

BILANCIO DI GENERE

2023



**Università
degli Studi
di Ferrara**

BILANCIO DI GENERE

Università di Ferrara | Anno 2023

Coordinamento

Tamara Zappaterra

Foto

Archivio Università di Ferrara

Progetto grafico

Martino Bison

Impaginazione

Simone Serrentino

Bilancio di Genere 2023



**Università
degli Studi
di Ferrara**

Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di genere 2023

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



INDICE

PREMESSA	9
NOTA METODOLOGICA	11
COMUNITÀ STUDENTESCA	13
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	33
PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	60
GOVERNANCE	70
LE RISORSE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	72
CONCLUSIONI	83
APPENDICE	87
CORRISPONDENZA CORSI DI STUDIO UNIFE – CAMPI DI ISTRUZIONE ISCED	91



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 2023 (BdG) secondo le “Linee guida per il Bilancio di genere negli atenei italiani”, predisposte nel 2019 dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere¹.

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 2023, in continuità con le ultime edizioni del medesimo documento, fornisce una fotografia dettagliata della condizione del personale docente e ricercatore, del personale tecnico amministrativo e della 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 eventuali correttivi sulle azioni meno performanti.

¹ https://www2.cruai.it/cruai/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf



NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Genere si inserisce nell'attuazione delle politiche dell'Ateneo allo scopo di garantire 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 predette "Linee guida per il Bilancio di genere negli atenei italiani" con ulteriori elaborazioni specifiche, oltre ad alcune serie storiche, al fine di poter evidenziare l'andamento dei dati nel tempo.

Il Bilancio presenta i dati relativi all'anno accademico 2022/23 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 2022/2023 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. 2017/18 all’a.a. 2022/23 il numero di studenti/esse iscritti/e all’Ateneo è incrementato di 9.836 unità);
- una maggiore propensione delle studentesse alla mobilità internazionale;
- esiti dei percorsi di studio migliori per le studentesse.

1. Serie storica totale persone iscritte (2017-2023) divise per genere e Campi di Istruzione ISCED

Figura 1.1: Istruzione

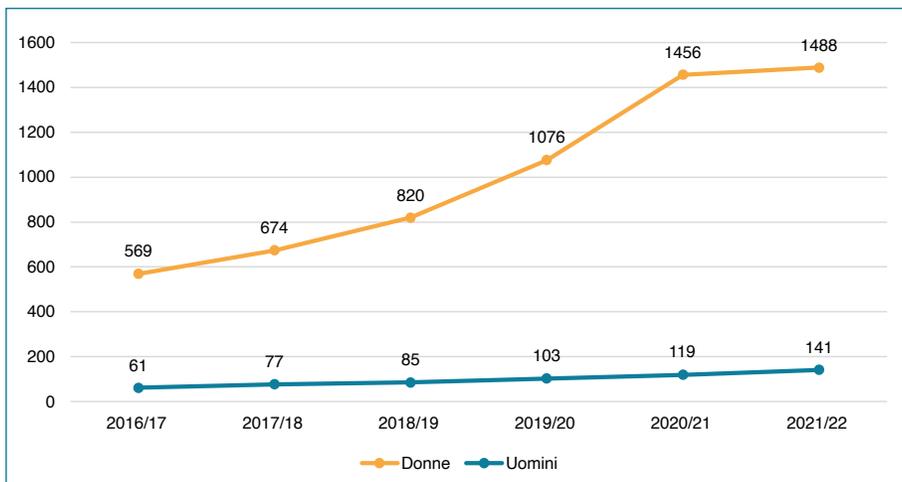


Figura 1.2: Discipline umanistiche ed artistiche

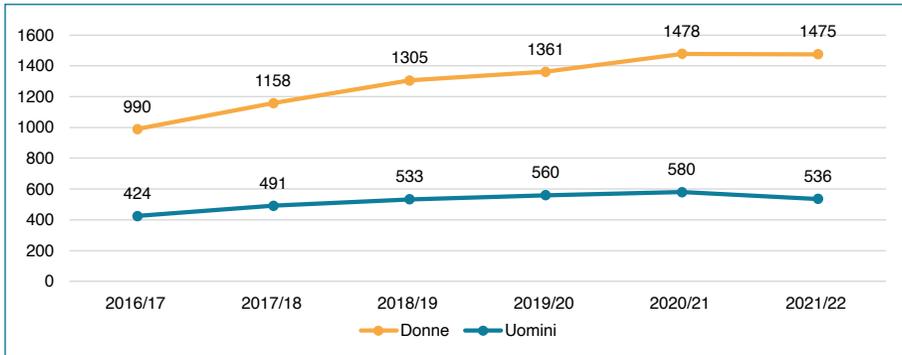


Figura 1.3: Scienze sociali, Giornalismo e Informazione

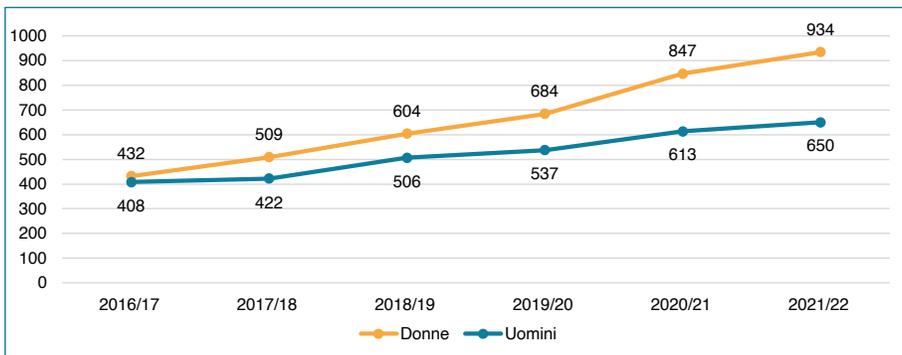


Figura 1.4: Attività imprenditoriali, commerciali e diritto

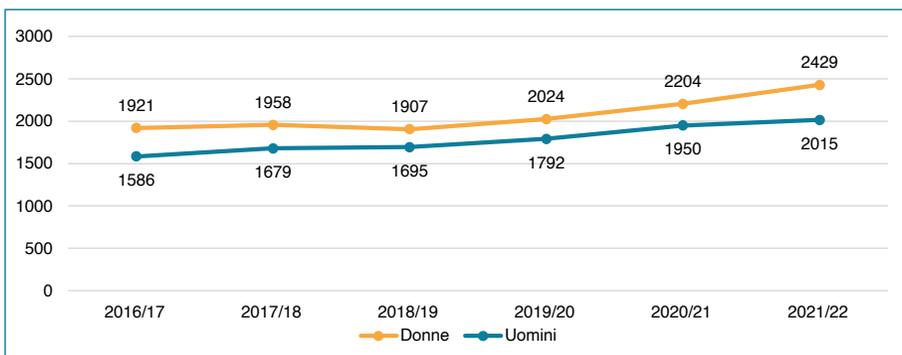


Figura 1.5: Scienze naturali, matematica e statistica

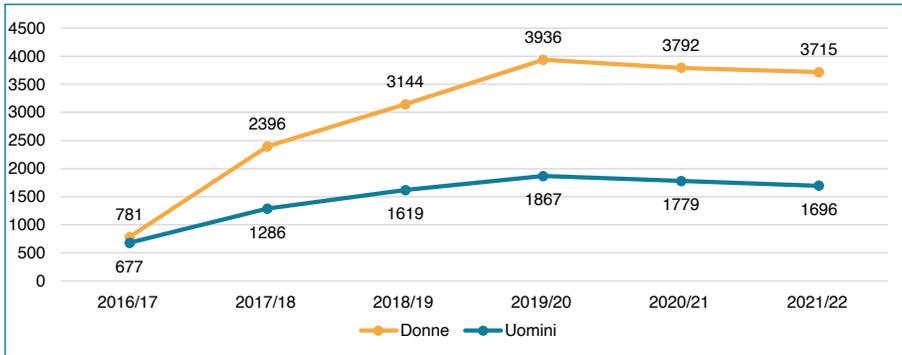


Figura 1.6: Tecnologie dell'informazione e della comunicazione

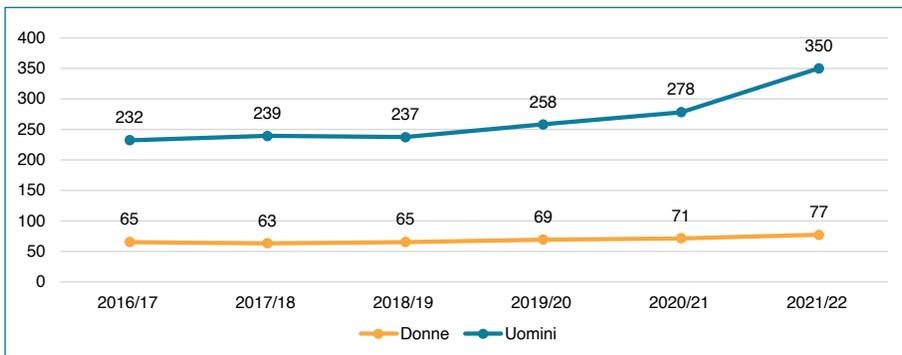


Figura 1.7: Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni

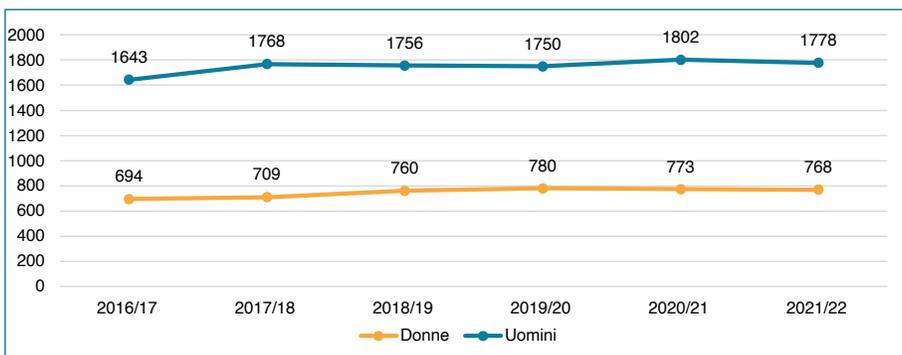


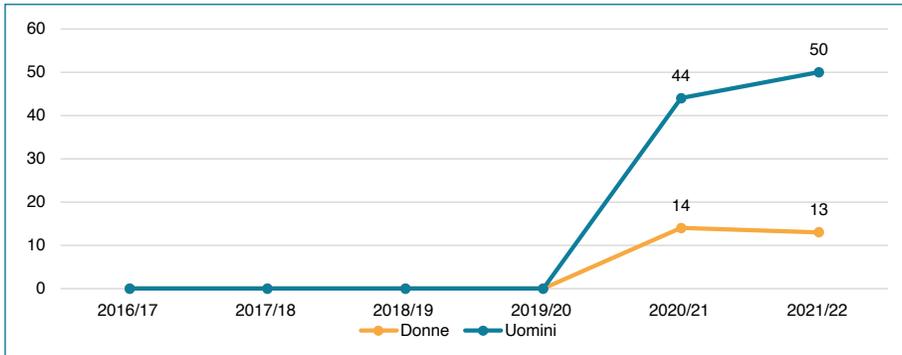
Figura 1.8: Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria²

Figura 1.9: Sanità e assistenza sociale

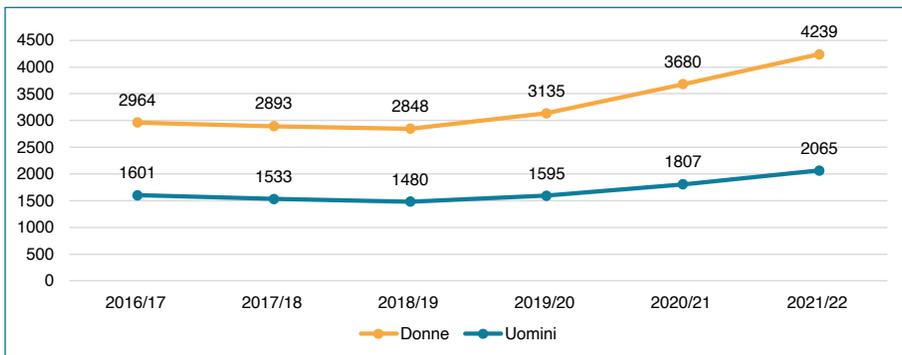
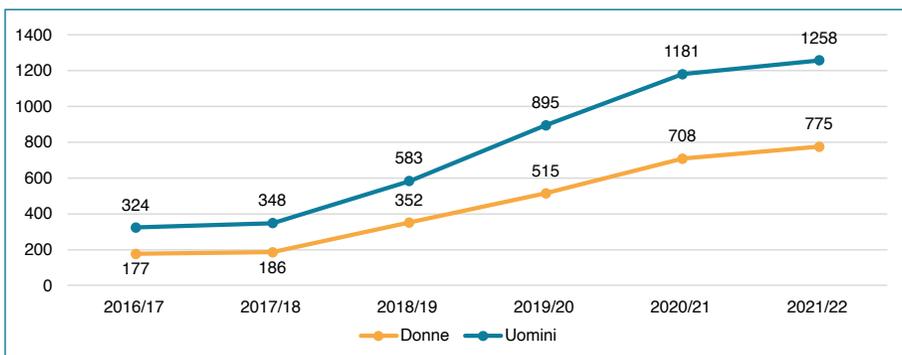
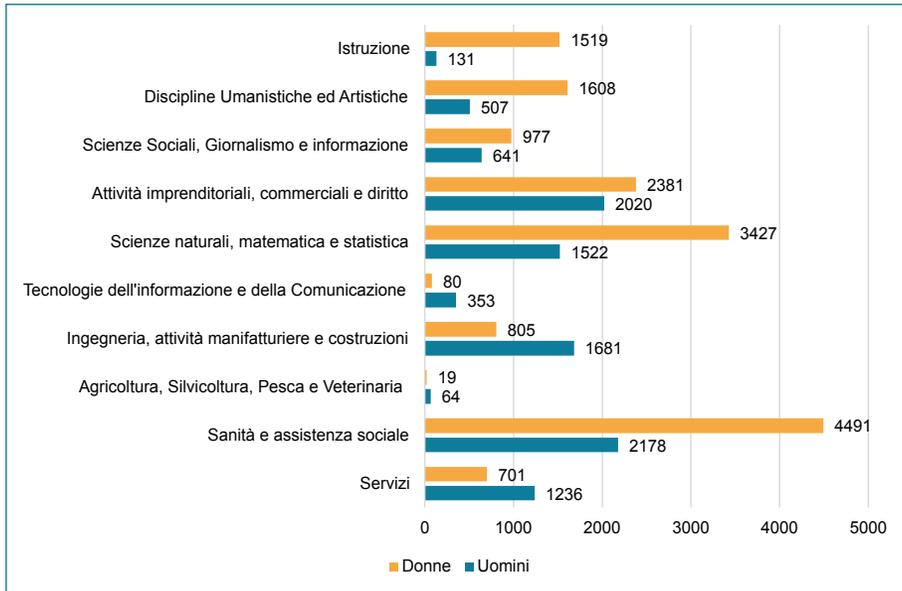


Figura 1.10: Servizi



² Nel grafico relativo al Campo di Istruzione ISCED "Agricoltura, Silvicoltura, Pesca e Veterinaria" i dati vengono rilevati dall'a.a. 2019/20 in quanti negli anni accademici precedenti non erano presenti corsi di studio relativi a questo campo..

Figura 1.11: 2022/2023



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 2017 (a.a. 2016/17) 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 sono aggiunte, dal 2018, “Scienze naturali, Matematica e Statistica” e “Discipline Umanistiche ed Artistiche”. Infine, si sono aggiunte, dal 2020, l’“Istruzione”, e dal 2021 i “Servizi”.

