



BILANCIO DI GENERE

2024



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE

CUG | Comitato Unico di Garanzia

Indice

Prefazione	3
Nota metodologica	4
Capitolo 1. Le politiche di pari opportunità nell'Ateneo	7
Azioni di carattere strutturale organizzativo	9
Azioni relative al personale	9
Azioni rivolte alla comunità studentesca	11
Capitolo 2. Analisi di contesto	15
La componente studentesca e delle scuole di dottorato	15
Corsi di Dottorato	25
Il personale docente e ricercatore	26
L'età dei docenti	29
Le aree disciplinari	30
Rapporti di femminilità	35
Progetti di ricerca	37
Personale tecnico e amministrativo	40
Incarichi istituzionali e di governo	44
Capitolo 3. Ciclo del Bilancio di Genere e Ciclo del Bilancio di Ateneo	46
Risorse a supporto delle pari opportunità	46

L'Università di Cassino e del Lazio meridionale, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia e della Direzione Generale ha predisposto il Bilancio di Genere 2024, utile a monitorare annualmente l'evoluzione della dinamica di genere all'interno della sua comunità, ma soprattutto a integrare la prospettiva di genere nelle politiche dell'Ateneo.

Ringraziamenti

Si ringraziano tutti gli Uffici dell'Ateneo per la collaborazione alla redazione del Bilancio di genere 2024. Inoltre:

Prof.ssa **Susanna Fortunato**
Presidente del CUG

Prof.ssa **Simona Balzano**
Componente del CUG

Prefazione

Il bilancio di genere è oramai diventato uno strumento essenziale di una istituzione per rappresentare se stessa in relazione alla dimensione di genere, per prendere coscienza delle proprie criticità e, soprattutto, per superarle, o almeno per porsi obiettivi concreti di superamento sia all'interno della comunità accademica che nella società civile. Il monitoraggio continuo dell'evoluzione delle dinamiche di genere è essenziale per integrare questa prospettiva nelle strategie dell'Ateneo.

Ritengo quindi necessario evitare il rischio che il bilancio di genere possa diventare un metodo elegante per esorcizzare differenze che però restano immutate nel tempo, o ancor peggio solo una formalità burocratica da assolvere. L'impegno contro le discriminazioni e le disuguaglianze deve essere un elemento fondativo delle politiche di Ateneo. In tale prospettiva il Piano Strategico dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale 2023-25 riconosce un ruolo fondamentale alla parità di trattamento delle studentesse e degli studenti, del personale tecnico amministrativo, dei docenti e delle docenti di ogni genere, e alla promozione delle pari opportunità con azioni concrete.

Nel contesto universitario questa analisi è particolarmente rilevante per comprendere sia la segregazione orizzontale (ovvero la presenza di donne e uomini in determinati ambiti della conoscenza dalle discipline STEM a quelle umanistiche), sia quella verticale, che corrisponde alle difficoltà nelle progressioni delle carriere di ricercatrici e docenti. Ciascuna criticità va affrontata in modo specifico, coscienti anche della responsabilità che una Università ha nei confronti della società civile, e nella consapevolezza che il percorso per eliminarle è particolarmente complesso. L'analisi dettagliata dei dati statistici e comportamentali è pertanto essenziale per la comprensione di un fenomeno che purtroppo ancora caratterizza tutti gli ambienti lavorativi e, prima ancora, quelli della formazione.

Il Bilancio di Genere dell'Università degli studi di Cassino e del Lazio Meridionale pertanto delinea con precisione la distribuzione statistica di donne e uomini nell'istituzione accademica anche in relazione ai diversi ruoli e ai diversi ambiti culturali. Esso si propone di valorizzare la parità di condizioni di studio, analizza eventuali segregazioni e auto segregazioni formative, nonché le condizioni di lavoro di tutti i componenti della nostra comunità universitaria.

Desidero per questo ringraziare il Comitato unico di garanzia, in primis la Prof.ssa Susanna Fortunato (Presidente del CUG) e la Prof.ssa Simona Balzano, e tutti gli Uffici dell'Ateneo che hanno collaborato alla redazione del Bilancio di genere 2024.

Il mio augurio è che questo bilancio, come quello precedente, possa rappresentare per la nostra Università, uno stimolo concreto e fattuale per creare un ambiente universitario sempre più inclusivo e rispettoso di tutte le identità e diversità, comprese quelle di genere.

Il Rettore

Marco Dell'Isola

Nota metodologica

Il Bilancio di Genere fornisce la rappresentazione di un'istituzione in un'ottica di genere. Il documento, previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 (2002/2198(INI)), è promosso dagli organismi di parità e dalla comunità internazionale per affrontare la disparità di genere.

Nell'Università il Bilancio di Genere è stato raccomandato dalla CRUI nella mozione approvata il 19/01/2017 ed è stato oggetto di una recente raccomandazione contenuta in un documento del MIUR intitolato "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca", che si rivolge a tutti gli atenei, per promuoverne l'adozione quale strumento necessario al monitoraggio dei progressi effettuati in termini di pari opportunità di genere. Da questi impulsi è stato costituito, nel 2018, in seno al consesso dei/delle delegati/e dei Rettori/trici della CRUI sulle tematiche di genere, un gruppo sul Bilancio di Genere che a settembre 2019 ha pubblicato le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani.

Il Bilancio di Genere 2024 dell'Università di Cassino e Lazio Meridionale è stato redatto sulla base delle linee guida della CRUI, secondo cui esso include come parte sostanziale un'analisi del contesto, ossia l'analisi della popolazione maschile e femminile delle tre anime di un sistema universitario, ossia la componente studentesca, il personale docente e ricercatore e il personale tecnico amministrativo, con un approfondimento sul coinvolgimento di donne e uomini negli incarichi istituzionali e di governo.

Nel selezionare i dati si è seguito il criterio del dato più recente disponibile, per cui si fa riferimento per il personale docente, ricercatore e amministrativo all'anno solare 2021 e per i confronti al triennio 2019-2021, mentre per la popolazione studentesca all'a.a. 2021/22 o al triennio compreso tra il 2019-20 e il 2021-22. Alcune analisi si basano su dati aggiornati al 2022 anche per il personale docente, ricercatore e amministrativo.

I dati provengono dalle seguenti fonti:

- Open Data del Portale dei dati dell'Istruzione superiore (<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>), curato dal Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca
- Conto Annuale (<https://www.contoannuale.mef.gov.it/it/>)
- Scheda Unica di Ateneo (<https://ava.miur.it/>)
- Amalaura – Indagine sulla Condizione Occupazionale dei Laureati in Italia (<https://www.almaura.it/>)
- Osservatorio Studenti/Didattica: OSD (sito riservato agli Atenei per la comunicazione degli eventi al Sistema Anagrafe Nazionale Studenti)
- "Cruscotto Ateneo" (Cruscotto Ministeriale per l'Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari)
- SiRi Stat – Sito riservato del MIUR "Rilevazione docenti a contratto e personale tecnico-amministrativo"
- MTool di gestione dell'Agenzia Nazionale Erasmus
- Sito Ministeriale PRIN e FIRB <https://ateneo.cineca.it/ufficioricerca/>
- Funding & tender opportunities, Single Electronic Data Interchange Area (SEDIA) <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/myarea/proposals>
- Banche dati di Ateneo
- Eventuali discrepanze tra i dati pubblicati in questo documento e quelli provenienti da altre fonti sono dovute alla mancanza di allineamento tra le date di aggiornamento di banche dati concorrenti.

Capitolo 1. Le politiche di pari opportunità nell'Ateneo

Il Piano Strategico 2023-2025 approvato dagli organi di Ateneo nel corso del 2023 riconosce un ruolo fondamentale alla promozione delle pari opportunità, della parità di trattamento tra donne e uomini e, più in generale alla parità di genere, al fine di creare un ambiente universitario il più possibile inclusivo e rispettoso di tutte le diversità e di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. Questa strategia fa parte pienamente del percorso che l'Ateneo ha intrapreso a partire dal 2016 con la creazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) ai sensi della legge n. 183/2010, art. 21, il cui compito consiste nell'individuazione di situazioni discriminatorie, anche non necessariamente legate a questioni di genere, nei diversi ambiti lavorativi: accesso al lavoro, trattamento e condizioni di lavoro, formazione, progressione di carriera e, non ultima la sicurezza sul lavoro.

Sin dall'anno della sua istituzione, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) si è occupato di predisporre i documenti programmatici (Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP), Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) e, da ultimo, Bilancio di Genere (BdG) previsti per legge in tema di promozione del benessere organizzativo e parità di trattamento tra uomini e donne, regolarmente sottoposti all'approvazione degli organi competenti. Il risultato concretamente conseguito in tal modo dall'Ateneo è di aver creato una rete programmatica che, sebbene elaborata a vari livelli, appare caratterizzata da una forte integrazione e coerenza sistematica.

Va precisato, tuttavia, che l'impegno dell'Università non si è rivolto esclusivamente alla promozione di politiche di genere in seno alla propria Comunità, ma si è indirizzato anche verso strumenti partecipativi a reti, organismi regionali e nazionali dedicati alle pari opportunità, traendo dal confronto con altre realtà di carattere territoriale, sociale ed accademico importanti spunti di miglioramento delle azioni svolte all'interno dell'Ateneo.

Nell'ultimo PAP approvato sono state messe a punto le priorità che l'Ateneo intendeva perseguire in tema di promozione e attuazione delle pari opportunità nel periodo considerato:

- individuazione di ogni forma diretta o indiretta di discriminazione (anche attraverso l'apertura di un centro anti violenza in collaborazione con DiscoLazio di cui si dirà più avanti);
- individuazione di azioni volte ad evitare tali discriminazioni, attraverso un'adeguata concertazione con le Rappresentanze sindacali interne all'Ateneo;
- innalzamento del livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni della comunità (anche attraverso il servizio di supporto ai neo genitori con una ludoteca operante durante le lezioni a studenti in corsi post-universitari);
- individuazione di strumenti atti a garantire al CUG la partecipazione alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane;
- individuazione di nuove opportunità per la valorizzazione delle competenze interne e lo sviluppo professionale (anche attraverso l'utilizzo di forme lavorative più flessibili come il lavoro agile).

Il GEP integra e completa i contenuti del PAP con l'individuazione e l'implementazione di strategie innovative volte a correggere e prevenire le asimmetrie di genere.

L'ultimo documento citato specifica:

- le risorse umane impiegate e le competenze di genere dedicate per la sua attuazione;
- la raccolta e monitoraggio di dati disaggregati per sesso/genere su personale e corpo studentesco;
- le relazioni annuali basate su indicatori;
- le attività formative rivolte al personale, inclusi i ruoli dirigenziali, con l'obiettivo di sensibilizzare e formare sui temi legati alla dimensione di genere, alle pratiche per la parità, l'eguaglianza e la consapevolezza dei c.d. unconscious bias collegati anche alle discriminazioni indirette.

I due documenti sopra indicati testimoniano la continuità dell'impegno profuso dall'Ateneo sul tema della pari opportunità e di trattamento, sfociato da ultimo nell'adozione del primo Bilancio di Genere nel 2021 e del suo aggiornamento nel 2024.

È importante sottolineare che i documenti programmatici suindicati, PAP, GEP e Bilancio di Genere, complessivamente considerati, risultano coerenti con una più ampia strategia condotta dall'UNICAS sulla sostenibilità, quale importante misura di attuazione dell'Agenda 2030, proposta dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale.

Il Piao è stato di recente ulteriormente aggiornato con l'introduzione di nuovi obiettivi e nuove priorità strategiche e, a tal proposito, si rinvia al documento approvato dal CdA nella seduta del 17 gennaio 2024.

I suddetti obiettivi sono stati esposti per aree di intervento omogenee, sulla base dei destinatari delle misure previste:

- azioni di carattere strutturale-organizzativo;
- azioni relative al personale docente e tecnico-amministrativo;
- azioni rivolte specificatamente agli studenti.

All'interno delle singole aree di intervento, le azioni sono state suddivise secondo l'obiettivo perseguito e in relazione alle varie categorie di misure:

- formazione/informazione/trasferimento della conoscenza;
- promozione di iniziative rivolte a contrastare la violenza e/o le discriminazioni di genere;
- attenzione a mantenere un giusto equilibrio tra vita privata e lavorativa (c.d.work-life balance), al fine di assicurare un'organizzazione del lavoro rispettosa delle differenze;
- promozione di iniziative destinate specificatamente al riequilibrio di genere.

Il succitato documento, oltre alla definizione di nuovi obiettivi e priorità, contiene anche il monitoraggio delle azioni effettivamente intraprese nell'anno 2022, 2023.

Azioni di carattere strutturale organizzativo

Obiettivo: Rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) nelle varie occasioni riguardanti la gestione amministrativa dell'Ateneo.

Le misure previste riguardano, in primo luogo, il maggior coinvolgimento del CUG al fine di garantire il perseguimento degli obiettivi indicati nei documenti programmatici, nella messa a punto del progetto di Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale e del Bilancio Unico di Ateneo di previsione triennale. Sotto questo stesso profilo, si intende estendere la partecipazione del CUG alla contrattazione decentrata di Ateneo, pur ipotizzando per esso il ruolo di semplice osservatore.

In secondo luogo, si procederà nel corso del prossimo triennio alla formalizzazione di appositi Protocolli di intesa con i Consiglieri di Parità provinciale, regionale e nazionale al fine di assicurare la coerenza delle attività promosse nell'Ateneo in materia di parità di trattamento con le linee fissate al livello locale e nazionale.

Monitoraggio

Nel corso del 2023, sulla base di quanto previsto dal PIAO 2023-2025, è stato realizzato l'obiettivo di rafforzare in modo sostanziale il coinvolgimento del CUG nelle varie occasioni riguardanti gli snodi essenziali della gestione amministrativa.

Il CUG, infatti, è stato attivamente coinvolto nella fase di definizione del Bilancio autorizzatorio 2024 in cui è stata individuata una specifica voce per le iniziative finalizzate al sostegno dell'inclusione e della parità di genere. In secondo luogo, il CUG, nella persona del Presidente, ha partecipato alla contrattazione decentrata di Ateneo, sebbene in qualità di semplice osservatore. È inoltre stata avviata la fase di formalizzazione di appositi Protocolli di intesa con i Consiglieri di Parità provinciale, regionale e nazionale al fine di assicurare la coerenza delle attività promosse nell'Ateneo in materia di parità di trattamento con le linee fissate al livello locale e nazionale.

Azioni relative al personale

Obiettivo: Formazione/informazione/trasferimento della conoscenza:

Azione I. Organizzazione di interventi formativi specifici, seminari o cicli di lezione in collaborazione con il CUG di Ateneo;

Azione II. Diffusione costante di informazioni e aggiornamenti relativi all'evoluzione normativa sia europea che nazionale nelle tematiche indicate;

Azione III. Svolgimento di momenti di formazione e informazione sui comportamenti posti in violazione del codice etico e del diritto antidiscriminatorio e sul linguaggio di genere.

Per il 2024, sono stati proposti sempre sui temi suindicati i seguenti corsi di formazione:

- aggiornamento della normativa UE in materia di parità di trattamento (parità salariale e organismi di parità, direttiva sul work life balance);

- la violenza di genere: l'adesione dell'UE alla convenzione di Istanbul e la nuova proposta sulla violenza domestica;
- l'hate speech nella nuova cornice normativa del Digital Service Act: ultimi sviluppi.

Monitoraggio

Nel corso del 2023, sono state regolarmente erogate tre giornate di formazione, come programmate nel PIAO 2023-2025 sulle seguenti tematiche:

- I due volti della lotta alle discriminazioni nel linguaggio: il corretto linguaggio di genere e il discorso d'odio nelle sue varie forme
- La legislazione antidiscriminatoria dell'Unione europea e il Codice sulla parità di trattamento italiano.
- Pensiero politico e questione femminile: le origini e gli sviluppi

Obiettivo: promuovere iniziative rivolte a contrastare la violenza e/o le discriminazioni di genere

Azione I. Piena operatività dello sportello di ascolto rivolto anche ai dipendenti: l'obiettivo è di promuovere e sostenere il benessere psico-fisico del personale in risposta ad eventuali situazioni di disagio emotivo o relazionale vissute nella vita familiare, sociale e lavorativa.

Monitoraggio

A partire dal mese di ottobre 2023, presso il Centro Polivalente ubicato nella sede di Cassino/ Campus Folcara di DISCo Lazio, Presidio territoriale Lazio Meridionale, è stato attivato lo sportello per il supporto psicologico destinato al personale docente e tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale. Si tratta di un servizio, completamente gratuito per l'utenza, erogato da uno psicologo e un psicoterapeuta, al quale si può avere facilmente accesso tramite un punto di contatto mail supporto.psicologico@unicas.it, opportunamente segnalato sul sito di Ateneo

Obiettivo: garantire un giusto equilibrio tra vita privata e lavorativa (c.d.work-life balance), garantendo al contempo un'organizzazione del lavoro rispettosa delle differenze:

Azione I. Somministrazione di questionari relativi al benessere organizzativo volti a raccogliere dati sul tema dell'equilibrio vita privata/vita professionale anche allo scopo di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi erogati dall'Ateneo.

Monitoraggio

Come negli anni precedenti, sono state avviate le attività finalizzate a rilevare il benessere organizzativo percepito dal personale tecnico amministrativo dell'UNICAS con riferimento all'anno 2023.

La procedura e le elaborazioni dei dati sono curate dal Politecnico di Milano nell'ambito del progetto Good Practice; a cui UNICAS aderisce dal 2016 e che quest'anno, edizione a.a. 2022/2023, coinvolge circa 54 Atenei (di cui 6 Università non statali) e 5 Scuole Suuperiori.

