

# BILANCIO DI GENERE

## 2022



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**

## **BILANCIO DI GENERE**

Università di Ferrara | Anno 2022

Coordinamento

*Tamara Zappaterra*

Foto

*Archivio Università di Ferrara*

Progetto grafico e impaginazione

*Martino Bison*

# Bilancio di Genere 2022



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**



Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di genere 2022:

- Tamara Zappaterra – Professoressa Associata presso il dipartimento di Studi Umanistici, Prorettrice alla diversità, equità ed inclusione – coordinatrice;
- Eleonora Federici – Professoressa Associata – presidente del consiglio di parità;
- Emidia Vagnoni – Professoressa Ordinaria Dipartimento di Economia e Management;
- Silvia Borelli – Professoressa Associata presso il Dipartimento di Giurisprudenza;
- Stefano Bonnini – Professore Associato presso il Dipartimento di Economia e Management;
- Roberta Russo – Unità Supporto Processi Trasversali Ricerca, nonché Presidente del Comitato Unico di Garanzia;
- Monica Campana – Responsabile Ripartizione Qualità, Valutazione e Servizi di Coordinamento;
- Cinzia Mancini – Responsabile Ufficio Coordinamento delle Politiche di Inclusione;
- Daniele Putrino – Responsabile Ufficio Bilancio unico e contabilità;
- Barbara Govoni – Ufficio Applicativi amministrativi e ricerca;
- Elena Mazzoni – Assegnista di Ricerca presso il Dipartimento di Studi Umanistici;



# Indice

PREMESSA	9
NOTA METODOLOGICA	11
COMUNITÀ STUDENTESCA	13
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	33
PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	61
GOVERNANCE	73
LE RISORSE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	75
CONCLUSIONI	85
APPENDICE	89
CORRISPONDENZA CORSI DI STUDIO UNIFE – CAMPI DI ISTRUZIONE ISCED	93





# 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 2022 (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, obiettivo 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 2022 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.

1) [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 dei documenti di programmazione strategica (Piano Strategico) e operativa (Piano Integrato) e, dal 2022, all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che 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 2021-22 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.

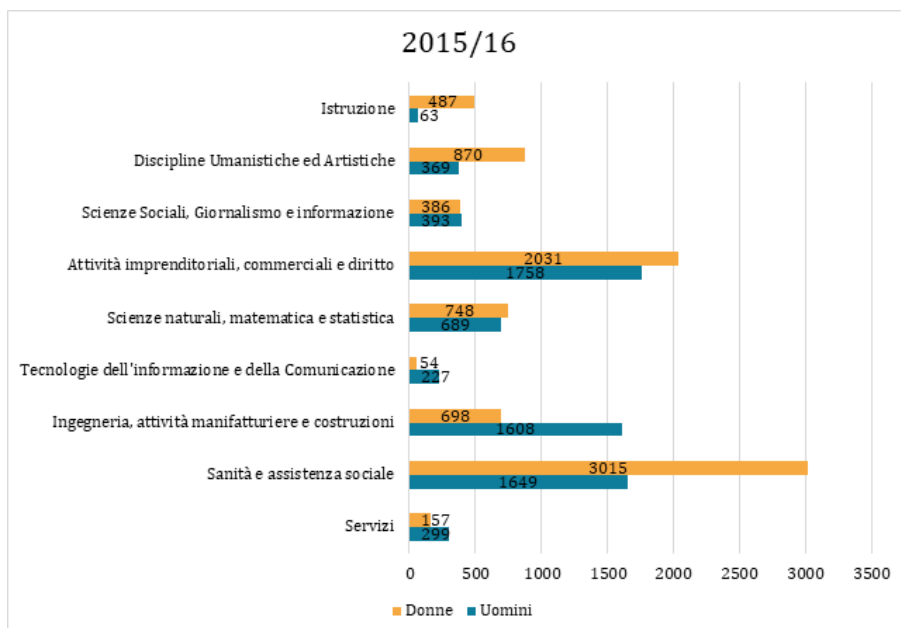


# COMUNITÀ STUDENTESCA

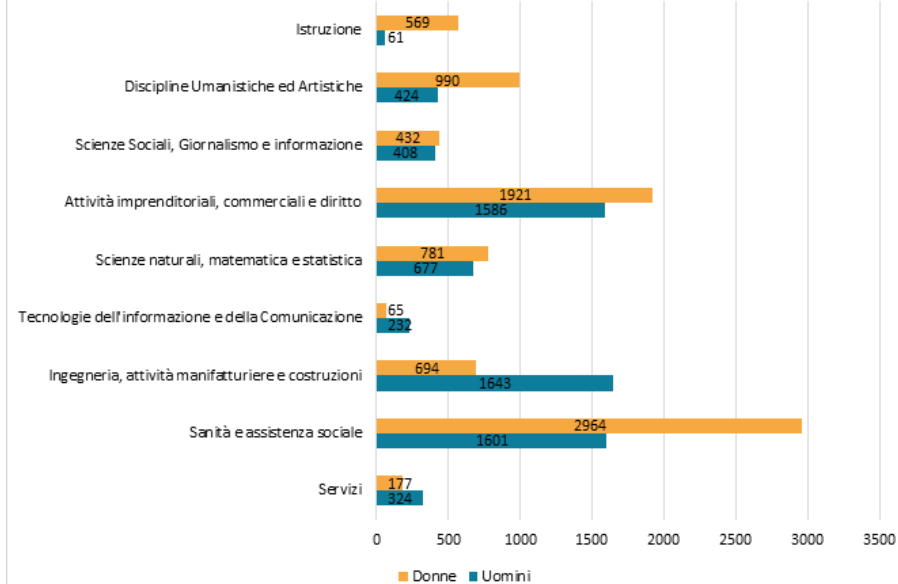
Come nelle precedenti edizioni del BdG, anche nel 2021/22 i dati sulla comunità studentesca mettono in evidenza:

- 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.

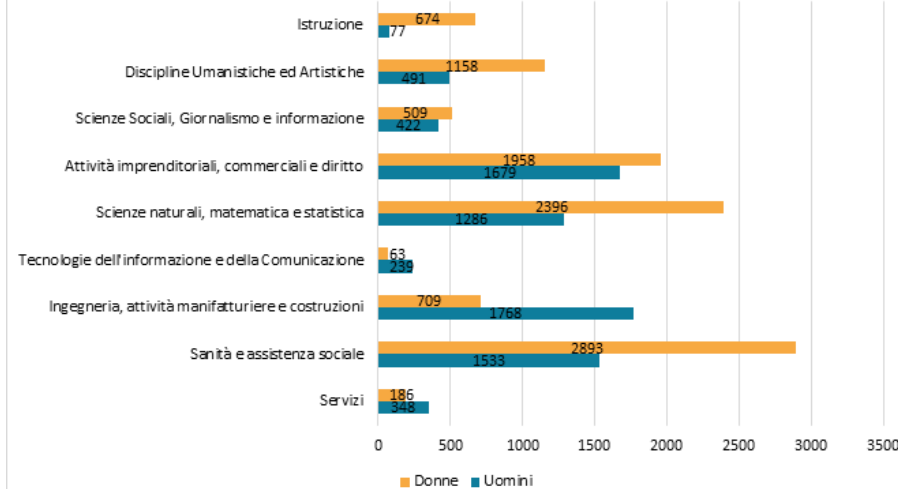
## 1. Numero totale di persone iscritte dal 2016 al 2022 all’interno dei Campi di Istruzione ISCED

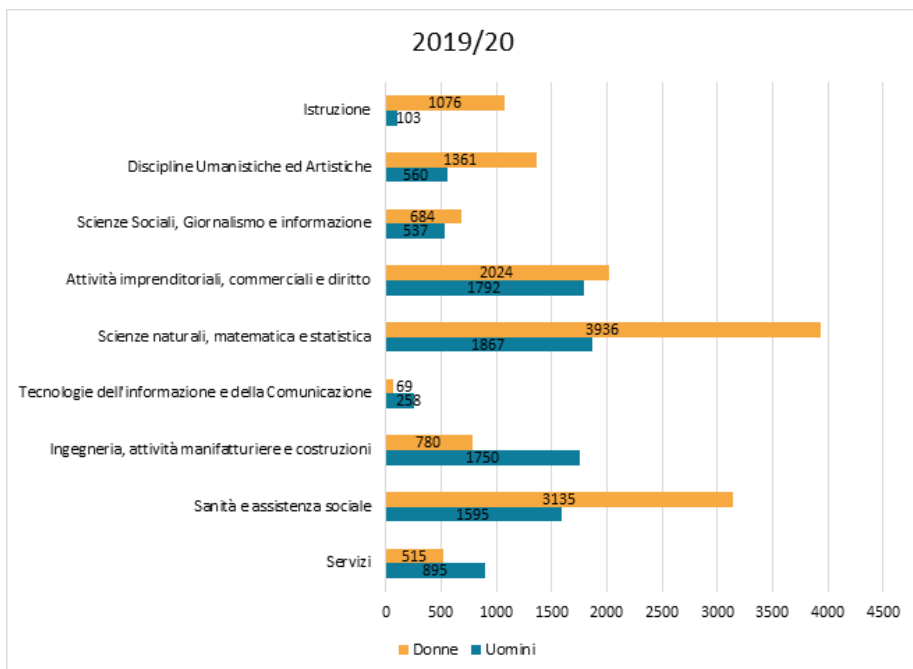
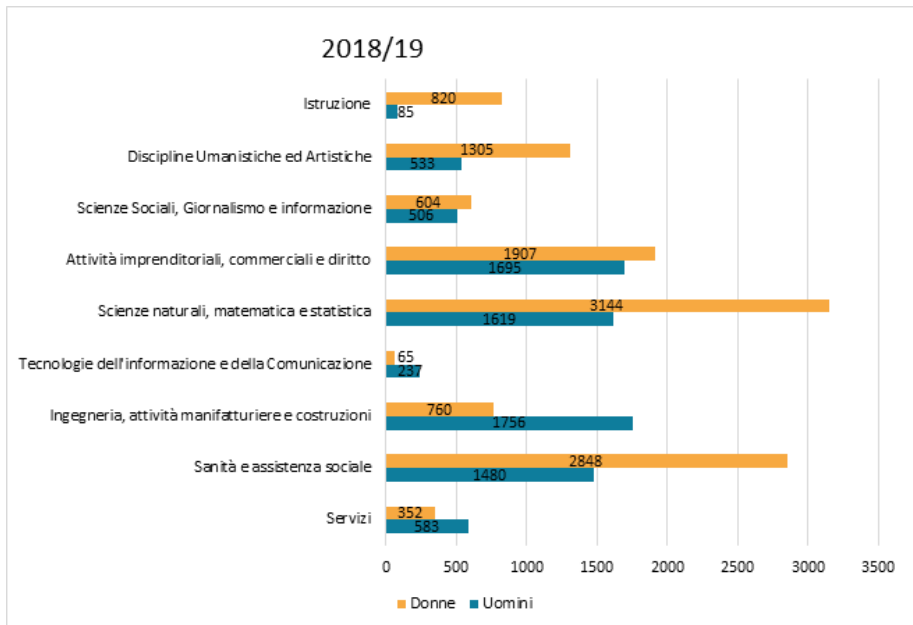


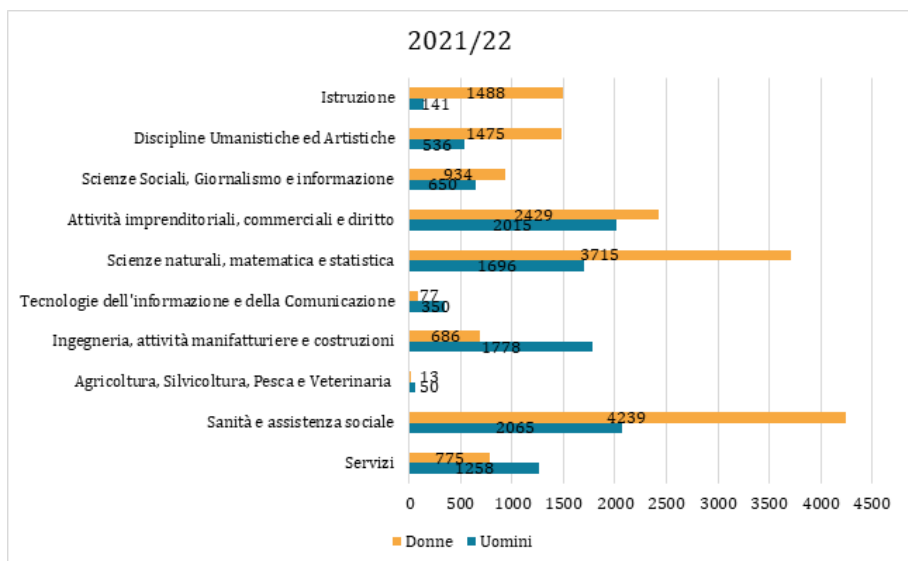
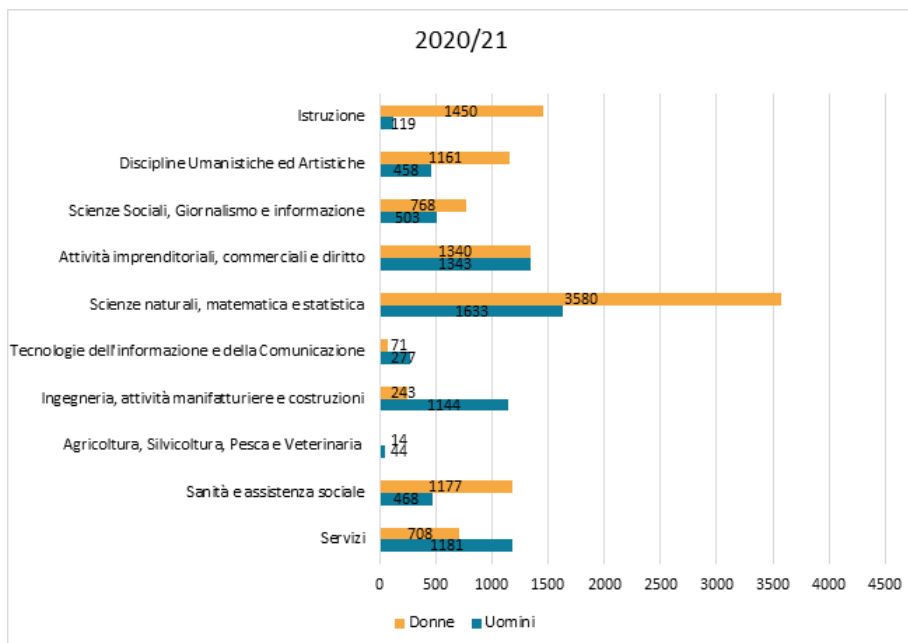
2016/17



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 2016 le aree disciplinari che presentano il maggior numero di studentesse e studenti siano: “Sanità e assistenza sociale”, “Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni”, “Attività imprenditoriali,



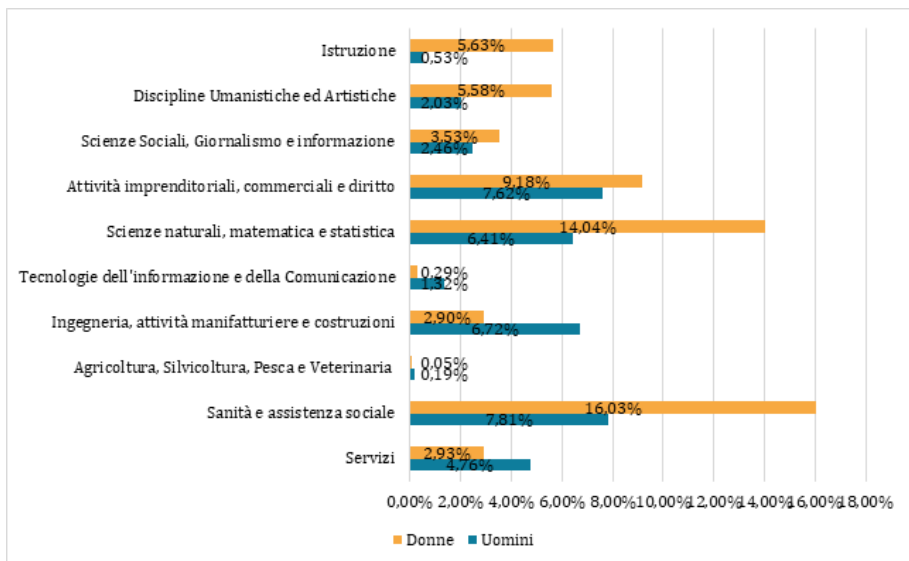
commerciali e diritto”, a cui si sono aggiunte, dal 2018, “Scienze naturali, Matematica e Statistica” e “Discipline Umanistiche ed Artistiche”, dal 2020, l’ “Istruzione”, e nel 2021 i “Servizi”.

