pdf>

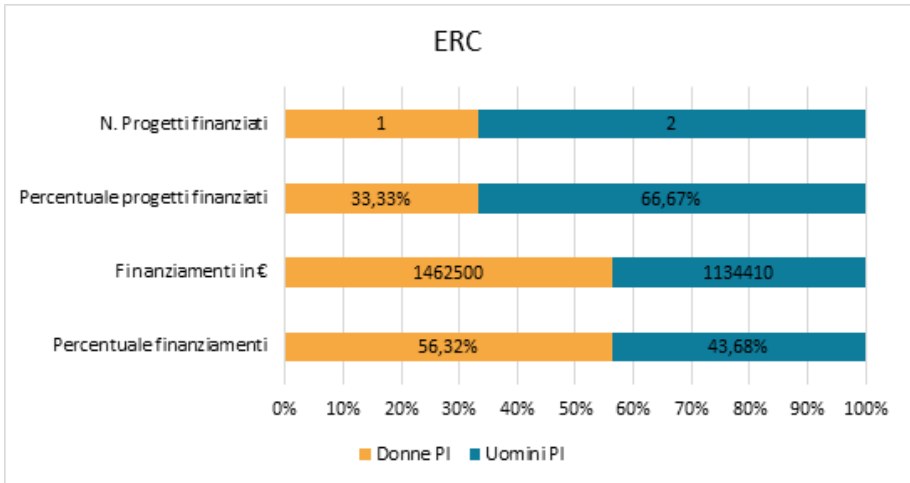
### 13. Progetti di ricerca

La presente sezione si occupa di analizzare il dato riguardante la distribuzione percentuale di *Principal Investigator* (PI) che hanno ricevuto finanziamenti, suddiviso per genere e tipologia di progetti (PRIN/SIR/ERC). Viene inoltre analizzata la distribuzione percentuale di finanziamenti e di PI per Progetti PRIN/SIR/ERC/ALTRI, in base al genere e al settore scientifico ERC (PE, SH, LS).

#### 13.1.

Numero PRIN/SIR/ERC 2020-21 finanziati e finanziamento erogato

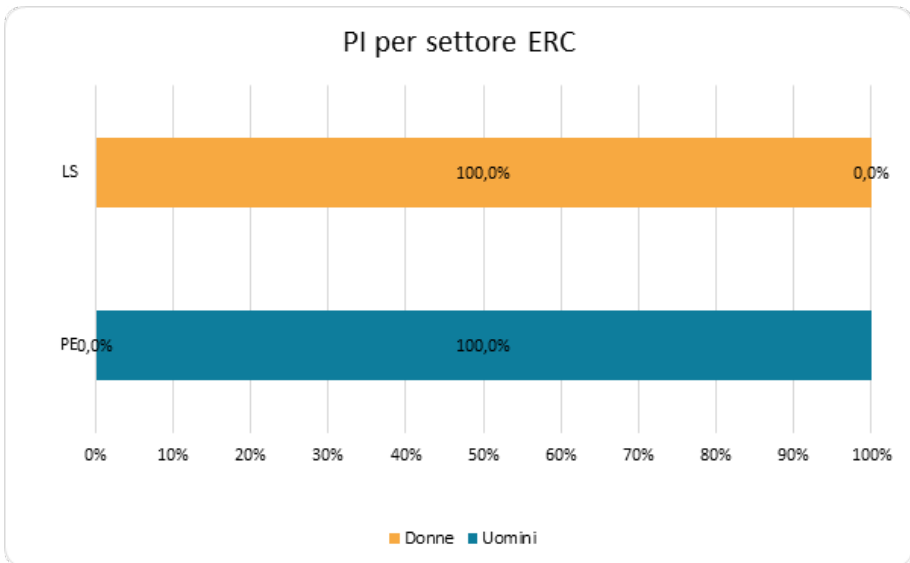




Analizzando i bandi quali PRIN, SIR e ERC notiamo come, nel 2021, siano stati in prevalenza finanziati progetti a PI uomini tranne che per gli ERC dove il finanziamento è più ingente per l'unica donna vincitrice.

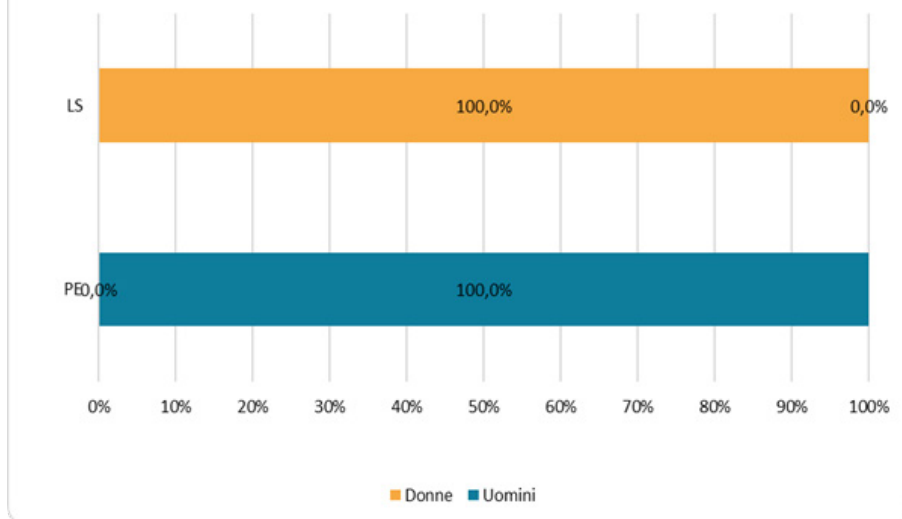
13.2.

Distribuzione percentuale di finanziamenti per progetti ERC in base al genere della/del PI (= *PRINCIPAL INVESTIGATOR*) e al settore scientifico ERC (= *EUROPEAN RESEARCH COUNCIL*) nell'ultimo triennio<sup>15</sup>

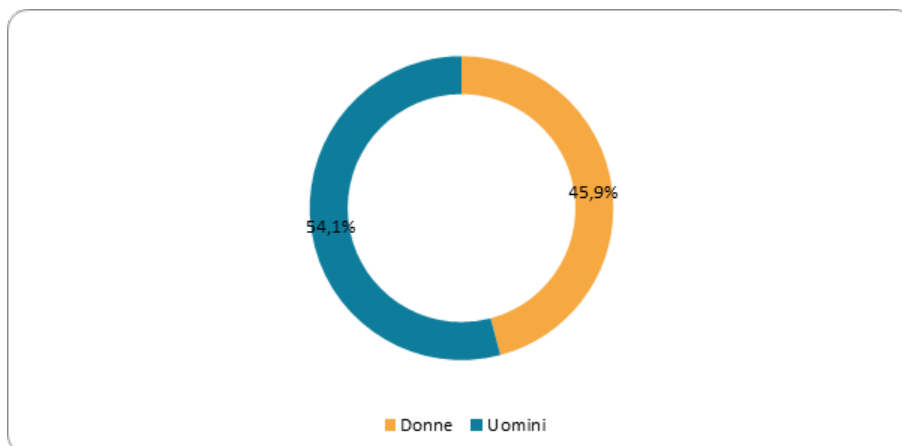


15. Si riportano unicamente i settori ERC per cui sono presenti PI.

### Finanziamenti per settore ERC



### 14. Tesi di laurea - Distribuzione per genere dei relatori/relatrici (valori percentuali)



Il grafico mostra una maggioranza di relatori uomini con il 54,1%. Questa maggioranza potrebbe essere dovuta ad un numero maggiore di professori rispetto a quello delle professoresse.





# PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

## 1. Area

La presente sezione analizza la distribuzione, in valore assoluto e percentuale, del personale tecnico e amministrativo, suddiviso per area funzionale di impiego e genere.

### 1.1.

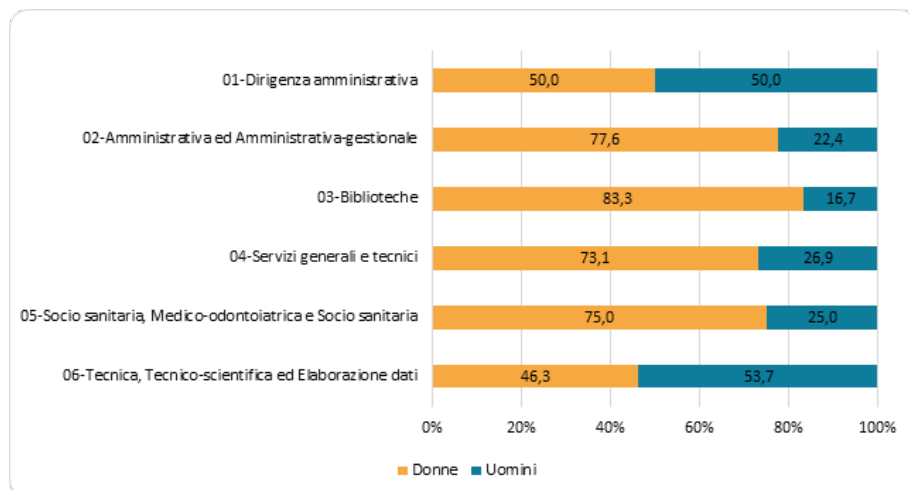
Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per area funzionale d'impiego (valori assoluti)

	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	3	3	6
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	228	66	294
03-Biblioteche	20	4	24
04-Servizi generali e tecnici	19	7	26
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica	15	5	20
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	69	80	149
<b>Totale</b>	<b>354</b>	<b>165</b>	<b>519</b>

Dalla tabella colpisce subito la cospicua prevalenza femminile in quattro aree su sei ovvero “Biblioteche”, “Servizi Generali e tecnici”, “Socio sanitaria e Medico-odontoiatrica” ed “Amministrativa ed Amministrativa-gestionale”. Nell’area 01 “Dirigenza Amministrativa” abbiamo uno stesso numero di dipendenti donne e uomini mentre vi è una maggioranza maschile nell’area 06 “Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati”.

## 1.2.

Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per area funzionale d'impiego (valori percentuali)



La visione percentuale conferma quanto già osservato.



## 2. Forbice carriere

La presente sezione analizza la distribuzione, in valore assoluto e percentuale, del personale tecnico e amministrativo nelle diverse categorie di appartenenza suddividendola per genere, anno ed escludendo il personale a tempo determinato.

### 2.1.

Personale in servizio, donne e uomini per categoria di appartenenza, escluso personale a tempo determinato (valori assoluti)

Forbice delle carriere - numeri assoluti	2019			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
CATEGORIA B	38	12	48	31	10	41
CATEGORIA C	202	96	297	217	110	327
CATEGORIA D	84	34	116	87	35	122
CATEGORIA EP	12	7	17	15	7	22
DIRIGENTI DI 2ª FASCIA	3		3	3		3
DIRETTORI GENERALI		1	1		1	1
<b>TOTALE</b>	<b>333</b>	<b>149</b>	<b>482</b>	<b>353</b>	<b>163</b>	<b>516</b>

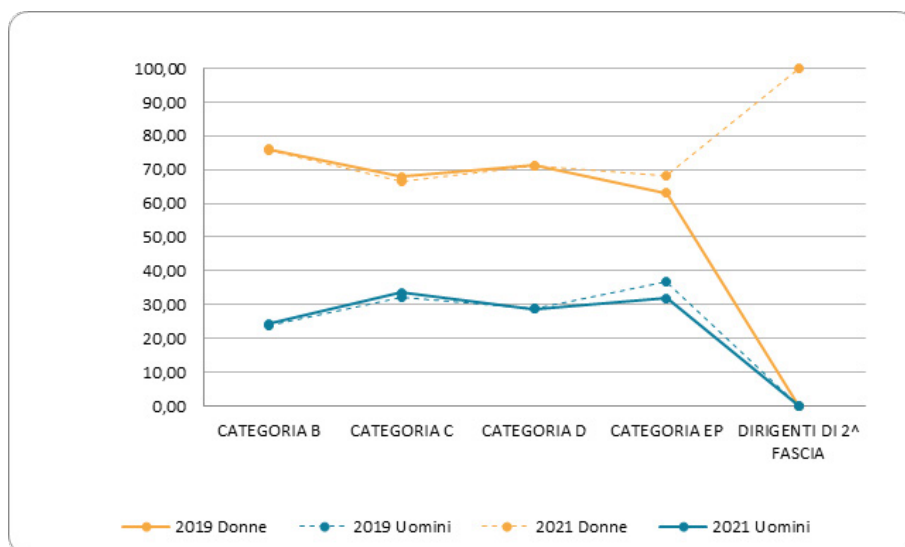
La tabella mostra come nel periodo considerato ci sia stata una prevalenza femminile in cinque aree su sei ovvero nelle categorie B, C, D, EP e Dirigenti di 2ª fascia. Per quanto riguarda la direzione generale, sia nel 2019 che nel 2021 il direttore è stato uomo. La tabella mostra inoltre come nel 2021 si sia verificato:

- Un calo di sette donne e due uomini per la categoria B;
- Un aumento di quindici donne e quattordici uomini per la categoria C;
- Un aumento di tre donne e un uomo per la categoria D;
- Un aumento di tre donne per la categoria EP.

## 2.2.

Personale in servizio, donne e uomini per categoria di appartenenza, escluso personale a tempo determinato (valore percentuale)

Forbice delle carriere - percentuali	2019		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
CATEGORIA B	76,00	24,00	75,61	24,39
CATEGORIA C	67,79	32,21	66,36	33,64
CATEGORIA D	71,19	28,81	71,31	28,69
CATEGORIA EP	63,16	36,84	68,18	31,82
DIRIGENTI DI 2 <sup>a</sup> FASCIA	100,00	0,00	100,00	0,00
DIRETTORI GENERALI	0,00	100,00	0,00	100,00



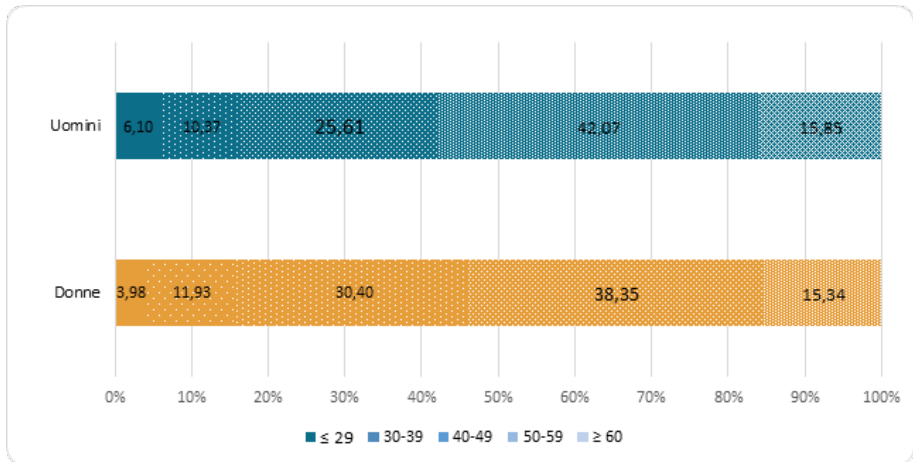
La visione percentuale conferma quanto già osservato.