Azione II. Diffusione, monitoraggio e implementazione del telelavoro e dello smart working

Si tratta di temi sui quali l'UNICAS risulta essere uno dei primi Atenei ad aver attivato già nel periodo pre-pandemia delle specifiche iniziative, la cui utilità è emersa in tutta la sua evidenza proprio in occasione della recente crisi pandemica.

Monitoraggio

Nel 2023, i regolamenti di Ateneo in tema di telelavoro e smart working sono stati oggetto di revisione e aggiornamento al fine di tenere in adeguato conto delle criticità emerse nella loro applicazione:

- approvazione del nuovo Regolamento sul telelavoro domiciliare per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario: nel corso del 2023 è stato approvato il nuovo regolamento (D.R. 6 aprile 2023, n. 273), con la successiva emanazione del bando (D.D. 9 maggio 2023, n.360);
- approvazione del nuovo Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile;
- per il Personale Tecnico Amministrativo e bibliotecario: nel corso del 2023 è stato emanato il nuovo regolamento (D.R. 6 aprile 2023, n. 274) con la successiva emanazione del bando (D.D.26 ottobre 2023, n.842).

Azioni rivolte alla comunità studentesca

Obiettivo: promuovere, cicli di lezioni, seminari, incontri formativi e circoli di discussione sulle tematiche relative alla violenza e/o alle discriminazioni di genere aperti alla partecipazione sia della comunità studentesca che della cittadinanza in generale

Azione I. Inserimento dei temi di genere in ogni forma e contenuto formativo.

L'obiettivo che l'Ateneo si prefigge è di inserire le questioni di genere nei Corsi di Studio e Dottorati di ricerca, attraverso insegnamenti di carattere trasversale e multidisciplinare, in quanto si ritiene che i migliori risultati si possono conseguire solo attraverso una formazione scientifica adeguata.

Azione II. Organizzazione di eventi e di incontri di approfondimento specificatamente dedicati alle questioni di genere:

L'ateneo da vari anni, prima attraverso il Comitato delle Pari Opportunità e oggi attraverso il CUG organizza eventi attorno a questo tema.

Monitoraggio

Nel corso del 2023 si segnalano in particolare le seguenti iniziative:

- la giornata organizzata dall'Ateneo il 27 novembre in collaborazione con il CUG sul tema della violenza di genere nel mondo.
- la Giornata di studio "Barbie Girl" in cui sono stati coinvolti 150 studenti, organizzati su tre seminari finalizzati ad aumentare la consapevolezza su discriminazioni di genere e disagi delle nuove generazioni nel mondo digitale, con i seguenti temi:

- discriminazioni di Genere: attraverso case study i ragazzi hanno potuto comprendere come le discriminazioni possano influire sulla vita delle persone;
- disagi delle Nuove Generazioni: Il laboratorio ha esplorato i disagi specifici che le nuove generazioni affrontano nel contesto digitale, come la dipendenza da social media, la infodemia, l'ansia da prestazione online. I partecipanti sono stati portati in tal modo a condividere le proprie esperienze e a discutere possibili strategie di gestione;
- linguaggi e Modelli Socioculturali nei Social Network: Il seminario è stato incentrato sull'analisi dei linguaggi e dei modelli socioculturali predominanti nei social network. Ciò con l'obiettivo di comprendere come i trend culturali e le dinamiche comunicative online influenzino le percezioni di genere e i comportamenti delle nuove generazioni;
- laboratorio per l'alfabetizzazione corporea e la consapevolezza delle discriminazioni di genere, rivolto a 100 bambini delle classi quarte e quinte dell'Istituto Comprensivo Castro dei Volsci.

Obiettivo: promuovere azioni specificatamente volte a prevenire e contrastare fenomeni di violenza di genere e di discriminazione.

Azione I. Attivazione delle c.d. "carriere alias", secondo le linee guida messe a punto dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

Monitoraggio

È stata avviata una riflessione su una proposta di regolamento interno che sarà discusso negli organi competenti nel corso del 2024.

Azione II. potenziamento dei servizi offerti dallo sportello di ascolto e consulenza psicologica rivolto a tutti gli studenti.

Lo sportello, già attivo presso uno dei Centri di servizio dell'Ateneo (CUDIR), nasce dalla crescente necessità di promuovere e sostenere il benessere psicologico.

In realtà, sin dal 2010, presso il Laboratorio di Analisi Comportamentale e Ricerca Psicopedagogica è attivo uno sportello dedicato agli studenti che vengono supportati in percorsi di ascolto e cura del disagio emotivo, per garantire una serena inclusione e crescita. L'ulteriore prospettiva che l'Ateneo si propone per gli anni 2023-2025 va nella direzione del potenziamento di tale servizio, che, stando al numero di accessi, ha incontrato un favorevole riscontro nella comunità studentesca.

Monitoraggio

Nell'ottica di un potenziamento di tale servizio, lo sportello citato, per un verso, sta portando avanti progetti volti ad elaborare anche forme di ascolto di gruppo.

Per altro verso, con la collaborazione dell'Università La Tuscia si sta provvedendo ad ampliare il servizio anche mediante l'uso di tecnologie dedicate al fine di rendere le informazioni ad esso relative maggiormente fruibili, soprattutto dal punto di vista dell'accessibilità dal sito di Ateneo.

Inoltre, l'Ateneo di Cassino è presente nella Cordata con l'Università di Roma Tor Vergata capofila ed altre università nel Progetto Pro-Ben Lazio.

Azione III. Istituzione di un centro anti violenza in Ateneo. In collaborazione con la Regione Lazio, è stato attivato un centro di ascolto e accoglienza di vittime o potenziali vittime di discriminazione e violenza in ragione del genere, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, con il compito di fornire un primo servizio di consulenza legale, medico-sanitaria, psicologica e di mediazione sociale, in sinergia con le associazioni operanti sul territorio e anche con le forze dell'ordine, se necessario.

Azione IV. Organizzazione del corso di difesa personale e tecniche anti aggressione da titolo "Non restare indifesa". Si tratta di un corso teorico/pratico di difesa personale e tecniche anti aggressione, o erogato gratuitamente, organizzato in collaborazione con il Corso di Laurea in Scienze motorie.

Obiettivo: adottare misure destinate specificatamente al riequilibrio di genere tra le varie componenti della comunità studentesca

Azione I. Attivazione di un servizio di supporto in favore delle studentesse volto ad accoglierne i figli in età infantile nelle ore in cui le stesse studentesse sono chiamate a seguire i corsi impartiti dall'Università (ludoteca).

Monitoraggio

Già nel corso del 2022 è stato attivato un servizio di ludoteca destinato ai figli in età infantile di studenti e studentesse dei corsi di formazione insegnanti, che permette di accogliere i bambini nelle ore in cui sono erogati i percorsi di formazione. Nel 2023 ne hanno usufruito 41 studentesse e 3 studenti, rispetto al 2022 in cui erano 24 studentesse e 1 studente.

Azione II. Previsione di esoneri parziali sul contributo universitario per l'iscrizione di studentesse a corsi di laurea e laurea magistrale in discipline STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics) attraverso l'utilizzo del Fondo Giovani 2022 di cui al DM 24 giugno 2022,n.581.

Il quadro che emerge dai documenti strategici è senz'altro in netto miglioramento rispetto agli anni scorsi, con un impegno profuso dall'Ateneo che va esattamente nella direzione della maggior dinamicità nelle politiche di genere, unita ad una maggiore trasparenza nel controllo delle azioni effettivamente intraprese.

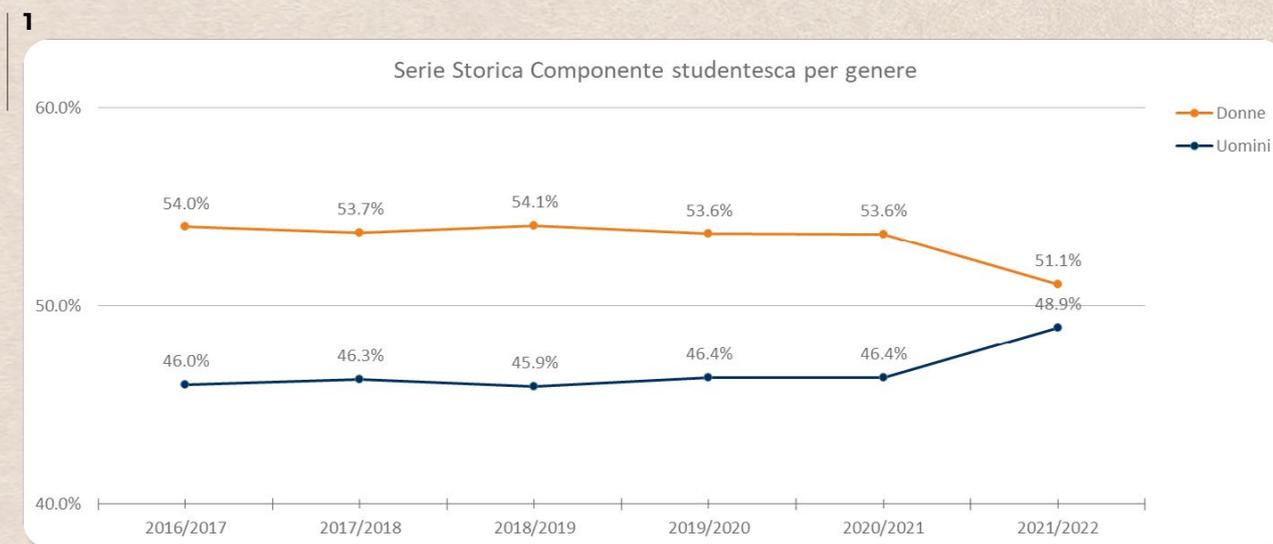
Capitolo 2. Analisi di contesto

La componente studentesca e delle scuole di dottorato

I dati relativi alla componente studentesca commentati in questa sezione sono prevalentemente relativi all'a.a. 2021-22 e, quando viene effettuato un confronto temporale, solitamente è preso come benchmark il 2019-20, per un confronto a tre anni. Essi provengono in larga parte dal Portale dei dati dell'Istruzione superiore, curato dal Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, integrati con dati provenienti dall'indagine Almalaurea sulla Condizione Occupazionale dei Laureati. Inoltre, i dati sulla mobilità internazionale, sulla performance degli studenti e sui corsi di dottorato di ricerca provengono dai database di Ateneo.

Alla fine dell'a.a. 2021-22 la popolazione studentesca dell'Ateneo ammonta a 7151 unità, di cui 3653 studentesse e 3498 studenti.

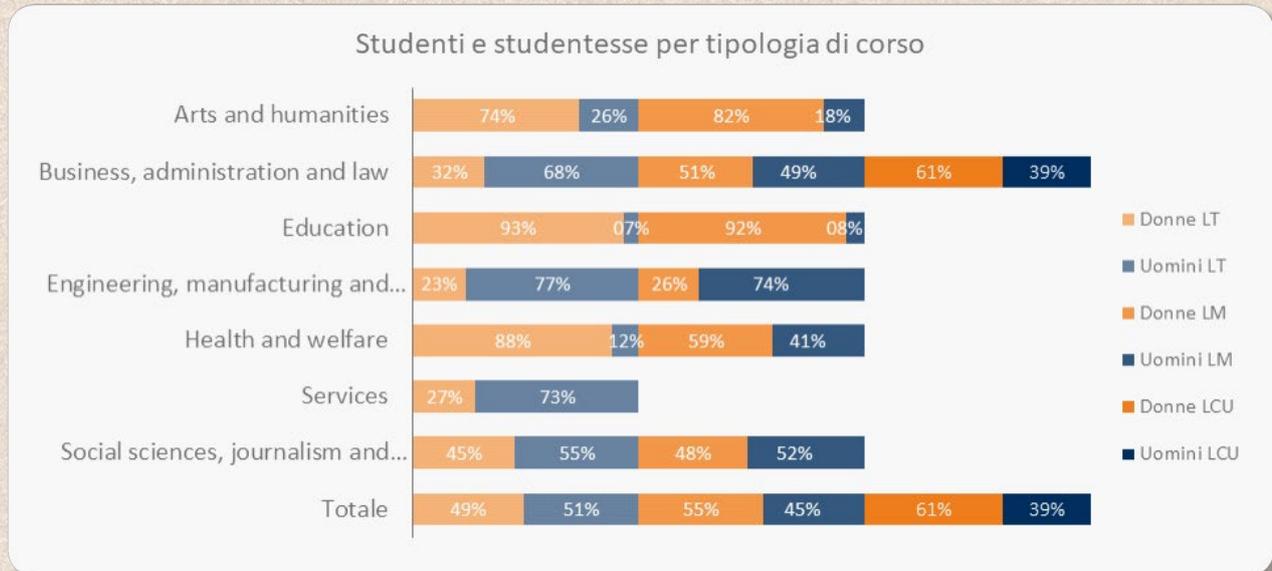
La Figura 1 mostra l'andamento della composizione di tale popolazione per genere negli anni compresi tra il 2016-17 e il 2021-22, che vede la costante prevalenza delle donne sugli uomini, sebbene il divario appaia ridursi gradualmente nel tempo, in particolare nell'ultimo anno di indagine. Si specifica che il totale degli iscritti è passato da 7596 unità nel 2016-17 ai 7151 nel 2021-22.



Serie storica della componente studentesca per genere

Le distribuzioni degli iscritti per genere, rappresentate in Figura 2 (p.s.), fanno riferimento alla classificazione delle Classi di Laurea secondo la Fields of Education and Training (FOET_2013) dell'International Standard Classification of Education (ISCED). Di seguito l'elenco dei corsi di studio attivi nell'a.a. 2022/23 presso l'Ateneo:

2



Percentuale di iscritte/i per tipologia di corso, area di studio e genere

Dipartimento di Economia e Giurisprudenza

- Economia Aziendale, L-18
- Economia Aziendale (sede Frosinone), L-18
- Economia e Commercio, L-33
- Economics and Business L-33 (inglese)
- Servizi Giuridici per Lavoro, Pubblica Amministrazione, Sport e Terzo Settore, L-14
- Giurisprudenza, LMG/01 Laurea Magistrale a ciclo unico
- Economia e Diritto d'impresa LM-77
- Economics and Entrepreneurship, LM-56 (inglese)
- Global Economy and Business, LM-56 (inglese)
- Management, LM-77

Dipartimento di Ingegneria Civile e Meccanica

- Ingegneria civile e ambientale L-7
- Ingegneria industriale CASSINO L-9
- Ingegneria industriale FROSINONE L-9
- Civil and Environmental Engineering LM-23 (inglese)
- Ingegneria Civile, per l'Ambiente e il Territorio LM 23 - Ingegneria Civile LM-35 - LM-23 (italiano e inglese)

- Ingegneria Civile, per l'Ambiente e il Territorio LM 35 - Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio LM-35 - LM-23 (italiano e inglese)
- Ingegneria Gestionale LM-31
- Ingegneria Meccanica LM-33
- Mechanical Engineering LM-33 (inglese)

Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione "Maurizio Scarano"

- Ingegneria Informatica e delle Telecomunicazioni L-8
- Ingegneria Biomedica LM-21
- Ingegneria Elettrica LM-28
- Ingegneria Informatica LM-32
- Ingegneria Informatica (MAIA (Medical Image Analysis and Applications)) LM-32 (Erasmus Mundus)
- Telecommunications Engineering LM-27 (in inglese)

Dipartimento di Lettere e Filosofia

- Lettere L-10
- Lettere LM-14
- Metodi e Tecnologie per il Patrimonio Culturale LM-89

Dipartimento di Scienze Umane, Sociali e della Salute

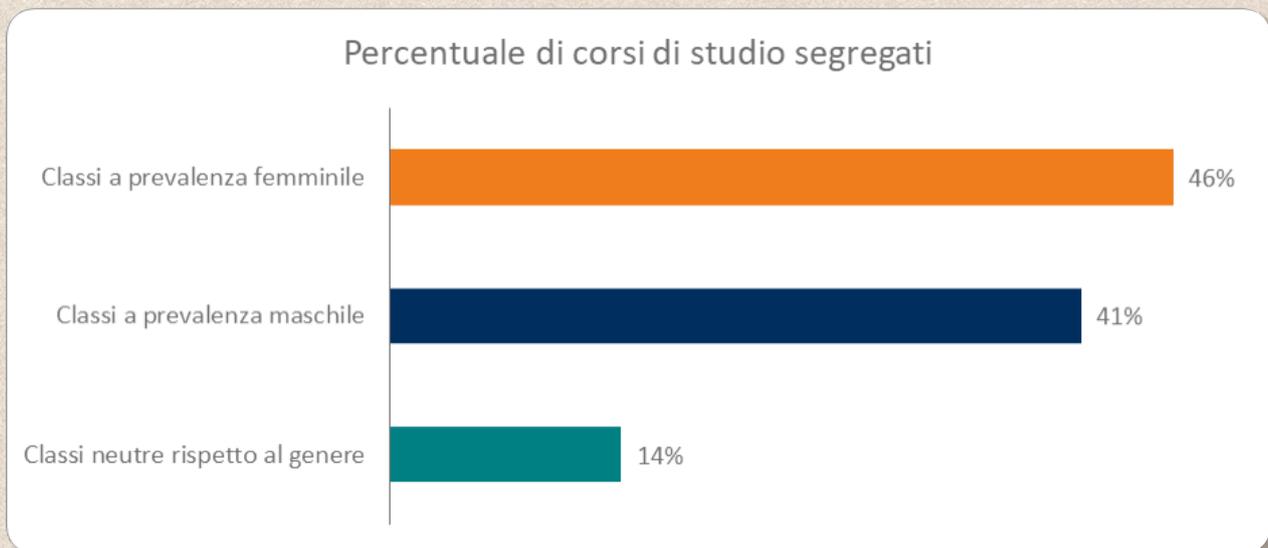
- Lingue e Letterature Moderne L-11
- Scienze dell'Educazione e della Formazione L-19
- Scienze Motorie L-22
- Servizio Sociale L-39
- Lingue e Letterature Moderne per i Servizi Interculturali, la Mediazione Linguistica e la Cooperazione Internazionale LM-38 - Mediazione Culturale e Cooperazione Internazionale LM-37 - LM-38
- Lingue e Letterature Moderne per i Servizi Interculturali, la Mediazione Linguistica e la Cooperazione Internazionale LM-37 - Servizi Culturali ed Educativi LM-37 - LM-38
- Politiche Sociali e Servizio Sociale LM-87
- Scienze e Tecniche delle Attività Motorie Preventive e Adattate LM-67
- Scienze Pedagogiche LM-85
- Sport Management LM-47

Le distribuzioni per genere e aree disciplinari in Figura 2 confermano una classica segregazione orizzontale, ossia la tipica prevalenza maschile nei corsi di studio nella classe Ingegneria,

attività manifatturiere e costruzioni, che include i corsi di laurea in ingegneria dell'Ateneo, ossia nelle cosiddette aree STEM, e la classe Servizi. Il rapporto tra uomini e donne è di circa tre a uno (circa 75% di uomini), sia sui corsi di studio triennali sia su quelli magistrali. In contrapposizione, si legge una ancor più netta prevalenza femminile nelle classi Istruzione, Discipline umanistiche e artistiche e Salute e welfare, ossia nei corsi di studio nel gruppo Lettere (tra il 74% e l'82% di donne in triennali e magistrali), in Scienze dell'educazione (oltre il 90% di donne) e in Politiche sociali (tra 88% di donne sulla triennale e 59% sulla magistrale). Nelle altre classi si assiste invece ad un sostanziale bilanciamento tra i due generi.

