

BILANCIO DI GENERE

ANNO 2020



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

UNIURB
sostenibile



www.uniurb.it

BILANCIO DI GENERE

ANNO 2020

GRUPPO DI COORDINAMENTO

Prof. Giorgio Calcagnini, Rettore

Dott. Alessandro Perfetto, Direttore Generale

Prof.ssa Elena Viganò, Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze

Prof.ssa Laura Chiarantini, Delegata Rettorale per le Pari opportunità

Prof.ssa Raffaella Sarti, Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Prof.ssa Annalisa Sentuti, Ricercatrice a tempo determinato – SSD SECS-P/07 Economia aziendale

Prof. Davide Sisti, Ricercatore a tempo determinato – SSD MED/01 Statistica medica

GRUPPO DI REDAZIONE

Dott.ssa Pierangela Donnanno, Responsabile dell'Ufficio Controllo di gestione

Sig.ra Sara Nonni, Ufficio Controllo di gestione

Dott. Roberto Rossi, Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e *Reporting*

Sig. Roberto Ubaldi, Ufficio Controllo di gestione

ISBN 9788831205238 (PDF)



Le edizioni digitali dell'opera sono rilasciate con licenza Creative Commons Attribution 4.0 - CC-BY, il cui testo integrale è disponibile all'URL:

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Le edizioni digitali online sono pubblicate in Open Access su:

<https://press.uniurb.it>

© Gli autori per il testo, 2022

© Urbino University Press per la presente edizione

Pubblicato da: Urbino University Press | Via Saffi, 2 | 61029 Urbino

Sito web: <https://uup.uniurb.it/> | e-mail: uup@uniurb.it

BILANCIO DI GENERE

2020

Presentazione	pag. 1
Introduzione	pag. 3
1. Componente studentesca	pag. 9
2. Personale docente e ricercatore	pag. 35
3. Personale tecnico-amministrativo e CEL	pag. 51
4. Incarichi istituzionali e di governo	pag. 69
5. Le azioni per la parità di genere	pag. 73

2020

Presentazione

Strumento indispensabile a delineare un percorso che sappia imprimere nuovi stimoli alla *policy* d'Ateneo, il Bilancio di Genere 2020 raccoglie una sfida capace di evitare che una non adeguata presenza femminile, a tutti i livelli, possa ostacolare la spinta innovatrice sin qui perseguita con continuità e coesione. Ed è per questo che l'impegno della *governance* dell'Ateneo di Urbino sarà rivolto a tutelare quei valori oggi riconosciuti come fondamentali: l'inclusione e le tematiche di genere.

È compito di una Istituzione come la nostra, declinata alla formazione, cercare di valorizzare il capitale umano, al di là dell'appartenenza di genere. E per raggiungere questo obiettivo è necessario, da un lato, monitorare costantemente le situazioni che impediscono il raggiungimento di una effettiva parità e, dall'altro, rimuovere le cause che hanno condotto negli anni a favorire questi squilibri. Sta tutto qui il significato di un'operazione che non è soltanto formale, ma che inciderà sulle strategie che l'Ateneo ha in animo di portare avanti, restando ferme quelle già in atto.

Diffusa, testimoniata e confermata da studi e ricerche è, ormai da tempo, la consapevolezza dell'importanza delle questioni di genere per la costruzione di un tessuto sociale più equilibrato e privo di qualsiasi discriminazione. Strettamente collegata a queste tematiche è la produzione normativa in materia che afferma la necessità e l'urgenza di eliminare le disuguaglianze e di promuovere la parità tra donne e uomini.

Nel licenziare questo primo Bilancio - che rappresenta un decisivo passo verso il *Gender Equality Plan*, tassello importante della Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025, oltre che requisito essenziale per l'accesso ai fondi di finanziamento per la ricerca e l'innovazione di *Horizon Europe 2021-2026* - mi corre l'obbligo di esprimere la mia gratitudine, a nome dell'intera comunità accademica, a quanti hanno collaborato a redigere il documento, che qui si presenta: uno strumento concepito con profonda convinzione e cognizione dei problemi, conformato agli *standard* proposti dalla CRUI, che orienterà le linee guida a cui attenerci nei prossimi anni.

Giorgio Calcagnini
 Rettore

2020

Già da tempo adottato come *best practice* dalle Pubbliche Amministrazioni, solo recentemente il Bilancio di Genere - un documento che analizza e valuta in un'ottica di genere le scelte strategiche e i relativi impegni economici - fa la sua apparizione in un luogo deputato alla formazione, qual è l'Università.

Questo strumento svolge un'azione fondamentale in termini di efficienza, equità e trasparenza, sensibilizzando gli amministratori sulla centralità di un progetto volto a ridurre le diseguaglianze presenti nel nostro sistema e ridisegnando margini e prospettive.

È la Comunità internazionale che lo chiede dai tempi della Quarta Conferenza delle Donne (Pechino, 1995), i cui risultati sono stati recepiti e messi in atto dall'Unione Europea nel 2003. Oggi, sulla base di un costante monitoraggio della situazione, possiamo rimuovere criticità e differenze, individuate *ex post* ma anche prevedibili in un prossimo futuro.

E lo facciamo in un periodo segnato dal *lockdown*, nel quale abbiamo saputo celermente predisporre servizi di *blended learning* e di *smart-working*, modalità che non hanno inficiato la qualità della didattica e la produttività in campo tecnico-amministrativo. Il merito va riconosciuto a tutti i dipendenti, che hanno saputo gestire una situazione di oggettivo disagio e, in modo particolare, alla componente femminile che, da par suo, ha risposto agli adempimenti, in virtù di un sempre più accentuato senso di appartenenza all'Istituzione.

Il Bilancio di Genere è, in definitiva, un documento che rientra in una visione di responsabilità a cui l'Ateneo ha conformato la sua attività, in linea con la più recente legislazione della Pubblica Amministrazione, per raggiungere l'obiettivo di una sostenibilità sociale, economica e ambientale.

Alessandro Perfetto
Direttore Generale

Introduzione

2020

Il Bilancio di Genere (BdG), previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 (2002/2198(INI)), rappresenta uno degli strumenti che gli organismi di parità e la comunità internazionale promuovono, nell'ottica del *gender mainstreaming*, per conoscere i livelli e le caratteristiche della disparità di genere. In tal modo, il BdG offre un'analisi di contesto indispensabile tanto al fine di elaborare politiche volte a perseguire l'uguaglianza tra uomini e donne, quanto al fine di valutare l'efficacia e l'impatto delle relative azioni messe in atto.

A livello universitario, il BdG rappresenta il documento attraverso il quale è possibile rappresentare la situazione, con analisi trasversali e longitudinali, della distribuzione di genere nelle diverse componenti di un Ateneo e la partecipazione di donne e uomini negli Organi accademici. Si tratta, quindi, di uno strumento funzionale alla programmazione delle diverse politiche di Ateneo, incluse quelle economico-finanziarie, necessarie per ridurre l'eventuale *gender gap* mediante i Piani di Azioni Positive (PAP) e il *Gender Equality Plan* (GEP), che le Università sono tenute ad adottare in ottemperanza alle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 e in linea con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea.¹

In particolare il GEP, che confluisce nel *Piano strategico* di Ateneo, identifica la strategia delle singole Università per l'uguaglianza di genere. La relazione tra Bilancio di Genere e GEP è duplice. Nella fase di programmazione, le azioni più appropriate per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra donne e uomini sono individuate sulla base di una dettagliata conoscenza - possibile proprio grazie al Bilancio di Genere - degli eventuali squilibri di genere in Ateneo. Nella fase di rendicontazione del GEP, il BdG, opportunamente aggiornato, consente di valutare se gli obiettivi individuati sono stati raggiunti.

Al fine di facilitare la realizzazione del BdG nei singoli Atenei, un Gruppo di lavoro costituito presso la Conferenza dei Rettori dell'Università Italiana (CRUI) ha messo

¹ L'adozione del *Gender Equality Plan* è un requisito di accesso previsto dalla Commissione Europea per la partecipazione ai bandi *Horizon Europe* per la ricerca e l'innovazione.

2020

a punto le *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* nel settembre 2019.²

In considerazione dell'importanza di tale strumento, il Bilancio di Genere è stato inserito da tempo tra le azioni da realizzare nei PAP adottati dall'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, dopo essere stati predisposti dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni (CUG).³

Con Decreto Rettorale n. 29/2022 del 27 gennaio 2022, l'Ateneo di Urbino si è dotato di due Gruppi di lavoro per la predisposizione del Bilancio di Genere e del *Gender Equality Plan*. Il Bilancio qui presentato, frutto del lavoro dei due Gruppi, è stato redatto seguendo, per quanto possibile, le citate *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, per conformarsi agli *standard* adottati dalle altre Università italiane e, allo stesso tempo, consentire un'analisi comparativa dei dati raccolti.

Questa prima edizione del BdG - che pure presenta aspetti di perfettibilità che dovranno essere superati nelle prossime edizioni - segna un passo decisivo nell'acquisizione della consapevolezza di quanto sia importante la parità di genere per realizzare un ambiente di studio e lavoro improntato ai valori di libertà e uguaglianza previsti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dai documenti fondanti dell'Unione Europea, dalla Costituzione Italiana e dallo Statuto di Ateneo (art. 1, comma 7).⁴

² https://www2.cruir.it/2Fcrui%2FLinee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf&usq=AOvVaw0p0Yl5vUWiVIYDzgeCDHnd.

³ *Piano di Azioni positive 2012-2015 (Piano Azioni positive-2675-CWEB-23052014132107-cweb)*; *Piano di Azioni positive 2016-2018*, adottato con DR n. 241/2016 del 31 maggio 2016 e *Piano di Azioni positive 2018-2021*, adottato con D.R. n. 117/2019 del 29 marzo 2019.

⁴ Statuto dell'Ateneo (emanato con D.R. n. 138/2012 del 2 aprile 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 89 del 16 aprile 2012, modificato con D.R. n. 548/2018 del 6 novembre 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 266 del 15 novembre 2018 e modificato con D.R. n. 228/2020 del 24 giugno 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 175 del 14 luglio 2020, <https://www.uniurb.it/ateneo/governance/statuto-e-regolamenti>). Testo in vigore dal 29 luglio 2020, art. 1, comma 7: «L'Università garantisce e promuove, anche attraverso azioni positive, il principio delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere. Contrasta, in ogni ambito di sua pertinenza, qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, con particolare riguardo al sesso, alla razza, al colore della pelle, all'origine etnica o sociale, alla lingua,

2020

Oltre che per evidenti ragioni etiche, la parità di genere è ormai riconosciuta come una condizione necessaria per l'innovazione, la crescita equilibrata, la sostenibilità. In quanto tale, costituisce la prima componente di uno degli assi strategici del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza,⁵ anche nelle sue declinazioni relative al mondo della ricerca.⁶

È inoltre compresa tra i *Sustainable Development Goals* dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite,⁷ rispetto ai quali l'Università di Urbino ha una particolare attenzione e sensibilità,⁸ con specifico riferimento all'Obiettivo n. 5, che consiste nel raggiungere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* di tutte le donne.

Fonti e analisi dei dati

La verifica della distribuzione di genere nella comunità universitaria e negli Organi accademici dell'Ateneo di Urbino è stata riferita a:

- ◆ la componente studentesca (parte I);
- ◆ il personale docente e ricercatore (parte II);
- ◆ il personale tecnico e amministrativo (parte III);
- ◆ la *governance* dell'Ateneo (parte IV).

alla religione, alle convinzioni personali, alle opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, all'appartenenza a una minoranza nazionale e/o culturale, alle condizioni socio-economiche, alla disabilità e alle condizioni di salute, all'età, all'orientamento sessuale, allo stato civile. L'Università assicura un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegna a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni comportamento lesivo della dignità della persona».

⁵ *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza #NextGenerationItalia*, p. 15: «Il terzo asse strategico è l'inclusione sociale. Garantire una piena inclusione sociale è fondamentale per migliorare la coesione territoriale, aiutare la crescita dell'economia e superare disuguaglianze profonde spesso accentuate dalla pandemia. Le tre priorità principali sono la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali», <https://italiadomani.gov.it/content/dam/sogei-ng/documenti/PNRR%20Aggiornato.pdf>.

