

BILANCIO DI GENERE

2018/2020



**Università
degli Studi
di Ferrara**

BILANCIO DI GENERE

Università di Ferrara | Anno 2021

Coordinamento

*Maria Gabriella Marchetti, Monica Campana, Federica Danesi,
Roberta Russo, Cinzia Mancini, Giuseppe Galvan*

Foto

Archivio Università di Ferrara

Progetto grafico e impaginazione

Martino Bison

Bilancio di Genere 2018/2020



**Università
degli Studi
di Ferrara**

Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di genere 2018/20:

- Maria Gabriella Marchetti - Prorettrice delegata del Rettore alle Pari Opportunità e alle disabilità - coordinatrice
- Roberta Russo – Componente Consiglio di Parità sostituta della Presidente
- Federica Danesi - Presidente Comitato Unico di Garanzia
- Monica Campana - Responsabile Ripartizione Qualità, Valutazione e Servizi di Coordinamento
- Cinzia Mancini - Responsabile Coordinamento Politiche di inclusione
- Maria Elena Cavicchi - Dirigente Area Economico-finanziaria
- Chiara Graps - Responsabile Ufficio Bilancio Unico e Contabilità
- Barbara Govoni - Addetta Ufficio Applicativi amministrativi e Ricerca
- Bruno Mai - Ufficio Servizio SOS e digitalizzazione didattica
- Daniele Busi - Responsabile Ufficio Carriere e Uscita
- Giorgio Cavallo - Assegnista di Ricerca in materia di inclusione
- Veronica Dal Buono - Delegata del Rettore al rafforzamento dell'immagine e del posizionamento dell'Ateneo;
- Ilaria Fazi - Responsabile Ufficio Stampa, comunicazione istituzionale e digitale



INDICE

Premessa	9
Nota metodologica	11
Comunità studentesca	13
Personale docente e ricercatore	39
Personale tecnico e amministrativo	67
Governance	81
Le risorse a favore delle pari opportunità	83
Conclusioni	87
Appendice	89



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

La lettura di un bilancio in ottica di genere consente di analizzare le ricadute che hanno le singole scelte politiche sulla intera popolazione dell’Ateneo, con il preciso scopo di evidenziare le buone prassi, nonché di suggerire i correttivi sulle azioni meno performanti.

Dall’anno 2020 il Piano Triennale di Azioni Positive, che prevede la redazione del Bilancio di genere, è stato inserito all’interno del Piano integrato che, insieme ad altri documenti, concorre al più ampio processo di pianificazione e programmazione dell’Ateneo.

Recentemente il Bilancio di Genere ha assunto ulteriore particolare rilievo anche nell’ottica della redazione del Gender Equality Plan (GEP), documento divenuto indispensabile per accedere ai fondi stanziati dalla Commissione UE sul nuovo programma di finanziamento per la ricerca e l’innovazione “Horizon Europe 2021-2027”.

Inoltre, nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR, è previsto per tutte le organizzazioni pubbliche e private l’obbligo di essere dotate del Bilancio di Genere e del Piano di Uguaglianza di Genere per l’accesso agli investimenti nel settore della ricerca in filiera in vista dei futuri bandi per l’assegnazione delle risorse.



NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Genere, che dal 2012 al 2018 è stato redatto annualmente, si inserisce nella programmazione delle politiche interne dell'Ateneo garantendo una maggiore efficacia, trasparenza, democrazia e redistribuzione delle risorse pubbliche a vantaggio dell'intera comunità universitaria. L'Università degli Studi di Ferrara dall'anno 2020 ha inserito il Piano di azioni positive, che prevede l'elaborazione del Bilancio di genere, all'interno del Piano integrato che, insieme ad altri documenti, concorre al più ampio processo di pianificazione e programmazione dell'Ateneo. Il Piano Integrato contiene pertanto sia le performance programmate, sia le misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, sia obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le condizioni di disparità tra uomini e donne che lavorano e studiano in Unife.

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

Il Bilancio si basa sui dati degli anni 2018, 2019 e 2020 ed è strutturato in cinque parti: nelle prime tre sono riportati i dati relativi alla comunità studentesca (parte prima), al personale docente e ricercatore (parte seconda), al personale tecnico e amministrativo (parte terza); la parte quarta analizza la composizione della governance dell'Ateneo; nella quinta parte vengono analizzate le risorse economico finanziarie a favore delle politiche di inclusione.

I grafici mostrano la distribuzione di genere delle diverse componenti della comunità universitaria per gli aspetti di studio, lavoro, ricerca, attività gestionale e risorse finanziarie dedicate.

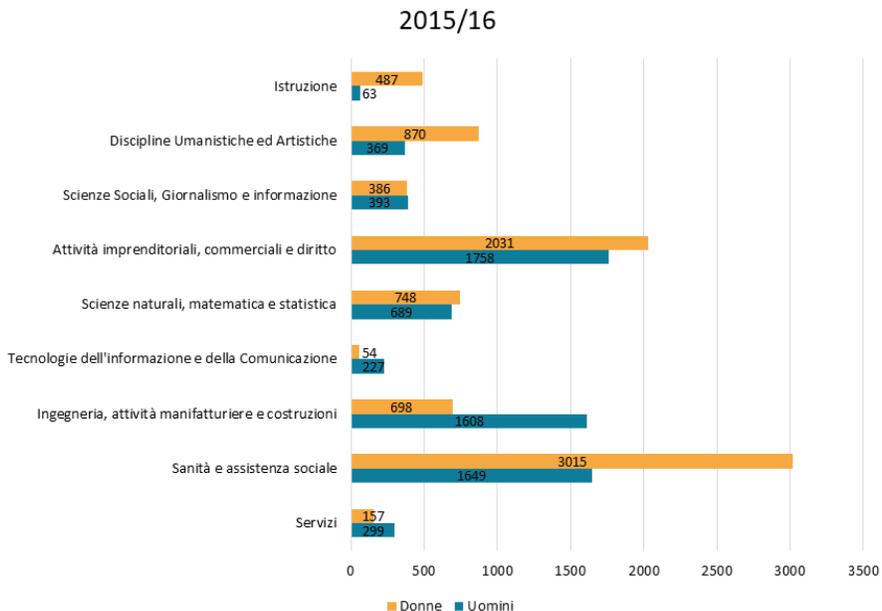


COMUNITÀ STUDENTESCA

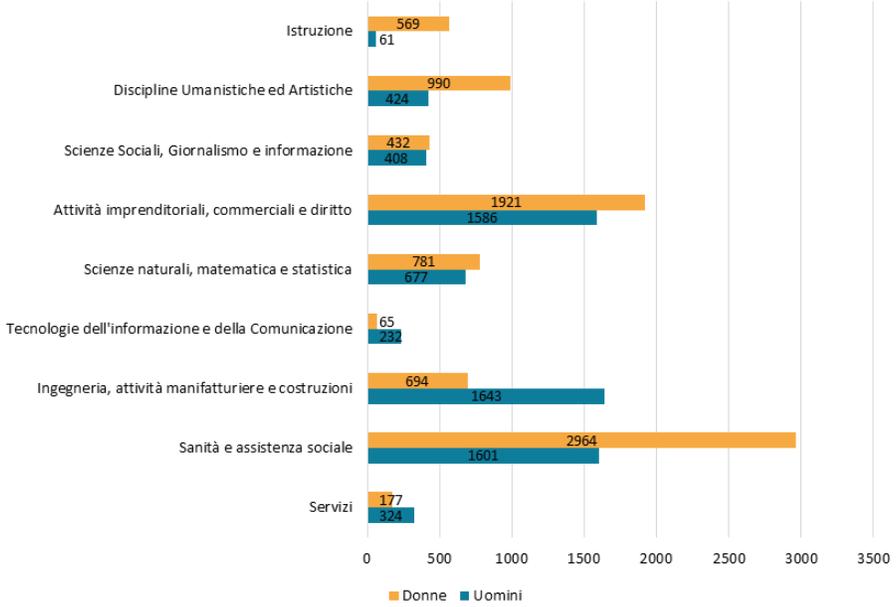
La lettura dei dati mette in evidenza:

- “segregazione orizzontale” elevata in alcune aree di studio e l’aumento delle iscrizioni (dall’ a.a. 2015/16 all’a.a. 2019/20 + 48%) ha confermato la tendenza;
- una maggiore propensione delle studentesse alla mobilità internazionale;
- prestazioni di studio degli studenti inferiori rispetto alle colleghe.

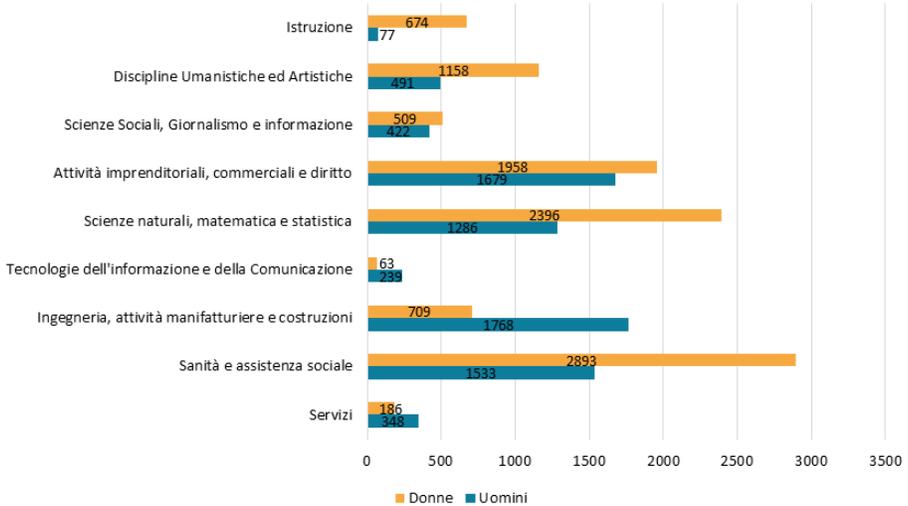
1. Numero totale di persone iscritte dal 2015 al 2020 all’interno dei Campi di Istruzione ISCED



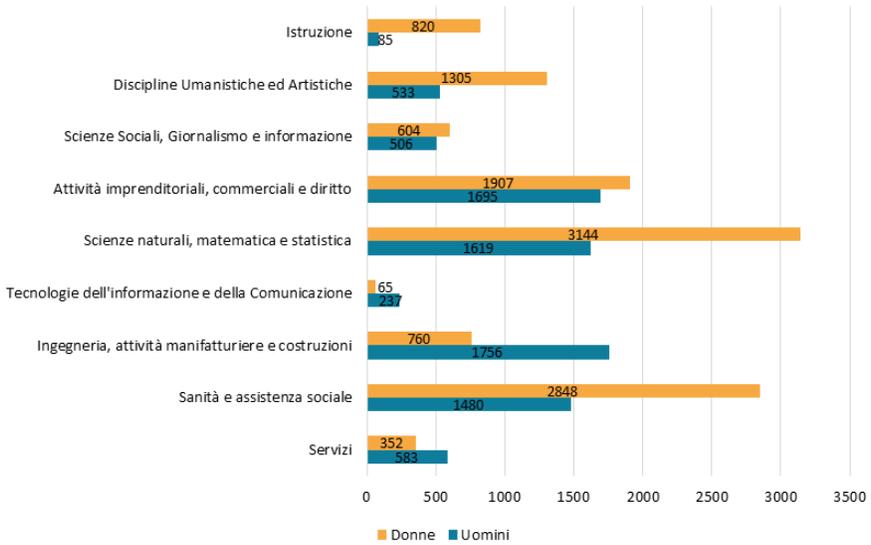
2016/17



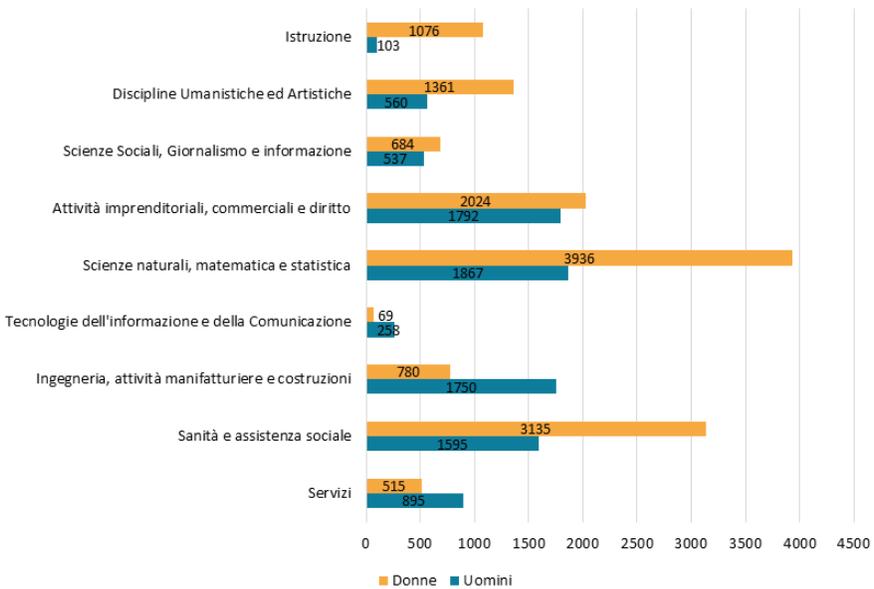
2017/18



2018/19



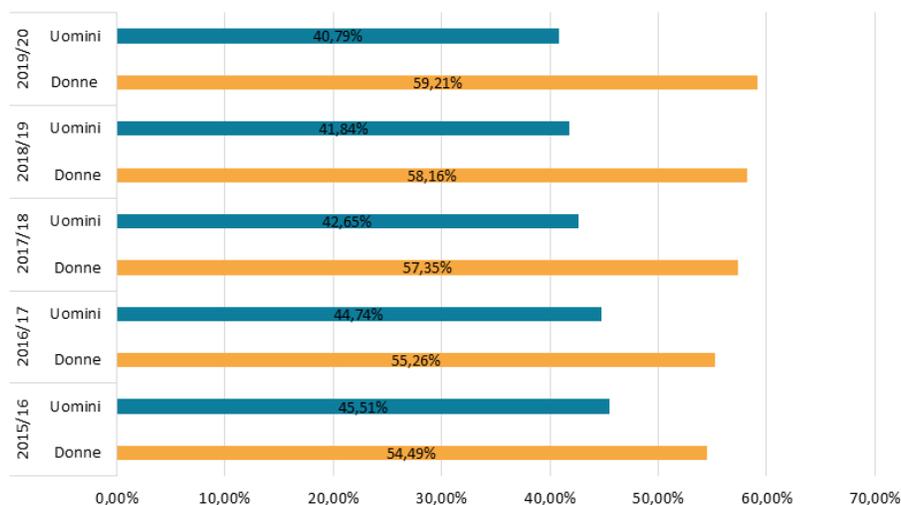
2019/20



Per quanto riguarda la componente studentesca possiamo notare come dal 2015 le aree disciplinari che presentano il maggior numero di studenti e studentesse siano: “Sanità e assistenza sociale”, “Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni”, “Attività imprenditoriali, commerciali e diritto” e dal 2017 si è aggiunta: “Scienze naturali, Matematica e Statistica”. Dalla lettura dei grafici risulta inoltre come la componente studentesca delle aree sopra menzionate sia a prevalenza femminile tranne per l’area di “Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni”.

2. Distribuzione per genere delle studentesse e degli studenti iscritti negli a.a. 2015-2020 sul numero totale delle persone iscritte (valori percentuali)

Composizione di genere comunità studentesca 2015-2020



	2015/16		2016/17		2017/18		2018/19		2019/20	
	Donne	Uomini								
Totale campi ISCED	8446	7055	8593	6956	10546	7843	11805	8494	13580	9357
Totale donne uomini	15501		15549		18389		20299		22937	

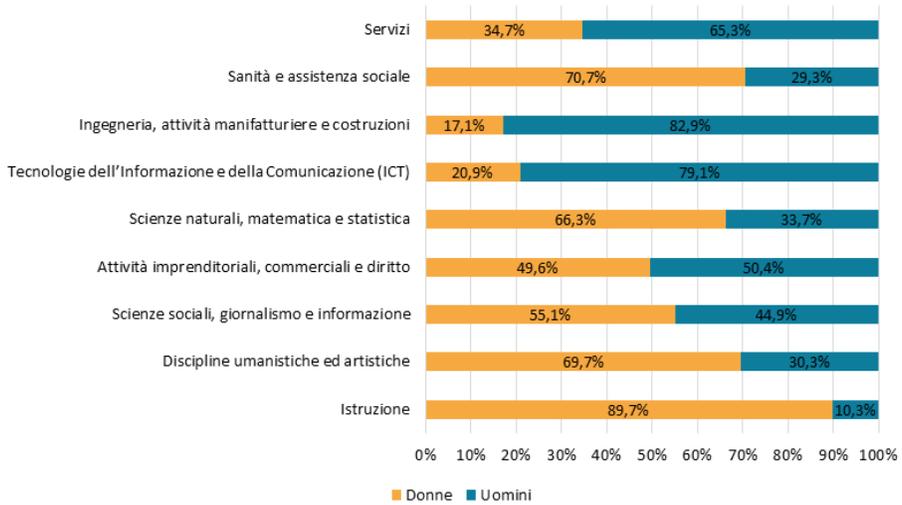
3. Corsi di studio

3.1.

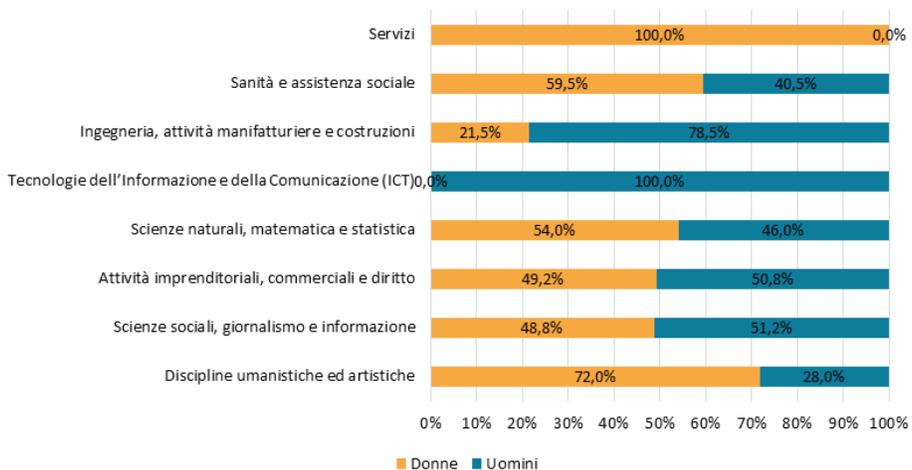
In questa sezione vengono riportati i dati nella sequenza temporale a.a. 2017/18 – 2019/20 delle iscrizioni per area di studio e tipologia di Corso (valori percentuali)¹⁶.

2017/18

Laurea Triennale

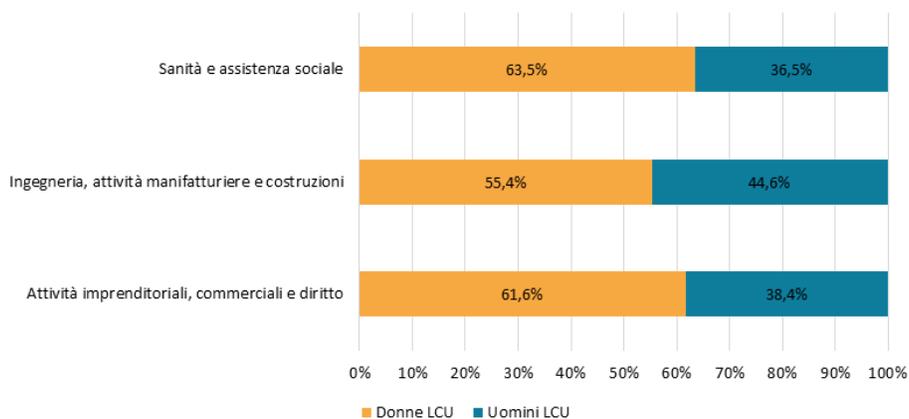


Laurea Specialistica/Magistrale



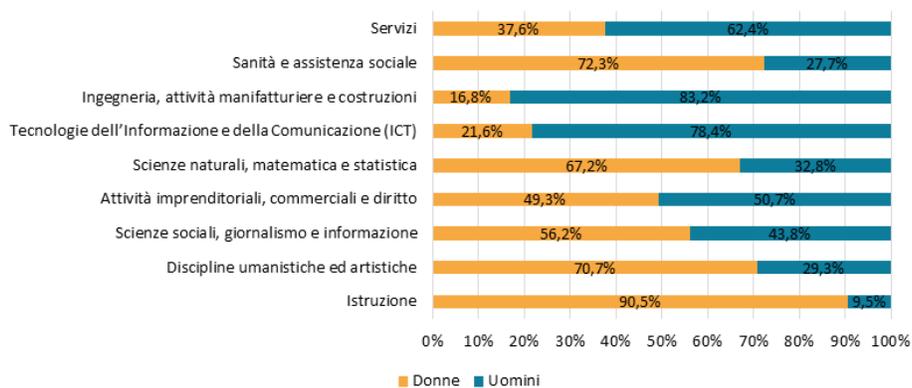
¹⁶ Si precisa che nella presente sezione, le aree di studio con valore percentuale pari a zero sono quelle per le quali, negli anni considerati, non erano attivi in Ateneo i relativi corsi di studio.