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

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

2. Distribuzione congiunta del genere e dei campi ISCED delle studentesse e degli studenti iscritti nell'a.a. 2022/2023 (valori percentuali)

Figura 2.1: 2022/2023

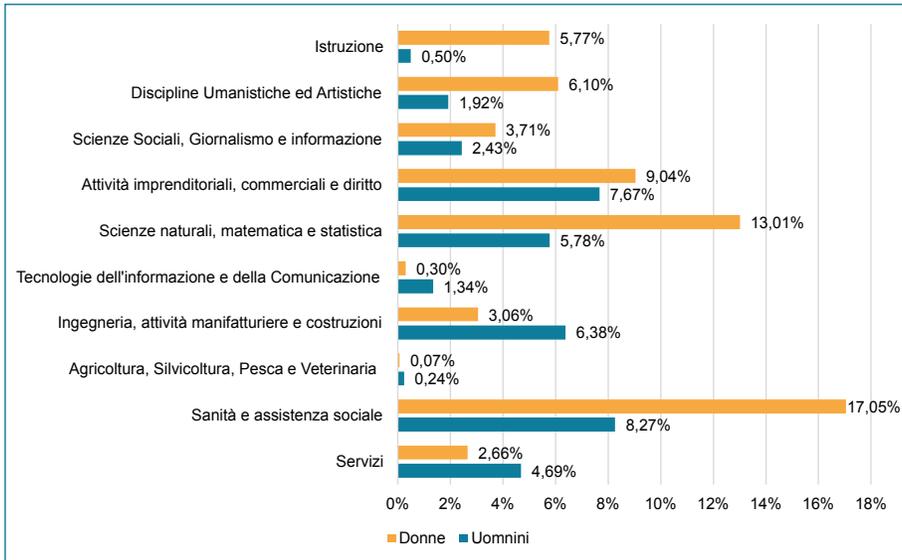


Tabella 2.1.1: Totale iscritti campi ISCED (valori assoluti)

	Donne	Uomini
Totale iscritti campi ISCED	16 008	10 333
Totale donne e uomini	26 341	

Tabella 2.1.2: Totale iscritti campi ISCED (valori percentuali)

	Donne	Uomini
Percentuale sul totale iscritti	60,77%	39,22%

Con riferimento ai corsi di studio che ricadono nei campi ISCED, il grafico mostra come nell'a.a. 2022/23, sul numero totale delle persone iscritte, sei siano quelli a maggioranza femminile. Nello specifico, la prevalenza femminile si rileva nei campi seguenti:

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

3. Corsi di studio

Con riferimento ai corsi di studio che ricadono nei campi ISCED, il grafico mostra come nell'a.a. 2022/23, sul numero totale delle persone iscritte, sei siano quelli a maggioranza femminile. Nello specifico, la prevalenza femminile si rileva nei campi seguenti:

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

In questa sezione vengono riportati i dati delle distribuzioni del genere nelle diverse aree di studio e tipologie di corso per l'a.a. 2022/23 (valori percentuali).

Figura 3.1.1: Laurea triennale

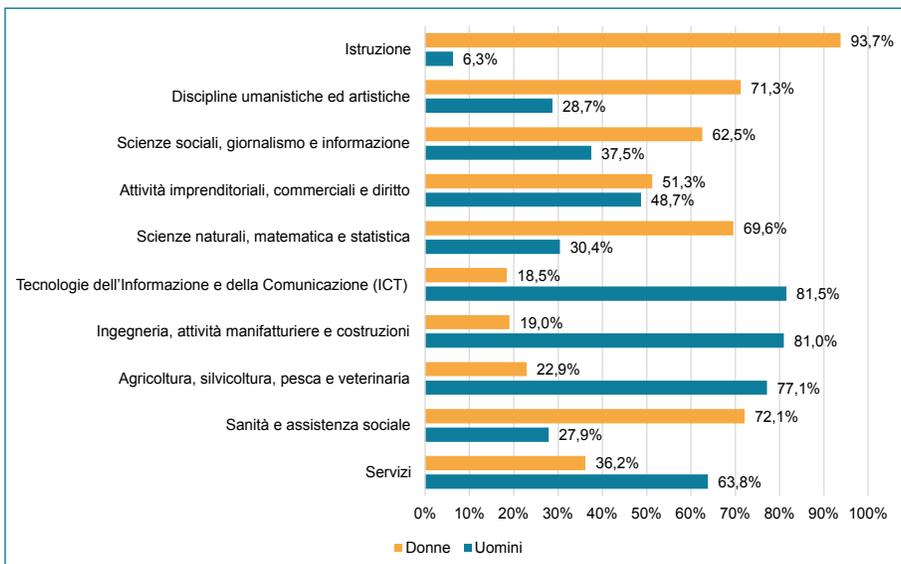


Figura 3.1.2: Laurea specialistica/magistrale

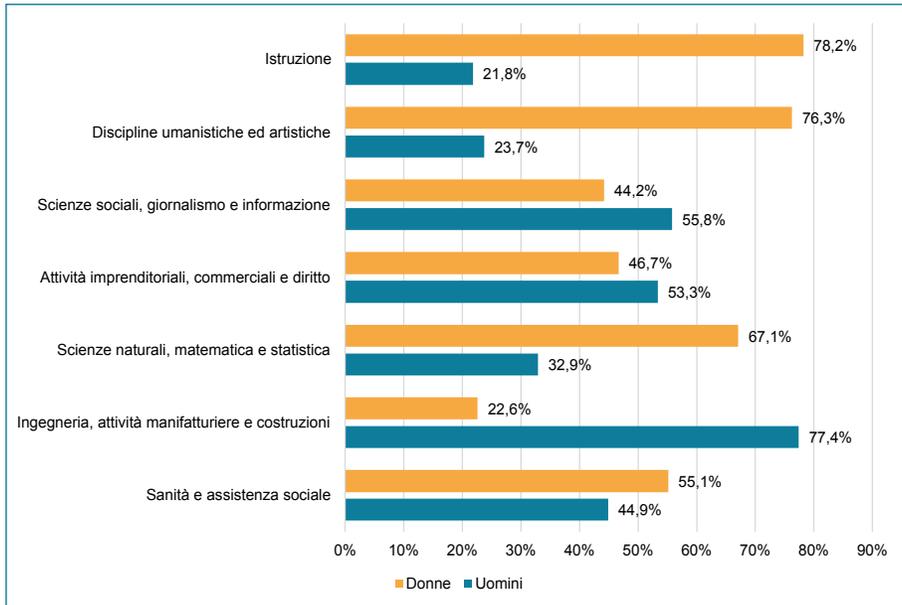
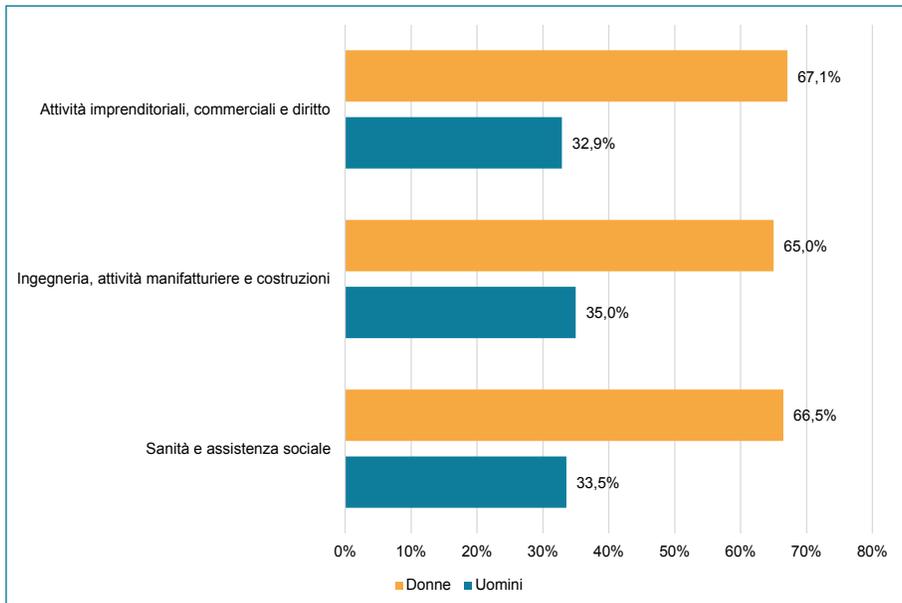


Figura 3.1.3: Laurea a ciclo unico



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 prevalenza sull’offerta complessiva dell’Ateneo.

Tabella 3.2: Classi (Corsi di studio) segregati

	Numeri assoluti	Valori percentuali
Totale corsi	65	
Classi a prevalenza femminile	33	50,8%
Classi a prevalenza maschile	19	29,2%
Classi neutre rispetto al genere	13	20,0%

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%

I dati presentati nella tabella mostrano come su 65 corsi di studio attivi ci sia una percentuale maggiore di corsi a prevalenza femminile (il 50,8%) mentre il 29,2% dei corsi risulta essere a prevalenza maschile e il 20% è neutro rispetto al genere.

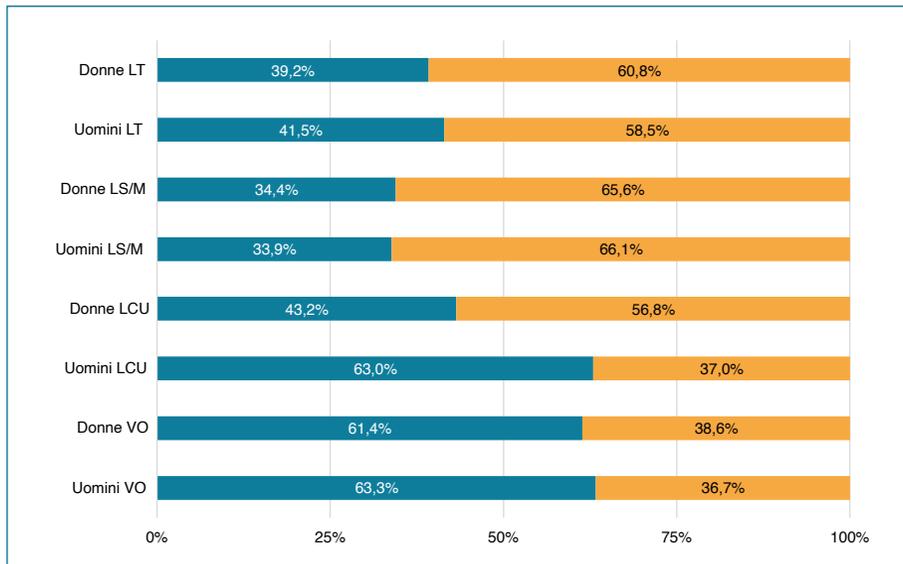
4. Mobilità

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)³

In questa sezione vengono riportati i dati delle distribuzioni del genere nelle diverse aree di studio e tipologie di corso per l'a.a. 2022/23 (valori percentuali).

Figura 4.1: Distribuzione percentuale dell'area geografica di provenienza condizionata al genere e alla tipologia di corso (LT, LS/M, LCU, VO)



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

Il grafico mostra come ci sia una percentuale maggiore di iscritti/e provenienti da fuori regione in tutte le tipologie di corsi eccetto nelle lauree magistrali a ciclo unico per gli uomini e nei corsi di studio del vecchio ordinamento. Emerge inoltre, per i corsi del nuovo ordinamento, che la percentuale di donne che affrontano la mobilità interregionale per accedere agli studi è maggiore rispetto a quella degli uomini tranne per le lauree magistrali dove la percentuale è maggiore per gli uomini.

4.2 Persone partecipanti a programmi di mobilità internazionale, anni accademici 2020/21 e 2022/23 (valori percentuali)

Figura 4.2.1: Mobilità in uscita

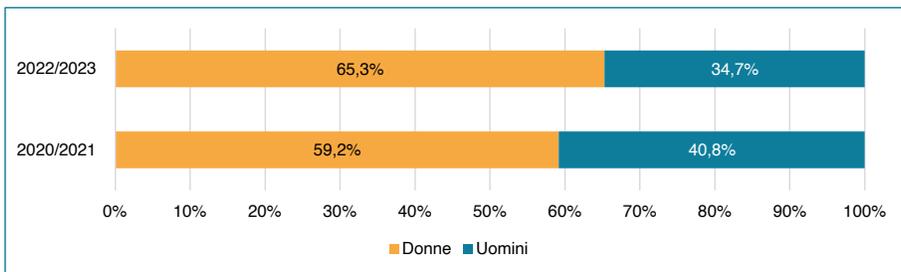
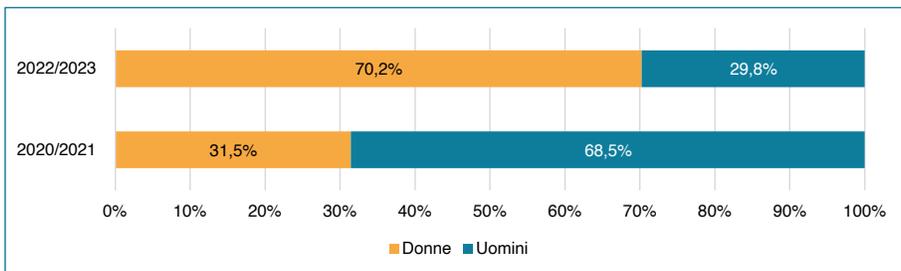


Figura 4.2.2: Mobilità in entrata

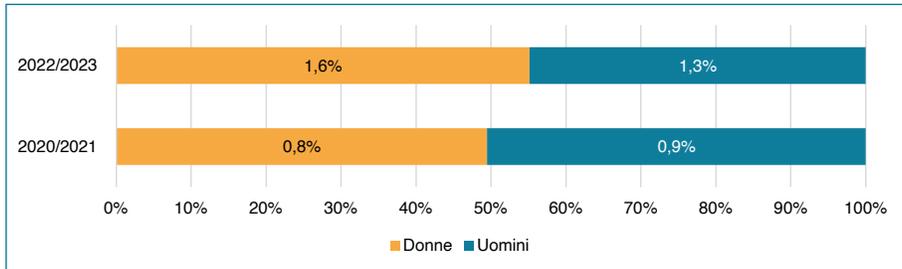


Con riferimento ai programmi di mobilità internazionale, i grafici mostrano come a partire dall'a.a. 2020/21 ci sia una forte percentuale femminile partecipante a tali programmi, tranne che per la mobilità in entrata dove nell'a.a. 2020/21 la percentuale è maggiore per gli uomini con un 65,8% (contro un 31,5% delle donne).

Inoltre, i grafici registrano:

- un aumento delle donne del 6,1% e una pari diminuzione degli uomini che effettuano periodi di mobilità in uscita;
- un calo delle donne del 38,7% e un pari aumento degli uomini che effettuano periodi di mobilità in entrata

Figura 4.2.3: Mobilità in uscita rispetto al totale di iscritti/i



Il grafico raffigura anch'esso la mobilità in uscita, ma in questo caso la percentuale è stata calcolata sul numero totale di iscritte e iscritti nell'anno accademico 2022/23. Come per i grafici precedenti anche in questo caso viene mostrata una propensione maggiore delle donne a partecipare a programmi di mobilità nell'a.a. 2022/23 con l'1,6% (contro il 1,3% degli uomini). Per l'a.a. 2020/21 la propensione è maggiore per gli uomini con lo 0,9% (contro lo 0,8% delle donne).



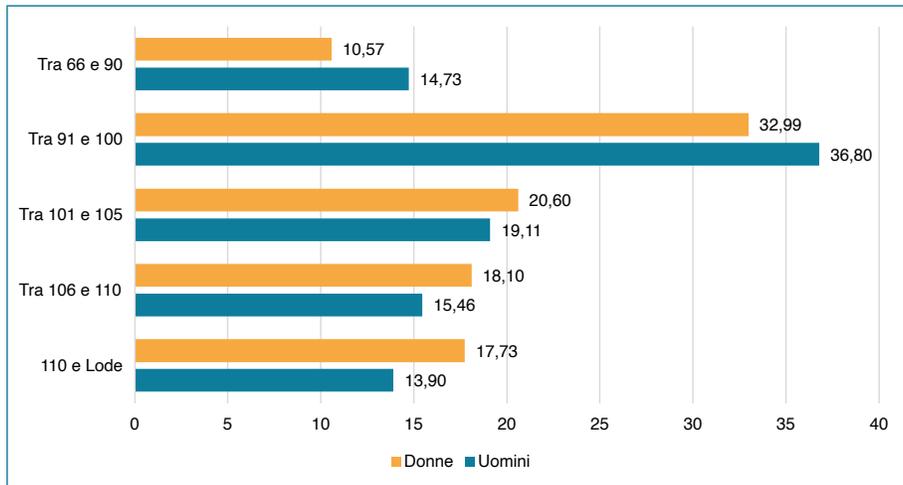
5. Performance

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 questa sezione vengono riportati i dati delle distribuzioni del genere nelle diverse aree di studio e tipologie di corso per l'a.a. 2022/23 (valori percentuali).