⁶ Ministero dell'Università e della Ricerca, PNRR MUR, *Linee Guida per le iniziative di sistema della Missione 4: Istruzione e ricerca, Componente 2: Dalla ricerca all'impresa*, Piano Nazionale di Ripresa e resilienza, 2021, p. 14: «L'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è inoltre consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e soggetti privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un 'Bilancio di genere' e un 'Piano di uguaglianza di genere', in analogia al *Gender Equality Plan*, *GEP*, prerequisito previsto per tutti i progetti *Horizon Europe*», https://www.mur.gov.it/sites/default/files/2021-10/Decreto%20Ministeriale%20n.1141%20del%2007-10-2021%20-%20Linee%20Guida_MUR_PNRR_M4C2.pdf.

⁷ ONU, Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, <https://unric.org/it/agenda-2030/>.

⁸ UniUrb sostenibile, <https://sostenibile.uniurb.it/>.

BILANCIO DI GENERE

2020

Infine, sono state sinteticamente illustrate le principali politiche per la parità di genere adottate dall'Ateneo di Urbino nel corso del 2020.

Le informazioni sono state raccolte dalle fonti (esterne e interne) riportate nel seguente prospetto.

Prospetto 1 - Fonti dei dati analizzati nel Bilancio di Genere 2020

	Fonti esterne	Ateneo di Urbino		
1. Componente studentesca	Ministero dell'Università e della Ricerca – Portale dei dati dell'istruzione superiore AlmaLaurea - XXIII <i>Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2021</i>	Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting	Ufficio Mobilità Internazionale	
2. Personale docente e ricercatore	Ministero dell'Università e della Ricerca – Portale dei dati dell'istruzione superiore Ministero dell'Università e della Ricerca – <i>Cerca Università</i>	Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Docente	Ufficio Ricerca e Relazioni Internazionali Ufficio Terza missione	Dipartimenti e Scuole (tesi di laurea)
3. Personale tecnico-amministrativo e CEL	Ministero dell'Università e della Ricerca – Portale dei dati dell'istruzione superiore Ministero dell'Economia e delle Finanze – Conto annuale	Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico Amministrativo e CEL		
4. Incarichi istituzionali e di governo		Sito istituzionale	Ufficio di supporto agli Organi collegiali	Dipartimenti
5. Le azioni per la parità di genere		CUG Delegata Rettorale Pari opportunità	Ufficio Sviluppo organizzativo	

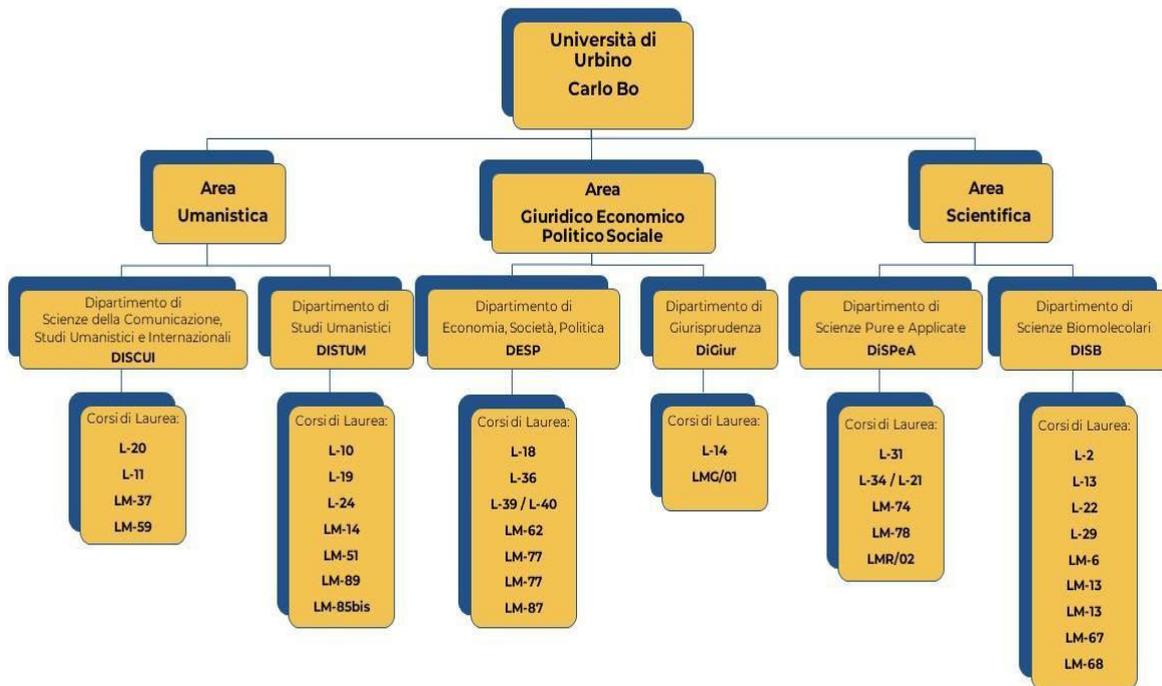
L'analisi è riferita all'anno solare 2020 e/o all'a.a. 2019/2020 o al triennio 2018-2020. Per alcuni dati rilevanti sono state ricostruite serie storiche (dal 2013 per il personale docente; dal 2015-2016 per la popolazione studentesca). In alcuni casi si

2020

è ritenuto opportuno effettuare alcune comparazioni con dati storici più risalenti nel tempo, ove disponibili serie confrontabili.

I dati sono presentati soprattutto attraverso rappresentazioni grafiche, utilizzando prevalentemente il giallo per i dati riferiti alle donne e il blu per quelli riferiti agli uomini.

Fig. 1.1 – I Dipartimenti dell'Ateneo e le relative classi dei corsi di laurea



Componente studentesca

2020

1.1. Numero e composizione di genere e distribuzione per aree di studio

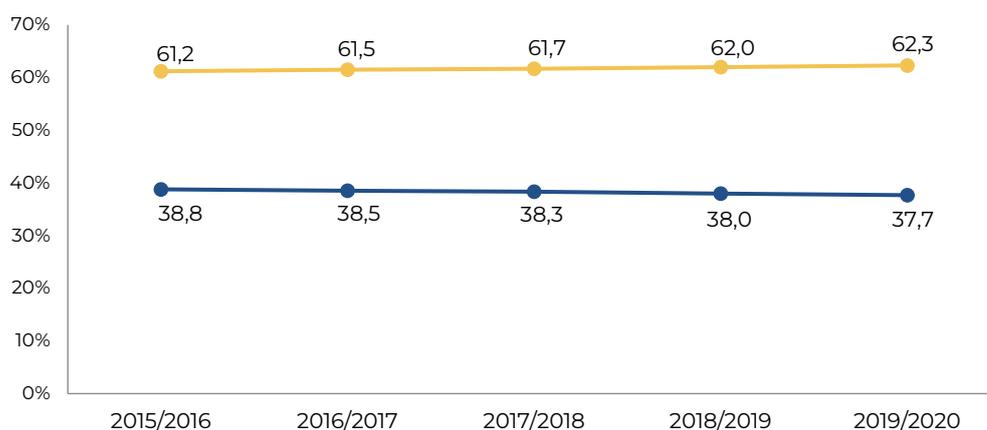
Al 31 luglio 2020 il numero degli/delle studenti/esse iscritti/e all'Università di Urbino Carlo Bo, in base agli *Open Data* del MUR, era di 14.507 unità, di cui 9.040 donne, pari al 62,3%, e 5.467 uomini, pari al 37,7%.⁹ Si tratta di una popolazione studentesca che dal 31 luglio 2016 (anno in cui ammontava a 13.867 unità) è risultata in costante crescita, come si evince dalla serie storica riportata nel presente documento. A crescere sono state proporzionalmente più le studentesse che gli studenti, il cui peso, nell'arco di tempo considerato, è passato dal 61,2% al 62,3% del totale (Tab. 1.1, Fig. 1.2).

Tab. 1.1 - Serie storica della componente studentesca iscritta suddivisa per genere (valori assoluti)

Anno accademico	Donne	Uomini	Totale
2015/2016	8.488	5.379	13.867
2016/2017	8.567	5.368	13.935
2017/2018	8.714	5.417	14.131
2018/2019	8.822	5.405	14.227
2019/2020	9.040	5.467	14.507

Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 luglio 2020. Dati estratti il 6 dicembre 2021.

Fig. 1.2 - Serie storica della componente studentesca iscritta suddivisa per genere (valori percentuali)



Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 luglio 2020. Dati estratti il 6 dicembre 2021.

⁹ Si tratta di un dato che diverge lievemente da quello di Ateneo relativo all'a.a. 2019-2020 estratto da ESSE3 il 9 dicembre 2021, il cui totale è 15.066.

BILANCIO DI GENERE

2020

Per quanto la popolazione universitaria sia costituita in maggioranza da donne anche a livello nazionale, si tratta di un dato molto superiore rispetto alla media italiana, che si attestava al 56% nel 2020.¹⁰ Il particolare peso della componente femminile va ricondotto soprattutto all'assenza di alcuni dei corsi in cui è maggiore la presenza maschile, come quelli di ingegneria.

Nel complesso, la popolazione studentesca di Urbino risulta distribuita per il 41,9% nell'Area umanistica, per 41,6% nell'Area scientifica e per il 16,5% in Area giuridico-economica (Tabb. 1.2 e 1.3).

Tab. 1.2 – Studenti/esse iscritti/e suddivisi/e per area di studio (valori assoluti e percentuali)

	Totale studenti	%
Area scientifica	6.269	41,6
Area GEPS	2.484	16,5
Area umanistica	6.313	41,9
Totale	15.066	100,0

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

Tab. 1.3 - Studenti/esse iscritti/e suddivisi/e per area di studio e genere (valori assoluti e percentuali)

	Donne	Uomini	Totale	Area %	Donne %	Uomini %
Area scientifica	3.018	3.251	6.269	41,6	48,1	51,9
Area GEPS	1.378	1.106	2.484	16,5	55,5	44,5
Area umanistica	4.966	1347	6.313	41,9	78,7	21,3
Totale	9.362	5.704	15.066	100,0	62,1	37,9

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

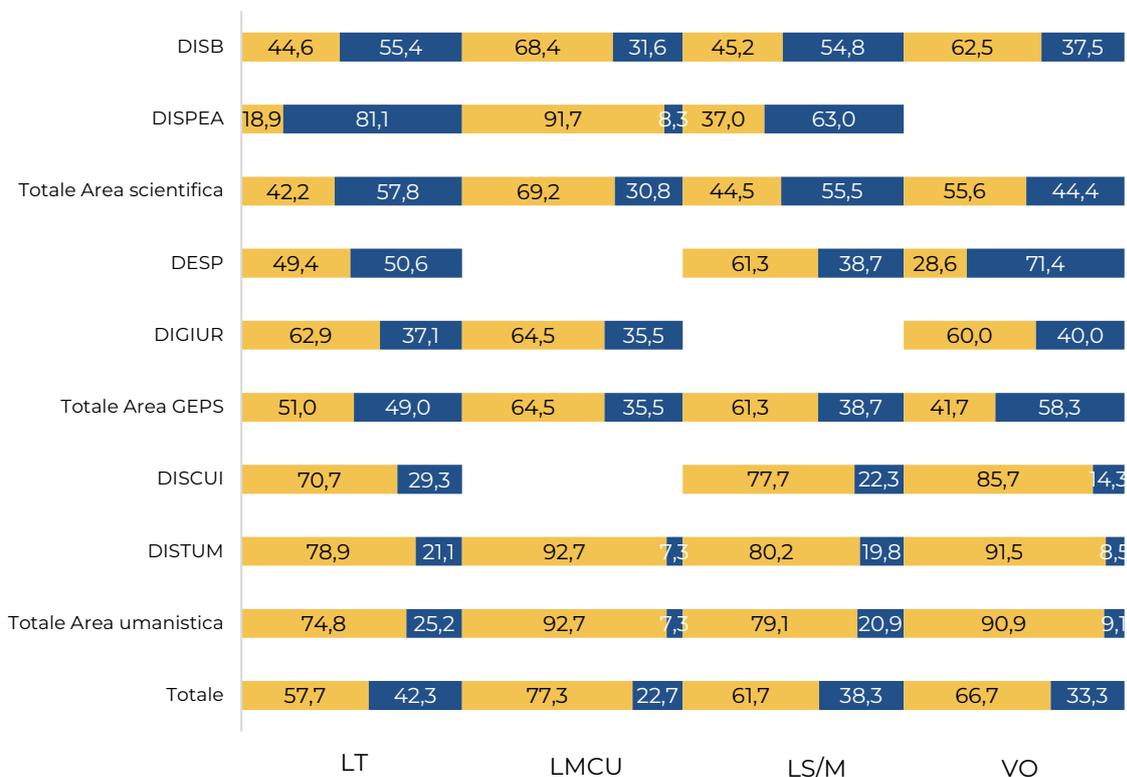
Anche all'Università di Urbino risulta evidente una ineguale distribuzione di studentesse e studenti tra le varie aree di studio (Fig. 1.3).