### 3. Età

La presente sezione analizza com'è distribuito, in termini di valore percentuale, il personale tecnico e amministrativo all'interno dell'Ateneo, suddividendo il dato per fascia d'età e genere.

#### 3.1.

Distribuzione del personale tecnico amministrativo per classi d'età (valori percentuali)



Il grafico mostra come per entrambi i generi le fasce d'età prevalenti siano '40-49' e '50-59' con:

- una percentuale maggiore di donne, il 30,40% nella fascia 40-49 (contro il 25,61% degli uomini);
- una percentuale maggiore di uomini, il 42,07% nella fascia 50-59 (contro il 38,35% delle donne).

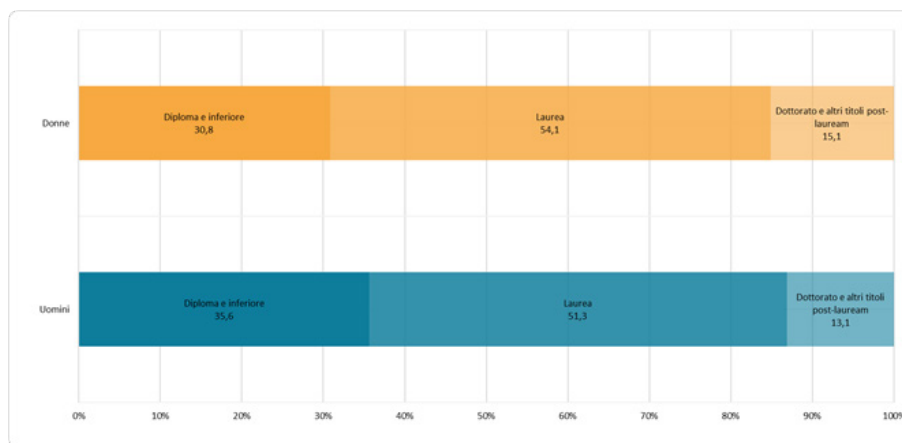
---

## 4. Titolo di studio

La presente sezione analizza com'è distribuito, in termini di valore percentuale, il personale tecnico e amministrativo all'interno dell'Ateneo, suddividendo il dato per tipologia di contratto e genere.

### 4.1.

Distribuzione percentuale del personale tecnico e amministrativo per tipologia di contratto (valori percentuali)



Il grafico mostra come all'interno dell'ateneo, sia tra le donne che tra gli uomini, prevalgono le persone con laurea che risultano in percentuale maggiore tra le donne con il 54,1% contro il 51,3% di uomini. Per quanto riguarda il personale in possesso di diploma o titoli inferiori la percentuale risulta maggiore tra gli uomini con il 35,6% contro il 30,8% di donne.

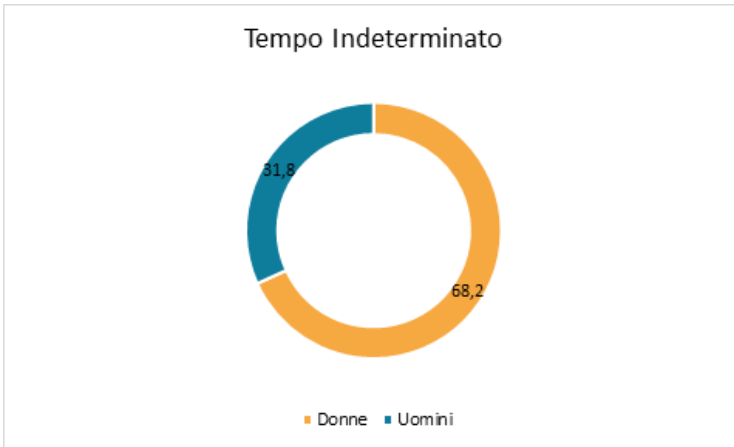
---

## 5. Contratto TI-TD

La presente sezione analizza com'è distribuito, in termini di valore percentuale, il personale tecnico e amministrativo all'interno dell'Ateneo, suddividendo il dato per tipologia di impiego e genere.

### 5.1.

Distribuzione del personale tecnico amministrativo per regime d'impiego (valori percentuali)



Il grafico come per il personale a tempo indeterminato ci sia una prevalenza femminile con il 68,2% contro un 31,8% di uomini.

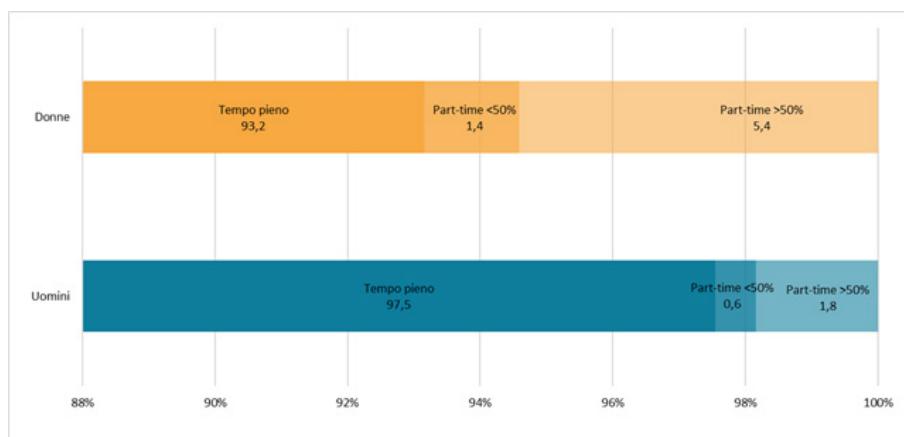
Il grafico non mostra i dati riguardanti il personale tecnico e amministrativo a tempo determinato in quanto nel 2021 non vi sono dipendenti donne e uomini con questa tipologia di contratto.

## 6. Regime d'impiego

La presente sezione analizza com'è distribuito, in termini di valore percentuale, il personale tecnico e amministrativo all'interno dell'Ateneo, suddividendo il dato per tipologia di impiego e genere.

### 6.1.

Distribuzione del personale tecnico amministrativo per regime d'impiego (valori percentuali)



Il grafico mostra come per entrambi i generi la categoria prevalente è quella del regime a tempo pieno che risulta più accentuato tra gli uomini con il 97,5% contro il 93,2% di donne. Per il quanto riguarda il regime part-time esso è invece più frequente tra le donne con:

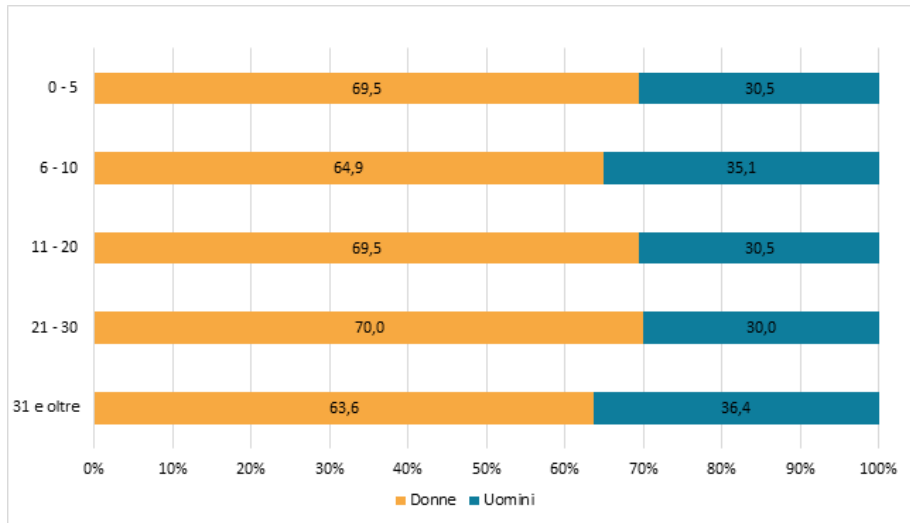
- l'1,4% per il part-time <50%;
- il 5,4% per il part-time >50%.