Figura 5.1: Composizione per genere dei laureati nelle diverse classi di voto (valori percentuali)



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:

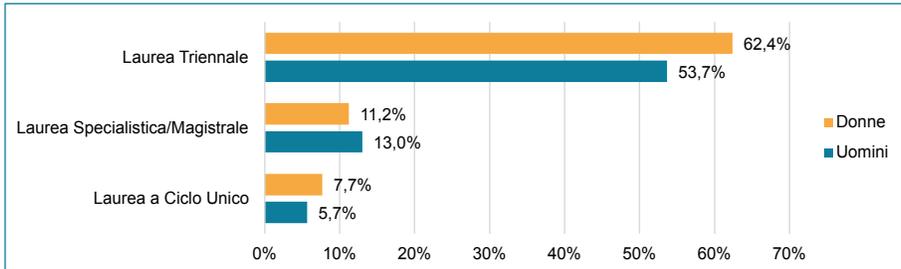
- un 20,60% contro un 19,11% di uomini nella classe di voto “101-105”;
- un 18,10% contro un 15,46% di uomini nella classe di voto “106-110”;
- un 17,73% contro un 13,90% di uomini nella classe di voto “110 e Lode”.

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

- con un 14,73% contro un 10,57% di donne nella classe di voto “66-90”;
- con un 36,80% contro un 32,99% nella classe di voto “91-100”.

5.2 Persone laureate in corso rispetto al totale nell'anno di riferimento (2022/23), per tipologia di corso

Figura 5.2: Persone laureate in corso rispetto al totale nell'anno di riferimento (2022/23), per tipologia di corso



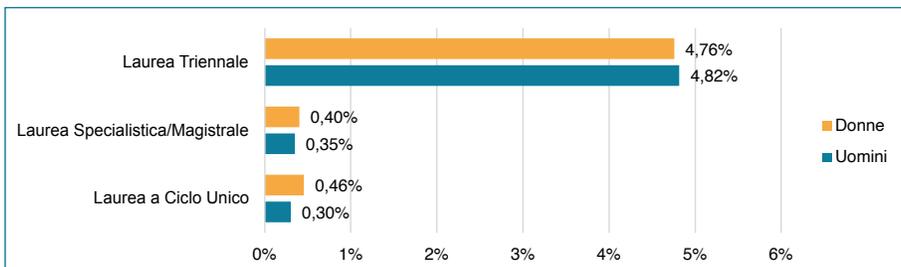
In merito all'indicatore 'laureati in corso rispetto al totale dell'anno di riferimento', il grafico evidenzia:

- una prevalenza delle donne a laurearsi in corso nelle:
 1. lauree triennali con un 62,4% contro un 53,7% di uomini;
 2. lauree a ciclo unico con un 7,7% contro un 5,7%.
- una prevalenza degli uomini a laurearsi in corso nelle lauree magistrali con un 13,0% contro un 11,2% 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 (a.a. 2022/23) degli studi al primo anno per tipologia di corso

Figura 5.3: Tasso di abbandono (a.a. 2022/23) degli studi al primo anno per tipologia di corso



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

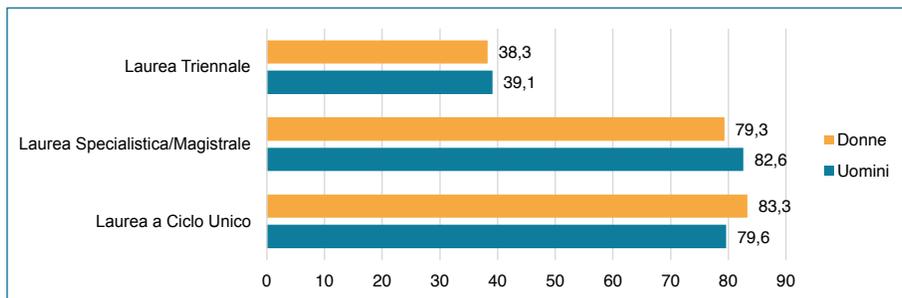
Tali evidenze risentono però della prassi, ormai in essere nel contesto universitario, che vede studenti e studentesse immatricolarsi ad un corso di studio in attesa di essere ammessi a quello desiderato (spesso a numero programmato). Di fatto, pur rientrando nella definizione di ‘abbandono’ tale fenomeno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

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

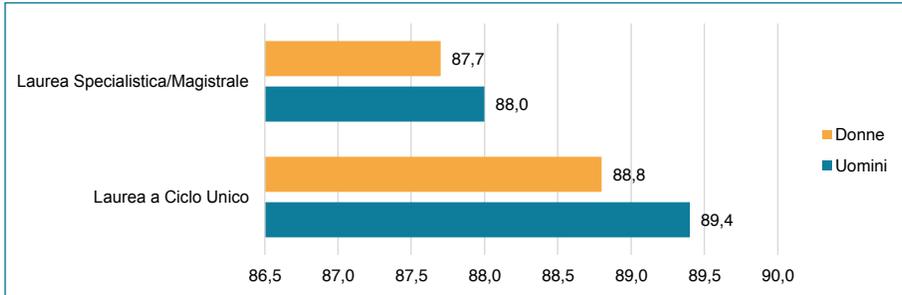
Figura 6.1.1: Tasso di occupazione 2023 a 1 anno dalla laurea



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 tranne che per le lauree a ciclo unico dove il tasso di occupazione è più alto per le donne. 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.

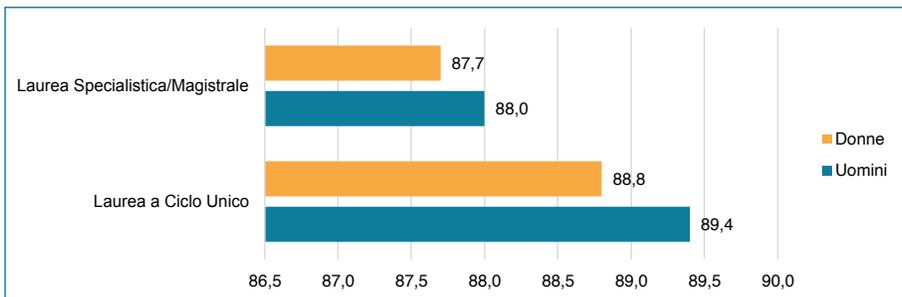
Figura 6.1.2: Tasso di occupazione 2023 a 5 anni dalla laurea



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 una leggera percentuale maggiore di uomini occupati in tutte le tipologie di studio.

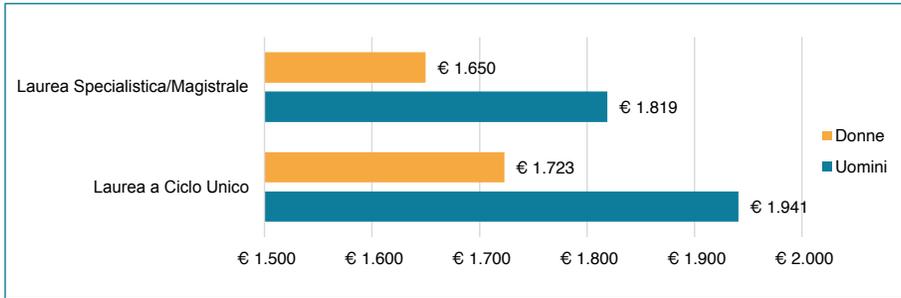
6.2 Retribuzione mensile media netta delle persone laureate a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

Figura 6.2.1: Retribuzione mensile netta 2023 di persone laureate a 1 anno dalla laurea



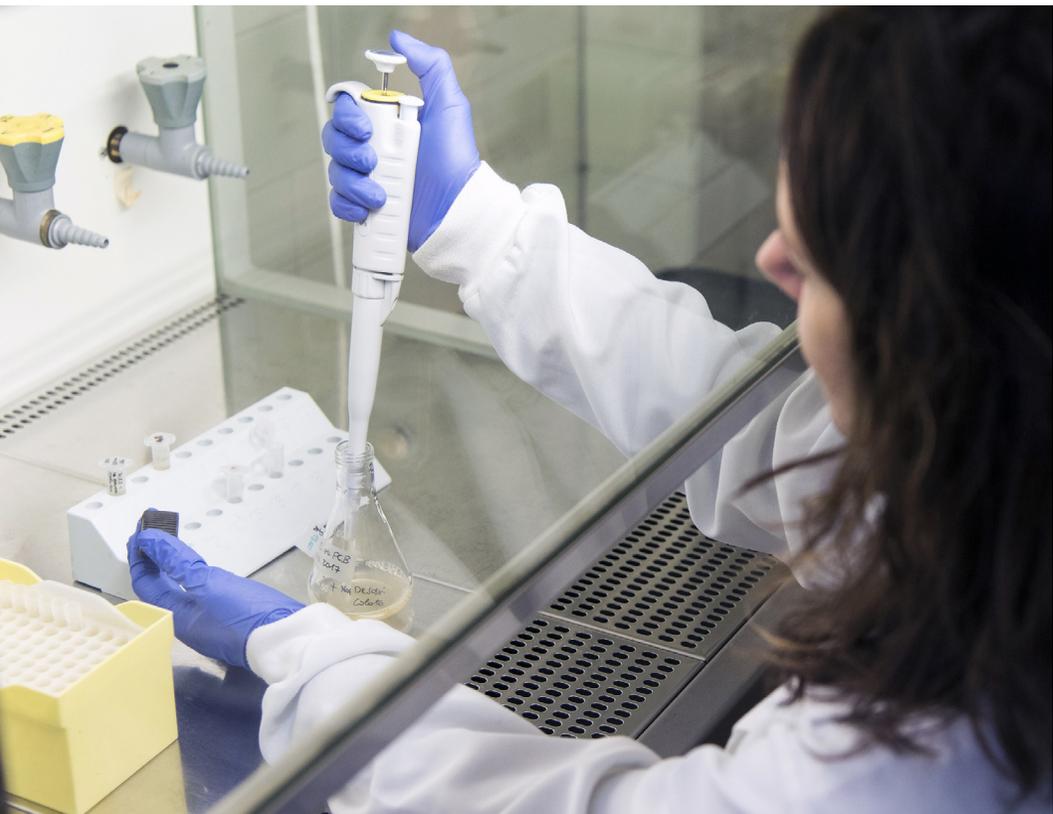
L'analisi della retribuzione mensile netta evidenzia che le donne ricevono salari inferiori, a prescindere dal titolo di studio.

Figura 6.2.2: Retribuzione mensile netta 2023 di persone laureate a 5 anni dalla laurea



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; la differenza addirittura aumenta, evidenziando probabili dinamiche legate all'avanzamento di carriera.

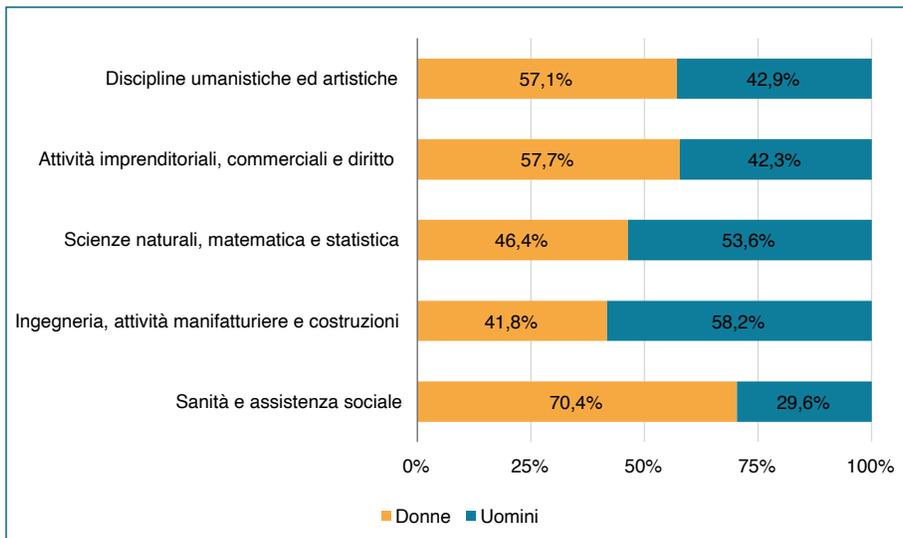


7. Post lauream

La presente sezione riguarda la formazione post lauream, 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)⁵

Figura 7.1: Distribuzione del genere delle iscritte e degli iscritti ai corsi di dottorato per area di studio (valori percentuali)

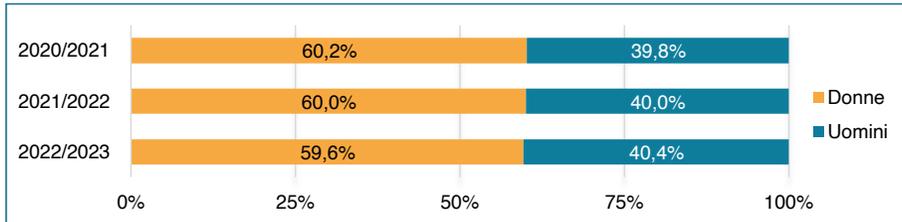


Il grafico evidenzia come le iscrizioni ai corsi di dottorato di ricerca siano a maggioranza femminile per le aree di “Discipline umanistiche ed artistiche”, “Attività imprenditoriali, commerciali e diritto” e “Sanità e assistenza sociale” mentre per, “Scienze Naturali, matematica e statistica” e “Ingegneria,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

⁵ Si precisa che, nella presente sezione, le aree di studio in cui, negli anni considerati, non erano attivi in Ateneo i relativi corsi post lauream non sono state inserite all'interno del grafico.

7.2 Percentuale di persone iscritte alle scuole di specializzazione per genere

Figura 7.2: Triennio 2021-2023



Il grafico evidenzia come nel triennio 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 genere⁶

Tabella 7.3: Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per anno e genere

Anno Accademico	ISCRITTI PRIMO ANNO			ABBANDONI PRIMO ANNO			ABBANDONI PRIMO ANNO (%)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
2020/21	182	174	356	2	2	4	1,10%	1,15%	2,25%
2021/22	209	205	414	1	2	3	0,48%	0,98%	1,45%
2022/23	249	230	479	1	4	5	0,40%	1,74%	2,14%

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 2020/21 dove si hanno 2 abbandoni femminili e 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 1,15% nell'a.a. 2020/21 all'1,74% nell'a.a. 2022/23 nonostante nel 2022 fosse calato allo 0,98%;
- il tasso di abbandono femminile è passato dal 1,10% nell'a.a. 2020/21 allo 0,40% nell'a.a. 2022/23.

⁶ Il tasso di abbandono è la percentuale di donne/uomini che abbandonano il corso di dottorato al primo anno sul totale di iscritte/i al corso di dottorato. Per quanto riguarda gli abbandoni femminili, nell'a.a. 2020/21 si è verificato anche un decesso che però non è stato conteggiato all'interno della tabella in quanto la rinuncia non è stata volontaria.



PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

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

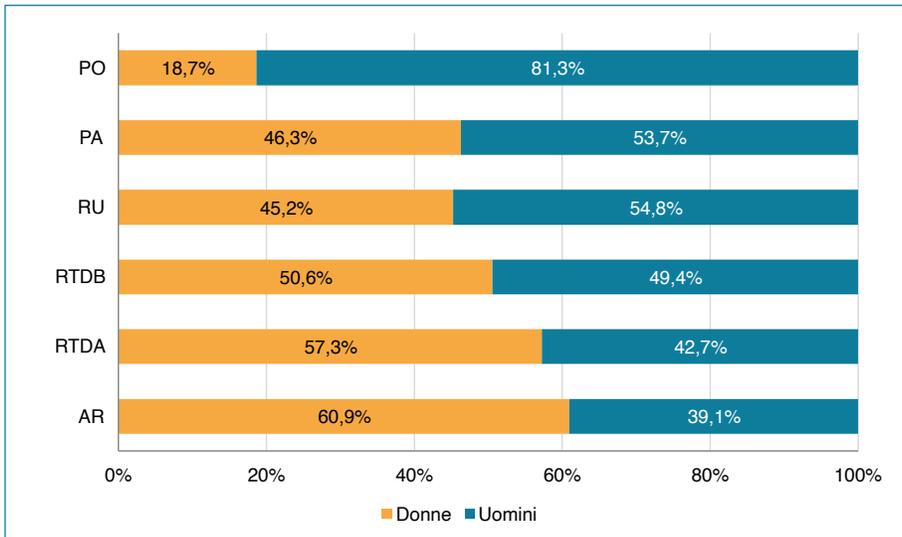
- le donne rappresentano il 18,7% del totale del personale docente di prima fascia;
- le donne sono un po' meno della metà del totale del personale docente di seconda fascia;
- nell'anno 2023 le donne costituiscono più della metà del totale della diversificata categoria del personale ricercatore.