¹⁰ Indicatori nazionali per il Bilancio di Genere degli Atenei, <http://ustat.miur.it/indicatori/indicatori-nazionali-per-il-bilancio-di-genere-degli-atenei/>.

BILANCIO DI GENERE

2020

Fig. 1.3 - Studenti/esse iscritti/e suddivisi/e per Dipartimento, tipologia di corso, area di studio e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

Nei corsi dell'Area scientifica, le donne risultano essere il 48,1%, mentre sono il 55,5% nei corsi di Giurisprudenza, Economia e Scienze politiche e il 78,7% in quelli dell'Area umanistica. Agli estremi della polarizzazione, escludendo le lauree di vecchio ordinamento dato il limitato numero di iscritte/i, da un lato si trovano i corsi triennali che afferiscono al Dipartimento di Scienze pure e applicate (DISPEA), dove gli studenti maschi sono complessivamente l'81,1%, dall'altro, il corso di laurea magistrale a ciclo unico del Dipartimento di Studi umanistici (DISTUM), dove si registra una presenza femminile pari al 92,7% (Tabb. 1.4 e 1.5, Fig. 1.3).

BILANCIO DI GENERE

2020

Tab. 1.4 - Studenti/esse iscritti/e per tipologia di corso, dipartimento, area di studio e genere (valori assoluti)

	Laurea triennale			Laurea magistrale a ciclo unico			Laurea specialistica/ magistrale			Laurea vecchio ordinamento			Totale		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Totale Donne	Totale Uomini	Totale generale
DISB	1.599	1.987	3.586	849	393	1.242	417	505	922	5	3	8	2.870	2.888	5.758
DISPEA	70	300	370	44	4	48	34	58	92		1	1	148	363	511
Totale Area scientifica	1.669	2.287	3.956	893	397	1.290	451	563	1.014	5	4	9	3.018	3.251	6.269
DESP	624	640	1.264				310	196	506	10	25	35	944	861	1.805
DIGIUR	110	65	175	309	170	479				15	10	25	434	245	679
Totale Area GEPS	734	705	1.439	309	170	479	310	196	506	25	35	60	1.378	1.106	2.484
DISCUI	1.499	620	2.119				335	96	431	6	1	7	1.840	717	2.557
DISTUM	1.610	430	2.040	989	78	1.067	473	117	590	54	5	59	3.126	630	3.756
Totale Area umanistica	3.109	1.050	4.159	989	78	1.067	808	213	1.021	60	6	66	4.966	1.347	6.313

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

Tab. 1.5 - Studenti/esse iscritti/e suddivisi/e per Dipartimento, tipologia di corso, area di studio e genere (valori percentuali)

	Laurea triennale		Laurea magistrale a ciclo unico		Laurea specialistica/ magistrale		Laurea vecchio ordinamento		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Totale Donne	Totale Uomini
DISB	44,6	55,4	68,4	31,6	45,2	54,8	62,5	37,5	49,8	50,2
DISPEA	18,9	81,1	91,7	8,3	37,0	63,0		100,0	29,0	71,0
Totale Area scientifica	42,2	57,8	69,2	30,8	44,5	55,5	55,6	44,4	48,1	51,9
DESP	49,4	50,6			61,3	38,7	28,6	71,4	52,3	47,7
DIGIUR	62,9	37,1	64,5	35,5			60,0	40,0	63,9	36,1
Totale Area GEPS	51,0	49,0	64,5	35,5	61,3	38,7	41,7	58,3	55,5	44,5
DISCUI	70,7	29,3			77,7	22,3	85,7	14,3	72,0	28,0
DISTUM	78,9	21,1	92,7	7,3	80,2	19,8	91,5	8,5	83,2	16,8
Totale Area umanistica	74,8	25,2	92,7	7,3	79,1	20,9	90,9	9,1	78,7	21,3
TOTALE	57,7	42,3	77,3	22,7	61,7	38,3	66,7	33,3	62,1	37,9

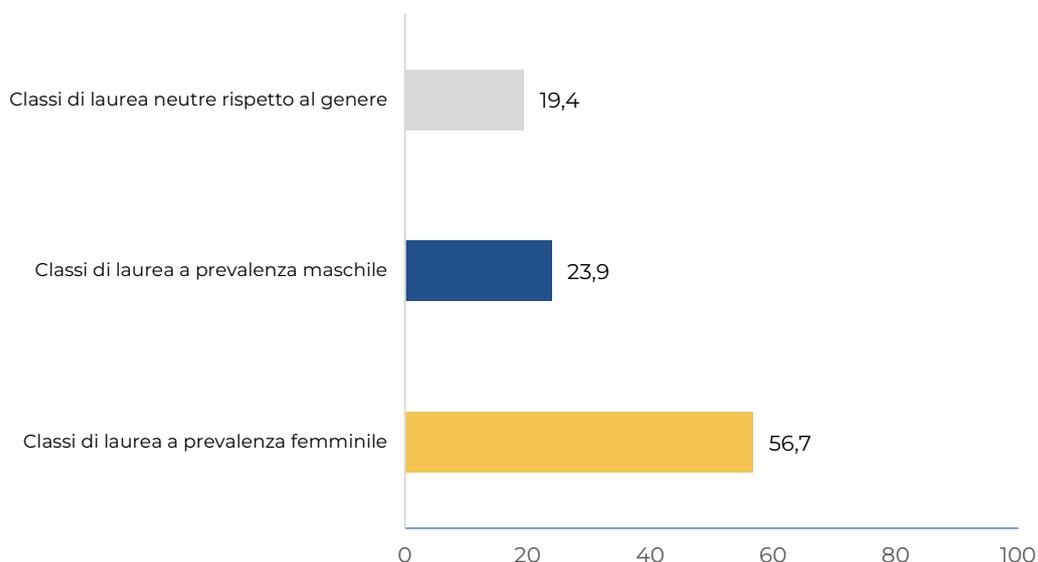
Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

2020

Tuttavia, il corso di laurea magistrale a ciclo unico in Conservazione e Restauro dei Beni culturali, che pure è incardinato nel DISPEA, ha una popolazione studentesca che, seppur limitata, è quasi esclusivamente femminile (91,7%).

Significativamente, sul totale di 67 classi di laurea presenti nell'Ateneo, quelle a prevalenza femminile sono 38, quelle a prevalenza maschile sono 16, quelle neutre rispetto al genere 13 (Fig. 1.4).¹¹

Fig. 1.4 - Corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile o neutri rispetto al genere) (valori percentuali)



Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 luglio 2020. Dati estratti il 6 dicembre 2021.

Il peso della componente femminile si accresce passando dalle lauree triennali, in cui rappresenta complessivamente il 57,7%, alle lauree magistrali, dove raggiunge il 61,7%, alle lauree a ciclo unico, dove è il 77,3% (Tab. 1.5).

¹¹ La prevalenza maschile/femminile si ha quando gli studenti/ le studentesse sono $\geq 60\%$. Le classi neutre sono quelle in cui nessuno dei generi raggiunge il 60%.

2020

1.2. Origine geografica e mobilità

Per quanto riguarda la provenienza, la percentuale delle studentesse, circa il 62%, è analoga sia tra chi arriva ad Urbino senza varcare i confini regionali, sia tra chi arriva da fuori Regione o dall'estero, seppur con una lievissima maggior rappresentazione femminile tra coloro che hanno percorsi di più breve distanza (Tab. 1.6).

Tab. 1.6 – Studenti/esse iscritti/e suddivisi/e per area geografica di provenienza e per genere (valori assoluti e valori percentuali)

Provenienza	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
Dalla stessa Regione	4.609	2.731	7.340	62,8	37,2
Da fuori Regione	4.438	2.780	7.218	61,5	38,5
Estero	315	193	508	62,0	38,0
Totale	9.362	5.704	15.066		

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

Significativamente, tra le donne e tra gli uomini, il peso di chi arriva da fuori è decisamente maggiore tra gli/le studenti/esse dei corsi di laurea magistrale, evidentemente più propensi/e alla mobilità (Tabb. 1.7 e 1.8, Fig. 1.5).

Percentuali particolarmente alte di ragazze provenienti da fuori Regione si registrano al Dipartimento di Scienze biomolecolari (DISB), verosimilmente per la capacità di attrazione del corso di Scienze motorie (Fig. 1.5.c).

Tab. 1.7 – Studenti/esse iscritti/e suddivisi/e per area geografica di provenienza, per tipologia di corso e per genere (valori assoluti)

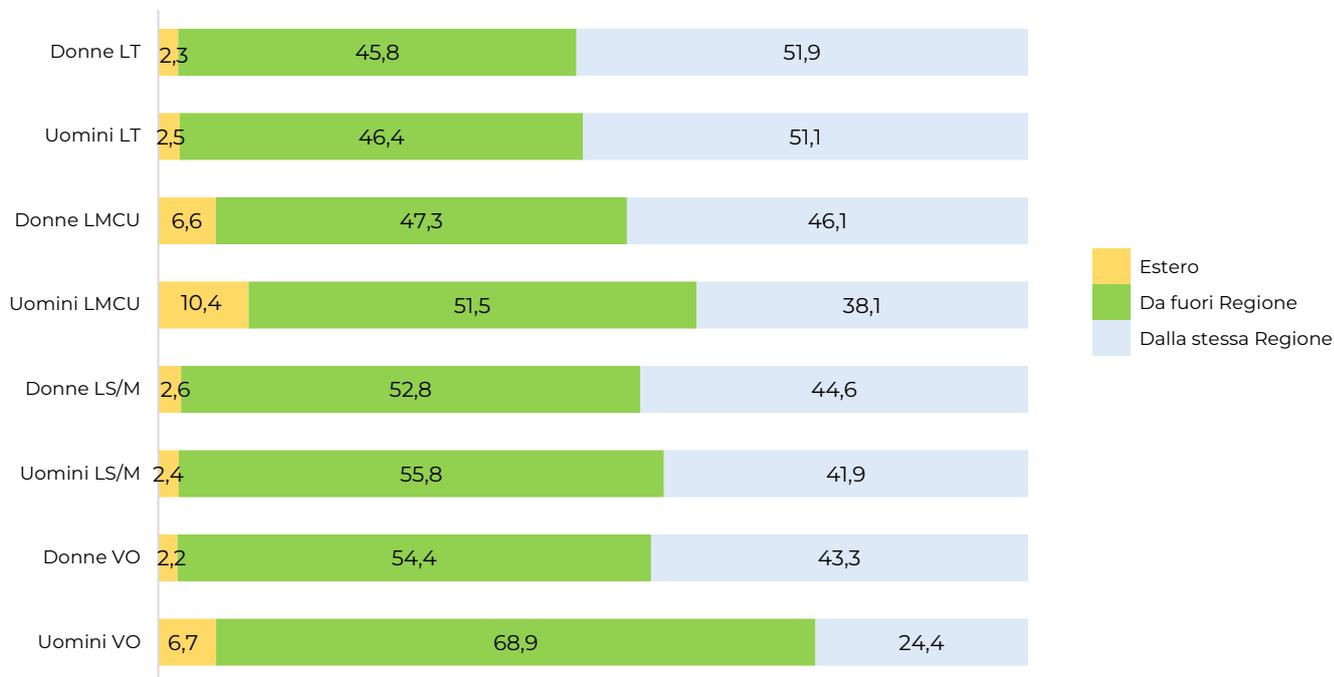
Provenienza	Laurea triennale			Laurea specialistica/magistrale			Laurea magistrale a ciclo unico			Laurea vecchio ordinamento		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dalla stessa Regione	2.861	2.067	4.928	699	407	1.106	1.010	246	1.256	39	11	50
Da fuori Regione	2.524	1.875	4.399	829	542	1.371	1.036	332	1.368	49	31	80
Estero	127	100	227	41	23	64	145	67	212	2	3	5
Totale	5.512	4.042	9.554	1.569	972	2.541	2.191	645	2.836	90	45	135