## 7. Anzianità

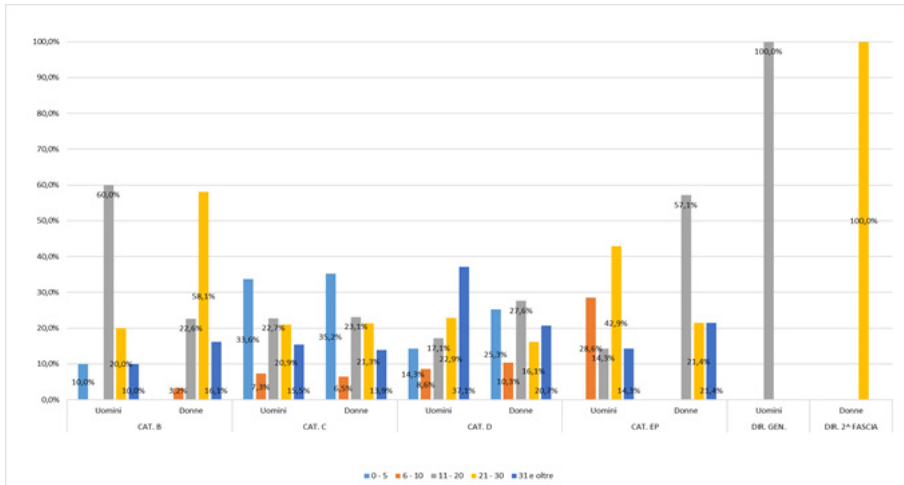
La presente sezione analizza com'è distribuito, in termini di valore percentuale, il personale tecnico e amministrativo all'interno dell'Ateneo, suddividendo il dato per classi di anzianità aziendale e genere.

### 7.1.

Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo per classi di anzianità aziendale (valori percentuali)



Il grafico mostra come nel 2021 ci sia stata una prevalenza femminile in tutte e cinque le classi di anzianità che si attesta oltre il 60%. Questo dato riflette la maggiore presenza delle donne all'interno del personale tecnico – amministrativo, salvo che nel ruolo apicale (Direttore generale).



Il grafico mostra quali sono state le classi di anzianità aziendale prevalenti all'interno delle categorie del personale tecnico e amministrativo nel 2021. Ciò che si evince è che:

- tra il personale tecnico e amministrativo di categoria B sono prevalenti le classi di anzianità:
  - 11-20 che riscontra una percentuale maggiore tra gli uomini con il 60% (rispetto al 22,6% delle donne);
  - 21-30 che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 58,1% (rispetto al 20% degli uomini);
- tra il personale tecnico e amministrativo di categoria C sono prevalenti le classi di anzianità:
  - 0-5 che riscontra una percentuale leggermente maggiore tra gli uomini con il 35,2% (rispetto al 33,6% delle donne);
  - 11-20 che riscontra una percentuale leggermente maggiore tra le donne con il 23,1% (rispetto al 22,7% degli uomini);
  - 21-30 che riscontra una percentuale leggermente maggiore tra le donne con il 21,3% (rispetto al 20,9% degli uomini);
- tra il personale tecnico e amministrativo di categoria D sono prevalenti le classi di anzianità:
  - 31 e oltre che riscontra una percentuale maggiore per gli uomini con il 37,1% (rispetto al 20,7% delle donne);
  - 0-5 che riscontra una percentuale maggiore per le donne con il 25,3% (rispetto al 14,3% degli uomini);
  - 11-20 che riscontra una percentuale maggiore per le donne con il 27,6% (rispetto al 17,1% degli uomini);

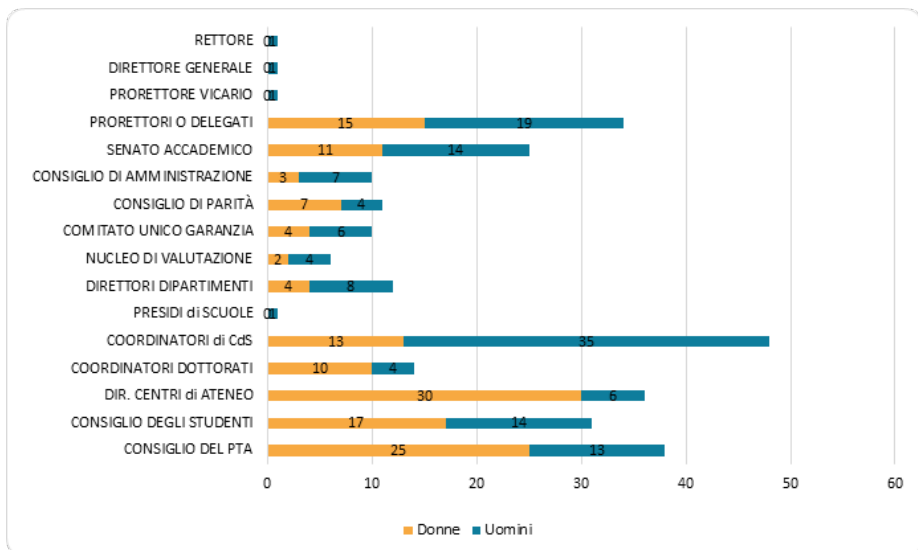


- tra il personale tecnico e amministrativo di categoria EP sono prevalenti le classi di anzianità:
  - 11-20 che riscontra una percentuale maggiore per le donne con il 57,1% (rispetto al 14,3% degli uomini);
  - 21-30 che riscontra una percentuale maggiore per gli uomini con il 42,9% (rispetto al 21,4% delle donne);
  - 6-10 che riscontra una percentuale maggiore per gli uomini con il 28,6% (rispetto allo 0% delle donne)



## GOVERNANCE

La presente sezione fornisce un'analisi della composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo.



Complessivamente la componente femminile rappresenta il 46%, ma osservando i dati nell'articolazione dei vari ruoli, si evidenzia nella maggior parte dei casi una chiara prevalenza maschile tranne che per i direttori dei centri di ateneo e il consiglio di parità dove la prevalenza è femminile.



## LE RISORSE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Come indicato nelle *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* redatte dalla CRUI, l'impiego della prospettiva di genere nel processo di bilancio dell'Ateneo (*gender budgeting*) è una riorganizzazione del modo tradizionale di fare politica di bilancio, con l'intento di incidere sulle scelte operate e sulle risorse assegnate.

