

GENDER BUDGET

2022



**University
of Ferrara**

University of Ferrara | Year 2022

Coordination

Tamara Zappaterra

Photos

University of Ferrara Archive

Graphic Design

Martino Bison

Gender budget 2022



**University
of Ferrara**

Work group on the implementation of the gender budgeting 2022:

- Tamara Zappaterra – Associate Professor at the Department of Humanities – Vice-Rector for Equity, Diversity and Inclusion – coordinator;
- Eleonora Federici – Associate Professor – President of the Equality Council;
- Emidia Vagnoni – Full Professor at the Department of Economics and Management;
- Silvia Borelli – Associate Professor at the Department of Law;
- Stefano Bonnini – Associate Professor at the Department of Economics and Management;
- Roberta Russo – Unit Support Transversal Processes Research, as well as President of the Guarantee Committee;
- Monica Campana – Head of the Quality, Evaluation and Coordination Services allocation;
- Cinzia Mancini – Head of the Inclusion Policies Coordination's Office;
- Daniele Putrino – Head of the Single budget and accounting office;
- Barbara Govoni – Administrative Applications and Research office;
- Elena Mazzoni – Research fellow at the Department of Humanities.



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



PREMISE

Thanks to the impulse of the Guarantee Committee and the Equality Council, the University of Ferrara has drawn up the Gender Budgeting 2022 (GB) following the “Guidelines for the Gender Budgeting in Italian Universities”, prepared in 2019 by the CRUI group for the Gender Budgeting¹.

According to the definition of the European Council “The GB is an instrument of gender mainstreaming and implies an evaluation of the budget based on gender, incorporating a gender perspective in all the levels of the budgeting process and reclassifying revenues and costs with the purpose of promoting gender equality”.

The main objective of the Gender Budgeting is therefore gender equality, objective that can be declined in the following specific objectives:

- Promoting equity, efficiency and efficacy in the planning and actualization of the policies;
- Favoring transparency in the allocation and distribution of the public resources;
- Augmenting awareness through information and stakeholders involvement;
- Augmenting the development of the human capacities in an equality perspective.

The 2022 Gender Budgeting gives a detailed picture of the condition of the teaching and research staff, the technical-administrative staff and the students’ component within the University. Reading of the budget in a gender perspective allows, moreover, to analyze the consequences that the political and strategic choices of the University have on women and men, with the exact purpose of highlighting good practices, as well as suggesting the correctives on the actions less performing.

1) https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf



METHODOLOGICAL NOTE

The Gender Budgeting inserts itself in the planning of the internal policies of the University guaranteeing a higher efficacy, transparency, democracy and redistribution of the public resources to the benefit of the entire University Community. The University of Ferrara, from the year 2020, has inserted the Positive Actions Plan, which provides for the development of the Gender Budgeting, inside the strategic (Strategic Plan) and operative (Integrated Plan) planning documents and, from 2022, inside the Integrated Activity and Organization Plan (PIAO) that contributes to the wider programming and planning process of the University. The PIAO therefore contains both the planned performances and measures to prevent corruption and to promote transparency but also the goals and the attended results to rebalance the disparity conditions between men and women that work and study at Unife.

The current edition reports quantitative data keeping in mind the indicators outlined in the “Guidelines for the Gender Budgeting in Italian Universities” along with additional specific elaborations and also, presents some historical series with the goal of highlighting data progression over time.

The Budget presents data regarding the academic year 2021-22 and is structured in five parts: the first three parts report data on the students community (first part), the teaching and research staff (part 2) and the technical-administrative staff (third part); the fourth part analyses the composition of the governing bodies of the University; the fifth part analyses the financial resources destined to inclusion policies.

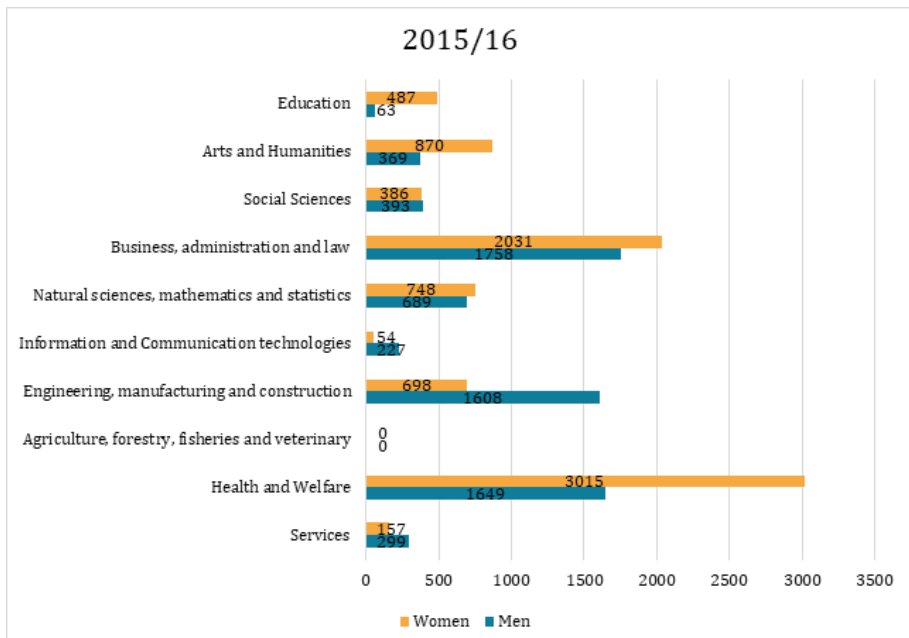


STUDENTS COMMUNITY

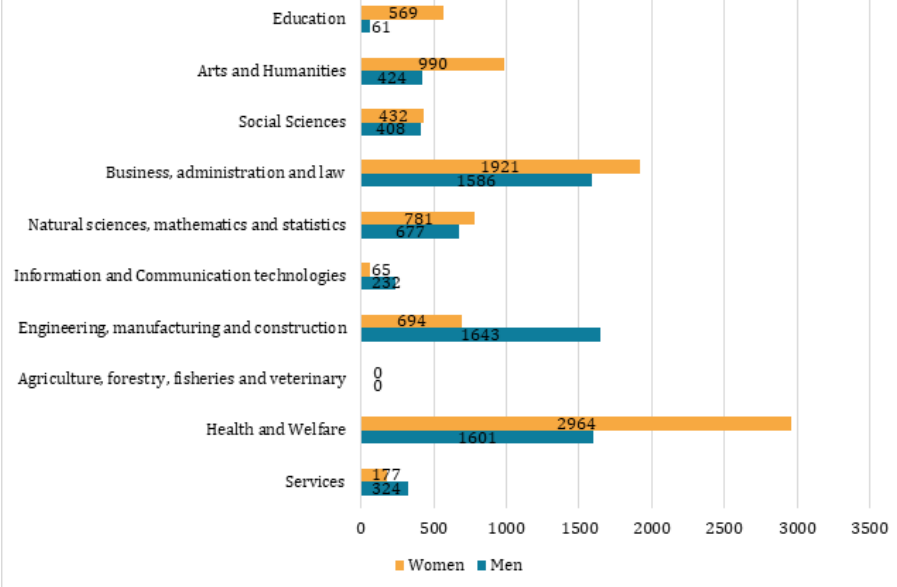
Like in the previous editions of the GB, also in 2021/2022 the data on the students' community highlight:

- The “horizontal segregation” high in some areas/field of study, which does not find remedy neither when the number of enrollments has augmented (from the a.y. 2015/16 to the a.y. 2021/2022 the number of enrolled students at the University has increased of 10.951 units):
- A higher disposition of female students to international mobility;
- Better results for female students.

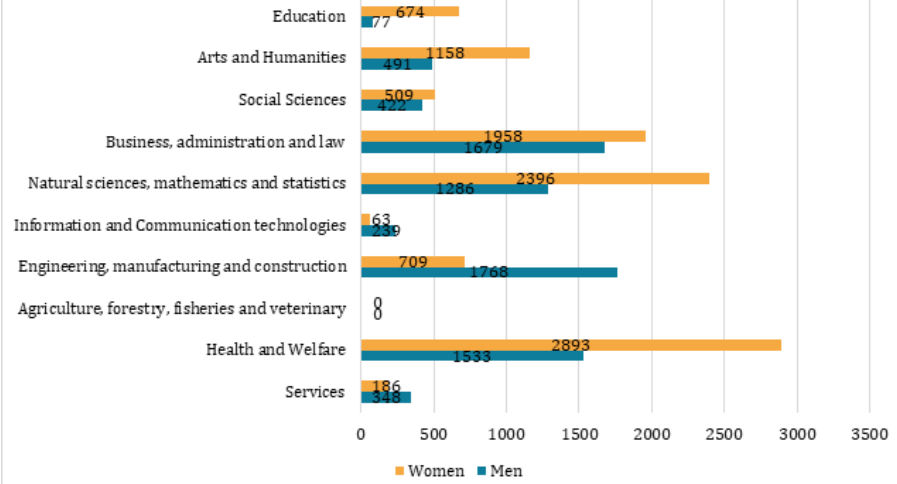
1. Total number of enrolled students from 2016 till 2022 within the Fields of Education ISCED

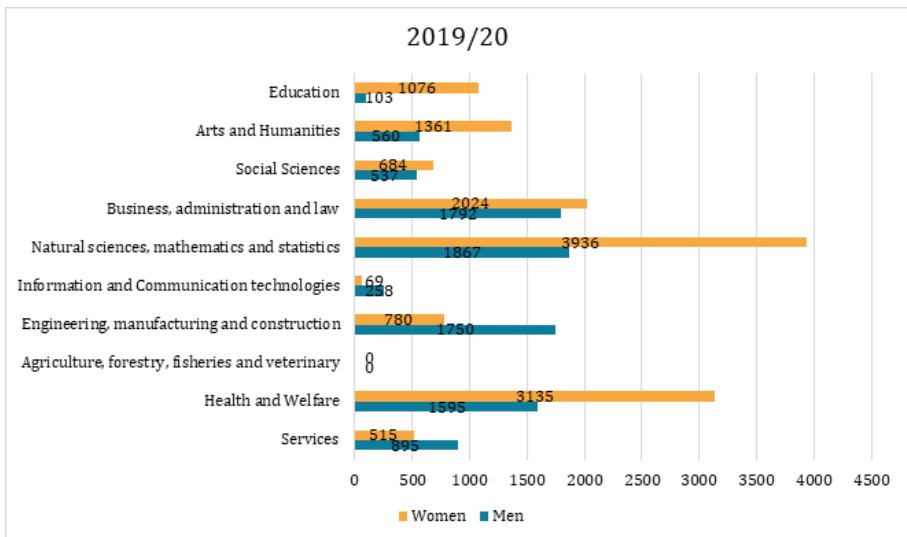
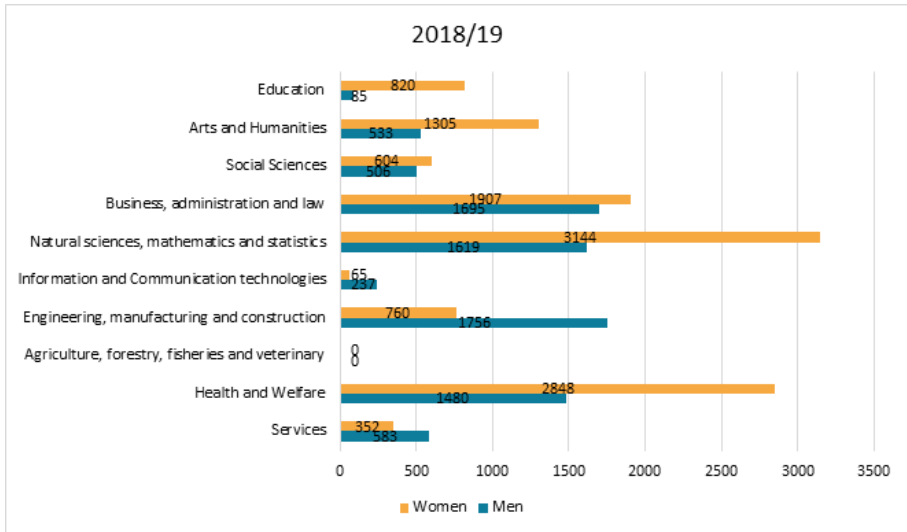


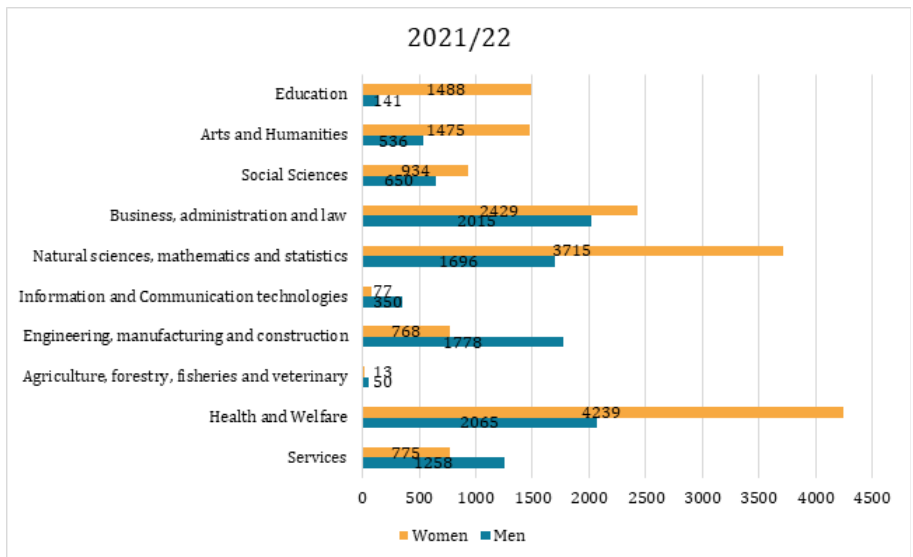
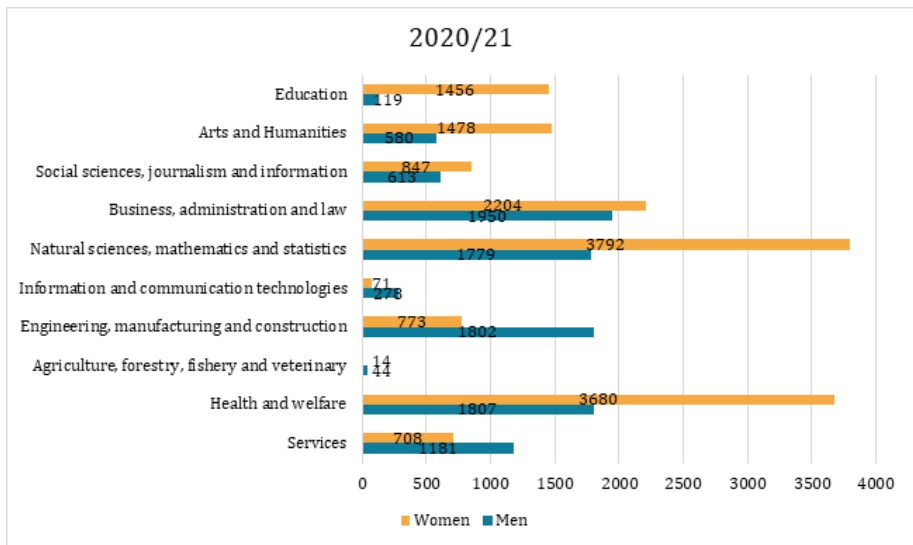
2016/17