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

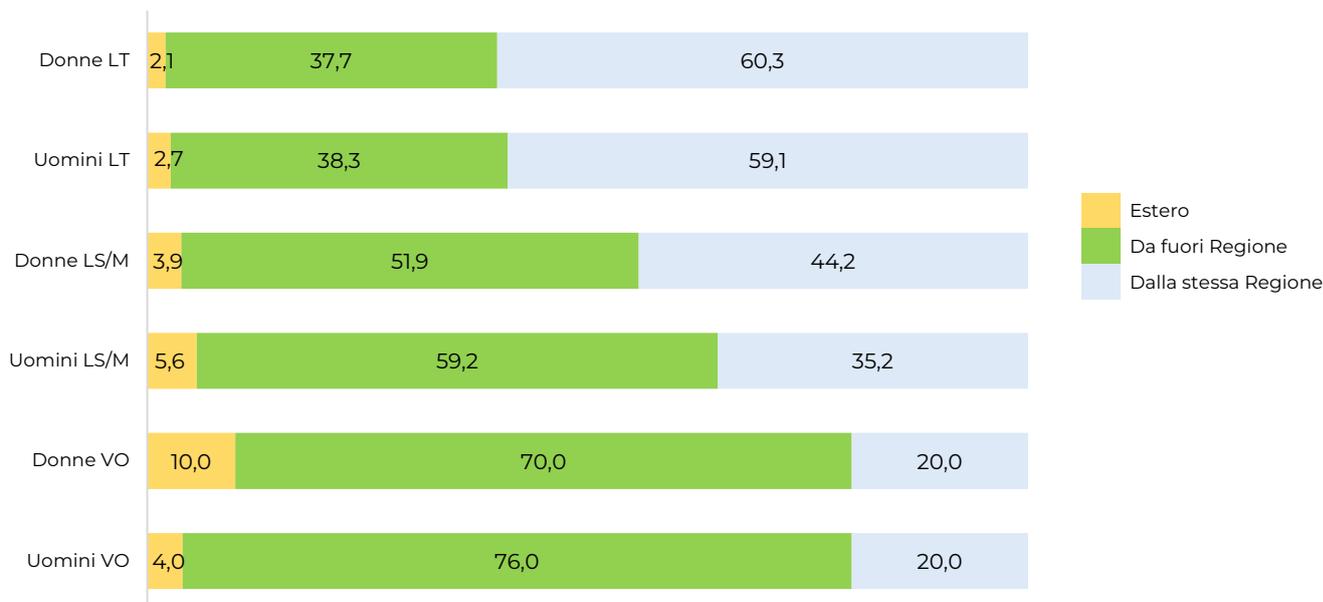
2020

Fig. 1.5 – Studenti/esse iscritti/e suddivisi/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

Fig. 1.5.a – DESP - Studenti/esse iscritti/e suddivisi/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)

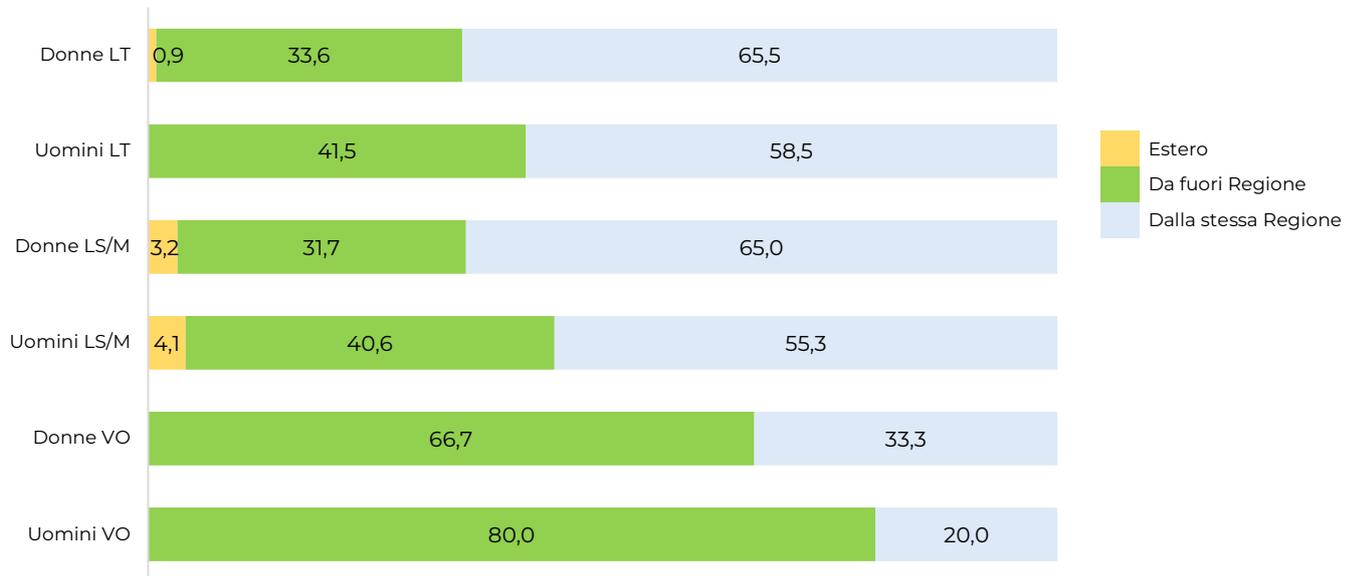


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

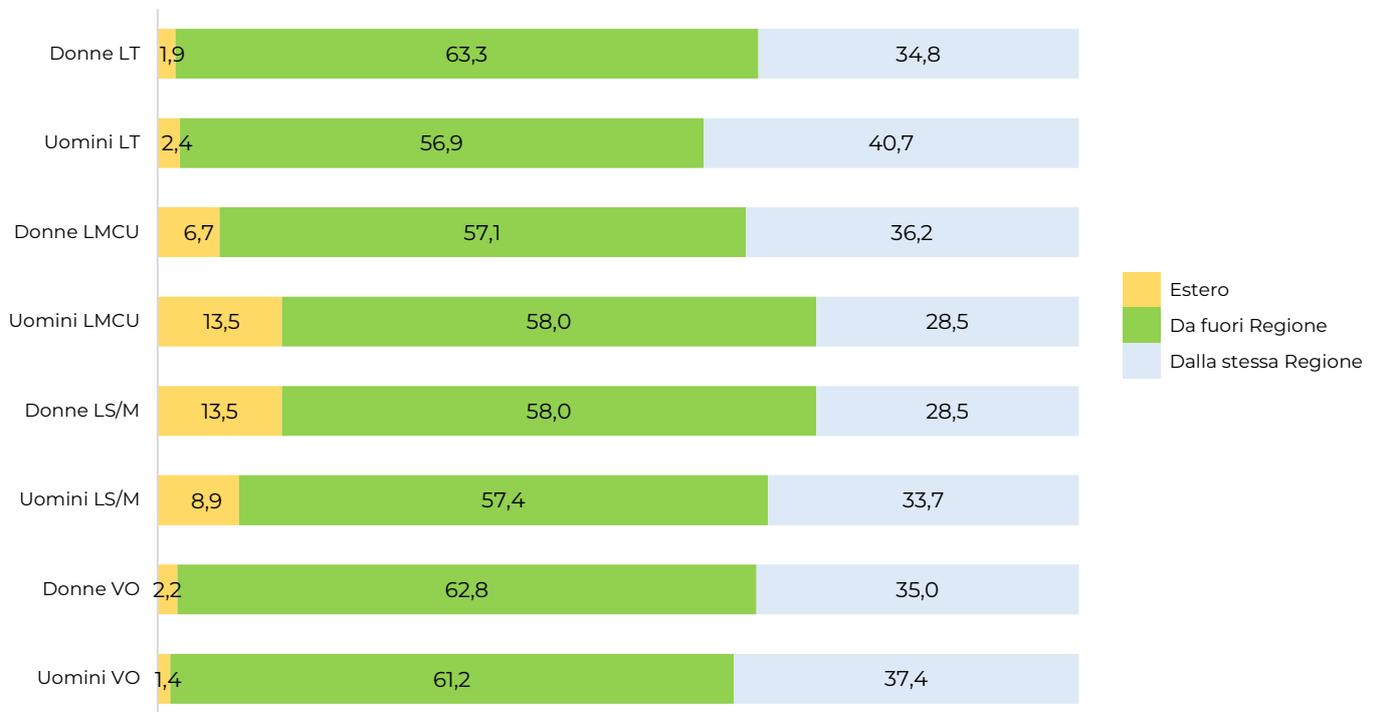
2020

Fig. 1.5.b – DIGIUR - Studenti/esse iscritti/e suddivisi/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

Fig. 1.5.c – DISB - Studenti/esse iscritti/e suddivisi/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)