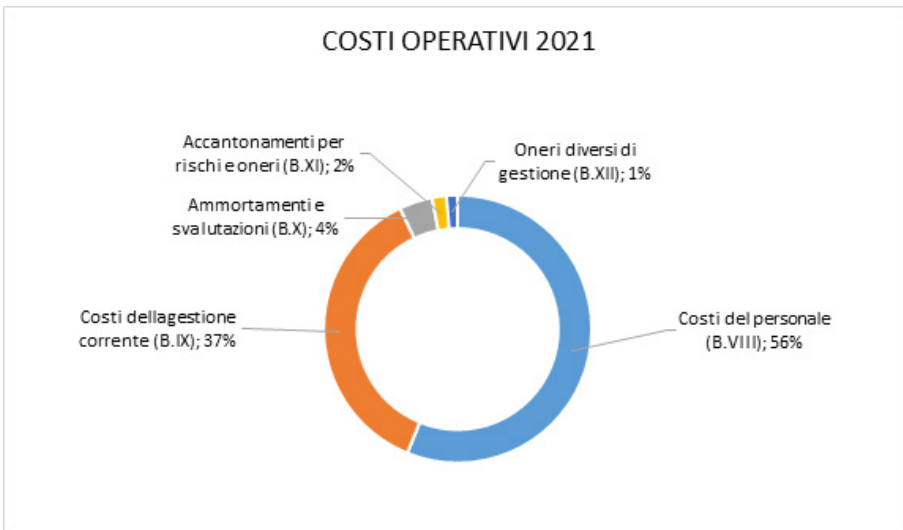
Tale riorganizzazione richiede una coerenza con l'insieme dei documenti di programmazione (bilancio unico di ateneo di previsione annuale e triennale, composti dal budget economico e dal budget degli investimenti) e di rendicontazione (bilancio unico di esercizio) dell'Ateneo.

Le voci che caratterizzano il Bilancio Unico di Ateneo, redatto in termini economico-patrimoniali, mostrano che il totale dei costi operativi, direttamente attribuibili allo svolgimento delle attività istituzionali didattiche e di ricerca dell'Ateneo, si compone delle seguenti cinque voci:

- 1) Costi del personale;
- 2) Costi della gestione corrente;
- 3) Ammortamenti e svalutazioni;
- 4) Accantonamenti per rischi e oneri;
- 5) Oneri diversi di gestione.

Per avere un'idea delle dimensioni di queste voci, prendendo a riferimento il bilancio unico di esercizio 2021, la tabella sottostante ne riporta i valori in termini monetari, mentre il grafico mostra il loro rispettivo peso nel complesso dei costi operativi. Si vede chiaramente che le due voci principali sono 1) Costi del personale e 2) Costi della gestione corrente.

Descrizione	Valore al 31.12.2021	Valore al 31.12.2020
COSTI DEL PERSONALE	79.471.380	74.872.394
COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	52.073.016	42.593.483
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	5.663.401	5.227.820
ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	2.452.529	4.004.502
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	1.893.439	1.486.184
<b>TOTALE</b>	<b>141.553.765</b>	<b>128.184.383</b>



È importante individuare all'interno di queste voci di costo quelle che sono caratterizzate da maggiore rigidità in quanto sono il risultato di impegni contrattuali che il bilancio corrente non può modificare. L'entità delle voci che si caratterizzano per essere rigide riduce i margini di discrezionalità dell'Ateneo, anche in riferimento agli impegni che intende assumere per perseguire la parità di genere.

I costi del personale appartengono alle voci di costo caratterizzate da maggiore rigidità. I costi della gestione corrente includono il costo per sostegno alla componente studentesca (circa il 49% della gestione corrente) e altre voci come l'acquisto di materiale bibliotecario, spese di laboratorio, acquisto di servizi tecnico-gestionali, che a loro volta mostrano notevole rigidità nel tempo.

Per costruire il Bilancio Unico di Ateneo in una prospettiva di genere, è stata

operata una “riclassificazione” delle singole componenti di costo dell’Ateneo in considerazione del loro diverso impatto su uomini e donne, secondo le seguenti categorie:

- costi non quantificabili in base alla prospettiva di genere, cioè non connessi al genere (codice 0),
- costi sensibili al genere, relativi alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne (codice 1),
- costi finalizzati a ridurre le diseguaglianze di genere, relativi alle misure direttamente indirizzate a favorire le pari opportunità e ridurre le diseguaglianze di genere (codice 2)<sup>16</sup>.

In particolare, la riclassificazione è stata implementata, con riferimento al bilancio unico di Ateneo dell’esercizio 2021, per tutte le voci di costo.

---

16. La Direttiva del Dipartimento della funzione pubblica n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” obbliga le pubbliche amministrazioni a evidenziare, nei propri bilanci annuali, le attività e le risorse destinate all’attuazione delle pari opportunità tra donne e uomini.

La Tabella seguente illustra tale classificazione, indicando alcuni esempi e le relative categorie di costo.

CATEGORIA	DEFINIZIONE	CATEGORIE DI COSTO	ESEMPI
0. Costi non quantificabili in una prospettiva di genere	Costi che non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere	Ammortamenti e svalutazioni; Accantonamenti per rischi e oneri	Le spese per il funzionamento delle strutture in senso stretto: fitti, ai canoni, utenze, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ammortamenti
1. Costi sensibili al genere	1. Costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso. 2. Costi per erogazioni non destinate direttamente ai singoli individui ma che possono incidere, anche in maniera indiretta, sulle disuguaglianze di genere in quanto si tratta di spese destinate alla produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dall'Ateneo nel suo complesso	Costo del personale e alcune voci di costo della gestione corrente	1a. Retribuzioni del personale (dirigenti, PTA, personale docente e ricercatore) 1b. Risorse destinate alla formazione concesse a individui che possono avere una diversa propensione a partecipare per via del genere; 1c. Risorse destinate a borse di studio concesse a studenti/studentesse che possono avere un diverso tasso di eleggibilità e/o propensione a partecipare per via del genere. 2a. Servizi mensa 2b. Agevolazioni trasporti 2c. Servizi per centri di attività sportive
2. Costi per ridurre le disuguaglianze di genere	Costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive	Azioni previste per la parità di genere: distinguendo stakeholder interni ed esterni all'Ateneo	Stakeholder interni: risorse destinate a misure per la conciliazione tra attività professionale e lavoro familiare (es. contributo per asili nidi, centri estivi, ecc.); costi per la formazione della componente studentesca nell'ottica di genere nelle diverse discipline (es. borse di studio o premi di laurea dedicate a tematiche di genere). Stakeholder esterni: attività di ricerca scientifica con impatti sul genere (es. medicina di genere); attività di orientamento nelle scuole per incrementare l'equilibrio di genere nelle diverse discipline

Fonte: Linee Guida CRUI

Per le voci per cui, ad una prima “Riclassificazione in una prospettiva di genere”, il campo riservato al codice (0, 1, 2) risultava “vuoto”, sono state acquisite informazioni più dettagliate. Nella considerazione delle voci “costi sensibili al genere” (codice 1), è stata posta particolare attenzione alle voci su cui l'Ateneo ha effettiva possibilità di incidere.





## Bilancio di esercizio 2021

In questa sezione del BdG vengono presentati i valori del Bilancio unico di Ateneo di esercizio 2021, riclassificato in una prospettiva di genere.

In primo luogo, è opportuno considerare le voci classificate con il codice 2 (costi per ridurre le diseguglianze di genere), di cui si riporta qui sotto un maggiore dettaglio andando a distinguere la previsione effettuata in sede di programmazione, nel budget economico 2021, dai valori risultanti nel bilancio di esercizio 2021.