La Figura 3 mostra che le percentuali di classi a prevalenza femminile e maschile sono molto elevate, evidenziando un alto livello di segregazione orizzontale. Si fa notare che la percentuale di classi a prevalenza maschile è aumentata dal 28% del 2019 al 41%, aumento avvenuto quasi interamente a danno delle classi neutre che in percentuale sono diminuite dal 28% al 14%.

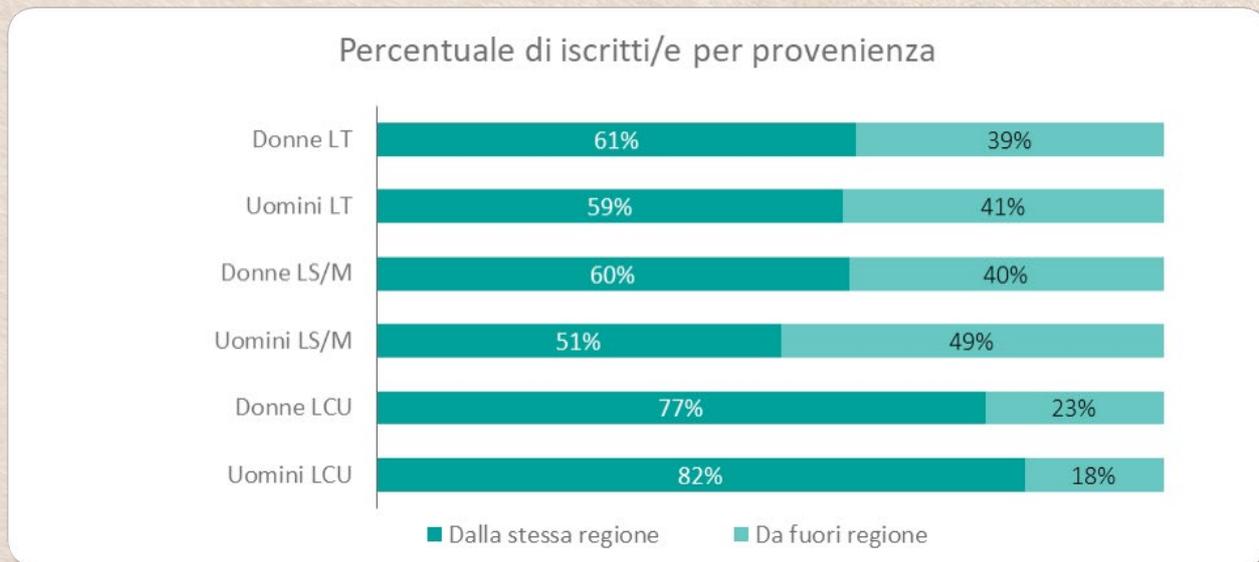
3



Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)

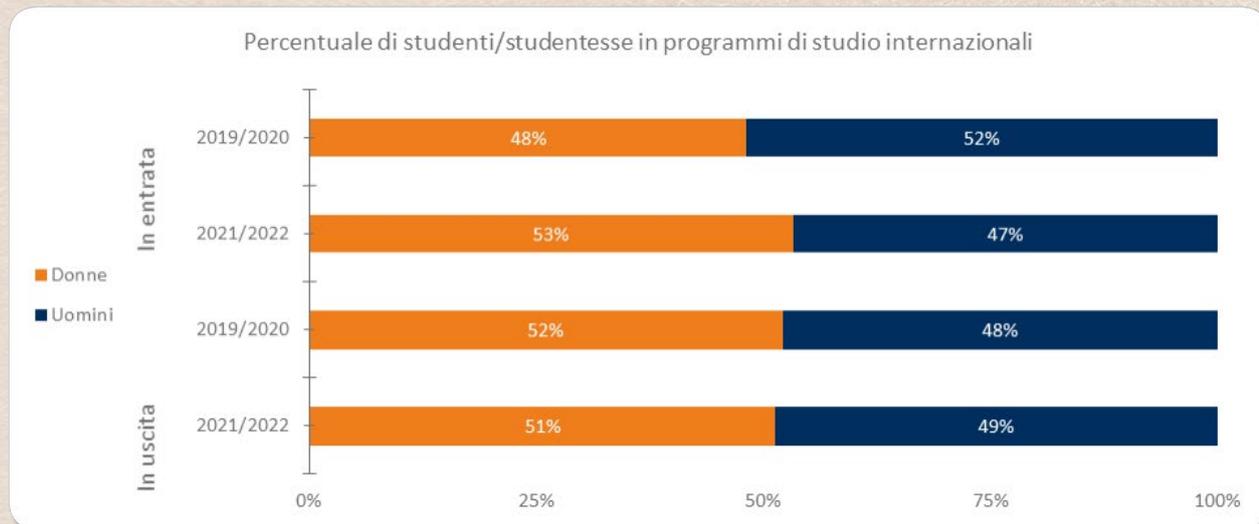
La Figura 4 (p.s.) mostra che esiste un sostanziale equilibrio rispetto alla mobilità regionale delle studentesse e degli studenti: le percentuali di donne e uomini residenti al di fuori del Lazio sono pressoché equivalenti per le studentesse e gli studenti dei corsi di studio triennali (39% e 41%), magistrali (40% e 49%) e magistrali a ciclo unico (23% e 18%).

4



Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU, VO) e per genere

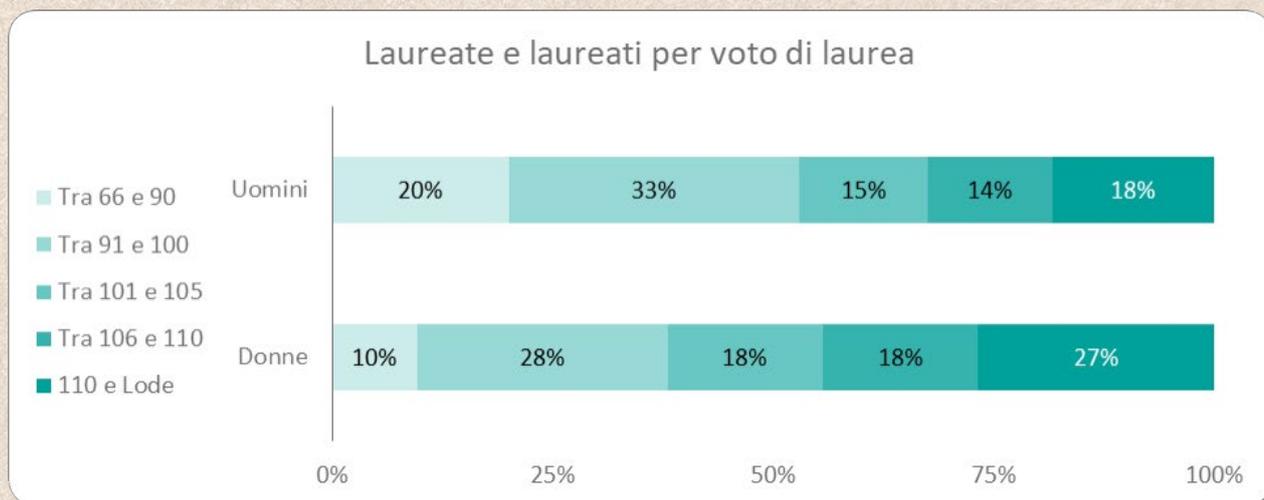
5



Percentuale di studentesse e studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita

Le percentuali di studenti e studentesse dell'Ateneo che partecipano a programmi di scambio internazionale (Figura 5) appaiono molto equilibrate.

6

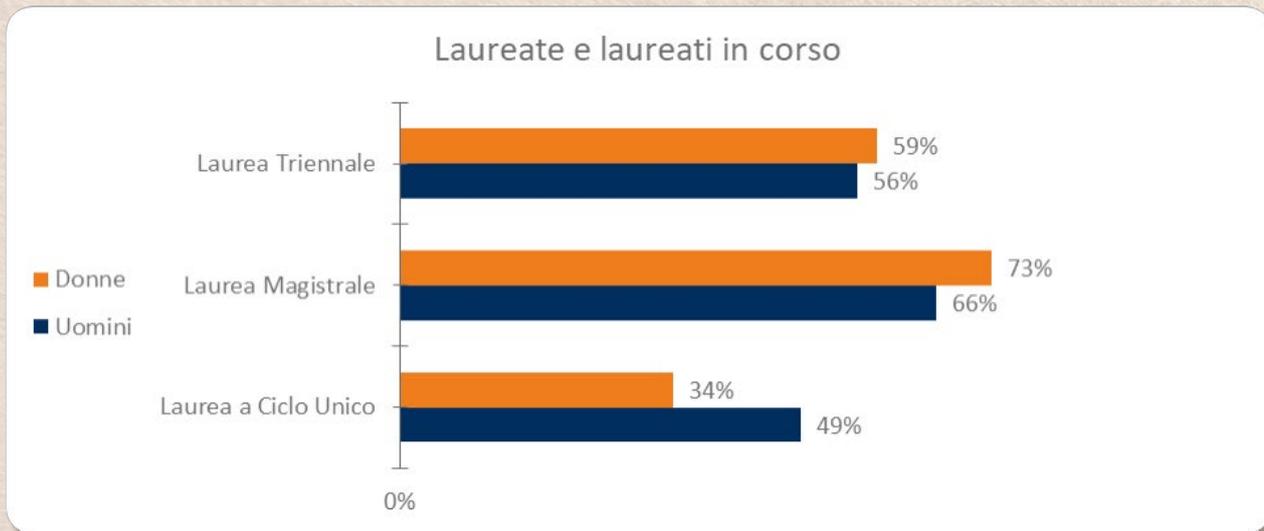


Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere (triennio 2019-2021)

La Figura 6 mostra la composizione percentuale delle laureate e dei laureati negli anni dal 2019 al 2021 per voto di laurea. Le donne si laureano meglio degli uomini: il 47% degli uomini si laurea con un voto da 101 in su (fasce di voto 101 – 105; 106 – 110; 110 e lode) contro il 63% delle donne.

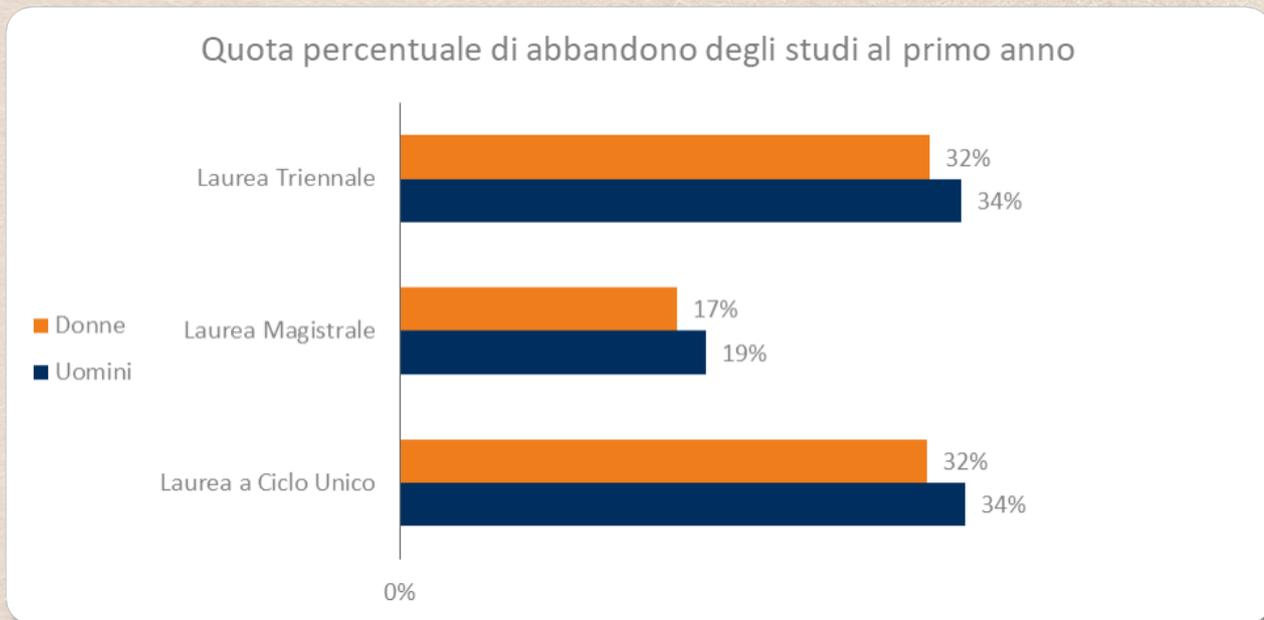
Anche in termini di velocità e di continuità le donne hanno generalmente una performance migliore degli uomini. La figura 7 (p.s.) mostra le percentuali di laureate e di laureati in corso nelle lauree triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico nel triennio 2019/20 – 2021/22, calcolate come rapporto tra numero di laureate/i regolari e numero di laureate/i totali: le donne laureate in corso sono di più degli uomini nelle lauree triennali e magistrali, ma non nella laurea a ciclo unico. In questo ultimo gruppo, il numero assoluto di laureate (regolari e non regolari) è superiore a quello degli uomini. La Figura 8 (p.pag.) mostra invece le percentuali di abbandono dopo il primo anno, leggermente superiori per gli uomini rispetto alle donne.

7



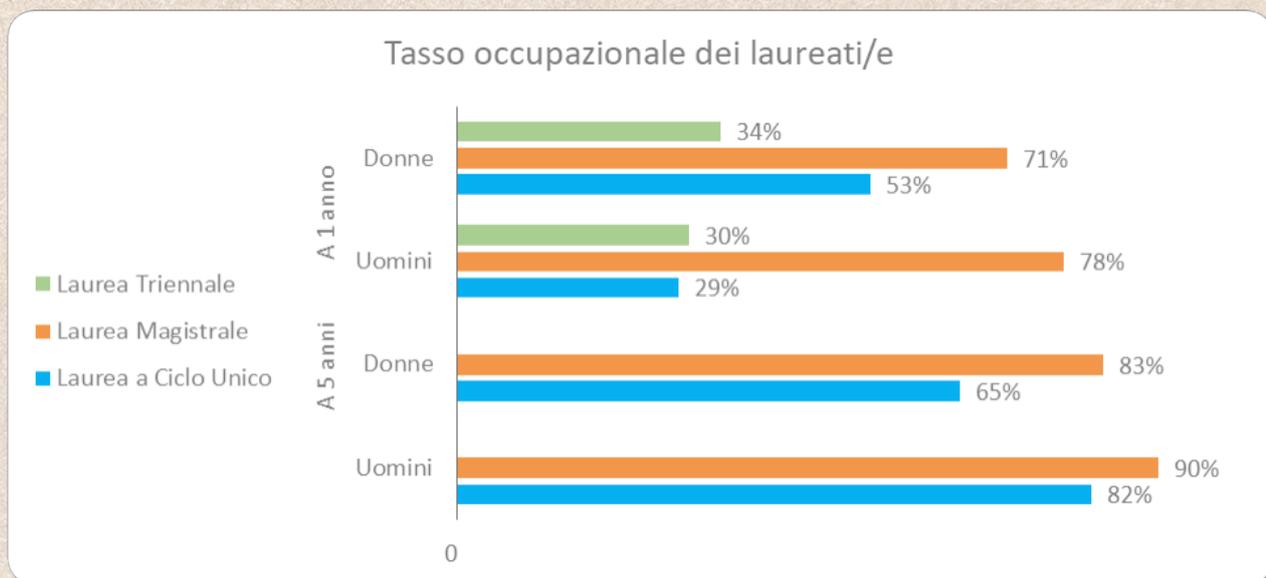
Percentuale laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (triennio 2019-20 – 2021-22)

8



Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere

9



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

Il tasso di occupazione (Figura 9), così come la retribuzione netta mensile (Figura 10, p.pag.), provengono dalla XXV Indagine Almalaurea sulla Condizione Occupazionale dei Laureati, edizione 2023.