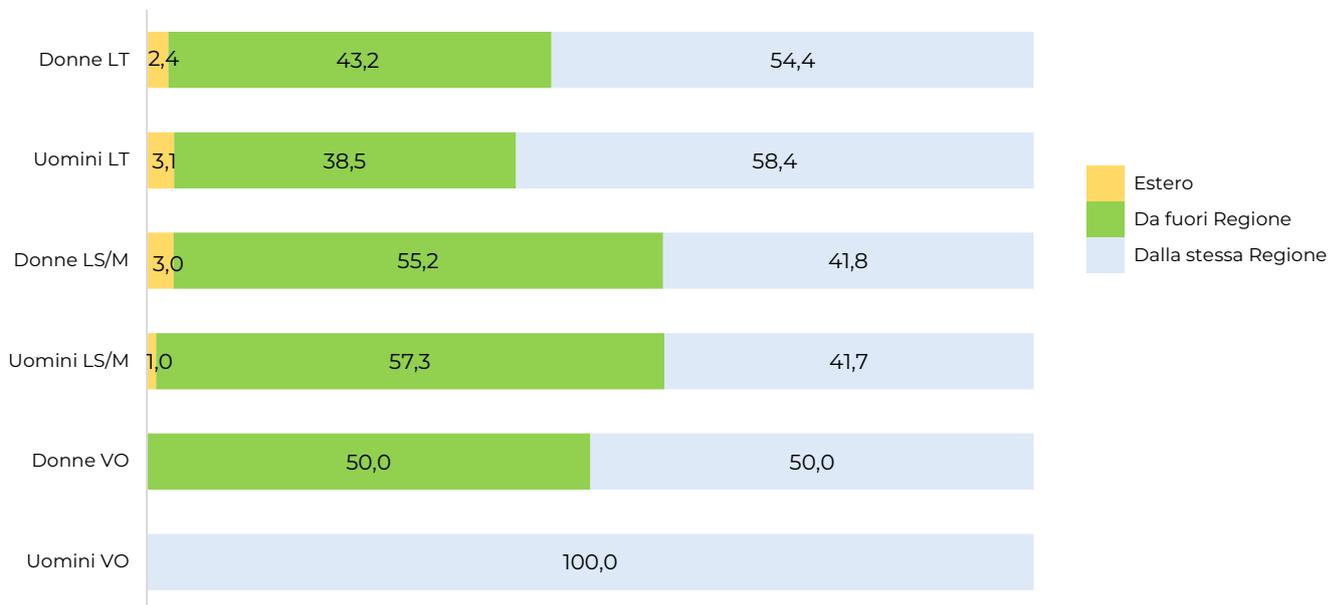


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

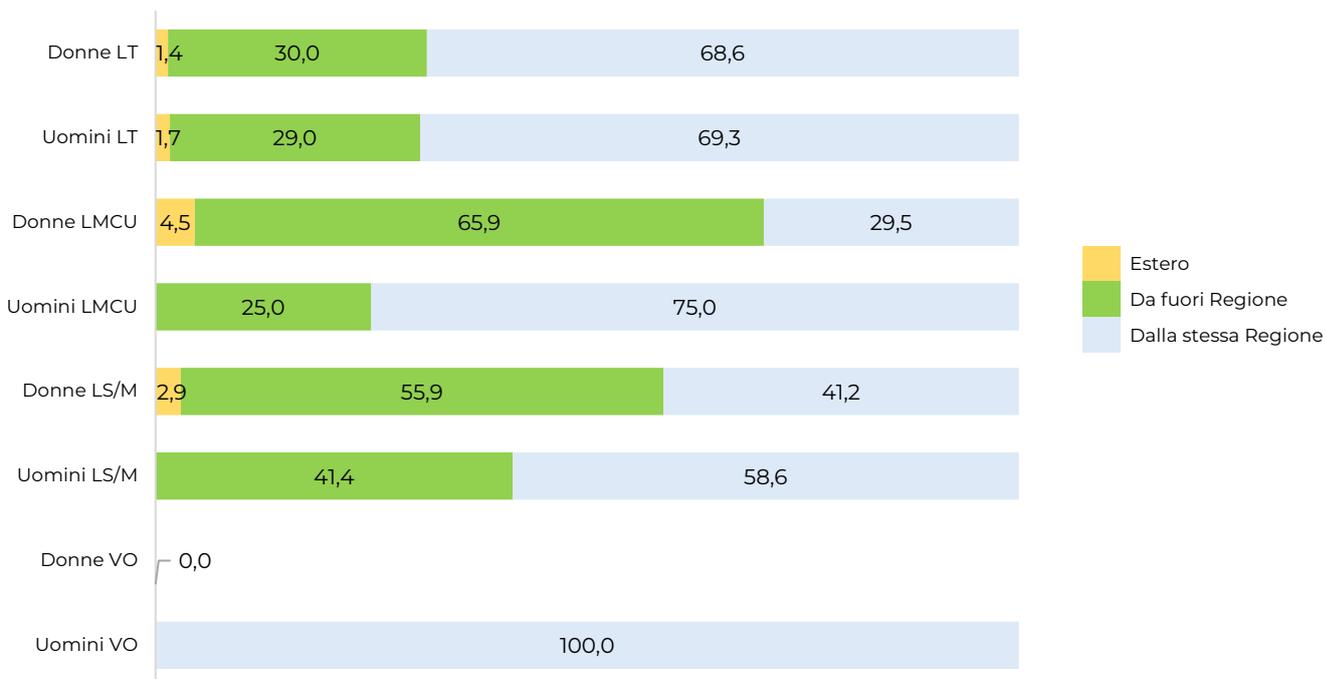
2020

Fig. 1.5.d – DISCUI - Studenti/esse iscritti/e suddivisi/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

Fig. 1.5.e – DISPEA - Studenti/esse iscritti/e suddivisi/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)

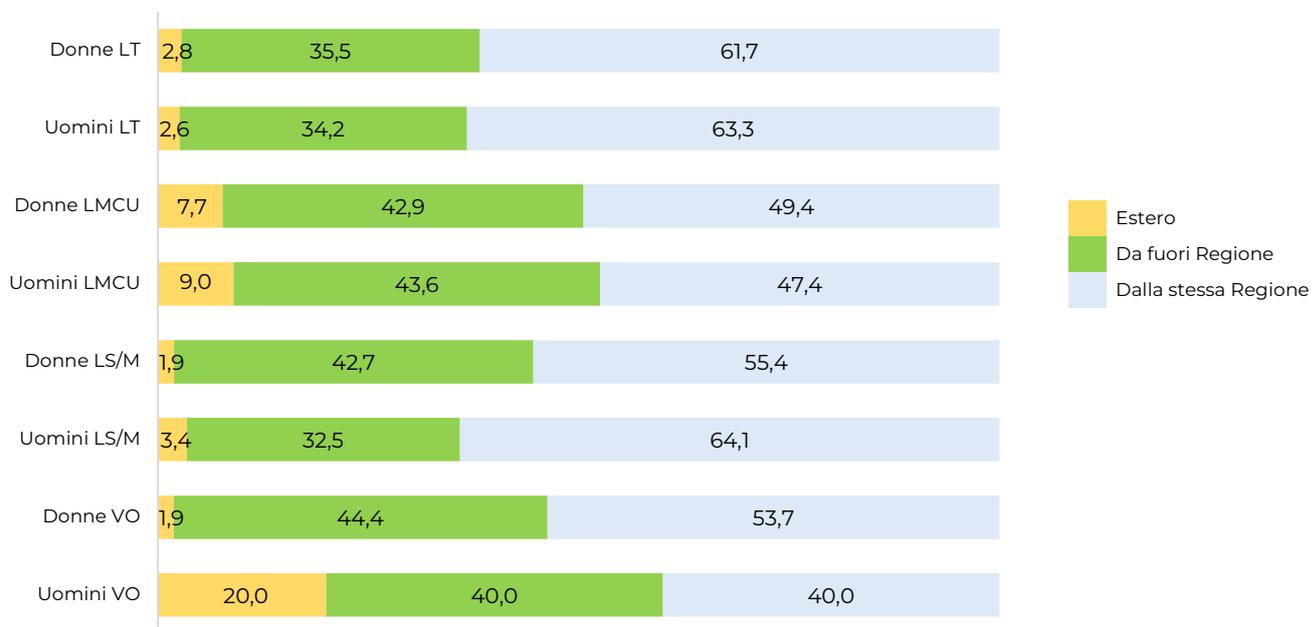


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

2020

Fig. 1.5.f – DISTUM - Studenti/esse iscritti/e suddivisi/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 7 dicembre 2021.

Nei programmi di mobilità internazionale, le studentesse hanno dimostrato una tendenza a recarsi all'estero decisamente superiore rispetto agli studenti e sono pertanto risultate sovra-rappresentate tra chi ha fatto esperienza di mobilità internazionale, superando il 70%. Le studentesse costituiscono la maggioranza anche tra coloro che vengono a studiare a Urbino dall'estero, con percentuali del 77,1% nell'a.a. 2018-2019 e del 67,5% nell'a.a. 2019-2020 (Tab. 1.8 e Fig. 1.6).

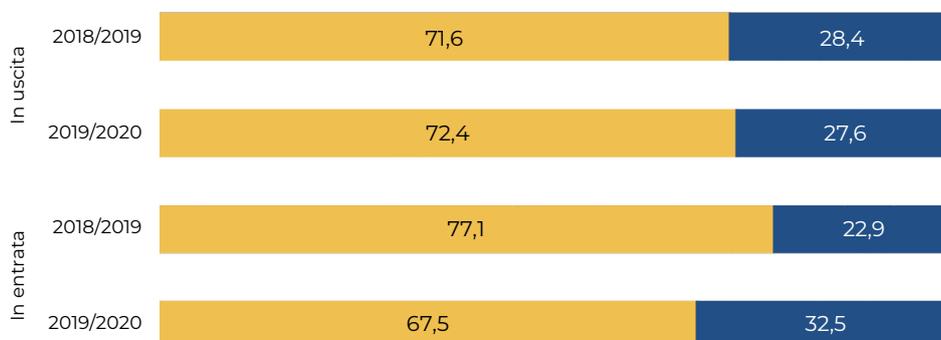
Tab. 1.8 - Studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, suddivisi/e per genere (valori assoluti)

		Donne	Uomini	Totale
In uscita	2018/2019	280	111	391
	2019/2020	234	89	323
In entrata	2018/2019	64	19	83
	2019/2020	54	26	80

Fonte: Ateneo – Ufficio Mobilità Internazionale. Dati estratti il 15 dicembre 2021.

2020

Fig. 1.6 - Studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, suddivisi/e per genere (valori percentuali)

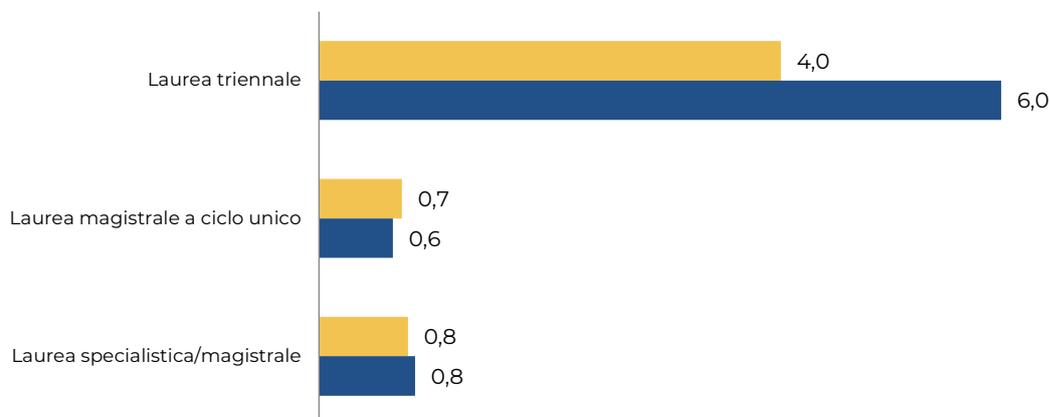


Fonte: Ateneo – Ufficio Mobilità Internazionale. Dati estratti il 15 dicembre 2021.

1.3. Performance

I percorsi di studio vedono un tasso di abbandono, al primo anno dei corsi di laurea triennale, pari al 4% tra le studentesse e al 6% tra gli studenti; molto più contenuti quelli relativi ai corsi di laurea magistrale a ciclo unico e delle lauree specialistiche/magistrali, che oscillano tra 0,6% – 0,8%, con punte, per i maschi, che arrivano al 9,4% al Dipartimento di Scienze pure e applicate (DISPEA) e all'8,9% al Dipartimento di Scienze della Comunicazione, Studi Umanistici e Internazionali (DISCUI) (Figg. 1.7, 1.7.d, 1.7.e).

Fig. 1.7 - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)

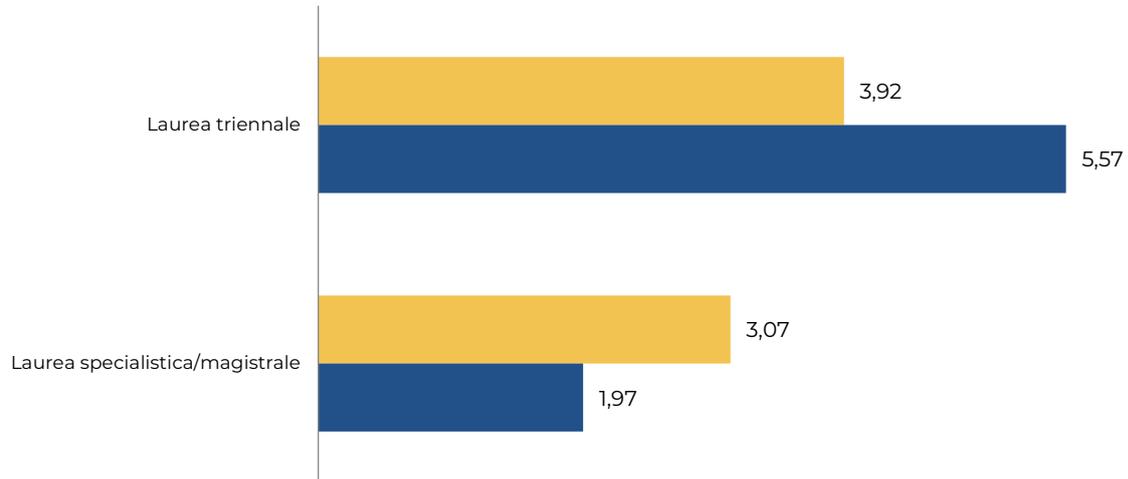


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

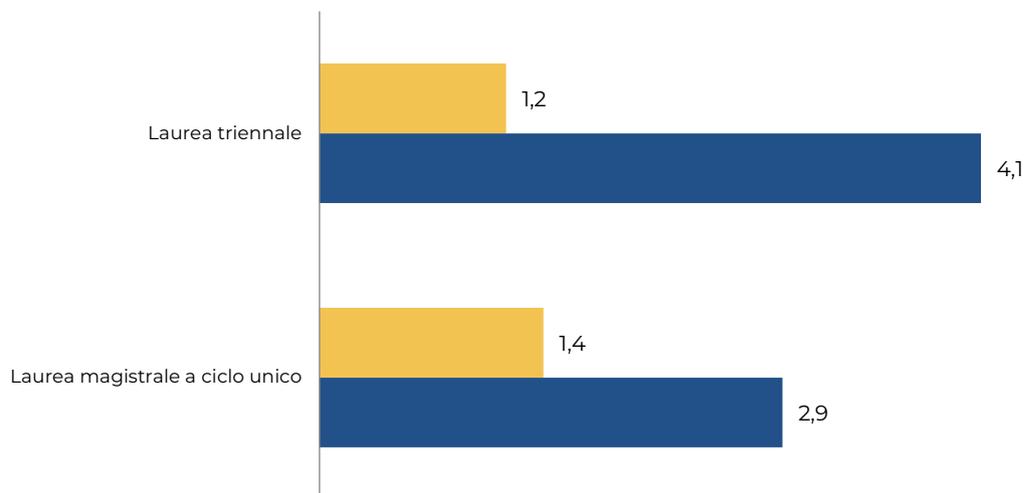
2020

Fig. 1.7.a – DESP - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

Fig. 1.7.b – DIGIUR - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)