NATURA DI COSTO	BILANCIO PREVENTIVO 2021 €	BILANCIO CONSUNTIVO 2021 €
Altri trasferimenti a partner di progetti coordinati	1.000	500
Incarichi di studio, consulenza, ricerca svolti da professionisti	5.000	5.000
Convegni, seminari e altre manifestazioni - altri costi di organizzazione	7.000	1.000
Docenti a contratto	6.000	6.000
Centro Medicina di Genere	7.000	4.000
Interventi assistenziali a favore del personale	0	5.300

In secondo luogo, occorre verificare come le spese classificate con il codice 1 (costi sensibili al genere) siano state ripartite tra donne e uomini; è quindi utile esaminare gli importi rendicontati nel bilancio di esercizio disaggregandoli per genere.

Di seguito vengono quindi riportati i costi sostenuti al 31/12/2021 riclassificati come "sensibili al genere" (codice 1).

NATURA DI COSTO	BILANCIO CONSUNTIVO 2021 €
Docenti e ricercatori a tempo indeterminato	49.684.352,97
Docenti e ricercatori a tempo determinato, compresi docenti a contratto	9.664.069,61
Assegnisti di ricerca	4.948.783,22
Collaborazioni di ricerca	26.595,87
Altro personale dedicato alla ricerca e alla didattica	161.698,59
Dirigenti e personale tecnico amministrativo	20.700.340,12
Buoni pasto	154.848,48
Dottorandi	4.995.192,02

Medici in formazione specialistica	16.639.052,22
Altri costi per sostegno agli studenti	3.743.101,07
Costi per l'attività editoriale	16.961,80
Compensi e indennità organi istituzionali	233.003,89
Incarichi di studio, consulenza, ricerca	837.545,60
Missioni	421.846,08
Compensi ed indennità per commissioni di concorso ed esami	79.539,19
Servizi per il personale	189.504,19
Altri servizi	1.259.989,87
<b>Totale</b>	<b>113.756.424,79</b>

Per quanto concerne i costi sensibili al genere, è interessante valutare quelli che incidono sulla conciliazione vita-lavoro, pur se sono fruite solo (come i buoni pasto, gli accertamenti medico sanitari e le agevolazioni treno-autobus e parcheggi) o principalmente dal personale tecnico – amministrativo:

	IMPORTO €
Buoni pasto	154.848
Interventi per attività ricreative e culturali a favore del personale	20.500
Accertamenti medico sanitari	66.893
A agevolazioni treno-autobus	20.642
A agevolazioni parcheggi	8.1945

Di seguito sono riportate alcune voci di costo “sensibili al genere” (codice 1), distinte tra uomini e donne.

Il costo totale sostenuto dall'Ateneo per la formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico amministrativo, pari a 100.457€, è stato ripartito tra la categoria di inquadramento e il genere come riportato nella seguente tabella.

Tipo formazione	Ore Uomini		Ore Donne	
	Totale	% Totale	Totale	% Totale
Cat. B	95	17,46	449	82,54
Cat. C	1658	28,20	4.222	71,80
Cat. D	1168	25,71	3.375	74,29
Cat. EP	192	3,49	5.316	96,51
Aggiornamento professionale Dirigenti	0	0	3.391	100

Fonte: Relazione CUG 2021 – Università degli Studi di Ferrara

Le agevolazioni per treno-autobus e per parcheggi sono state usufruite da uomini e donne come riportato nella seguente tabella.

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Agevolazione treno-autobus	15	4	19
Agevolazione parcheggi	13	2	15

Fonte: Ufficio Ambiente – Università degli Studi di Ferrara

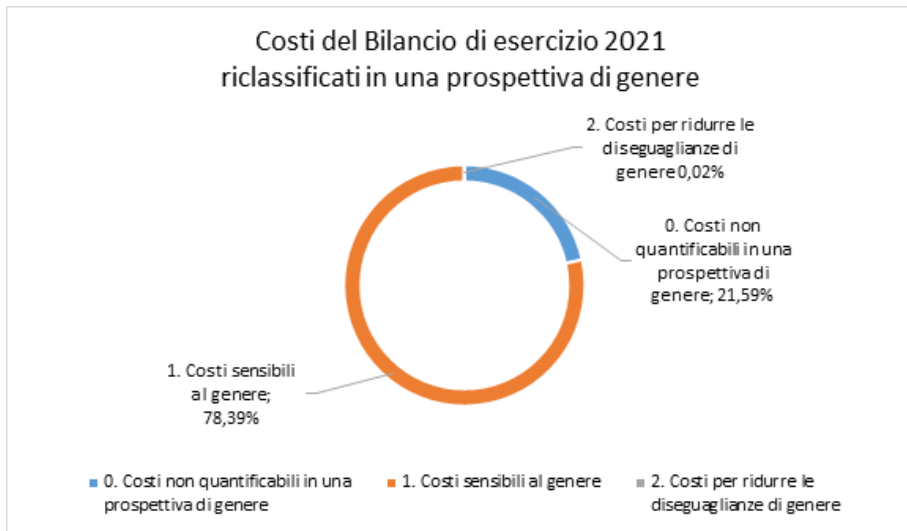
I costi sensibili al genere relativi alla componente studentesca (con riferimento al diritto allo studio e alla mobilità internazionale) sono indicati nella seguente tabella.

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Borse e contributi per mobilità internazionale	256	175	431
Borse per attività di collaborazione al tutorato	143	114	257
altri interventi a favore di studenti e borsisti	72	42	104

Fonte: Ufficio Trattamenti economici personale non strutturato– Università degli Studi di Ferrara

Per una valutazione di sintesi finale, si propone di visualizzare l'incidenza delle voci di costo classificate in una prospettiva di genere, come mostrato nel grafico seguente. Si noti che le voci di tipo 1, sensibili al genere, sono una parte consistente, mentre le voci di tipo 2, espressamente finalizzate alla riduzione della disuguaglianza di genere, sono una parte ancora poco rilevante del bilancio complessivo.

È bene precisare che nella considerazione delle voci “costi sensibili al genere” (codice 1), solo su alcune voci l'Ateneo ha effettiva possibilità di incidere. Inoltre, alcune iniziative messe in atto dall'Ateneo non trovano espressione nel bilancio preventivo e consuntivo, come ad esempio le agevolazioni per i centri estivi presso il centro universitario sportivo dedicate al personale di Ateneo di cui usufruiscono i/le dipendenti, senza ulteriori oneri a carico del bilancio di Ateneo.





## CONCLUSIONI

Per l'undicesimo anno consecutivo l'Università di Ferrara pubblica il suo Bilancio di Genere (BdG). La redazione del BdG 2021, che si riferisce all'ultimo biennio, analizza la situazione di donne e uomini all'interno dell'Ateneo, per consentire una redazione consapevole del *Gender Equality Plan*, sia per la pianificazione delle azioni che saranno ivi inserite sia per la quantificazione dei bisogni finalizzata alla predisposizione del budget di Ateneo.

Il cambiamento verso l'uguaglianza è ancora troppo lento. A testimoniarlo è il *Glass ceiling index*, ossia l'indicatore che misura il rapporto tra la percentuale di donne nel mondo accademico (*grade A, B, C*) e la percentuale di donne nella posizione apicale (*grade A*): questo indicatore è passato dallo 0,75 (rispetto all'1,55 a livello nazionale) nel 2019 al 2,05 nel 2021 (rispetto all'1,49 a livello nazionale). Ciò significa che nell'Università di Ferrara la probabilità per le donne di progredire nella loro carriera accademica è peggiorata ed è inferiore al dato nazionale.

Le tante azioni intraprese in questi anni non sono state sufficienti a favorire l'egualitaria partecipazione di donne e uomini in tutte le diverse componenti dell'Ateneo. Per quali ragioni?