La forbice delle carriere 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)

Figura 1.1: Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (valori percentuali)



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

- quella dei PO dove il divario fra donne e uomini è elevato con una differenza del 62,6%;
- quella dei PA con un 53,7% contro un 46,3%;
- quella degli RU con un 54,8% contro un 45,2%.

La percentuale femminile è maggiore invece nelle categorie:

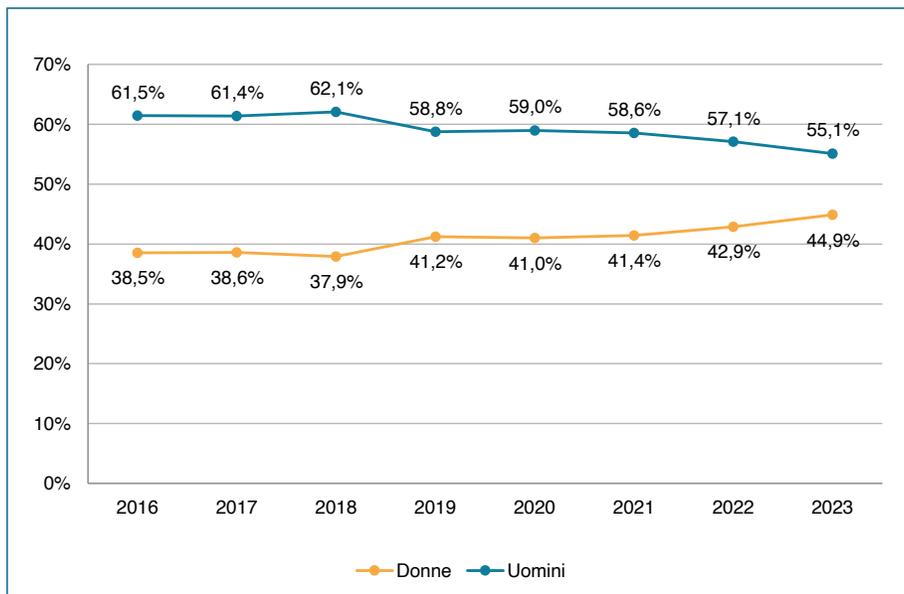
- degli RTD di tipo B con un 50,6% contro un 49,4%;
- degli RTD di tipo A con un 57,3% contro un 42,7%;
- degli AR con un 60,9% contro un 39,1%.

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 (2016-2023)

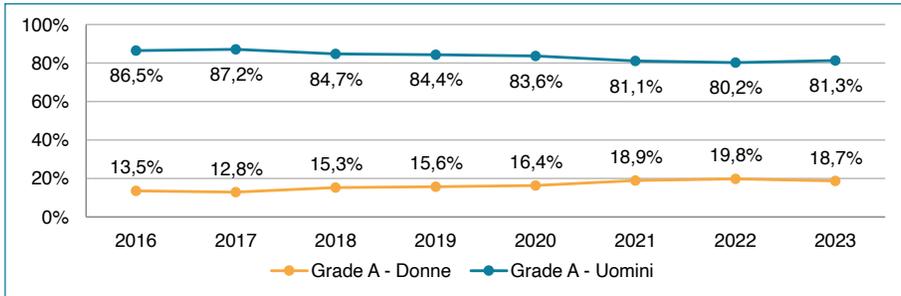
Figura 2.1: 2016-2023



Il grafico illustra la serie storica della percentuale del personale docente dall'anno 2016 all'anno 2023, suddivisa per genere. Si evince che dal 2018 al 2023 la situazione abbia subito un cambiamento, registrando una diminuzione pari al 7% della percentuale maschile e un aumento pari al 6% di quella femminile.

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

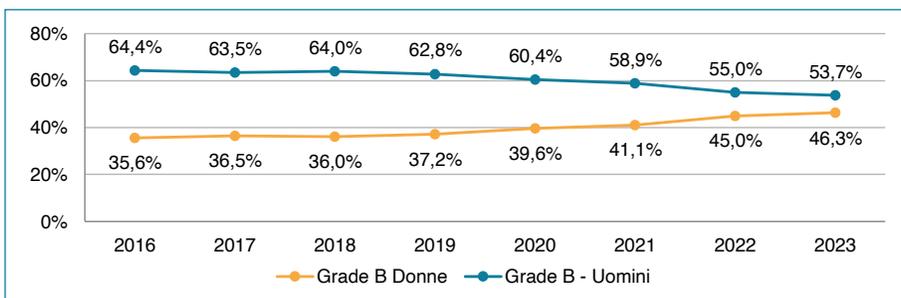
Figura 2.2: 2016-2023



Il grafico illustra la serie storica della percentuale del personale docente di prima fascia (*Grade A*) dall'anno 2016 all'anno 2023, 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'81,3% nel 2023. La percentuale di professoresse ordinarie, a partire dal 2017, ha di contro riscontrato un aumento passando dal 12,8% al 19,8% nel 2022 per poi calare nuovamente nel 2023 al 18,7%.

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

Figura 2.3: 2016-2023

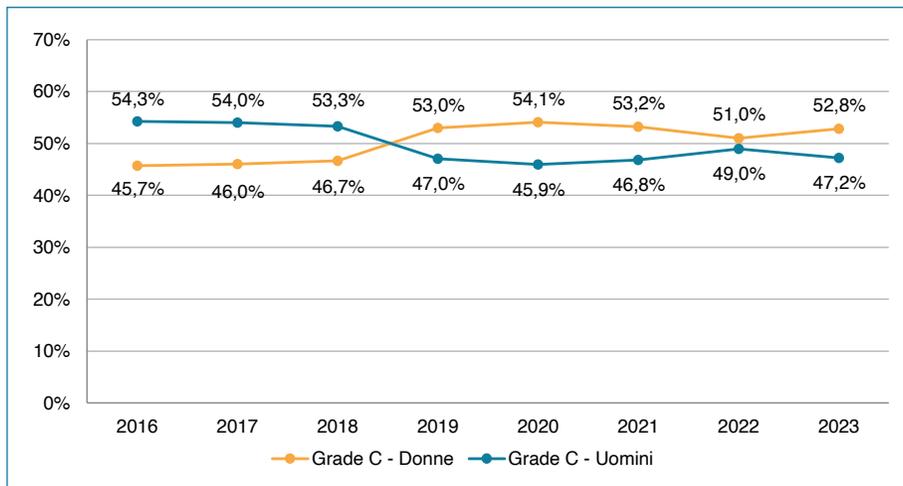


Il grafico illustra la serie storica della percentuale del personale docente di seconda fascia (*Grade B*) dall'anno 2016 al 2023, suddivisa per genere. Si osserva come nei vari anni ci sia stata una prevalenza maschile, che ha

visto però un progressivo e costante calo passando dal 64,4% nel 2016 al 53,7% nel 2023. La percentuale femminile ha invece riscontrato una crescita passando dal 35,6% nel 2016 al 46,3% nel 2023.

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

Figura 2.4: 2016-2023



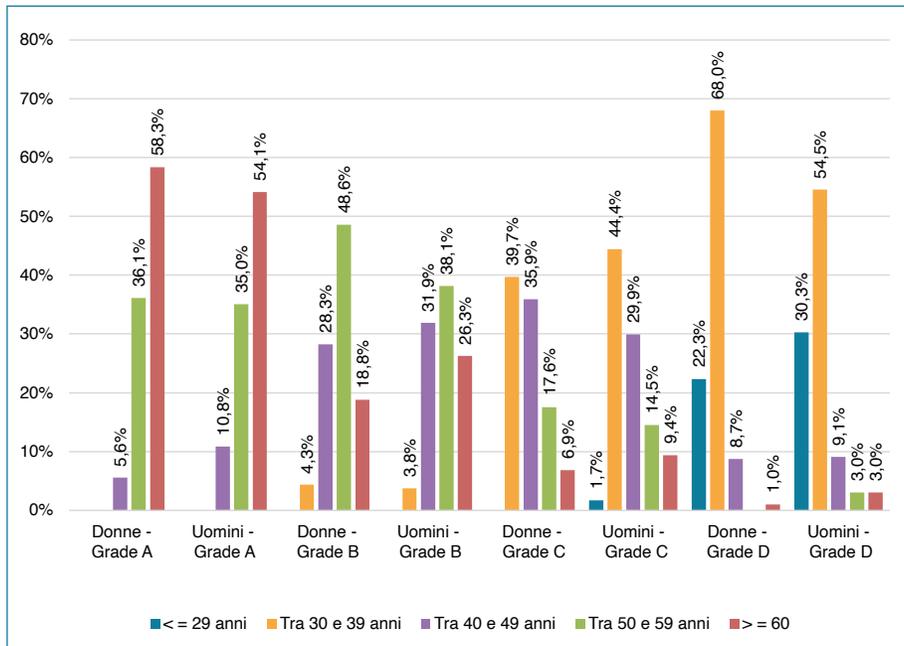
In questa fascia si nota l’inversione delle percentuali Uomini – Donne iniziata a cavallo tra il 2018 e il 2019. Successivamente, nel 2020, il *trend* ha subito un’ulteriore inversione, dato che la percentuale di uomini è in crescita (dal 45,9% nel 2020 al 49% nel 2022), mentre la percentuale di donne è in calo (dal 54,1% nel 2020 al 51% nel 2022). Infine, nel 2023, si osserva un’ultima inversione con un aumento della percentuale femminile (dal 51% nel 2022 al 52,8% nel 2023) e un calo di quella maschile (dal 49% nel 2022 al 47,2% nel 2023).

3. Genere e classi d'età

La presente sezione analizza la composizione percentuale del personale docente e ricercatore per ruolo, genere e classe d'età.

3.1 Distribuzione percentuale per genere e classe d'età (valori percentuali)⁷

Figura 3.1: Distribuzione percentuale per genere e classe d'età



Il grafico mostra quali sono state le classi di età prevalenti all'interno delle categorie del personale docente e ricercatore nel 2023. Ciò che si evince è che:

- tra il personale docente di prima fascia (*Grade A*) è predominante la classe di età ≥ 60 che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 58,3% (rispetto al 54,1% degli uomini);
- tra il personale docente di seconda fascia (*Grade B*) sono prevalenti le classi di età:
 1. tra 40 e 49 anni che riscontra una percentuale leggermente maggiore tra gli uomini con il 31,9% (rispetto al 28,3% delle donne);

⁷ Si precisa che nel grafico non sono state inserite le fasce d'età ove non è presente personale.

2. tra 50 e 59 anni che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 48,6% (rispetto al 38,1% degli uomini);
- tra il personale ricercatore (*Grade C*) sono prevalenti le classi di età:
 1. tra 30 e 39 anni che riscontra una percentuale maggiore tra gli uomini con il 44,4% (rispetto al 39,7% delle donne);
 2. tra 40 e 49 anni che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 35,9% (rispetto al 29,9% degli uomini).
 - tra gli assegnisti/e di ricerca (*Grade D*) è prevalente la classe di età compresa tra 30 e 39 anni che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 68% (rispetto al 54,5% degli uomini).

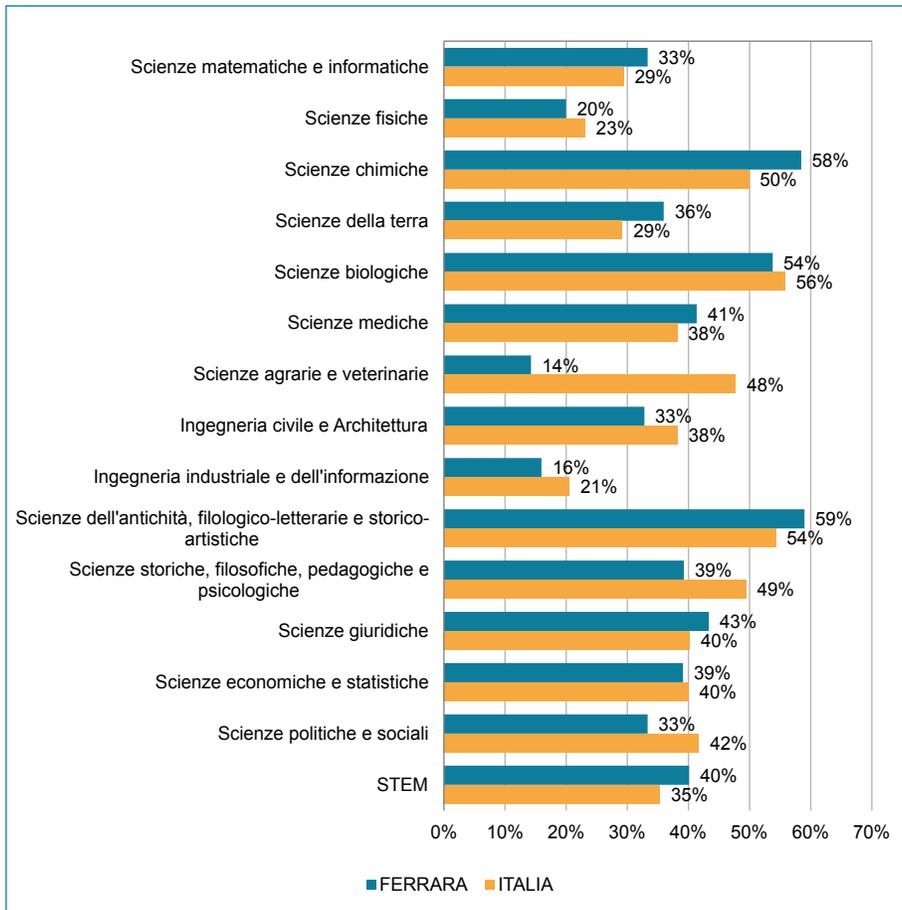


4. Donne per area e per ruolo

La presente sezione si occupa di analizzare il dato relativo alla percentuale di donne presenti all'interno del personale docente e ricercatore nel 2023 confrontando la situazione del nostro Ateneo con quella nazionale. Ogni grafico corrisponde ad un diverso ruolo ed il dato viene inoltre suddiviso per aree CUN, e considera anche il dato per le STEM in quanto aree solitamente più critiche in termini di *gender balance*.