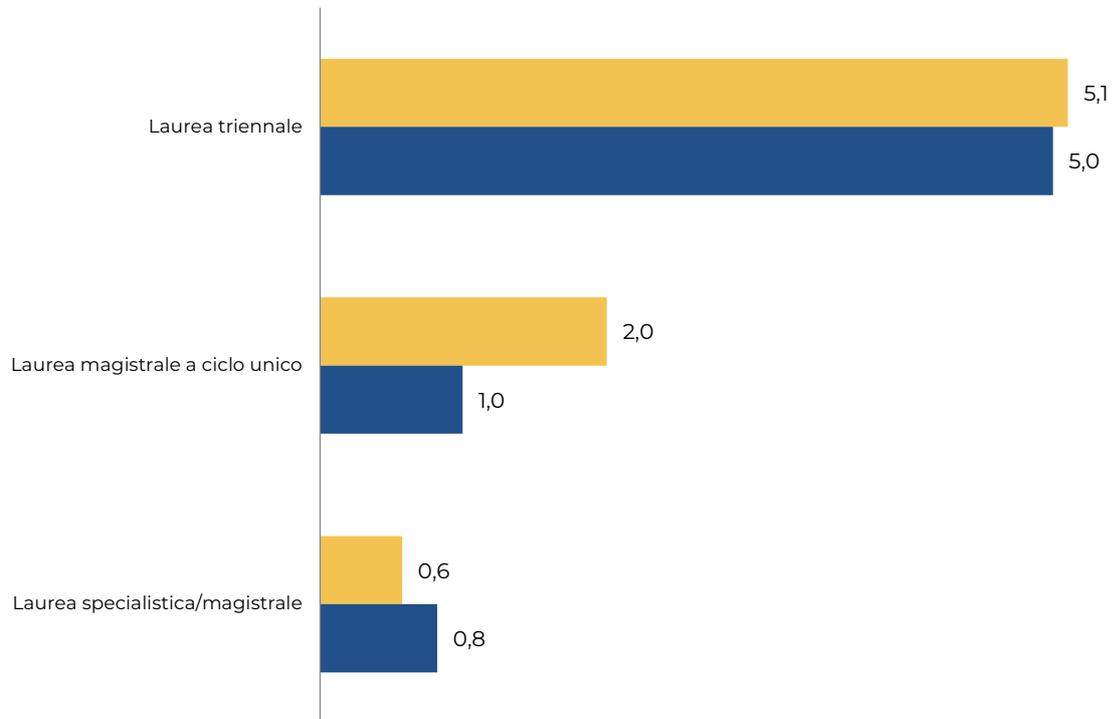


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

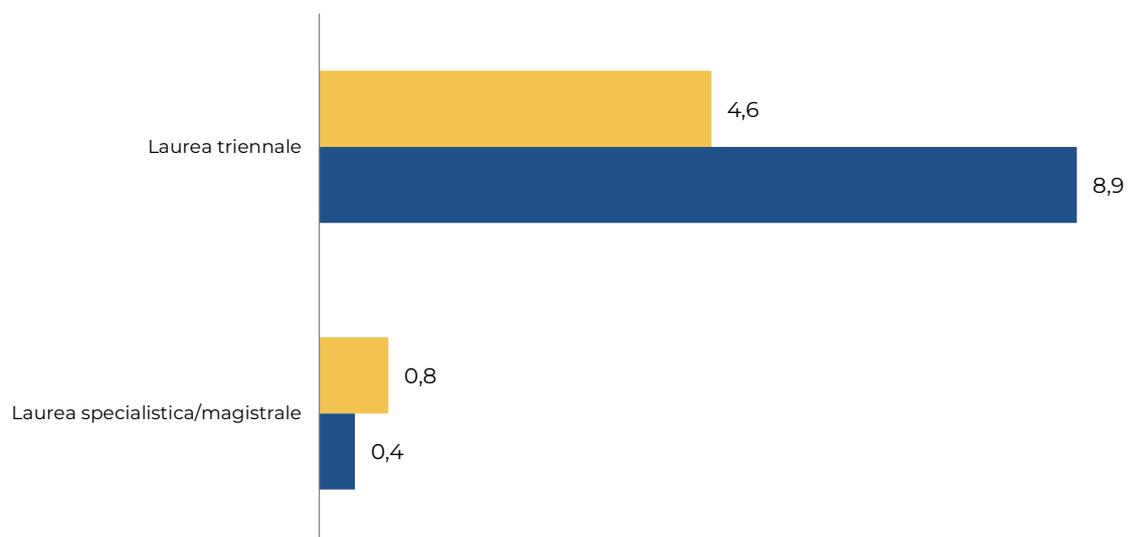
2020

Fig. 1.7.c – DISB - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

Fig. 1.7.d – DISCUI - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)

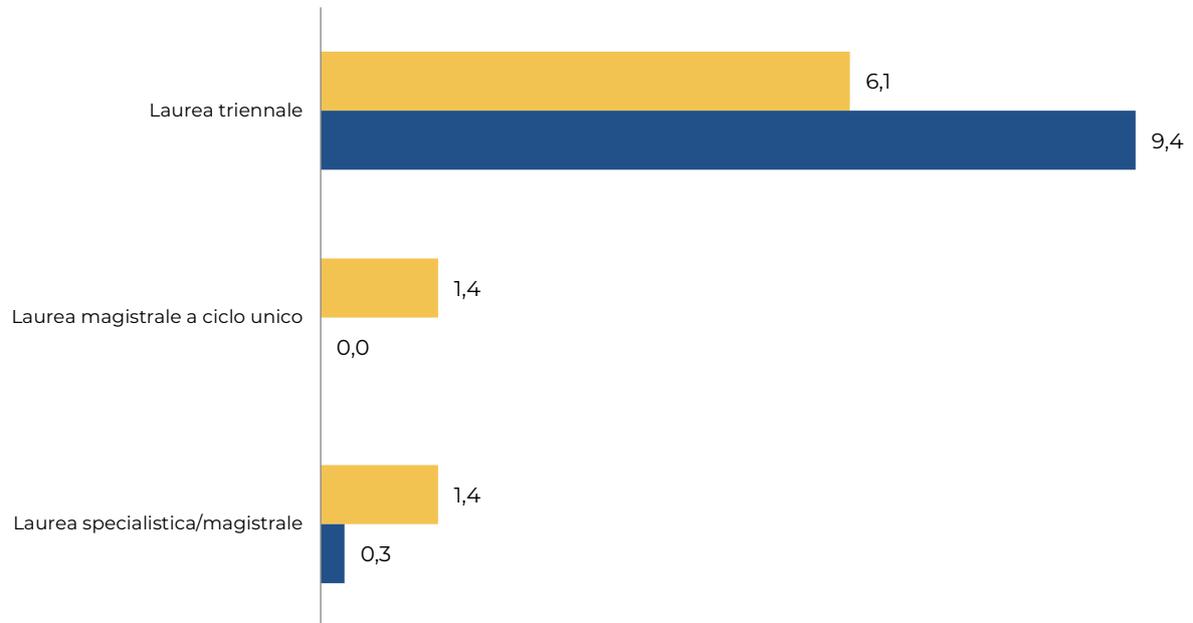


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

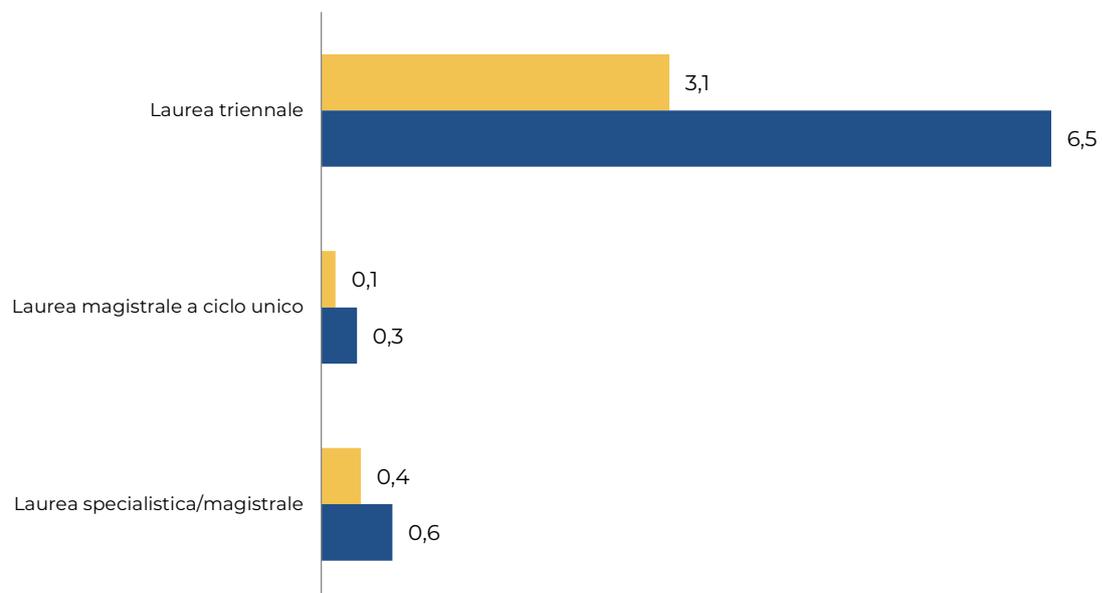
2020

Fig. 1.7.e – DISPEA - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

Fig. 1.7.f – DISTUM - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

2020

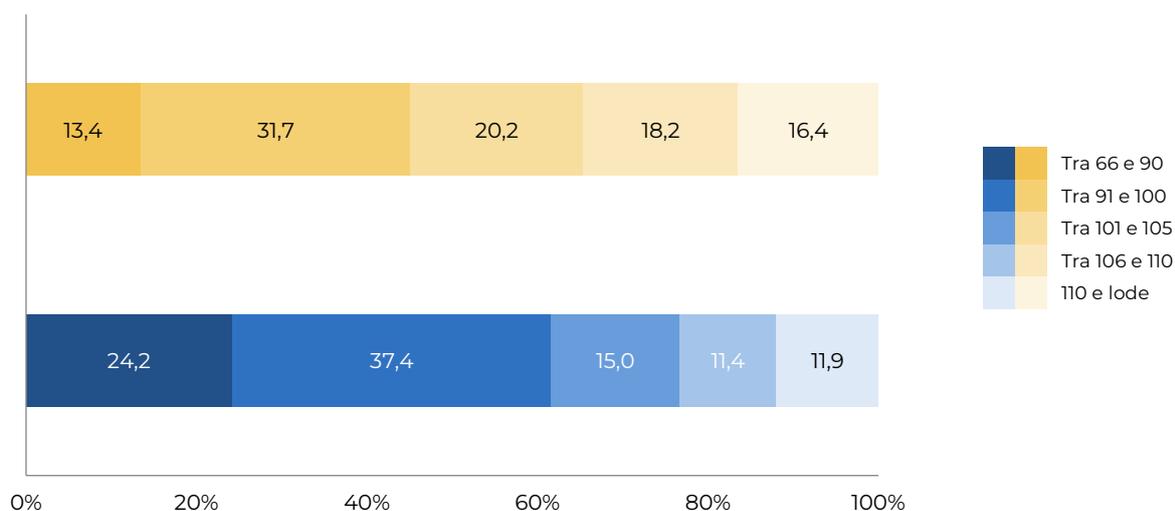
Per quanto riguarda la *performance* negli studi, le studentesse che si laureano con voti alti sono percentualmente più numerose dei maschi. Su 100 laureate, quelle che hanno avuto un voto di laurea superiore a 100 sono il 54,9% mentre, tra i ragazzi, tale percentuale è il 38,4%. Il 16,4% delle studentesse si è laureato con il massimo dei voti, contro l'11,9% degli studenti maschi (Tab. 1.9, Fig. 1.8).