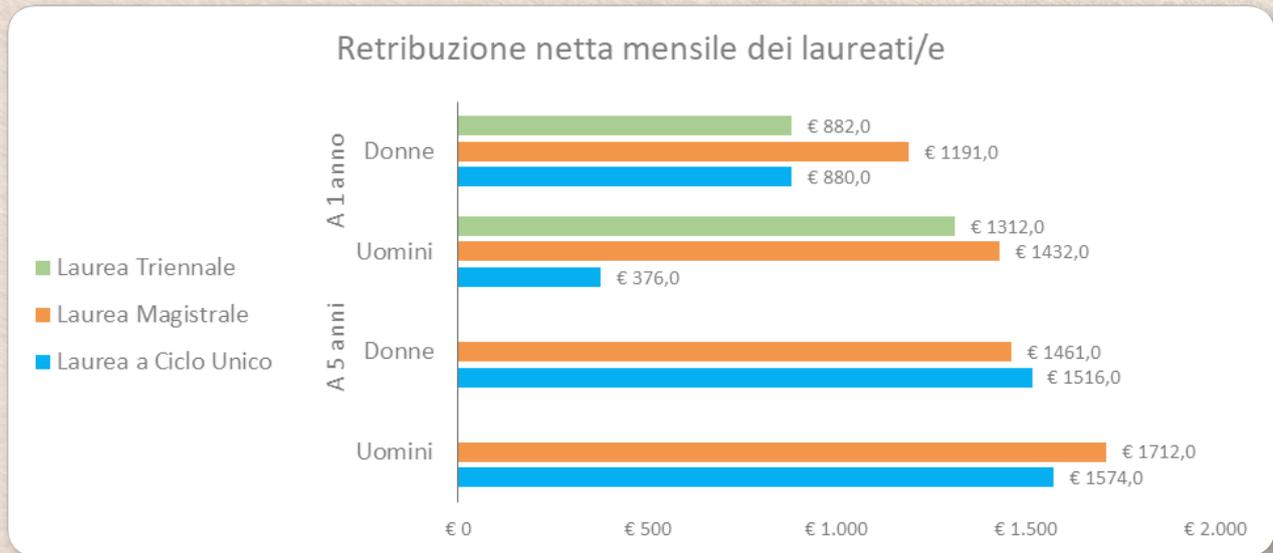
Il tasso di occupazione è superiore per le donne a 1 anno dalla laurea (laureate 2021) nelle lauree triennali e nella magistrale a ciclo unico, ma è sempre superiore per gli uomini a 5 anni dalla laurea (laureati nel 2017). Nel dettaglio, a 1 anno dalla laurea sono occupate/i:

- il 34% delle donne contro il 30% degli uomini in possesso di laurea triennale;
- il 71% delle donne contro il 78% degli uomini in possesso di laurea magistrale;
- il 53% delle donne contro il 29% degli uomini in possesso di laurea magistrale a ciclo unico.

A 5 anni dalla laurea (laureati 2017), sono occupati:

- l'83% delle donne contro il 90% degli uomini in possesso di laurea magistrale;
- il 65% delle donne contro l'82% degli uomini in possesso di laurea magistrale a ciclo unico.

10



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

Per quanto riguarda invece la retribuzione netta mensile, fatta eccezione per le laureate in Giurisprudenza (a ciclo unico) a 1 anno dalla laurea, che guadagnano più del doppio degli uomini, le laureate triennali guadagnano il 33% meno degli uomini (contro il 46% in meno nel 2021) e la laureate magistrali il 17% meno degli uomini (contro il 53% in meno del 2021); a 5 anni dalla laurea il gap a sfavore delle donne scende a -15% (era -31% nel 2021) per la laurea magistrale e a -4% (era -42% nel 2021) per la laurea magistrale a ciclo unico. Pur persistendo uno svantaggio a carico delle donne, la situazione appare notevolmente migliorata rispetto al BdG precedente, come evidenziato nella Tabella 1.

tab. 1

	BdG	LT	LM	LCU
A 1 anno dalla laurea	2021	- 46 %	- 53 %	- 55 %
	2023	- 33 %	- 17 %	+ 134 %
A 5 anni dalla laurea	2021	--	- 31 %	- 42 %
	2023	--	-0.15	-0.04

Differenze percentuali delle retribuzioni femminili rispetto alle maschili

Corsi di Dottorato

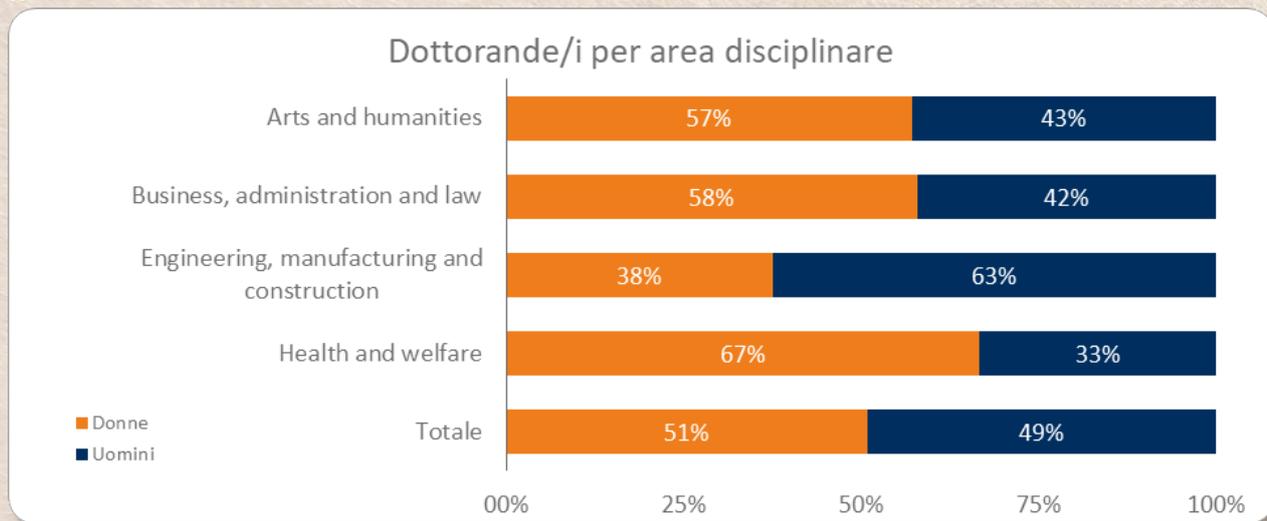
Nel 2022 presso l'Ateneo è attivo il XXXVIII ciclo del dottorato di ricerca, articolati nei corsi elencati in Tabella 2 e nei relativi curricula.

tab. 2

Dottorato di Ricerca	Curricula
Economia e management per l'innovazione e la sostenibilità	1) Economia 2) Management e Finanza
Metodi, modelli e tecnologie per l'ingegneria	1) Ingegneria civile e ambientale 2) Ingegneria dell'Informazione 3) Ingegneria elettrica 4) Ingegneria meccanica e gestionale 5) Ambienti e tecnologie per l'attività motoria e la salute
Modelli e contesti educativi: Sport, Inclusione e tecnologie	--
Pubblica amministrazione e imprese per l'innovazione e lo sviluppo del territorio	--
Testi, contesti e fonti dall'antichità all'età contemporanea	1) Studi storici 2) Studi storici e filologico-letterari sul mondo antico e medievale 3) Studi storicoletterari, filologici e linguistici italiani ed europei

Corsi di dottorato di ricerca attivi al 2022/23 (XXXVIII ciclo)

11



Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato di ricerca per area di studio e genere

Come per i Corsi di studio, anche tra i Corsi di Dottorato si registra una predominanza maschile nelle aree ingegneristiche (Figura 11). Inoltre, la prevalenza maschile si rileva anche nei tassi di abbandono (tab. 3)

tab. 3

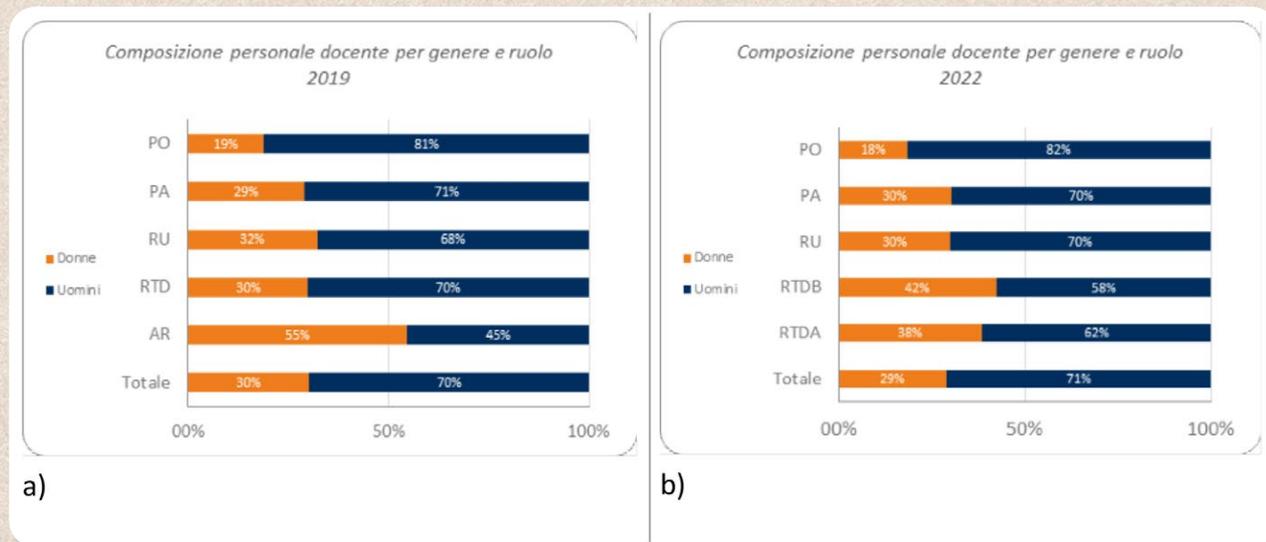
ANNO	DONNE	UOMINI
2022	3%	0%
2021	4%	10%
2020	4%	9%

Quota percentuale degli abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e anno

Il personale docente e ricercatore

Nell'anno 2022 il personale docente e ricercatore dell'Ateneo risultava costituito da 274 unità (contro le 253 del 2019, se si escludono i/le titolari di assegni di ricerca) di cui 79 donne e 196 uomini, pari rispettivamente a circa il 29% e 71%. Tale distribuzione è illustrata graficamente in Figura 12 considerando anche il ruolo e ponendo a confronto le situazioni al 2019 e al 2022. Come si può notare, sebbene si sia ben lontani da un bilanciamento tra i due generi, fa ben sperare il fatto che la percentuale di donne titolari di RTDA ed RTDB sia di fatto cresciuta rispetto al 2019.

12



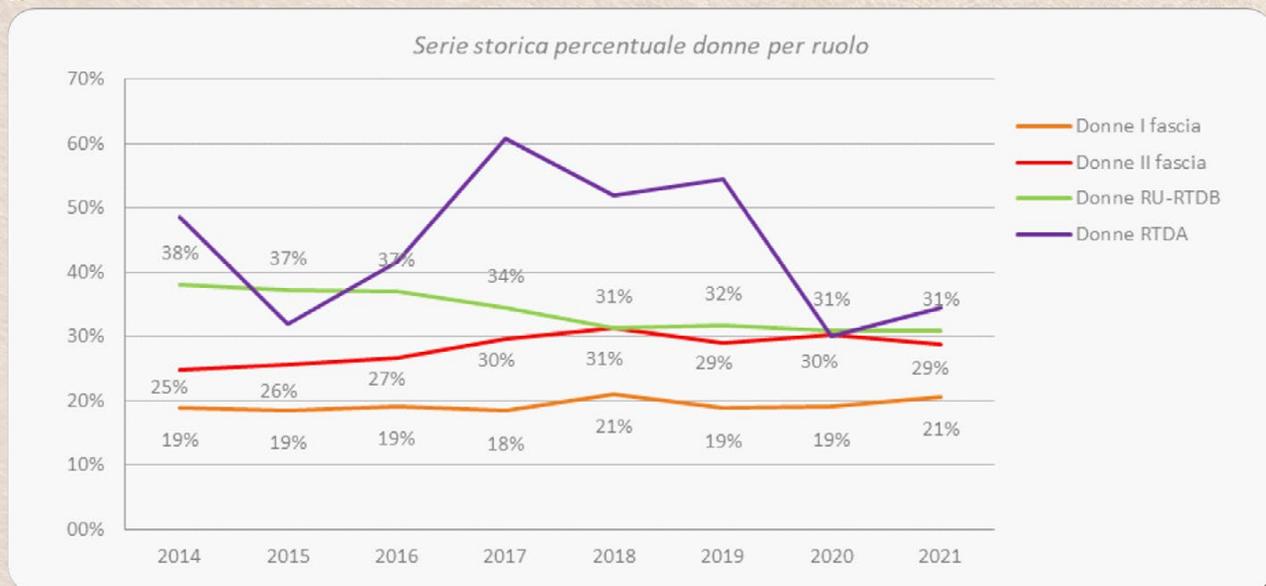
Distribuzione percentuale per genere e ruolo. a) 2019; b) 2022

Nella Figura 13 (p.s.) è illustrato l'andamento temporale di questo fenomeno tra il 2014 e il 2021, che mostra un trend abbastanza stabile.

C'è da specificare che la distinzione tra RTDA e RTDB è possibile solo dal 2016, e che prima di questo anno la linea degli RTDA corrisponde agli assegni di ricerca (entrambi classificati come posizione accademica Grade D nel sistema internazionale).

Proprio dopo il 2016 si assiste ad una riduzione delle ricercatrici e a un contestuale aumento delle donne in seconda fascia, variazioni dovute probabilmente a passaggi di carriera, che, infatti, lasciano invariata la percentuale globale. La generale flessione successiva al 2018 va invece messa in relazione alle politiche di Ateneo che hanno portato a numerosi trasferimenti di docenti.

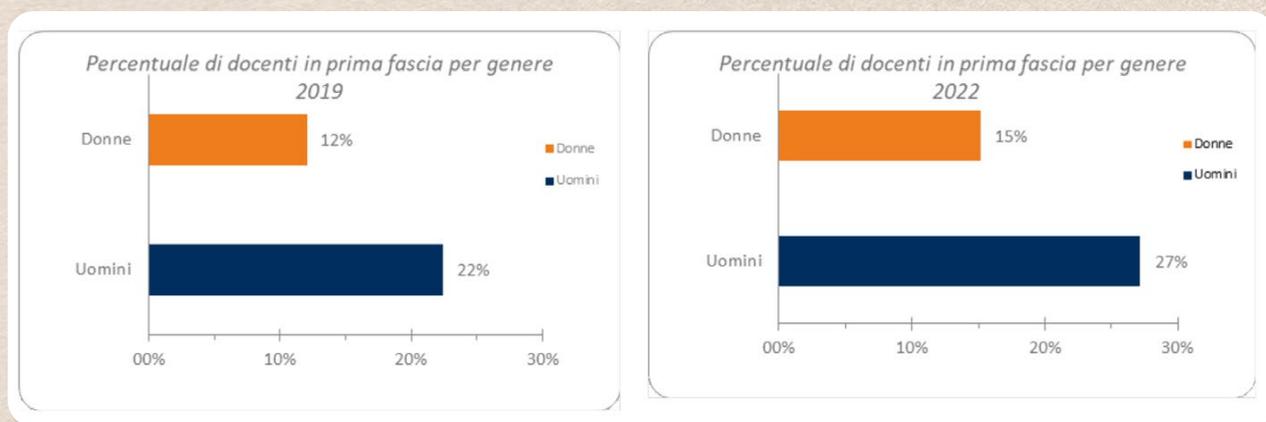
13



Percentuale di donne per anno e per ruolo

Nel 2022 le docenti di prima fascia sono in valore assoluto 12 su un totale di 79 docenti donne (pari al 15.2%, Figura 14), contro 53 docenti di prima fascia uomini su un totale di 195 docenti uomini (pari al 27.2%).