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 iscritti campi ISCED	15913	10539
Totale donne e uomini	26370	
Totale iscritti - valori percentuali	60%	40%

Con riferimento ai corsi di studio che ricadono nei campi ISCED, il grafico

mostra come nell'a.a. 2021-22, sul numero totale delle persone iscritte, 6 siano quelli a maggioranza femminile. Nello specifico, la prevalenza femminile si rileva nei campi seguenti:

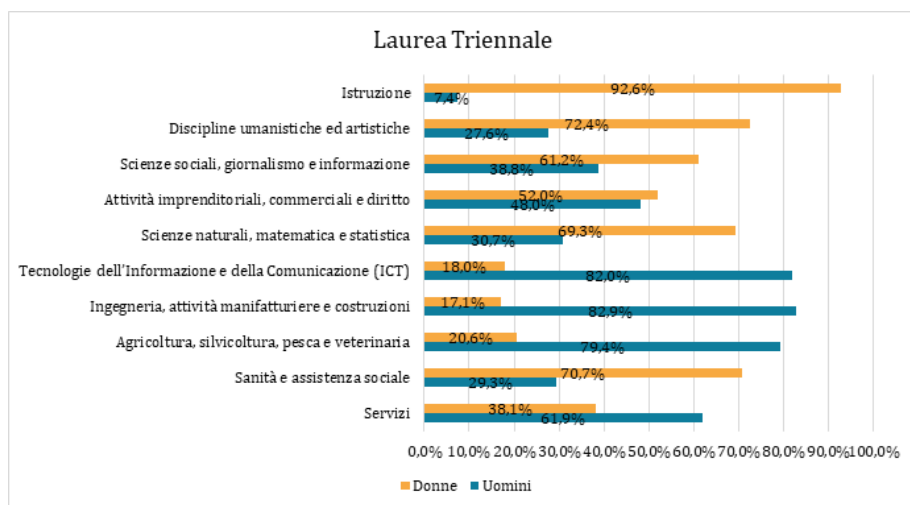
- Istruzione;
- Discipline Umanistiche ed Artistiche;
- Scienze sociali, giornalismo e informazione;
- Attività imprenditoriali, commerciali e diritto;
- Scienze naturali, matematica e statistica;
- Sanità ed assistenza sociale.

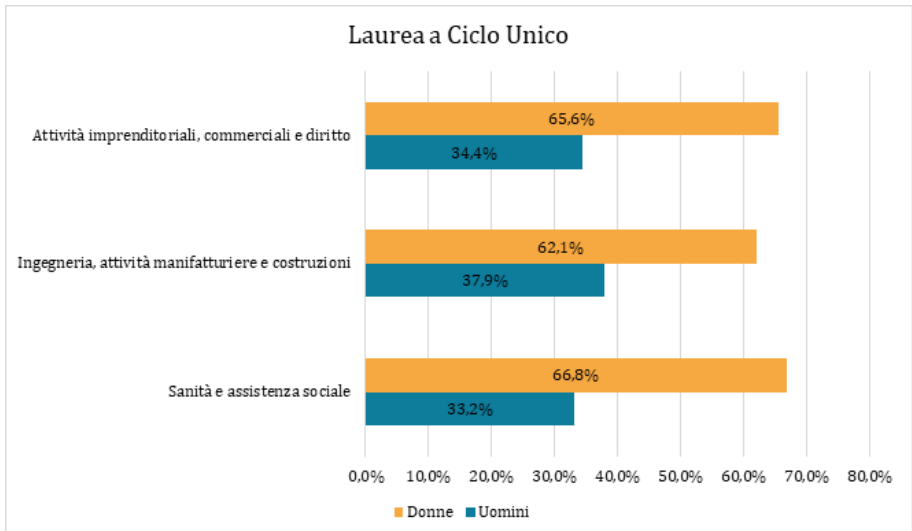
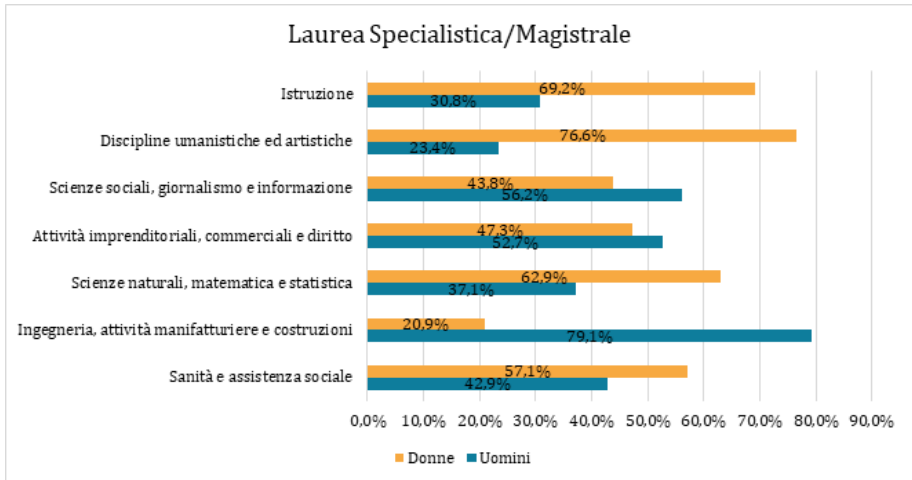
### 3. Corsi di studio

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. 2021/22 (valori percentuali).





I grafici evidenziano come:

- nelle **lauree triennali** e dati i dieci campi di istruzione, le studentesse sono in maggioranza in sei campi di studio: “Istruzione”, “Discipline Umanistiche”, “Scienze Sociali, giornalismo e informazione”, “Attività imprenditoriali, commerciali e diritto”, “Scienze naturali, matematica e statistica” e “Sanità e assistenza sociale”. Gli studenti sono invece prevalenti nelle seguenti quattro aree: “Tecnologie dell’informazione e della comunicazione”, “Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni”, “Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria” e “Servizi”.

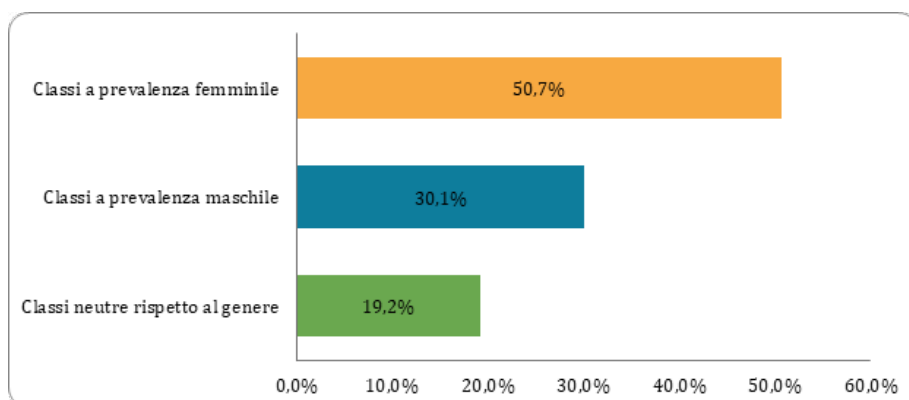
- nelle **lauree specialistiche** e magistrali i campi di istruzione ISCED attivi sono solo sette. Non si rileva un'enorme variazione rispetto alle lauree triennali tranne che nell'area di "Scienze sociali, giornalismo e informazione" e "Attività imprenditoriali, commerciali e diritto" che sono divenute aree a prevalenza maschile.
- 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
Totale corsi	76
Classi a prevalenza femminile	34
Classi a prevalenza maschile	24
Classi neutre rispetto al genere	18



I dati presentati nei grafici mostrano come su 73 corsi di studio attivi ci sia una percentuale maggiore di corsi a prevalenza femminile (il 50,7%) mentre il 30,1% dei corsi risulta essere a prevalenza maschile e il 19,2% è neutro rispetto al genere.

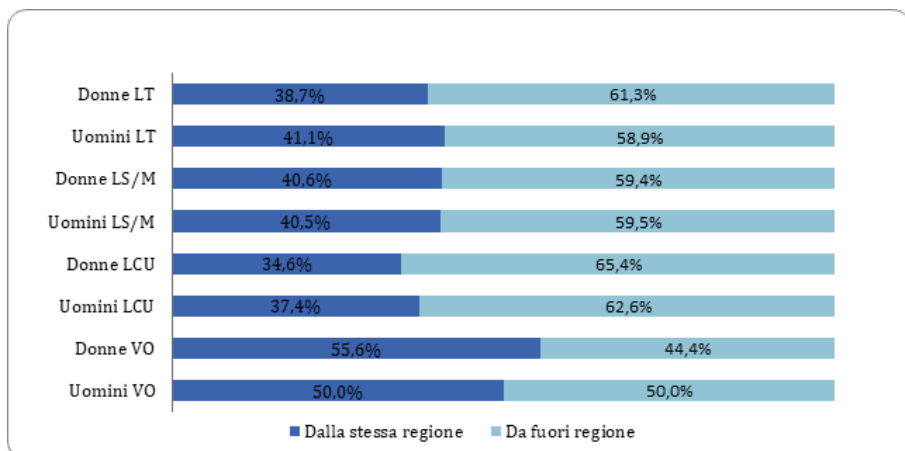
LEGENDA	
Classi a prevalenza femminile	Numero di corsi sul totale dei corsi di studio dove la percentuale femminile è maggiore o uguale al 60%
Classi a prevalenza maschile	Numero di corsi sul totale dei corsi di studio dove la percentuale maschile è maggiore o uguale al 60%
Classi neutre rispetto al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

### 4.1.

Distribuzione percentuale dell'area geografica di provenienza condizionata al genere e alla tipologia di corso (LT, LS/M, LCU, VO)<sup>2</sup>

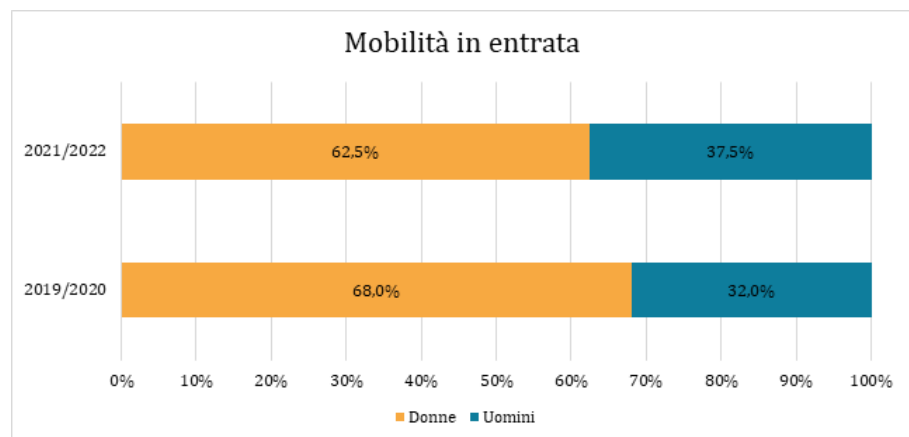
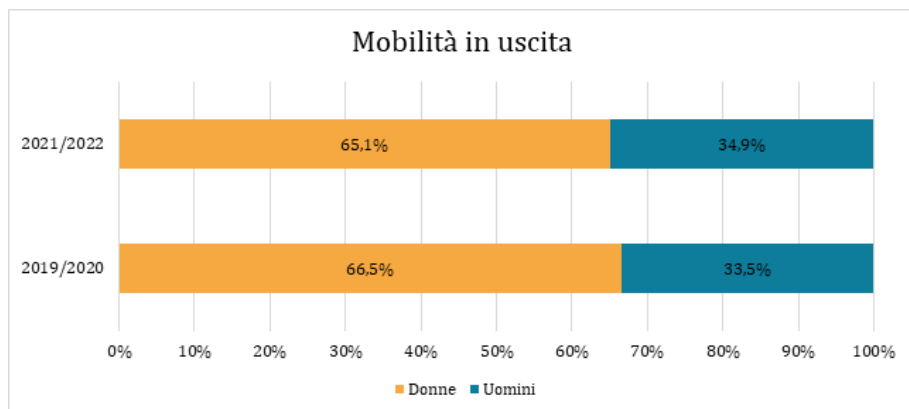


2) Per quanto riguarda le Lauree Vecchio ordinamento la situazione non deve trarre in inganno in quanto si tratta di una tipologia non più rinnovata.

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.

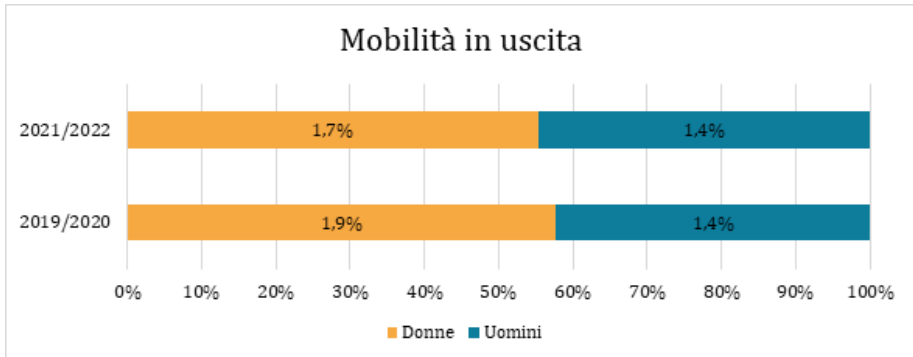
Persone partecipanti a programmi di mobilità internazionale, anni accademici 2019 – 2022 (valori percentuali)



Con riferimento ai programmi di mobilità internazionale, i grafici mostrano come a partire dall'a.a. 2019-20 ci sia una forte percentuale femminile partecipante a tali programmi, sia in entrata sia in uscita pur registrando per l'a.a. 2021-22:

- un calo delle donne dell'1,4% e un aumento dell'1,4% degli uomini del per la mobilità in uscita;

- un calo delle donne del 5,5% e un aumento del 5,5% degli uomini per la mobilità in entrata.



Il seguente grafico raffigura anch'esso la mobilità in uscita, ma in questo caso la percentuale è stata calcolata sul numero di iscritte e iscritti. Come per i grafici precedenti anche in questo caso viene mostrata una propensione maggiore delle donne a partecipare a programmi di mobilità con una percentuale del:

- 1,7% nell'a.a. 2021/2022 contro un 1,4% degli uomini;
- 1,9% nell'a.a. 2019/2020 contro un 1,4% degli uomini.

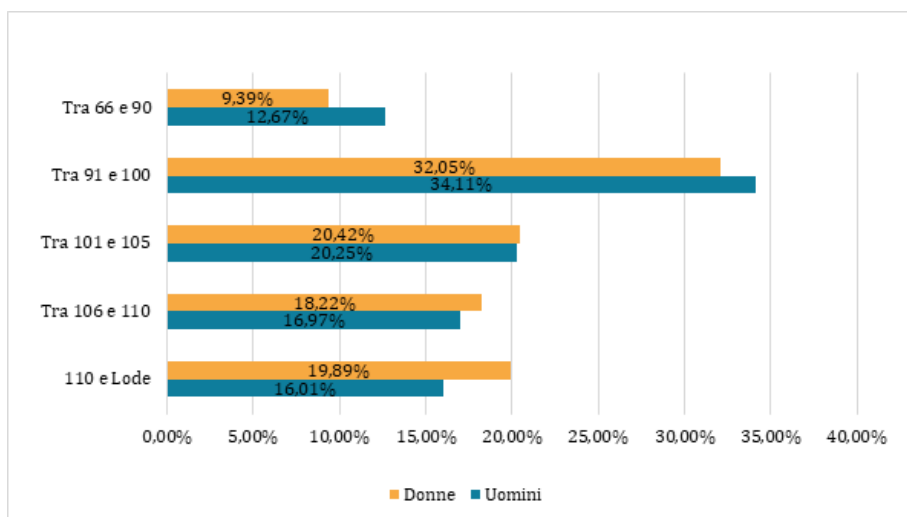
## 5. Performance

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

### 5.1.

Composizione per genere dei laureati nelle diverse classi di voto (valori percentuali).

In termini di classi di voto laurea, vengono messi a raffronto i risultati articolati in cinque classi di voto nell'anno accademico 2021-22.



Il grafico mostra come 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 20,42% contro un 20,25% di uomini nella classe di voto “101-105”;
- un 18,22% contro un 16,97% di uomini nella classe di voto “106-110”;
- un 19,89% contro un 16,01% di uomini nella classe di voto “110 e Lode”.