Quanto alla componente studentesca rileviamo ancora gli effetti prodotti da diffusi stereotipi di genere che si riflettono in una consolidata e difficilmente estirpabile segregazione orizzontale. Certo, nel tempo, il numero di studentesse iscritte all'Università di Ferrara è progressivamente aumentato, ma non nei corsi tradizionalmente associati a caratteri maschili (come ingegneria). Nel contempo, il numero di studentesse rimane elevato nei corsi connotati da caratteri che si ritengono femminili (come la sanità, l'assistenza sociale e l'istruzione).

Dall'analisi della componente studentessa rileviamo anche che, con il procedere dei livelli di istruzione, la presenza delle donne diminuisce progressivamente (si v. ad esempio il grafico relativo alla Laurea specialistica e Magistrale, ove il numero di donne è inferiore a quello degli uomini in settori – come le scienze sociali, giornalismo e informazione e le attività imprenditoriali,

commerciali e il diritto – ove il dato era inverso per la Laurea triennale). Si tratta del noto fenomeno del “leaky pipeline”, che continua a verificarsi nonostante le studentesse si laureino con voti più alti e in tempi più brevi, siano più propense alla mobilità internazionale e abbandonino con meno frequenza gli studi. Perché allora a un certo punto della carriera studentessa o professionale le donne abbandonano? Quali sono gli ostacoli che impediscono la loro piena partecipazione a tutti i livelli di istruzione?

Il fenomeno del *leaky pipeline* va sicuramente imputato alla maternità e al fatto che ancora oggi, in Italia, questa rappresenta uno svantaggio per le donne sulle quali ricade la quasi totalità del lavoro di cura. Di certo, vi sono altre cause che allontanano le donne dagli studi e dalla carriera universitaria. Sarebbe necessario indagare meglio su quali sono queste cause, per mettere a punto azioni mirate dirette a evitare di disperdere le conoscenze e le competenze di molte donne che, giunte alla laurea triennale, decidono di non proseguire gli studi.

Altro fenomeno che si ripete puntualmente, ogni anno, è quello del minore tasso di occupazione femminile e del minore salario delle laureate. Anche in questo caso pesa certamente il lavoro di cura il cui carico grava principalmente sulle donne. I divari occupazionali sono poi una conseguenza della segregazione orizzontale della componente studentesca: i settori connotati da caratteristiche femminili sono – non a caso – quelli in cui la precarietà lavorativa è più diffusa, i salari sono più bassi e le condizioni di lavoro peggiori.

Il fenomeno del *leaky pipeline* spiega anche la forbice delle carriere che si rileva in tutti i settori, tranne che per le STEM di cui diremo tra breve. In tutti i settori (tranne, appunto, le STEM), le donne sono più numerose nelle posizioni iniziali. L'incrocio e il conseguente sorpasso da parte degli uomini si verifica in prossimità del *grade C* (personale ricercatore) e prosegue per tutte le posizioni apicali.

Per le STEM, fino a qualche anno fa, le linee che descrivono l'evoluzione della carriera di uomini e donne neppure si incrociavano, essendo i primi sempre più numerosi. Da qualche anno, la situazione è leggermente migliorata e notiamo una sostanziale sovrapposizione delle linee fino al *grade C* (personale ricercatore) da cui parte una progressiva divaricazione a favore del personale di sesso maschile.

Arriviamo così a parlare del personale docente ove si rileva, da anni, una bassa percentuale di professoressesse ordinarie. Il dato allarmante che riporta il BdG 2021 è che, all'interno del nostro Ateneo, la situazione delle donne ai vertici della carriera universitaria peggiora, anziché migliorare: tra il 2014 e il 2021 la percentuale di professori ordinari è passata dal 75% all'81,1%



mentre la percentuale di professoressse ordinarie è calata dal 25% al 18,9%. Ciò è testimoniato anche dall'indicatore sui passaggi di carriera: nel 2021 ben 20 associati sono diventati ordinari a fronte di sole 8 donne.

Il dato relativo alle professoressse associate è leggermente migliore: tra il 2014 e il 2021 la percentuale di professori associati è calata dal 68,8% al 58,9% mentre quella delle professoressse associate è cresciuta dal 31,2% al 41,1%. Preoccupa tuttavia l'indicatore relativo all'età; le associate si concentrano infatti nella fascia di età da 40 a 49 anni (32,8%) mentre la percentuale maggiore di uomini (39,2%) si riscontra nella fascia di età tra i 30 e i 39 anni.

Altro aspetto che meriterebbe di essere approfondito è la differente presenza di donne e uomini nelle posizioni di RTD A e RTD B. Il BdG 2021 mostra una maggioranza di donne nella prima posizione (61%) e una parità nella seconda. I dati sul personale ricercatore a tempo determinato e indeterminato vanno attentamente osservati perché il rischio è che si verifichi una diminuzione del numero di donne nelle posizioni stabili.

Infine, un breve commento sul personale tecnico amministrativo. Anche in questo caso, da anni si rileva che la grande maggioranza di questo personale è di sesso femminile (354 donne a fronte di soli 165 uomini). Pare tuttavia che si stia progressivamente infrangendo il soffitto di cristallo, dato che nel 2021 le 3 dirigenti dell'Ateneo erano tutte donne, mentre tra gli EP le donne erano 15 a fronte di soli 7 uomini. Anche il dato sull'anzianità di servizio conferma che negli ultimi anni è in corso un cambiamento: le donne di categoria D ed EP hanno, in percentuale, un'anzianità inferiore rispetto a quella degli uomini. Rimane però il dato relativo al Direttore generale che è – ed è sempre stato – un uomo.

Preme poi osservare che, anche nel 2021, la percentuale di personale a tempo parziale è molto superiore per le donne rispetto che per gli uomini (6,8% rispetto al 2,4%). Ancora una volta, questo è l'esito della diseguale distribuzione del lavoro di cura.

Quanto al budget dell'Ateneo, rileviamo che i costi finalizzati a ridurre le diseguaglianze di genere rimangono una percentuale non elevata del bilancio di Ateneo. Si è poi proceduto all'analisi dei costi sensibili al genere. Tuttavia, sono state considerate voci di spesa principalmente destinate al personale tecnico – amministrativo, il cui utilizzo è dunque fortemente condizionato dal fatto che le donne rappresentano la grande maggioranza di questo personale.

In chiusura va osservato che il prossimo Bilancio di Genere illustrerà una situazione molto diversa da quella riportata nel presente documento, che terrà conto dell'insediamento della nuova *governance* di Ateneo a seguito dell'elezione della prima Rettrice nella storia dell'Ateneo dell'Università degli studi di Ferrara.



# APPENDICE

Le fonti dei dati sono:

**per la componente studentesca:**

- banca dati ministeriale ‘Open Data Miur’ (<http://ustat.miur.it/opendata>);
- sito di AlmaLaurea (<https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione>);
- uffici dell’Ateneo.

**per la componente personale docente:**

- banca dati ministeriale ‘Open Data Miur’ (<http://ustat.miur.it/opendata>);
- uffici dell’Ateneo e banca dati interna ‘Data Warehouse’;
- Relazioni CUG.

**per la componente personale amministrativo:**

- uffici dell’Ateneo e banca dati interna ‘Data Warehouse’;
- banca dati ministeriale ‘Open Data SICO Min. del Tesoro, SICO’ (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>).