Magistrale ciclo unico

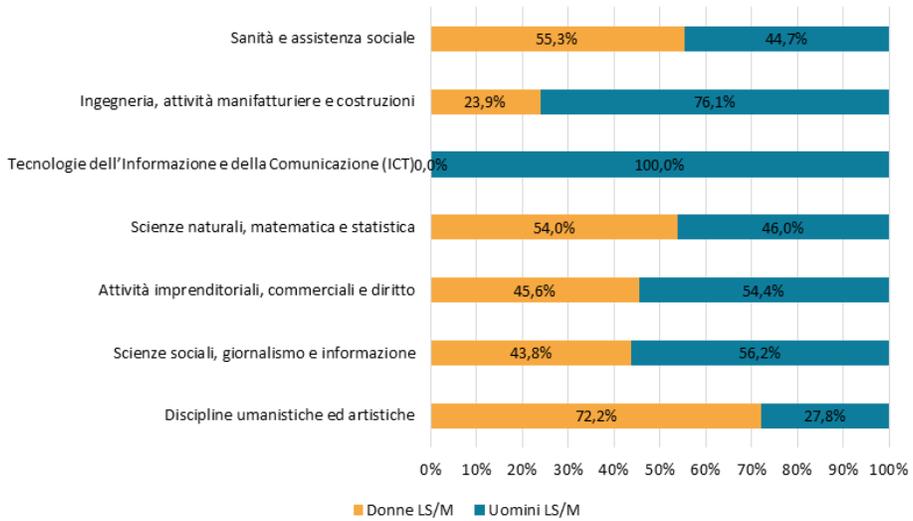


2018/19

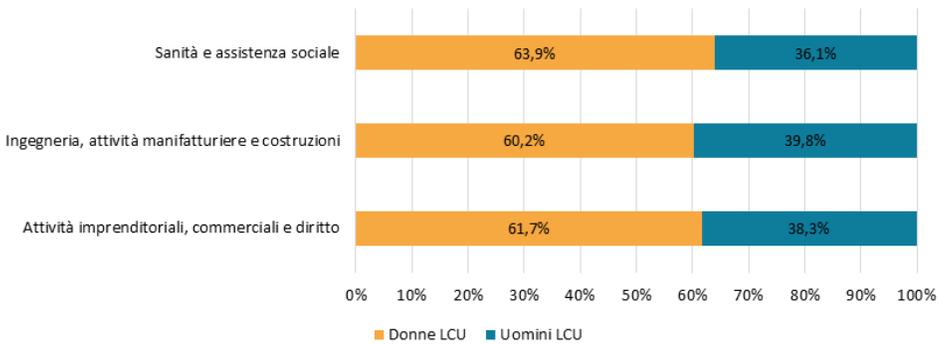
Laurea Triennale



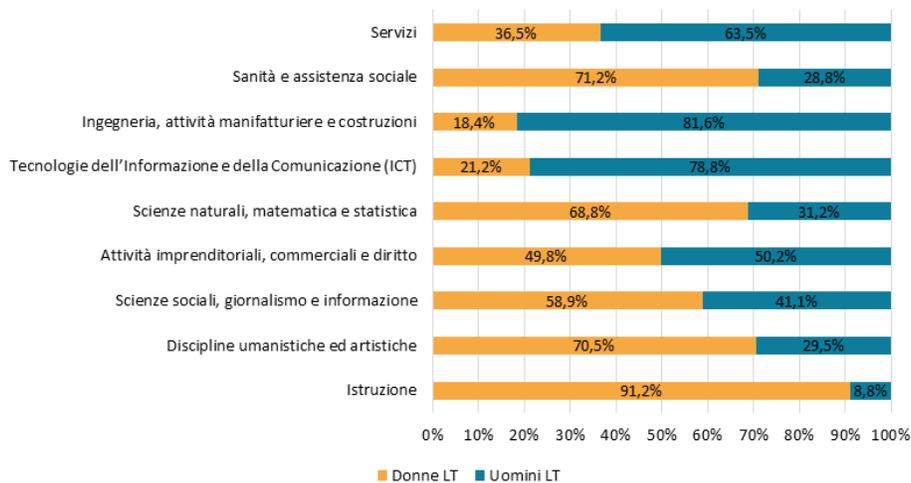
Laurea Specialistica/Magistrale



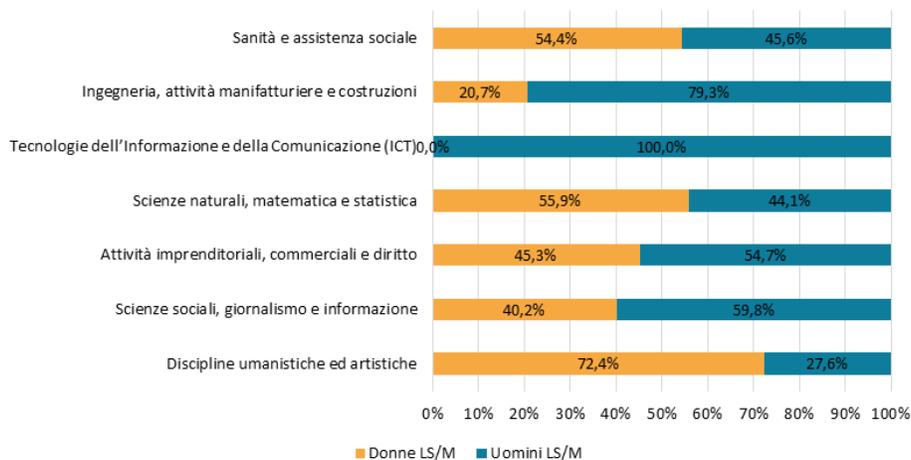
Magistrale ciclo unico



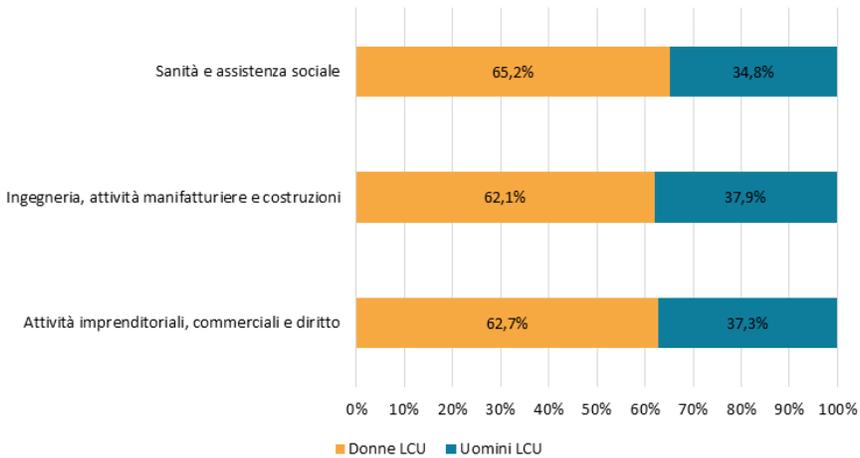
Laurea triennale



Laurea Specialistica/Magistrale



Laurea a Ciclo Unico



Dal raffronto dei tre anni si evidenzia che la ripartizione Uomini – Donne è rimasta sostanzialmente invariata sia per area di studio che per *tipologia di corso*.

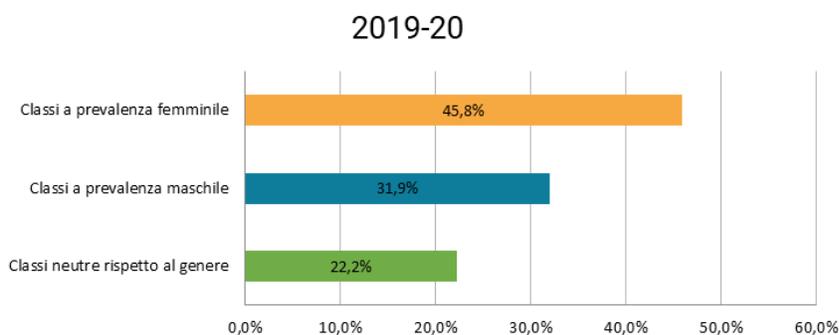
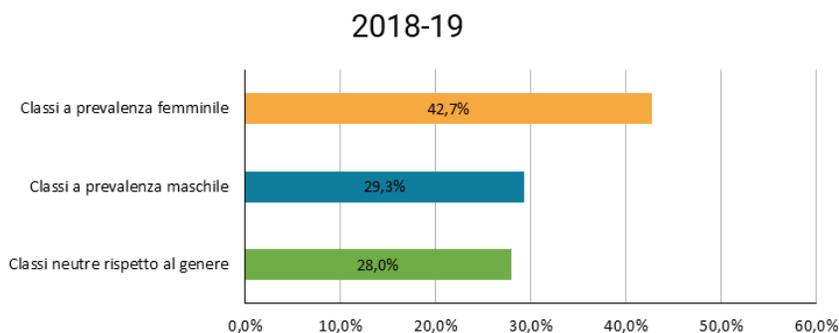
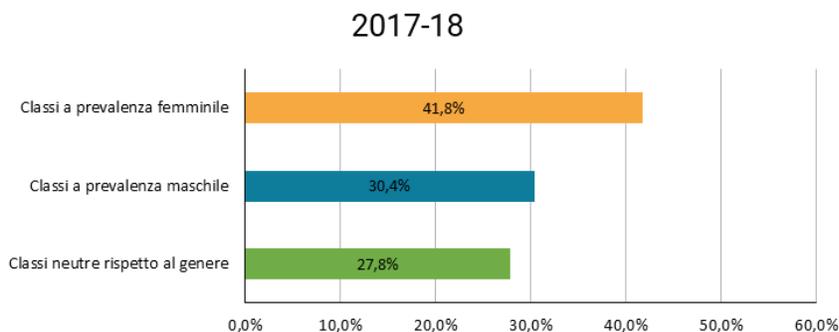
Una analisi più attenta evidenzia che, per le lauree triennali, nelle aree “Istruzione, Discipline umanistiche ed artistiche”, “Scienze naturali/ Matematica /Statistica” e “Sanità/Assistenza sociale” prevalgono le studentesse; per contro nelle aree “Ingegneria /Attività manifatturiere/Costruzioni” e “Tecnologie dell’informazione/Comunicazione” è maggiore il numero di studenti. Tutte le restanti aree evidenziano un sostanziale equilibrio.

Nelle lauree specialistiche e magistrali, pur rispettando la percentuale di distribuzione nell’arco temporale, notiamo un parziale riequilibrio in alcune aree tipicamente femminili quali “Scienze naturali/ Matematica /Statistica”, “Sanità/Assistenza sociale” ed addirittura un’inversione nelle “Scienze sociali/Giornalismo/Informazione”, ove vi sono più maschi che femmine.

Nella tipologia laurea a ciclo unico in tutte le tre aree di studio prevalgono le studentesse con oltre il 60%.

3.2.

Classi (Corsi di studio) segregati¹⁷ (valori percentuali)



I tre grafici mostrano come a partire dall'anno 2017, rispetto ai corsi a prevalenza maschile (da un 30,4% nell'a.a. 2017/18 a un 31,9% nell'a.a. 2019/20), ci sia stato un aumento della percentuale dei corsi di studio a prevalenza femminile, passando da un 41,8% nel a.a. 2017/18 a un 45,8% nel a.a. 2019/20.

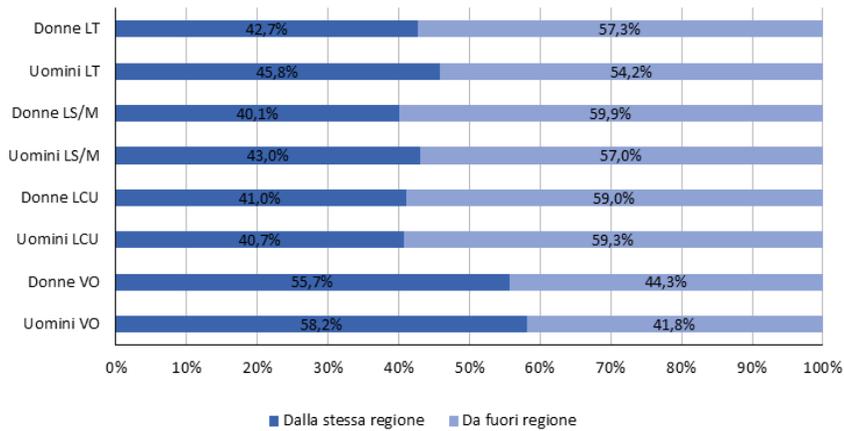
¹⁷ Un corso di studio si intende segregato per genere quando la percentuale di un genere è pari o superiore al 60%.

4. Mobilità

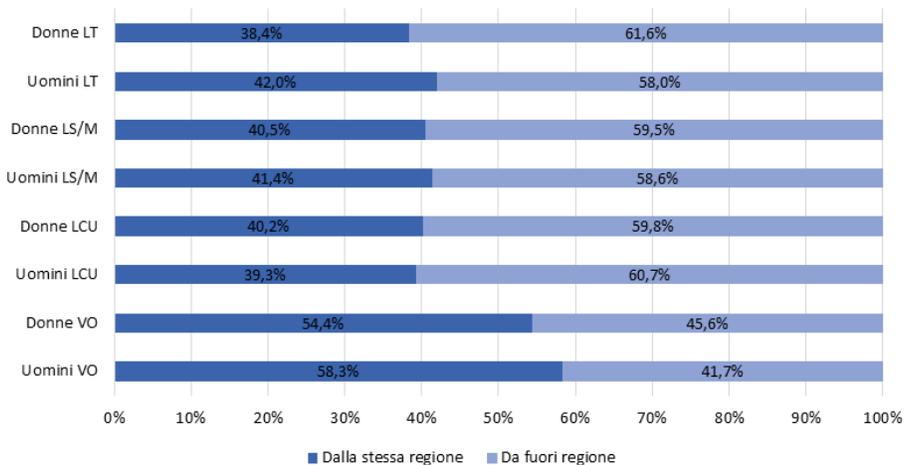
4.1.

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

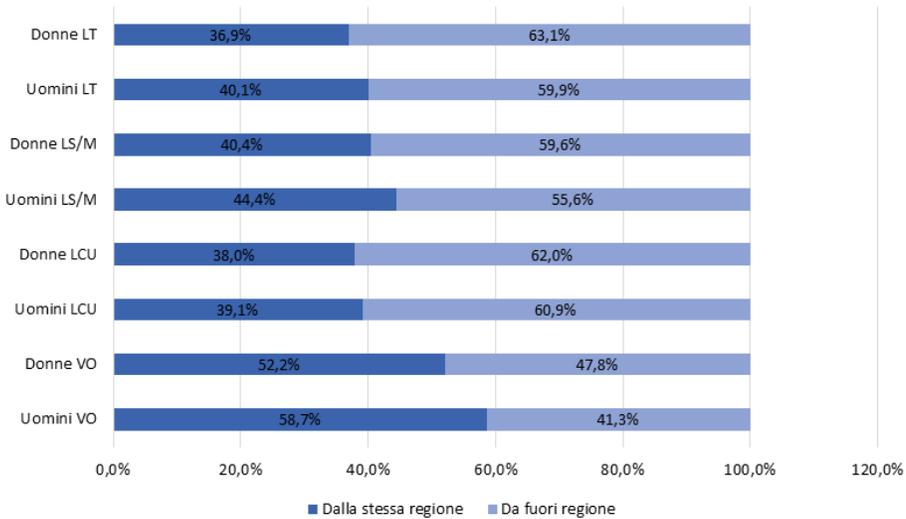
2017-18



2018-19



2019-20

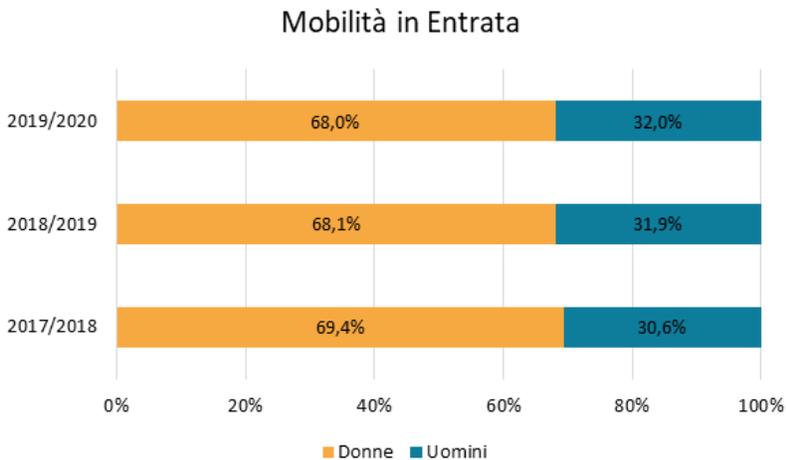
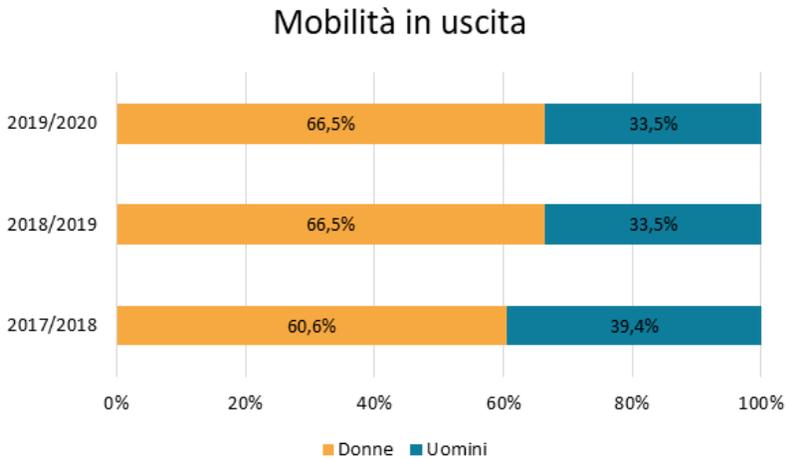


I tre grafici mostrano come a partire dall'a.a. 2017/18, tra donne e uomini, ci sia una percentuale maggiore di iscritti provenienti da fuori regione in tutte le tipologie di corsi; la situazione nelle Lauree Vecchio Ordinamento non deve trarre in inganno in quanto trattasi di tipologia non più rinnovata. Complessivamente la più marcata provenienza da fuori regione può derivare dall'importante offerta universitaria presente in Emilia Romagna. Emerge inoltre che all'interno di questa maggioranza sono più le donne (mediamente 3-4 punti %) che tendono a spostarsi di regione rispetto agli uomini.



4.2.

Persone iscritte in programmi di studio internazionali, anni accademici 2017 – 2020 (valori percentuali)



I grafici mostrano come a partire dall'a.a. 2017/18 tra gli studenti in programmi di studio internazionali (in entrata e in uscita) ci sia una forte percentuale femminile: 2/3 dei movimenti sono infatti rappresentati da donne.

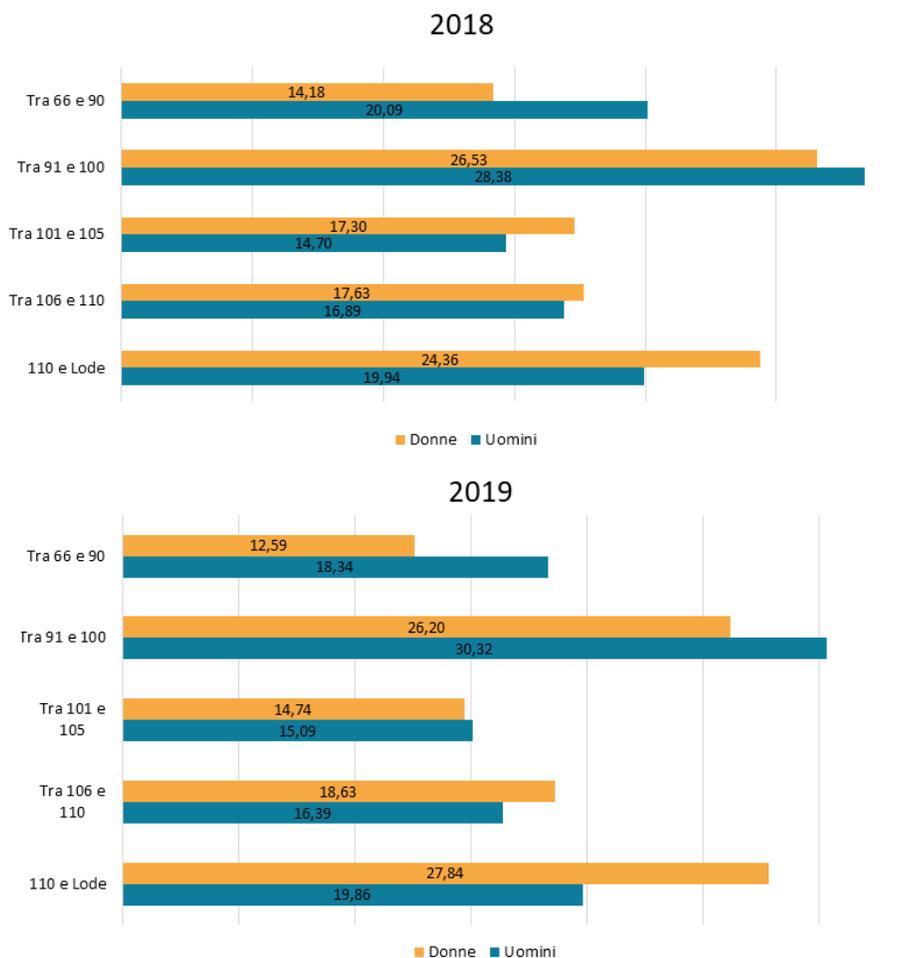
In particolare la percentuale:

- è andata aumentando per la mobilità in uscita passando da un 60,6% nell'a.a. 2017/18 a un 66,5% nell'a.a. 2019/20;
- è rimasta pressoché stabile per la mobilità in entrata attestandosi tra il 68 e il 69% nell'intero intervallo osservato.