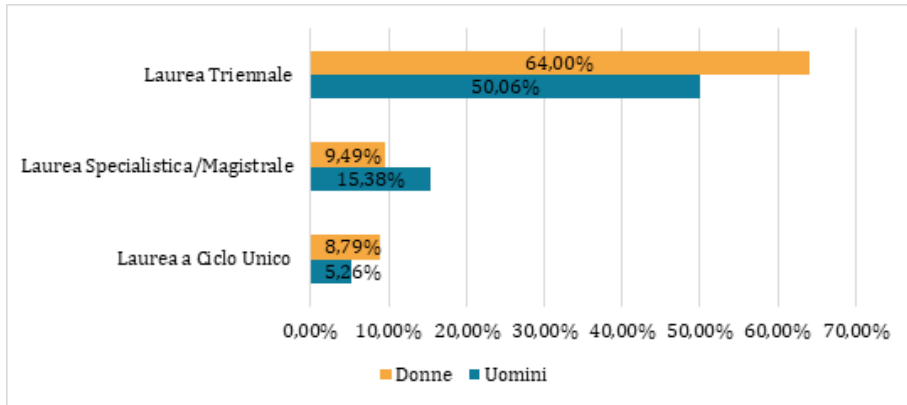
La percentuale degli studenti è invece maggiore nelle classi di voto basse:

- con un 12,67% contro un 9,39% di donne nella classe di voto “66-90”;
- con un 34,11% contro un 32,05% 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 prevalenza delle donne a laurearsi in corso nelle:
  - lauree triennali con un 64% contro un 50,06% di uomini;
  - lauree a ciclo unico con un 8,79% contro un 5,26%.
- una prevalenza degli uomini a laurearsi in corso nelle lauree magistrali con un 15,38% contro un 9,49% delle donne.

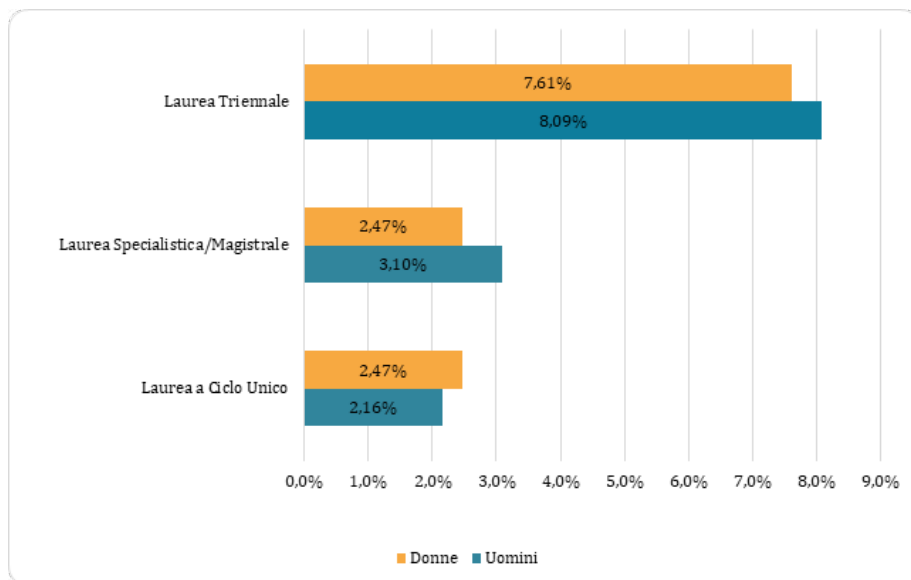
Inoltre, ciò che viene evidenziato è come le lauree triennali abbiamo una percentuale di laureate e laureati in corso più elevata rispetto alle altre tipologie di corso.

### 5.3.

#### Tasso di abbandono<sup>3</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 femmine 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.



Il grafico mostra come il tasso di abbandono al primo anno sia più elevato per gli uomini nelle lauree triennali e magistrali mentre quello delle donne risulta più elevato nelle lauree a ciclo unico. Inoltre, ciò che viene mostrato è come le lauree triennali abbiano un tasso di abbandono sia femmine sia maschile più elevato rispetto alle altre tipologie di corso.

<sup>3</sup>) 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.

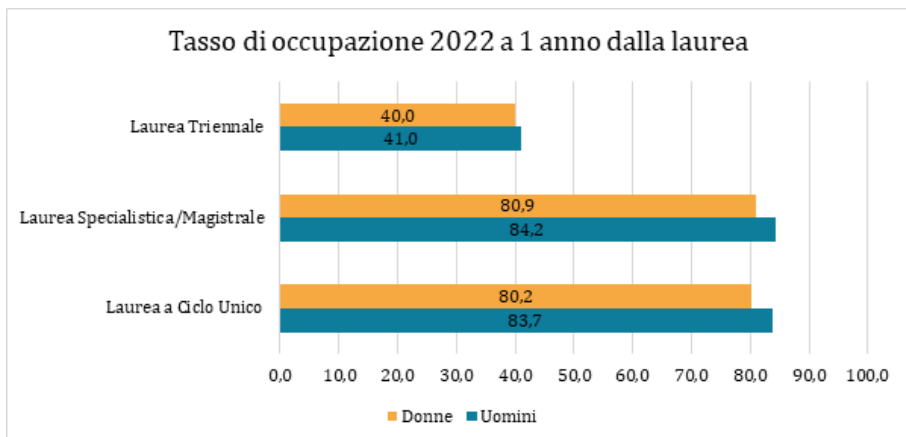
Tali evidenze risentono però della prassi ormai in essere nel contesto universitario che vede studenti e studentesse immatricolarsi ad un corso di studio in attesa di essere ammessi a quello desiderato (spesso a numero programmato). Di fatto, pur rientrando nella definizione di ‘abbandono’ tale fenomeno 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.

## 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).

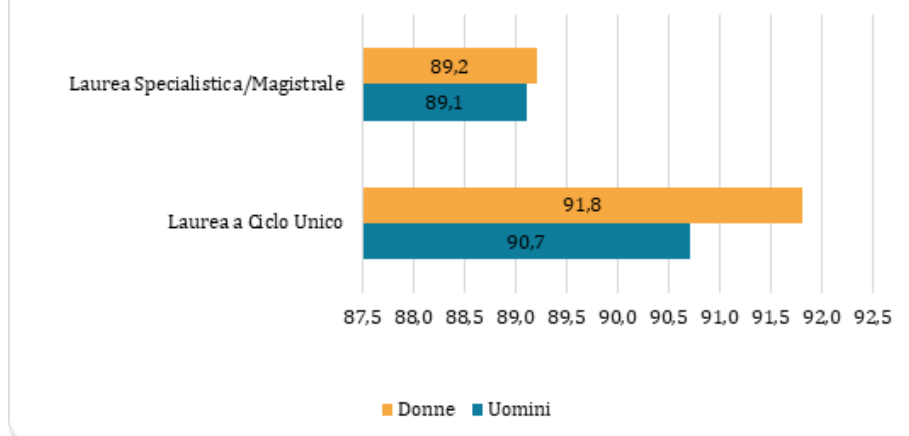
### 6.1.

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, tuttavia già a un anno dalla laurea si rileva un tasso lievemente più alto di occupazione per gli uomini. 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.

### Tasso di occupazione 2022 a 5 anni dalla laurea



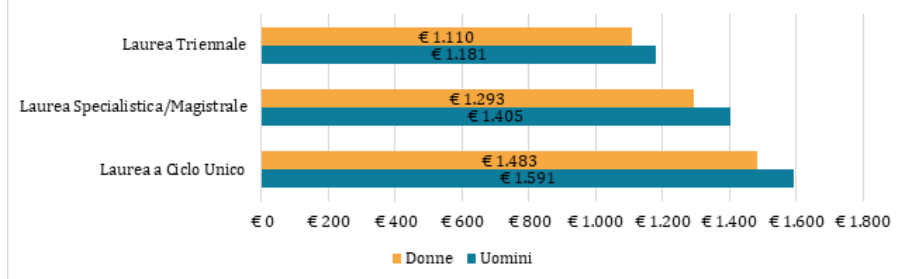
Il grafico non rileva i dati relativi al tasso di occupazione a 5 anni dalla laurea triennale in quanto non disponibili sulla banca dati di Alma Laurea.

Quando si considerano i tassi di occupazione di uomini e donne a 5 anni dalla laurea, i dati riportano per la prima volta una lievissima percentuale maggiore di donne occupate in tutte le tipologie di studio.

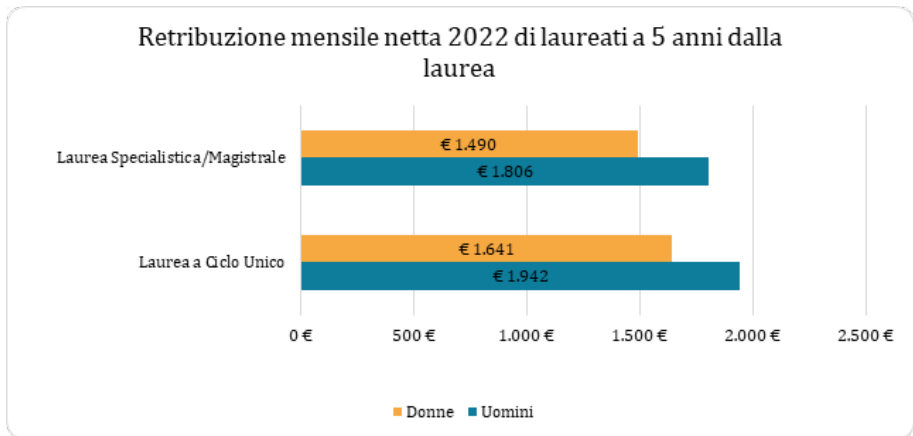
#### 6.2.

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

### Retribuzione mensile netta 2022 di persone laureate a 1 anno dalla laurea



L'analisi della retribuzione mensile netta evidenzia che le donne ricevono salari inferiori, a prescindere dal corso di studio.



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.

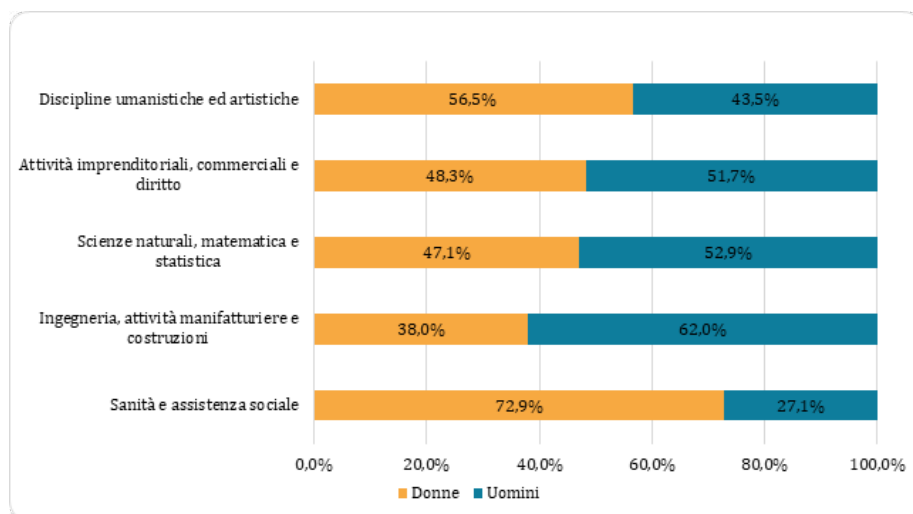
Nel considerare i dati a cinque anni dalla laurea, permane lo svantaggio delle donne in tutti i casi.

## 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>4</sup>

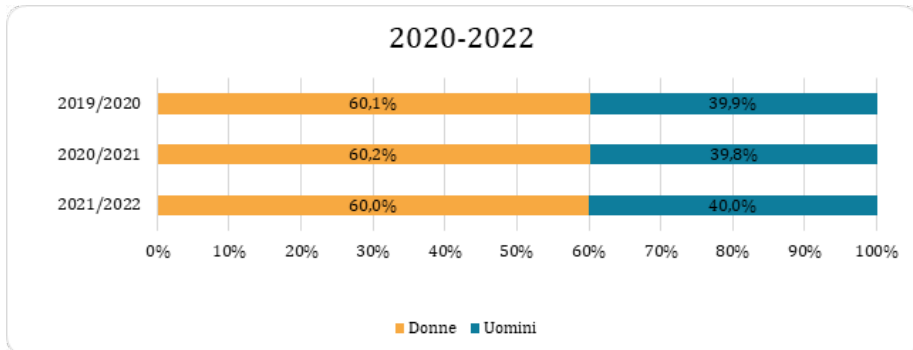


Il grafico evidenzia come le iscrizioni ai corsi di dottorato siano a maggioranza femminile per le aree di “Discipline umanistiche ed artistiche” e “Sanità e assistenza sociale” mentre per “Attività imprenditoriali, commerciali e diritto”, “Scienze Naturali, matematica e statistica” e “Ingegneria, attività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

4) 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>5</sup>

Anno Accademico	Iscritti Primo Anno			Abbandoni Primo Anno			Percentuale Abbandoni Primo Anno		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
2020	178	176	354	4	2	6	2,25%	1,14%	3,38%
2021	182	174	356	2	2	4	1,10%	1,15%	2,25%
2022	209	205	414	1	1	2	0,48%	0,49%	0,97%

Pur trattandosi di pochissime unità, 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 tranne per il 2020 dove si hanno 4 abbandoni femminili contro 2 maschili. Ciò che viene ulteriormente mostrato dalla tabella è come il tasso di abbandono sia maschile che femminile abbia riscontrato un forte calo. In particolare:

- il tasso di abbandono maschile è passato dal 1,14% nel 2020 allo 0,49% nel 2022 nonostante nel 2021 fosse aumentato all'1,15%;
- il tasso di abbandono femminile è passato dal 2,25% nel 2020 allo 0,48% nel 2022.

<sup>5</sup> 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:

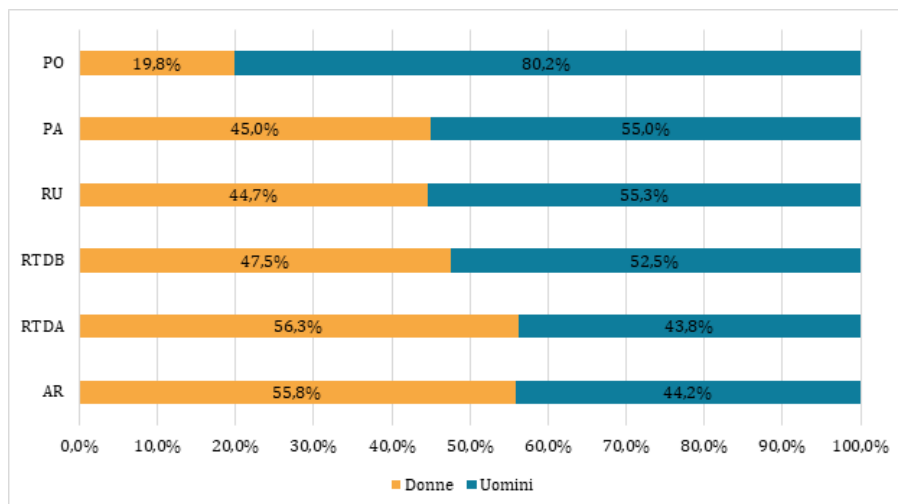
- le donne rappresentano il 19,8% del totale del personale docente di prima fascia;
- le donne sono un po' meno della metà del totale del personale docente di seconda fascia;
- nell'anno 2022 le donne costituiscono più della metà del totale della diversificata categoria del personale ricercatore;

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 professoresse 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 60,4%;
- quella dei PA con un 55% contro un 45%;
- quella degli RU con un 55,3% contro un 44,7%;
- quella degli RTD di tipo B con un 52,2% contro un 47,5%.

La percentuale femminile è maggiore invece nelle categorie:

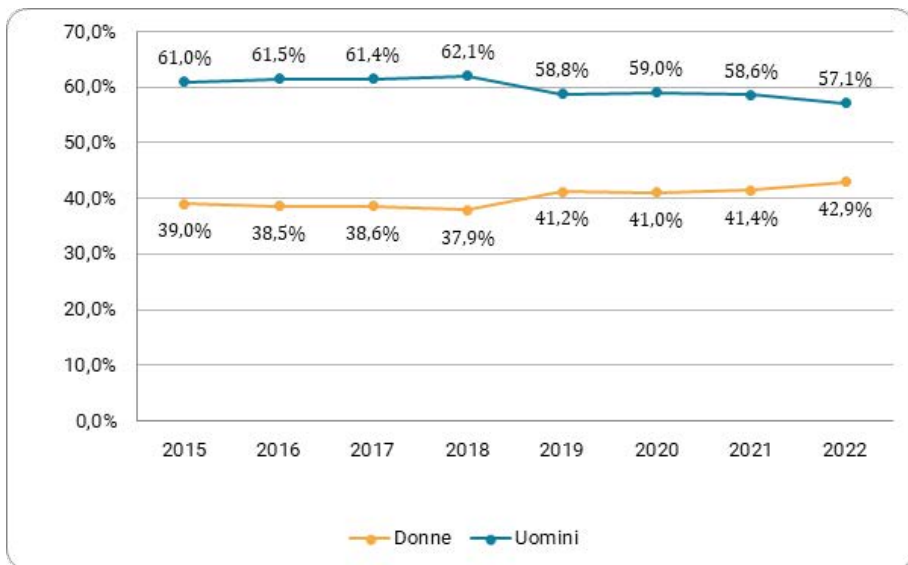
- degli RTD di tipo A con un 56,3% contro un 43,8%;
- degli AR con un 55,8% contro un 44,2%.