2017/18







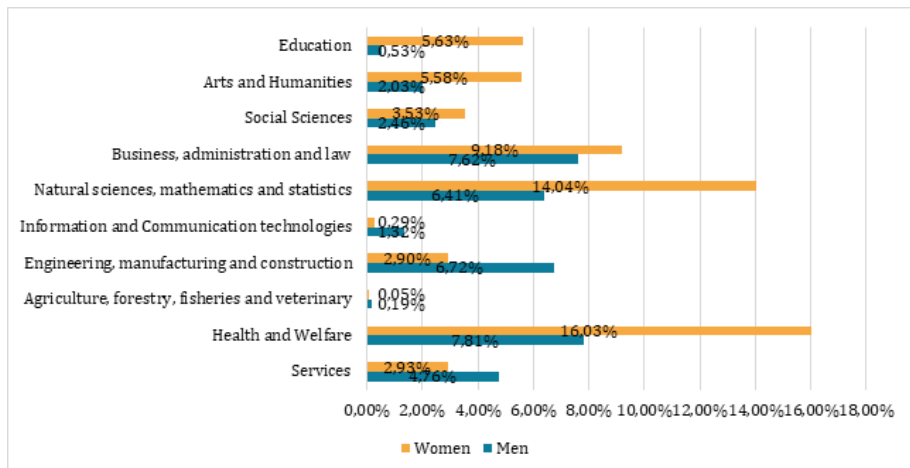
The graphs represent the historical series of the total number of enrolled people, divided by gender and ISCED field. What we can notice from reading them is how from 2016 the disciplinary fields that contain the largest number of students are “Health and Welfare”, “Engineering, manufacturing and construction”, “Business, administration and law”, that were joined in 2018 by “Natural sciences, mathematics and statistics” and “Arts and Humanities”, in 2020 by “Education” and in 2021 by “Services”.

By reading the graphs, we can also see how the student component is prevalently female in five areas over sixteen, that is:

- Education;
- Arts and Humanities;
- Business, administration and law;
- Natural sciences, mathematics and statistics;
- Health and welfare.

From the academic year 2016/17 the area of “Social sciences, journalism and information” was added.

2. Joint distribution of the gender and ISCED fields of male and female students in the a.y. 2021-22 (percentage values)



	Women	Men
Total of enrolled students ISCED fields	15913	10539
Total Women and Men	26370	
Total of enrolled students – percentage values	60%	40%

- Regarding the study courses that fall in the ISCED fields, the graph shows how in the a.y. 2021-22, on the total number of enrolled students, 6 were the ones with a female majority. In particular, the female prevalence is detected in the following fields:

- Education;
- Arts and Humanities;
- Social sciences, journalism and information;
- Business, administration and law;
- Natural sciences, mathematics and statistics;
- Health and welfare.

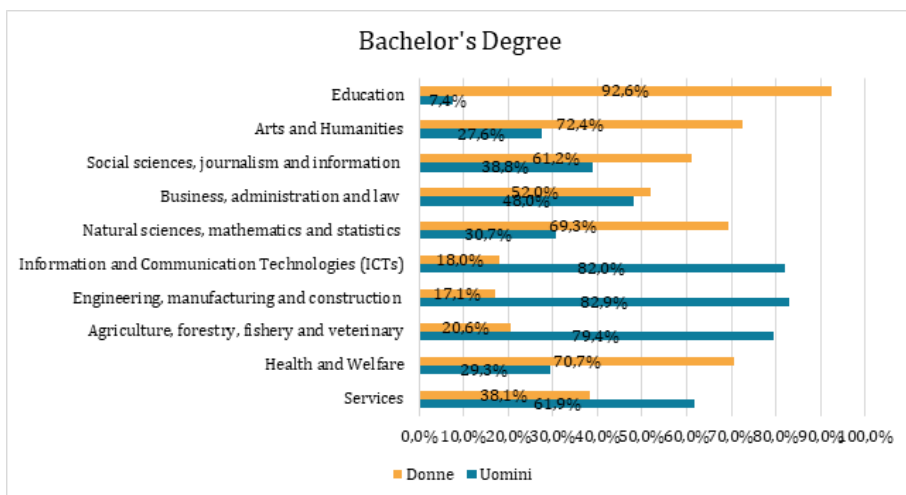
3. Study Courses

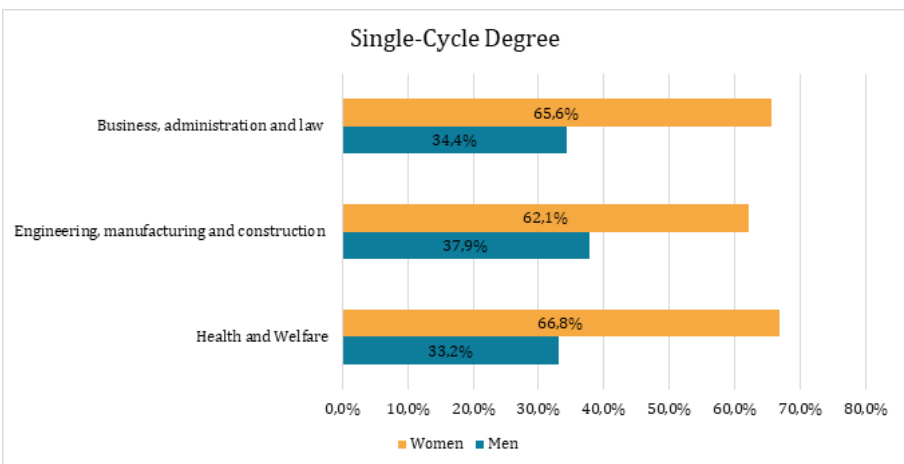
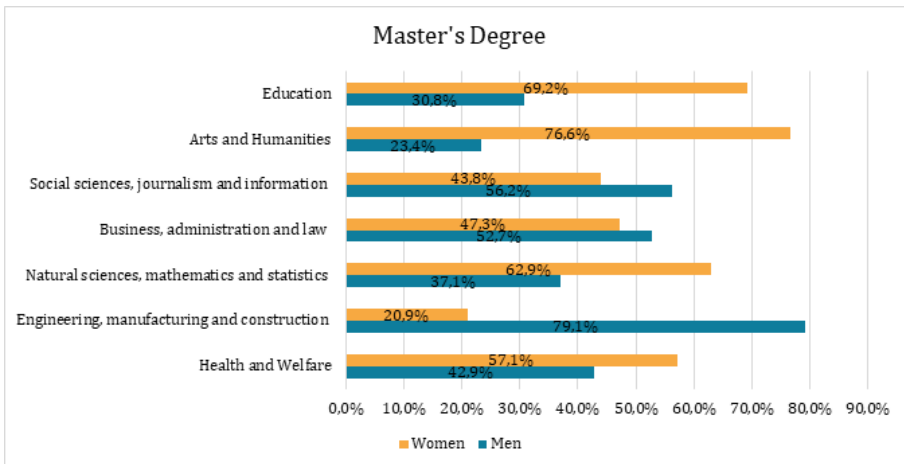
The section shows gender distribution in reference to study areas, type of course (BAs, MAs and Single-Cycle) e degree class.

3.1.

Enrolled students by area of study and type of study course.

In this section are reported data on the gender distribution in the different study areas and types of course for the year 2021/22 (percentage value).





The graphs show how:

- **In the Bachelor's degree** and given the ten education fields, females are the majority in the in six fields: "Education", "Arts and Humanities", "Social sciences, journalism and information", "Business, administration and law", "Natural sciences, mathematics and statistics", "Health and welfare". Male students are prevalent in the following four fields: "Information and Communication Technologies", "Engineering, manufacturing and construction", "Agriculture, forestry, fisheries and veterinary" and "Services".
- **In the Master's Degrees**, the active ISCED fields are seven. Compared to the Bachelor's Degrees there is not much of a difference besides for the areas of "Social sciences, journalism and information" and "Business, administration and law" that became predominantly male.

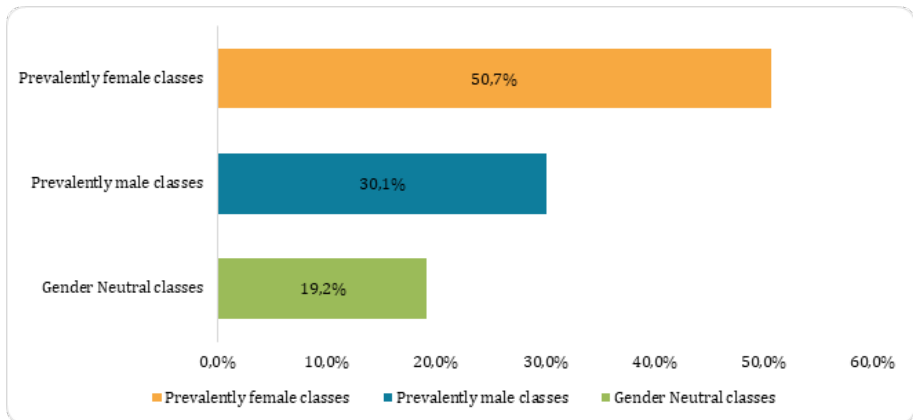
- **In the Single-Cycle Degrees**, the active ISCED fields are three and female students are predominant in all of them with a percentage that exceeds the 60%.

3.2.

Segregated Classes (Study courses) (percentage value)

Show below are the study courses and degree classes with a female, male and neutral prevalence in terms of volume and prevalence on the whole University offer.

	Absolute numbers
Total courses	76
Prevalently female classes	34
Prevalently male classes	24
Gender Neutral classes	18



The data presented in the graphs show how on 73 active study courses there is a higher percentage of courses with a female prevalence (the 50,7%) while the 30,1% of the courses appears to be of male prevalence and the 19,2% is gender neutral.

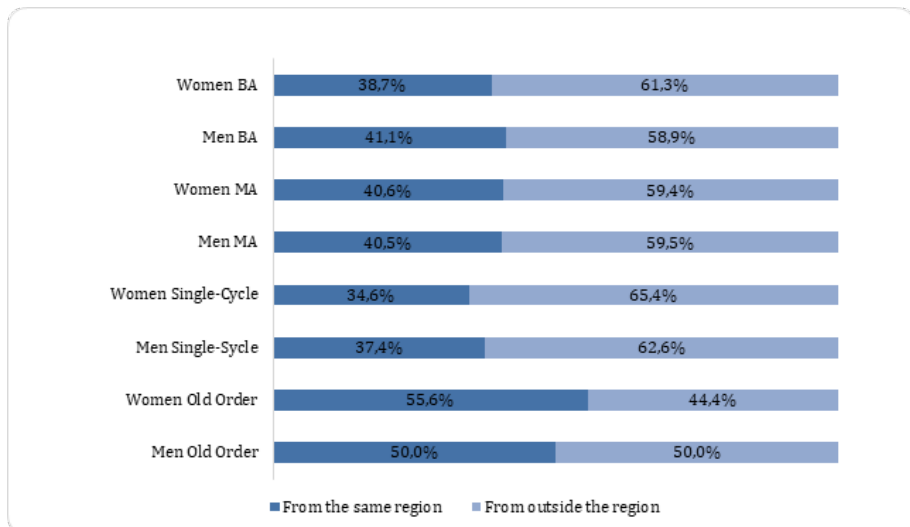
LEGEND	
Female prevalent classes	Number of courses on the total of the courses where the female percentage is greater than or equal to 60%.
Male prevalent classes	Number of courses on the total of the courses where the male percentage is greater than or equal to 60%.
Gender neutral classes	Number of courses on total number of study courses where none of the genders reaches 60%.

4. Mobility

A relevant area for observing gender differences appears to be that of the mobility, with respect to which is presented data regarding provenance, gender and type of course, and the data regarding the access to international mobility programs by gender.

4.1.

Percentage distribution in the geographical area of provenance conditioned to gender and type of course (BA, MA, Single-Cycle, Old-Order)²

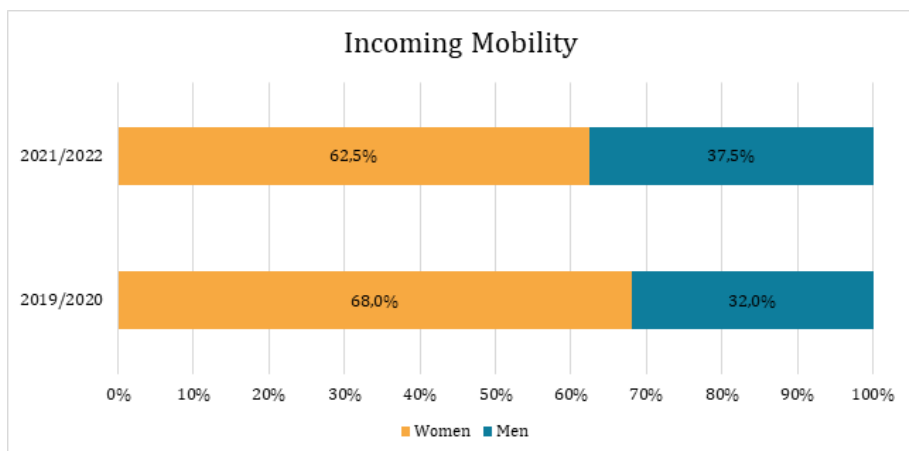
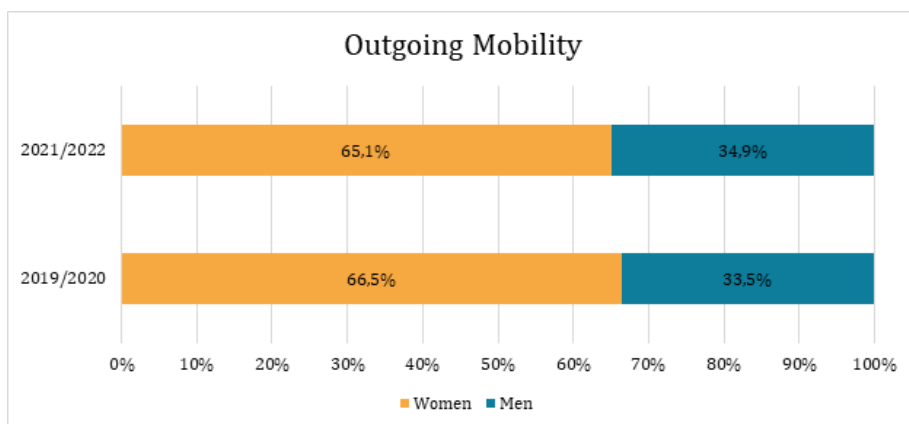


2) Regarding the Old Order Degrees, the situation should not be misleading due to the fact that it is a type no longer renewed.