5. Performance

5.1.

Distribuzione lauree per classi di voto di laurea (valori percentuali)¹⁸



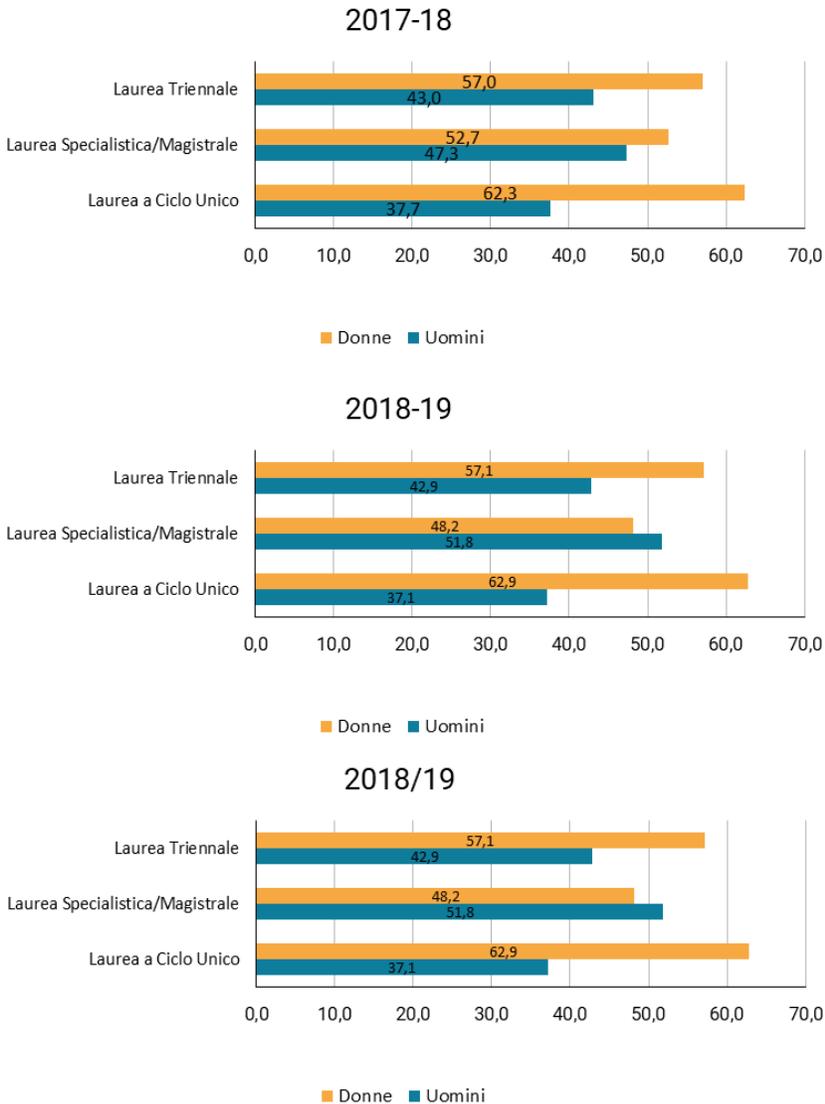
I grafici mostrano come la percentuale di donne sia maggiore nelle classi di voto alte. Più precisamente:

- la distribuzione dei maschi è sostanzialmente stabile in tutte le classi di voto;
- dalla classe 100 in su, prevalgono le studentesse;
- nella classe 110 e Lode, la percentuale di donne è sensibilmente superiore.

¹⁸ I dati anno 2020 non disponibili alla data della redazione del bilancio di genere

5.2.

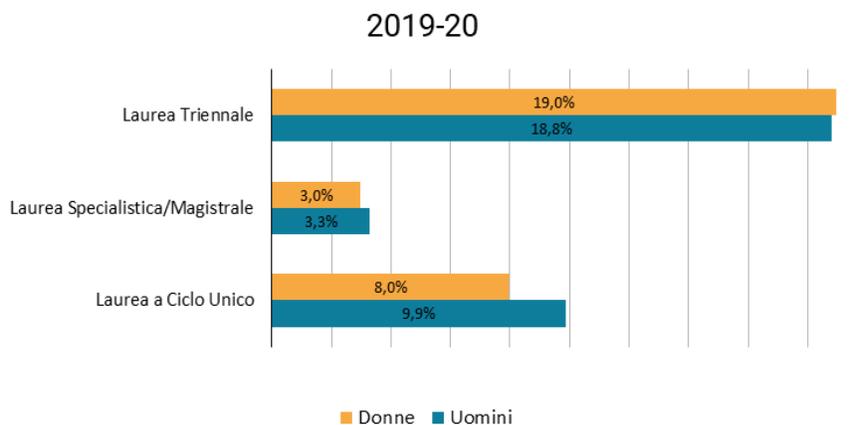
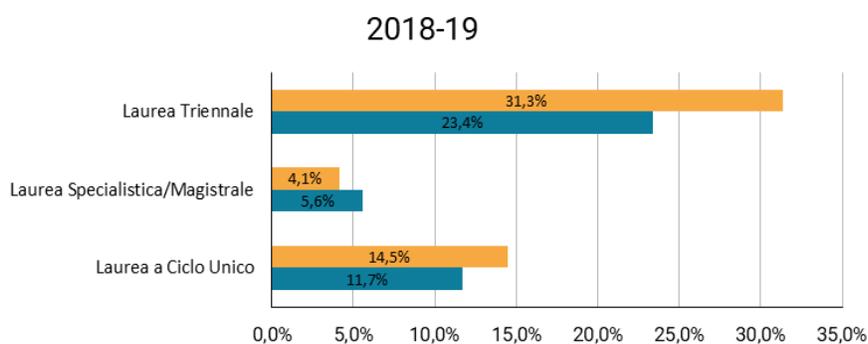
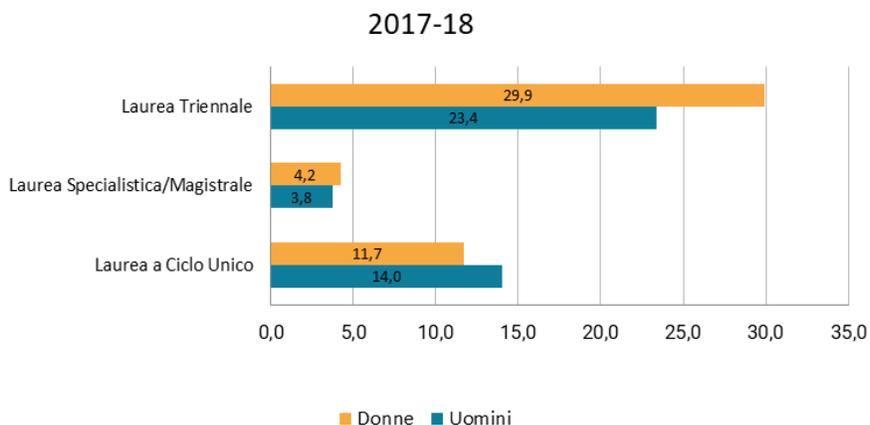
Persone laureate in corso rispetto al totale nell'anno di riferimento, per tipologia di corso (valori percentuali)



I grafici evidenziano una costante prevalenza femminile a laurearsi in corso in tutti i cicli di laurea, con l'unica eccezione nell'a.a. 2018/19 per Laurea Specialistica/Magistrale che registra una leggera inversione. Da sottolineare inoltre il significativo aumento di 6 punti % del dato femminile nell'area Laurea triennale.

5.3.

Tasso di abbandono¹⁹ degli studi al primo anno per tipologia di corso



¹⁹ Il tasso di abbandono è la percentuale di donne/uomini che abbandonano gli studi al primo anno di corso sul totale delle donne/uomini iscritte/i per ciascuna tipologia di corso.

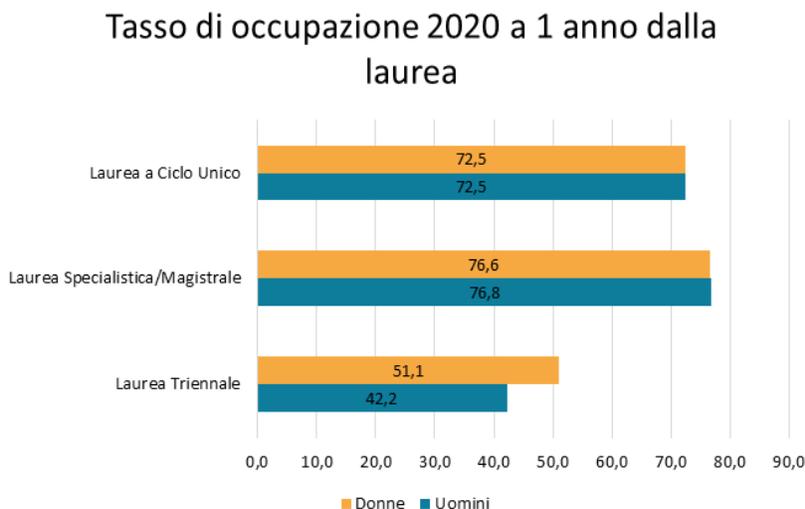
I dati evidenziano un sensibile tasso di abbandono sia per maschi che per femmine al primo anno delle Lauree triennali; il dato può essere spiegato dalla presenza di corsi da cui molti studenti e studentesse transitano per migrare poi ad altri corsi a numero chiuso: non si tratterebbe quindi di vero abbandono ma di transiti da un corso di studi all'altro. Tale tendenza sembra comunque efficacemente contrastata dalle politiche di ateneo e dall'offerta formativa considerato che il dato ha avuto nel triennio una diminuzione di oltre 10 punti %.



6. Occupazione

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 genere²⁰

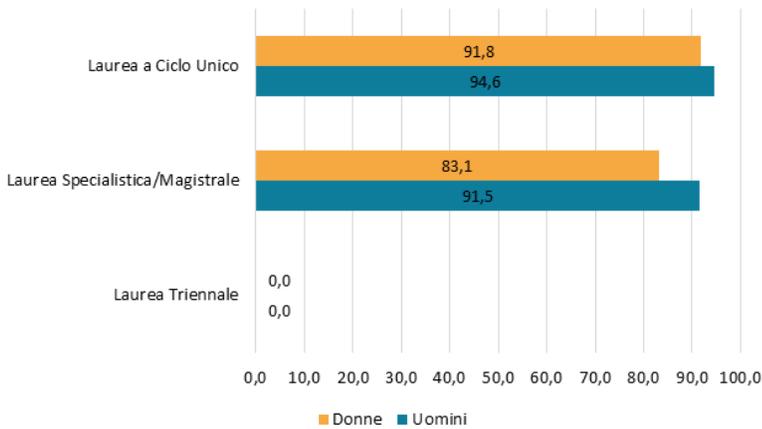


Nessuna variazione significativa fra donne e uomini si rileva con riferimento al tasso di occupazione; la percentuale più contenuta degli occupati con Laurea Triennale è probabilmente connessa alla scelta di proseguire il ciclo di studio con l'iscrizione a Laurea Specialistica/Magistrale.



²⁰ Si prende in considerazione l'anno 2020 perché è l'unica annualità per la quale si dispone di dati divisi per genere. Non sono disponibili i dati relativi al tasso di occupazione a 5 anni dalla laurea triennale.

Tasso di occupazione 2020 a 5 anni dalla laurea



Anche in questo caso non si evidenziano differenziazioni sensibili.

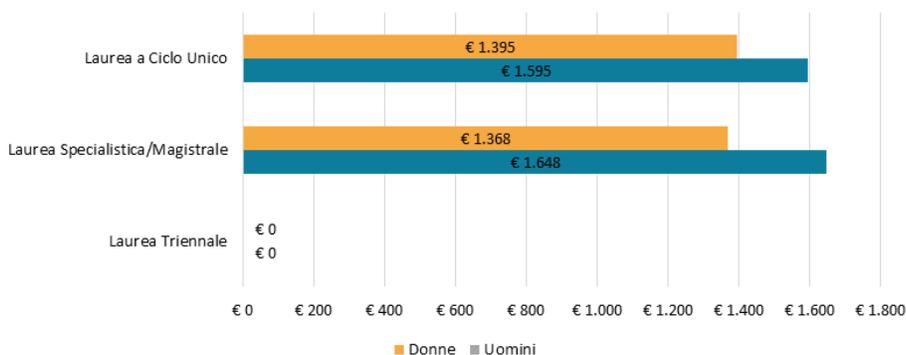
6.2.

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

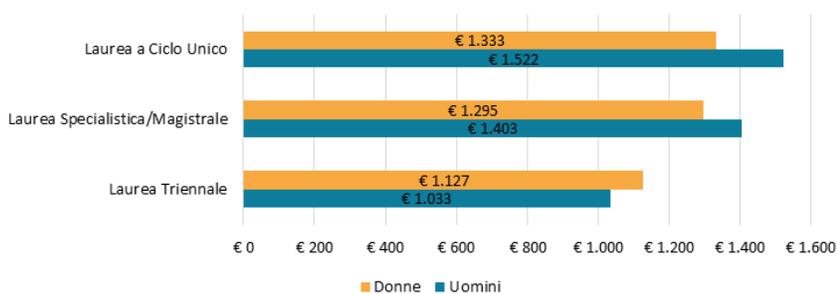
Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno dalla laurea (2018)



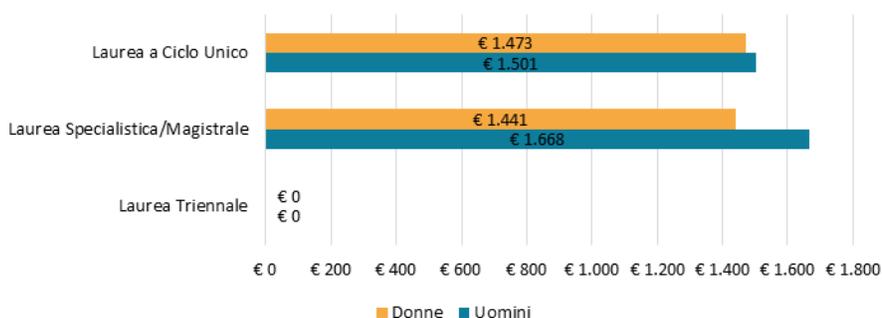
Retribuzione mensile netta di laureati a 5 anni dalla laurea (2018)



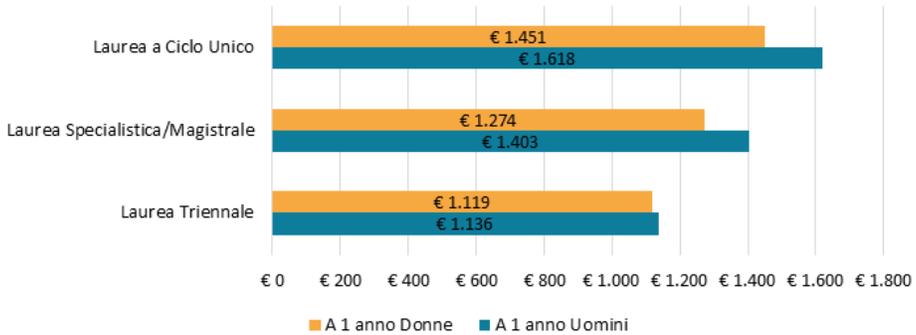
Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno dalla laurea (2019)



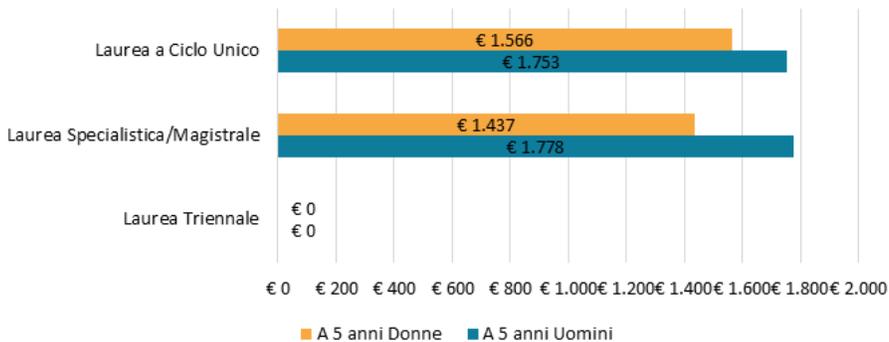
Retribuzione mensile netta di laureati a 5 anni dalla laurea (2019)



Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno dalla laurea (2020)



Retribuzione mensile netta di laureati a 5 anni dalla laurea (2020)



Complessivamente appare che ad un anno dalla laurea il dislivello tra retribuzione femminile e maschile per Lauree a Ciclo unico si sia notevolmente ridotto (da - 443 € nel 2018 pari al 27% a - 167€ nel 2020 pari a 10%) quasi esclusivamente per effetto della crescita della retribuzione femminile considerato che quella maschile è rimasta sostanzialmente invariata. Questo potrebbe derivare da un maggior riconoscimento della formazione femminile con attribuzioni di ruoli corrispondenti alla professionalità acquisita. Sempre ad un anno dalla laurea si assiste a un più limitato ma continuo recupero anche per laurea Triennale e Specialistica/Magistrale.

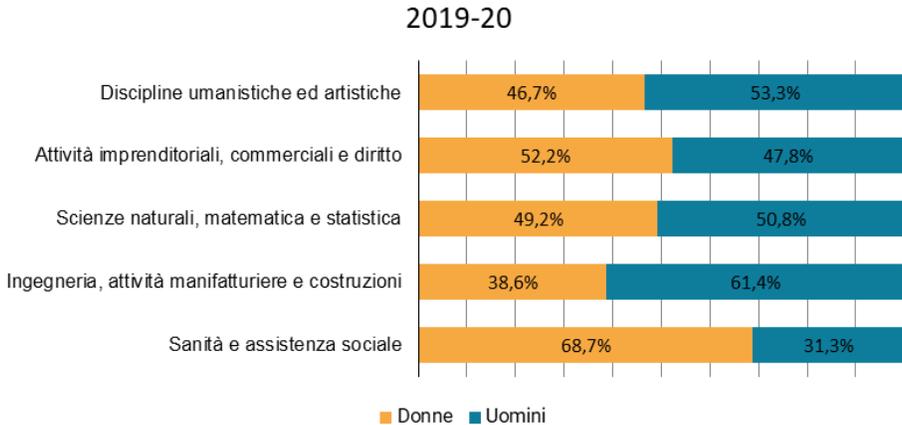
Nel raffronto a 5 anni rimane consistente il divario donne e uomini, pari al - 18/19% per la Laurea Specialistica/Magistrale e al - 10/12% per Ciclo Unico, anche se nel triennio si osserva un incremento rispettivamente del 5 e 10% in valore assoluto.



7. Post lauream

7.1.

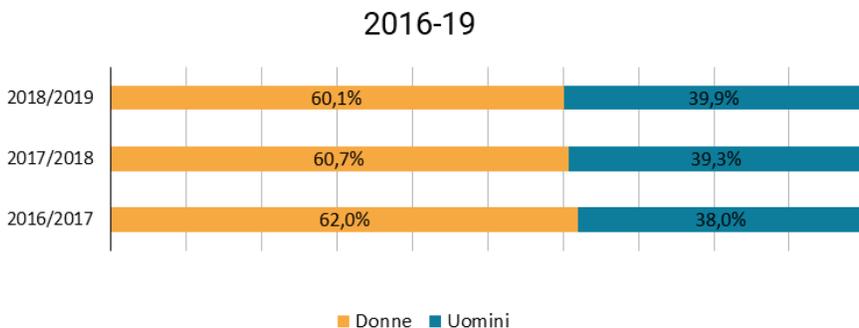
Distribuzione delle iscrizioni ai corsi di dottorato per area di studio (valori percentuali)²¹.