## 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.

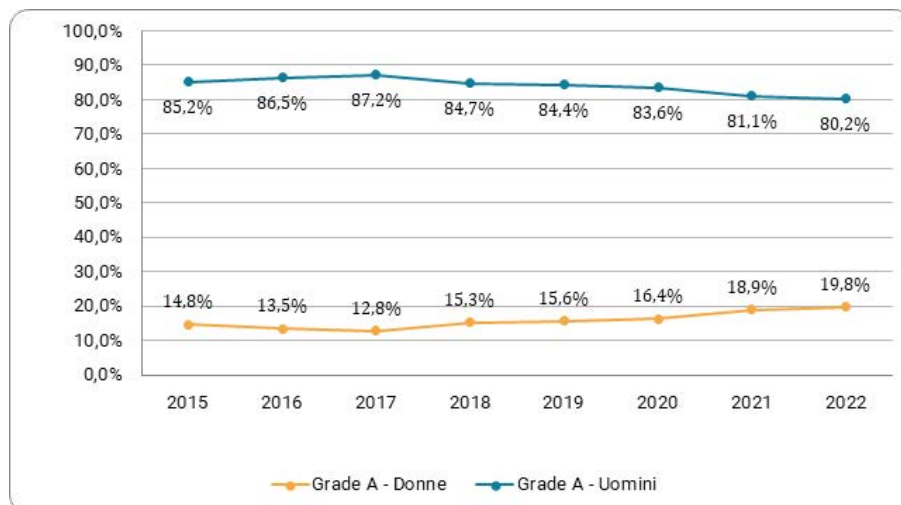
Serie storica della percentuale del personale docente e ricercatore, suddivisa per genere (2015-2022)



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)

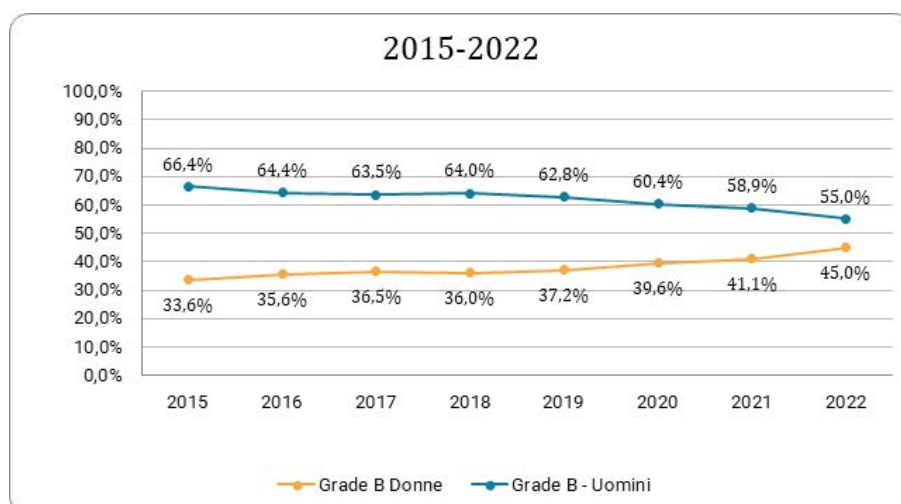


Il grafico illustra la serie storica della percentuale del personale docente di prima fascia (Grade A) dall'anno 2015 all'anno 2022, suddivisa per genere. Si può notare come nei vari anni ci sia stata una netta prevalenza maschile, la cui percentuale, a partire dal 2017, ha riscontrato un calo passando dal 87,2% all'80,2% nel 2022. La percentuale di ordinarie, a partire dal 2018, ha invece riscontrato un aumento passando dal 15,3% al 19,8% nel 2022.

36

## 2.3.

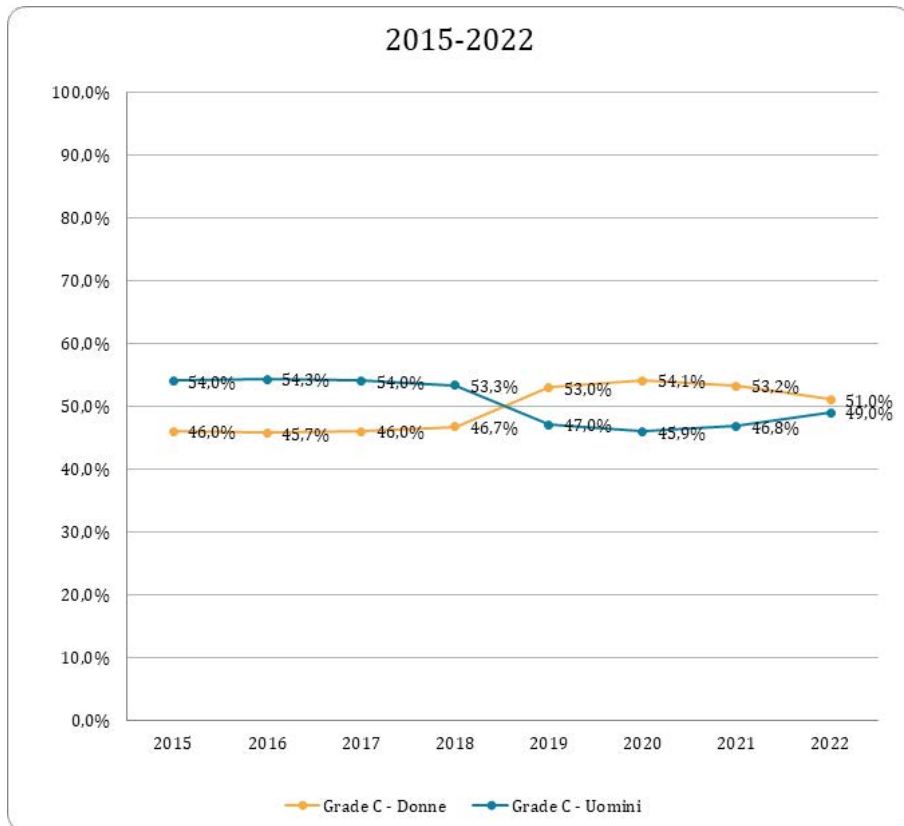
Serie storica della percentuale di PA, suddivisa per genere (Grade B)



Il grafico illustra la serie storica della percentuale del personale docente di seconda fascia (Grade B) dall'anno 2015 al 2022, 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 2015 passando dal 66,4% al 55% nel 2022. La percentuale femminile ha invece riscontrato una crescita passando dal 33,6% nel 2015 al 45% nel 2022.

2.4.

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



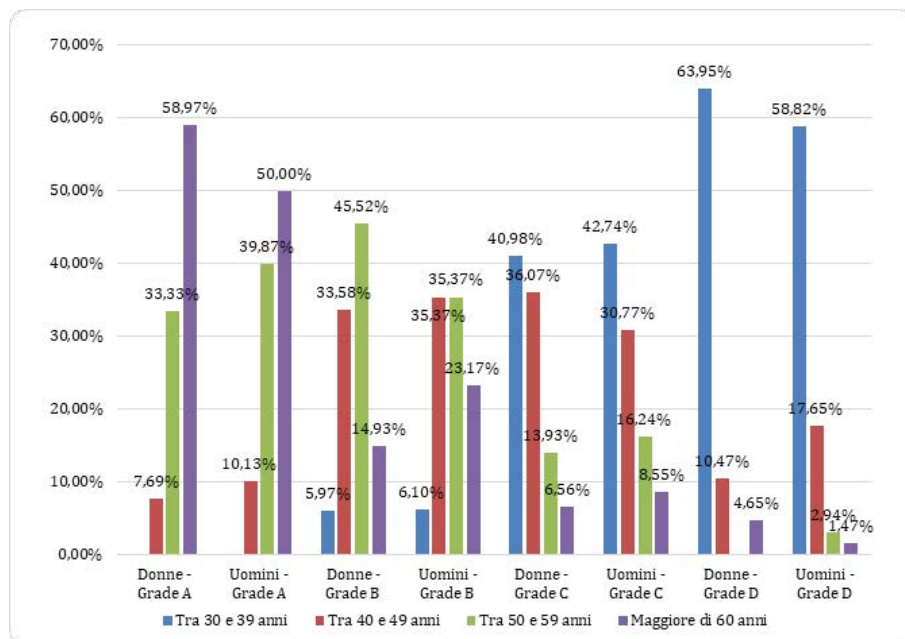
In questa fascia si nota l'inversione delle percentuali Uomini - Donne iniziata a cavallo tra il 2018 e il 2019. Va tuttavia osservato che, nel 2020, il trend ha subito un'ulteriore inversione, dato che la percentuale di uomini è in crescita (dal 45,9% nel 2020 al 49% nel 2022), mentre la percentuale di donne è in calo (dal 54,1% nel 2020 al 51% nel 2022).

### 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>6</sup>



Il grafico mostra quali sono state le classi di età prevalenti all'interno delle categorie del personale docente e ricercatore nel 2022. 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 58,97% (rispetto al 50% 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 gli uomini con il 35,37% (rispetto al 33,58% delle donne);
  - tra 50 e 59 anni che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 45,52% (rispetto al 35,37% degli uomini);

<sup>6</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 42,74% (rispetto al 40,98% delle donne);
  - tra 40 e 49 anni che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 36,07% (rispetto al 30,77% 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 63,95% (rispetto al 58,82% degli uomini);

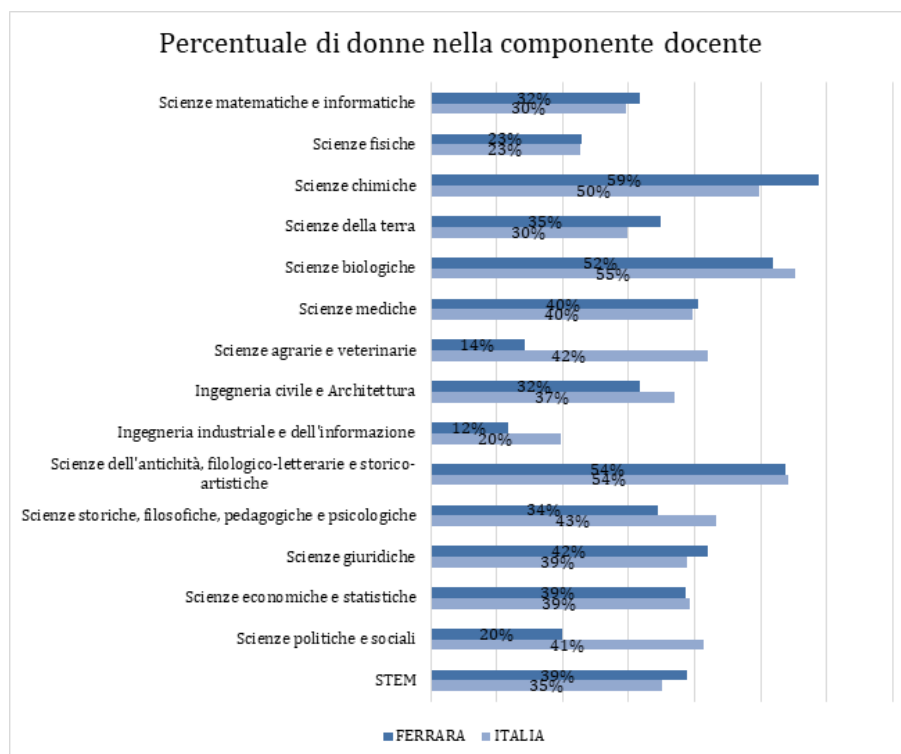


## 4. Donne per area e per ruolo

La presente sezione si occupa di analizzare il dato relativo alla percentuale di donne presenti all'interno del personale docente e ricercatore nel 2022 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.

Professoresshe ordinarie, associate e ricercatrici per Area CUN. Confronto Università di Ferrara/Italia

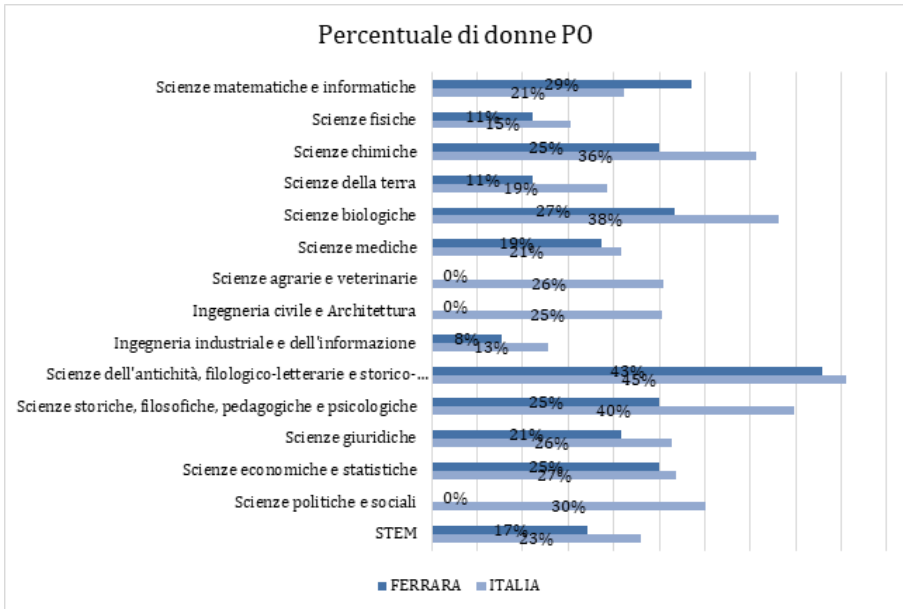


Il grafico mostra la percentuale totale di personale docente e ricercatore donna nel 2022 per area scientifico disciplinare, confrontando i dati dell'Università degli Studi di Ferrara con il corrispondente dato nazionale. Ciò che si evince dai grafici è come su quattordici aree:



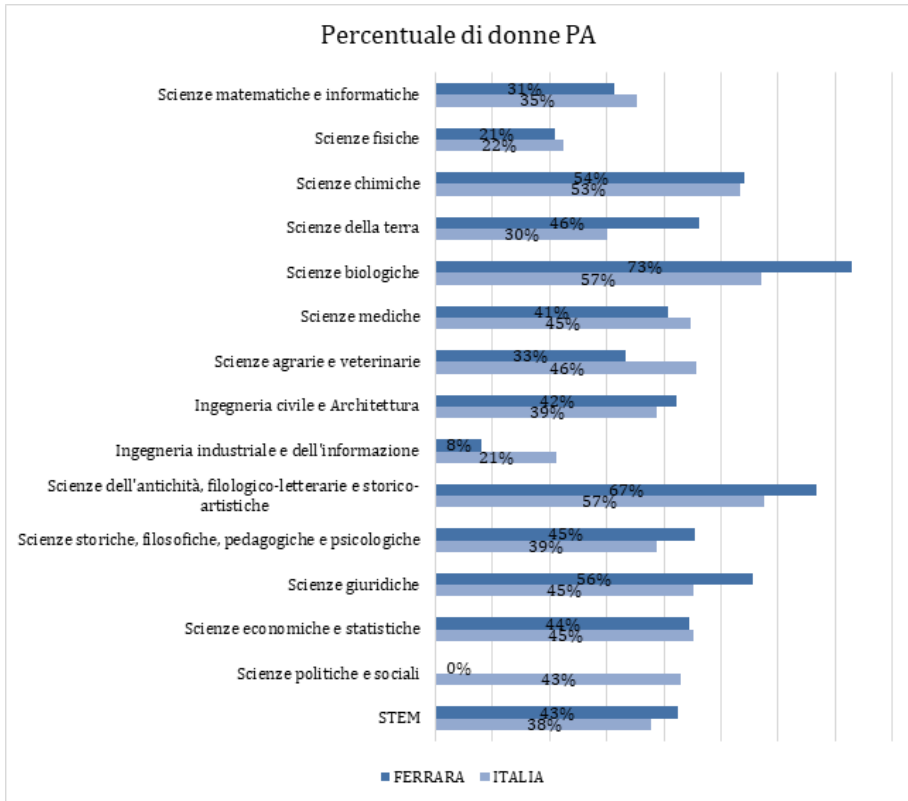
- in sei ci sia una percentuale più alta a livello nazionale, queste aree sono:
  - Scienze biologiche con un 55% contro un 52% a livello locale;
  - Scienze agrarie e veterinarie con un 42% contro un 14% a livello locale;
  - Ingegneria civile e architettura con un 37% contro un 32% a livello locale;
  - Ingegneria industriale e dell'informazione con un 20% contro un 12% a livello locale;
  - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche con un 43% contro un 34% a livello locale.
- in quattro ci sia una percentuale più alta a livello locale, queste aree sono:
  - Scienze matematiche e informatiche con un 32% contro un 30% a livello nazionale;
  - Scienze chimiche con un 59% contro un 50% a livello nazionale;
  - Scienze della terra con un 35% contro un 30% a livello nazionale;
  - Scienze giuridiche con un 42% contro un 39% a livello nazionale.
- nelle restanti quattro la percentuale sia la stessa sia a livello locale che nazionale, queste aree sono:
  - Scienze fisiche con un 23%;
  - Scienze mediche con un 40%;
  - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico artistiche con un 54%;
  - Scienze economiche e statistiche con un 39%.