---

## DEFINIZIONI:

**Posizioni accademiche italiane (D.M. 1 settembre 2016, n°662):**

- Grade A = PO
- Grade B = PA
- Grade C = RU+RTD
- Grade D = AR

### **Posizioni accademiche italiane (D.M. 1 settembre 2016, n°662):**

- PO = Professore/essa ordinario/a o Personale Docente di prima fascia;
- PA = Professore/ssa associato/a o Personale Docente di seconda fascia;

### **Altre posizioni accademiche (l. 240/2010)**

- RU = ricercatore universitario a tempo indeterminato
- RTDA = ricercatore universitario a tempo determinato di tipo junior
- RTDB = ricercatore universitario a tempo determinato di tipo senior
- AR = assegnisti di ricerca

### **Campi di Istruzione ISCED (International Standard Classification of Education)**

- 01 Education - Istruzione
- 02 Arts and Humanities - Discipline umanistiche e Arti
- 03 Social sciences, journalism and information - Scienze Sociali, giornalismo e informazione
- 04 Business, administration and law - Attività imprenditoriali, commerciali e diritto
- 05 Natural sciences, mathematics and statistics - Scienze naturali, matematiche e statistiche
- 06 Information and Communication Technologies (ICTs) - Tecnologia dell'informazione e della comunicazione
- 07 Engineering, manufacturing and construction - Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni
- 08 Agriculture, forestry, fisheries and veterinary - Agricoltura, Silvicultura, Pesca e Veterinaria
- 09 Health and welfare - Sanità e assistenza sociale
- 10 Services - Servizi

### **Area Scientifico-Disciplinare**

- 01 – Mathematics and Informatics – Scienze matematiche e informatiche
- 02 – Physics – Scienze fisiche
- 03 – Chemistry – Scienze chimiche
- 04 – Earth Sciences - Scienze della terra
- 05 – Biology – Scienze biologiche
- 06 – Medicine – Scienze mediche
- 07 – Agricultural and veterinary sciences – Scienze agrarie e veterinarie

- 08 – Civil engineering and architecture - Ingegneria civile e Architettura
- 09 – Industrial and information engineering - Ingegneria industriale e dell'informazione
- 10 – Antiquities, philology, literary studies, art history – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
- 11 – History, philosophy, pedagogy and psychology – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
- 12 – Law – Scienze giuridiche
- 13 – Economics and statistics – Scienze Economiche e statistiche
- 14 – Political and social sciences - Scienze politiche e sociali

**Aree di studio STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)**

- 01 Natural sciences (cod. FoRD)
- 02 Engineering and technology (cod. FoRD)
- 05 Natural sciences, mathematics and statistics (cod. FoET)
- 06 Information and Communication Technologies (ICTs) (cod. FoET)
- 07 Engineering, manufacturing and construction (cod. FoET)

**Tipologia Corsi di studio:**

- LT = laurea triennale
- LS/M = laurea specialistica/magistrale
- LCU = lauree a ciclo unico
- VO = vecchio ordinamento

**Settori ERC (European Research Council)**

- LS = Life Science
- SH = Social Sciences and Humanities
- PE = Mathematics, physical sciences, information and communication, engineering, universe and earth sciences

**Acronimi:**

- SICO: Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche
- MIUR/MUR = Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca/Ministro dell'Università e della Ricerca
- CUG = Comitato Unico di Garanzia
- STEM = Science, Technology, Engineering and Mathematics
- ISCED = International Standard Classification of Education ovvero Classificazione Internazionale Standard dell'Istruzione



# CORRISPONDENZA CORSI DI STUDIO UNIFE – CAMPI DI ISTRUZIONE ISCED

Istruzione	Scienze Filosofiche e dell'educazione (L-19)
Discipline Umanistiche e Artistiche	Design del prodotto industriale (L-4)
	Innovation design (LM-12)
	Lettere, arti e archeologia (L-10)
	Lingue e letterature moderne (L-11)
	Scienze filosofiche e dell'educazione (L-5)
	Culture e tradizioni del Medio Evo e del Rinascimento (LM-14)
	Lingue e letterature straniere (LM-37)
	Filosofia (LM-78)
	Quaternario, Preistoria e Archeologia (LM-2)
Scienze Sociali, Giornalismo e Informazione	Economia (L-33)
	Economics, Management and Politics for global challenges (LM-56)
	Manager degli itinerari culturali (L-15)
	Scienze e tecnologie della comunicazione (L-20)
Attività imprenditoriali, commerciali e di diritto	Economia (L-18)
	Economia e management per la creazione di valore (LM-77)
	Giurisprudenza (LMG/01)
	Operatore dei servizi giuridici (L-14)

Scienze Naturali, matematica e statistica	Scienze geologiche (L-34)
	Scienze geologiche, georisorse e territorio (LM-74)
	Fisica (L-30)
	Physics (LM-17)
	Matematica (L-35)
	Matematica (LM-40)
	Biotechnologie (L-2)
	Biotechnologie mediche (L-2)
	Biotechnologie per l'ambiente e la salute (LM-8)
	Chimica (L-27)
	Scienze biologiche (L-13)
	Scienze biomolecolari e dell'evoluzione (LM-6)
	Scienze chimiche (LM-54)
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	Ingegneria informatica e dell'automazione (LM-32)
	Ingegneria elettronica e informatica (L-8)
	Informatica (L-31)
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	Ingegneria civile e ambientale (L-7)
	Architettura (LM-4)
	Ingegneria meccanica (L-9)
	Ingegneria elettronica per l'ICT (LM-29)
	Advanced automotive electronic engineering (LM-29)
	Advanced automotive engineering (LM-33)
	Ingegneria meccanica (LM-33)
	Ingegneria civile (LM-23)
Electric Vehicle Engineering – Sede Bologna (LM-28)	
Agricoltura, Silvicoltura, Pesca e Veterinaria	Tecnologie Agrarie e Acquacoltura del Delta (L-25)
	Food safety and food risk management (LM-70)
Sanità e Assistenza Sociale	Chimica e tecnologia farmaceutiche (LM-13)
	Dietista (L/SNT3)
	Igiene dentale (L/SNT3)
	Tecnologie di laboratorio biomedico (L/SNT3)
	Tecniche di radiologia medica, per immagini e radioterapia (L/SNT3)
	Educazione professionale (L/SNT2)
	Fisioterapia – sede di Ferrara (L/SNT2)
Fisioterapia – sede di Bolzano (L/SNT2)	



Logopedia (L/SNT2)
Ortottica e assistenza oftalmologica (L/SNT2)
Tecnica della riabilitazione psichiatrica (L/SNT2)
Farmacia (LM-13)
Infermieristica – sede di Ferrara (L/SNT1)
Infermieristica – sede di Adria (L/SNT1)
Infermieristica – sede di Pieve di Cento (L/SNT1)
Ostetricia (L/SNT1)
Medicina e chirurgia – sede di Cotignola (LM-41)
Medicina e chirurgia (LM-41)
Odontoiatria e protesi dentaria (LM-46)
Scienze delle professioni sanitarie tecniche diagnostiche (LM/SNT3)
Scienze infermieristiche e ostetriche (LM/SNT1)
Scienze motorie (L-22)
Scienze e tecniche dell'attività motoria preventiva e adattata (LM-67)
Scienze riabilitative delle professioni sanitarie (LM/SNT2)

## ALLEGATO

Monitoraggio e aggiornamento 2023 Gender Equality Plan GEP - Piano di Uguaglianza di Genere 2022/24 ai sensi decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, gli obiettivi e le azioni saranno integralmente recepite all'interno del PIAO.



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**



[www.unife.it](http://www.unife.it)