L'iscrizione ai corsi di dottorato è sostanzialmente equilibrata, pur se vi è una maggioranza maschile per Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, mentre le donne prevalgono nella Sanità e assistenza sociale.

7.2.

Percentuale di persone iscritte alle scuole di specializzazione per genere²².



Nel periodo considerato, è costante la prevalenza femminile, attestata sul 60%.

²¹ Si precisa che nella presente sezione, le aree di studio con valore percentuale pari a zero sono quelle per le quali, negli anni considerati, non erano attivi in Ateneo i relativi corsi post laurea.

²² I dati 2019-20 non sono disponibili alla data di redazione del presente bilancio di genere.

7.3.

Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio e genere²³.

Anno Accademico	Iscritti Primo Anno			Abbandoni Primo Anno			Percentuale Abbandoni Primo Anno		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
2017/2018	69	59	128	4	6	10	5,80%	10,17%	7,81%
2018/2019	54	62	116	3	4	7	5,56%	6,45%	6,03%
2019/2020	68	66	134	1	1	2	1,47%	1,52%	1,49%



²³ Il tasso di abbandono è la percentuale di donne/uomini che abbandonano il corso di dottorato al primo anno sul totale delle donne/uomini iscritte/i al corso di dottorato





PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

I dati sulla comunità del personale docente e ricercatore fotografano:

- per il ruolo di PO le donne sono meno di un quinto del totale dei/delle docenti ordinari/e;
- per il ruolo di PA le donne sono un po' più della metà del totale dei/delle docenti associati/e;
- per il ruolo di RU, RTDA, RTDB le donne dall'anno 2019 sono poco più della metà del totale della diversificata categoria di ricercatori/trici.

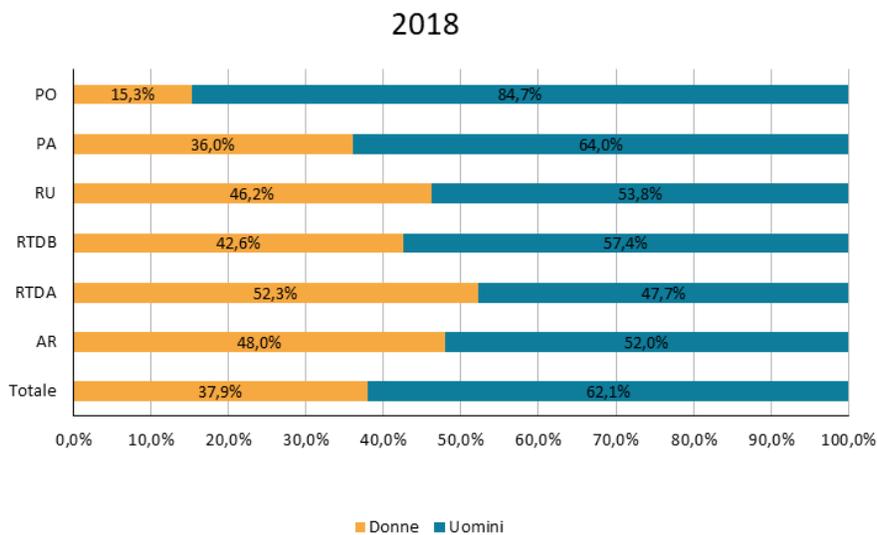
Nel 2018 e 2019, la percentuale di donne è aumentata per poi di nuovo calare, raggiungendo nel 2020 la percentuale del 32,9% sul totale dei ruoli accademici a tempo determinato e indeterminato.

L'analisi incrociata per genere ed età segnala una composizione della comunità di personale docente di età piuttosto elevata e declinata prevalentemente al maschile. La forbice delle carriere, inoltre, evidenzia una nettissima prevalenza del genere maschile nella fascia più elevata della carriera accademica, con lentissimo ma progressivo recupero del genere femminile. Il divario è nettamente marcato anche tra gli/le associati/e, ma anche in questo caso, l'ultimo triennio ha visto un lento incremento dell'incidenza delle professoresse associate sul totale.

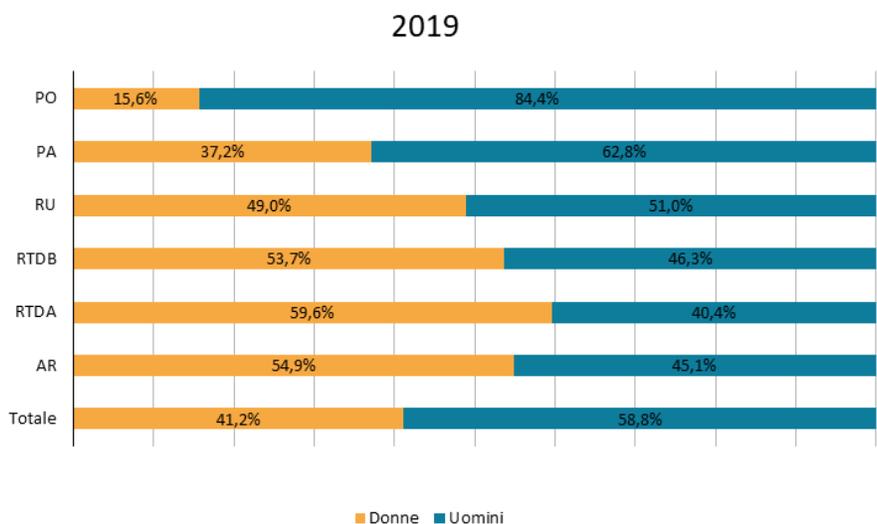
1. Genere e ruolo

1.1.

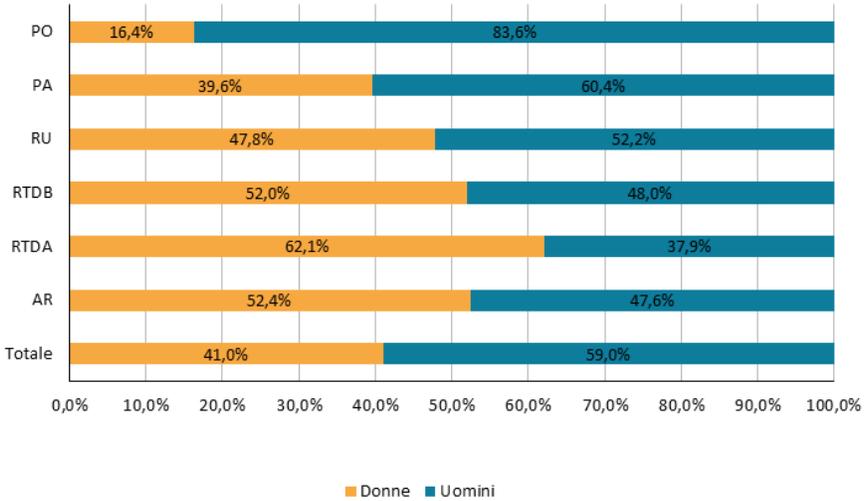
Distribuzione personale docente e ricercatore per ruolo (valori percentuali).



40



2020

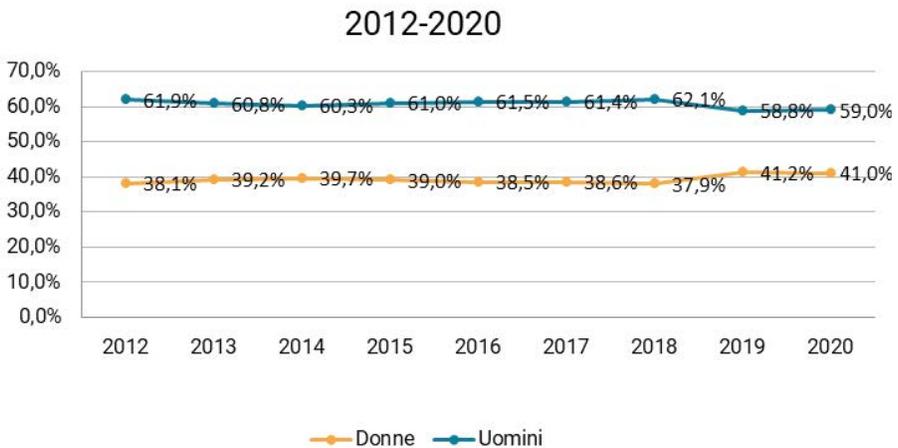


Nel triennio, continua ad essere abissale la differenza nella fascia PO di cui solo il 15-16% sono donne. Si rileva invece un leggerissimo miglioramento nella fascia PA (+ 2,8%) in cui le donne non superano tuttavia il 38,8%.

2. Serie storiche

2.1.

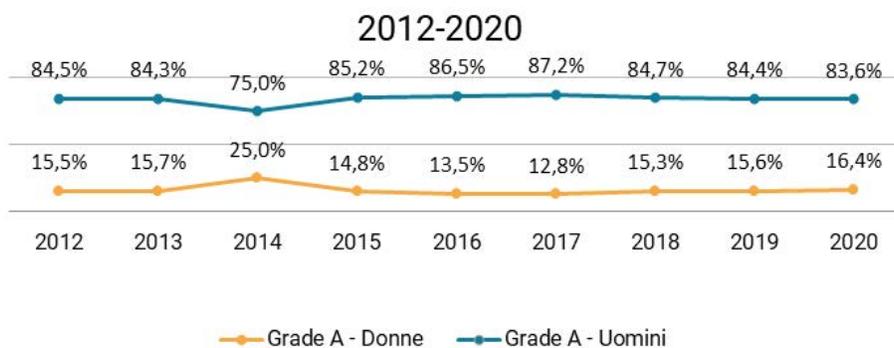
Serie storica della composizione percentuale del personale docente e ricercatore



Nel lungo periodo la situazione è rimasta stabile non registrando variazioni significative.

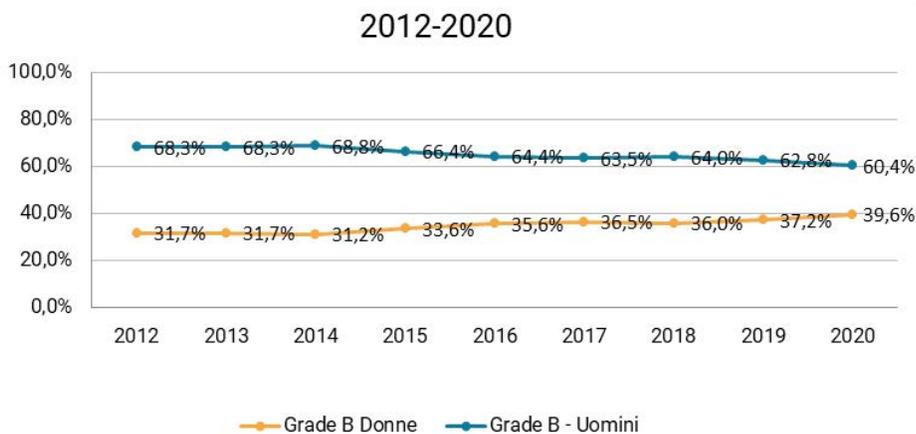
2.2.

Serie storica della composizione percentuale PO (Grade A)



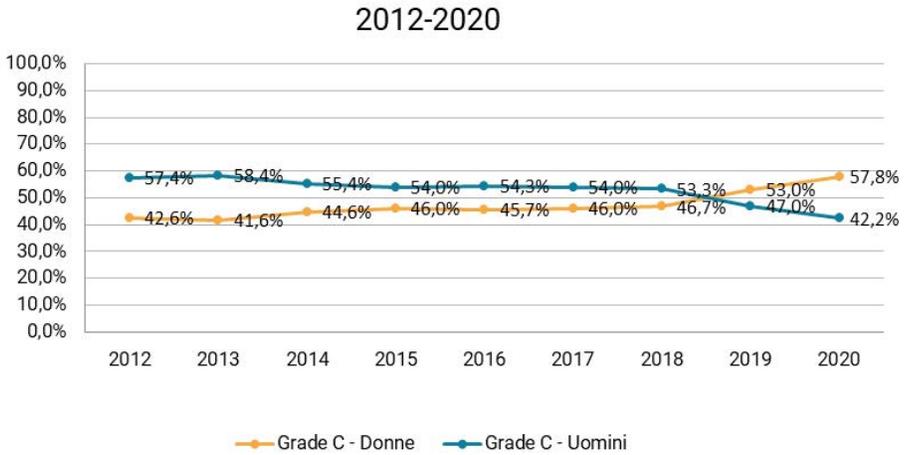
2.3.

Serie storica della composizione percentuale PA (Grade B)



2.4.

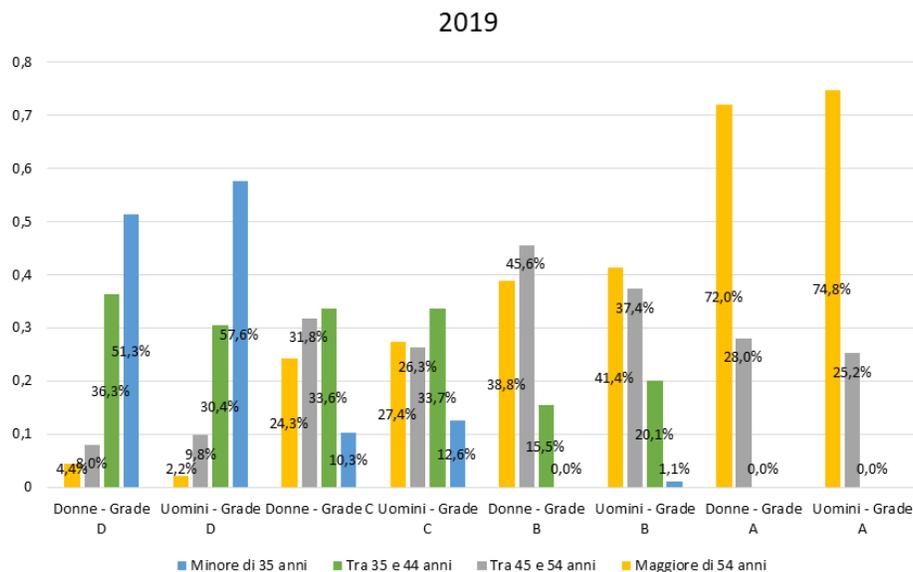
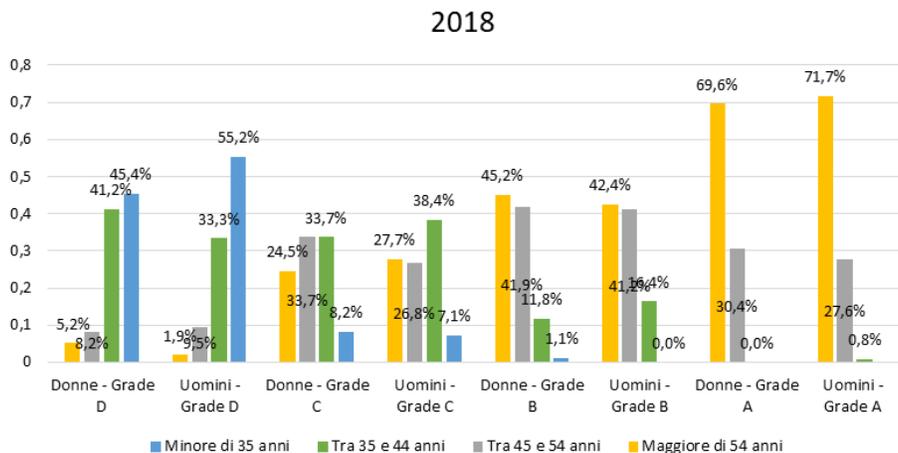
Serie storica della composizione percentuale personale ricercatore a tempo indeterminato e a tempo determinato (Grade C).



3. Genere e classi d'età

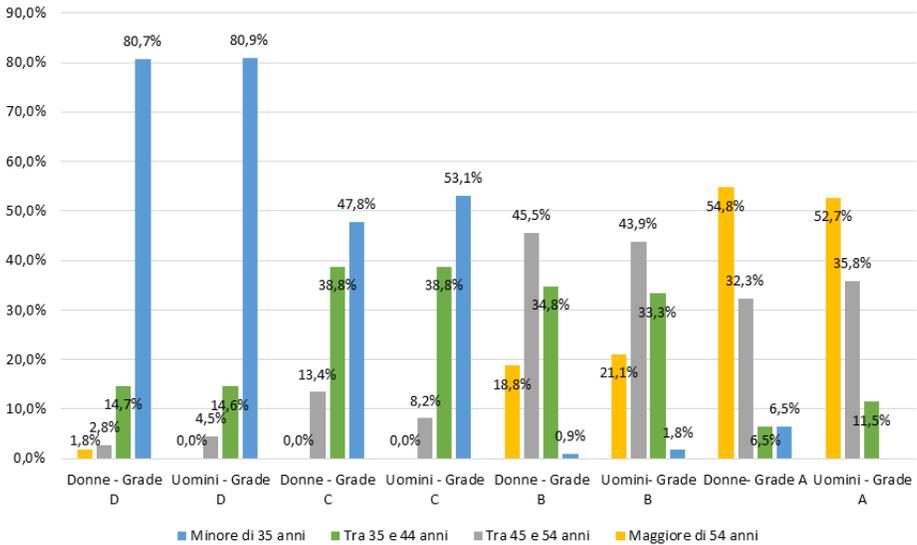
3.1.

Distribuzione percentuale per genere e classe d'età (valori percentuali)²⁴



²⁴ Per la presente rilevazione non sono richiesti i dati di RU e AR.

2020



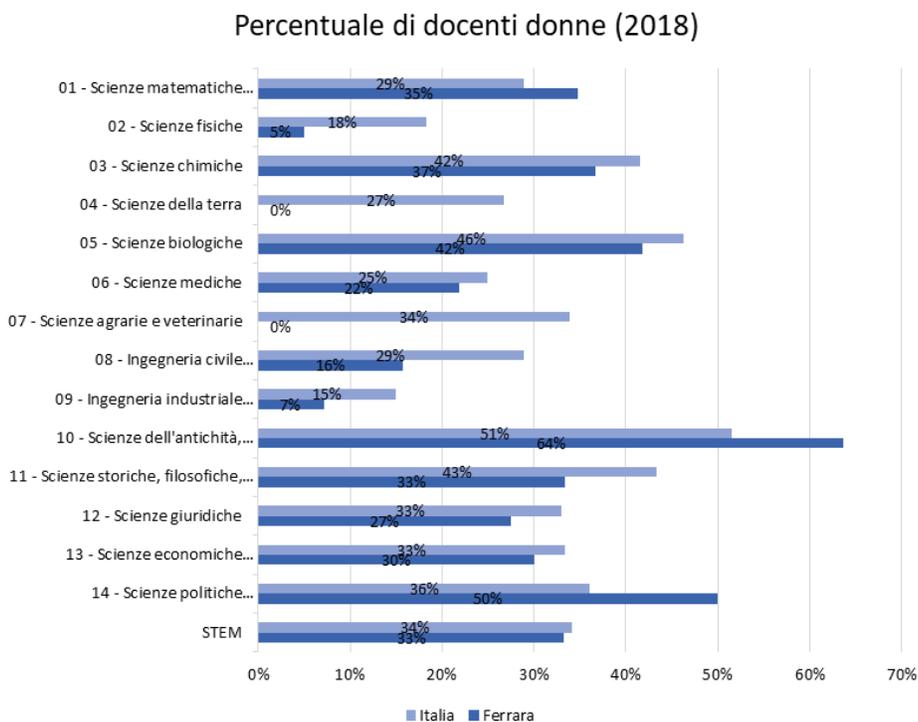
La curva di distribuzione mantiene sostanzialmente lo stesso andamento, ma si osserva un significativo ingresso delle classi “< 34” e “>34<44” nel Grade D e C sia per Uomini che Donne. Il dato però non deve trarre in inganno e va rapportato con la percentuale della fascia PO (Grade A) che nel 2020 segnava rispettivamente 83,6% Uomini e 16,4 Donne.



4. Donne per area e per ruolo

4.1.