Per le aree STEM la percentuale è più alta a livello locale con un 39% contro un 35% a livello nazionale.



Il grafico mostra la percentuale di professoressesse ordinarie nel 2022 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 in tredici aree su quattordici ci sia un percentuale maggiore a livello nazionale. L'unica area dove la percentuale è maggiore a livello locale è 'Scienze matematiche e statistiche' con un 29% contro un 21% a livello nazionale.

Per le aree STEM la percentuale è più alta a livello nazionale con un 23% contro un 17% a livello locale.

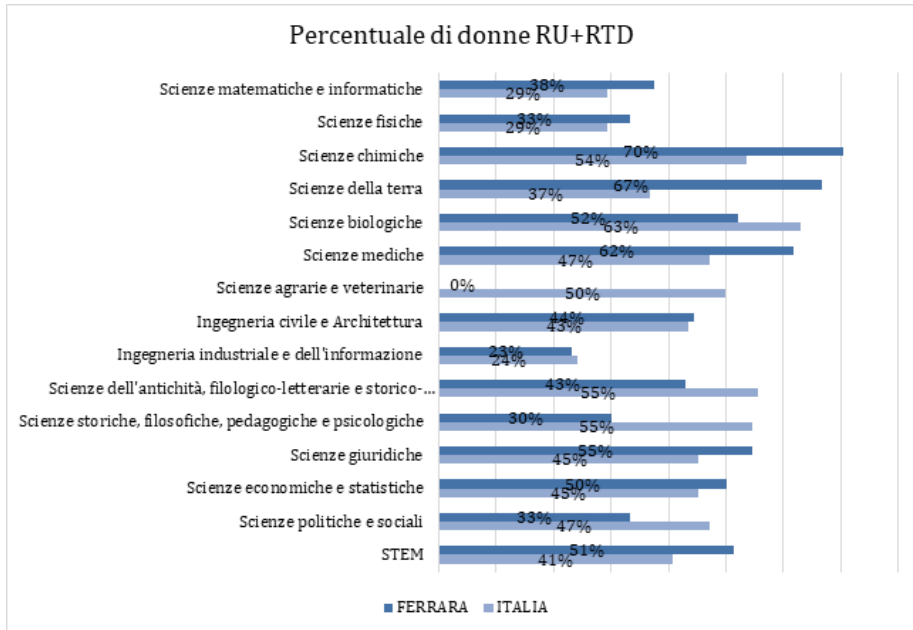


Il grafico mostra la percentuale di professoresse associate nel 2022 per area scientifico disciplinare, confrontando i dati dell'Università degli Studi di Ferrara con il corrispondente dato nazionale. Ciò che si evince dal grafico è come la percentuale sia più alta a livello nazionale in sette aree disciplinari su quattordici mentre nelle restanti sette la percentuale è più alta a livello locale.

- Le aree con percentuale più alta a livello locale sono:

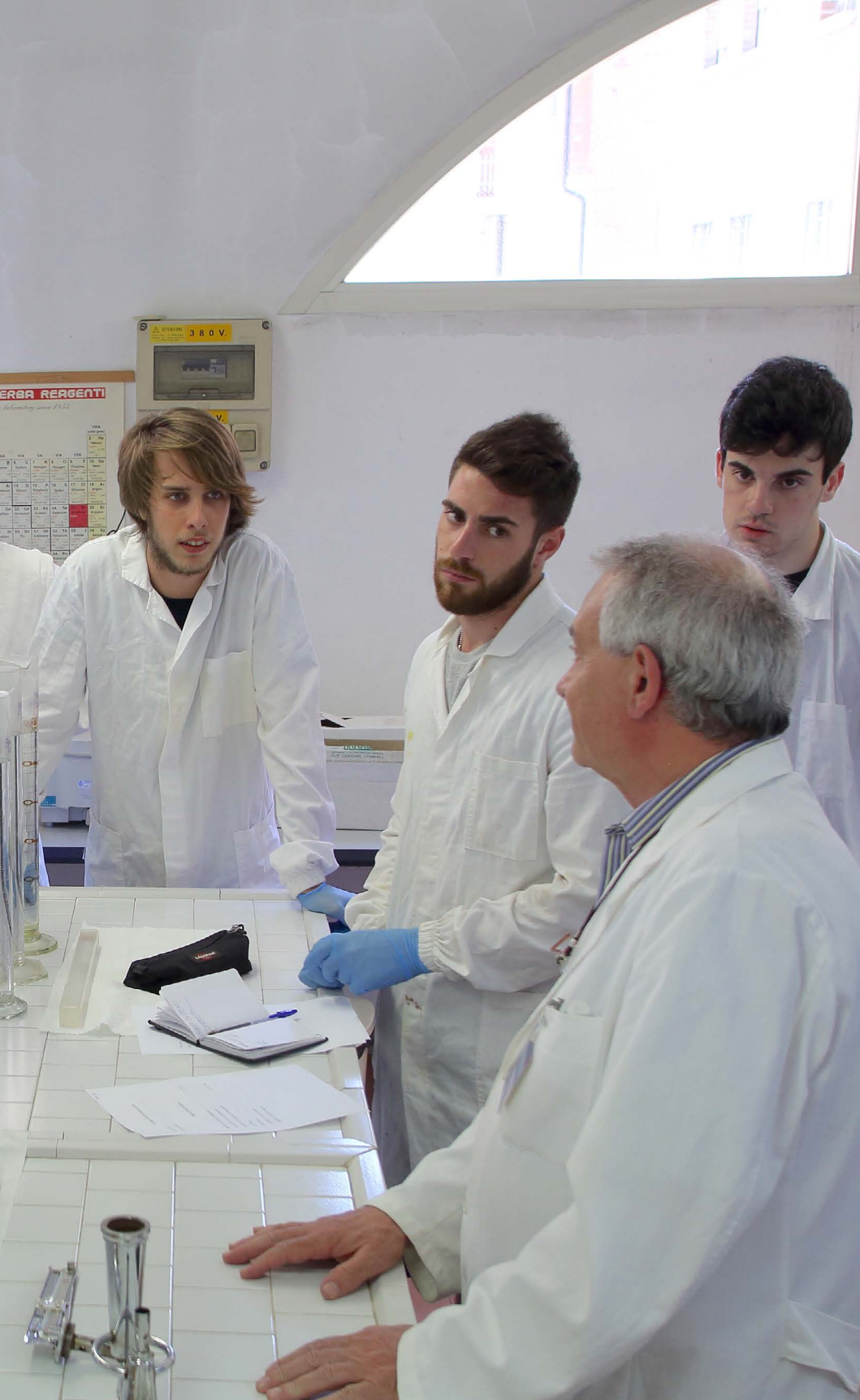
- Scienze chimiche con un 54% contro un 53% a livello nazionale.
- Scienze della terra con un 46% contro un 30% a livello nazionale;
- Scienze biologiche con un 73% contro un 57% a livello nazionale;
- Ingegneria Civile e Architettura con un 42% contro un 39% a livello nazionale;
- Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche con un 67% contro un 57% a livello nazionale;
- Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche con un 45% contro un 39% a livello nazionale;
- Scienze giuridiche con un 56% contro un 45% a livello nazionale.

Per le aree STEM la percentuale è più alta a livello locale con un 43% contro un 38% a livello nazionale;



- Il grafico mostra la percentuale di ricercatrici nel 2022 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 la percentuale sia più alta a livello locale in otto aree su quattordici, ovvero:
- Scienze Matematiche e Informatiche con un 38% contro un 29% a livello nazionale;
- Scienze Fisiche con un 33% contro un 29% a livello nazionale;
- Scienze chimiche con un 70% contro un 54% a livello nazionale;
- Scienze della Terra con un 67% contro un 37% a livello nazionale;
- Scienze Mediche con un 62% contro un 47% a livello nazionale;
- Scienze giuridiche con un 55% contro un 45% a livello nazionale.

Per le aree STEM la percentuale è maggiore a livello locale con un 51% contro un 41% a livello nazionale.

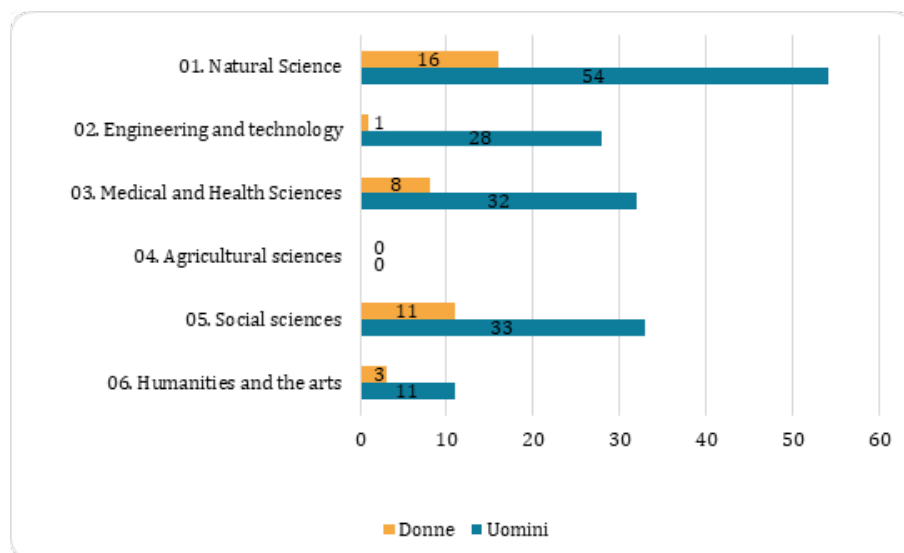


## 5. Professoresse/professori ordinari (PO)

La presente sezione si occupa di analizzare il dato relativo al personale docente di prima fascia dell'Ateneo nel 2022, suddividendolo per *Field of Research* e genere.

### 5.1.

Distribuzione PO tra *Fields of Research & Development* secondo la classificazione “*She figures*”<sup>7)</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.

7) *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 2020 e 2022)

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	
	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,50	0,67	1,00	0,50	0,38	0,45	0,43	0,40
02 - Scienze fisiche	1,50	0,60	1,00	0,00	0,00	0,27	0,14	0,13
03 - Scienze chimiche	2,75	2,33	1,67	2,50	0,83	1,18	0,33	0,33
04 - Scienze della terra	1,00	2,00	0,00	0,00	0,86	0,86	0,00	0,13
05 - Scienze biologiche	1,90	1,11	1,33	1,00	1,69	2,70	0,22	0,36
06 - Scienze mediche	2,00	1,69	1,25	1,40	0,48	0,69	0,14	0,23
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,50	0,00	0,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,43	1,17	0,17	0,25	0,69	0,73	0,00	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,43	0,43	0,00	0,00	0,05	0,09	0,09	0,08
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2,00	0,86	1,00	0,00	3,00	2,60	0,75	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,00	0,29	0,00	0,00	1,00	0,83	0,20	0,33
12 - Scienze giuridiche	5,00	1,67	0,50	0,50	1,30	1,25	0,23	0,26
13 - Scienze economiche e statistiche	0,80	1,00	1,00	0,00	0,50	0,80	0,36	0,33
14 - Scienze politiche e sociali	0,00	0,50	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00

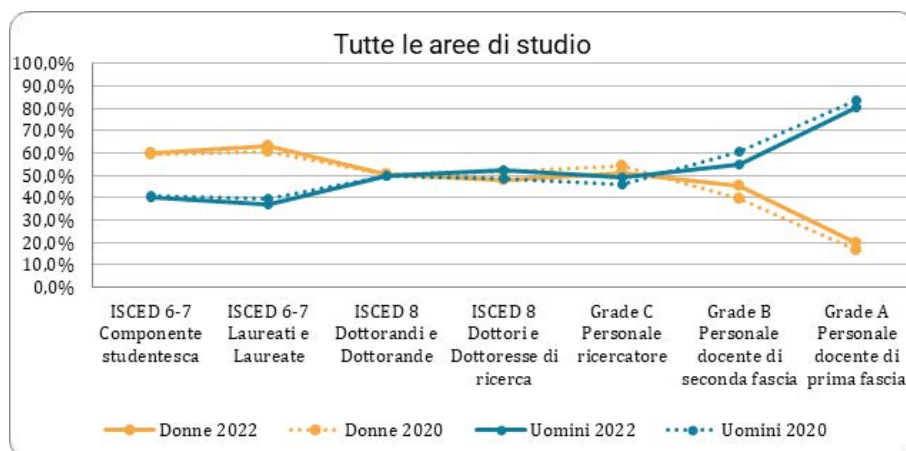
Questa rappresentazione cromatica evidenzia le disparità che esistono nella fascia PO ai danni delle donne. Diversamente, le donne sono in maggioranza in alcune aree CUN nel ruolo di RTD, RU e PA. In particolare, viene confermata la buona presenza delle donne nelle aree 03 “Scienze chimiche” 05 “Scienze Biologiche” 10 “Scienze dell’antichità, filologico-letterarie, e Storico-artistiche” e 12 “Scienze giuridiche”.

## 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 2020 e del 2022. 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>8</sup>

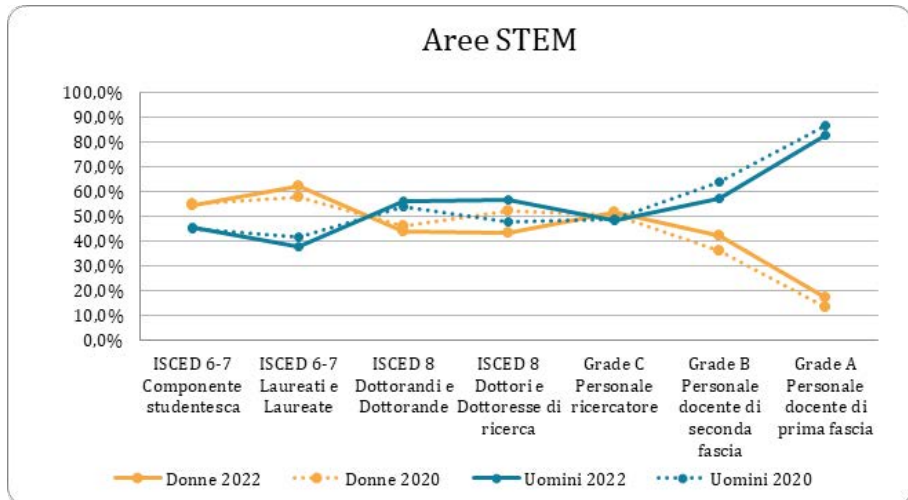


8) Numero totale di donne e uomini in un determinato ruolo o livello di formazione e anno sul totale della popolazione nel medesimo ruolo/livello di formazione.



	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dotto- randa	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 2022	60,2%	62,9%	50,5%	47,6%	51%	45,0%	19,8%
Uomini 2022	39,8%	37,1%	49,5%	52,4%	49%	55,0%	80,2%
Donne 2020	59,1%	60,8%	50,3%	51,4%	54,1%	39,6%	16,4%
Uomini 2020	40,9%	39,2%	49,7%	48,6%	45,9%	60,4%	83,6%

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 e nel 2022 si è aggiunta la categoria dei dottori e dottoresse di ricerca. 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- rante	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 2022	54,4%	62,2%	44,0%	43,2%	51,4%	42,5%	17,2%
Uomini 2022	45,6%	37,8%	56,0%	56,8%	48,6%	57,5%	82,8%
Donne 2020	55,0%	58,0%	46,1%	52,1%	50,9%	35,9%	13,4%
Uomini 2020	45,0%	42,0%	53,9%	47,9%	49,1%	64,1%	86,6%

La tabella mostra come nel 2020 la percentuale di donne nelle aree STEM è maggiore:

- nella componente studentesca (ISCED 6-7) con un 55%
- Laureati e Laureate (ISCED 6-7) con il 58%;
- Dottori e Dottorisse di ricerca (ISCED 8) con il 52,1%;
- Personale Ricercatore (Grade C) con il 50,9%;

La percentuale di uomini è maggiore invece:

- tra i Dottorandi e Dottorande (ISCED 8) con il 53,9%;
- Personale docente di seconda fascia (Grade B) con il 64,1%;
- Personale docente di prima fascia (Grade A) con l'86,6%.