The graph shows how there is a higher percentage of students coming from outside the region in all type of courses besides the study courses of the old order. Moreover, it appears, for the courses of the new order, that the percentage of women that face inter-regional mobility to access University is higher compared to that of men.

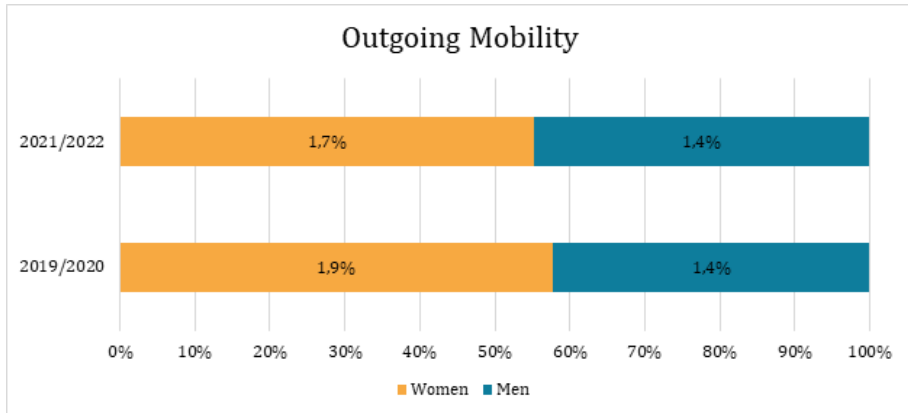
4.2.

People taking part in international mobility programs, academic years 2019 – 2022 (percentage values)



In reference to international mobility programs, the graphs show how from the a.y. 2019-20 there is a strong female percentage taking part in those programs, both incoming and outgoing, despite registering a decrease for the a.y. 2021-22:

- a female decrease of the 1,4% and a male increase of the 1,4% for the outgoing mobility;
- a female decrease of the 5,5% and a male increase of the 5,5% for the incoming mobility.



The following graph also shows the outgoing mobility, but in this case, the percentage has been calculated on the number of enrolled students. Like for the previous graphs, even in this case, there is a higher female inclination in taking parts in mobility programs with a percentage of the:

- 1,7% in the a.y. 2021/2022 against a 1,4% of men;
- 1,9% in the a.y. 2019/2020 against a 1,4% of men.

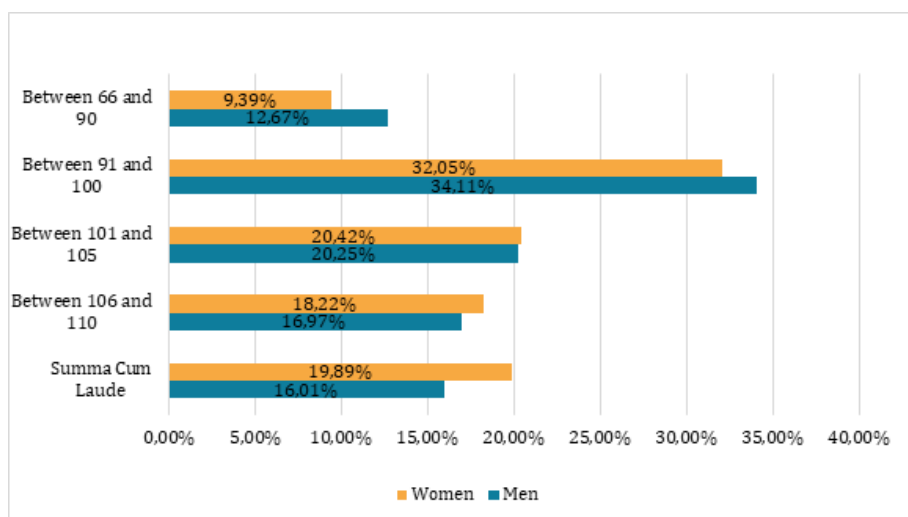
5. Performance

This section analyses the results obtained by students, as well as the course of their studies by gender.

5.1.

Gender composition of graduates in the different mark classes (percentage values).

In terms of degree mark classes, results are compared dividing them in five classes in the academic year 2021-22.



The graph shows how the percentage of marks in the higher classes (that is from the class “101-105”) is greater among women than among men with:

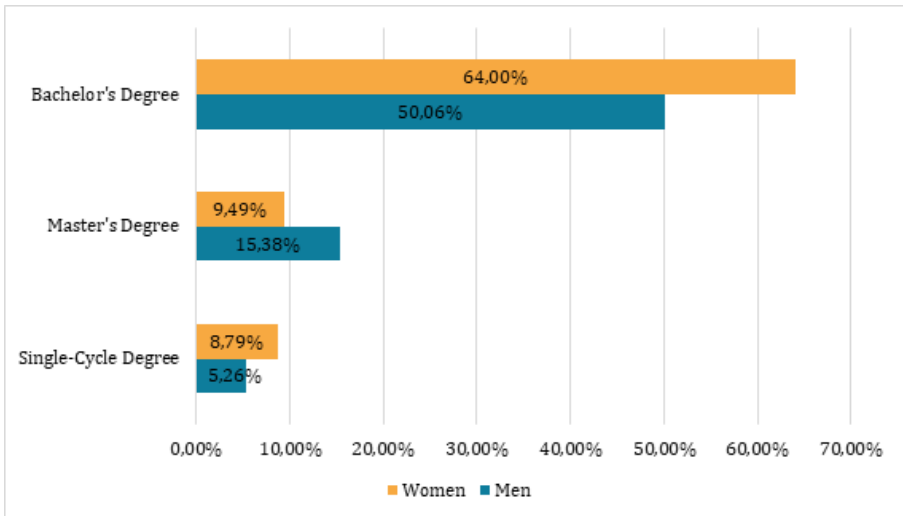
- a 20,42% against a 20,25% of men in the class “101-105”;
- a 18,22% against a 16,97% of men in the class “106-110”;
- a 19,89% against a 16,01% in the class “Summa cum laude”.

The percentage of male students is instead greater in the lower classes:

- with a 12,67% against a 9,39% of women in the class “66-90”;
- with a 34,11% against a 32,05% of women in the class “91-100”.

5.2.

People who graduated on time compared to the total in the reference year by type of course



Regarding the indicator 'graduates on time compared to the total in the reference year', the graph highlights:

- a female tendency of graduating on time in:
 - Bachelor's degrees with a 64% against a 50,06% of men;
 - Single-Cycle degrees with a 8,79% against a 5,26% of men.
- a male tendency of graduating on time in Master's degrees with a 15,38% against a 9,49% of women.

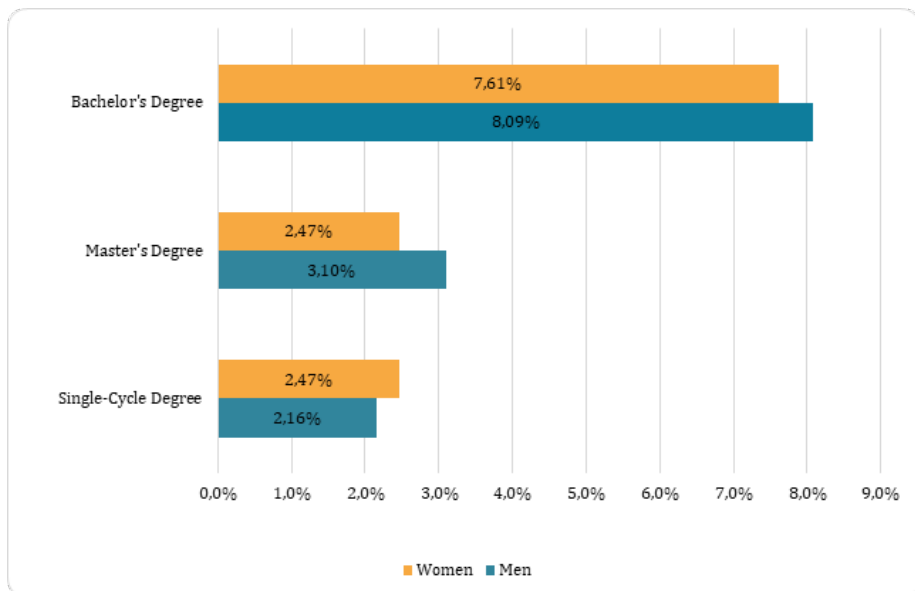
Moreover, what is also highlighted is how Bachelor's Degrees have a higher percentage of graduates on time compared to the other types.

5.3.

Dropout rate³ of studies during the first year for type of course

The graph shows how the abandonment rate during the first year is higher for men in Bachelor and Master's degrees while that of women proves to be higher in Single-Cycle degrees. Moreover, what is shown is how Bachelor's Degrees have a higher male and female abandonment rate compared to the other types.

Such evidence are affected by the practices of the university context that sees students enrolling in a course while waiting to enroll in the desired course (often with restricted access). In reality, even if it falls within the definition of 'abandonment' such phenomenon indicates a transit of students from a course to another. In the case of our University, this phenomenon is particularly accentuated for some study courses.



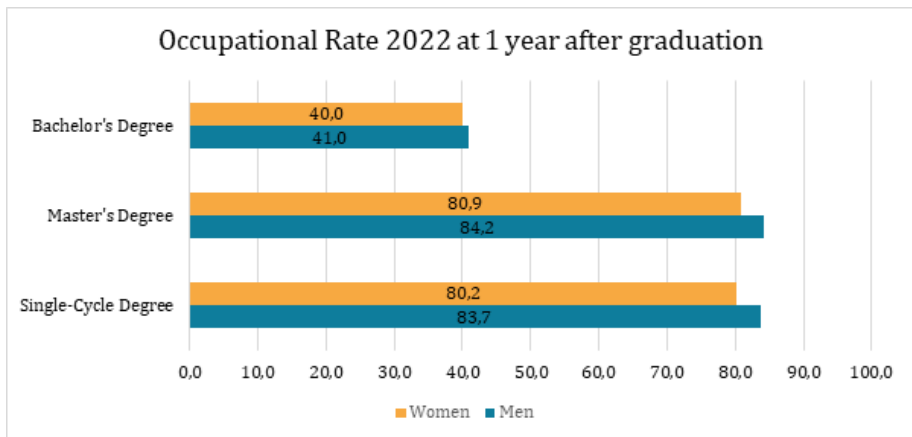
³) The dropout rate is the percentage of women/men that abandon their studies during their first year on the total of enrolled students for each type of course.

6. Occupation

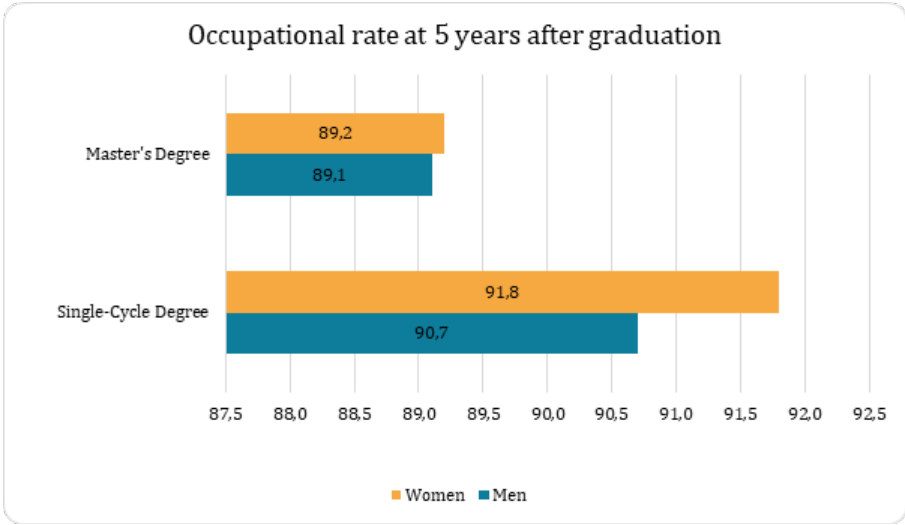
This section analyses the employment rate and the monthly net salary of the students component, both at one and five years after the graduation and, considering gender and type of course (BAs, MAs and Single-Cycle).

6.1.

Occupational rate of graduates one and five years after graduating, by type of course (BA, MA, Single-Cycle) and gender.



The graph does not show significant variations regarding the employment rate, however already at one year after graduation a slightly high rate for men is detected. The smaller percentage of employees with a Bachelor's Degree is probably connected to the choice of continuing their studies by enrolling in a Master's Degree.

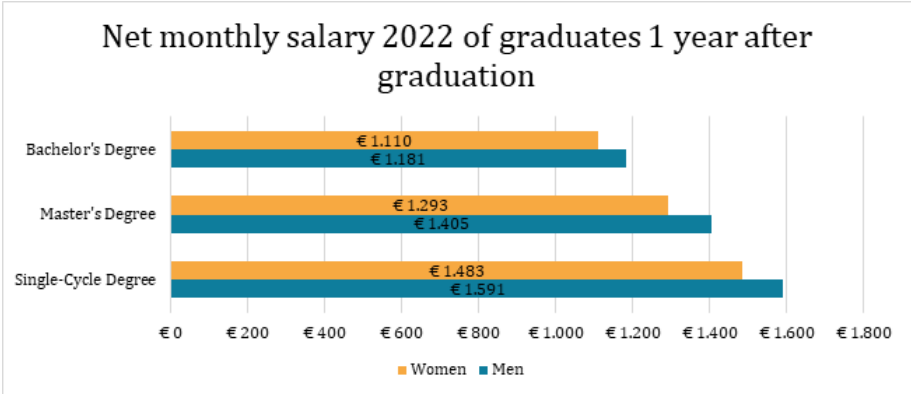


The graph does not show data regarding the employment rate at five years after the Bachelor's Degree because they are not present on the Alma Laurea database.