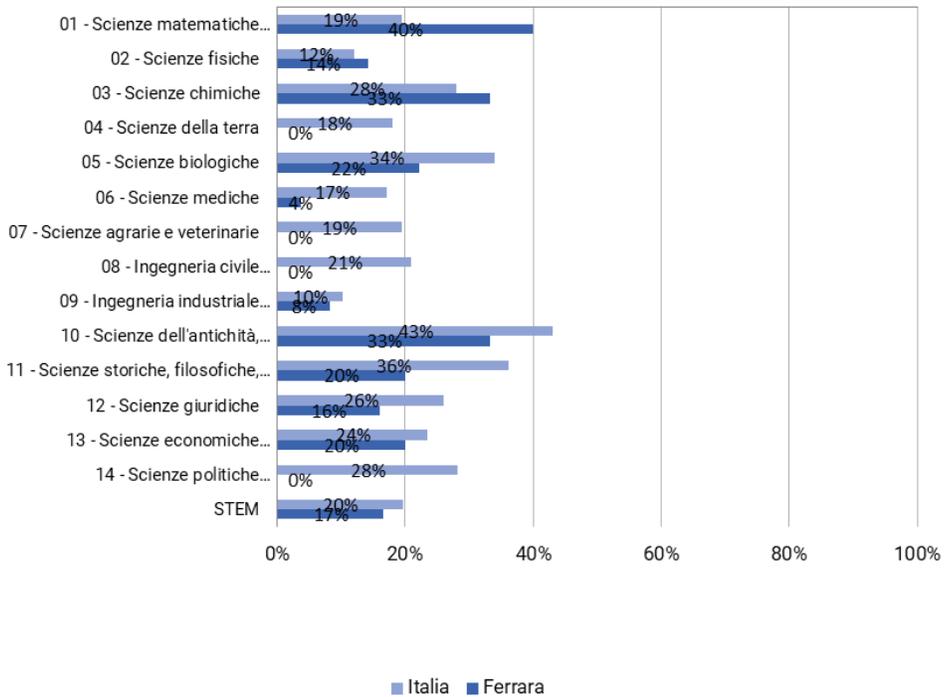
Professoresse ordinarie, associate e ricercatrici per Area CUN (valori percentuali 2018 e 2019²⁵). Confronto Università di Ferrara/Italia²⁶



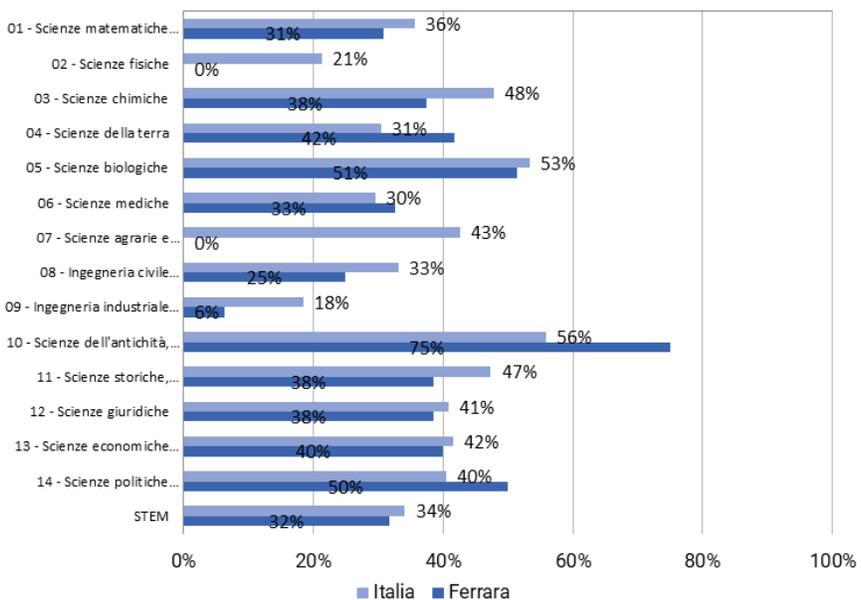
²⁵ Per l'anno 2020 i dati riguardanti l'Italia non sono reperibili quindi non è possibile fare il confronto.

²⁶ Le percentuali indicate si riferiscono alla quota parte di donne nell'area considerata (la differenza corrisponde agli uomini)

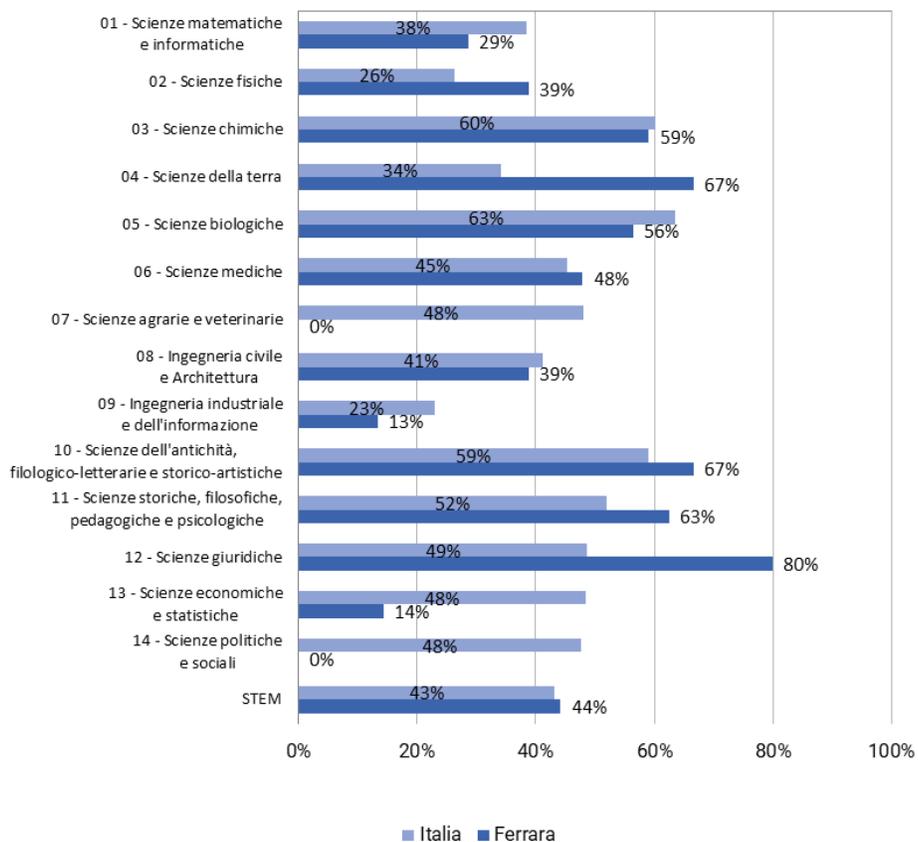
Percentuale di donne PO (2018)



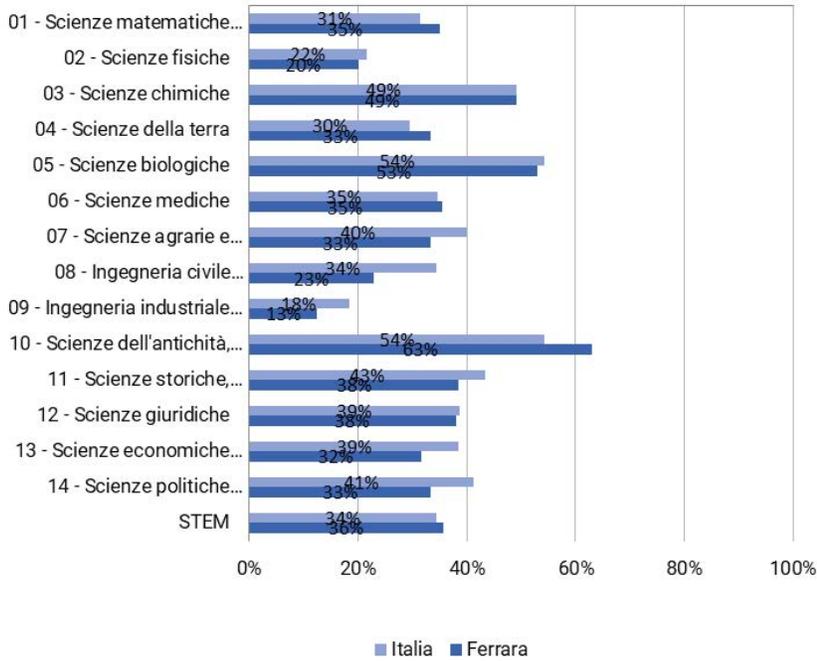
Percentuale di donne PA (2018)



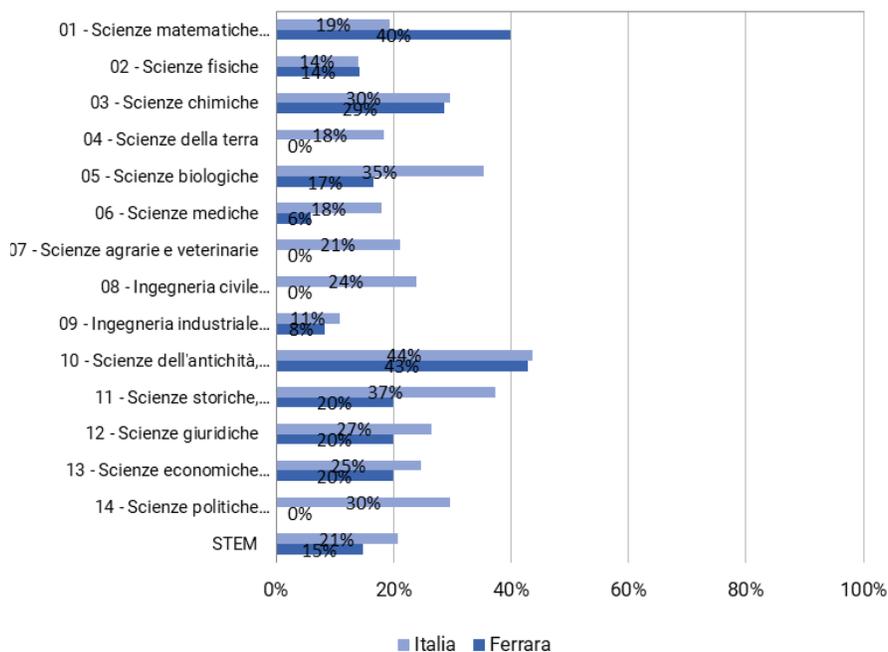
Percentuale di donne RU+RTD (2018)



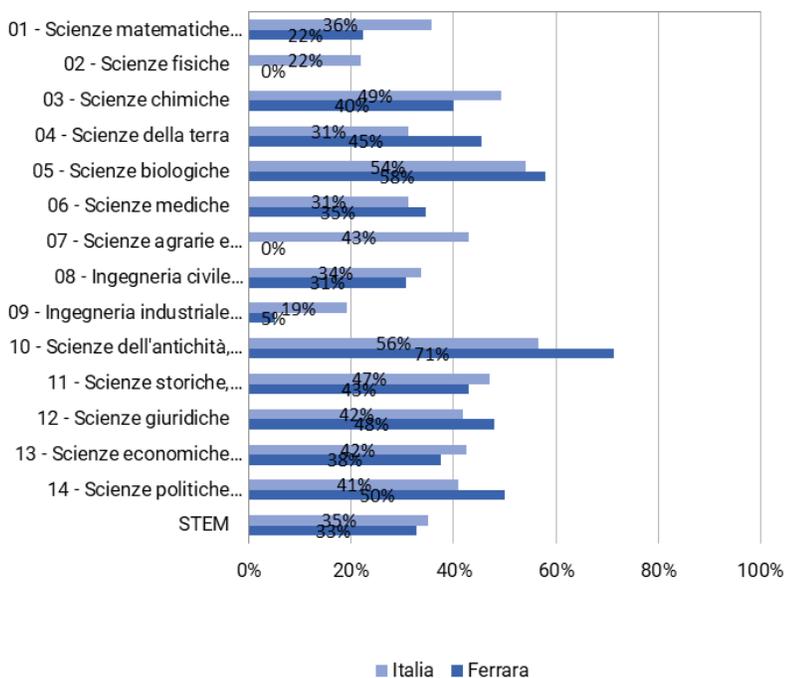
Percentuale di docenti donne (2019)



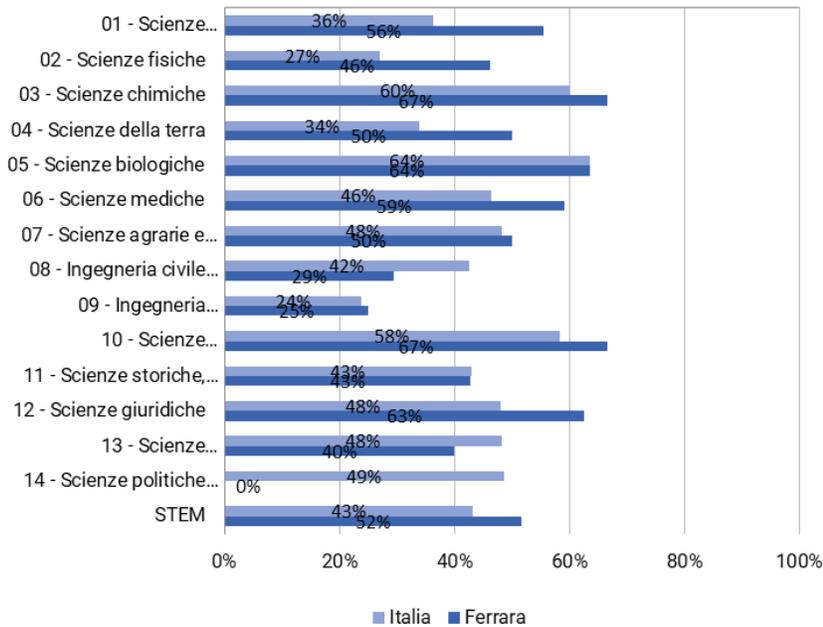
Percentuale di donne PO (2019)



Percentuale di donne PA (2019)



Percentuale di donne RU+RTD (2019)



Dal confronto emerge un apparente equilibrio rispetto ai valori nazionali ed oscillazioni contenute mediamente in un +/- 10%.

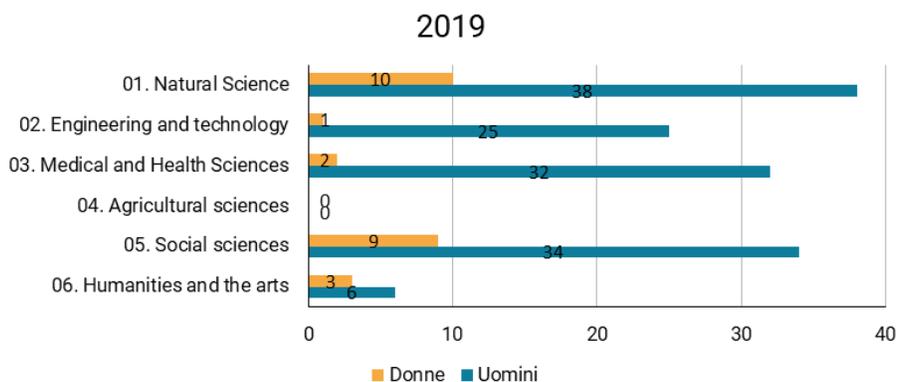
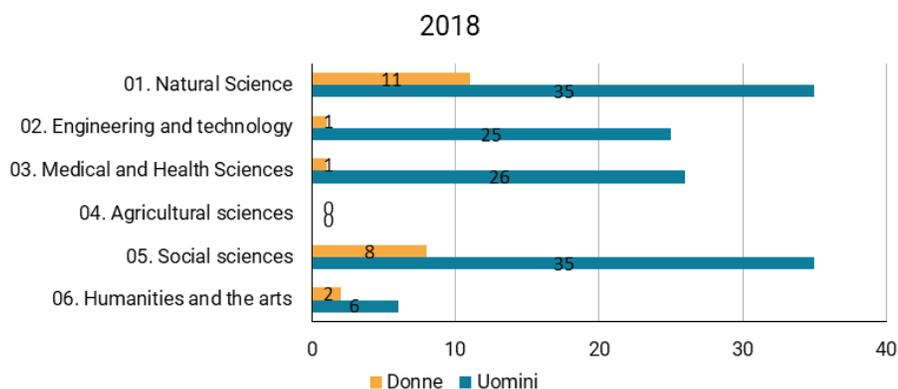
Da una analisi segregata per fasce si possono evidenziare queste specificità:

- per la fascia RU+RTD, nell'Università di Ferrara, le donne:
 - per l'area 04 e 12 riportano un deciso +30% rispetto alla media nazionale;
 - per le aree 10 e 11 superano del +10% la media nazionale;
 - nell'area 05 sono al di sotto del 7% rispetto alla media nazionale;
 - nell'area 13 sono fortemente inferiori rispetto alla media nazionale (-34%);
- per la fascia PA
 - per le aree 10, 14 e 04 riportano un +19% +10% e +11% rispetto alla media nazionale;
 - per le aree 03, 08, 09 e 11 sono inferiori di circa 10 punti % rispetto alla media nazionale;
- per la fascia PO
 - sono inferiori in quasi tutte le aree rispetto alla media nazionale, ed in particolare nelle aree 04, 08, 11, 14 con distacchi compresi fra -18% e -28%;
 - risulta in controtendenza l'area 01 con +21%.

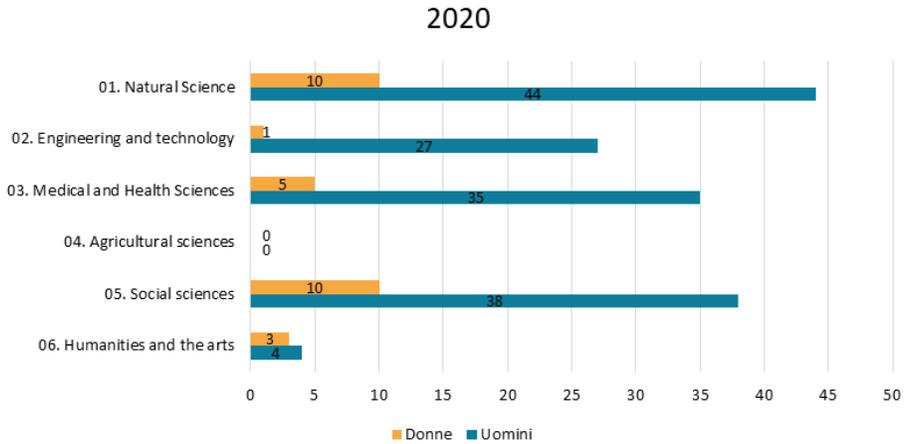
5. Professoresse/professori ordinari (PO)

5.1.

Distribuzione PO tra *Fields of Research & Development* secondo la classificazione "She figures"²⁷ (valori assoluti).



²⁷ She figures è un rapporto biennale realizzato dalla Commissione Europea per seguire l'evolvere di alcuni indicatori sull'evoluzione della parità di genere nell'ambito dell'Innovazione e Ricerca, e che permette di comprendere l'efficacia delle azioni e le politiche messe in campo. (<https://www.sif.it/news/881>)



Il grafico mostra inoltre come il numero di professoressa/professori ordinari sia aumentato significativamente rispetto ai due anni precedenti.

Anche da questa prospettiva i dati confermano il grande divario fra Uomini e Donne nell'area di docenti ordinari/e (PO - grade A).



6. Rapporto femminilità

6.1.

Rapporto di femminilità in un determinato ruolo, anno e Area CUN (anni 2018 e 2020)

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



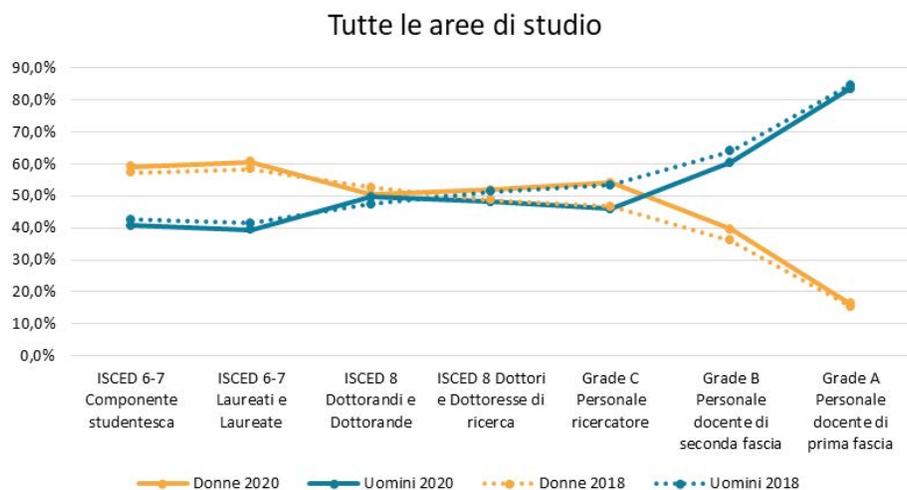
	RTD		RU		PA		PO	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche		0,50	1,00	1,00	0,44	0,38	0,22	0,43
02 - Scienze fisiche	0,67	1,50	0,60	1,00			0,12	0,14
03 - Scienze chimiche	1,20	2,75	1,75	1,67	0,60	0,83	0,27	0,33
04 - Scienze della terra	1,00	1,00			0,71	0,86	0,24	
05 - Scienze biologiche	1,50	1,90	1,11	1,33	1,06	1,69	0,45	
06 - Scienze mediche	0,86	2,00	0,94	1,25	0,48	0,48	0,16	0,22
07 - Scienze agrarie e veterinarie						1,00	0,18	0,14
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,75	0,43	0,57	0,17	0,33	0,69	0,20	
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,50	0,43			0,07	0,05	0,07	0,09
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	0,73	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2,00		1,50		0,63	1,00	0,49	0,20
12 - Scienze giuridiche		5,00	2,00	0,50	0,63	1,30	0,27	0,23
13 - Scienze economiche e statistiche		0,80	1,00	1,00	0,67	0,50	0,26	0,36
14 - Scienze politiche e sociali					1,00	0,50	0,34	

Questa rappresentazione cromatica evidenzia la disparità quasi assoluta nella fascia PO e buoni posizionamenti nelle fasce RTD e RU. Con riferimento alle aree viene confermata la buona presenza delle donne nelle aree 05 Scienze Biologiche e 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie, e Storico-artistiche.