Tab. 1.9 - Laureati/e suddivisi/e per voto di laurea e genere (valori assoluti e percentuali)

	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
Voto compreso tra 66 e 100	813	594	1.407	45,1	61,6
Voto compreso tra 101 e 110 e lode	988	370	1.358	54,9	38,4
Totale	1.801	964	2.765		

Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 luglio 2020. Dati estratti il 6 dicembre 2021.

Fig. 1.8 - Laureati/e suddivisi/e per voto di laurea e genere (valori percentuali)



Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 luglio 2020. Dati estratti il 6 dicembre 2021.

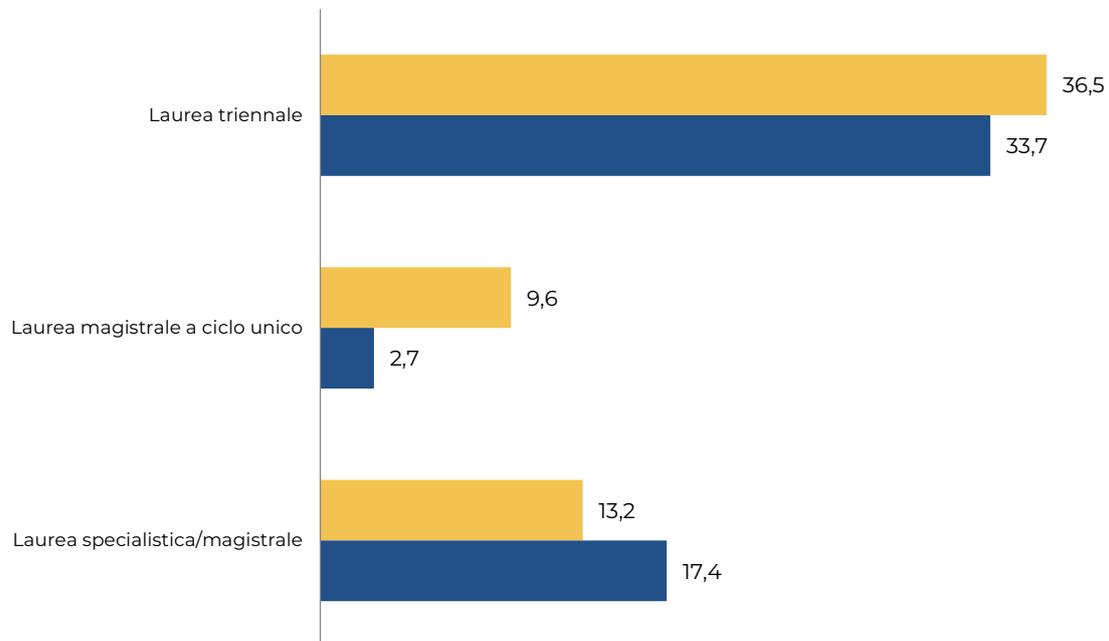
Per il numero di coloro che si laureano in corso, i differenziali tra studentesse e studenti non sono molto alti (Fig. 1.9). Naturalmente non mancano differenze tra corsi: al Dipartimento di Economia, Società, Politica (DESP) le prestazioni femminili sono risultate sensibilmente migliori (Fig. 1.9.a), così come al Dipartimento di Giurisprudenza (DiGIUR) (Fig. 1.9.b), mentre al Dipartimento di

BILANCIO DI GENERE

2020

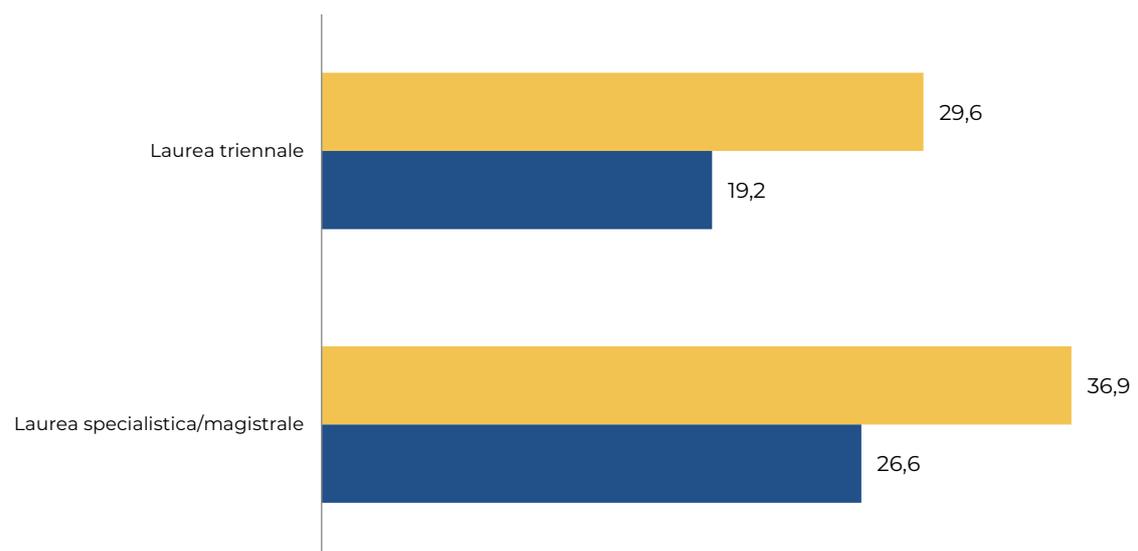
Scienze Pure e Applicate (DISPEA) i laureati maschi dei corsi di laurea triennale si sono laureati in corso decisamente più spesso delle colleghe (Fig. 1.9.e).

Fig. 1.9 - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

Fig. 1.9.a – DESP - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)

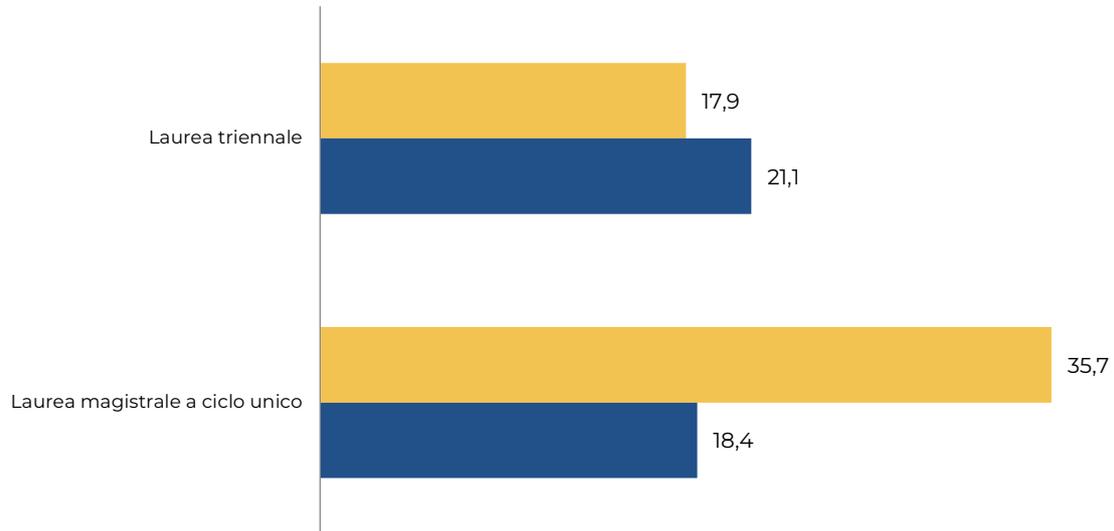


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

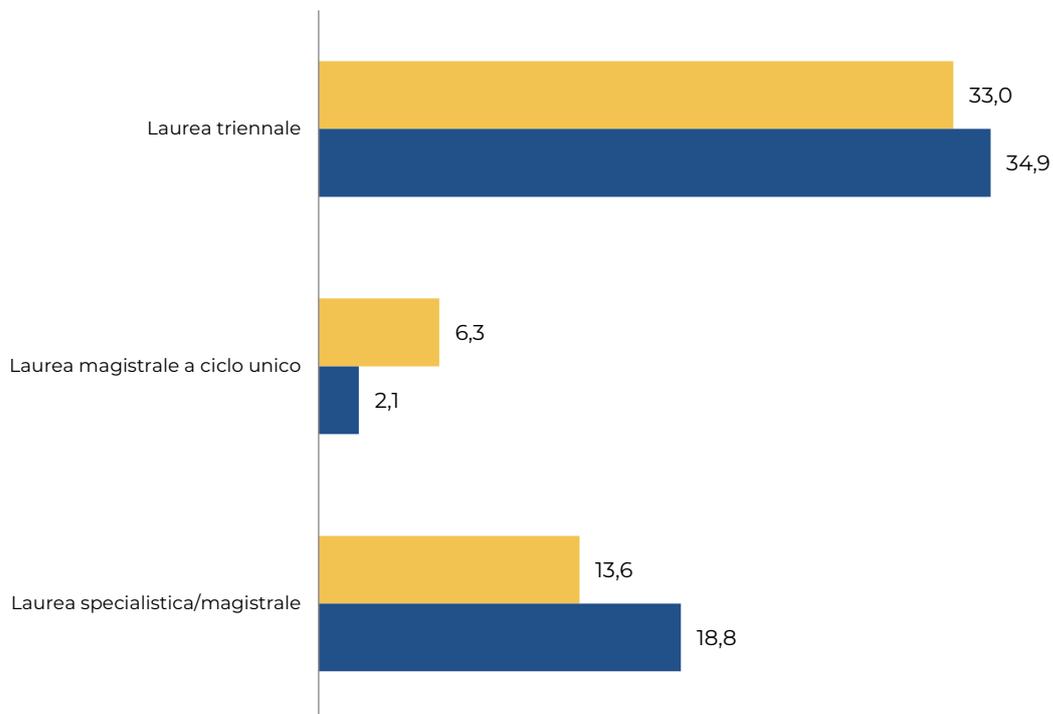
2020

Fig. 1.9.b – DIGIUR - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

Fig. 1.9.c – DISB - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)