Per quanto riguarda il 2022 la percentuale di donne nelle aree STEM è maggiore:

- nella componente studentesca (ISCED 6-7) con il 54,4%;
- tra i Laureati e le Laureate (ISCED 6-7) con il 62,2%;
- tra il Personale ricercatore (Grade C) con il 51,4%;

La percentuale di uomini è maggiore invece:

- tra i Dottorandi e Dottorande (ISCED 8) con il 56%;
- tra i Dottori e le Dottorisse di ricerca (ISCED 8) con il 56,8%;
- tra il Personale docente di seconda fascia (Grade B) con il 57,5%;
- tra il Personale docente di prima fascia (Grade A) con l'82,8%.

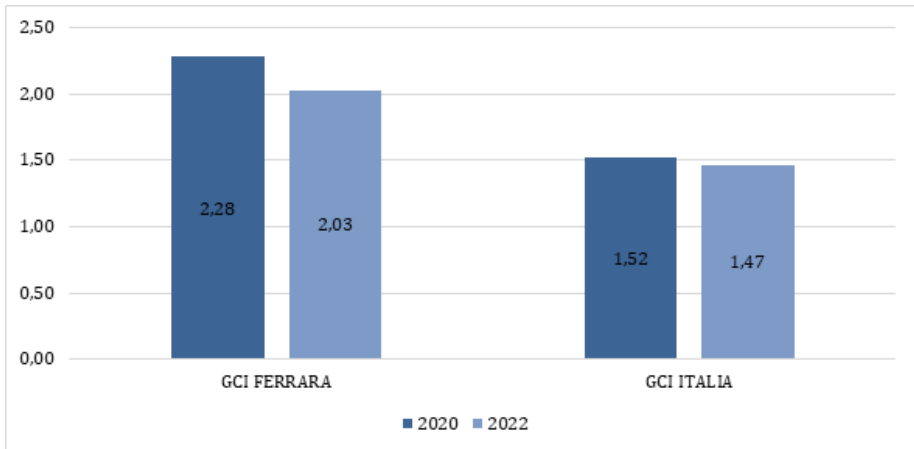
Ciò che si evince inoltre dalla tabella è come nel tempo la percentuale maschile in quattro ruoli su sette sia andata leggermente calando mentre quella femminile sia aumentata in tutti i ruoli tranne che per quello dei 'Dottorandi e Dottorande' e dei 'Dottori e Dottorisse di Ricerca'.

## 8. Indice di Glass Ceiling<sup>9</sup>

La presente sezione si occupa di analizzare il dato riguardante l'indice di *Glass Ceiling* relativo al 2020 e 2022 confrontando la situazione del nostro Ateneo con quella nazionale.

### 8.1.

Indice di Glass Ceiling: confronto Università di Ferrara/Italia anni 2020-2022



Il grafico mostra come l'indice di Glass Ceiling nel nostro Ateneo sia passato dallo 2,28% nel 2020 al 2,03% nel 2022, di conseguenza la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A) è salita dello 0,25. Tuttavia, si può notare come, sia nel 2020 sia nel 2022, l'indice di Glass Ceiling è più alto a livello locale:

- con uno 2,28% contro un 1,52% a livello nazionale;
- con un 2,03% contro un 1,47% a livello nazionale.

9) 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.

## 9. Flussi

La presente sezione analizza il numero di passaggi di ruolo che si sono verificati nel 2022, 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>10</sup>.

	RD-PA		RU-PA		PA-PO		Altro - PA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scienze matematiche e informatiche	1		1					
Scienze fisiche	1	1	2			1		
Scienze chimiche		1						
Scienze della terra	1	1			1	2		
Scienze biologiche		1			1	3		
Scienze mediche	3	2	1	1	1	2		
Scienze agrarie e veterinarie								
Ingegneria civile e architettura		1		1				
Ingegneria industriale e dell'informazione		1					1	
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2	1				1	1	
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche						1		
Scienze giuridiche	1	1						
Scienze economiche e statistiche	1							
Scienze politiche e sociali								
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

<sup>10)</sup> Si riportano unicamente le aree disciplinari in cui sono avvenuti passaggi di ruolo.

La tabella mostra come nel 2022 ci sia stato un maggior numero di passaggi di ruolo maschili con un totale di 22 passaggi contro 19 delle donne. Dalla tabella si evince inoltre che gli uomini sono in maggioranza nei passaggi da PA a PO con 10 passaggi contro 2.

Le donne sono invece in maggioranza:

- nei passaggi da RU a PA con 4 passaggi contro 2 maschili;
- nei passaggi da altro a PA con 2 passaggi contro 0

Nei passaggi da RD a PA invece abbiamo parità con 10 passaggi maschili e femminili.

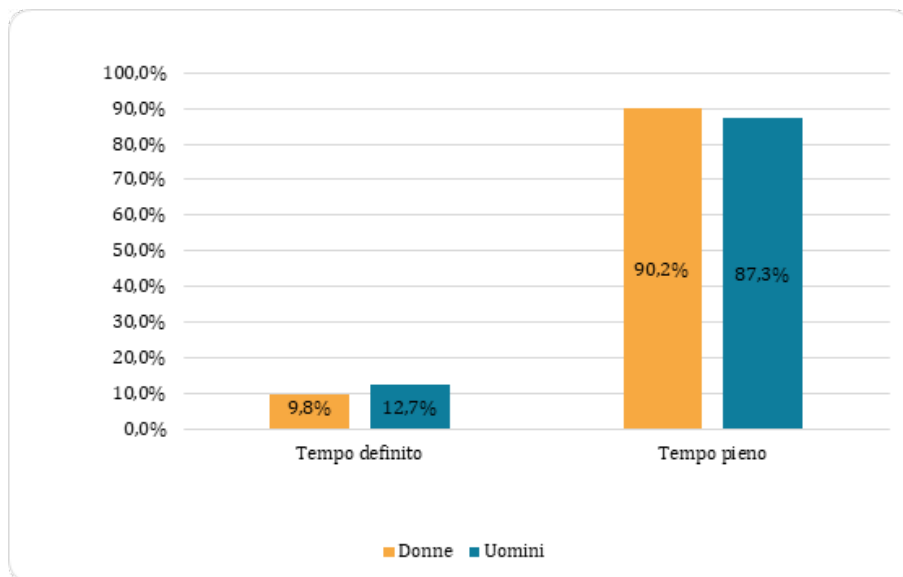


## 10. Regime di impiego

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)



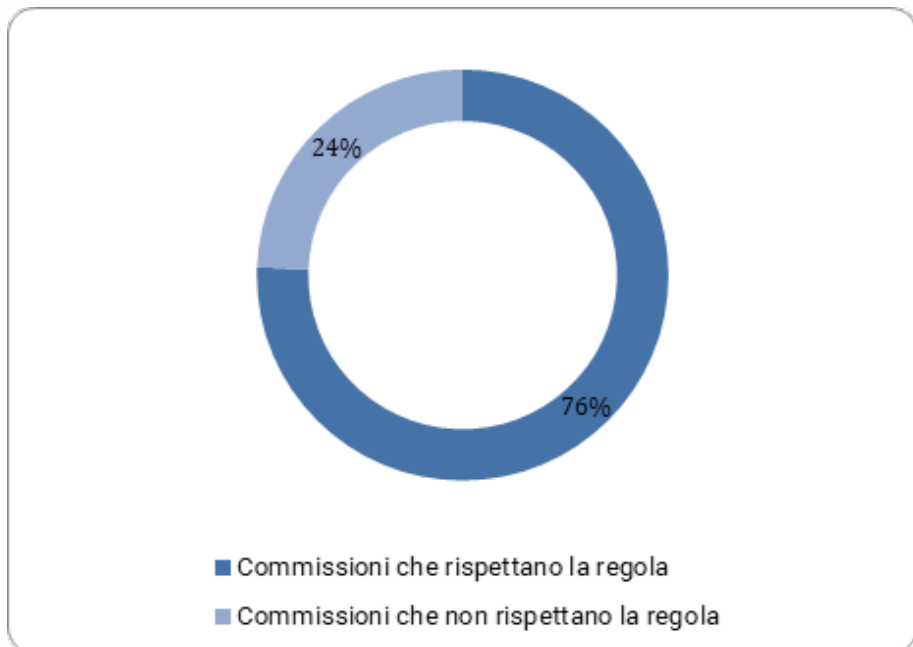
Il grafico mostra come nel 2022 la tipologia di regime di impiego prevalente, sia per le donne che per gli uomini, sia stata il tempo pieno con una percentuale che supera l'80% con una prevalenza delle donne con un 90,2% contro un 87,3% di uomini.

## 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. 2021/22 c'è stato 1 uomo che ha fatto richiesta per congedo, ai sensi dell'art. 17, comma 1, del D.P.R. 382/1980 – anno sabbatico.

## 12. Commissioni (valori percentuali)<sup>11</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 2022 emerge che nel 76% dei casi la normativa è rispettata.

<sup>11</sup>) 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/anadocs/Comunicazione/ConsultazioniOnLine/20170803/Aggiornamento%202017PNAcons.pdf>

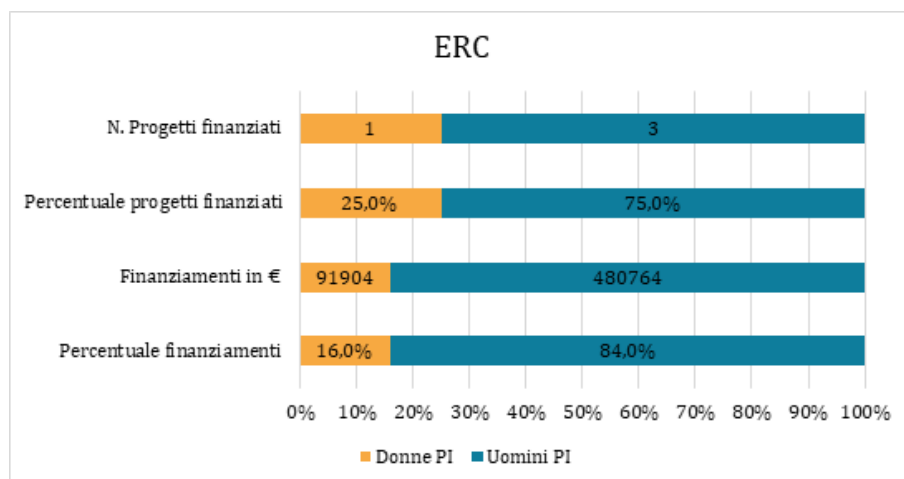
Tipo di Commissione	NUMERI ASSOLUTI			VALORI PERCENTUALI	
	che rispettano	che non rispettano	Totale	che rispettano	che non rispettano
Assegnisti di ricerca	115	34	149	77,18%	22,81%
RTD di tipo A	29	13	42	69,04%	30,95%
RTD di tipo B	3	0	3	100%	0%
Art. 18 c.1 Seconda Fascia	1	2	3	33,33%	66,66%
Art. 24, c.6 Seconda Fascia	2	2	4	50%	50%
Categoria C, Posizione Economica C1	5	0	5	100%	0%
Categoria D, Posizione Economica D1	3	0	3	100%	0%
<b>Totale Commissioni</b>	<b>58</b>	<b>51</b>	<b>109</b>	<b>53,21%</b>	<b>46,78%</b>

### 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 distintamente per le diverse tipologie 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 2021-22 finanziati e finanziamento erogato







Qualche anno addietro c'era un grande dibattito su se il reddito d'impresa fosse una categoria tributaria autonoma e se alla legge venisse applicato un 25%

Il cambiamento della formula di calcolo dei redditi d'impresa di varie anni fa

Il 25% e quello che veniva di fatto il 25% di un 25% e il 25% di un 25% e il 25% di un 25%

Il reddito d'impresa non viene più tassato con il 25% ma con il 28%

Adattamento della formula di calcolo in presenza di perdite

Un reddito d'impresa che venga nel corso di un anno di 100 e che subisca un 25% di perdita nel corso dell'anno, il reddito d'impresa non viene tassato con il 25% ma con il 28%

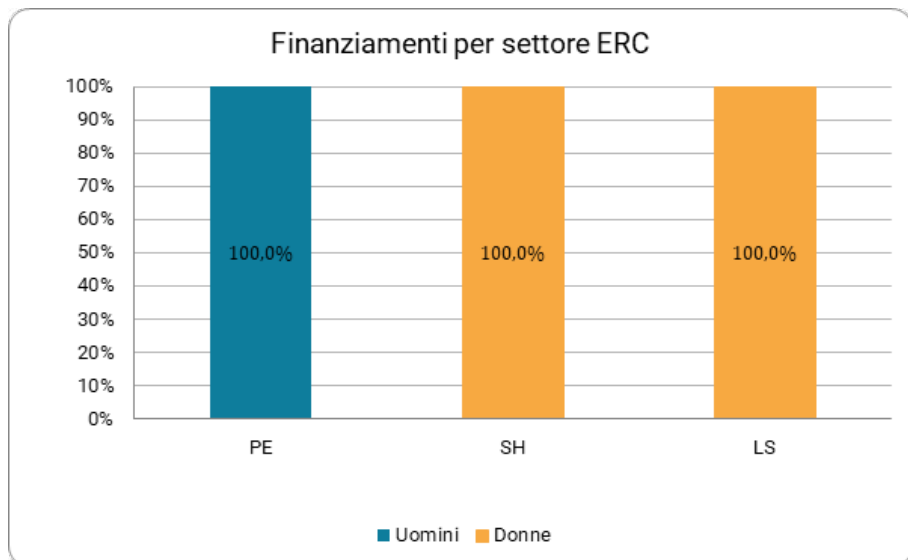
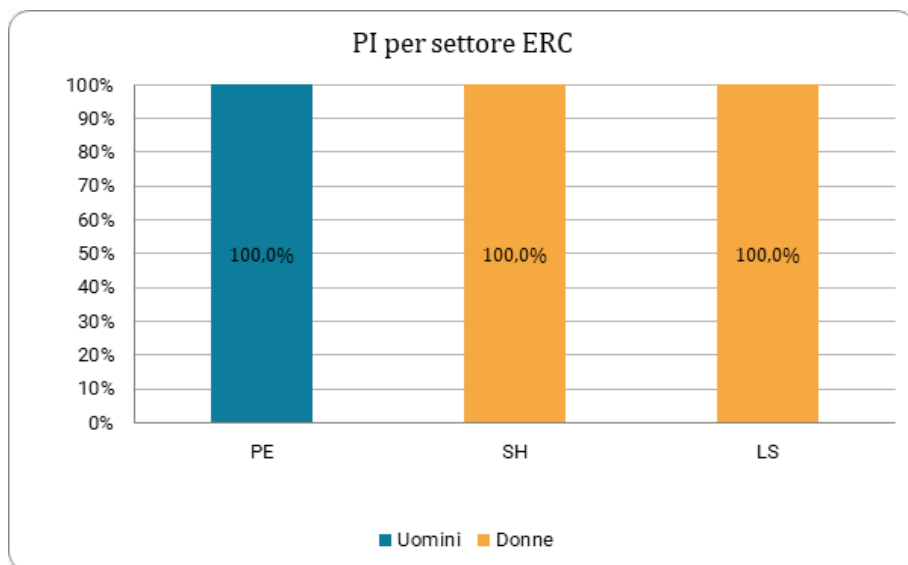


$M_{MAX} = k \cdot Z_{MAX}$   
 $NEB$   
 $100 - 25 = 75$   
 $75 \cdot 28 = 21$   
 $100 - 21 = 79$

Analizzando i bandi quali PRIN, SIR e ERC notiamo come, nel 2022, 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.

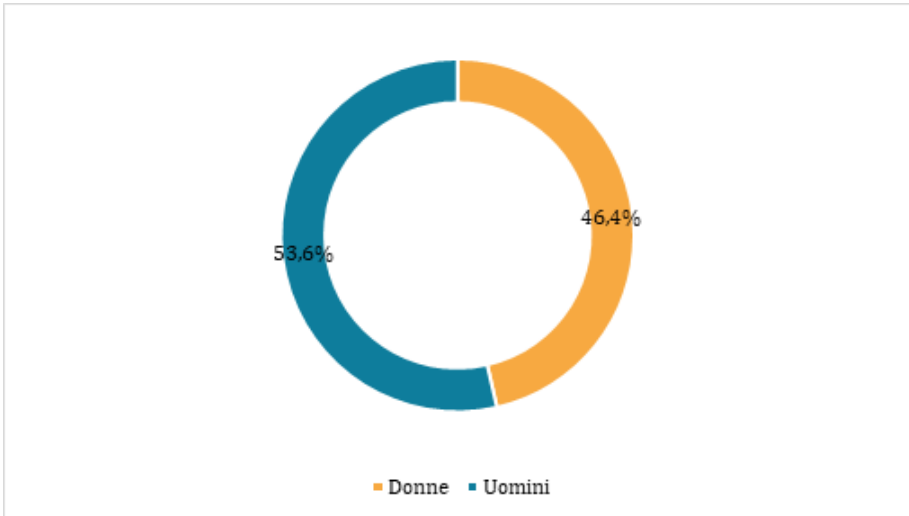
### 13.2.