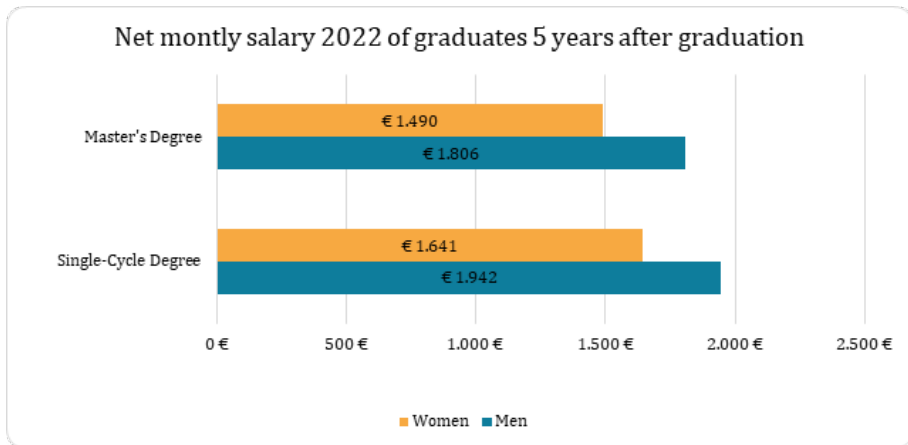
When we consider the employment rate of men and women at 5 years after graduation, the data reports for the first time a slight higher percentage of women employed in all types of degrees.

6.2.

Monthly net salary of graduates one and five years after graduating by type of course (BA, MA, Single-Cycle) and gender



The analysis of the monthly net salary highlights that women receive a lower salary regardless of the study course.



The graph does not report data regarding the monthly net salary of graduates at five years after graduation because they are not available on the AlmaLaurea database.

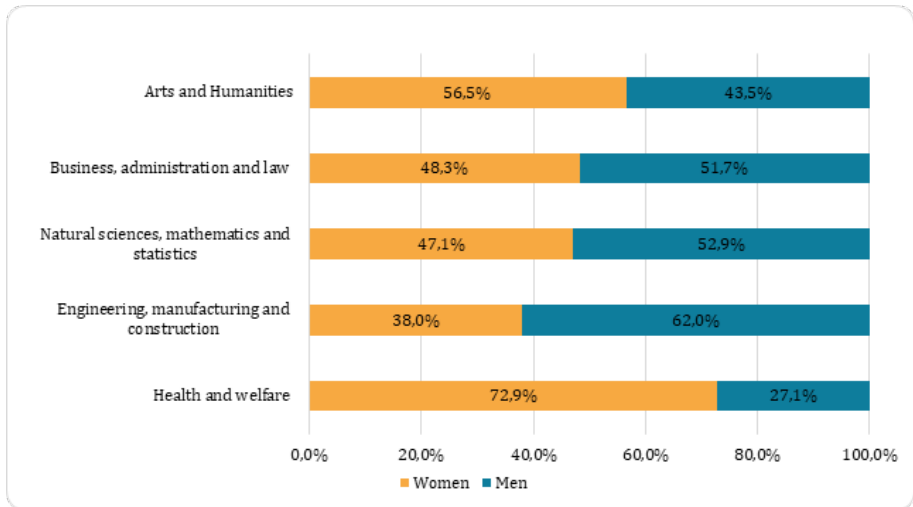
In considering the data five years after graduation, the disadvantage of women lasts in all cases.

7. Post laurea

The current section concerns postgraduate formation, focusing in particular on the analysis of the data regarding registration to PhD courses and specialization schools, considering not only gender but also, in the case of the PhD, the different study areas. Still in relation to PhD courses it is also analyzed the data that shows the number of people that abandon their studies during their first year dividing it by gender and annuality.

7.1.

Gender distribution of students enrolled in PhD courses by gender e area of study (percentage values)⁴

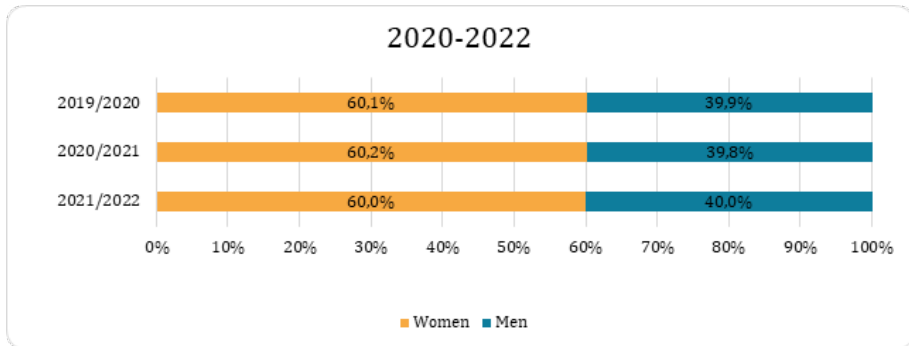


The graph highlights how registrations to PhD courses are predominantly female in the areas of “Humanities and the Arts” and “Health and Welfare” while for “Business, administration and law”, “Natural sciences, mathematics and statistics” and “Engineering, manufacturing and construction” are predominantly male.

4) It should be noted that, in the current section, the areas/fields where, in the considered years, were not active in the University the related after graduation courses, have not been inserted in the graph.

7.2.

Percentage of students enrolled in specialization schools by gender



The graph highlights how, in the considered period, there is constant female prevalence, of around 60%.

7.3.

Abandonment of PhD courses by year and gender⁵

Academic Year	Enrolled First Year			Dropouts First Year			Percentage of Dropouts First Year		
	Women	Men	Total	Women	Men	Total	Women	Men	Total
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%

Even if we are talking about small units, the table shows how, in the considered period, there is a higher male tendency to drop out of PhD courses during the first year besides for the year 2020 where there were 4 female dropouts against 2 male ones. What the table also shows is how the female and male dropout rate has seen a strong decrease. In particular:

- the male dropout rate has gone from 1,14% in 2020 to 0,49% in 2022 despite increasing by 1,5% in 2021;
- the female dropout rate has gone from 2,25% in 2020 to 0,48% in 2022.

⁵) The dropout rate is the percentage of women/men that dropout of their PhD course their first year on the total of enrolled students in PhD courses. Concerning the female dropouts, in the a.y. 2020-21 there has been a “death” that has not been counted within the table due to the fact that the renunciation was not voluntary.



TEACHING AND RESEARCH STAFF

The data on the teaching and research staff photograph the following situation:

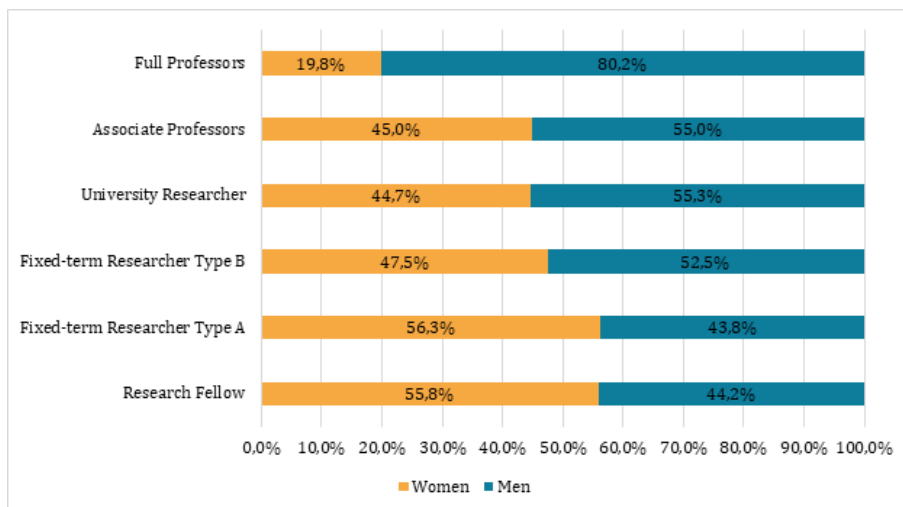
- women represent the 19,8% of the total number of Full Professors;
- women are a little less of the half of the total number of Associate Professors;
- in 2022 women make up more than a half of the total of the diversified category of the research staff.

The intersected analysis by gender and age shows a composition of the teaching staff of rather advanced age and prevalently male. Moreover, the career gap shows a clear male prevalence in the highest category of the academic career with a very slow but progressive recovery of the women. The discrepancy is big/marked also among associate professors, but also in this case, the last three years have seen an increase of the incidence of female associate professors on the total.

1. Role and Gender

1.1.

Percentage distribution of the Teaching and Research staff by role and gender (percentage values)



The graph shows how there is a male prevalence in four staff categories over six, that is:

- That of Full Professors where the gap between women and men is high with a difference of 60,4%;
- That of Associate Professors with a 55% against a 45%;
- That of University Researchers with a 55,3% against a 44,7%;
- That of the Fixed-Term Researchers type B with a 52,2% against a 47,5%.

The female percentage is instead higher in the categories:

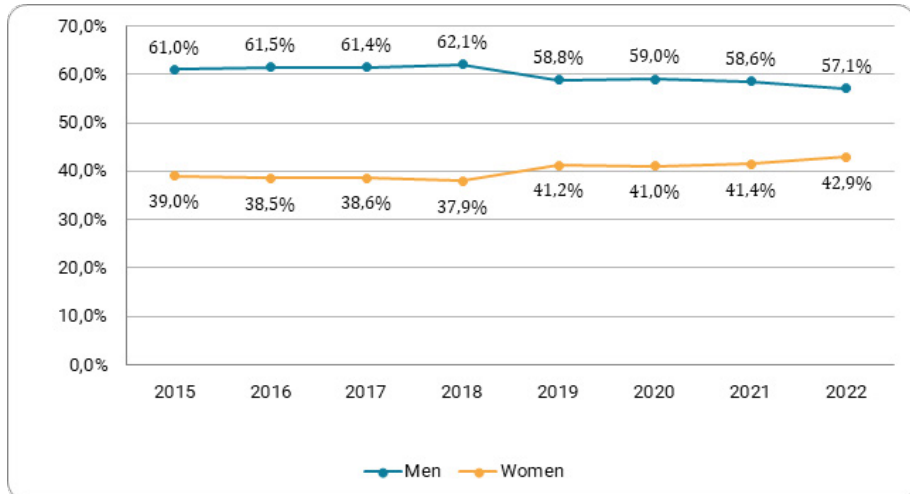
- of Fixed-Term Researcher type A with a 56,3% against a 43,8%;
- of the Research Fellow with a 55,8% against a 44,2%.

2. Historical series

The current section shows the composition of the teaching and research staff in terms of percentage value, giving each role its own graph where the data is divided by gender.

2.1.

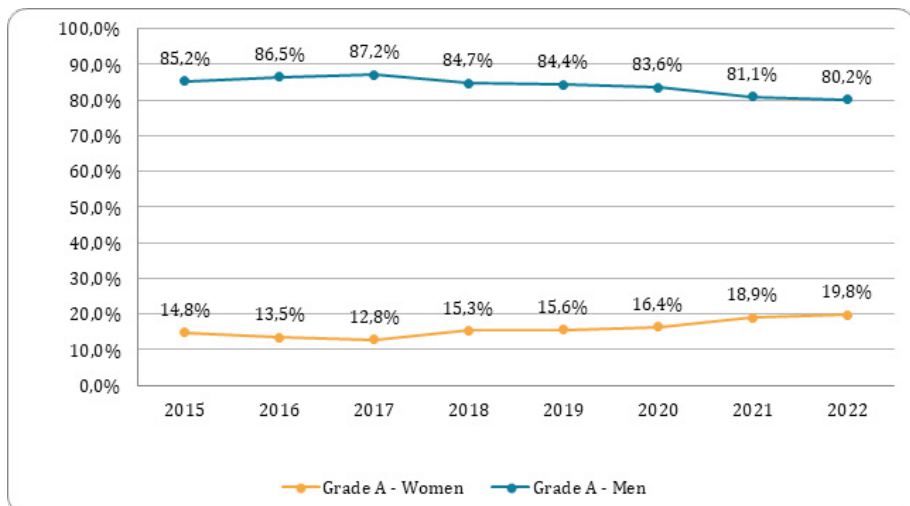
Historical series of the percentage of teaching and research staff, divided by gender (2015-2022)



The graph shows the historical series of the teaching staff from the year 2015 to the year 2022, dividing it by gender. What we can see is how in the long run the situation has been stable, not recording any significant changes if not, in 2018, a slight decrease of the male percentage and a slight increase of the female one.

2.2.

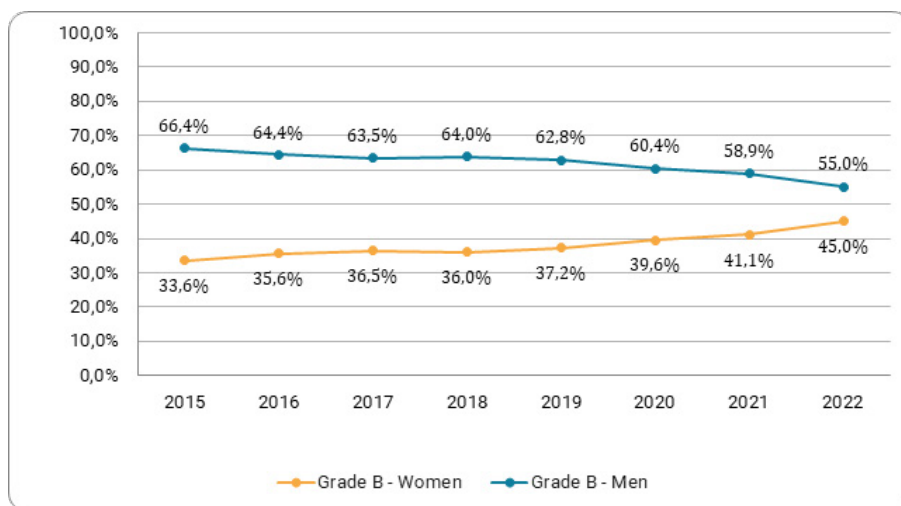
Historical Series of the percentage of Full Professors divided by gender (Grade A)



The graph shows the historical series of the percentage of Full Professors (Grade A) from the year 2015 to the year 2022, dividing it by gender. What we can see is how during the various years there has been a clear male prevalence, whose percentage, starting from 2017, has seen a decrease going from 87,2% to 80,02% in 2022. The female percentage, starting from 2015, has instead seen an increase going from 15,3% to 19,8% in 2022.

2.3.