7. Forbice delle carriere

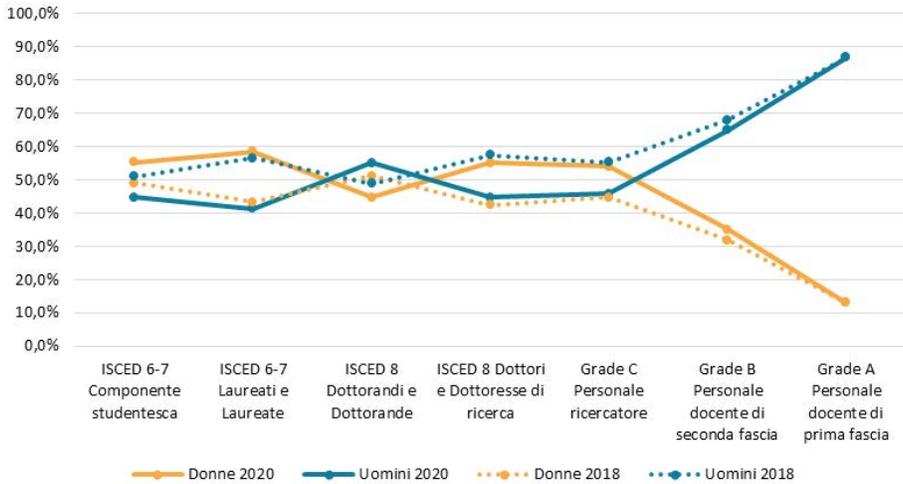
7.1.

Distribuzione per ruolo in tutte le aree di studio, anni 2018 e 2020 (valori percentuali).



	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottoresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2020	59,2%	60,7%	50,4%	51,9%	54,1%	39,6%	16,4%
Uomini 2020	40,8%	39,3%	49,6%	48,1%	45,9%	60,4%	83,6%
Donne 2018	57,3%	58,5%	52,6%	48,7%	46,7%	36,0%	15,3%
Uomini 2018	42,7%	41,5%	47,4%	51,3%	53,3%	64,0%	84,7%

Aree STEM



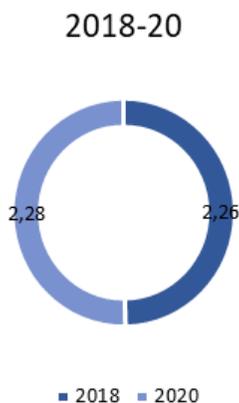
DATI IN PERCENTUALE (AREE STEM)

	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottoresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2020	55,3%	58,6%	44,8%	55,2%	54,1%	35,0%	13,1%
Uomini 2020	44,7%	41,4%	55,2%	44,8%	45,9%	65,0%	86,9%
Donne 2018	49,0%	43,4%	51,1%	42,5%	44,8%	31,9%	13,1%
Uomini 2018	51,0%	56,6%	48,9%	57,5%	55,2%	68,1%	86,9%

8. INDICE DI GLASS CEILING²⁸

8.1.

Indice di Glass Ceiling: confronto anni 2018-2020



²⁸ Il *Glass Ceiling Index* (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (grade A). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche (definizione She Figures). Un valore di GCI=1 segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling, un valore GCI <1 segnala la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale; un valore di GCI >1 segnala che le donne sono sotto-rappresentate in prima fascia. (<http://www.disugraglianzesociali.it/glossario/?idg=71>)

9. Flussi

9.1.

Passaggio di ruolo per Area CUN (valori assoluti)²⁹.

2018

	RD-PA	RU-PA	PA-PO
Scienze matematiche e informatiche		2 donne	
Scienze fisiche		3 uomini	
Scienze chimiche	1 donna	1 donna	1 donna; 1 uomo
Scienze della terra			1 uomo
Scienze biologiche	2 donne	1 donna	2 uomini
Scienze mediche	1 donna; 2 uomini	1 donna; 3 uomini	1 donna; 1 uomo
Ingegneria civile e architettura		1 donna; 1 uomo	
Ingegneria industriale e dell'informazione	1 uomo		1 uomo
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1 donna	2 donne; 1 uomo	1 donna
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche		2 uomini	
Scienze giuridiche	1 uomo	3 uomini	1 donna; 1 uomo
Scienze economiche e statistiche	1 donna	1 uomo	1 uomo
Scienze politiche e sociali		1 uomo	

2019

	RD-PA	RU-PA	PA-PO
Scienze matematiche e informatiche	4 uomini	1 uomo	
Scienze chimiche			1 uomo

²⁹ Si riportano unicamente le aree disciplinari in cui sono avvenuti passaggi di ruolo.

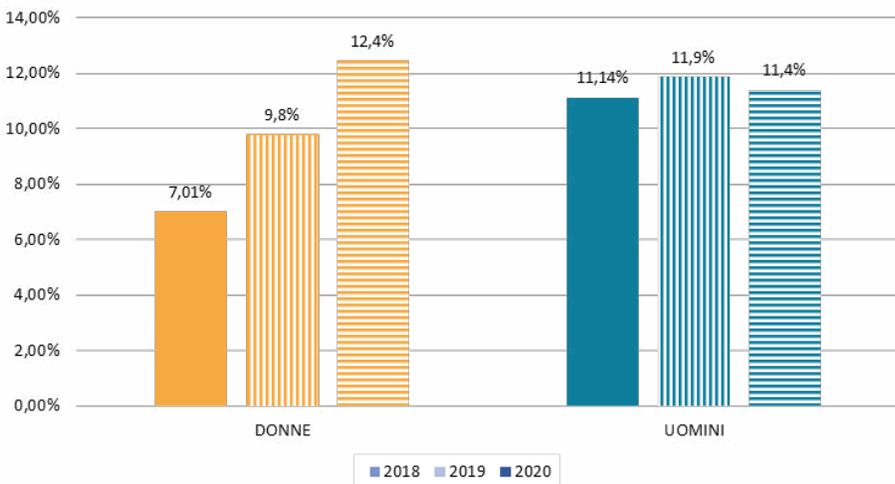
10. Regime di impiego

	RD-PA	RU-PA	PA-PO	Altro - PA
Scienze matematiche e informatiche		1 donna	1 uomo	
Scienze chimiche				1 uomo
Scienze della terra	1 donna; 1 uomo			
Scienze biologiche				1 donna
Scienze mediche			1 uomo	
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche				1 donna

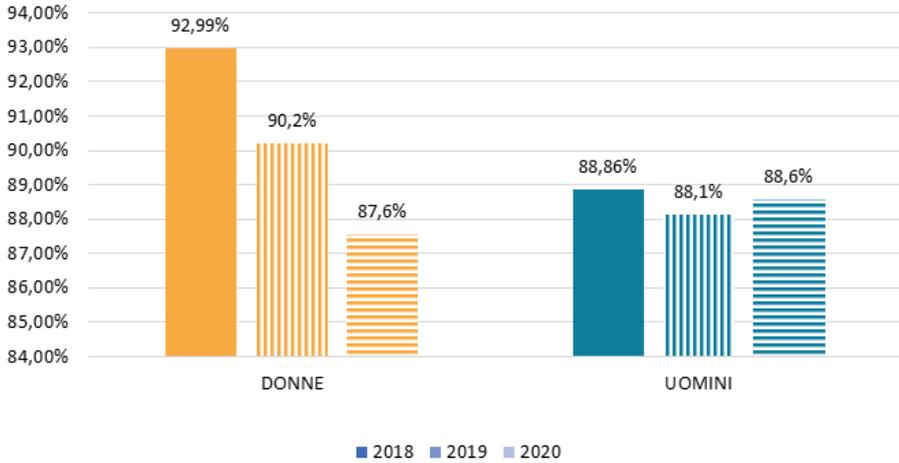
10.1.

Regime di impiego donne e uomini (valori percentuali).

Tempo Definito



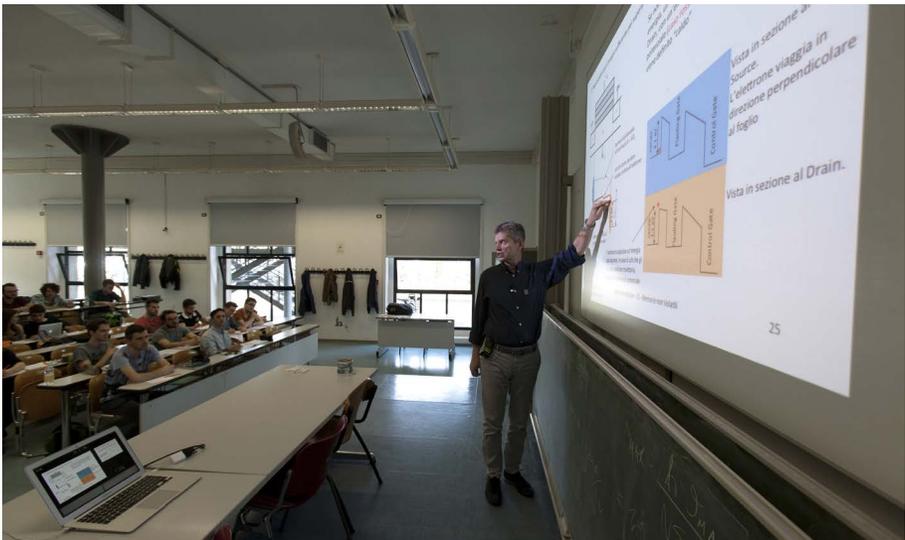
Tempo Pieno



11. Anno sabbatico (valori percentuali)

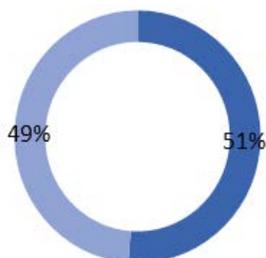
Per gli aa.aa 2017/18 – 2018/19 non ci sono state richieste per congedo ai sensi dell’art. 17, comma 1, del D.P.R. 382/1980 – anno sabbatico.

Per l’a.a. 2019/20 un uomo e una donna hanno chiesto l’anno sabbatico.



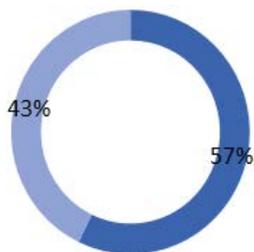
12. Commissioni (valori percentuali)³⁰

2019



- Commissioni che rispettano la regola
- Commissioni che non rispettano la regola

2020



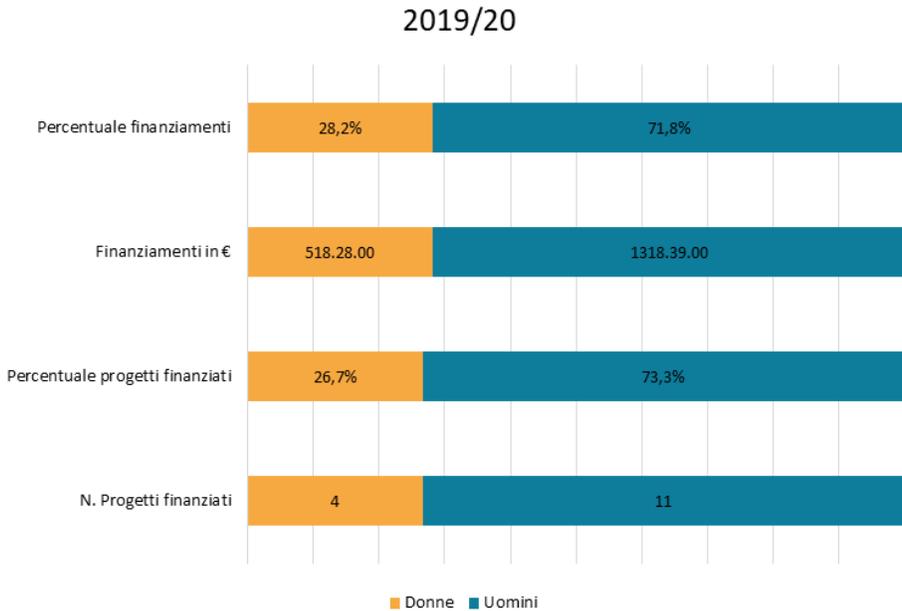
- Commissioni che rispettano la regola
- Commissioni che non rispettano la regola

³⁰ Percentuale di commissioni di concorso in cui è rispettata la regola dell'equilibrata composizione raccomandata anche dall'ANAC (v. Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, p. 51, consultabile in https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Comunicazione/ConsultazioniOnLine/20170803/Aggiornamento%202017_PNA_cons.pdf)

13. Progetti di ricerca

13.1.

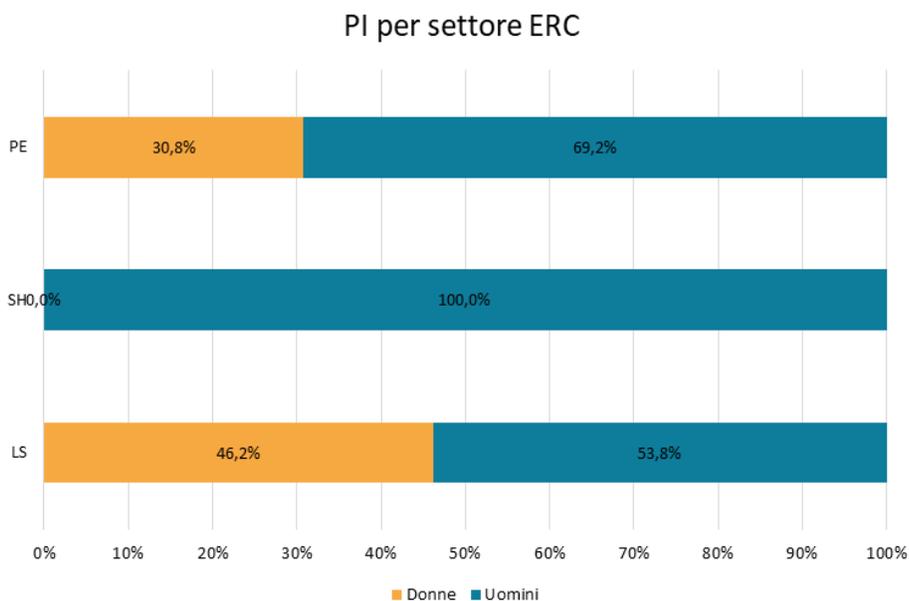
Numero PRIN 2019-20 finanziati e finanziamento erogato



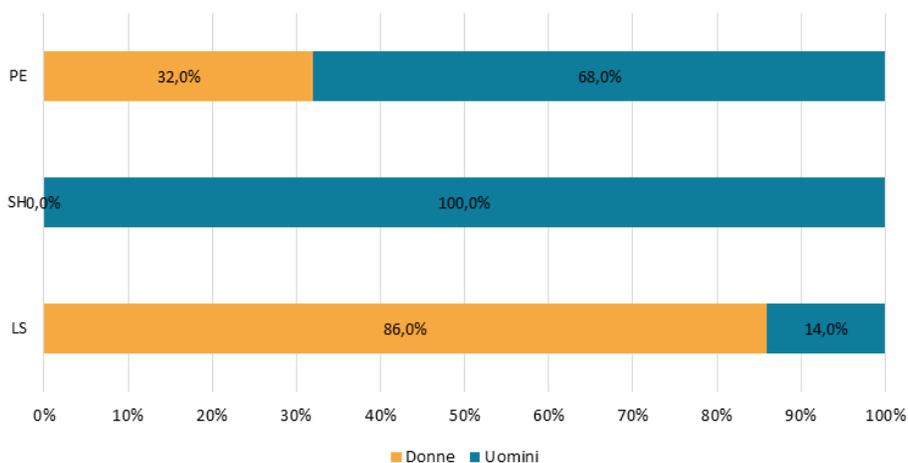
Analizzando uno dei maggiori Bandi Nazionali quali il PRIN (Progetti di Rilevante interesse Nazionale) notiamo che la percentuale di successo è sbilanciata verso i Responsabili scientifici (PI) uomini. Le poche donne che vincono, però, come risulta evidente dal grafico, riescono ad ottenere finanziamenti più ingenti.

13.2.

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

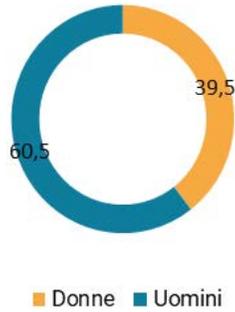


Finanziamenti per settore ERC

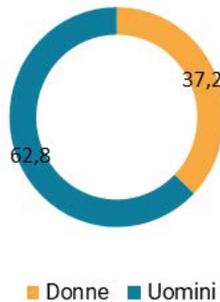


14. Tesi di laurea - Distribuzione per genere dei relatori/relatrici (valori percentuali)

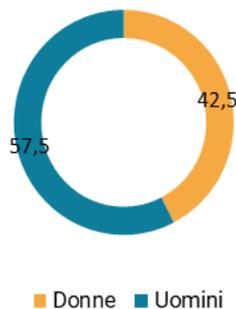
2018

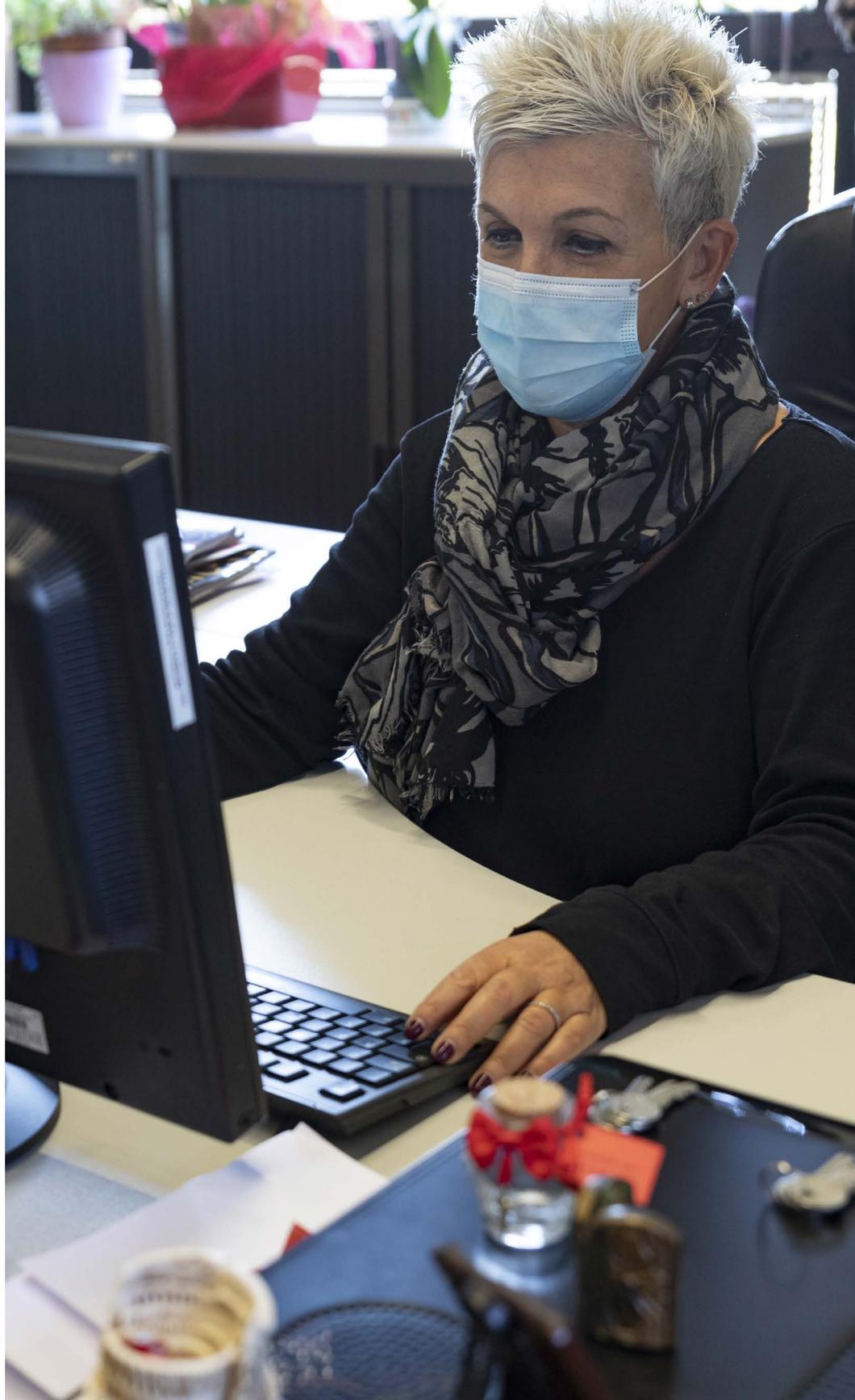


2019



2020





PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

1. Area

1.1.