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

Figura 4.1.1: Percentuale di donne nella componente docente

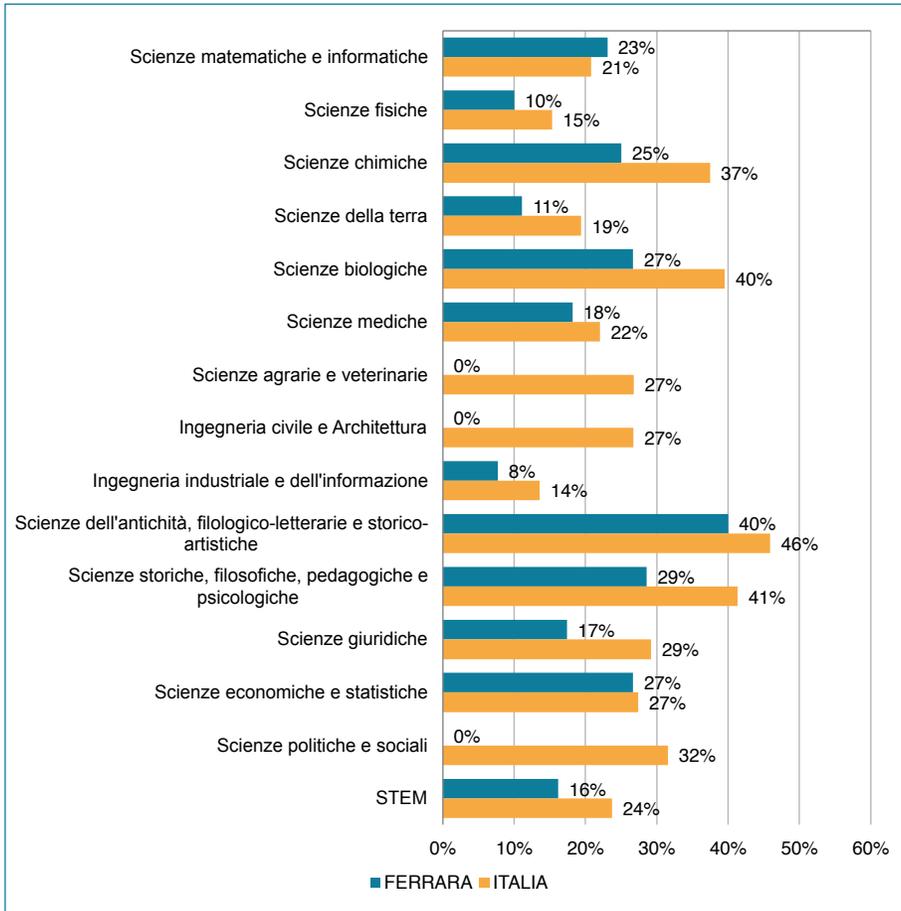


Il grafico mostra la percentuale totale di personale docente e ricercatore donna nel 2023 per area scientifico disciplinare, confrontando i dati dell'Università degli Studi di Ferrara con il corrispondente dato nazionale. Ciò che si evince dai grafici è come su quattordici aree:

- in otto ci sia una percentuale più alta a livello nazionale, queste aree sono:
 1. Scienze fisiche con un 23% contro un 20% a livello locale;
 2. Scienze biologiche con un 56% contro un 52% a livello locale;
 3. Scienze agrarie e veterinarie con un 48% contro un 14% a livello locale;
 4. Ingegneria civile e architettura con un 38% contro un 33% a livello locale;
 5. Ingegneria industriale e dell'informazione con un 21% contro un 16% a livello locale;
 6. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche con un 49% contro un 39% a livello locale;
 7. Scienze economiche e statistiche con un 40% contro un 39% a livello locale;
 8. Scienze politiche e sociali con un 42% contro un 33% a livello locale.
- in sei ci sia una percentuale più alta a livello locale, queste aree sono:
 1. Scienze matematiche e informatiche con un 33% contro un 29% a livello nazionale;
 2. Scienze chimiche con un 58% contro un 50% a livello nazionale;
 3. Scienze della terra con un 36% contro un 29% a livello nazionale;
 4. Scienze mediche con un 41% contro un 38% a livello nazionale;
 5. Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche con un 59% contro un 54% a livello nazionale;
 6. Scienze giuridiche con un 43% contro un 40% a livello nazionale.

Per le aree STEM la percentuale è più alta a livello locale con un 40% contro un 35% a livello nazionale.

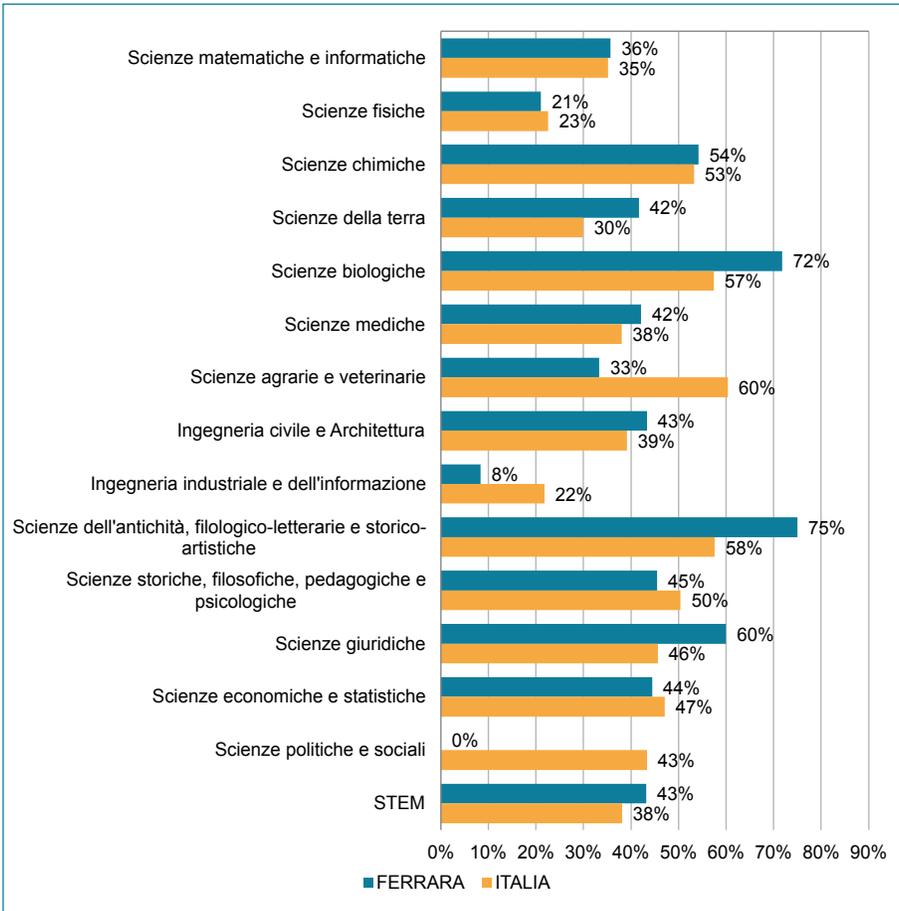
Figura 4.1.2: Percentuale di donne PO



Il grafico mostra la percentuale di professoressse ordinarie nel 2023 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 una percentuale maggiore a livello nazionale. L'unica area dove la percentuale è maggiore a livello locale è 'Scienze matematiche e informatiche' con un 23% contro un 21% a livello nazionale.

Per le aree STEM la percentuale è più alta a livello nazionale con un 24% contro un 16% a livello locale.

Figura 4.1.3: Percentuale di donne PA



Il grafico mostra la percentuale di professoresshe associate nel 2023 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 sei aree disciplinari su quattordici mentre nelle restanti otto la percentuale è più alta a livello locale.

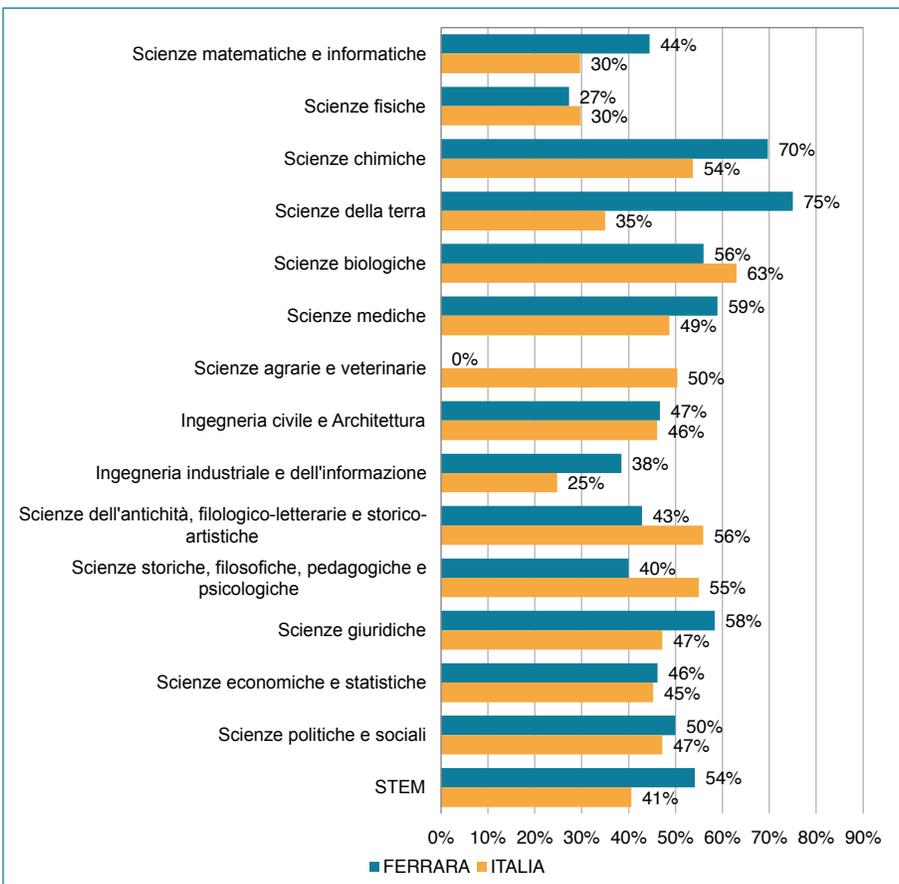
Le aree con percentuale più alta a livello locale sono:

- Scienze matematiche e informatiche con un 36% contro un 35% a livello nazionale;
- Scienze chimiche con un 54% contro un 53% a livello nazionale.

- Scienze della terra con un 42% contro un 30% a livello nazionale;
- Scienze biologiche con un 72% contro un 57% a livello nazionale;
- Scienze mediche con un 42% contro un 38% a livello nazionale;
- Ingegneria Civile e Architettura con un 43% contro un 39% a livello nazionale;
- Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche con un 75% contro un 58% a livello nazionale;
- Scienze giuridiche con un 60% contro un 46% a livello nazionale.

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

Figura 4.1.4: Percentuale di donne RU+RTD



Il grafico mostra la percentuale di ricercatrici nel 2023 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 nove aree su quattordici, ovvero:

- Scienze Matematiche e Informatiche con un 44% contro un 30% a livello nazionale;
- Scienze chimiche con un 70% contro un 54% a livello nazionale;
- Scienze della Terra con un 75% contro un 35% a livello nazionale;
- Scienze Mediche con un 59% contro un 49% a livello nazionale;
- Ingegneria Civile e Architettura con un 47% contro un 46% a livello nazionale;
- Ingegneria industriale e dell'informazione con un 38% contro un 25% a livello nazionale;
- Scienze giuridiche con un 58% contro un 47% a livello nazionale;
- Scienze economiche e statistiche con un 46% contro un 45% a livello nazionale;
- Scienze politiche e sociali con un 50% contro un 47% a livello nazionale.

Per le aree STEM la percentuale è maggiore a livello locale con un 54% contro un 41% a livello nazionale.

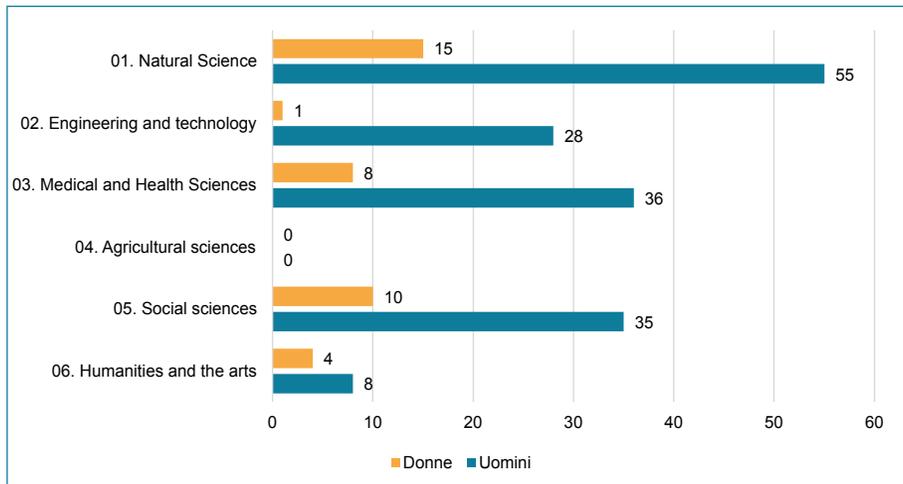


5. Professoressa/professori ordinari (PO)

La presente sezione si occupa di analizzare il dato relativo al personale docente di prima fascia dell'Ateneo nel 2023, suddividendolo per *Field of Research* e genere.

5.1 Distribuzione PO tra *Fields of Research & Development* secondo la classificazione “*She figures*” (valori assoluti)

Figura 5.1: Distribuzione PO tra *Fields of Research & Development* secondo la classificazione “*She figures*” (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 professoressa ordinarie. Per quanto riguarda l'area delle scienze agricole non vi sono professori e professoressa ordinarie/e.

6. Rapporto femminilità

6.1 Rapporto di femminilità in un determinato ruolo, anno e Area CUN (anni solari 2021 e 2023)

Tabella 6.1.1: Legenda tabella 6.1.2

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	



Tabella 6.1.2: Rapporto di femminilità in un determinato ruolo, anno e Area CUN (anni solari 2021 e 2023)

	RTD		RU		PA		PO	
	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,00	1,00	1,00	0,50	0,27	0,56	0,40	0,30
02 - Scienze fisiche	2,00	0,38	2,00	0,00	0,06	0,27	0,14	0,11
03 - Scienze chimiche	1,50	2,00	2,50	2,00	1,09	1,18	0,33	0,33
04 - Scienze della terra	1,00	3,00	0,00	0,00	0,75	0,71	0,00	0,13
05 - Scienze biologiche	1,35	1,41	1,20	0,80	2,17	2,55	0,37	0,36
06 - Scienze mediche	1,64	1,44	1,29	1,40	0,57	0,73	0,19	0,22
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	0,50	0,00	0,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,83	1,20	0,20	0,33	0,73	0,76	0,00	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,25	0,83	0,00	0,00	0,09	0,09	0,08	0,08
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,67	0,86	0,00	0,00	2,00	3,00	0,75	0,67
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,20	0,50	0,00	0,00	0,67	0,83	0,40	0,40
12 - Scienze giuridiche	1,67	2,00	0,50	0,50	1,30	1,50	0,25	0,21
13 - Scienze economiche e statistiche	1,00	1,17	0,00	0,00	0,70	0,80	0,31	0,36
14 - Scienze politiche e sociali	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Questa rappresentazione cromatica evidenzia le disparità che esistono nella fascia PO che, anche a livello nazionale, continua a registrare una predominanza degli uomini in tutte le aree CUN. Anche nella fascia degli RU e dei PA si può notare una netta maggioranza maschile, infatti:

- tra gli RU le donne sono passate da essere prevalenti in 5 aree su 14 nel 2021 a 2 nel 2023;
- tra i PA le donne, sia nel 2021 che nel 2023, sono in maggioranza in quattro aree su quattordici (ovvero 03 “Scienze chimiche”, 04 “Scienze biologiche”, 10 “Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche” e 12 “Scienze giuridiche”).

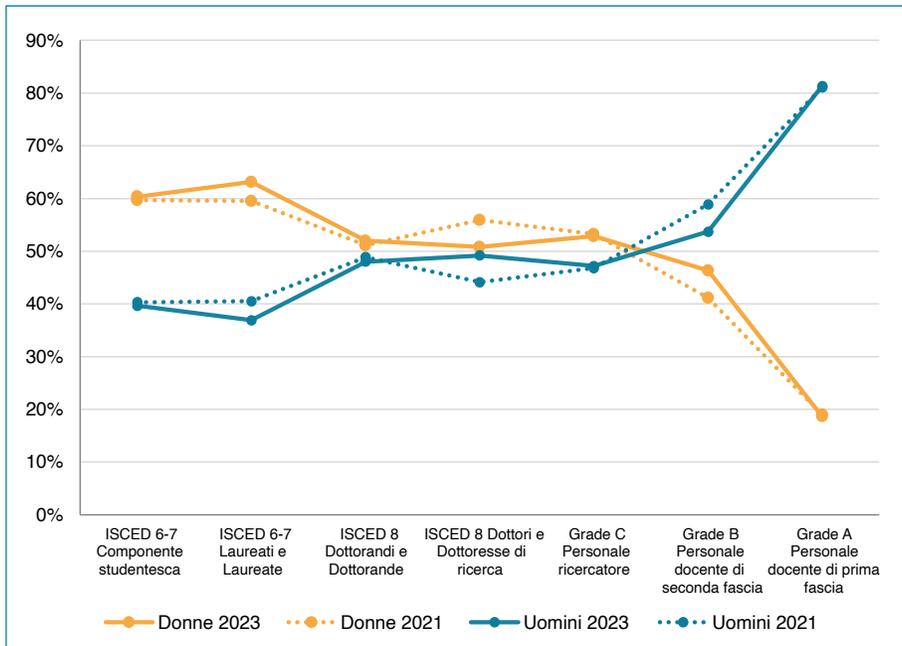
Diversamente, le donne sono in maggioranza nel ruolo di RTD sia nel 2021 (in otto aree su quattordici) che nel 2023 (in nove).