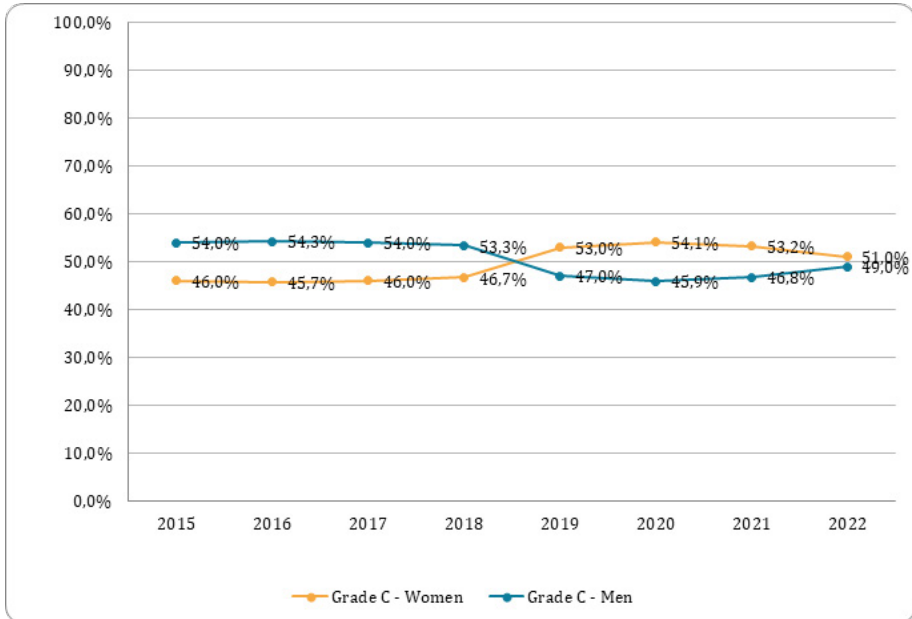
Historical Series of the percentage of Associate Professors divided by gender (Grade B)



The graph shows the historical series of the percentage of Associate Professors (Grade B) from the year 2015 to the year 2022, dividing it by gender. What can be seen is how in the various years there has been a male prevalence that has however seen a progressive and constant decrease since 2015 going from 66,4% to 55% in 2022. The female percentage has instead seen an increase going from 33,6% in 2015 to 45% in 2022.

2.4.

Historical Series of the percentage of research staff with a fixed and open-ended contract dived by gender (Grade C).



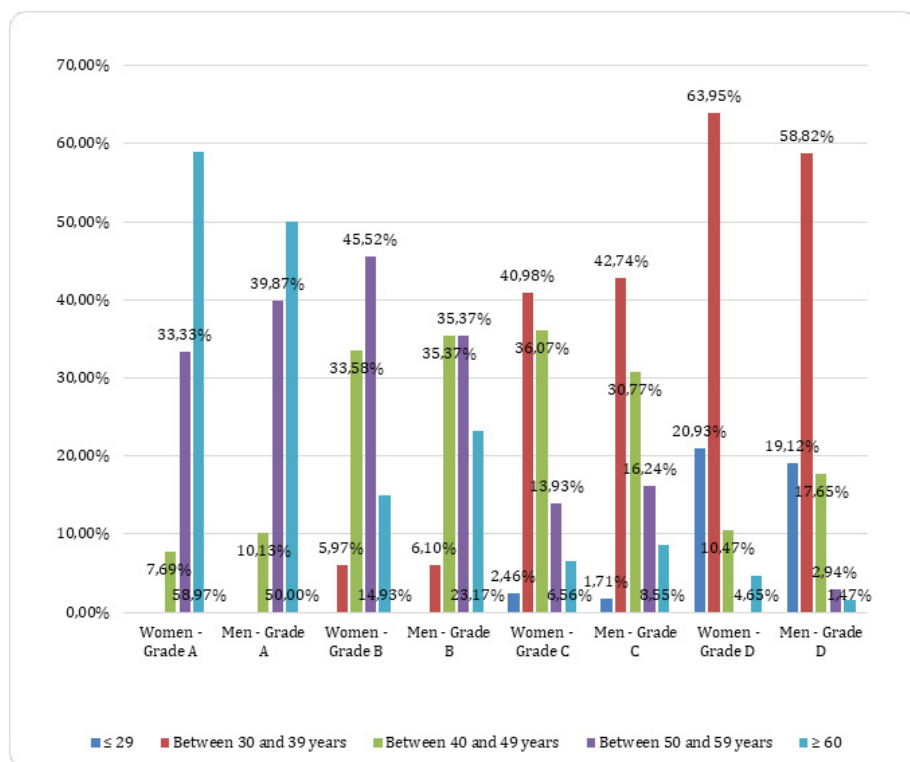
In this category, we can see the inversion of the male-female percentage that started between 2018 and 2019. It should be noted, however, that in 2020 the trend has gone through another inversion, given that the male percentage is growing (from 45,9% in 2020 to 49% in 2022), while the female percentage is decreasing (from 54,1% in 2020 to 51% in 2021).

3. Gender and age group

The current section analyses the percentage composition of the teaching and research staff by role, gender and age group.

3.1.

Percentage distribution by gender and age group (percentage values)⁶



6) It is to be noted that in the graph have not been inserted the age groups where there is not staff.

The graph shows what have been the prevalent age groups within the categories of teaching and research staff in 2022. What we can see is that:

- among Full Professors (Grade A) the predominant age group is ≥ 60 that sees a higher percentage between women with a 58,97% (compared to the 50% of men);
- among Associate Professors (Grade B) the prevalent age groups are:
 - between 40 and 49 that sees a slightly higher percentage among men with a 35,37% (compared to a 33,58% of women);
 - between 50 and 59 that see a higher percentage among women with a 45,52% (compared to a 35,7% of men);



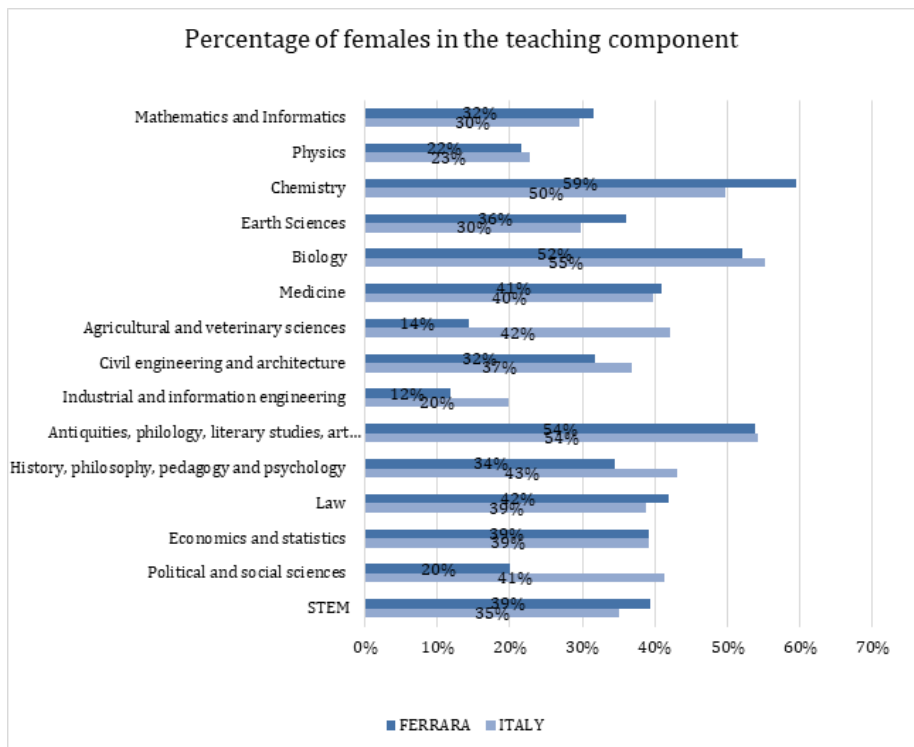
- among Research staff (Grade D) are prevalent the following age groups:
 - between 30 and 39 years that see a higher percentage among men with a 42,74% (compared to a 40,98% of men);
 - between 40 and 49 years that sees a higher percentage among women with a 36,07% (compared to a 30,77% of men);
- among research fellows (Grade D) the prevalent age group is “30-39” that sees a higher percentage between women with a 63,95% (compared to a 58,82% of men).

4. Women by area and role

The current section analyses the data regarding the percentage of women within the teaching and research staff in 2022 comparing the situation of our University with the national one. Each graph corresponds to a different role, where the data is also divided by CUN areas, and, moreover, considers the STEM data given that these are usually the most critical areas in terms of gender balance.

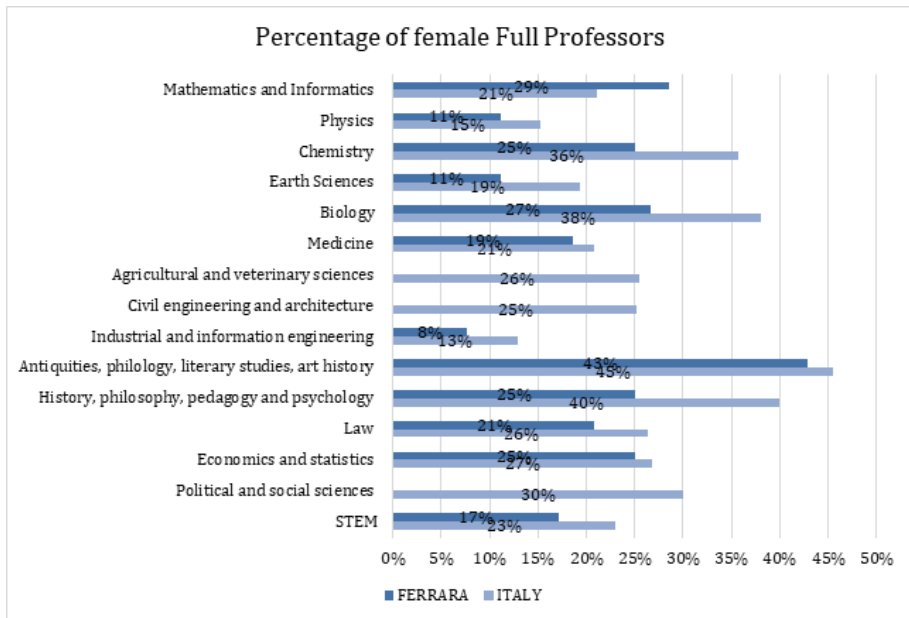
4.1.

Female Full and Associate Professors and researchers by CUN area. Comparison University of Ferrara/Italy.



The graph shows the total percentage of female teaching and research staff in 2022 by scientific-disciplinary field, comparing the data of the University of Ferrara with the corresponding national one. What we can see from the graph is how on fourteen fields:

- in six there is higher percentage of at a national level, these are:
 - Biology with a 55% against a 52% at a local level;
 - Agricultural and veterinary sciences with a 42% against a 14% at a local level;
 - Civil engineering and architecture with a 37% against a 32% at a local level;
 - Industrial and information engineering with a 20% against a 12% at a local level;
 - History, philosophy, pedagogy and psychology with a 43% against a 34% at a local level.
 - in four there is a higher percentage at a local level, these are:
 - Mathematics and Informatics with a 32% against a 30% at a national level;
 - Chemistry with a 59% against a 50% at a national level;
 - Earth Sciences with a 35% against a 30% at a national level;
 - Law with a 42% against a 39% at a national level.
 - in the four remaining fields the percentage is the same both at a local and national level, these are:
 - Physics with a 23%;
 - Medicine with a 40%;
 - Antiquities, philology, literary studies, art history with a 54%;
 - Economics and statistics with a 39%.
- For the STEAM fields, the percentage is higher at a local level with a 39% against a 35% at a national level.



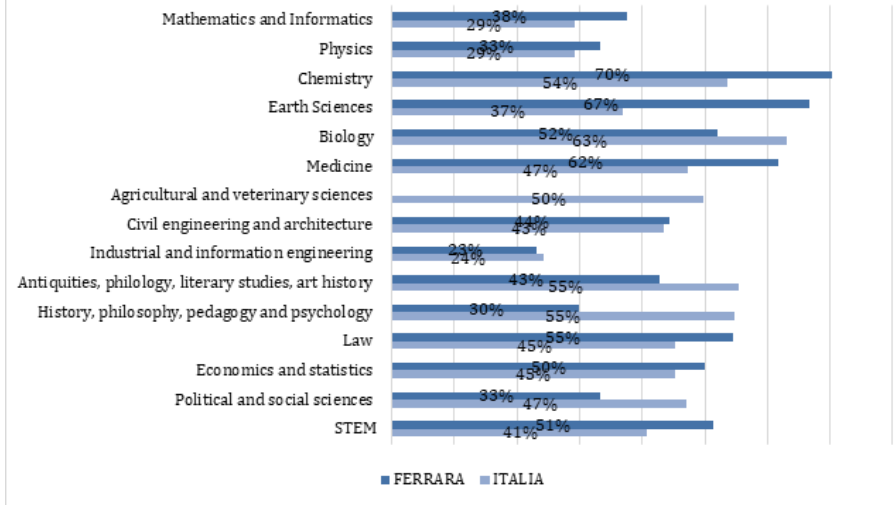
The graph shows the percentage of female Associate Professors in 2022 by scientific-disciplinary field, comparing the data of the University of Ferrara with the corresponding national data. What we can see from the graph is how the percentage is higher at a national level in seven fields over fourteen while in remaining seven fields the percentage is higher at a local level.

- The fields with a higher percentage at a local level are:

- Chemistry with 54% against a 53% at a national level;
- Earth Sciences with a 46% against a 30% at a national level;
- Biology with a 73% against a 57% at a national level;
- Civil engineering and architecture with a 42% against a 39% at a national level;
- Antiquities, philology, literary studies, art history with a 67% against a 57% at a national level;
- History, philosophy, pedagogy and psychology with a 45% against a 39% at a national level;
- Law with a 56% against a 45% at a national level.

For the STEM fields the percentage is higher at a local level with a 43% against a 38% at a national level.