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

2018	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	3	3 ¹⁶	6
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	227	53	280
03-Biblioteche	24	5	29
04-Servizi generali e tecnici	27	11	38
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	18	7	25
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	52	76	128
Totale	351	155	506

2019	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	3	3 ¹⁷	6
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	225	51	276
03-Biblioteche	20	5	25
04-Servizi generali e tecnici	23	9	32
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	17	6	23
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	52	78	130
Totale	340	152	492

16 In aspettativa

17 In aspettativa

2020	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	3	3 ¹⁶	6
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	218	55	273
03-Biblioteche	22	5	27
04-Servizi generali e tecnici	21	9	30
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	16	6	22
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	63	81	144
Totale	343	159	502

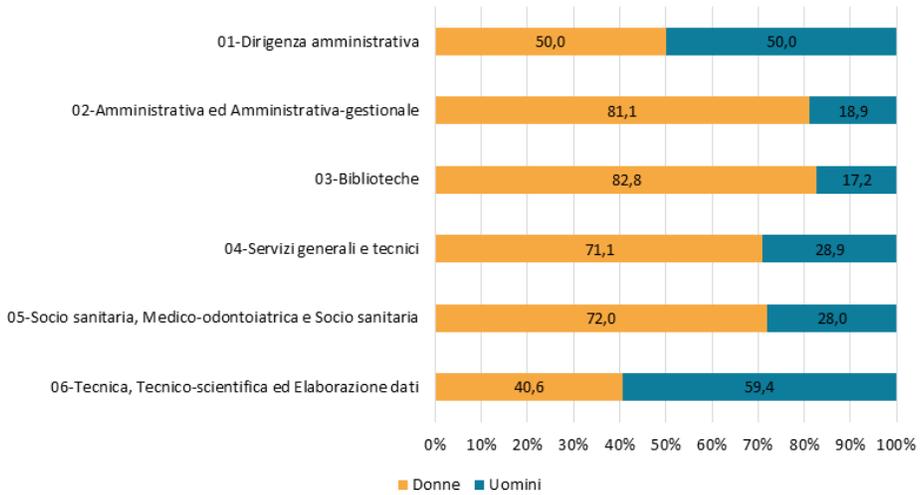
Colpisce subito la segregazione orizzontale, con una cospicua prevalenza di donne nell'area 02 'Amministrativa ed Amministrativa-gestionale' anche se con una leggerissima flessione nel triennio osservato. Per contro l'area 06 'Tecnica, tecnico-scientifica ed Elaborazione dati' continua ad evidenziare una prevalenza maschile; nelle altre aree seppur in maniera più limitata continua ad essere sensibile la prevalenza femminile.



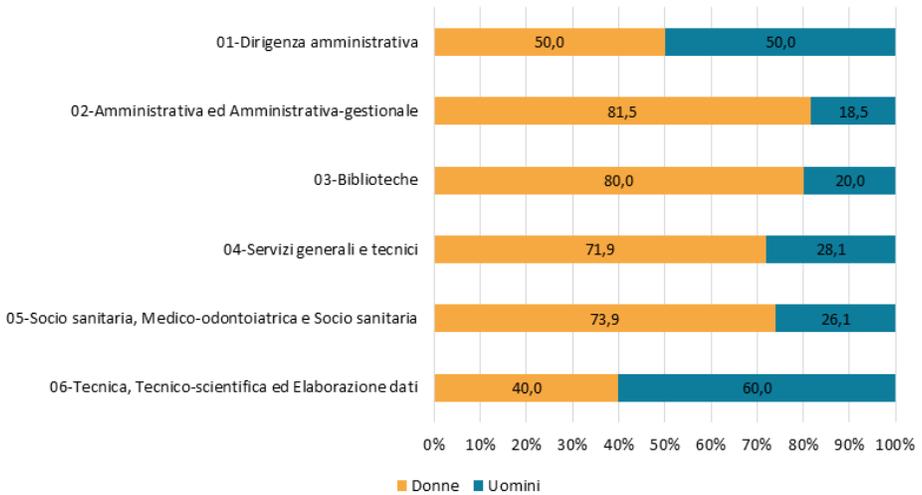
1.2.

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

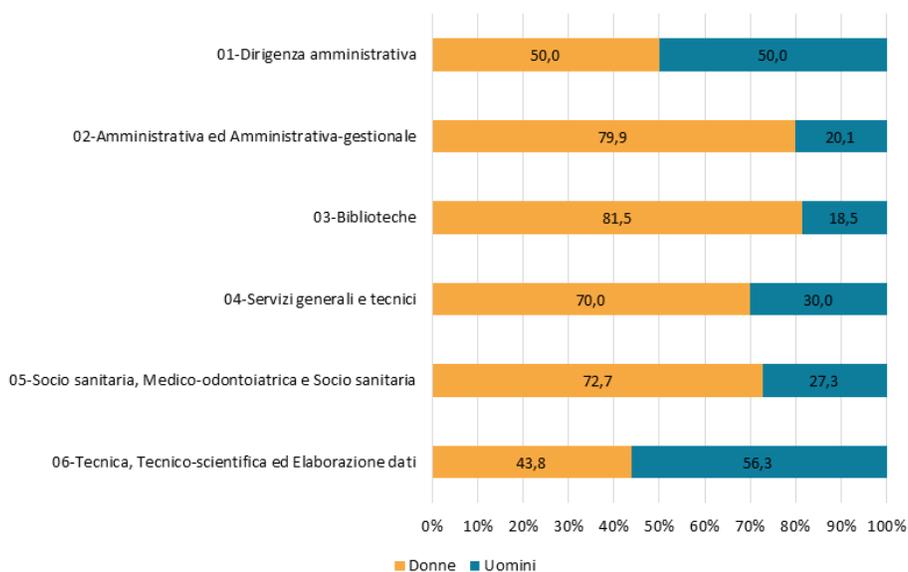
2018



2019



2020



La visione percentuale conferma quanto già osservato e nel periodo non si rilevano variazioni significative in nessuna area.

2. Forbice carriere

2.1.

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

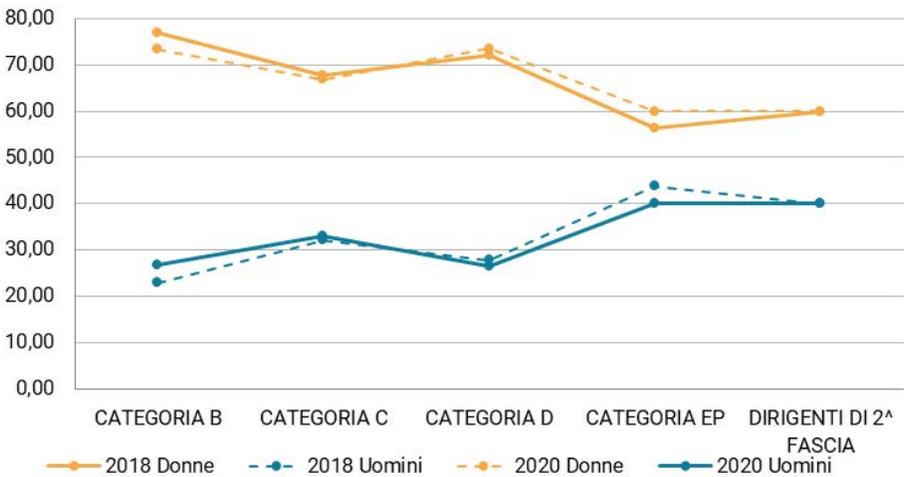
	2018			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Forbice delle carriere - numeri assoluti						
CATEGORIA B	47	14	61	33	12	46
CATEGORIA C	209	99	308	209	104	313
CATEGORIA D	83	32	115	89	33	122
CATEGORIA EP	9	7	16	9	7	15
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	3	2	5	3	2	5
DIRETTORI GENERALI		1	1		1	1
Totale	351	155	506	343	159	502

La curva di distribuzione non cambia e la categoria C rappresenta stabilmente oltre il 60% del personale, con prevalenza di donne sempre superiore al 66%.

2.2.

Valore percentuale personale in servizio donne e uomini per categoria di appartenenza, escluso personale a tempo determinato

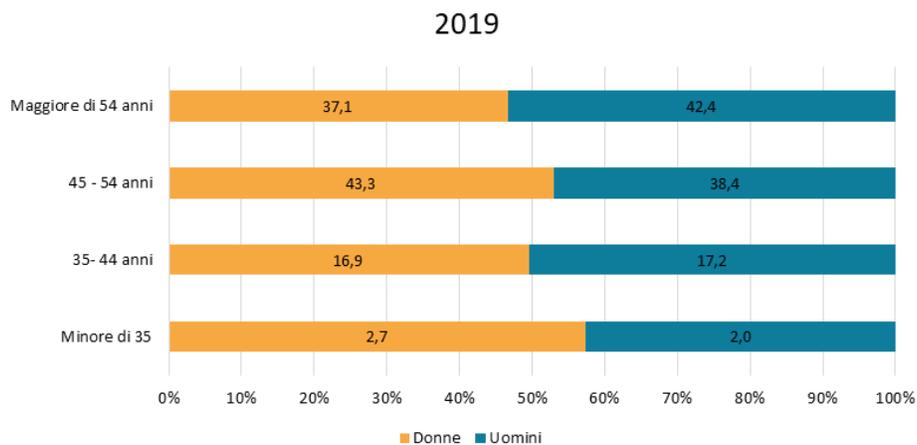
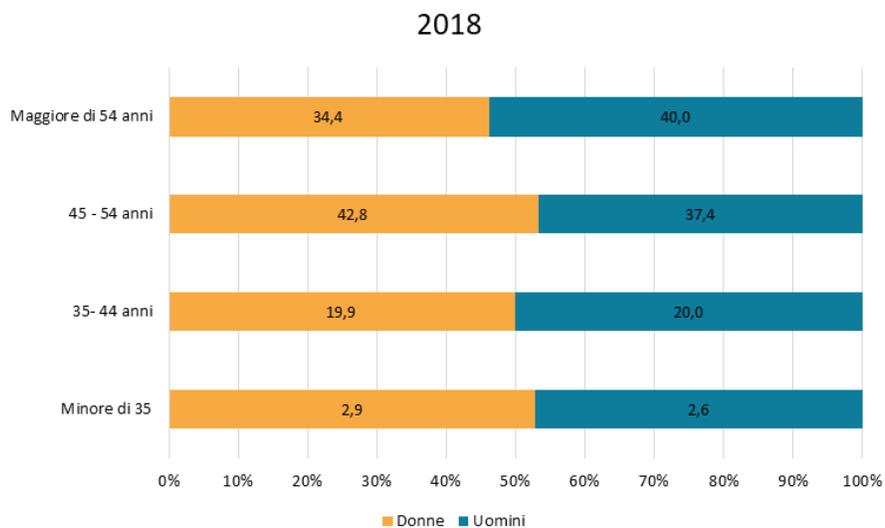
	2018	2018	2020	2020
Forbice delle carriere - percentuali	Donne	Uomini	Donne	Uomini
CATEGORIA B	77,05	22,95	73,33	26,67
CATEGORIA C	67,86	32,14	66,88	33,12
CATEGORIA D	72,17	27,83	73,55	26,45
CATEGORIA EP	56,25	43,75	60,00	40,00
DIRIGENTI DI 2a FASCIA	60,00	40,00	60,00	40,00

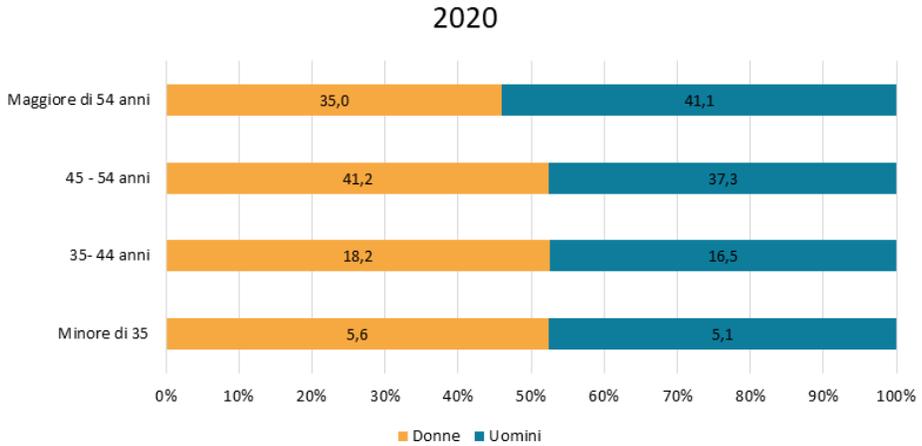


3. Età

3.1.

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

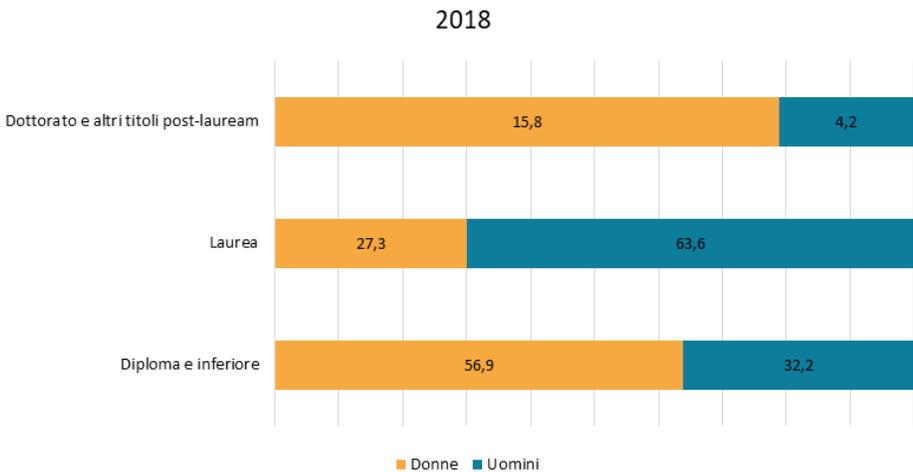




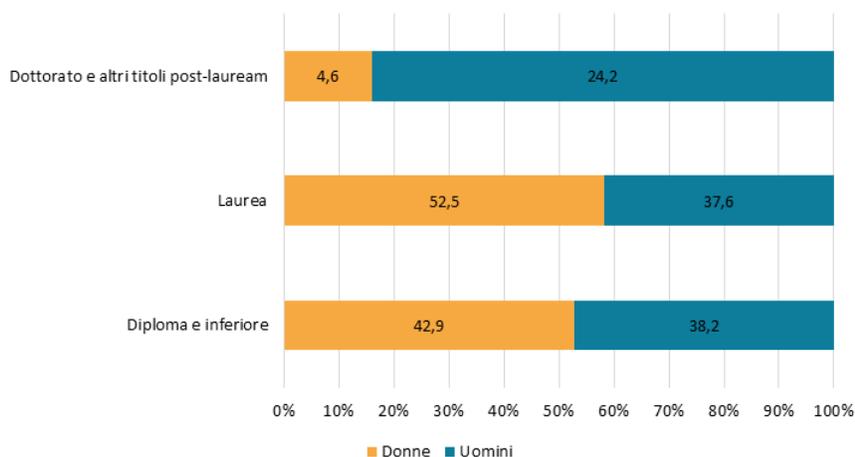
La curva di distribuzione evidenzia uno sbilanciamento stabile per le classi superiori a 44 anni. Lieve ma presente e costante un leggero incremento per la classe più giovane (<35 anni)

4. Titolo di studio

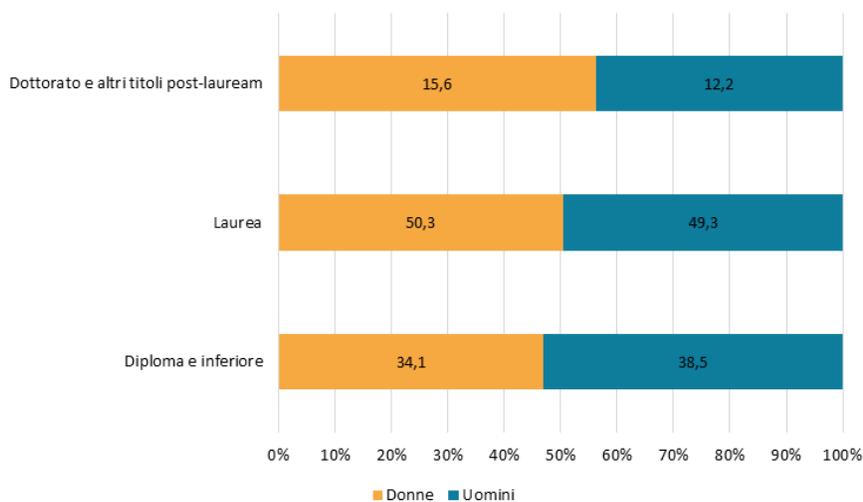
4.1. Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per titolo di studio (valori percentuali)



2019



2020

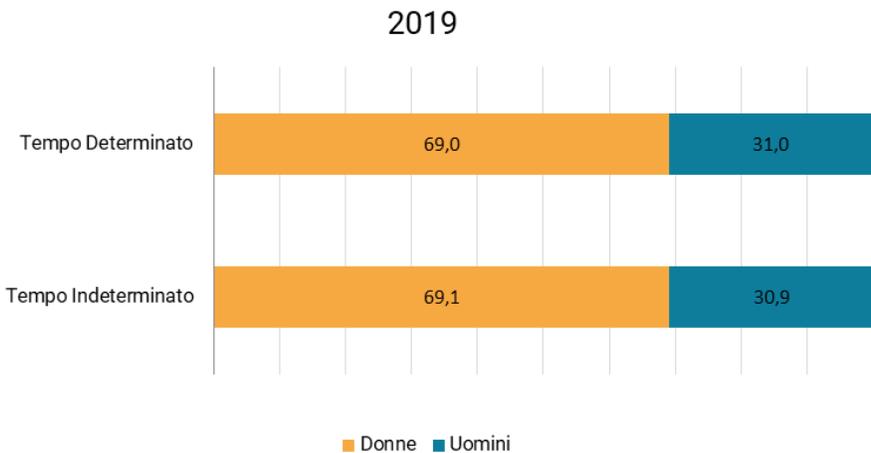
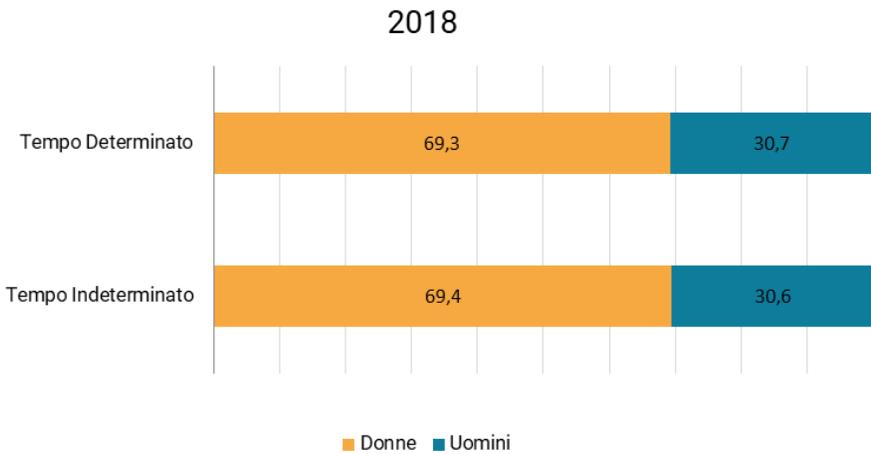


Il raffronto mette in evidenza un deciso scorrimento dal diploma di 1° grado a favore della laurea tra le donne; in controtendenza gli uomini che invece evidenziano una riduzione della percentuale dei laureati del 14%.

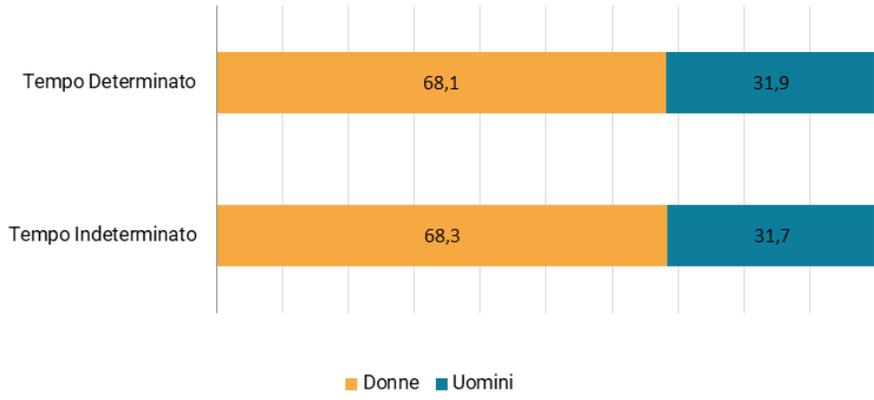
5. Contratto TI-TD

5.1.