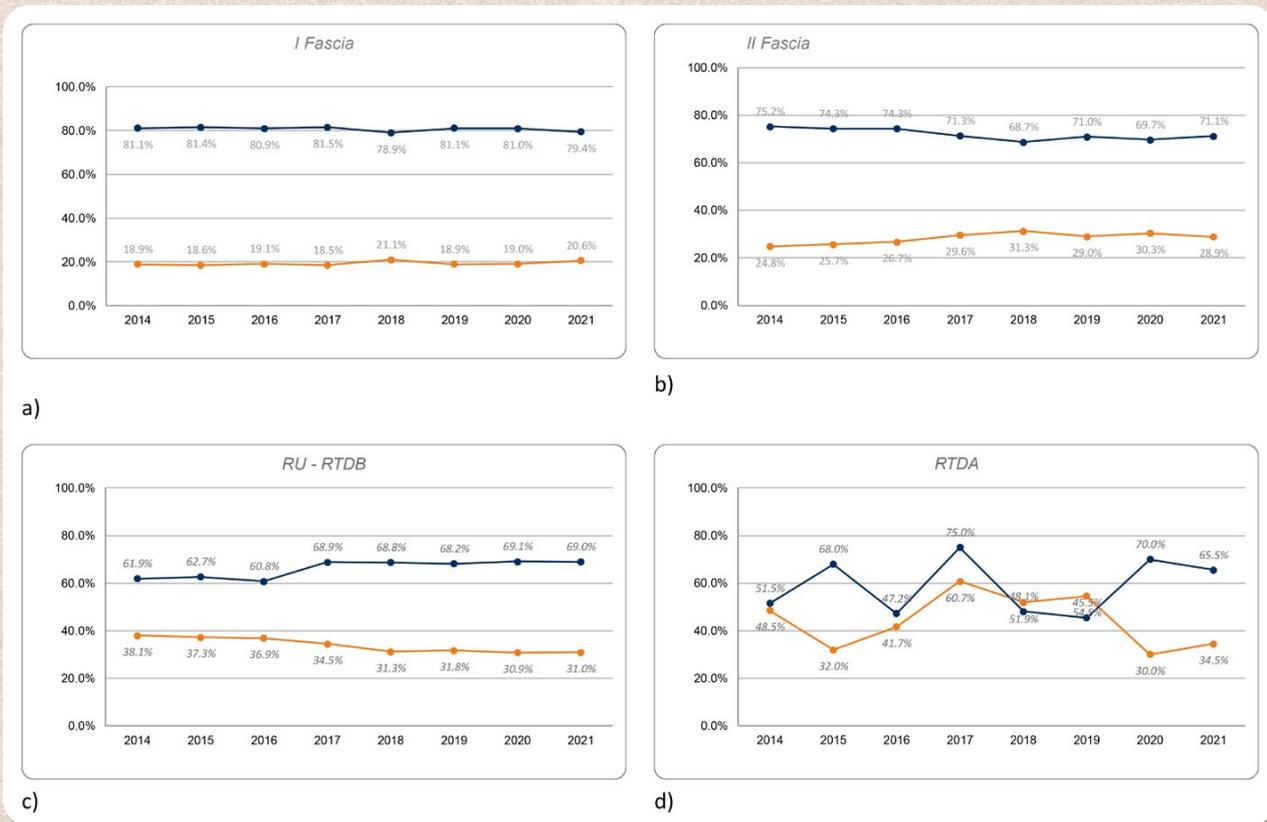
14



Percentuale di docenti di I fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere

Le figure che seguono (Figura 15 a-d) mostrano che il gender gap è rimasto sostanzialmente stabile da diversi anni a questa parte e che esso è più accentuato nelle posizioni più elevate della carriera.

15



Serie storiche delle percentuali di donne e uomini per ruolo

L'età dei docenti

L'altro aspetto da prendere in considerazione in tema di discriminazione di genere riguarda l'età media di docenti donne e uomini, riportata in Tabella 4 per il personale docente e ricercatore dell'Ateneo al 2021.

Per le posizioni iniziali e precarie, RTDA e assegno di ricerca, si rileva un'età media delle donne inferiore a quella degli uomini, ma dal livello di RTDB in poi la situazione si inverte perché le donne generalmente rallentano e raggiungono le posizioni più elevate nella carriera ad un'età più avanzata rispetto agli uomini.

La categoria RU va considerata a parte, essendo di fatto ad esaurimento.

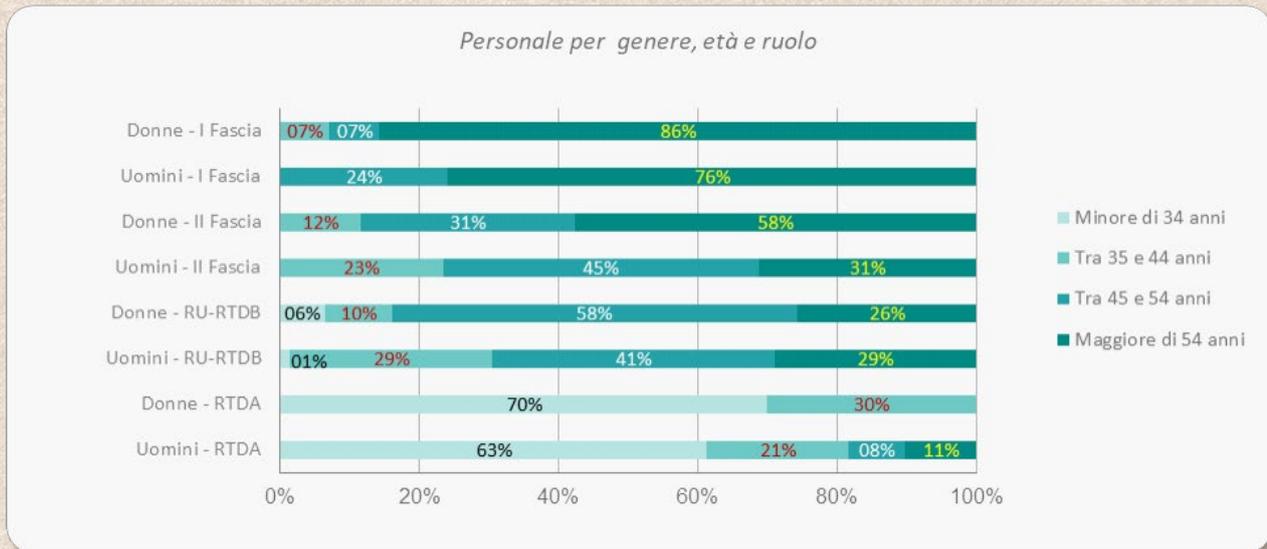
tab. 4

Ruolo	ETA' MEDIA	
	Donne	Uomini
PO	60.8	58.6
PA	54.8	51
RU	52.7	52.9
RTDB	44.7	42.8
RTDA	30	36.5
AR	32.3	35.7

Età media di donne e uomini per ruolo

La Figura 16 (p.s.) mostra invece la distribuzione percentuale dei docenti per genere, età e ruolo, che sostanzialmente conferma da una parte la naturale prevalenza di giovani nelle fasi iniziali della carriera universitaria e dall'altra l'anticipo della categoria degli uomini rispetto a quella delle donne nel raggiungere le posizioni più elevate.

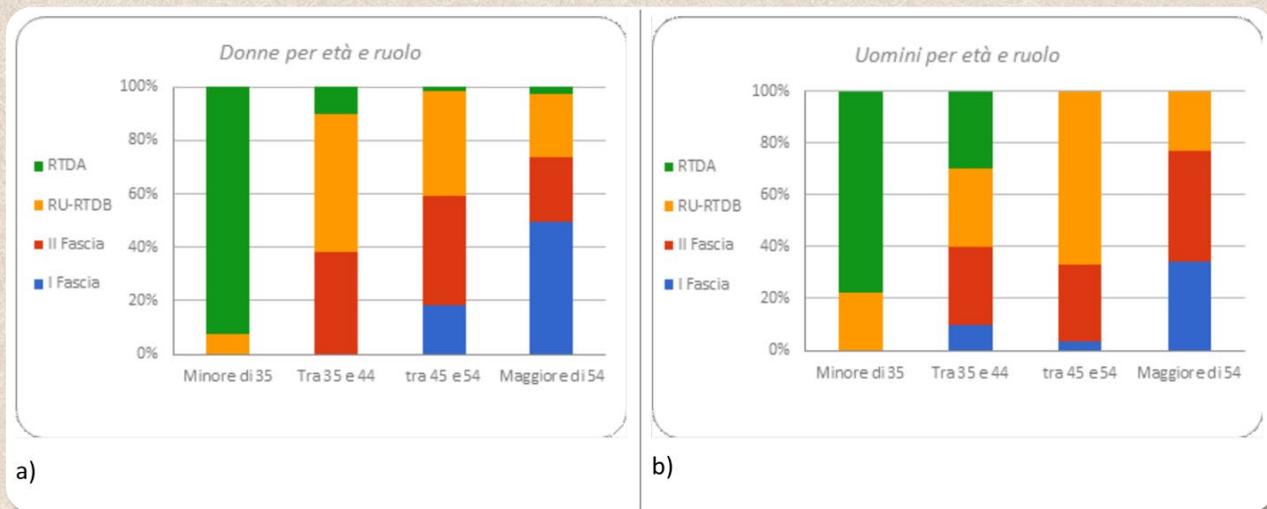
16



Distribuzione percentuale dei docenti per genere, classe d'età e ruolo

Il lieve ritardo anagrafico delle donne nei diversi ruoli risulta anche dal confronto tra i grafici in Figura 17 a) e b), da cui ancora una volta si vede che gli uomini raggiungono le diverse posizioni ad un'età mediamente inferiore rispetto alle donne.

17



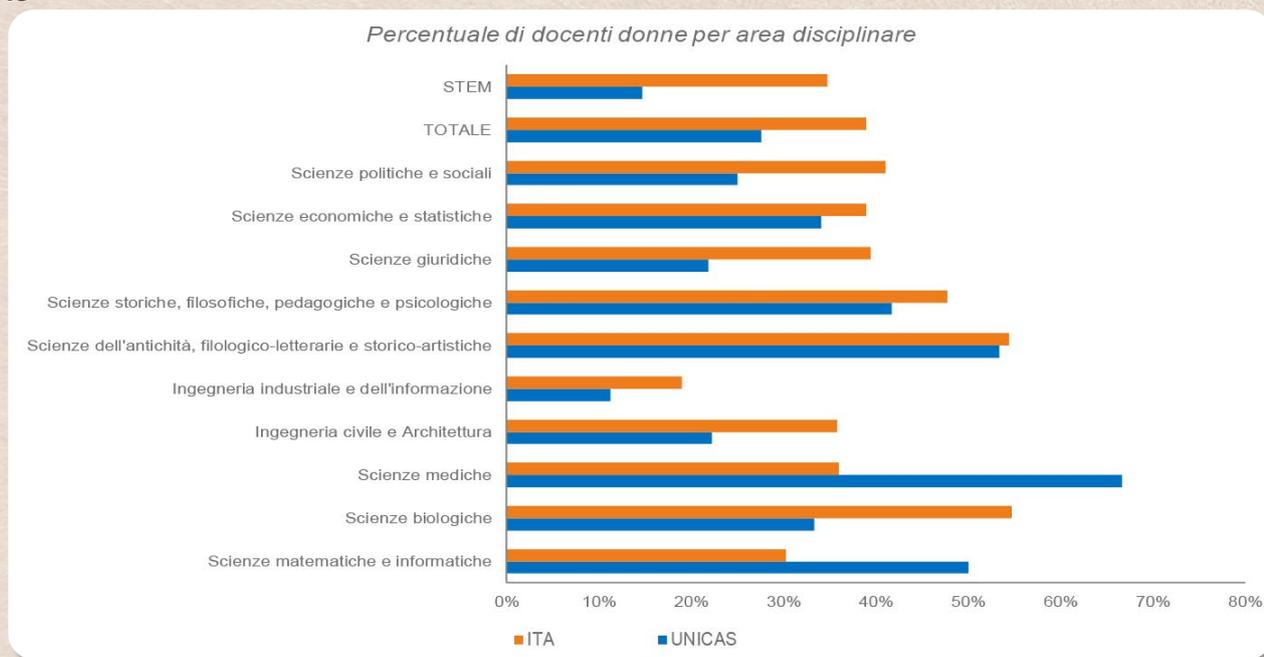
Distribuzione percentuale dei docenti per genere, classe d'età e ruolo

Le aree disciplinari

L'analisi che segue ha l'obiettivo di misurare la parità di genere rispetto agli interessi scientifici e di ricerca. Da Figura 18 a Figura 21 (pp.ss.) sono messe a confronto le percentuali di docenti donne dell'Ateneo (in blu) nelle diverse aree concorsuali con le corrispondenti percentuali rilevate in tutti gli atenei italiani (in arancio).

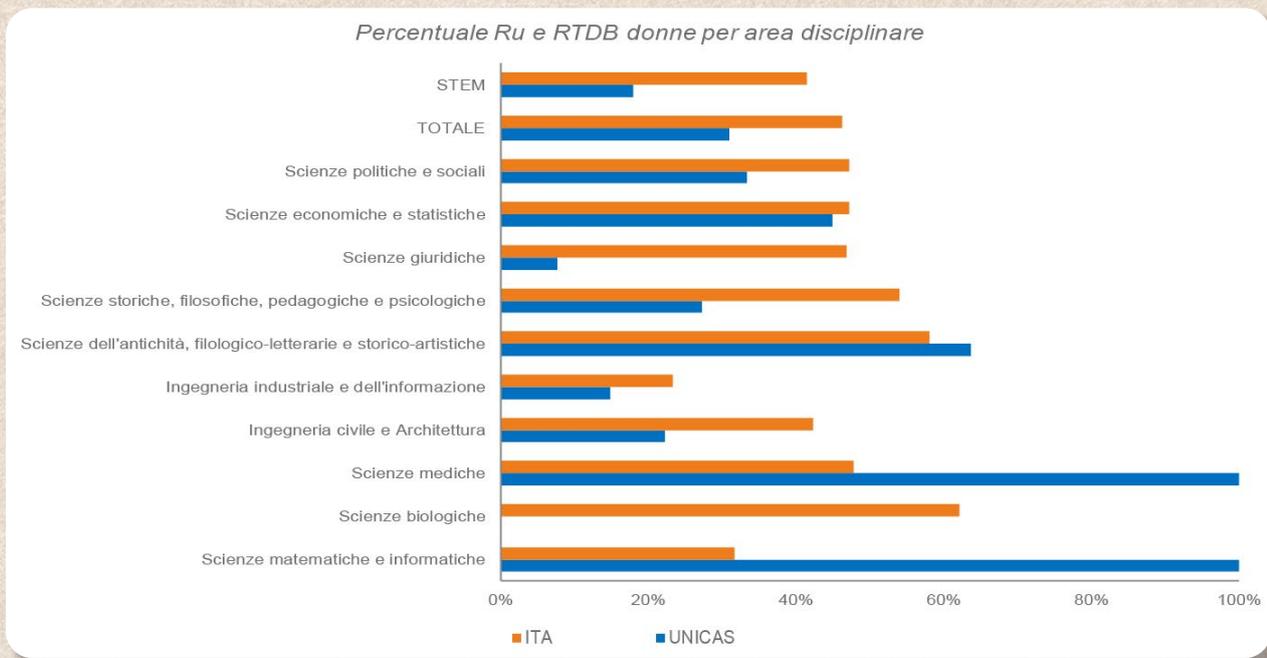
Nelle discipline cosiddette STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics, aree 1, 3, 5, 8, 9) dell'Ateneo la presenza di donne è generalmente inferiore rispetto alle medie nazionali, fatte salve alcune aree in cui i numeri assoluti sono bassissimi per cui la presenza anche di una sola donna ha un peso percentuale elevato.