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 2021 e del 2023. 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 del genere nei diversi ruoli e nelle diverse aree di studio, anni 2021 e 2023 (valori percentuali)⁹

Figura 7.1.1: Tutte le aree di studio



⁹ 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.

Tabella 7.1.1: Distribuzione del genere nei diversi ruoli e nelle diverse aree di studio, anni 2021 e 2023 (valori percentuali)

	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottorresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2023	60,3%	63,1%	52,0%	50,8%	52,8%	46,3%	18,7%
Uomini 2023	39,7%	36,9%	48,0%	49,2%	47,2%	53,7%	81,3%
Donne 2021	59,7%	59,5%	51,1%	55,9%	53,2%	41,1%	18,9%
Uomini 2021	40,3%	40,5%	48,9%	44,1%	46,8%	58,9%	81,1%

La tabella mostra come nel periodo considerato ci sia una prevalenza femminile in tutti i ruoli tranne che nel personale docente di prima e seconda fascia. Ciò che si evince inoltre è come nel tempo la percentuale maschile nei vari ruoli abbia subito un leggero calo tranne per i ‘Dottori e le Dottorresse di ricerca’, il ‘Personale Ricercatore’ ed il ‘personale docente di prima fascia’ dove si è verificato un aumento della percentuale maschile a fronte di un calo di quella femminile.

Figura 7.1.2: Aree STEM

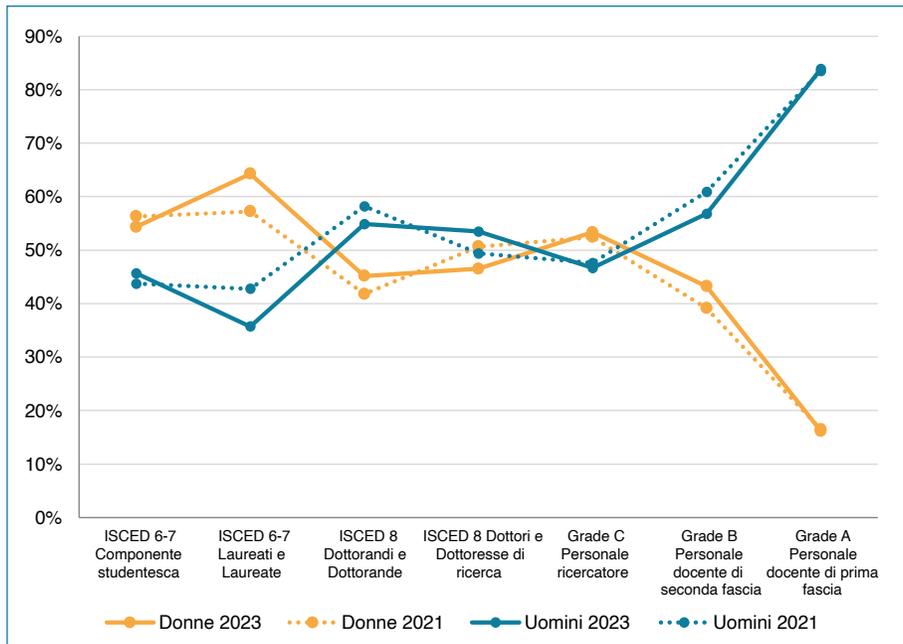


Tabella 7.1.2: Distribuzione del genere nei diversi ruoli e nelle diverse aree di studio STEM, anni 2021 e 2023 (valori percentuali)

	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottorresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2023	54,3%	64,3%	45,2%	46,5%	53,3%	43,2%	16,2%
Uomini 2023	45,7%	35,7%	54,8%	53,5%	46,7%	56,8%	83,8%
Donne 2021	56,3%	57,2%	41,8%	50,6%	52,4%	39,1%	16,5%
Uomini 2021	43,7%	42,8%	58,2%	49,4%	47,6%	60,9%	83,5%

La tabella mostra come nel 2021 la percentuale di donne nelle aree STEM è maggiore:

- nella componente studentesca (ISCED 6-7) con un 56,3%
- Laureati e Laureate (ISCED 6-7) con il 57,2%;
- Dottori e Dottorresse di ricerca (ISCED 8) con il 50,6%;
- Personale Ricercatore (*Grade C*) con il 52,4%.

La percentuale di uomini è maggiore invece:

- tra i Dottorandi e Dottorande (ISCED 8) con il 58,2%;
- Personale docente di seconda fascia (*Grade B*) con il 60,9%;
- Personale docente di prima fascia (*Grade A*) con l'83,5%.

Per quanto riguarda il 2023 la percentuale di donne nelle aree STEM è maggiore:

- nella componente studentesca (ISCED 6-7) con il 54,3%;
- tra i Laureati e le Laureate (ISCED 6-7) con il 64,3%;
- tra il Personale ricercatore (*Grade C*) con il 53,3%.

La percentuale di uomini è maggiore invece:

- tra i Dottorandi e Dottorande (ISCED 8) con il 54,8%;
- tra i Dottori e le Dottorresse di ricerca (ISCED 8) con il 53,5%;
- tra il Personale docente di seconda fascia (*Grade B*) con il 56,8%;
- tra il Personale docente di prima fascia (*Grade A*) con l'83,8%.

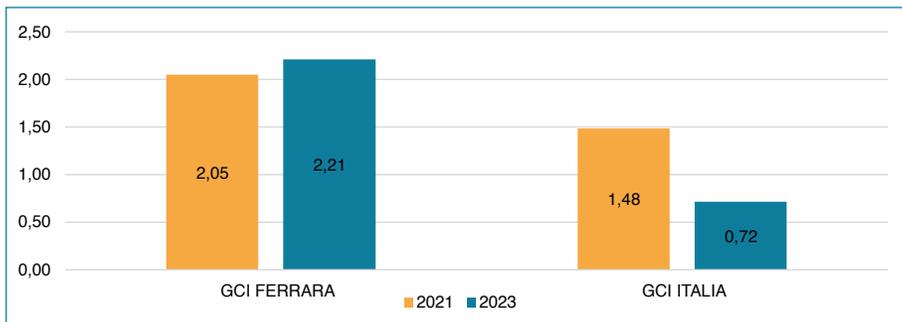
Ciò che si evince inoltre dalla tabella è come nel tempo la percentuale maschile in quattro ruoli su sette sia andata leggermente calando mentre quella femminile sia aumentata in tutti i ruoli tranne che per quello della ‘Componente Studentesca’, dei ‘Dottori e Dottoresse di Ricerca’ e del ‘Personale docente di prima fascia.’

8. Indice di *Glass Ceiling*¹⁰

La presente sezione si occupa di analizzare il dato riguardante l'indice di *Glass Ceiling* relativo al 2021 e 2023 confrontando la situazione del nostro Ateneo con quella nazionale.

8.1 Indice di *Glass Ceiling*: confronto Università di Ferrara/Italia anni 2021/2023

Figura 8.1: 2021 e 2023



Il grafico mostra come l'indice di *Glass Ceiling* nel nostro Ateneo sia passato dallo 2,05% nel 2021 al 2,21% nel 2023, di conseguenza la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (*Grade A*) si è abbassata dello 0,16. Tuttavia, si può notare come sia nel 2021 e nel 2023 l'indice di *Glass Ceiling* è più alto a livello locale:

- con uno 2,05% contro un 1,48% a livello nazionale
- con un 2,21% contro un 0,72% a livello nazionale.

¹⁰ 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 2023, 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)¹¹

Tabella 9.1: Passaggio di ruolo per Area CUN (valori assoluti)

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

La tabella mostra come nel 2023 ci sia stato un maggior numero di passaggi di ruolo maschili con un totale di 11 passaggi contro 3 delle donne. Dalla tabella si evince inoltre che gli uomini sono in maggioranza:

- nei passaggi da RD a PA con 3 passaggi contro 0
- nei passaggi da PA a PO con 3 passaggi contro 0
- nei passaggi da Altro a PA con 3 passaggi contro 0.

Le donne sono invece in maggioranza:

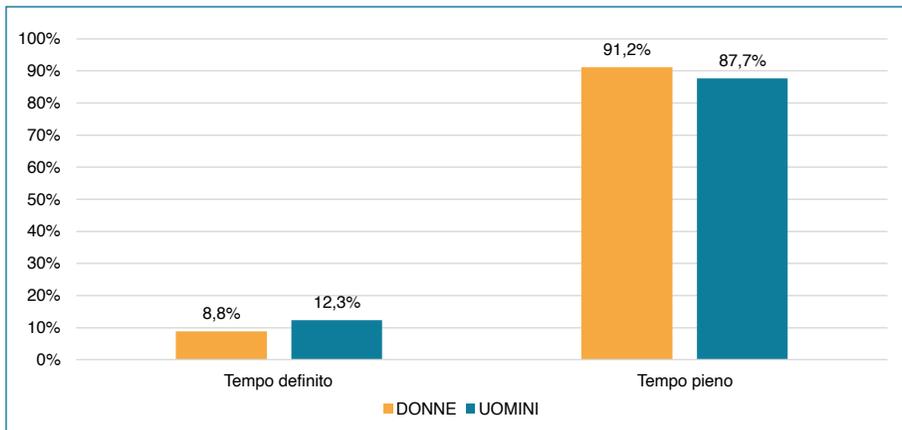
- nei passaggi da Altro a PO con 1 passaggio contro 0
- nei passaggi da altro a PA con 2 passaggi contro 0

Nei passaggi da RU a PA invece abbiamo parità con 2 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.

Figura 10.1: Regime di impiego donne e uomini (valori percentuali)



Il grafico mostra come nel 2023 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 91,2% contro un 87,7% di uomini.

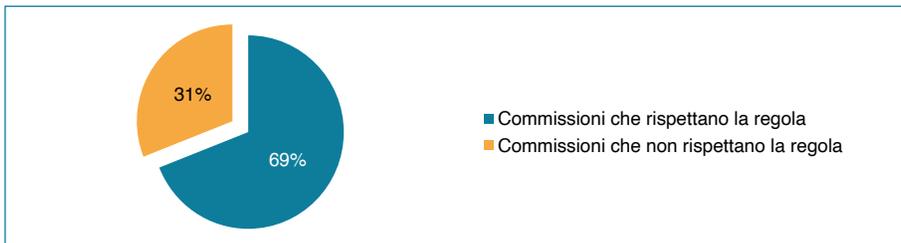
11. Anno sabbatico (valori percentuali)

Per l'a.a. 2022/23 non ci sono state richieste per congedo ai sensi dell'art. 17, comma 1, del D.P.R. 382/1980 – anno sabbatico.

12. Commissioni (valori percentuali)¹²

L' art. 57 d.lgs. 165/2001 (che riserva al genere meno rappresentato una quota di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso) è preordinata a garantire al genere meno rappresentato nel senso più ampio le possibilità di occupazione. Da una disamina dei dati sulla composizione delle commissioni di concorso del nostro Ateneo nel 2023 emerge che nel 69% dei casi la normativa è rispettata.

Figura 12.1: Commissioni Concorso



¹² 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. 64, consultabile in: <https://www.anticorruzione.it/-/determinazione-n.1208-del-22/11/2017>)

Tabella 12.1: Tipologie di Commissioni che rispettano o no la regola (valori percentuali e assoluti)

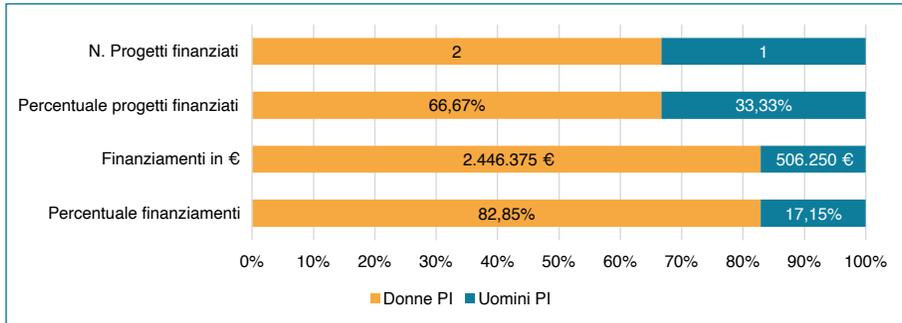
Tipo di Commissione	NUMERI ASSOLUTI			VALORI PERCENTUALI	
	che rispettano	che non rispettano	Totale	che rispettano	che non rispettano
Assegnisti di ricerca	123	71	194	63,40%	36,59%
RTD di tipo A	10	2	12	83,33%	16,66%
RTD di tipo B	5	0	5	100%	0%
RTD tempo pieno	1	0	1	100%	0%
RTD tempo pieno ris	2	0	2	100%	0%
Art. 18 c.1 Seconda Fascia	3	2	5	60%	40%
Art. 18 c.1 Prima Fascia	4	2	6	66,66%	33,33%
Art. 18 c.4 Seconda Fascia	3	1	4	75%	25%
Art. 18 c.4 Prima Fascia	0	1	1	0%	100%
Categoria C, Posizione Economica C1	6	0	6	100%	0%
Categoria D, Posizione Economica D1	19	0	19	100%	0%
Totale Commissioni	176	79	255	69,01%	30,98%

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 2022/23 finanziati e finanziamento erogato

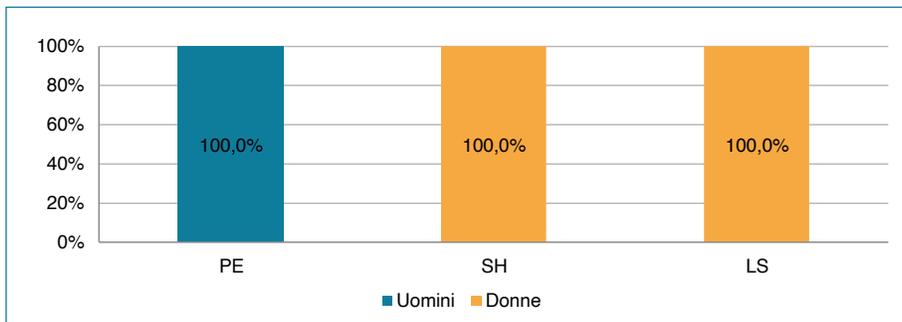
Figura 13.1.1: ERC



Analizzando i bandi quali PRIN, SIR e ERC notiamo come, nel 2023, siano stati in prevalenza finanziati progetti a PI uomini tranne che per gli ERC dove il finanziamento è più ingente per le due donne vincitrici.

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 triennio¹³

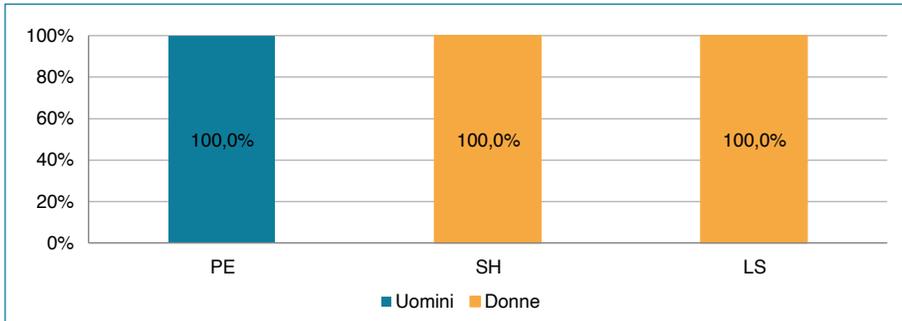
Figura 13.2.1: PI per settore ERC



Analizzando i bandi quali PRIN, SIR e ERC notiamo come, nel 2023, siano stati in prevalenza finanziati progetti a PI uomini tranne che per gli ERC dove il finanziamento è più ingente per le due donne vincitrici.