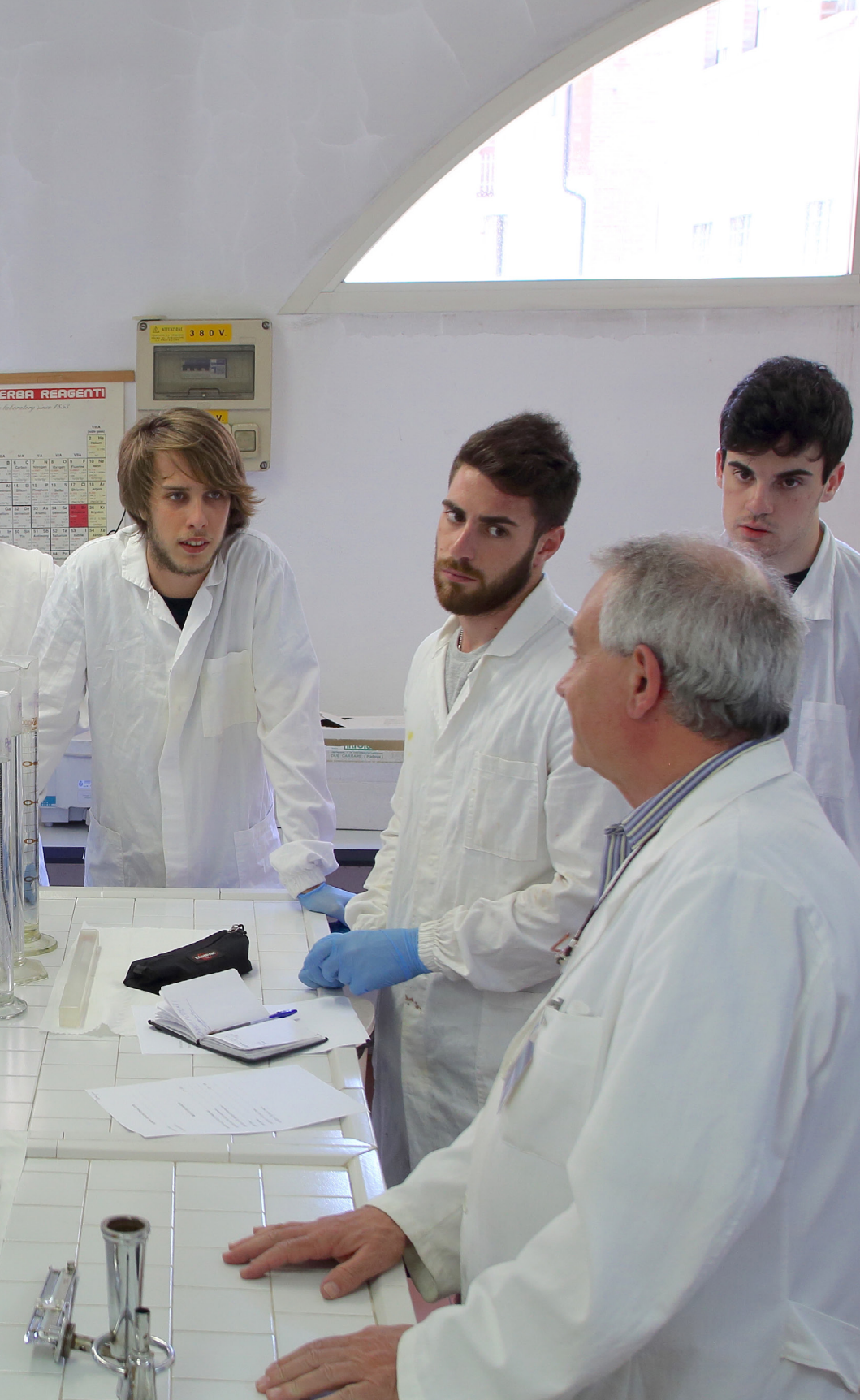
Percentage of female Researchers and Fixed-term researchers



The graph shows the percentage of female researchers in 2022 by scientific-disciplinary field comparing the data of the University of Ferrara with the corresponding national one. What we can see from the graph is how the percentage is higher at a local level in eight areas over fourteen, that is:

- Mathematics and Informatics with a 38% against a 29% at a national level;
- Physics with a 33% against a 29% at a national level;
- Chemistry with a 70% against a 54% at a national level;
- Earth Sciences with a 67% against a 37% at a national level;
- Medicine with a 62% against a 47% at a national level;
- Law with a 55% against a 45% at a national level.

For the STEM fields the percentage is higher at a local level with a 51% against a 41% at a national level.

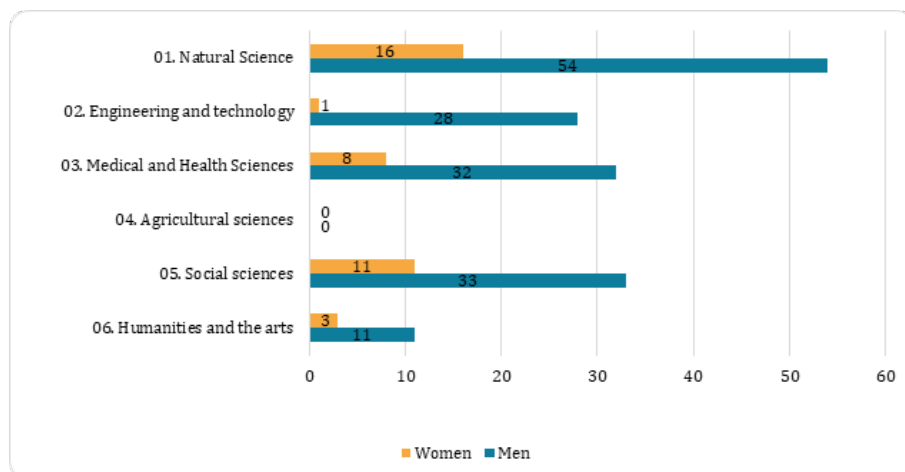


5. Full Professors

The current section analyses the data regarding Full Professors in 2022 dividing it by *Field of Research* and gender. .

5.1.

Distribution of Full Professors Fields of Research & Development based on the classification “*She figures*”⁷⁾ (absolute numbers).



The graph shows how in the six *Fields of Research & Development* identified by the “*She figures*” classification, the number of male full professors is always higher than that of the females. For what concerns the area of agricultural sciences there are no female and male Full Professors.

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. Femininity ratio

6.1.

Femininity ratio in a given role, year and CUN area (years 2020 and 2022)

LEGEND		
WOMEN-MEN RATIO	Value between	
Less than 1 woman each 8 men	0	0,125
From 1 woman each 8 men to 1 woman each 4 men	0,125	0,25
From 1 woman each 4 men to 1 woman each 2 men	0,25	0,5
From 1 woman each 2 men to 1 woman each man	0,5	1
1 woman each man	1	1
From 1 woman each man to 3 women each 2 men	1,00	1,5
From 3 women each 2 men to 2 women each man	1,5	2
More than 2 women each man	>2	

	FIXED-TERM RESEARCHER		UNIVERSITY RESEARCHER		ASSOCIATE PROFESSOR		FULL PROFESSOR	
	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022
01 - Mathematics and Informatics	0,50	0,67	1,00	0,50	0,38	0,45	0,43	0,40
02 - Physics	1,50	0,60	1,00	0,00	0,00	0,27	0,14	0,13
03 - Chemistry	2,75	2,33	1,67	2,50	0,83	1,18	0,33	0,33
04 - Earth Sciences	1,00	2,00	0,00	0,00	0,86	0,86	0,00	0,13
05 - Biology	1,90	1,11	1,33	1,00	1,69	2,70	0,22	0,36
06 - Medicine	2,00	1,69	1,25	1,40	0,48	0,69	0,14	0,23
07 - Agricultural and veterinary sciences	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,50	0,00	0,00
08 - Civil engineering and architecture	0,43	1,17	0,17	0,25	0,69	0,73	0,00	0,00
09 - Industrial and information engineering	0,43	0,43	0,00	0,00	0,05	0,09	0,09	0,08
10 - Antiquities, philology, literary studies, art history	2,00	0,86	1,00	0,00	3,00	2,60	0,75	0,75
11 - History, philosophy, pedagogy, and psychology	0,00	0,29	0,00	0,00	1,00	0,83	0,20	0,33
12 - Law	5,00	1,67	0,50	0,50	1,30	1,25	0,23	0,26
13 - Economics and statistics	0,80	1,00	1,00	0,00	0,50	0,80	0,36	0,33
14 - Political and social sciences	0,00	0,50	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00

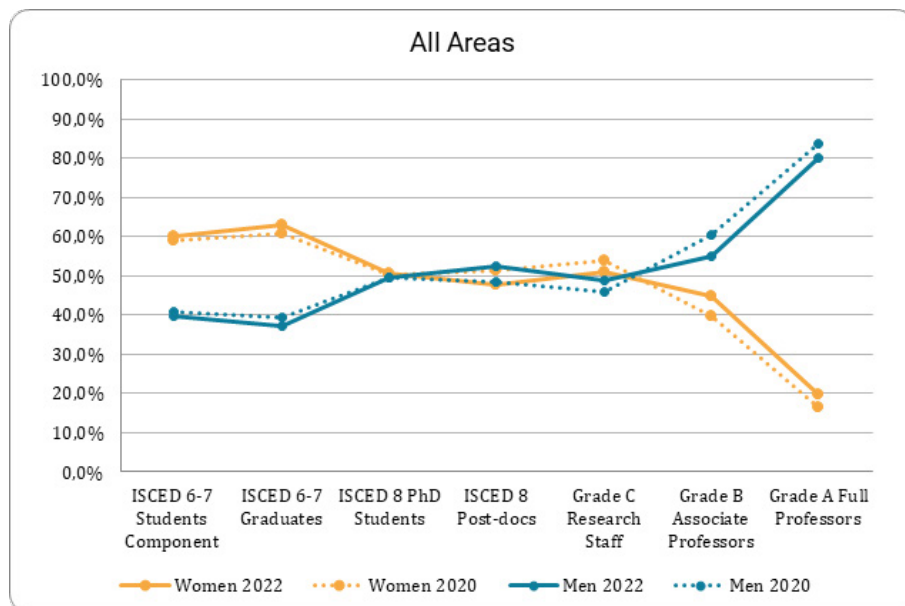
This chromatic representation highlights the disparities that exist in the category of Full Professors to the expenses of women. Conversely, women are predominant in some CUN areas in the role of Fixed-Term Researcher, University Researcher and Associate Professors. In particular, the good presence of women in the fields 03 “Chemistry”, 05 “Biology”, 10 “Antiquities, philology, literary studies, art history” and 12 “Law” is confirmed.

7. Career gap

The current section analyses the data regarding the percentage value of women and men in a determined role or formation level on the total population in the same level/role, comparing the data of 2020 with the data of 2022. The first graph analyses the data in all the study areas while the second graph focuses only on the STEM fields.

7.1.

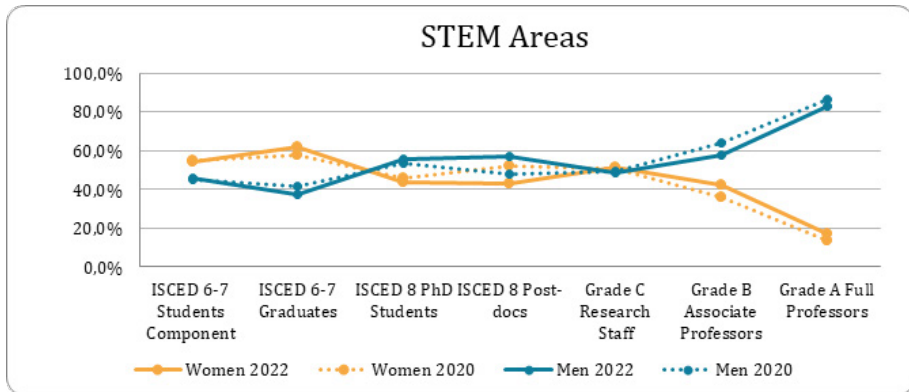
Gender percentage distribution in the various roles and the various study areas, years 2020 and 2022⁸



8) Total number of women and men in a certain role or qualification level and year on the total population in the same role/qualification level..

	ISCED 6-7 Student Component	ISCED 6-7 Graduates	ISCED 8 PhD students	ISCED 8 Post-doocs	Grade C Research staff	Grade B Associate Professors	Grade A Full Professors
Women 2022	60,2%	62,9%	50,5%	47,6%	51%	45,0%	19,8%
Men 2022	39,8%	37,1%	49,5%	52,4%	49%	55,0%	80,2%
Women 2020	59,1%	60,8%	50,3%	51,4%	54,1%	39,6%	16,4%
Men 2020	40,9%	39,2%	49,7%	48,6%	45,9%	60,4%	83,6%

The table shows how in the considered period there is a female prevalence in all roles besides for the Full and Associate Professors and in 2022 the category of research doctor was added. What we can also see is how over time, in the various roles, the male percentage underwent a slight decrease while the female one slightly increased.



	ISCED 6-7 Student Component	ISCED 6-7 Graduates	ISCED 8 PhD Students	ISCED 8 Post-docs	Grade C Research Staff	Grade B Associate Professors	Grade A Full Professors
Women 2022	54,4%	62,2%	44,0%	43,2%	51,4%	42,5%	17,2%
Men 2022	45,6%	37,8%	56,0%	56,8%	48,6%	57,5%	82,8%
Women 2020	55,0%	58,0%	46,1%	52,1%	50,9%	35,9%	13,4%
Men 2020	45,0%	42,0%	53,9%	47,9%	49,1%	64,1%	86,6%

The table shows how in 2020 the female percentage in the STEM fields is higher:

- In the students (ISCED 6-7) with a 55%;
- Graduates (ISCED 6-7) with a 58%;
- Post-docs (ISCED 8) with a 52,1%;
- Research staff with a 50,9%;

The male percentage is instead higher:

- Among PhD students (ISCED 8) with a 53,9%;
- Associate Professors (Grade B) with a 64,1%;
- Full Professors (Grade A) with a 50,9%;

Regarding 2022 the female percentage in the STEM areas is higher:

- In the student component (ISCED 6-7) with a 54,4%;
- Among graduates (ISCED 6-7) with a 62,2%;
- Among the Research staff (Grade C) with a 51,4%;

The male percentage is instead higher:

- Among PhD students (ISCED 8) with a 56%;
- Among Post-docs (ISCED 8) with a 56,8%;
- Among Associate Professors (Grade B) with a 57,5%;
- Among Full Professors (Grade A) with 82,8%.

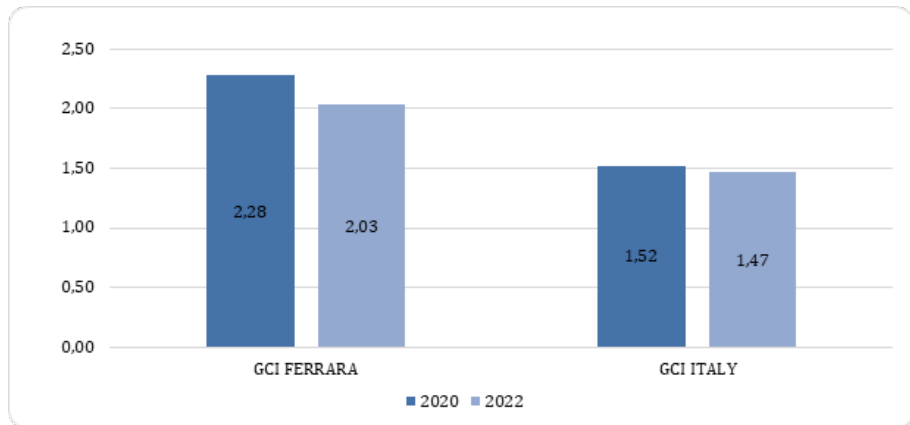
What can also infer from the table is how over time the male percentage in four roles over sever has slightly decreased while the male one has increased in all roles beside the one of “PhD Student and “Post-docs”.

8. Glass Ceiling Index⁹

The current section analyses the data concerning the 2020 and 2022 *Glass Ceiling* comparing the situation of our University with the national one.

8.1.

Glass Ceiling index: comparison University of Ferrara/Italy years 2020-2022



The graph shows how the Glass Ceiling Index of our University has gone from 2,28% in 2020 to 2,03 in 2022, as a consequence the relative probability of women, compared to men, of reaching the top positions of the academic career (Grade A) has gone up of 0,25%. However, we can notice how, both in 2020 and in 2022, the Glass Ceiling Index is higher at a local level:

- With a 2,28% against a 1,52% at a national level;
- With a 2,03% against a 1,47% at a national level.