18



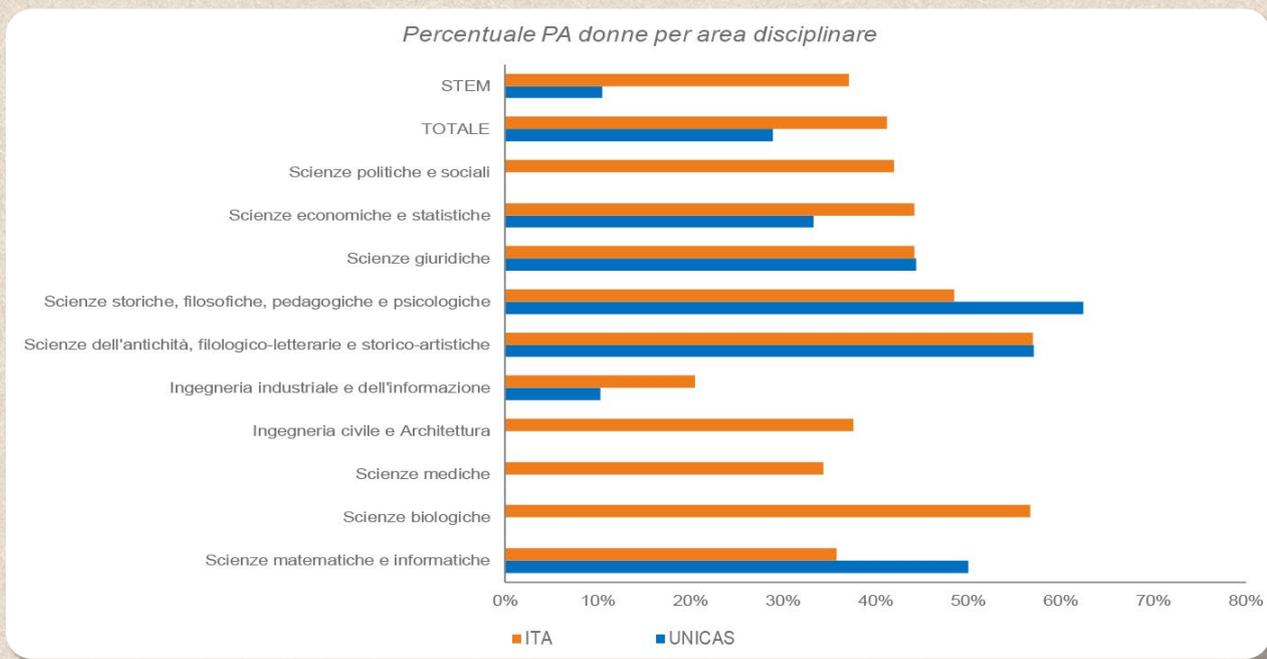
Percentuale di donne nella componente docente per area: confronto col corrispondente dato nazionale

19



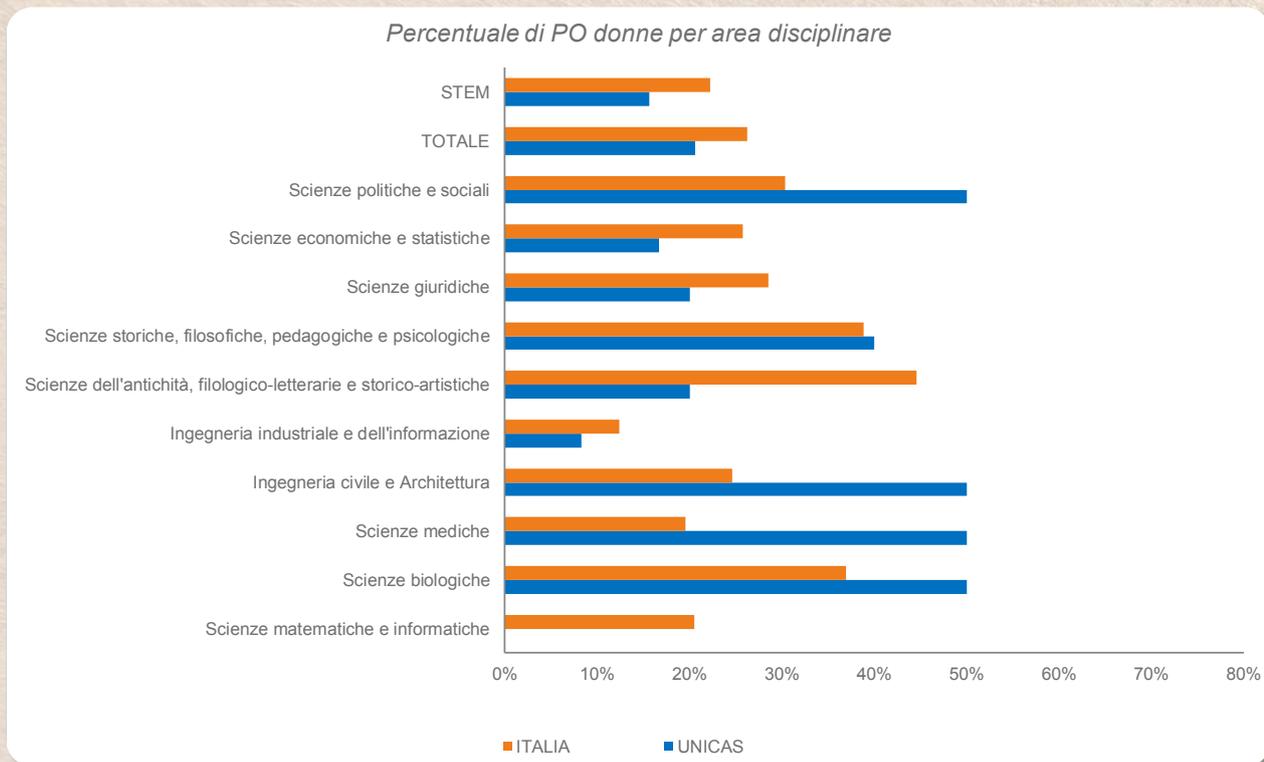
Percentuale di ricercatrici per area: confronto col corrispondente dato nazionale

20



Percentuale di docenti di II fascia donne per area: confronto col corrispondente dato nazionale

21

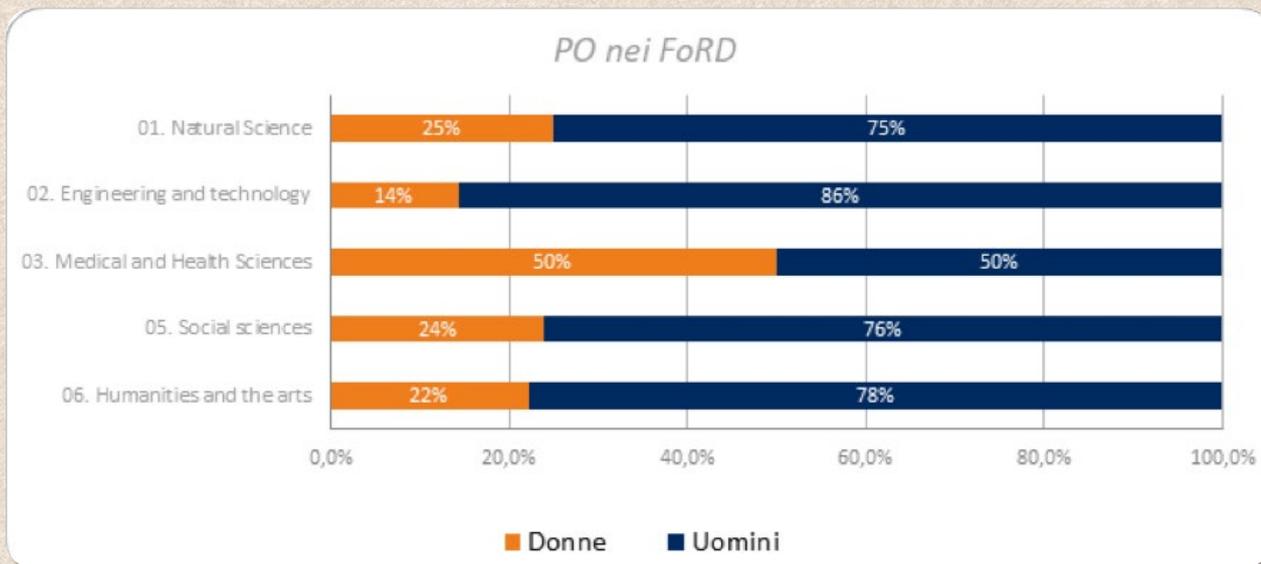


Percentuale di docenti di II fascia donne per area: confronto col corrispondente dato nazionale

Per consentire un confronto sul piano internazionale, i grafici seguenti (Figura 22 e Figura 23, p.s.) rappresentano la presenza dei soli professori di prima fascia in riferimento ai Fields of Research and Development (FoRD) definiti dall'OECD ed utilizzati nell'indagine She Figures, piuttosto che alle aree concorsuali italiane.

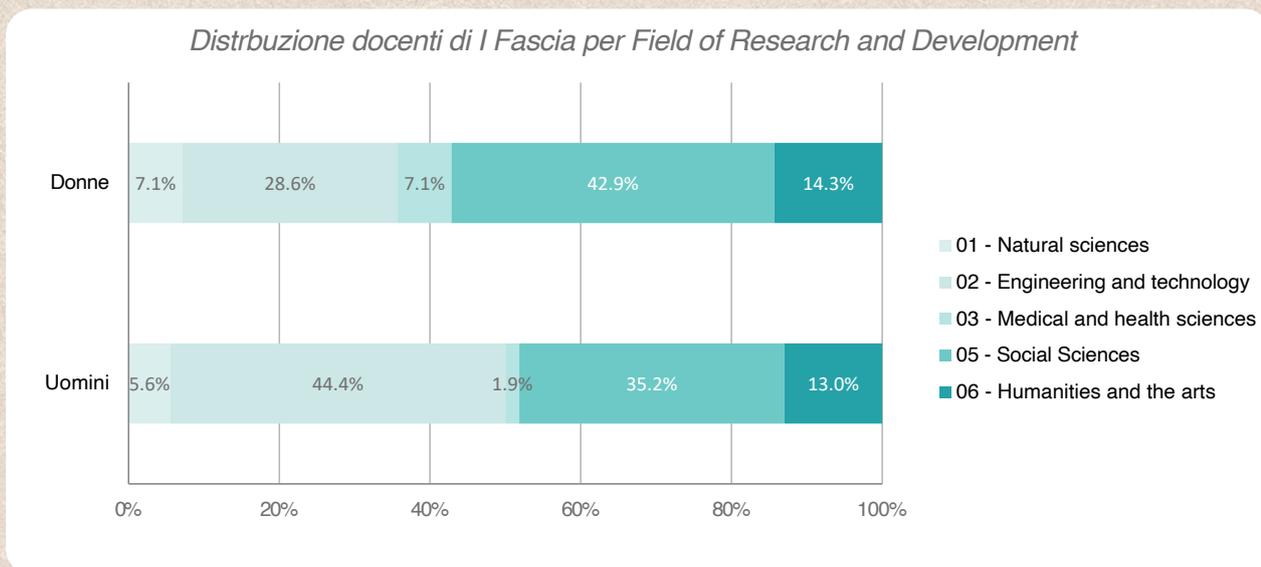
La figura 22 rappresenta la composizione per genere dei docenti di prima fascia dei settori, evidenziando una presenza femminile sempre inferiore a quella maschile fatta eccezione per il settore Medical and health sciences (in cui si segnala che le percentuali fanno riferimento ad un totale di due docenti). La figura 23 descrive invece il modo in cui docenti di prima fascia donne e uomini si distribuiscono tra i diversi settori. L'obiettivo di questo grafico è monitorare la tendenza delle donne a prediligere le aree STEM, che risultano in questo caso non troppo sfavorite rispetto alle aree umanistiche, in quanto le docenti di prima fascia Unicas afferiscono per il 42.8% a settori STEM e per il 58.2% a settori umanistici.

22



Docenti di prima fascia per genere nei diversi Fields of Research & Development (classificazione She Figures)

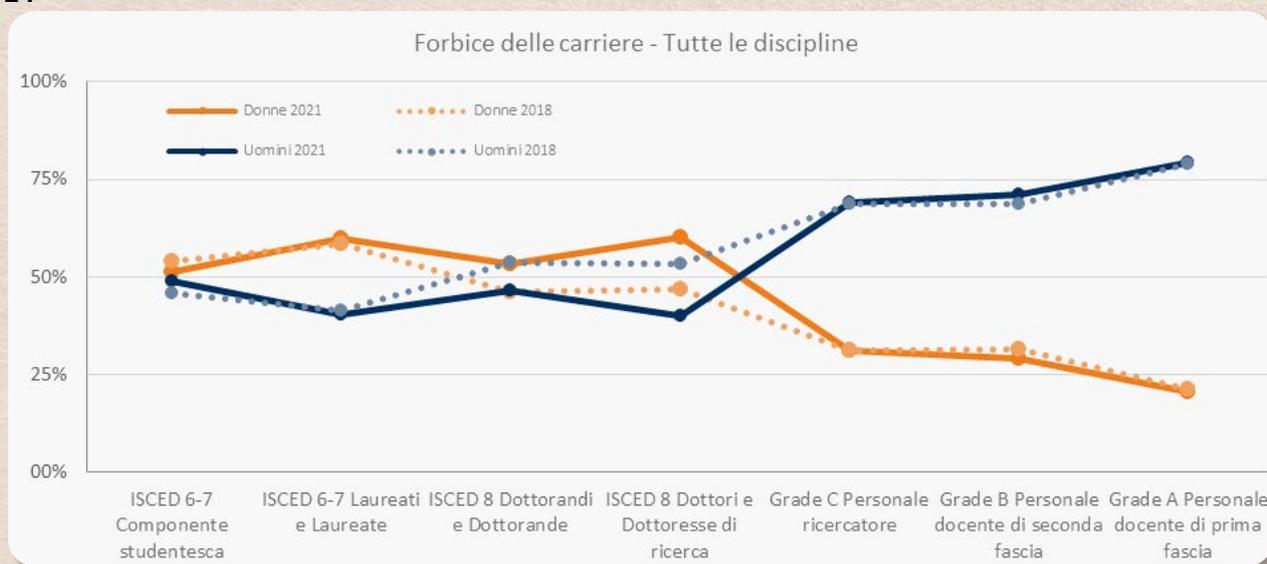
23



Distribuzione tra Fields of Research & Development (classificazione She Figures) dei docenti di prima fascia uomini e donne

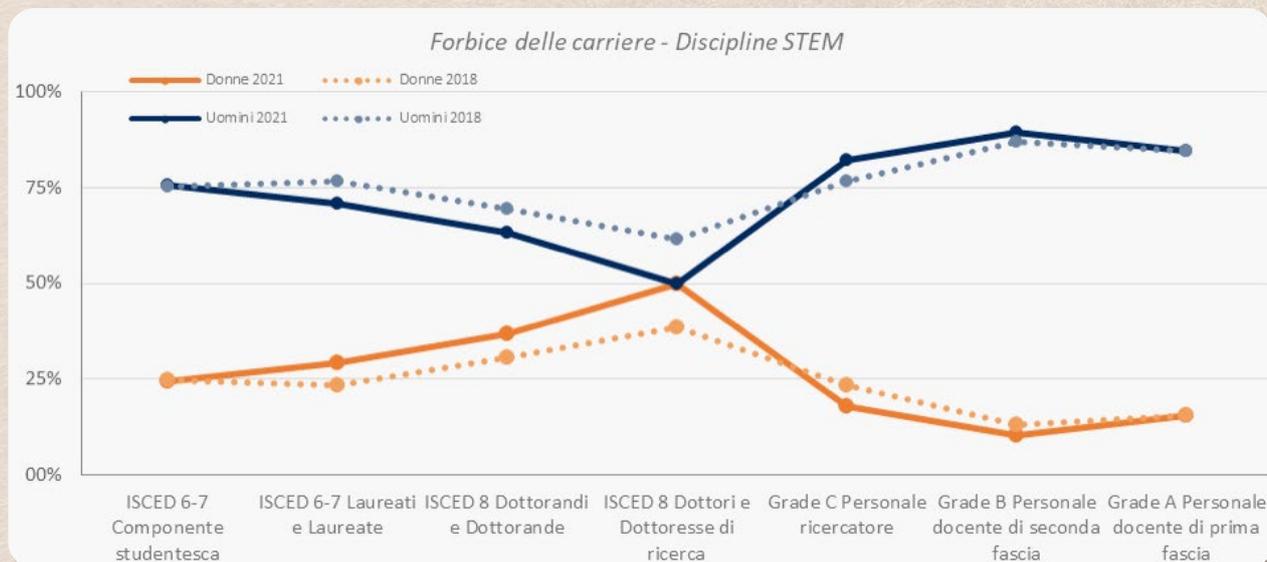
La forbice delle carriere dell'Ateneo (Figura 24) sintetizza graficamente la gran parte delle informazioni sinora esposte, ossia una superiorità numerica delle donne nella componente studentesca, tra i laureati e tra i dottorandi, seguita da un'inversione in corrispondenza del conseguimento del titolo di dottorato di ricerca, per poi divergere gradualmente sempre più a favore degli uomini proseguendo verso le posizioni più elevate della carriera universitaria. Il confronto con la forbice del 2018 (linee tratteggiate) non evidenzia forti differenze strutturali.

24



Forbice delle carriere, tutte le aree scientifico-disciplinari

25



Forbice delle carriere, aree STEM

Non si rileva, invece, alcuna forbice se si considerano le sole discipline STEM (Figura 25), in cui la superiorità maschile si manifesta fin dall'ingresso agli studi universitari e permane fino agli apici della carriera, sebbene si noti un avvicinamento delle due linee verso il centro del grafico, corrispondente al conseguimento del titolo di dottorato di ricerca.

Rapporti di femminilità

Il rapporto di femminilità è il rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo e in una determinata Area CUN.

La Tabella 6 mostra il prospetto di tali indicatori calcolati per l'Ateneo relativamente agli anni 2018 e 2021. Essa va letta considerando un codice di colori (Tabella 5), che evidenzia i valori e la loro evoluzione nel tempo: gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne ($R < 1$), la parità numerica tra donne e uomini ($R = 1$) è indicata in bianco, mentre gradazioni di arancio indicano valori sempre più favorevoli alle donne ($R > 1$).

tab. 5

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 [
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

Legenda rapporti di femminilità

tab. 6

Area disciplinare	RTD		RU		PA		PO	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	--	--	--	--	0.00	1.00	0.00	0.00
02 - Scienze fisiche	--	--	0.00	0.00	0.00	0.00	--	--
03 - Scienze chimiche	--	--	--	--	--	--	--	0.00
04 - Scienze della terra	--	--	--	--	0.00	0.00	--	--
05 - Scienze biologiche	--	--	1.00	0.00	0.00	--	1.00	1.00
06 - Scienze mediche	--	--	--	--	0.00	0.00	1.00	1.00
07 - Scienze agrarie e veterinarie	--	--	--	--	0.00	0.00	--	--
08 - Ingegneria civile e Architettura	0.00	0.00	0.75	0.50	0.50	0.00	0.50	1.00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.13	0.29	0.10	0.13	0.12	0.12	0.11	0.09
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0.00	1.00	1.20	2.50	1.00	1.33	0.75	0.25
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.50	0.50	0.86	0.33	0.40	1.67	1.00	0.67
12 - Scienze giuridiche	--	0.50	0.08	0.00	1.00	0.80	0.14	0.25
13 - Scienze economiche e statistiche	0.50	1.33	0.45	0.63	0.88	0.50	0.13	0.20
14 - Scienze politiche e sociali	--	0.00	1.00	1.00	0.33	0.00	0.00	1.00

Rapporti di femminilità per ruolo

In base al criterio di lettura appena descritto, la netta prevalenza dei toni del blu fa immediatamente concludere per una situazione generalmente sfavorevole per le donne dell'Ateneo, fatta eccezione per l'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) e in piccola parte la 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche). Si sottolinea che i valori positivi per le aree 1 (Scienze matematiche e informatiche), 5 (Scienze biologiche) e 6 (Scienze mediche) derivano da rapporti tra numeri assoluti di unità molto bassi.