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>12</sup>



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

#### 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.

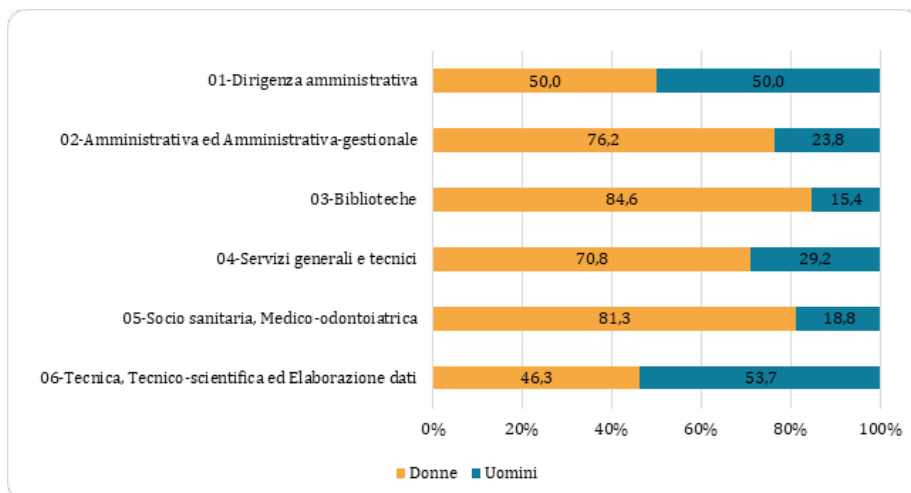
Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per area funzionale d'impiego (valori assoluti)

	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	3	3	6
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	250	78	328
03-Biblioteche	22	4	26
04-Servizi generali e tecnici	17	7	24
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica	13	3	16
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	68	79	147
<b>Totale</b>	<b>373</b>	<b>174</b>	<b>547</b>

Dalla tabella si evince la 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 lo 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 nel grafico precedente.

## 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	2020			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
CATEGORIA B	33	12	45	28	10	38
CATEGORIA C	207	103	310	234	113	346
CATEGORIA D	88	35	123	93	38	131
CATEGORIA EP	10	6	16	15	10	25
DIRIGENTI DI 2 <sup>a</sup> FASCIA	2	3	6	3	3	6
DIRETTORI GENERALI		1	1		1	1

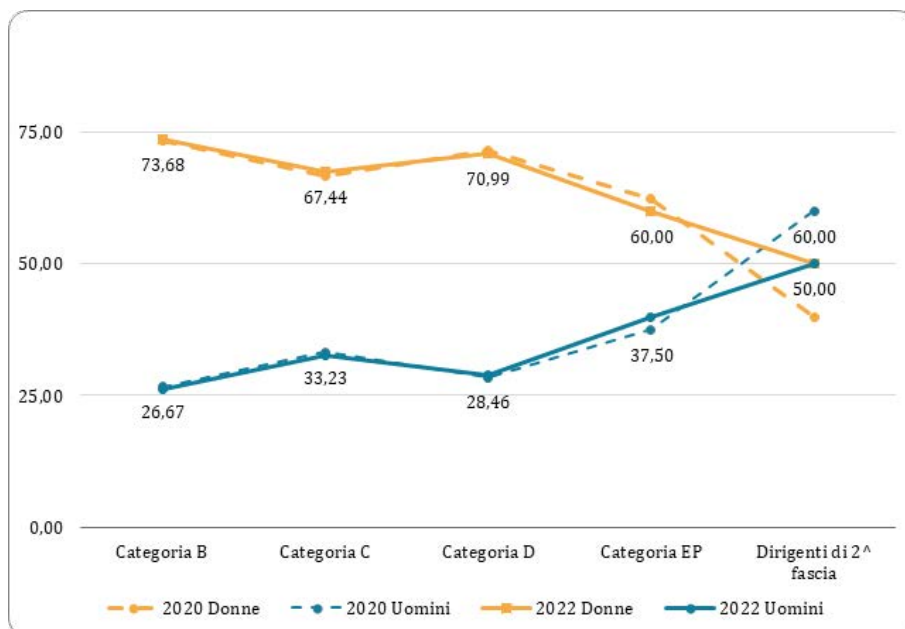
La tabella mostra come nel periodo considerato ci sia stata una prevalenza femminile in quattro aree su sei ovvero nelle categorie B, C, D, EP. Per quanto riguarda i Dirigenti di 2<sup>a</sup> fascia il numero di donne e di uomini è il medesimo, mentre per quanto riguarda la direzione generale, sia nel 2020 che nel 2022 il direttore è stato uomo. La tabella mostra inoltre come nel 2022 si sia verificato:

- Un calo di cinque donne e due uomini per la categoria B;
- Un aumento di ventisei donne e dieci uomini per la categoria C;
- Un aumento di cinque donne e tre uomini per la categoria D;
- Un aumento di cinque donne e di quattro uomini per la categoria EP;
- Il numero dei dirigenti di 2<sup>a</sup> fascia è rimasto invariato.

## 2.2.

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

Forbice delle carriere - percentuali	2020		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
CATEGORIA B	73,33%	26,67%	73,68%	26,32%
CATEGORIA C	66,77%	33,23%	67,34%	32,66%
CATEGORIA D	71,54%	28,46%	70,99%	29,01%
CATEGORIA EP	62,50%	37,50%	60,00%	40,00%
DIRIGENTI DI 2 <sup>a</sup> FASCIA	40,00%	60,00%	50,00%	50,00%
DIRETTORI GENERALI		100,00%		100,00%



La visione percentuale conferma quanto già osservato.

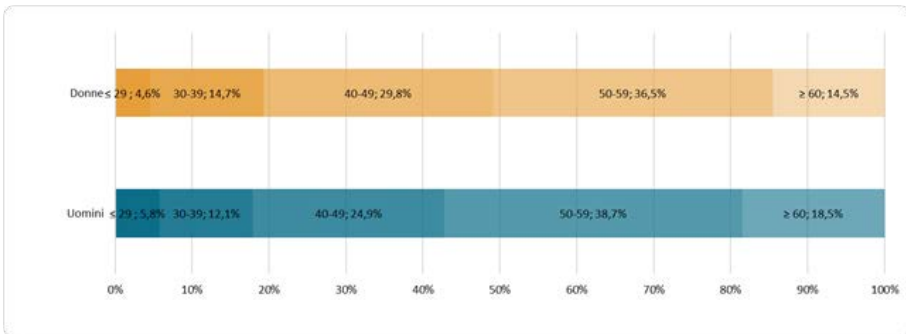


### 3. Età

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 29,8% nella fascia 40-49 (contro il 24,09% degli uomini);
- una percentuale maggiore di uomini, il 38,07% nella fascia 50-59 (contro il 36,06% delle donne).

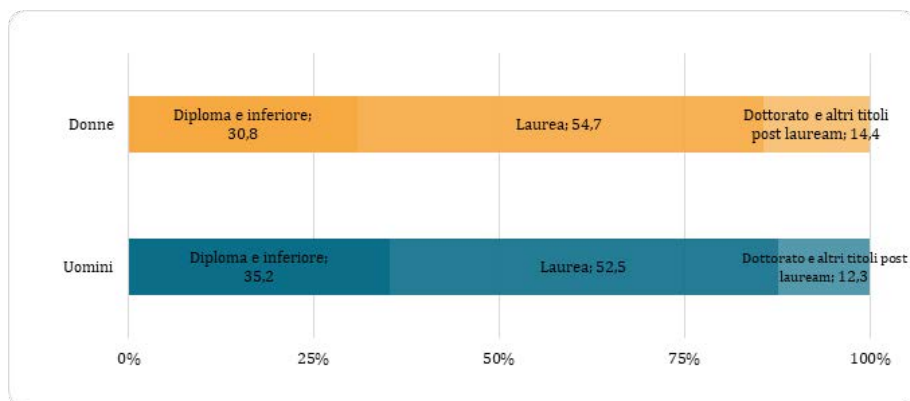
---

## 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 sia tra gli uomini, prevalgono le persone con laurea, che risultano in percentuale maggiore tra le donne con il 54,7% contro il 52,5% di uomini. Per quanto riguarda il personale in possesso di diploma o titoli inferiori la percentuale risulta maggiore tra gli uomini con il 35,2% contro il 30,8% di donne.

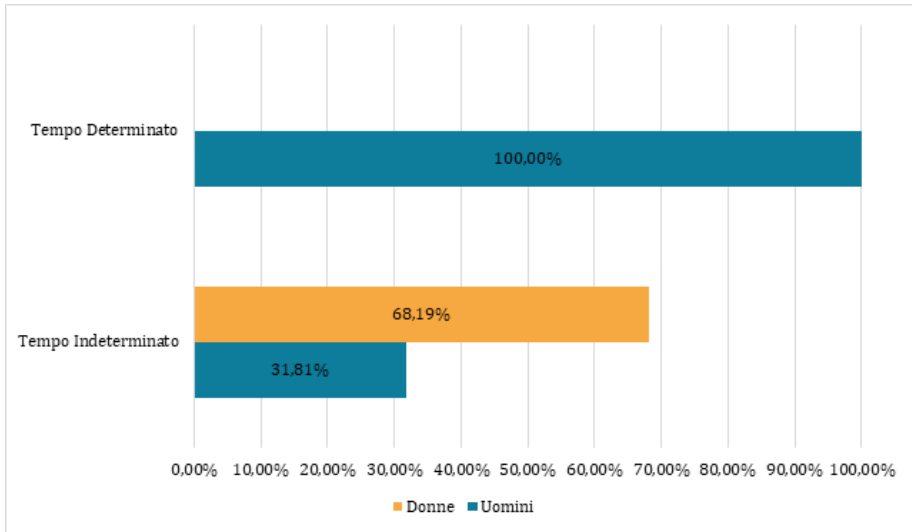
---

## 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 contratto e genere.

### 5.1.

Distribuzione percentuale del genere distintamente per tipologie di contratto



Il grafico evidenzia come per il personale a tempo indeterminato ci sia una prevalenza femminile con il 68,19% contro un 31,81% di uomini.

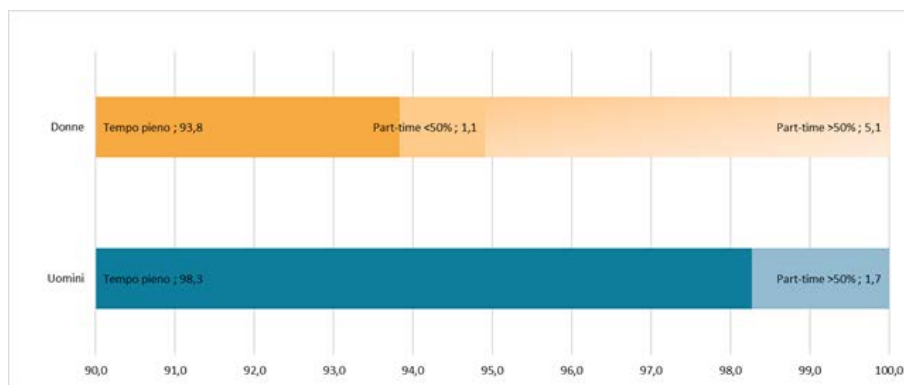
Il grafico mostra che per il personale tecnico amministrativo a tempo determinato ci sia una prevalenza maschile del 100% in quanto vi è un solo uomo ad appartenere a questa categoria.

## 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 98,3% contro il 93,8% di donne. Per il quanto riguarda il regime part-time esso è invece più frequente tra le donne con:

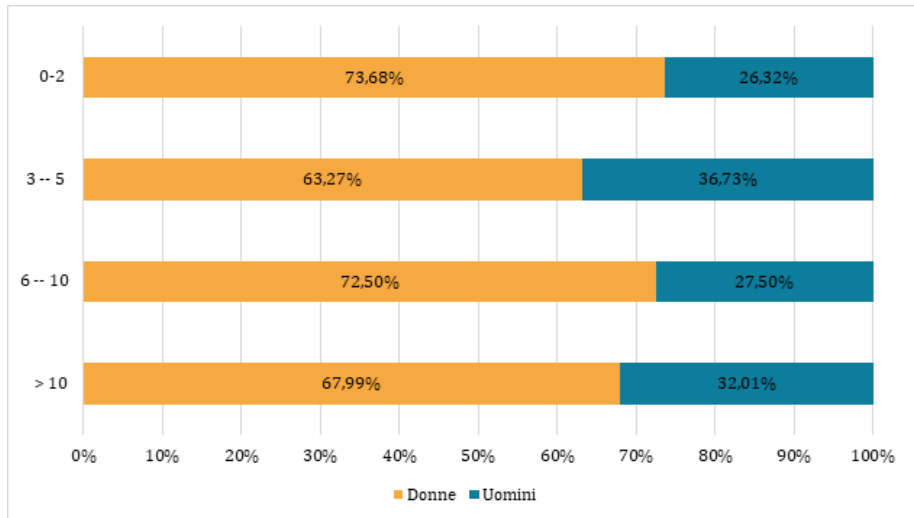
- l'1,1% per il part-time <50%;
- il 5,1% per il part-time >50%.

## 7. Anzianità

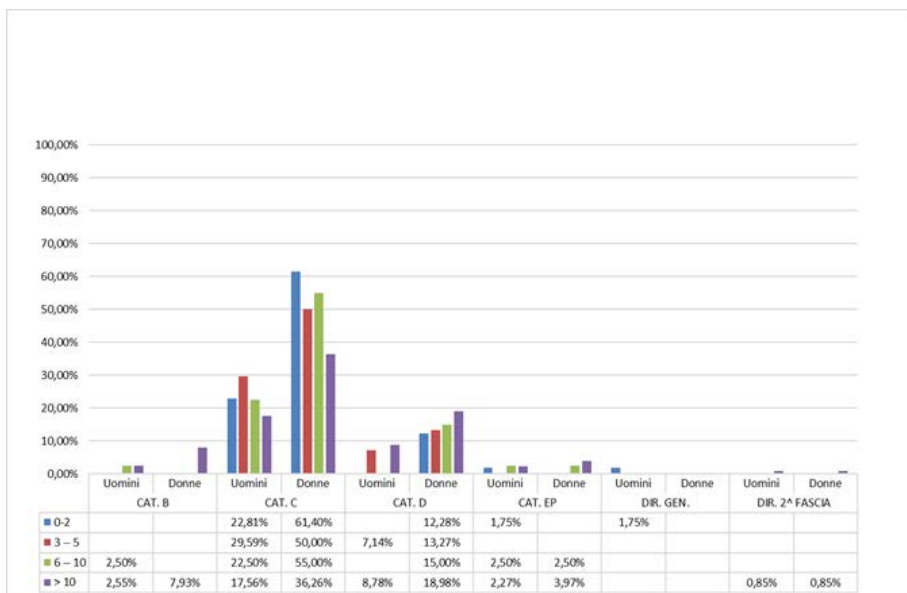
La presente sezione analizza com'è distribuito, in termini di valore percentuale, il personale tecnico e amministrativo all'interno dell'Ateneo, suddividendo il dato per classi di anzianità aziendale e genere.

### 7.1.

Distribuzione percentuale del genere del personale tecnico amministrativo condizionata alle classi di anzianità aziendale



Il grafico mostra come nel 2022 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) e nei Dirigenti di 2<sup>a</sup> fascia che la percentuale risulta uguale.



Il grafico mostra quali sono state le classi di anzianità aziendale prevalenti all'interno delle categorie del personale tecnico e amministrativo nel 2022. Ciò che si evince è che:

- tra il personale tecnico e amministrativo di categoria B sono prevalenti le classi di anzianità:
  - 6-10 che riscontra una percentuale maggiore tra gli uomini con il 2,50% (rispetto al 0% delle donne);
  - >10 che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 7,93% (rispetto al 2,55% degli uomini);
- tra il personale tecnico e amministrativo di categoria C sono prevalenti tutte le classi di anzianità e tutte presentano una percentuale maggiore di donne:
  - nella classe 0-2 le donne rappresentano il 61,40% (mentre gli uomini il 22,81%);
  - nella classe 3-5 le donne rappresentano il 50% (mentre gli uomini il 29,59%);
  - nella classe 6-10 le donne rappresentano il 55% (mentre gli uomini il 22,50%);
  - nella classe > 10 le donne rappresentano il 36,26% (mentre gli uomini il 17,56%).