9) The Glass Ceiling refers to the structural barriers, like gender discrimination and prejudices, that impede access to decisional and managerial positions of a higher level to women. The Glass Ceiling Index (CGI) calculates the ratio between the percentage of women in the Academic world (Grades A, B, and C) and the percentage of women in the Academic positions of a high level (Grade A). The CGI thus indicates the opportunity, or the lack of opportunity, for women, to progress in their academic career (European Commission, She figures 2021, p. 178).

A value of GCI=1 shows the absence of Glass Ceiling effect, a value of GCI <1 shows the overrepresentation of women in the apical role; a value of GCI >1 shows that women are underrepresented among Full Professors.

9. Flows

The current section analyses the number of role transitions that happened in 2022, dividing the data by the 14 scientific-disciplinary fields in which the National University Council is articulated and by gender.

9.1.

Role transitions by CUN area (absolute numbers)¹⁰.

	Fixed-term Researcher – Associate Professor		University Researcher – Associate Professor		Associate Professor-Full Professor		Other-Associate Professor	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
Mathematics and Informatics	1		1					
Physics	1	1	2			1		
Chemistry		1						
Earth Sciences	1	1			1	2		
Biology		1			1	3		
Medicine	3	2	1	1	1	2		
Agricultural and veterinary sciences								
Civil engineering and architecture		1		1				
Industrial and information engineering		1					1	
Antiquities, philology, literary studies, art history	2	1				1	1	
History, philosophy, pedagogy and psychology						1		
Law	1	1						
Economics and statistics	1							
Political and social sciences								
TOTALE	10	10	4	2	3	10	2	0

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

The table shows how in 2022 there has been a higher number of male role transitions with a total of 22 passages against 19 female role transitions. From the table we can also see how men are mostly in the transitions from Associate Professor to Full Professor with 10 passages against 2.

The women are instead higher:

- In the transitions from University Researcher to Associate Professor with 4 passages against 2 males ones;
- In the transitions from other to Associate Professor with 2 passages against 0.

In the passages from Fixed-term researcher to Associate Professor, we have the same amount of transitions for the females and males with 10.

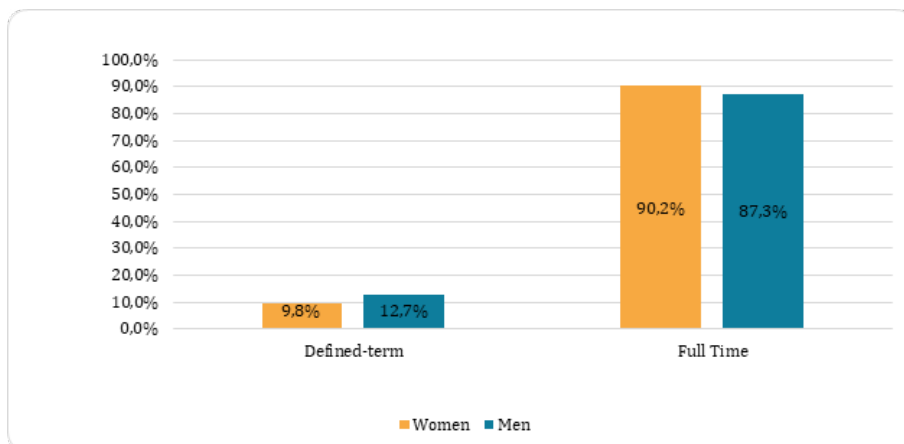


10. Employment regime

The current section analyses how the teaching and researching staff is distributed in terms of percentage value divided the data by type of employment and gender.

10.1.

Employment regime of women and men (percentage values)



The graph shows how in 2022 the prevalent type of employment regime both for women and men, has been the full time one with a percentage that goes beyond 80%. What we can also notice is how in this type of regime the women are higher than the men with a 90,2% against a 87,3% of men.

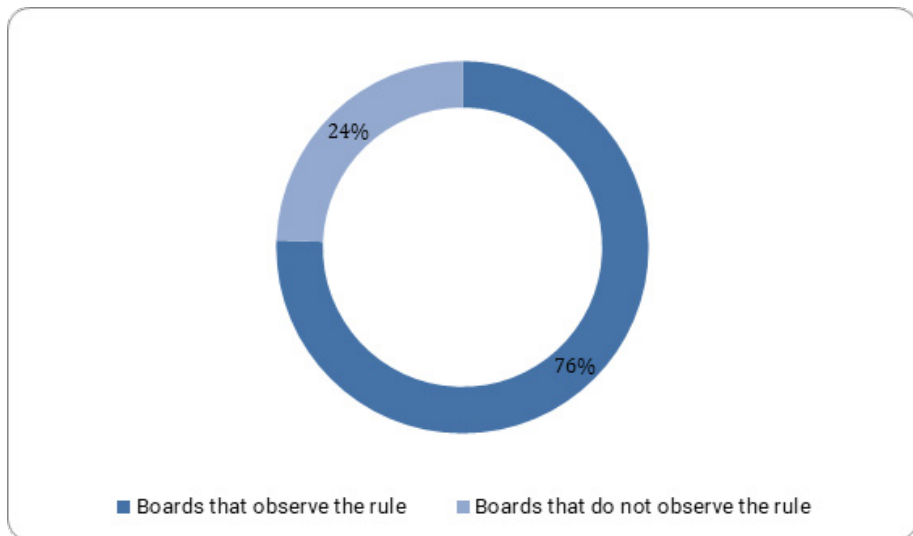
11. Sabbatical Year (percentage values)

The current section shows the percentage distribution by gender of those that have benefitted from a sabbatical year. Concerning the a.y. 2021/22 there has been 1 man who requested a leave, pursuant to article 17, clause 1, of the D.P.R 382/1980 – sabbatical year.

12. Boards (percentage values)¹¹

The article 57 of the D.Lgs. 165/2001 (that reserves women a share of at least one third of the places of member of the competitive exam boards) is pre-ordered to guarantee in broader sense the possibilities of female employment.

From examining of the data on the composition of the competitive exam boards in our University in 2022 it appears that in 76% of the cases the norm is respected.



Type of Board	ABSOLUTE NUMBERS			PERCENTAGE VALUES	
	That observe	That do not observe	Total	That observe	That do not observe
Research fellows	115	34	149	77,18%	22,81%
Fixed-term Researcher type A	29	13	42	69,04%	30,95%
Fixed-term Researcher type B	3	0	3	100%	0%
Art. 18 c.1 Associate Professor	1	2	3	33,33%	66,66%
Art. 24, c.6 Associate Professor	2	2	4	50%	50%
Categoria C, Economic Position C1	5	0	5	100%	0%
Categoria D, Economic Position D1	3	0	3	100%	0%
Boards Total	58	51	109	53,21%	46,78%

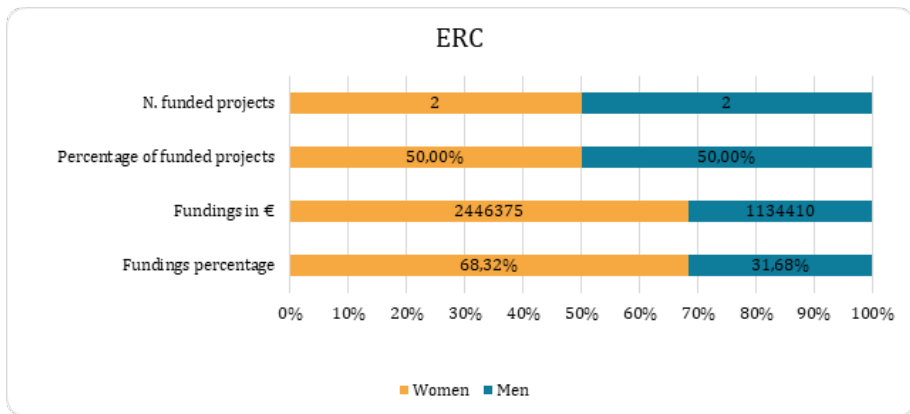
11) Percentuale di commissioni di concorso in cui è rispettata la regola dell'equilibrata composizione raccomandata anche dall'ANAC (v. Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, p. 51, consultabile in: <https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Comunicazione/ConsultazioniOnLine/20170803/Aggiornam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

13. Research projects

The current section analyses the data concerning the percentage distribution of the Principal Investigator (PI) that have received funding distinguished by the different types of projects (PRIN/SIR/ERC). What is also analyzed is the percentage distribution of funding and PI for PRIN/SIR/ERC/OTHERS, based on gender and scientific sector ERC (PE, SH, LS).

13.1.

Number of PRIN/SIR/ERC financed, and funding provided 2021-22

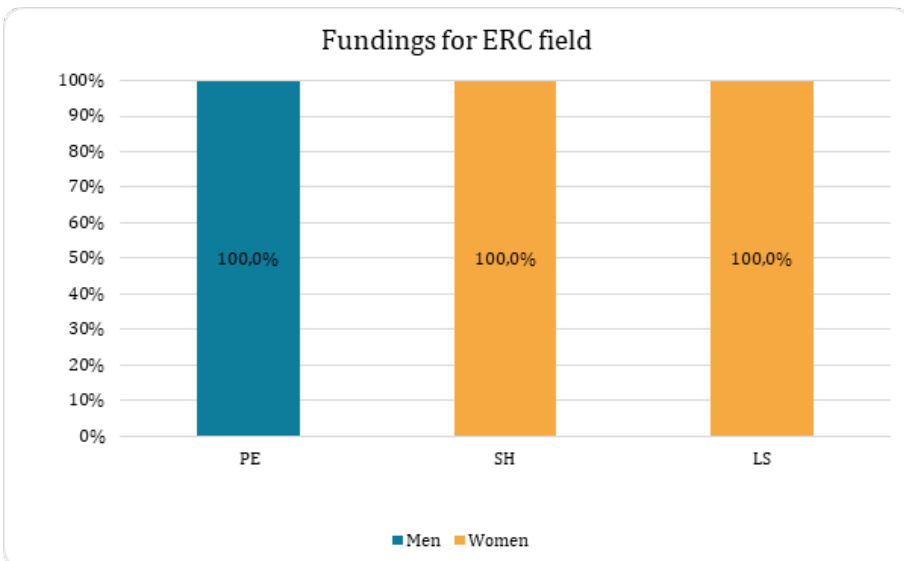
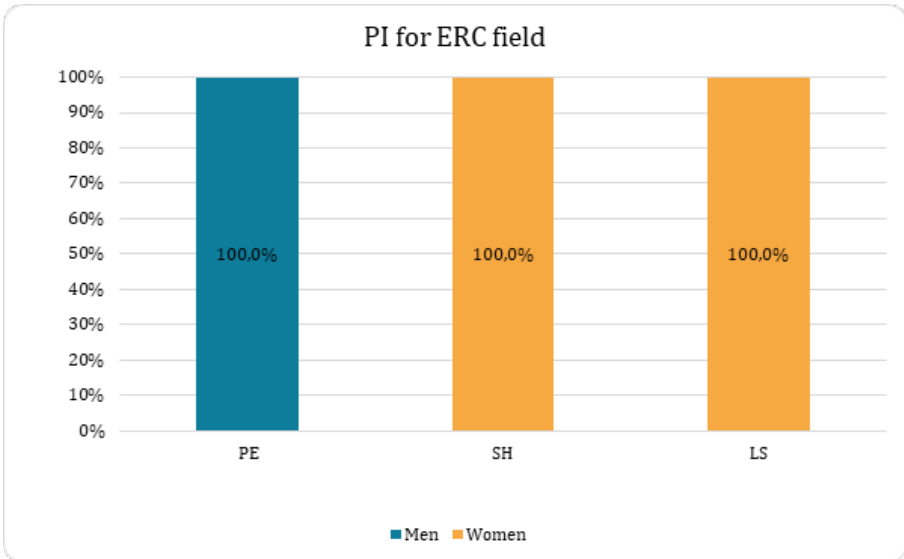


Analyzing the calls/tenders PRIN, SIR, ERC we can see how, in 2022, were prevalently financed to male PI besides for the ERC where the loan is higher for the only female winner.



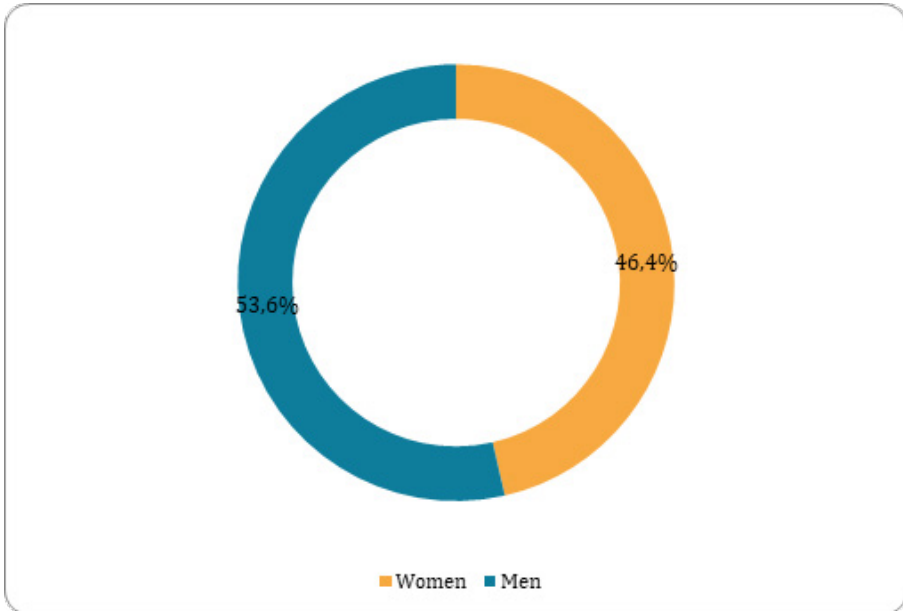
13.2.

Percentage distribution of the funding for ERC projects based on the gender of the Principal Investigator and on the ERC (= EUROPEAN RESEARCH COUNCIL) scientific sector in the last three years¹²



¹²) We only report the sectors where there are PIs.

14. Dissertations – percentage distribution by gender of the supervisors



The graph shows how there is a majority of male dissertation supervisors with a 53,6%. This majority could be due to the higher number of male professors compared to that of the female professors.



TECHNICAL-ADMINISTRATIVE STAFF

1. Area

The current section analyses distribution in percentage and absolute value, of the technical-administrative staff, dividing it by gender and functional area of employment.

1.1.