Il *Glass Ceiling Index* (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera. Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche (definizione She Figures).

Nel caso dell'accademia la posizione apicale è rappresentata dalla figura di professore di prima fascia: un valore dell'indice pari a 1 segnala l'assenza di effetto *Glass Ceiling*; un valore inferiore a 1 segnala che le donne sono più rappresentate in prima fascia che nel resto

dell'accademia; un valore superiore a 1 segnala che le donne sono sotto-rappresentate in prima fascia. In pratica, maggiore è il valore dell'indice più è forte l'effetto *Glass Ceiling*, ossia più è difficile per le donne raggiungere la prima fascia.

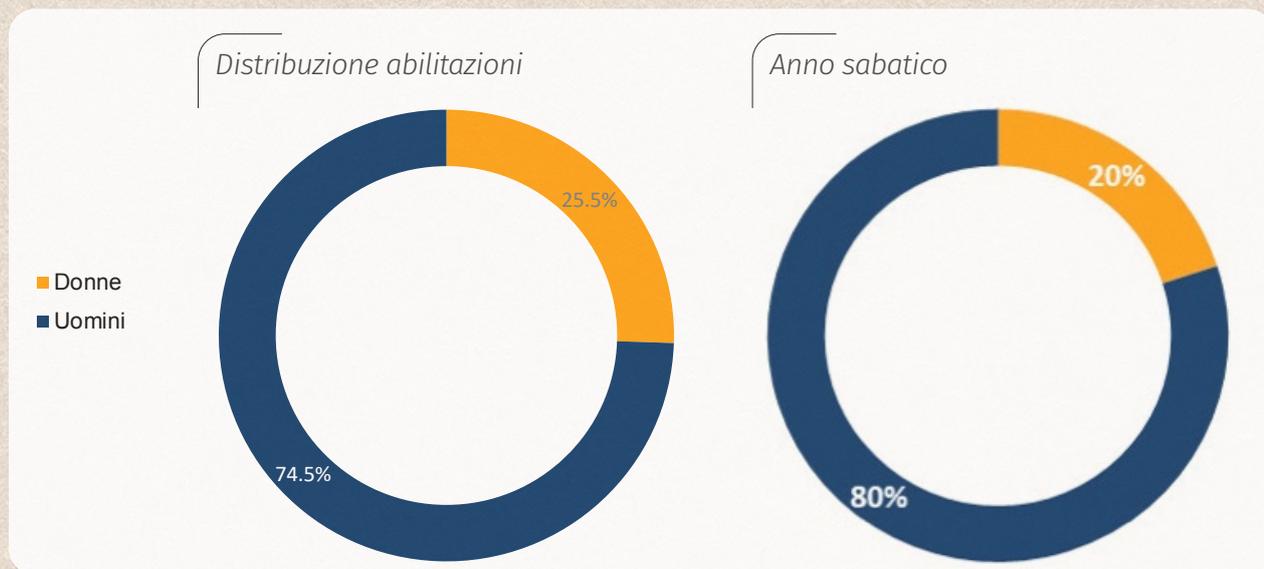
Il CGI dell'Ateneo è rappresentato in Tabella 7 relativamente agli anni 2018 e 2021 e evidenzia una decisa predominanza maschile in prima fascia (effetto *Glass Ceiling*).

tab. 7

GCI	
2018	2021
1.26	1.29

Glass Ceiling Index

26 - 27



Percentuale di abilitati per genere (ASN 2021-2023) – Docenti in anno sabatico per genere, triennio 2021-2023

Progetti di ricerca

È netta la prevalenza di uomini responsabili di unità di ricerca in progetti nazionali e internazionali (Tabella 8).

tab. 8

	PRIN (2017-2022)		PNRR		Altri progetti nazionali	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
Progetti finanziati	9 15.3%	50 84.7%	3 42.9%	4 57.1%	10 16.7%	50 83.3%
Importo finanziato	€ 1'298'466 20.1%	€ 4'983'278 79.8%	€ 445'000 4.3%	€ 9'851'465 95.7%	€ 378'914 2.5%	€ 15'083'845 97.5%

Progetti di ricerca nazionali in corso nel 2022 per genere del Principal Investigator

tab. 9

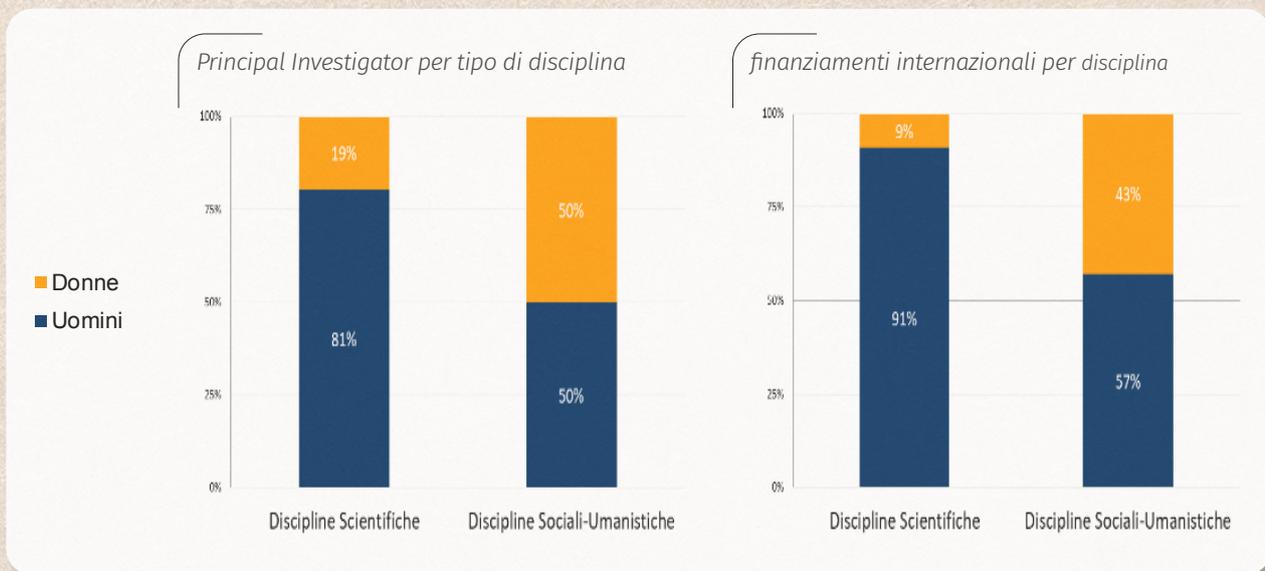
	H2020		Altri progetti internazionali	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
Progetti finanziati	1 4.5%	21 95.5%	14 45.2%	17 54.8%
Importo finanziato	€ 216'410 6.8%	€ 2'983'853 93.2%	€ 496'807 28.1%	€ 1'268'697 71.9%

Progetti di ricerca internazionali in corso nel 2022 per genere del Principal Investigator

Classificando i progetti attivi in Ateneo al 2022 in base al SSD del Principal Investigator nelle due macro-aree delle discipline sociali-umanistiche e scientifiche, in Figura 28 si vede come la presenza percentuale femminile sia più accentuata nella prima che non nella seconda. Tuttavia dal confronto con il precedente Bilancio di Genere, nel 2022 la situazione appare leggermente migliorata, in quanto le PI donne in progetti di ricerca dell'area scientifica sale dall'11% nel 2019 al 19% nel 2022 e nelle aree sociali-umanistiche dal 33% nel 2019 al 50% nel 2022.

Inoltre, dal confronto tra la Figura 28 e la Figura 29 si deduce che la quota di finanziamenti ottenuti da progetti coordinati da donne è generalmente più sottile di quella ottenuta da progetti coordinati da uomini, non solo in assoluto ma anche in proporzione alla percentuale di progetti coordinati da donne.

28 - 29



Principal Investigator di progetti attivi nel 2022 per area di ricerca

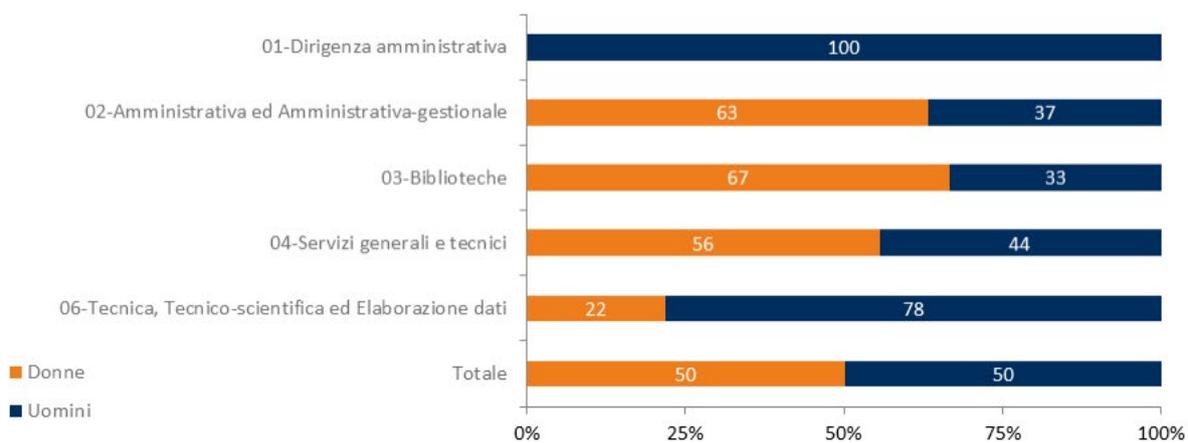
– Percentuale di finanziamenti di progetti attivi nel 2022 per area di ricerca

Il personale tecnico e amministrativo

Al 31 dicembre 2021 il personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo ammonta a 253 unità, di cui 127 donne e 126 uomini, dunque i due generi sono perfettamente bilanciati. Non si registra lo stesso equilibrio se si osservano le percentuali per area funzionale (Figura 30) e, soprattutto, la forbice delle carriere (Figura 31). Da questi due grafici si evince che le posizioni più elevate sono appannaggio di uomini, mentre nelle altre categorie si osserva in media un certo equilibrio.

30

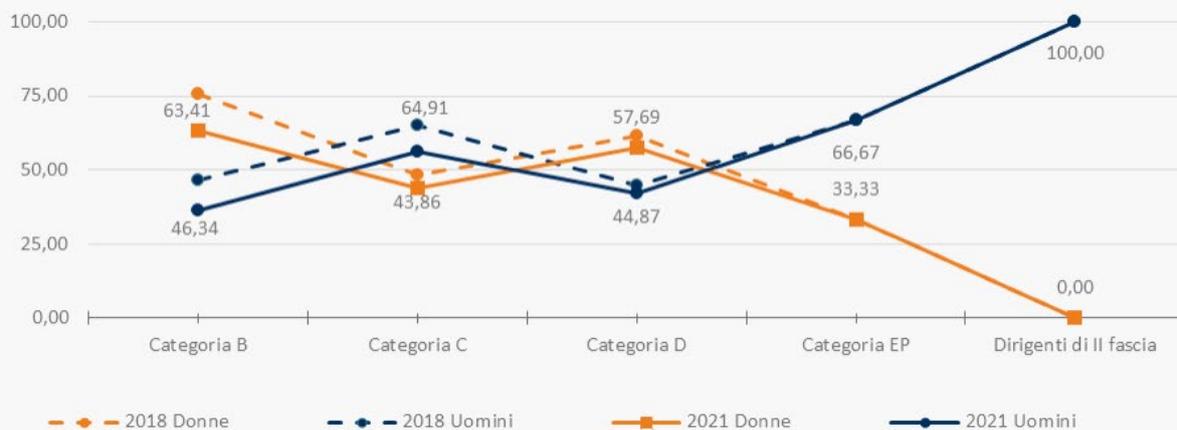
Composizione % PTA per genere e area funzionale



Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per genere e area funzionale d'impiego

31

Forbice delle carriere



Forbice delle carriere del personale tecnico-amministrativo al 2021

In media gli uomini hanno un'età leggermente più elevata delle donne, con circa 55 anni contro 54.8 (Tabella 10 e Figura 32). Coerentemente, sono più gli uomini che le donne ad appartenere alle classi di anzianità più elevate (Figura 33, p.s.).

tab. 10

Età media	Donne	Uomini
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	58.2	57.5
CATEGORIA B	58.8	58.8
CATEGORIA C	52.8	54.2
CATEGORIA D	52.6	57.0
CATEGORIA EP	60.8	60.0
DIRIGENTI DI II FASCIA	--	52.5
DIRETTORE GENERALE	--	62.5
Media Ateneo	54.8	55.0

Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria

32

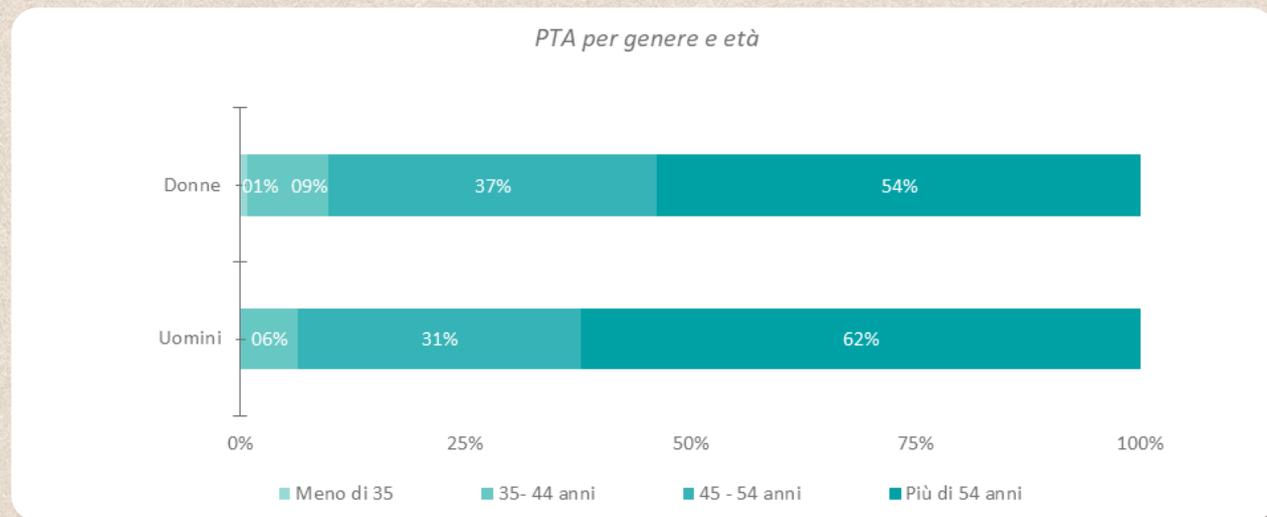
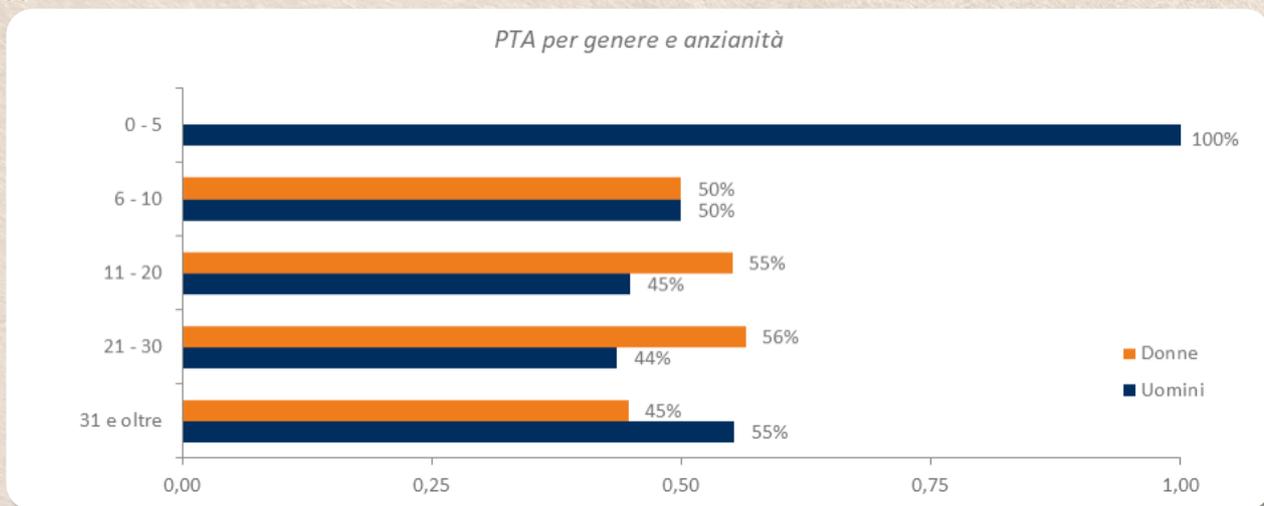


Figura 32 - Personale tecnico-amministrativo per genere e fasce d'età

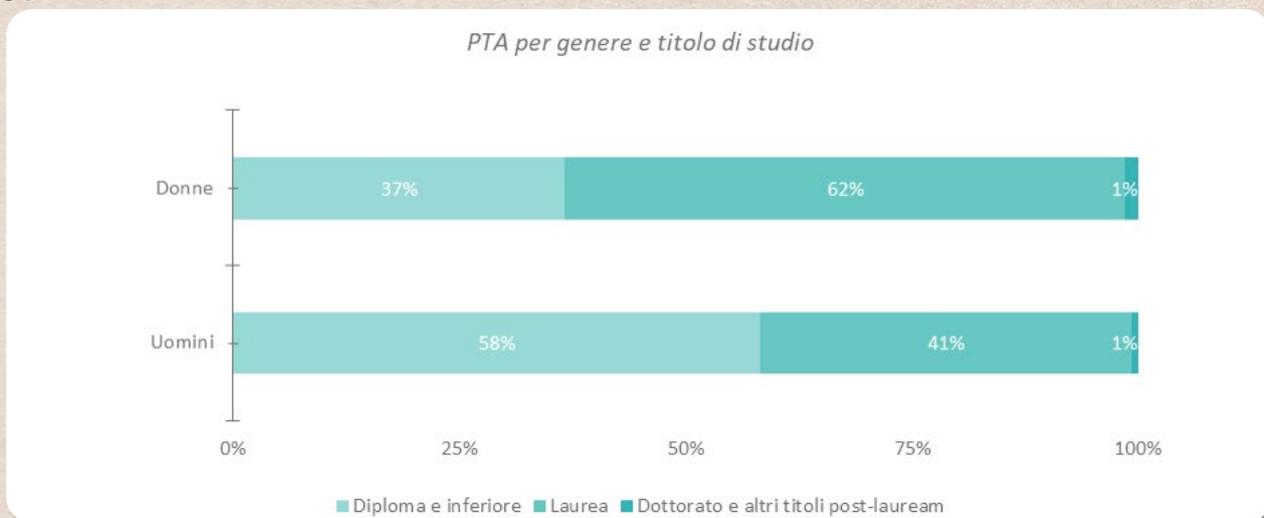
33



Personale tecnico-amministrativo per genere e fasce di anzianità aziendale

Per quanto riguarda il titolo di studio (Figura 34) le donne raggiungono livelli in media più elevati degli uomini, con il 63% in possesso di laurea o dottorato di ricerca contro il 42% per gli uomini. Entrambe le percentuali sono cresciute rispetto al Bilancio di Genere precedente, in cui erano pari rispettivamente al 56% e 37%.