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



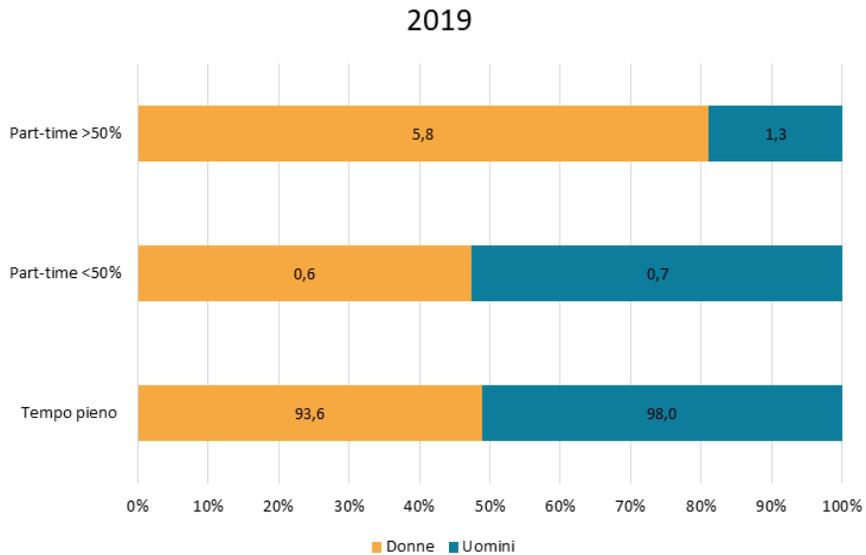
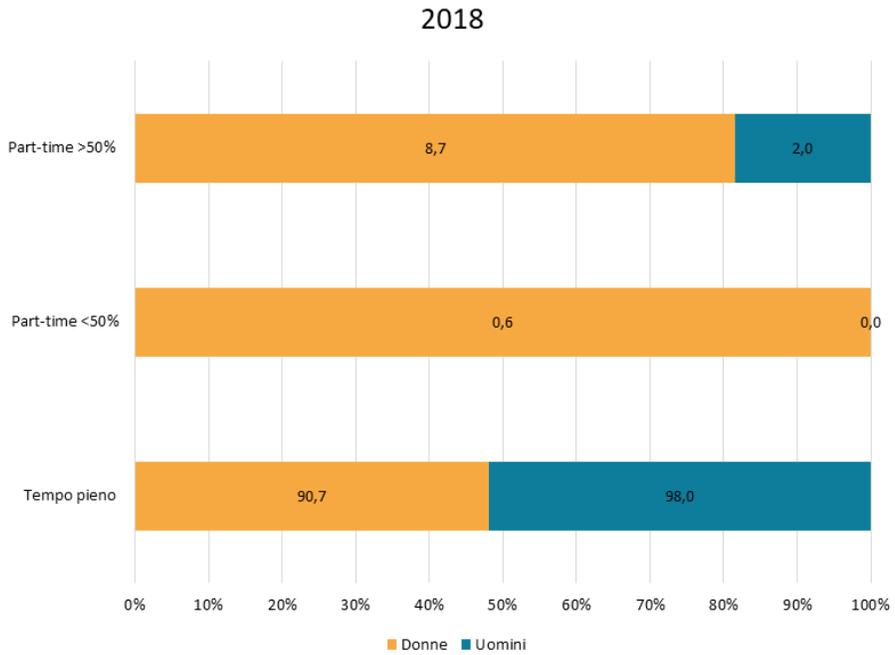
2020



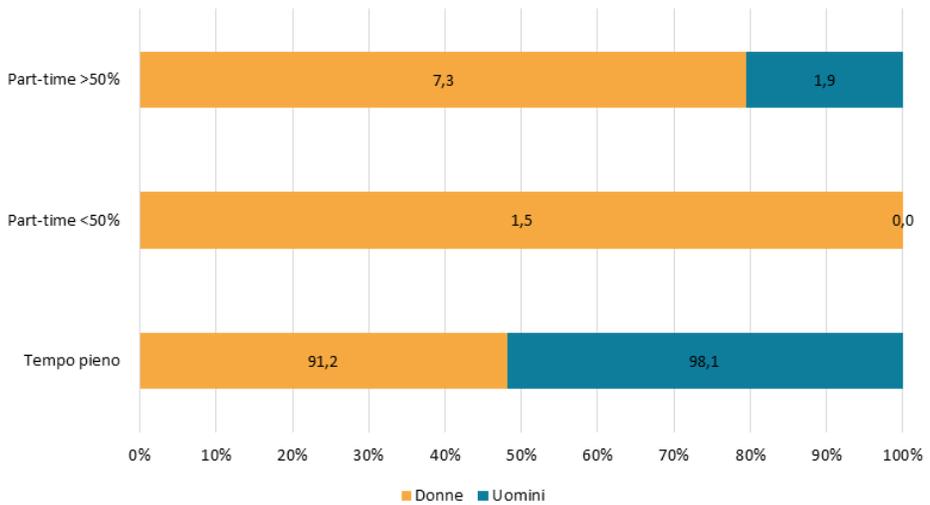
6. Regime d'impiego

6.1.

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



2020

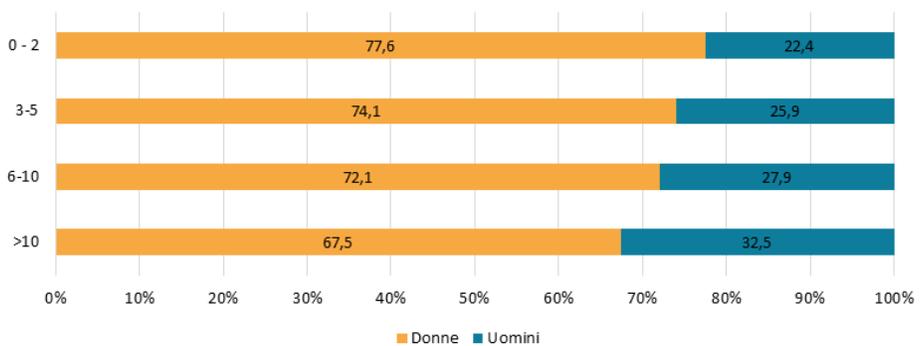


7. Anzianità

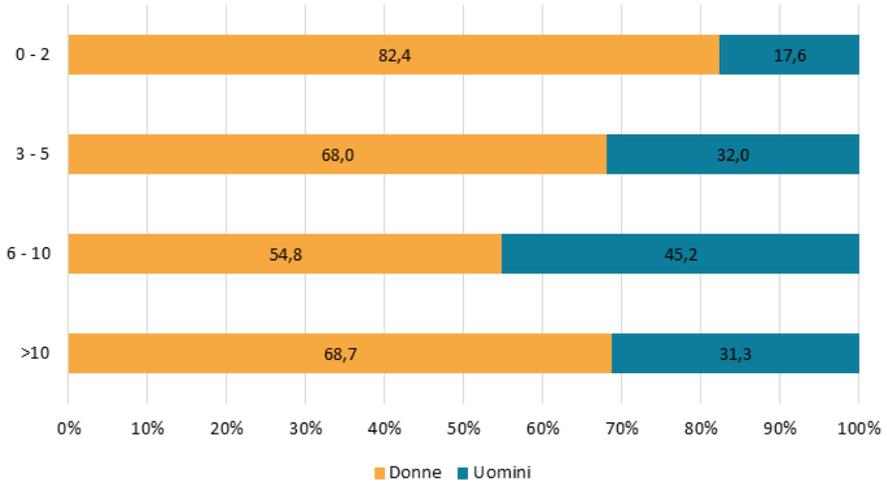
7.1.

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

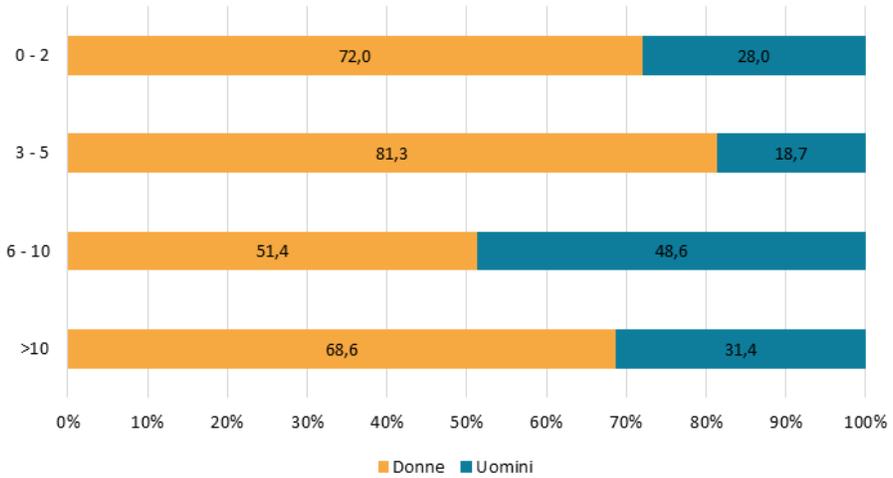
2018



2019



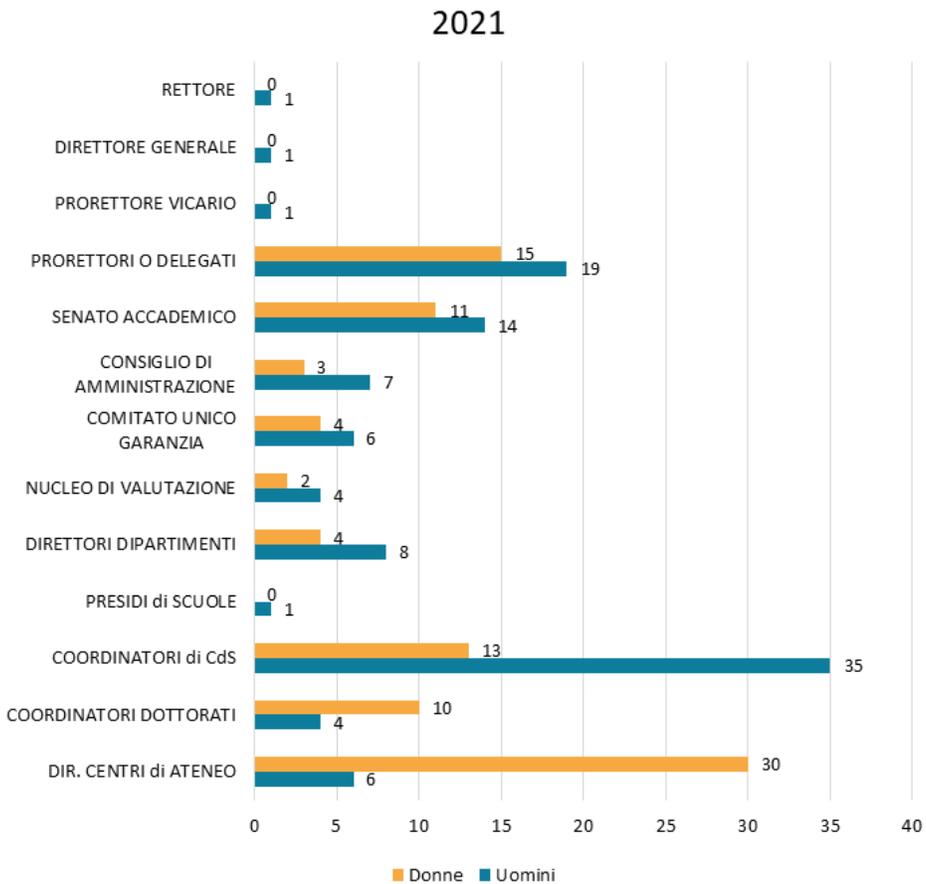
2020

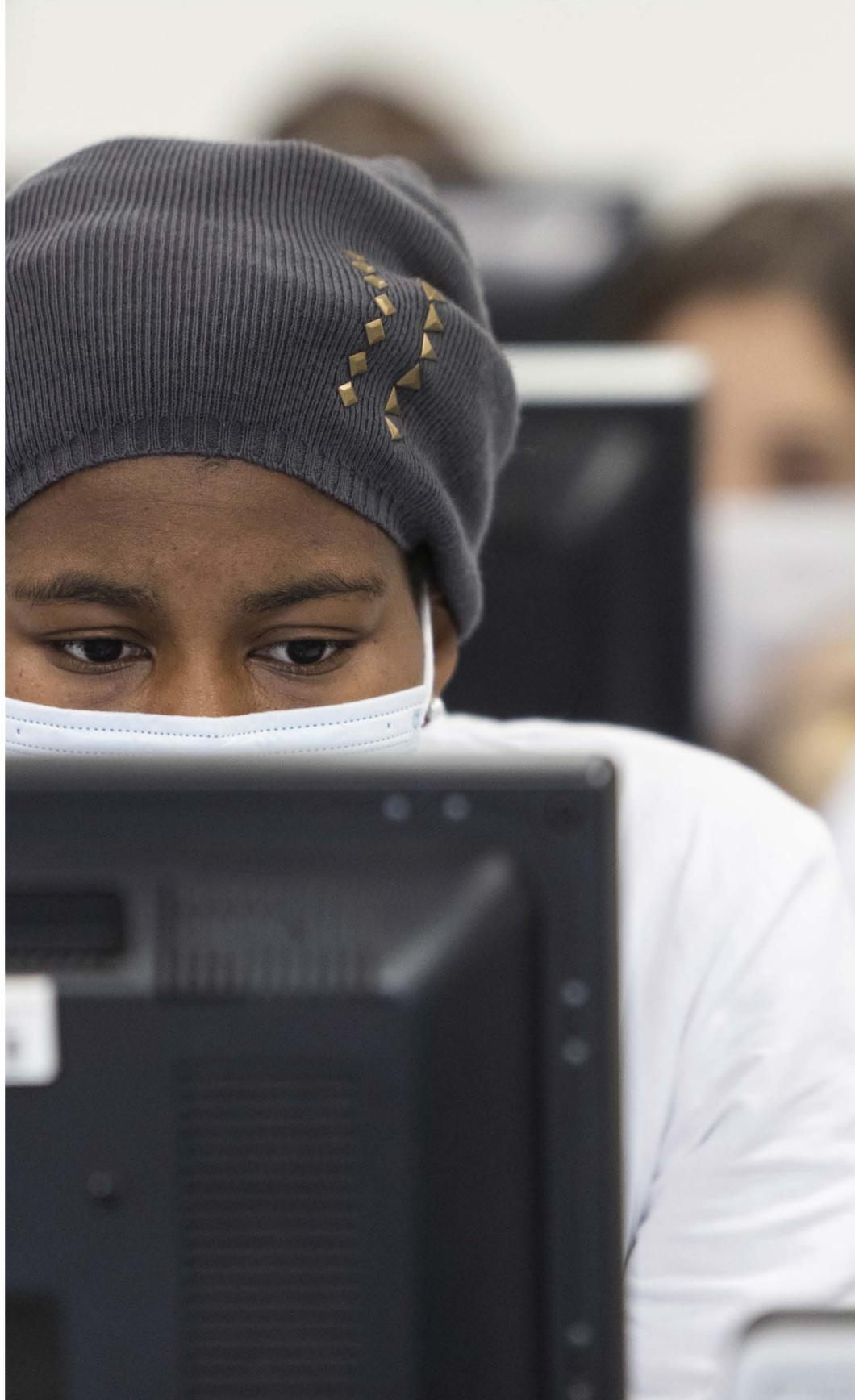




GOVERNANCE

Complessivamente la componente Donne rappresenta il 46% ma osservando i livelli si nota una chiara prevalenza maschile.



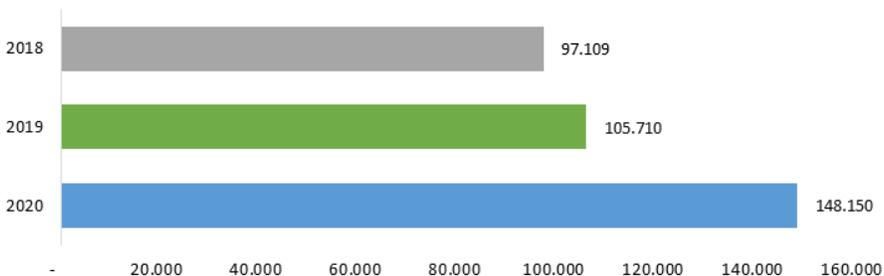


LE RISORSE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Le azioni previste e realizzate nel PAP 2017-19 sono state finanziate con risorse poste a bilancio. Nel triennio 2018/2020 si evidenzia un investimento complessivo di UniFe a favore delle pari opportunità che passa da € 97.109 nel 2018, a € 105.710 nel 2019 e a € 148.150 nel 2020. Tali somme sono state destinate ad interventi assistenziali a favore del personale (convenzioni asili nido e campi estivi per i figli e le figlie di studenti/studentesse, docenti e PTA), a convenzioni per servizi e agevolazioni a favore di studenti/studentesse (agevolazioni abbonamenti trasporti pubblici a favore di studenti/studentesse e personale dipendente per la sede di Cona (Ferrara) presso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria e per Ferrara Fiere), a hardware e macchine per ufficio (finalizzate ad allestimento di postazioni per telelavoro), ad attività seminari sulle politiche delle pari opportunità dirette alla comunità universitaria, ai rimborsi consumi energetici per personale dipendente in telelavoro.

A) Risorse totali stanziare a favore delle pari opportunità, 2018-2020 (in euro)

Si riporta di seguito l'incidenza delle risorse messe a disposizione delle pari opportunità in sede di bilancio di previsione sul totale del budget economico dell'Ateneo.



B) Costi totali previsti nel budget economico, costi riferiti alle pari opportunità e incidenza percentuale, 2018-2020

	Costi totali	Costi pari opportunità	Incidenza % costi pari opportunità sul totale costi
2018	130.970.000	97.109	0,07%
2019	133.626.000	105.710	0,08%
2020	137.635.000	148.150	0,11%







CONCLUSIONI

La redazione del presente Bilancio di Genere, che si riferisce all'ultimo triennio, ha costituito la base oggettiva sulla quale si è concentrata l'analisi della situazione più recente per consentire una redazione consapevole del Gender Equality Plan e per la pianificazione sia delle azioni che saranno inserite nel prossimo Piano triennale di Azioni Positive sia per la quantificazione dei bisogni finalizzata alla predisposizione del budget di Ateneo.

Alla data di redazione del presente bilancio, considerato l'insediamento della nuova governance di Ateneo a seguito dell'elezione della nuova Rettrice, si può anticipare che i dati presentati nella sezione "Governance" illustreranno una situazione molto diversa da quella riportata nel presente documento, a testimonianza dell'importanza della redazione annuale del Bilancio di Genere come base per una coerente pianificazione che prenda in considerazione ogni aspetto dell'organizzazione.

Ringraziamenti

Si ringraziano le colleghe e i colleghi degli uffici che hanno collaborato alla estrazione dei dati necessari per la redazione del Bilancio di Genere. Un ringraziamento speciale ad Andrea Agnelli e in particolare a Elena Mazzoni, tirocinanti post laurea della Ripartizione Qualità, Valutazione e Servizi di coordinamento per il contributo nell'elaborazione dei dati.



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 e banca dati interna ‘Data Warehouse’

per la componente personale docente:

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

per la componente personale amministrativo:

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

Definizioni

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

- Grade A = Professoressa Ordinaria/Professore Ordinario
- Grade B = Professoressa Associata/Professore Associato
- Grade C = Ricercatrice/Ricercatore + Ricercatrice/Ricercatoree a tempo determinato
- Grade D = Assegnista di Ricerca

Altre posizioni accademiche (l. 240/2010)

- RU = ricercatore universitario a tempo indeterminato
- AR = assegnisti di ricerca

Campi di Istruzione ISCED (International Standard Classification of Education)

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

Area Scientifico-Disciplinare

- 01 – Mathematics and Informatics – Scienze matematiche e informatiche
- 02 – Physics – Scienze fisiche
- 03 – Chemistry – Scienze chimiche
- 04 – Earth Sciences - Scienze della terra
- 05 – Biology – Scienze biologiche
- 06 – Medicine – Scienze mediche
- 07 – Agricultural and veterinary sciences – Scienze agrarie e veterinarie
- 08 – Civil engineering and architecture - Ingegneria civile e Architettura
- 09 – Industrial and information engineering - Ingegneria industriale e dell'informazione
- 10 – Antiquities, philology, literary studies, art history – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche

- 11 – History, philosophy, pedagogy and psychology – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
- 12 – Law – Scienze giuridiche
- 13 – Economics and statistics – Scienze Economiche e statistiche
- 14 – Political and social sciences - Scienze politiche e sociali

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

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

Tipologia Corsi di studio:

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

Settori ERC (European Research Council)

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

Acronimi:

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



**Università
degli Studi
di Ferrara**

 www.unife.it