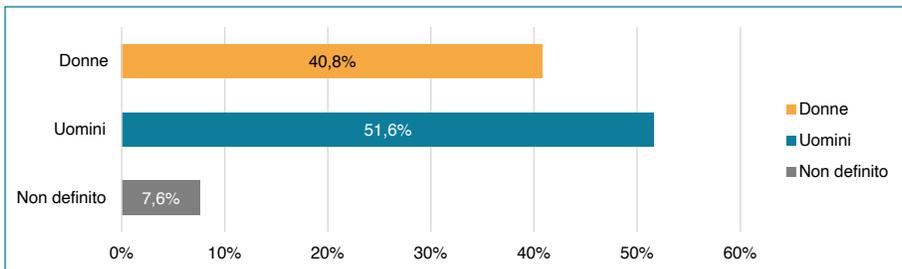
¹³ Si riportano unicamente i settori ERC per cui sono presenti PI.

Figura 13.2.2: Finanziamenti per settore ERC



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

Figura 14.1: Tesi di laurea - Distribuzione per genere dei relatori/relatrici (valori percentuali)



Il grafico mostra una maggioranza di relatori uomini con il 51,6%. Questa maggioranza potrebbe essere dovuta ad un numero maggiore di professori rispetto a quello delle professoresse.¹⁴

¹⁴ Si riportano i dati relativi a primi e secondi relatori/trici. Inoltre, si è dovuta aggiungere la stringa del 'non definito' in quanto nel DataWarehouse per alcuni relatori/relatrici non veniva specificato il nome rendendo quindi impossibile stabilirne il genere.



PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

1. Area

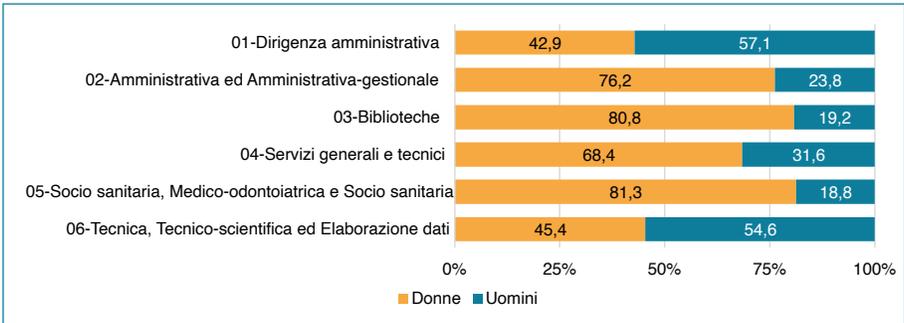
La presente sezione analizza la distribuzione, in valore assoluto e percentuale, del personale tecnico e amministrativo, suddiviso per area funzionale di impiego e genere.

Tabella 1.1: Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per area funzionale d'impiego (valori assoluti)

Personale PTA per genere e area d'impiego (numeri assoluti)	Donne	Uomini	Totale
01-Dirigenza amministrativa	3	4	7
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	247	77	324
03-Biblioteche	21	5	26
04-Servizi generali e tecnici	13	6	19
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica	13	3	16
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	74	89	163
Totale	371	184	555

Dalla tabella si evince la prevalenza femminile in quattro aree su sei ovvero “Amministrativa ed Amministrativa-gestionale” “Biblioteche”, “Servizi Generali e tecnici”, “Socio sanitaria e Medico-odontoiatrica”. Nelle aree “Dirigenza Amministrativa” e “Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati” abbiamo invece una prevalenza maschile.

Figura 1.1: Distribuzione del personale tecnico e amministrativo nelle diverse aree funzionali di impiego (valori percentuali)



La visione percentuale conferma quanto già osservato nella tabella 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.

Tabella 2.1 Personale in servizio, donne e uomini per categoria di appartenenza, escluso personale a tempo determinato (valori assoluti)

Forbice delle carriere (numeri assoluti)	2021			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Categoria B	31	10	41	21	8	29
Categoria C	217	110	327	227	120	347
Categoria D	87	35	122	99	39	138
Categoria EP	15	7	22	15	11	26
Dirigenti di 2 ^a fascia	3	3	6	3	3	6
Direttori generali	0	1	1	0	1	1

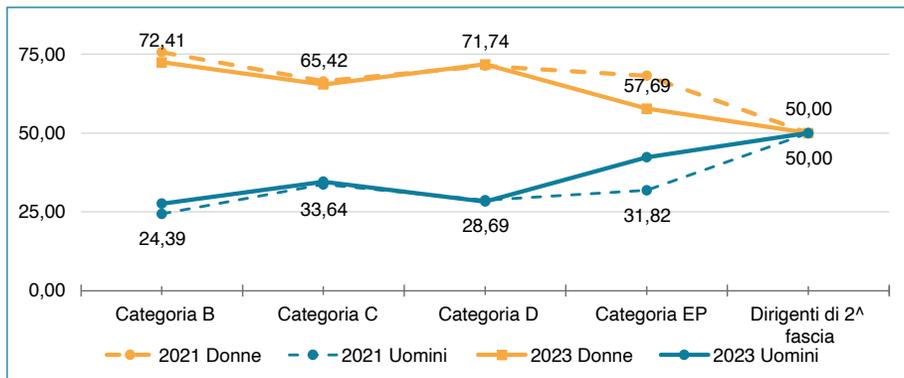
La tabella mostra come nel periodo considerato ci sia stata una prevalenza femminile in quattro aree su sei ovvero nelle categorie B, C, D, EP. Per quanto riguarda i Dirigenti di 2^a fascia il numero di donne e di uomini è il medesimo, ma due di questi sono in aspettativa per ricoprire l'incarico di Direttore Generale presso altro Ateneo. Per quanto riguarda la direzione generale, sia nel 2021 che nel 2023 l'incarico è stato affidato ad un uomo. La tabella mostra inoltre come nel 2023 si sia verificato:

- un calo di dieci donne e due uomini per la categoria B;
- un aumento di dieci donne e dieci uomini per la categoria C;
- un aumento di dodici donne e un aumento di quattro uomini per la categoria D;
- un aumento di quattro uomini per la categoria EP (il numero delle donne è rimasto invariato);
- il numero dei dirigenti di 2^a fascia è rimasto invariato.

Tabella 2.2: Personale in servizio, donne e uomini per categoria di appartenenza, escluso personale a tempo determinato (valore percentuale)

Forbice delle carriere (valori percentuali)	2021		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Categoria B	75,61%	24,39%	72,41%	27,59%
Categoria C	66,36%	33,64%	65,42%	34,58%
Categoria D	71,31%	28,69%	71,74%	28,26%
Categoria EP	68,18%	31,82%	57,69%	42,31%
Dirigenti di 2 ^a fascia	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
Direttori generali		100,00%		100,00%

Figura 2.1: Forbice delle carriere

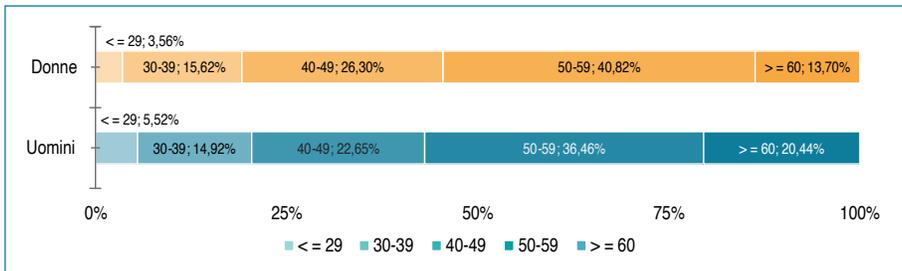


La visione percentuale conferma quanto già osservato.

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.

Figura 3.1: Distribuzione del personale tecnico amministrativo per classi d'età (valori percentuali)



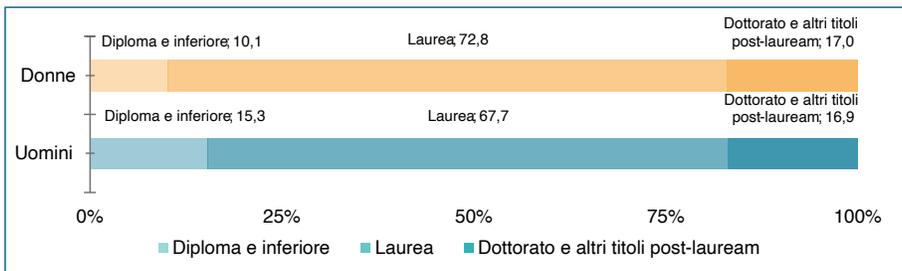
Il grafico mostra come per entrambi i generi le fasce d'età prevalenti siano '40-49' e '50-59' con:

- una percentuale maggiore di donne, il 26,30% nella fascia 40-49 (contro il 22,65% degli uomini)
- una percentuale maggiore di donne, il 40,82% nella fascia 50-59 (contro il 36,46% degli uomini).

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 titolo di studio e genere.

Figura 4.1: Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per titolo di studio (valori percentuali)



Il grafico mostra come all'interno dell'ateneo, sia tra le donne che tra gli uomini, prevalgono le persone con laurea che risultano in percentuale maggiore tra le donne con il 72,8% contro il 67,7% di uomini.

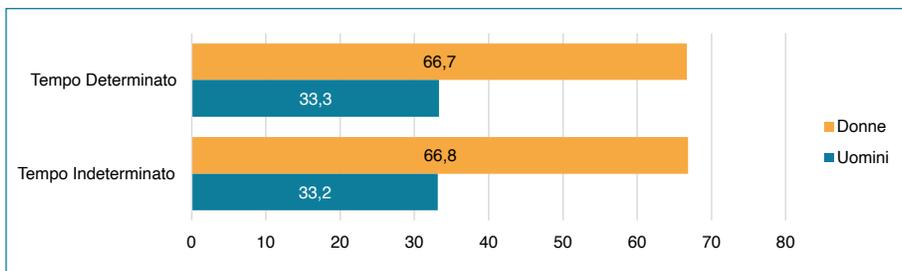
Per quanto riguarda il personale in possesso di diploma o titoli inferiori la percentuale risulta maggiore tra gli uomini con il 15,3% contro il 10,1% di donne.

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

Figura 5.1: Composizione % PTA per genere e area funzionale



Il grafico evidenzia come sia per il personale a tempo indeterminato che determinato ci sia una prevalenza femminile con valori sostanzialmente analoghi tra le due tipologie di contratto:

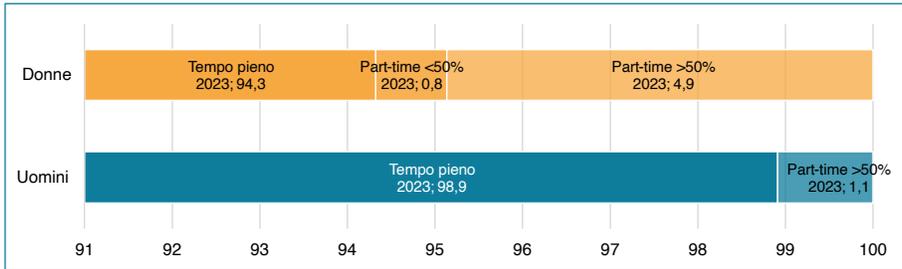
- il 66,8% contro un 33,2% di uomini per il tempo indeterminato
- il 66,7% contro un 33,3% di uomini per il tempo determinato.

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)

Figura 6.1: Distribuzione del personale tecnico amministrativo per regime d'impiego (valori percentuali)



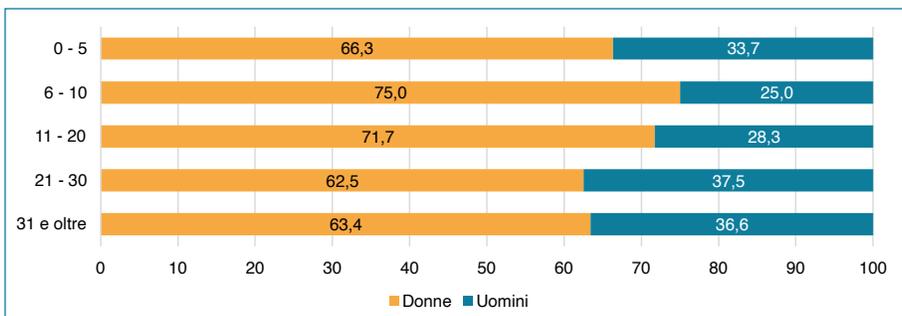
Il grafico mostra come per entrambi i generi la categoria prevalente è quella del regime a tempo pieno che risulta più accentuato tra gli uomini con il 98,9% contro il 94,3% di donne. Per il quanto riguarda il regime part-time esso è invece più frequente tra le donne con:

- lo 0,8% per il part-time <50%
- il 4,9% 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.

Figura 7.1: Distribuzione percentuale del genere del personale tecnico amministrativo condizionata alle classi di anzianità aziendale



Il grafico mostra come nel 2023 ci sia stata una prevalenza femminile in tutte e cinque le classi di anzianità che si attesta oltre il 70%. 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 in cui la percentuale risulta uguale.

Figura 7.2: Grafico alternativo alla tabella 7.2

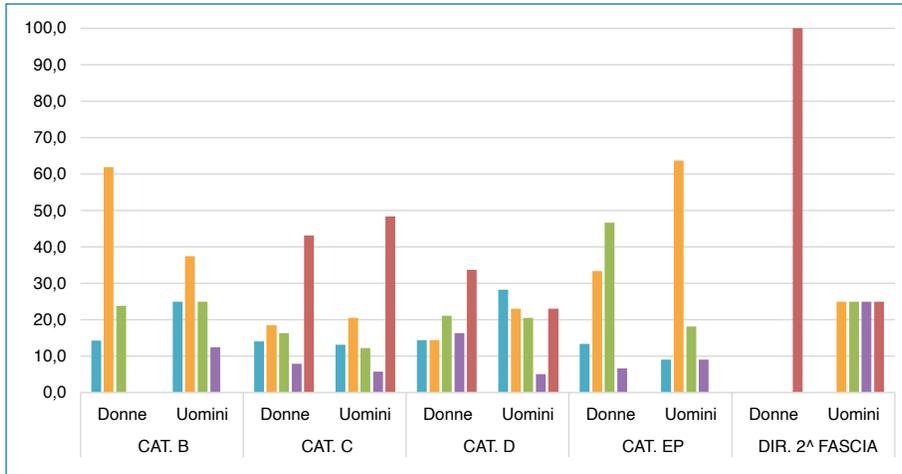


Tabella 7.2: Tabella percentuali figura 7.2

	CAT. B		CAT. C		CAT. D		CAT. EP		DIR. 2ª FASCIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
0 - 5	0,0	0,0	43,2	48,4	33,7	23,1	0,0	0,0	100,0	25,0
6 - 11	0,0	12,5	7,9	5,7	16,3	5,1	6,7	9,1	0,0	25,0
11 - 20	23,8	25,0	16,3	12,3	21,2	20,5	46,7	18,2	0,0	25,0
21 - 30	61,9	37,5	18,5	20,5	14,4	23,1	33,3	63,6	0,0	25,0
31 e oltre	14,3	25,0	14,1	13,1	14,4	28,2	13,3	9,1	0,0	0,0

Il grafico mostra quali sono state le classi di anzianità di servizio prevalenti all'interno delle categorie del personale tecnico e amministrativo nel 2023.