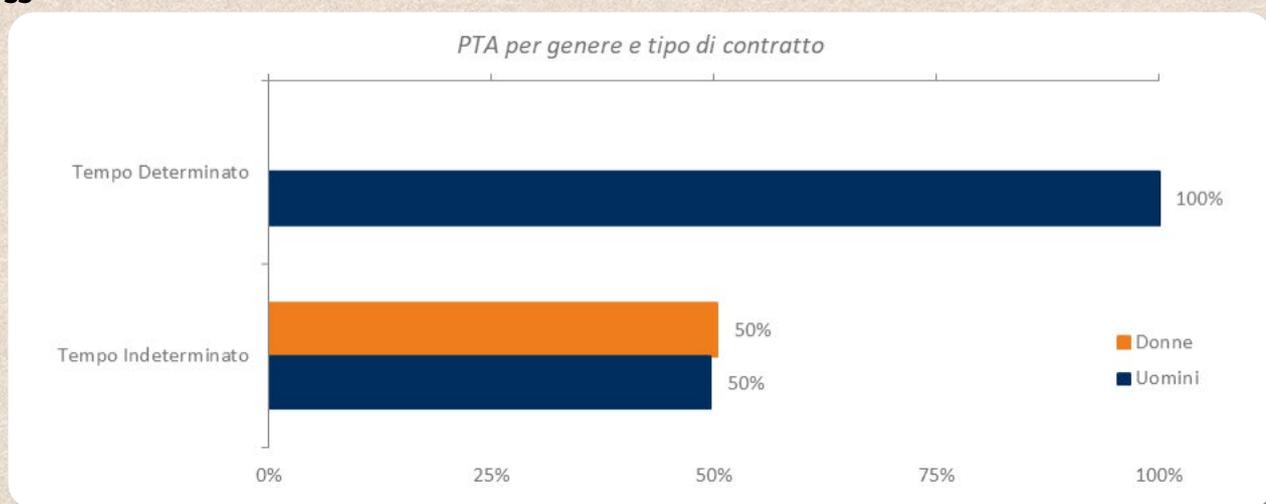
34



Personale tecnico-amministrativo per genere e titolo di studio

Apparentemente la distribuzione per tipologia di contratto (Figura 35) si presenta molto sbilanciata, con la tipologia Tempo determinato presente esclusivamente per gli uomini. È necessario però considerare che tale contratto è registrato per un solo dipendente di sesso maschile, che, dunque, rappresenta un'eccezione per i dipendenti tutti, anche per gli stessi uomini. Tenendo conto di questo, bisogna concludere che esiste una perfetta parità tra donne e uomini sotto questo aspetto.

35



Personale tecnico-amministrativo per genere e tipologia di contratto

Incarichi istituzionali e di governo

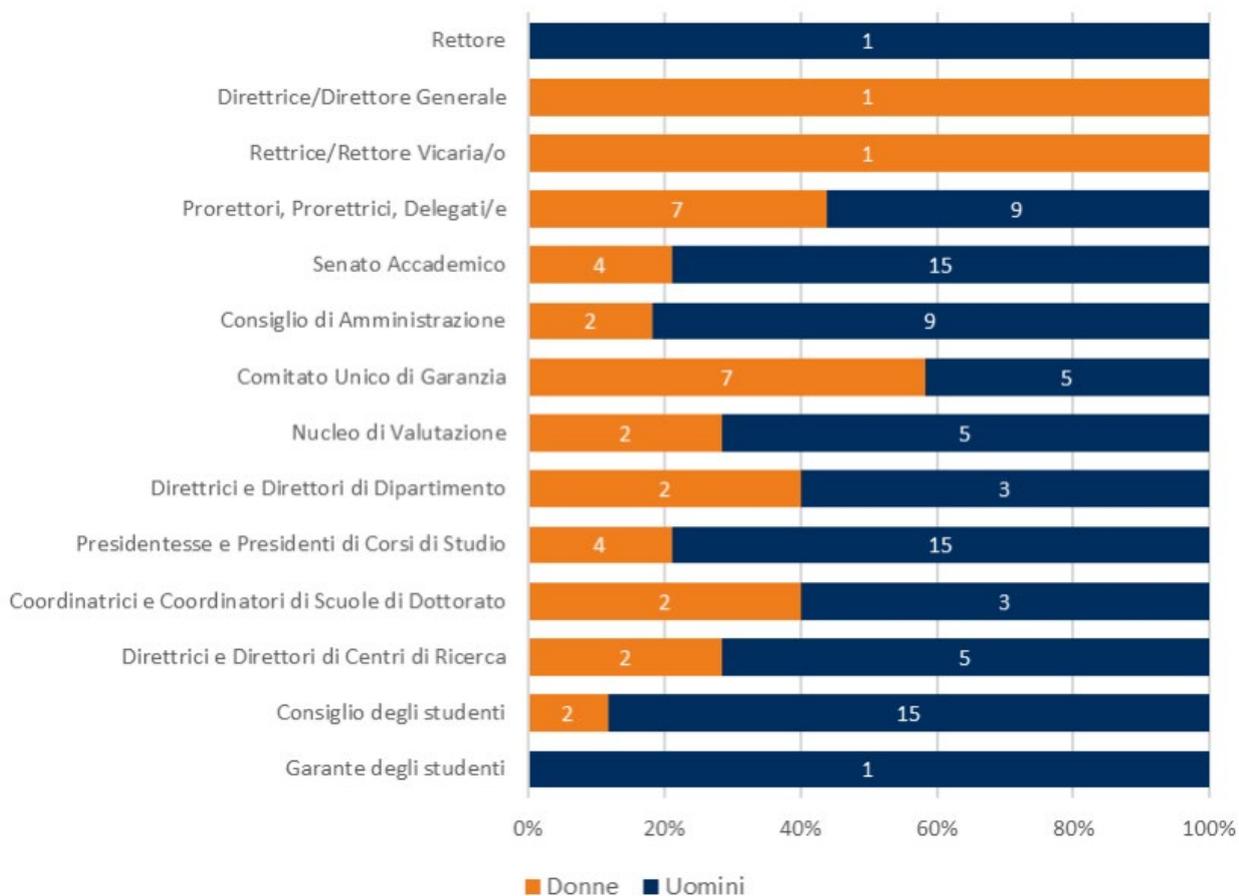
La distribuzione dei componenti presenti nei diversi Organi dell'Ateneo vede il netto prevalere della componente maschile (Tabella 11 - Copertura ruoli istituzionali e di governo per genere e Figura 36, p.s.), sebbene la presenza femminile sia più consistente rispetto a quanto riporta il precedente Bilancio di Genere.

tab. 11

Ruolo di governo	Donne	Uomini	Totale
Rettore		1	1
Direttrice/Direttore Generale	1		1
Rettrice/Rettore Vicaria/o	1		1
Prorettori, Prorettrici, Delegati/e	7	9	16
Senato Accademico	4	15	19
Consiglio di Amministrazione	2	9	11
Comitato Unico di Garanzia	7	5	12
Nucleo di Valutazione	2	5	7
Direttori o Direttrici di Dipartimento	2	3	5
Presidenti di Corsi di Studio	4	15	19
Coordinatori/trici delle Scuole di Dottorato	2	3	5
Direttori o Direttrici di Centri di Ricerca	2	5	7
Consiglio degli Studenti	2	15	17
Garante degli Studenti		1	1
Totale	36	86	122

Copertura ruoli istituzionali e di governo per genere, anno 2022

Componenti in organi di governo



Distribuzione incarichi istituzionali e di governo per genere, anno 2022

Capitolo 3. Ciclo del Bilancio di Genere e Ciclo del Bilancio di Ateneo

Risorse a supporto delle pari opportunità

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.

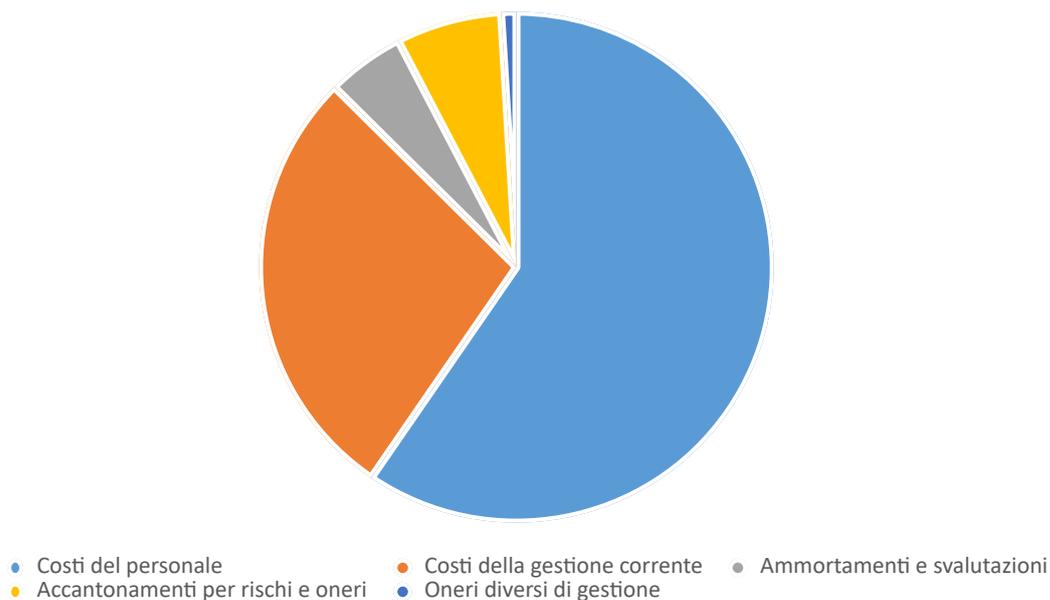
Per avere un'idea delle dimensioni di queste voci, prendendo a riferimento il bilancio unico di previsione esercizio 2024, la Tabella 12 ne riporta i valori in termini monetari, mentre la Figura 37 mostra il loro rispettivo peso nel complesso dei costi operativi. Si vede chiaramente che le due voci principali sono i Costi del personale e i Costi della gestione corrente.

tab. 12

Descrizione	esercizio 2023	esercizio 2024
Costi del personale	36.037.051	40.357.059
Costi della gestione corrente	14.394.744	18.932.542
Ammortamenti e svalutazioni	2.670.525	3.330.371
Accantonamenti per rischi e oneri	3.107.836	4.510.000
Oneri diversi di gestione	609.553	647.423
Totale	56.819.709	67.777.395

Bilancio unico di previsione esercizio 2024 (valori monetari)

37

esercizio 2024

Distribuzione delle risorse nel bilancio unico di previsione esercizio 2024

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

I costi del personale appartengono prevalentemente alle voci di costo caratterizzate da maggiore rigidità. I costi della gestione corrente includono il costo per sostegno alla componente studentesca (circa il 30% 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.

tab. 13

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

Sulla base di queste definizioni è stata operata una riclassificazione di alcune voci (codice 1) del Bilancio Consuntivo 2022, in particolare relative ai costi del personale e ai costi di gestione corrente limitatamente alla voce "buoni pasto". La Tabella seguente illustra valori delle voci prese in considerazione, distinte per genere e ne evidenzia il diverso peso sul totale complessivo (Tabella 14).

tab. 14

Descrizione	Uomini	Donne	Totale	% U	% D
Professori e ricercatori a tempo indeterminato	15.015.706,67 €	5.916.078,42 €	20.931.785,09 €	72%	28%
Professori e ricercatori a tempo determinato	1.611.209,34 €	852.387,01 €	2.463.596,35 €	65%	35%
Docenti a contratto	207.012,88 €	150.749,09 €	357.761,97 €	58%	42%
Assegnisti di ricerca	613.932,96 €	375.542,28 €	989.475,24 €	62%	38%
Altro personale dedicato alla ricerca e alla didattica	97.413,82 €	69.352,58 €	166.766,40 €	58%	42%
Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori linguistici	5.960.832,20 €	6.062.618,39 €	12.023.450,59 €	50%	50%
Buoni pasto	65.037,00 €	60.151,00 €	125.188,00 €	52%	48%
Dottorandi	787.442,37 €	1.104.015,87 €	1.891.458,24 €	42%	58%
Altri costi per sostegno agli studenti	112.549,29 €	221.257,17 €	333.806,46 €	34%	66%
Compensi e indennità organi istituzionali	89.958,67 €	11.306,46 €	101.265,13 €	89%	11%
Incarichi di studio, consulenza, ricerca	49.445,43 €	55.874,29 €	105.319,72 €	47%	53%
Missioni	306.191,76 €	115.977,73 €	422.169,49 €	73%	27%
Compensi ed indennità per commissioni di concorso ed	36.099,57 €	39.181,79 €	75.281,37 €	48%	52%
Totale	24.952.831,97 €	15.034.492,08 €	39.987.324,05 €	62%	38%

Costi (codice 1) del Bilancio Consuntivo 2022 - costi del personale

La Tabella 15 riporta il rapporto tra alcune delle voci in Tabella 14 e il totale di uomini e donne appartenenti alla categoria a cui esse si riferiscono. Il rapporto è calcolato per le voci per cui è disponibile il dettaglio per genere.

tab. 15

Descrizione	Uomini	Donne
Professori e ricercatori a tempo indeterminato	89,914.41 €	96,984.89 €
Professori e ricercatori a tempo determinato	80,560.47 €	85,238.70 €
Assegnisti di ricerca	32,312.26 €	37,554.23 €
Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori linguistici	47,308.19 €	47,737.15 €
Dottorandi	27,153.19 €	36,800.53 €
Altri costi per sostegno agli studenti	32.18 €	60.57 €
Compensi e indennità organi istituzionali	1,249.43 €	418.76 €
Missioni	1,486.37 €	1,431.82 €

Costi (codice 1) del Bilancio Consuntivo 2022 - costi per unità di personale per genere

Questa 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 subito evidente un disequilibrio di genere per ciascuna voce di costo esaminata, ad esclusione del costo del personale tecnico amministrativo, bibliotecario e collaboratori linguistici in cui si raggiunge il perfetto equilibrio.

L'individuazione per l'anno 2022 di voci di costo (codice 2) ovvero di costi sostenuti per ridurre le diseguaglianze di genere, va avviata in fase di bilancio di previsione in quanto la ricostruzione in fase di consuntivo può essere onerosa. Nel bilancio preventivo 2022 non sono state individuate voci specifiche. In fase di consuntivo è emerso che molte attività di questa tipologia, legate in particolare alla formazione su tematiche di genere o eventi organizzati all'interno di campagne di sensibilizzazione sono state erogate a titolo gratuito da personale docente e tecnico amministrativo interno. Non è quindi per questo possibile quantificarne un costo specifico per ciascuna iniziativa proposta a supporto delle pari opportunità.

Tra le iniziative che hanno generato costi, si segnala l'attivazione di un servizio di accoglienza ai bambini figli di corsisti iscritti ai corsi di specializzazione sul Sostegno VII ciclo, che complessivamente nel 2023 ha comportato una spesa di 62490 euro.

Inoltre, l'ateneo sostiene annualmente un costo per il telelavoro che include sia la spesa per la dotazione informatica delle postazioni delocalizzate che per il rimborso forfettario delle

spese per l'energia elettrica sostenute dai dipendenti in telelavoro. Tale spesa è stata pari a 5240 euro nel 2022 e 5060 nel 2023.

L'ateneo ha, infine, sostenuto nel 2022 una spesa di 2203 euro per lavori di realizzazione dello sportello anti violenza attivato presso il palazzo studi della Folcara.