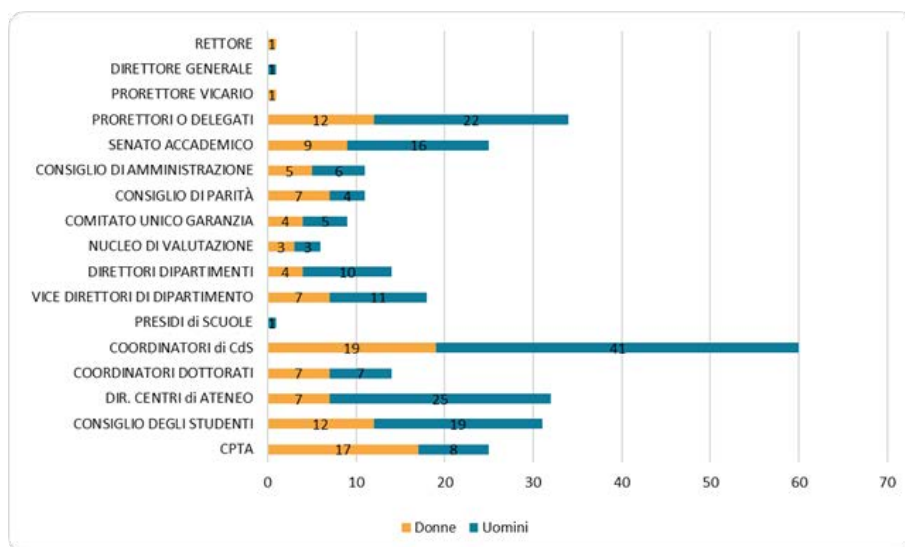
- tra il personale tecnico e amministrativo di categoria D sono prevalenti tutte le classi di anzianità e tutte presentano una maggioranza femminile:
  - nella classe 0-2 le donne rappresentano il 12,28% (mentre gli uomini il 0%);
  - nella classe 3-5 le donne rappresentano il 13,27% (mentre gli uomini il 7,14%);
  - nella classe 6-10 le donne rappresentano il 15% (mentre gli uomini lo 0%);
  - nella classe > 10 le donne rappresentano il 18,98% (mentre gli uomini l'8,78%).
- tra il personale tecnico e amministrativo di categoria EP sono prevalenti le classi di anzianità:
  - 0-2 che riscontra una stessa percentuale maggiore per gli uomini con il 1,75% (rispetto allo 0% delle donne);
  - 6-10 che riscontra una stessa percentuale per le donne e gli uomini con il 2,50%;
  - >10 che riscontra una percentuale maggiore per le donne con il 3,97% (rispetto al 2,27% 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 39,24%.

Tuttavia, osservando i dati nell'articolazione dei vari ruoli, si evidenzia:

- il ruolo femminile nelle due massime posizioni apicali, quello della Rettore e della Prorettrice vicaria;
- la prevalenza femminile nel Consiglio di Parità con 7 donne a fronte di 4 uomini; nel CPTA con 17 donne a fronte di 8 uomini;
- lo stesso numero di donne e di uomini nel Nucleo di Valutazione e tra i Coordinatori dei Dottorati.



# LE RISORSE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Come indicato nelle Linee guida per il *Bilancio di Genere negli Atenei italiani* redatte dalla CRUI, l'inserimento 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 in vista di obiettivi di parità di genere.

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 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 2022, la tabella sottostante ne riporta i valori in termini monetari, mentre la figura sottostante 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 31.12.2022	Valore al 31.12.2021
COSTI DEL PERSONALE	82.749.789	79.471.380
COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	63.347.742	52.073.016
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	5.158.845	5.663.401
ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	2.978.201	2.452.529
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	1.819.334	1.893.439
TOTALE	156.053.911	141.553.765



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. Tuttavia altre voci hanno maggiori margini di flessibilità.

I costi del personale appartengono prevalentemente 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>13</sup>.

In particolare, la riclassificazione è stata implementata, con riferimento al bilancio unico di Ateneo dell’esercizio 2022, per tutte le voci di costo.

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

---

13) 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 della stessa, secondo questa classificazione, come da DPCM sul bilancio di genere del 16 giugno 2017 articolo 2 comma 1.

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

Laddove, 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 per meglio identificare l'eventuale impatto della voce di costo in una prospettiva di genere. 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 (ad esempio, i costi del personale, dati nella gran parte dal valore degli stipendi, sono tendenzialmente rigidi).



## Bilancio di esercizio 2022

In questa sezione del Bilancio di Genere (BdG) vengono presentati i valori del Bilancio unico di Ateneo di esercizio 2022, riclassificato in una prospettiva di genere. Due sono le valutazioni proposte.

La prima valutazione è riferita alle voci classificate con il codice 2 (costi per ridurre le disuguaglianze di genere), di cui si riporta qui sotto un maggiore dettaglio andando a distinguere la previsione effettuata in sede di programmazione, nel budget economico 2022, dai valori risultanti nel bilancio di esercizio 2022.

NATURA DI COSTO	BILANCIO PREVENTIVO 2022 €	BILANCIO CONSUNTIVO 2022 €
Altri trasferimenti a partner di progetti coordinati	2.000	500
Incarichi di studio, consulenza, ricerca svolti da professionisti	-	-
Convegni, seminari e altre manifestazioni - altri costi di organizzazione	11.000	3.600
Docenti a contratto	-	-
Centro Medicina di Genere	7.000	6.600
Interventi assistenziali a favore del personale	218.500	73.800

La seconda valutazione è finalizzata a rendere consapevole l'Ateneo di 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 31/12/2022 riclassificati come "sensibili al genere" (codice 1).

NATURA DI COSTO	BILANCIO CONSUNTIVO 2022 €
Docenti e ricercatori a tempo indeterminato	49.961.374,09
Docenti e ricercatori a tempo determinato, compresi docenti a contratto	13.162.506,62
Assegnisti di ricerca	4.186.646,44
Collaborazioni di ricerca	-
Altro personale dedicato alla ricerca e alla didattica	156.707,66
Dirigenti e personale tecnico amministrativo	22.215.960,35
Buoni pasto	292.240,90
Dottorandi	6.322.344,18



Medici in formazione specialistica	20.108.446,69
Altri costi per sostegno agli studenti	4.928.223,10
Costi per l'attività editoriale	9.360,00
Compensi e indennità organi istituzionali	339.378,40
Incarichi di studio, consulenza, ricerca	593.229,75
Missioni	2.611.167,49
Compensi ed indennità per commissioni di concorso ed esami	56.009,59
Servizi per il personale	170.660,83
Altri servizi	1.440.482,68
<b>Totale</b>	<b>126.554.738,77</b>

Per quanto concerne i costi sensibili al genere, è interessante valutare quelli che incidono sulla conciliazione vita-lavoro:

	IMPORTO €
Buoni pasto	292.241
Interventi per attività ricreative e culturali a favore del personale	20.000
Accertamenti medico sanitari	128.523
Agevolazioni treno-autobus	1.588
Agevolazioni parcheggi	10.200

Sono di seguito 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 è stato pari a 89.165 € ripartito tra la categoria di inquadramento e il genere come riportato nella seguente tabella.

	N. DI PERSONE				COSTO MEDIO INDIVIDUALE (2) (EURO)	
	Donne		Uomini		Donne	Uomini
	N.	% (1)	N.	% (1)	EURO	EURO
Dirigenti I fascia	-	-	-	-	-	-
Dirigenti II fascia	3	1%	1	0%	342	114
Categoria EP	64	12%	30	13%	7.288	3.416
Categoria D	215	39%	107	46%	24.483	12.185
Categorie C e B	268	49%	95	41%	30.519	10.818
<b>TOTALE</b>	<b>550</b>	<b>100%</b>	<b>233</b>	<b>100%</b>	<b>62.632</b>	<b>26.533</b>

Fonte: Ufficio Formazione e politiche del personale – Università degli Studi di Ferrara

(1) Le percentuali sono calcolate sul dato totale del personale che ha partecipato alla formazione

(2) Costo medio individuale ricavato dal totale del costo di formazione diviso per il numero dei partecipanti

Di seguito viene illustrato il dettaglio delle diverse tipologie di formazione intraprese, suddiviso per genere e età.

Tipo formazione	UOMINI								DONNE							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Obbligatoria (sicurezza)	4	16			27	286	35,27	13,53	24	36	216	203	46	525	64,73	6,70
Aggiornamento professionale	94	40			89	1027	23,13	48,58	365	443	1231	1142	233	3414	76,87	43,54
Competenze manageriali/ Relazionali	38	57			21	243	10,19	11,49	98	129	536	1297	81	2141	89,81	27,31
Tematiche CUG	1	4			19	88	27,94	4,16	8	14	64	102	39	227	72,06	2,90
Giornata della Trasparenza	30	48			18	342	32,85	16,18	51	96	213	273	66	699	67,15	8,91
Presentazione della relazione annuale del nucleo di valutazione	4	4			2	52	28,26	2,46	0	12	46	48	26	132	71,74	1,68
Webinar Le coperture assicurative in Unife - Lavoro agile	1	1			1	26	23,85	1,23	4	8	25	36	10	83	76,15	1,06
Lingua inglese	0	0			0	20	25,00	0,95	0	0	30	30	0	60	75,00	0,77
Conferenza annuale EARMA 2021	0	0			0	30	33,33	1,42	0	0	30	30	0	60	66,67	0,77
Master di primo livello in Giornalismo e Comunicazione istituzionale della scienza	0	0			0	0	0,00	--	0	0	500	0	0	500	100,00	6,38
Totale ore	172	170			177	2114			550	738	2891	3161	501	784,1		
Totale ore %	1,73	1,71			1,78	21,24			5,52	7,41	29,04	31,75	5,03	78,76		

Fonte: Relazione CUG 2022 – Università degli Studi di Ferrara

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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	23	6	29
Agevolazione parcheggi	15	2	17

Fonte: Ufficio Ambiente – Università degli Studi di Ferrara

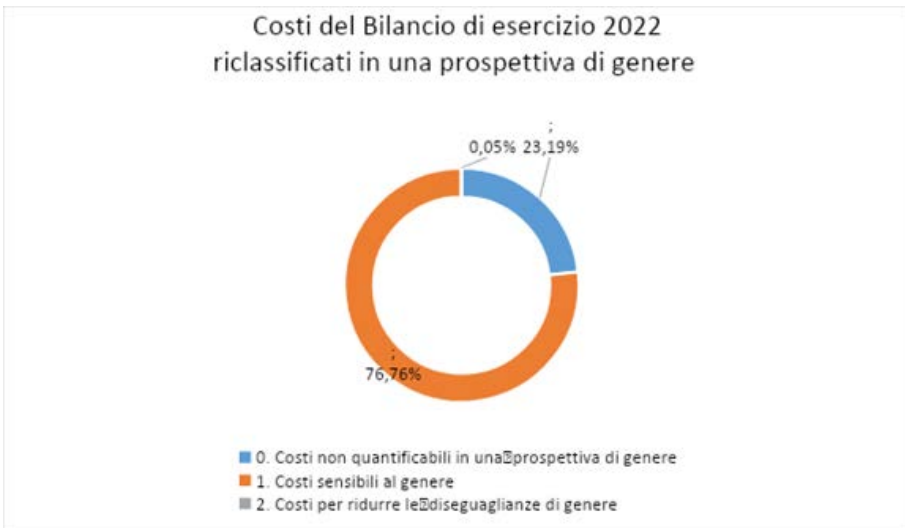
I costi sensibili al genere relativi alla componente studentesca (con riferimento al diritto allo studio e alla mobilità internazionale) sono indicati nella seguente tabella.

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Borse e contributi per mobilità internazionale	376	238	614
Borse per attività di collaborazione al tutorato	214	154	368
altri interventi a favore di studenti e borsisti	166	59	225

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 in figura. 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 alcuni voci l’Ateneo ha effettiva possibilità di incidere (ad esempio, i costi del personale, dati nella gran parte dal valore degli stipendi, sono tendenzialmente rigidi). Inoltre, alcune iniziative messe in atto dall’Ateneo non trovano espressione nel bilancio preventivo e consuntivo, come ad esempio agevolazioni per i centri estivi presso il centro universitario sportivo dedicate al personale di Ateneo cui usufruiscono i dipendenti, senza ulteriori oneri a carico del bilancio di Ateneo.





## CONCLUSIONI

Siamo giunti all'undicesima edizione consecutiva del Bilancio di Genere (BdG) dell'Università degli Studi di Ferrara. Questo BdG 2022, che si riferisce all'anno accademico 2021-22, 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.

I dati evidenziano che il cambiamento verso la parità di genere sta procedendo seppur lentamente. 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 da 2,28 (rispetto a 1,52 a livello nazionale) nel 2020 a 2,03 nel 2022 (rispetto a 1,47 a livello nazionale). Pertanto, all'Università di Ferrara la probabilità per le donne di progredire nella loro carriera accademica è migliorata dello 0,25, anche se questo dato è ancora inferiore a quello nazionale. Le tante azioni intraprese in questi anni stanno favorendo l'egualitaria partecipazione di donne e uomini in tutte le diverse componenti dell'Ateneo.

Per quanto riguarda la componente studentesca merita rilevare che il 60% di chi studia all'Università di Ferrara è di genere femminile e che le studentesse hanno buone performance di studio, laureandosi con un voto medio più alto di quello dei colleghi maschi, un dato che collima con le rilevazioni nazionali (Almalaurea). Tuttavia è presente ancora la cosiddetta *segregazione orizzontale*: come negli anni precedenti, si riscontra la femminilizzazione di alcuni corsi di studio (Istruzione, sanità, assistenza sociale) e la maschilizzazione di altre (Tecnologie, Ingegneria). Ammontano solamente al 19% i corsi di studio neutri rispetto al genere, un dato che è rimasto stabile negli ultimi anni. I cambiamenti nelle scelte delle aree di studio sono lunghi a venire, perché strettamente legati ad aspetti culturali radicati che sono ancora troppo intrisi di quegli stereotipi che associano le donne esclusivamente a

professioni di aiuto e di cura, mentre le credono inadatte nelle aree tecniche e scientifiche.

Il cammino in questa direzione è stato comunque intrapreso presso il nostro Ateneo. Per quanto riguarda il 2022 la percentuale di donne nelle aree STEM è maggiore di quello degli uomini nella componente studentesca (ISCED 6-7), tra i Laureati e le Laureate (ISCED 6-7) e tra il Personale ricercatore (Grade C). Considerando le serie storiche che mostravano linee di evoluzione delle carriere che nemmeno si incrociavano, ad oggi la divaricazione a favore della carriera maschile nelle aree STEM inizia con il ruolo di professore associato.

Dall'analisi della componente studentessa rileviamo ancora che, con il procedere dei livelli di istruzione, la presenza delle donne diminuisce progressivamente, anche in quelle aree in cui a livello delle lauree triennali la presenza femminile era maggiore (scienze sociali, giornalismo e informazione e attività imprenditoriali, commerciali e il diritto). Nonostante le studentesse abbiano migliori prestazioni e abbandonino con meno frequenza gli studi intrapresi, sono meno propense alla loro prosecuzione verso il livello magistrale. E' il fenomeno descritto in letteratura come *leaky pipeline*.

Le rappresentazioni e l'immaginario sul femminile, che non valorizzano le competenze delle donne in tutti i campi del sapere e un sistema lavoro che vede pratiche aziendali non ancora paritarie per la donna sono alla base di queste scelte, a cui va ad aggiungersi l'importante carico del lavoro di cura in famiglia che grava totalmente ed esclusivamente sulle spalle della componente femminile.

Il lavoro di cura è inoltre alla base di una minore occupabilità del femminile. Si rileva ancora infatti un minore tasso di occupazione femminile e del salario delle laureate. I divari occupazionali sono anche conseguenza del fatto che i settori di segregazione femminile sono esattamente quelli della precarietà lavorativa e caratterizzati da salari meno elevati.

Per quanto riguarda la componente docente, la forbice delle carriere mostra ancora una netta prevalenza degli uomini nella fascia più elevata della carriera accademica, con lentissimo, ma progressivo recupero delle donne: dal 2018 le professoresse ordinarie sono in crescita. Il divario è marcato anche tra il personale docente di seconda fascia, ma in questo caso, l'aumento dell'incidenza delle professoresse associate sul totale è progressivo dal 2015. Un dato estremamente positivo inoltre è la presenza di un numero più elevato di donne ai primi livelli della carriera accademica (assegniste e Ricercatrici RTD-A) che fa ben sperare verso una tendenza sperabilmente positiva nei prossimi anni.

Guardando alla governance, la componente femminile rappresenta il 39,24%. Tuttavia, osservando i dati nell'articolazione dei vari ruoli, si evidenzia che sono donne coloro che ricoprono le posizioni massimamente apicali (Rettrice e Prorettrice vicaria) e i componenti di un organo importante dell'Ateneo, quale Il Nucleo di Valutazione.

Infine, sul personale tecnico amministrativo, anche in questo caso da anni si rileva che la grande maggioranza di questo personale è di genere femminile. Tra i dirigenti amministrativi rileviamo una parità numerica, ugualmente tra i dirigenti di secondo livello, mentre tra gli EP le donne costituiscono il 60% del totale. Il Direttore generale invece è un uomo. Si rileva stabilmente che anche nel 2022 la percentuale di personale tecnico amministrativo a tempo parziale è molto superiore per le donne rispetto agli uomini, un dato su cui pesa la diseguale distribuzione del lavoro di cura in famiglia.

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.





# 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)



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**



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