Ciò che si evince è che:

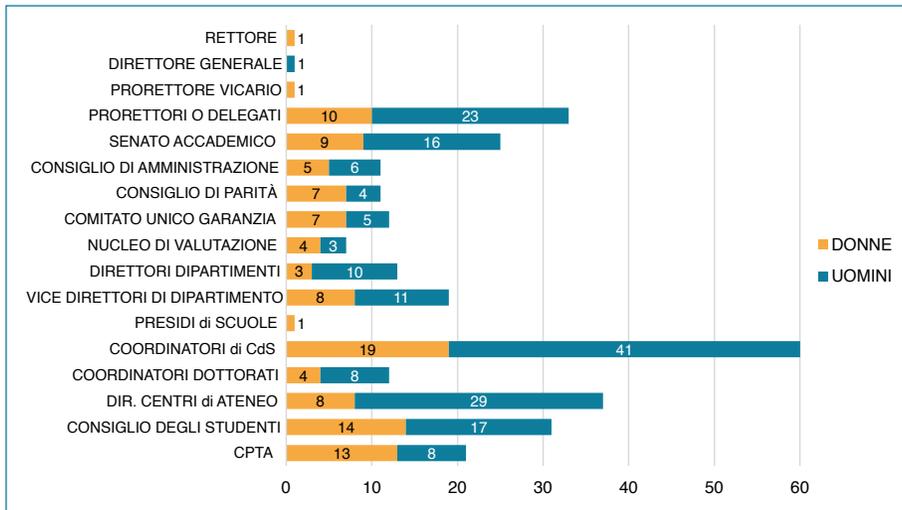
- tra il personale tecnico e amministrativo di categoria B sono prevalenti le classi di anzianità:
 - 11-20 che riscontra una percentuale maggiore tra gli uomini con il 25% (rispetto al 23,8% delle donne);
 - 21-30 che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 61,9% (rispetto al 37,5% degli uomini);
- tra il personale tecnico e amministrativo di categoria C sono prevalenti le classi di anzianità:
 - 0-5 che riscontra una percentuale maggiore tra gli uomini con il 48,4% (rispetto al 43,2% delle donne);
 - 21-30 che riscontra una percentuale maggiore tra gli uomini con il 20,5% (rispetto al 18,5% delle donne);
- tra il personale tecnico e amministrativo di categoria D sono prevalenti tutte le classi di anzianità e tutte presentano una maggioranza femminile tranne:
 - la classe 21-30 che riscontra una percentuale maggiore tra gli uomini con il 23,1% (rispetto al 14,4% delle donne);
 - la classe 31 e oltre che riscontra una percentuale maggiore tra gli uomini con il 28,2% (rispetto al 14,4% delle donne);
- tra il personale tecnico e amministrativo di categoria EP sono prevalenti le classi di anzianità:
 - 11-20 che riscontra una percentuale maggiore tra le donne con il 46,7% (rispetto al 18,2% delle donne);
 - 21-30 che riscontra una percentuale maggiore tra gli uomini con il 63,6% (rispetto al 33,3% delle donne).



GOVERNANCE

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

Figura 1: Governance (valori assoluti)



Complessivamente la componente femminile rappresenta il 38,51%.

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

- il ruolo femminile nelle due massime posizioni apicali, quello della Rettrice e della Prorettrice vicaria;
- la prevalenza femminile nel Consiglio di Parità con 7 donne a fronte di 4 uomini; nel CPTA (Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo) con 13 donne a fronte di 7 uomini;
- la quasi parità nel Consiglio di Amministrazione con la presenza di 5 donne e 6 uomini.



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:

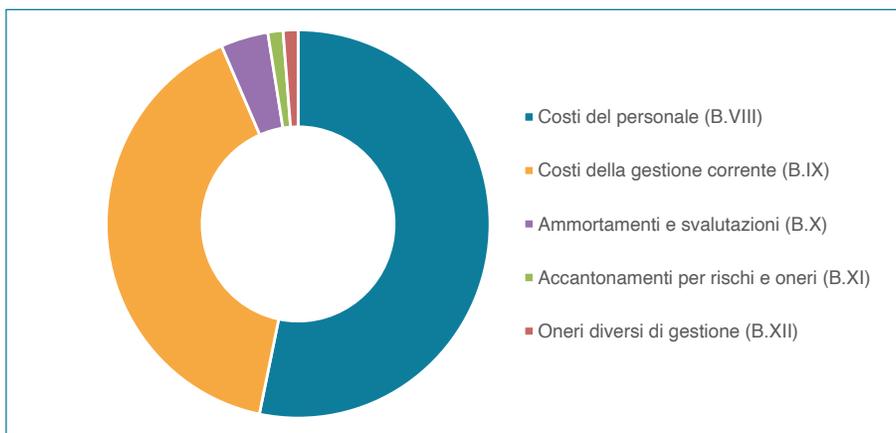
1. Costi del personale;
2. Costi della gestione corrente;
3. Ammortamenti e svalutazioni;
4. Accantonamenti per rischi e oneri;
5. Oneri diversi di gestione.

Per avere un'idea delle dimensioni di queste voci, prendendo a riferimento il bilancio unico di esercizio 2023, la tabella sottostante ne riporta i valori in termini monetari, mentre la 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.

Tabella 1.1: Valori delle voci di costo in termini monetari

Descrizione ¹⁵	Valore al 31/12/2023	Valore al 31/12/2022
COSTI DEL PERSONALE	87.930.450	82.749.789
COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	66.442.990	63.347.742
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	6.598.951	5.158.845
ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	2.110.668	2.978.201
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	2.071.339	1.819.334
TOTALE	165.154.398	156.053.911

Figura 1.1: Costi operativi 2023



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.

¹⁵ Fonte: Bilancio Unico d'Ateneo di Esercizio 2023 - <https://www2.unife.it/at/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo-1/bilancio-unico-dateneo-desercizio-2023>

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 50% 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 disuguaglianze di genere, relativi alle misure direttamente indirizzate a favorire le pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di genere (codice 2)¹⁶.

In particolare, la riclassificazione è stata implementata, con riferimento al bilancio unico di Ateneo dell'esercizio 2023, per tutte le voci di costo.

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



¹⁶ La Direttiva del Dipartimento della funzione pubblica n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” obbliga le pubbliche amministrazioni a evidenziare, nei propri bilanci annuali, le attività e le risorse destinate all’attuazione della stessa, secondo questa classificazione, come da DPCM sul bilancio di genere del 16 giugno 2017 articolo 2 comma 1.

Tabella 1.2: Tabella illustrante la classificazione delle voci di costo con riferimento al bilancio unico di Ateneo dell'esercizio 2023 (esempi e relative categorie di costo)

Categoria	Definizione	Categorie di costo	Esempi
0. Costi non quantificabili in una prospettiva di genere	Costi che non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere	Ammortamenti e svalutazioni; Accantonamenti per rischi e oneri	Le spese per il funzionamento delle strutture in senso stretto: fitti, ai canoni, utenze, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ammortamenti
1. Costi sensibili al genere	<p>1. Costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso.</p> <p>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</p>	Costo del personale e alcune voci di costo della gestione corrente	<p>1a. Retribuzioni del personale (dirigenti, PTA, personale docente e ricercatore)</p> <p>1b. Risorse destinate alla formazione concesse a individui che possono avere una diversa propensione a partecipare per via del genere;</p> <p>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</p> <p>2a. Servizi mensa</p> <p>2b. Agevolazioni trasporti</p> <p>2c. Servizi per centri di attività sportive</p>
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	<p>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).</p> <p>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.</p>

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).

2. Bilancio di esercizio 2023

In questa sezione del Bilancio di Genere (BdG) vengono presentati i valori del Bilancio unico di Ateneo di esercizio 2023, 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 diseguglianze di genere)**, di cui si riporta qui sotto un maggiore dettaglio andando a distinguere la previsione effettuata in sede di programmazione, nel budget economico 2023, dai valori risultanti nel bilancio di esercizio 2023.

Tabella 2.1: Voci classificate con il codice 2 (costi per ridurre le diseguglianze di genere)

Natura di costo	Bilancio preventivo 2023€	Bilancio consuntivo 2023€
Altri trasferimenti a partner di progetti coordinati	2.000	700
Incarichi di studio, consulenza, ricerca svolti da professionisti	-	-
Convegni, seminari e altre manifestazioni - altri costi di organizzazione	4.000	3.300
Docenti a contratto	-	-
Centro Medicina di Genere	47.500	-
Interventi assistenziali a favore del personale	274.500	58.300
Altri interventi a favore di studenti e borsisti	5.000	1.100

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 31/12/2023 riclassificati come “sensibili al genere” (codice 1).

Tabella 2.2: Costi sostenuti al 31/12/2023, riclassificati come "sensibili al genere" (codice 1)

Natura di costo	Bilancio consuntivo 2023€
Docenti e ricercatori a tempo indeterminato	52.453.538,00
Docenti e ricercatori a tempo determinato, compresi docenti a contratto	12.486.960,37
Assegnisti di ricerca	4.076.273,19
Collaborazioni di ricerca	-
Altro personale dedicato alla ricerca e alla didattica	173.970,31
Dirigenti e personale tecnico amministrativo	23.394.229,77
Buoni pasto	402.149,82
Dottorandi	7.367.680,59
Medici in formazione specialistica	21.525.973,09
Altri costi per sostegno agli studenti	4.260.342,27
Costi per l'attività editoriale	85.496,47
Compensi e indennità organi istituzionali	258.282,82
Incarichi di studio, consulenza, ricerca	633.534,88
Missioni	2.217.994,91
Compensi ed indennità per commissioni di concorso ed esami	66.458,42
Servizi per il personale	148.898,87
Altri servizi	1.807.136,33
Totale	131.358.920,11

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

Tabella 2.3: Costi sensibili al genere che incidono sulla conciliazione vita-lavoro

	Importo €
Buoni pasto	402.150
Interventi per attività ricreative e culturali a favore del personale	20.000
Accertamenti medico sanitari	20.223
Agevolazioni treno-autobus	4.267
Agevolazioni parcheggi	9.360

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 156.555,84 € ripartito tra la categoria di inquadramento e il genere come riportato nella seguente tabella.

Tabella 2.4: Costo totale sostenuto dall'Ateneo per la formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico amministrativo ripartito tra la categoria di inquadramento e il genere

	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	0,58%	2	0,38%	1312,22	3116,67
Categoria EP	16	3,07%	11	2,11%	927,6	812,25
Categoria D	109	20,92%	41	7,87%	414,42	310,37
Categorie C e B	230	44,15%	109	20,92%	212,22	151,36
TOTALE	358	68,71%	163	31,29%	314,97	272,34

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 ed età.

Tabella 2.5: Tipologie di formazione intraprese suddivise per età (Maschile)

Tipo formazione	Uomini							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	< 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (1)
Aggiornamento professionale	142	56	83	419	134	834	24,11	22,49
Altro	0	53	54	42	5	154	7,61	4,15
Relazionale	16	77	344	294	229	960	39,60	25,88
Obbligatoria	113	138	357	560	177	1345	31,77	36,26
Tematiche CUG	25	49	116	178	48	416	22,96	11,22
Totale ore	296	373	954	1493	593	3709		
Totale ore %	2,12	2,67	6,84	10,70	4,25	26,58		

Tabella 2.6: Tipologie di formazione intraprese suddivise per età (Femminile)

Tipo formazione	Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	< 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (1)
Aggiornamento professionale	323	415	815	886	186	2625	75,89	25,62
Altro	0	28	148	1633	61	1870	92,39	18,25
Relazionale	20	128	533	541	242	1464	60,40	14,29
Obbligatoria	130	439	918	1106	296	2889	68,23	28,20
Tematiche CUG	44	116	746	356	134	1396	77,04	13,63
Totale ore	517	1126	3160	4522	919	10244		
Totale ore %	3,71	8,07	22,65	32,41	6,59	73,42		

Fonte: Relazione CUG 2023 – 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.

Tabella 2.7: Agevolazioni per treno-autobus e per parcheggi

	DONNE	VALORI PERCENTUALI	UOMINI	VALORI PERCENTUALI	TOTALE
Agevolazione treno-autobus	15	68,18%	7	31,82%	22
Agevolazione parcheggi	13	100%	0	0%	13

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

Tabella 2.8: Costi sensibili al genere relativi alla componente studentesca

	DONNE	VALORI PERCENTUALI	UOMINI	VALORI PERCENTUALI	TOTALE
Borse e contributi per mobilità internazionale	394	62,84%	233	37,16%	627
Borse per attività di collaborazione al tutorato	248	58,35%	177	41,65%	425
Altri interventi a favore di studenti e borsisti	177	72,24%	68	27,76%	245

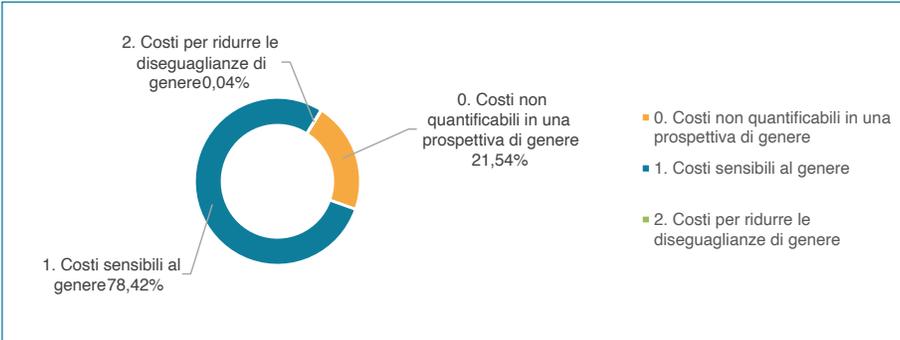
Fonte: Ufficio Trattamenti economici personale non strutturato – Università degli Studi di Ferrara

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 alcune 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.

Figura 2.1: Costi del Bilancio di esercizio 2023 riclassificati in una prospettiva di genere





CONCLUSIONI

Quella che avete appena letto è la dodicesima edizione consecutiva del Bilancio di Genere (BdG) dell'Università degli Studi di Ferrara. Questo BdG 2023, che si riferisce all'anno accademico 2022/23, analizza la situazione di donne e uomini all'interno dell'Ateneo, al fine di 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 che stava procedendo seppur lentamente, ha subito un'inversione di tendenza. 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 dal 2,05% (rispetto a 1,48% a livello nazionale) nel 2021 a 2,03% nel 2022 (rispetto a 1,47% a livello nazionale) a 2,21% nel 2023 (rispetto a 0,72% a livello nazionale). Pertanto, all'Università di Ferrara la probabilità per le donne di progredire nella loro carriera accademica si è abbassata da 2021 al 2023 dello 0,16.

I dati evidenziano che il cambiamento verso la parità di genere che stava procedendo seppur lentamente, ha subito un'inversione di tendenza. 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 dal 2,05% (rispetto a 1,48% a livello nazionale) nel 2021 a 2,03% nel 2022 (rispetto a 1,47% a livello nazionale) a 2,21% nel 2023 (rispetto a 0,72% a livello nazionale). Pertanto, all'Università di Ferrara la probabilità per le donne di progredire nella loro carriera accademica si è abbassata da 2021 al 2023 dello 0,16.

Per quanto riguarda la componente studentesca merita rilevare che oltre 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 20% 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 sostanzialmente 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 2023 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 studentesca 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. È 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 di solito grava prevalentemente 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 organi importanti dell'Ateneo, quali Il Nucleo di Valutazione e il Consiglio di Parità, sono massimamente donne.

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 si suppone pesi la diseguale distribuzione del lavoro di cura in famiglia.

Quanto al budget dell'Ateneo, si rileva che i costi finalizzati a ridurre le diseguglianze 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://sico.rgs.mef.gov.it/>).

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, Silvicoltura, 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)
	Scienze 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)
	Filosofia e Società Contemporanea (L-5)
	Culture e tradizioni del Medio Evo e del Rinascimento (LM-14)
	Filologie e Letterature Medievali Moderne (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)
	Green Economy and Sustainable Transitions (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 giuridiche della sicurezza e della prevenzione (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)
	Biotechnologie industriali dei biofarmaci, cosmetici e nutraceutici (LM-8)
	Biotechnologie per la medicina traslazionale (LM-9)
	Chimica (L-27)
	Scienze chimiche (LM-54)
	Scienze biologiche (L-13)
	Scienze biomolecolari e dell'evoluzione (LM-6)
	Biologia molecolare, genomica e biodiversità (LM-6)
Metodologie e innovazione didattica per le biogeoscienze e per la chimica (LM-60)	
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	Ingegneria informatica e dell'automazione (LM-32)
	Ingegneria elettronica e informatica (L-8)
	Informatica (L-31)
	Tecnologie per l'Industria Digitale (L-P03)
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)
	Tecnologie agrarie e gestione sostenibile degli agroecosistemi (L-25)
	Food safety and food risk management (LM-70)
	Biotechnologie agrarie per la filiera agroalimentare (LM-7)

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