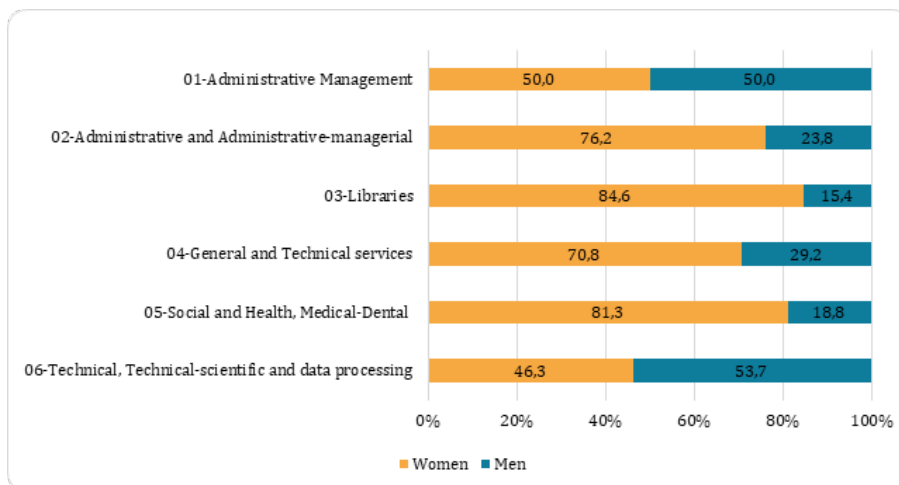
Distribution of the technical-administrative staff by functional area of employment (percentage values)

Technical-Administrative staff by gender and area of employment (absolute numbers)	Women	Men	TOTAL
01-Administrative Management	3	3	6
02-Administrative and Administrative-managerial	250	78	328
03-Libraries	22	4	26
04-General and technical services	17	7	24
05-Social and Health, Medical-Dental	13	3	16
06-Technical, Technical-scientific and data processing	68	79	147
Total	373	174	547

From the table we can see that there is a female prevalence in four areas over six that is: “Libraries”, “technical and general services”, “socio-health and medical-dental” and “administrative and administrative-managerial”. In the area 01 “Administrative Management”, we have the same number of female and male employees, while there is a male majority in the area 06 “Technical, Technical-scientific and Data processing”.

1.2.

Distribution of the technical-administrative staff in the various functional areas of employment (percentage values)



The percentage viewing confirms what has already been observed.

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 ^a FASCIA	2	3	6	3	3	6
DIRETTORI GENERALI		1	1		1	1

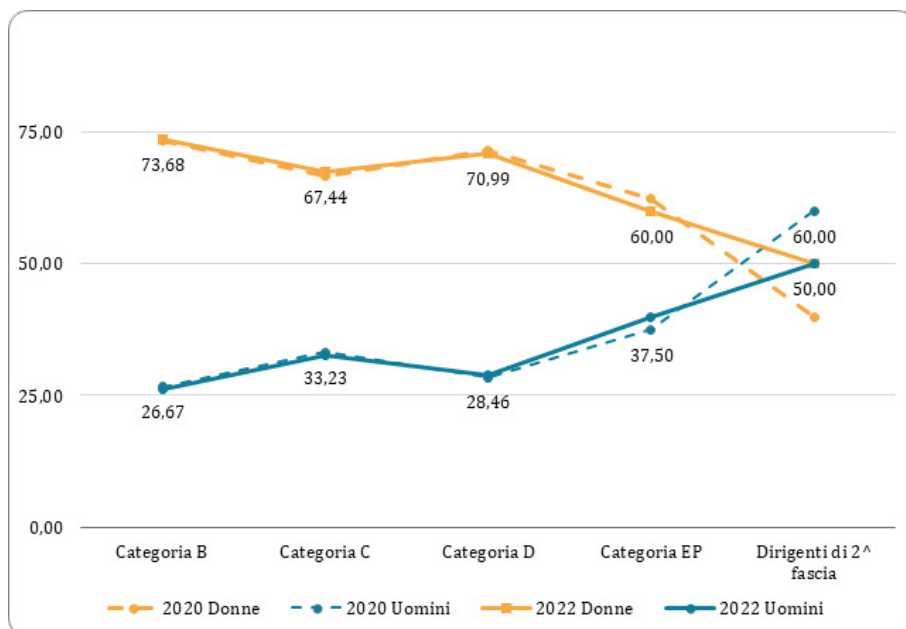
La tabella mostra come nel periodo considerato ci sia stata una prevalenza femminile in quattro aree su sei ovvero nelle categorie B, C, D, EP. Per quanto riguarda i Dirigenti di 2^a fascia il numero di donne e di uomini è il medesimo, mentre per quanto riguarda la direzione generale, sia nel 2020 che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

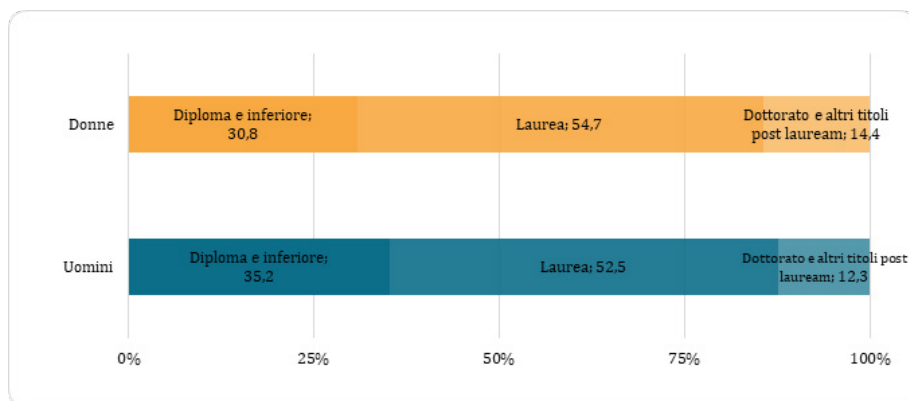
- una percentuale maggiore di donne, il 29,8% nella fascia 40-49 (contro il 24,09% degli uomini);
- una percentuale maggiore di uomini, il 38,07% nella fascia 50-59 (contro il 36,06% delle donne).

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)



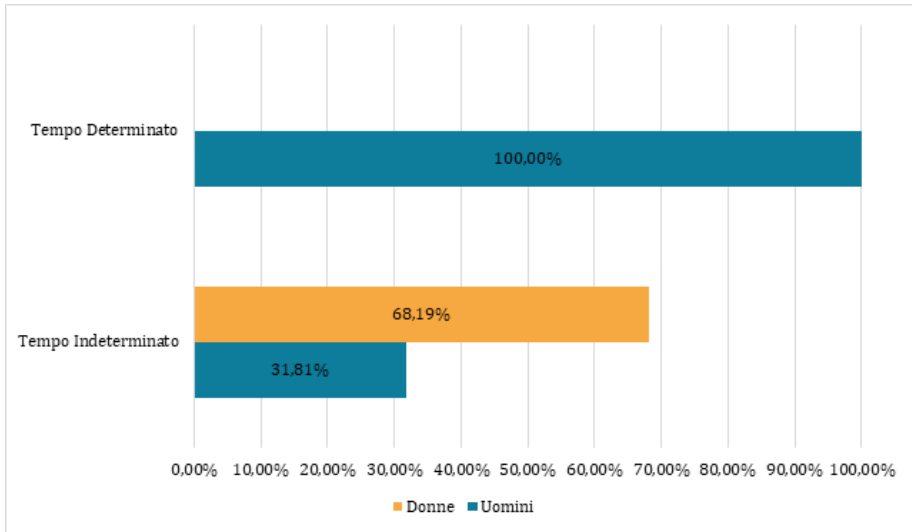
Il grafico mostra come all'interno dell'ateneo, sia tra le donne sia tra gli uomini, prevalgono le persone con laurea, che risultano in percentuale maggiore tra le donne con il 54,7% contro il 52,5% di uomini. Per quanto riguarda il personale in possesso di diploma o titoli inferiori la percentuale risulta 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.

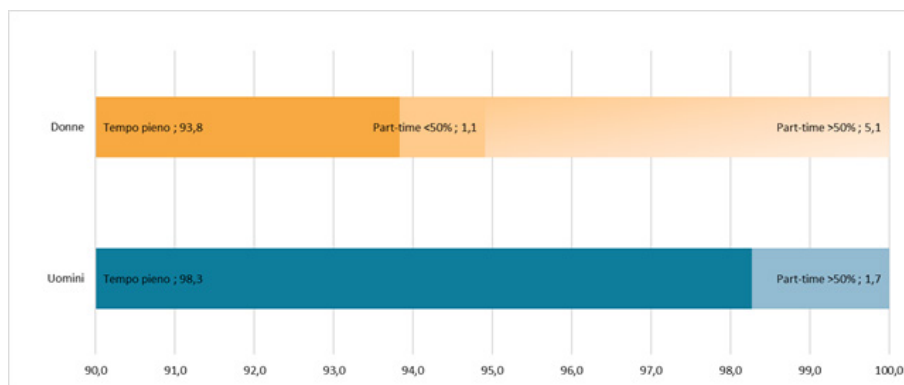
Il grafico mostra che per il personale tecnico amministrativo a tempo determinato ci sia una prevalenza maschile del 100% in quanto vi è un solo uomo ad appartenere a questa categoria.

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:

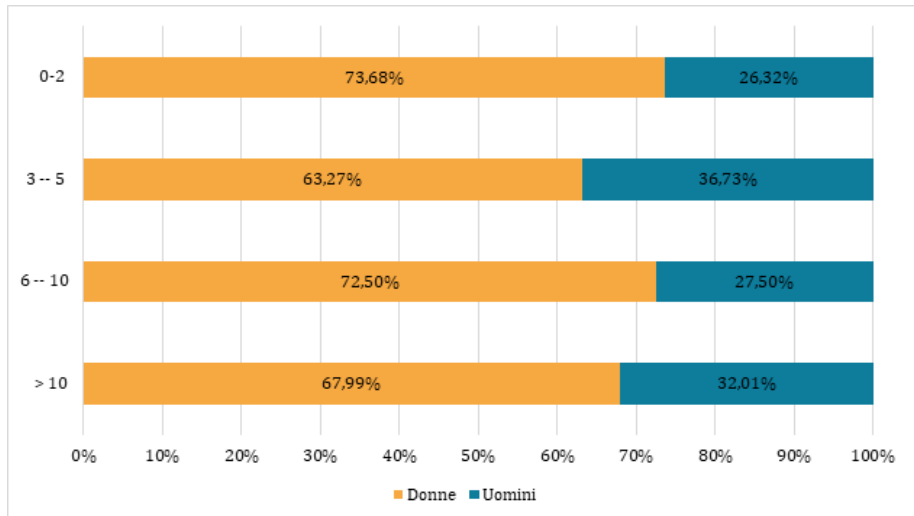
- l'1,1% per il part-time <50%;
- il 5,1% per il part-time >50%.

7. Anzianità

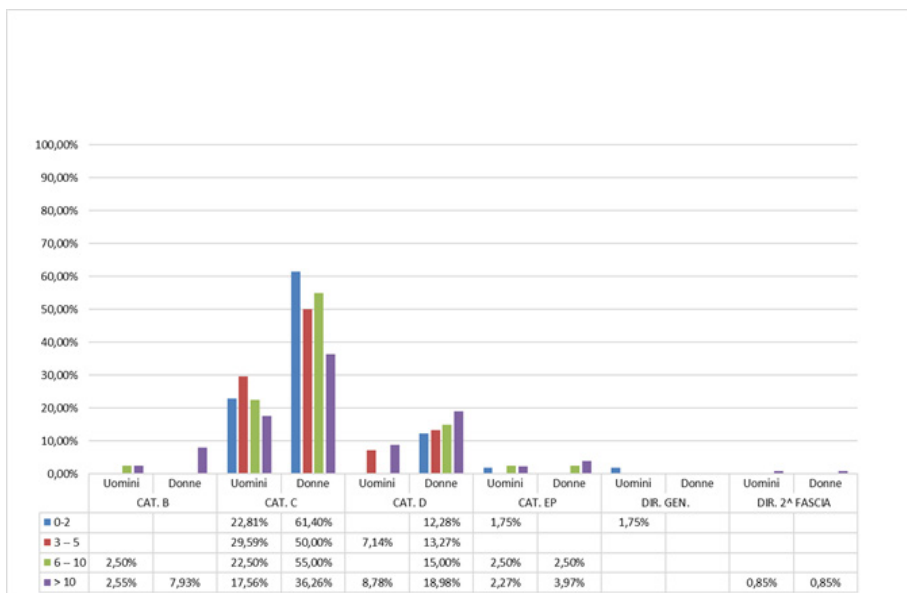
La presente sezione analizza com'è distribuito, in termini di valore percentuale, il personale tecnico e amministrativo all'interno dell'Ateneo, suddividendo il dato per classi di anzianità aziendale e genere.

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^a 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:

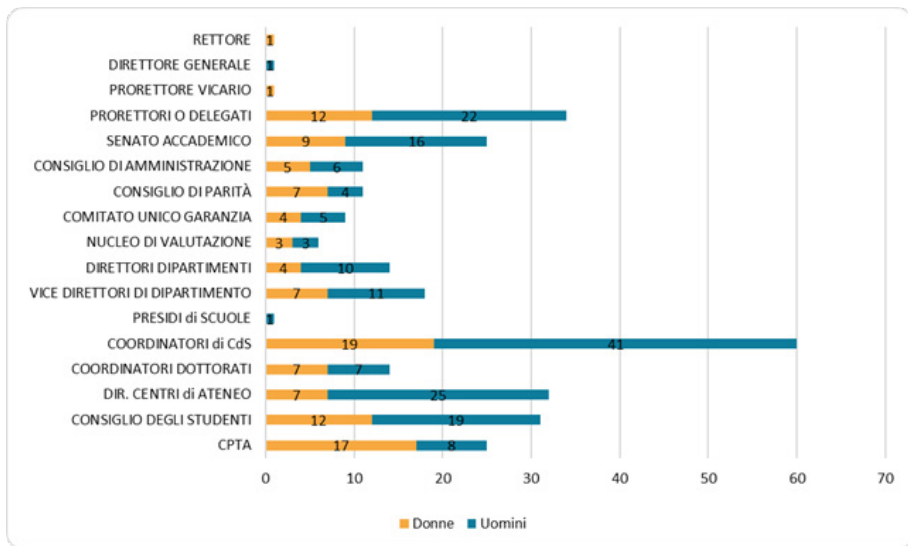
- tra il personale tecnico e amministrativo di categoria B sono prevalenti le classi di anzianità:
 - 6-10 che riscontra una percentuale maggiore tra gli uomini con il 2,50% (rispetto al 0% delle donne);
 - >10 che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 7,93% (rispetto al 2,55% degli 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)¹³.

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 diseguaglianze 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
Totale	126.554.738,77

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
TOTALE	550	100%	233	100%	62.632	26.533

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