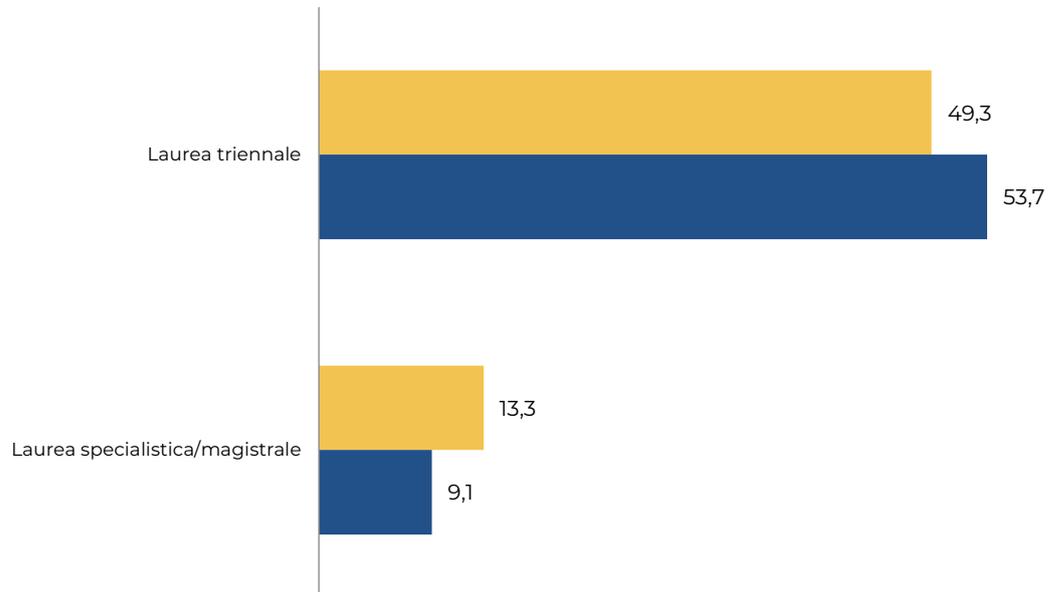


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

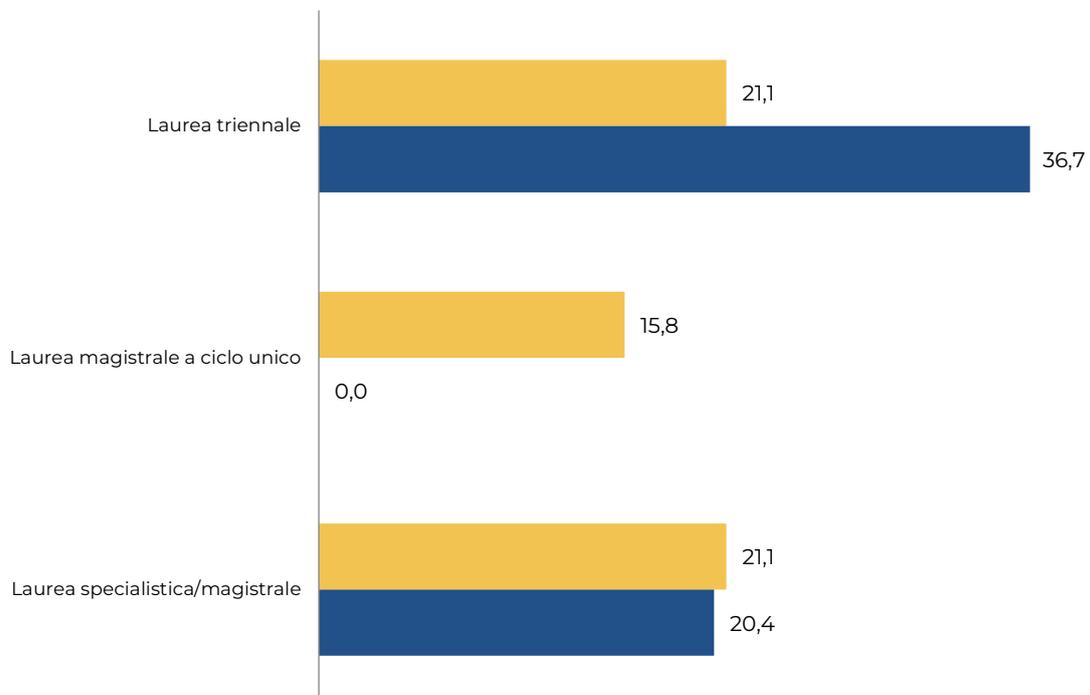
2020

Fig. 1.9.d – DISCUI - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

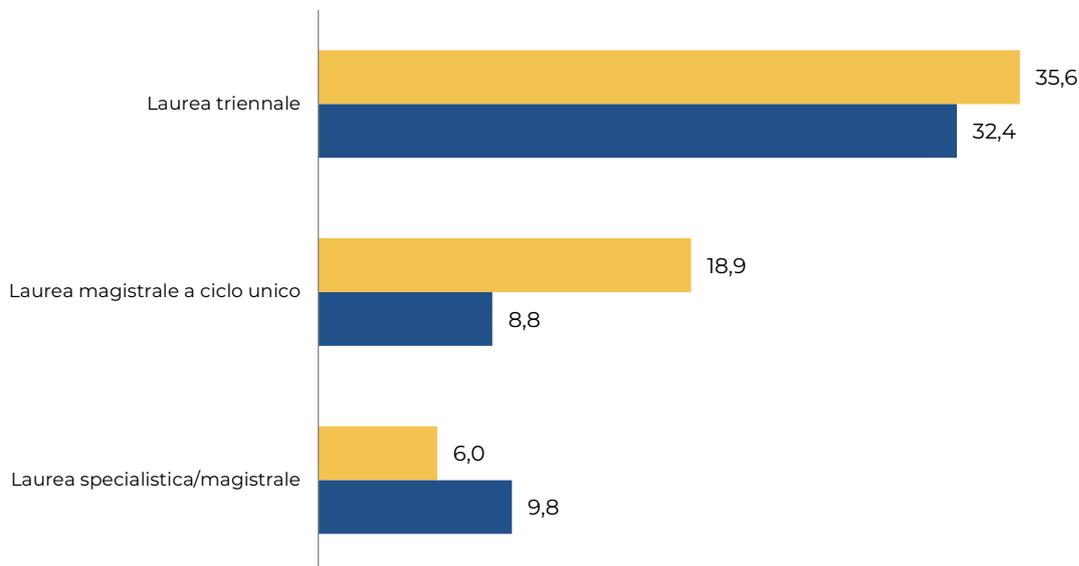
Fig. 1.9.e - DISPEA - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

2020

Fig. 1.9.f – DISTUM - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

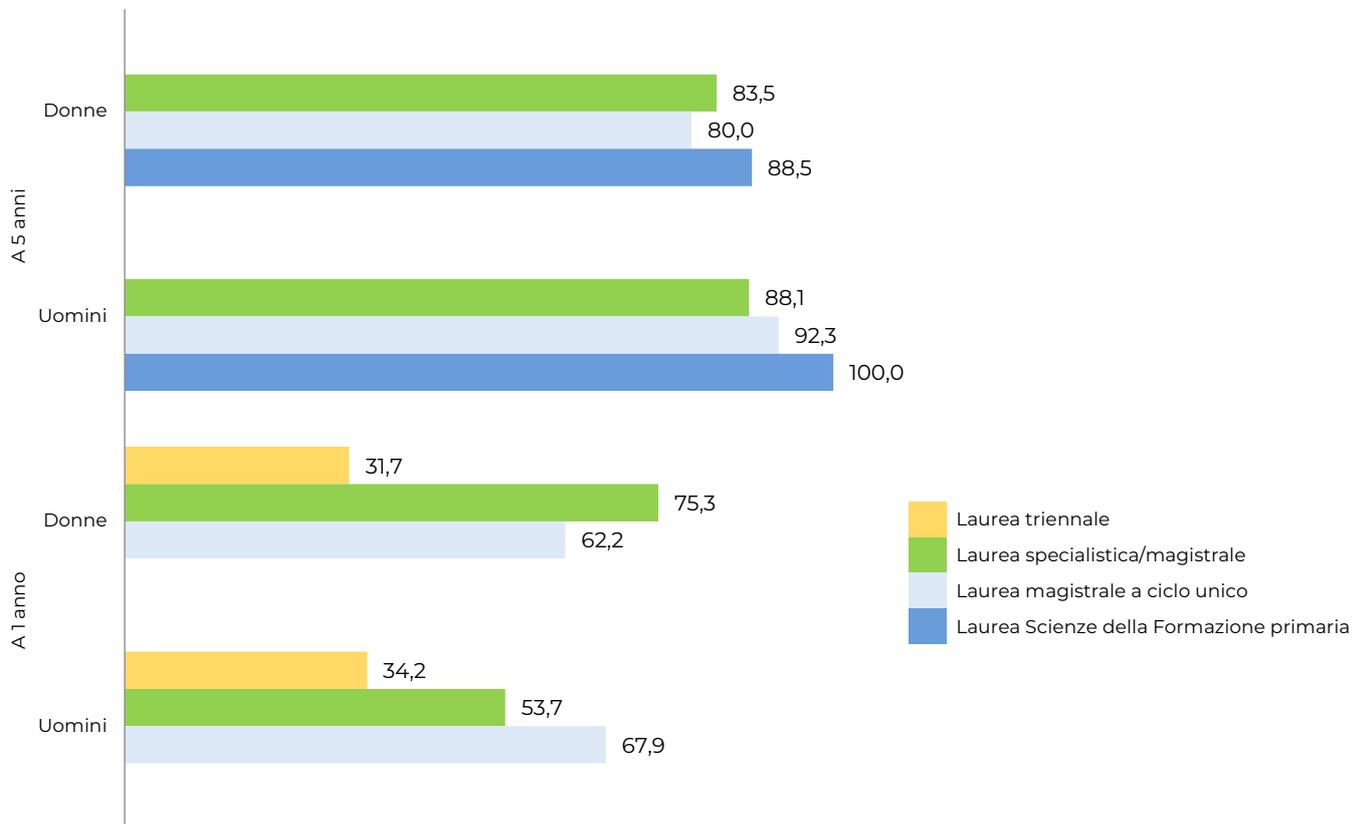
1.4. Dopo la laurea: occupazione e dottorato di ricerca

Le migliori *performance* complessive delle studentesse rispetto agli studenti non sembrano dare loro un vantaggio nel mercato del lavoro. Infatti, a un anno dalla laurea triennale risulta occupato il 34,2% degli uomini contro il 31,7% delle donne. E se per i corsi di laurea specialistica/magistrale i tassi di occupazione sono decisamente maggiori per le laureate rispetto ai laureati (75,3% contro 53,7%) non è così per i corsi di laurea magistrale a ciclo unico, dove sono i neodottori uomini che rivelano tassi di occupazione più alti a un anno dalla laurea (67,9% contro 62,2% delle laureate) (Fig. 1.10).

La situazione appare più squilibrata a 5 anni dalle lauree magistrali a ciclo unico, magistrali o in Scienze della Formazione primaria, che vedono gli uomini sistematicamente e ampiamente in vantaggio (Fig. 1.10).

2020

Fig. 1.10 - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M) e genere (valori percentuali)



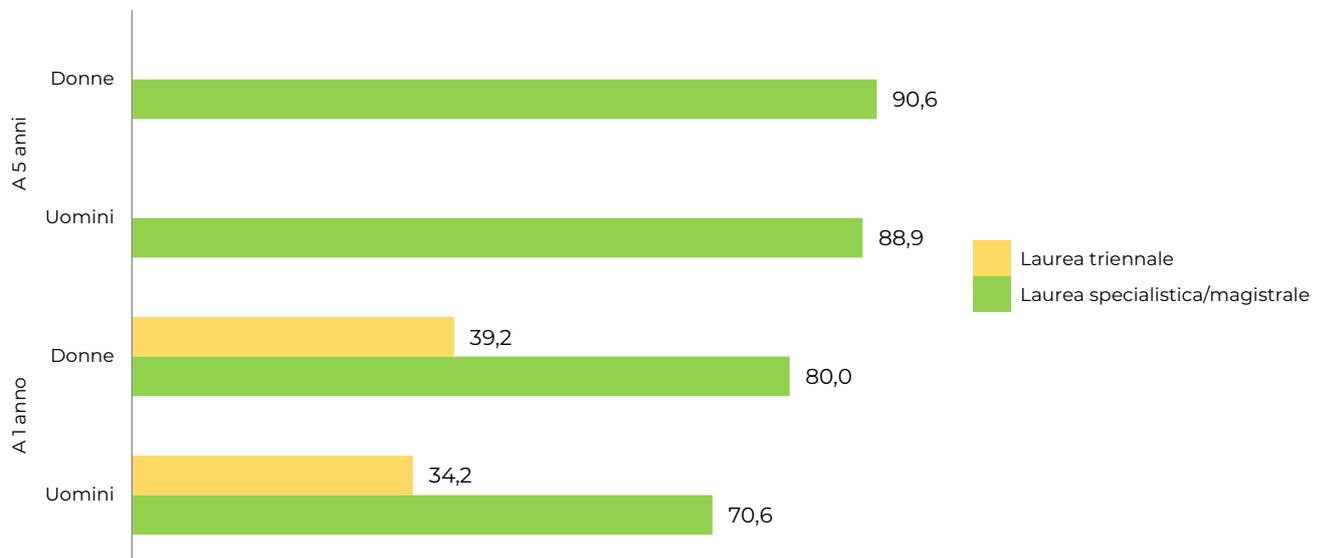
Fonte: AlmaLaurea - XXIII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2021.

Ci sono comunque alcune differenze a seconda dei corsi di laurea: le laureate al Dipartimento di Economia, Società, Politica (DESP) sono occupate più dei colleghi tanto a un anno quanto a cinque anni dalla laurea e tanto in caso di laurea triennale che quinquennale (Fig. 1.10.a). Questo è vero anche ad un anno dalla laurea triennale al Dipartimento di Giurisprudenza (DIGIUR) (Fig. 1.10.b).

BILANCIO DI GENERE

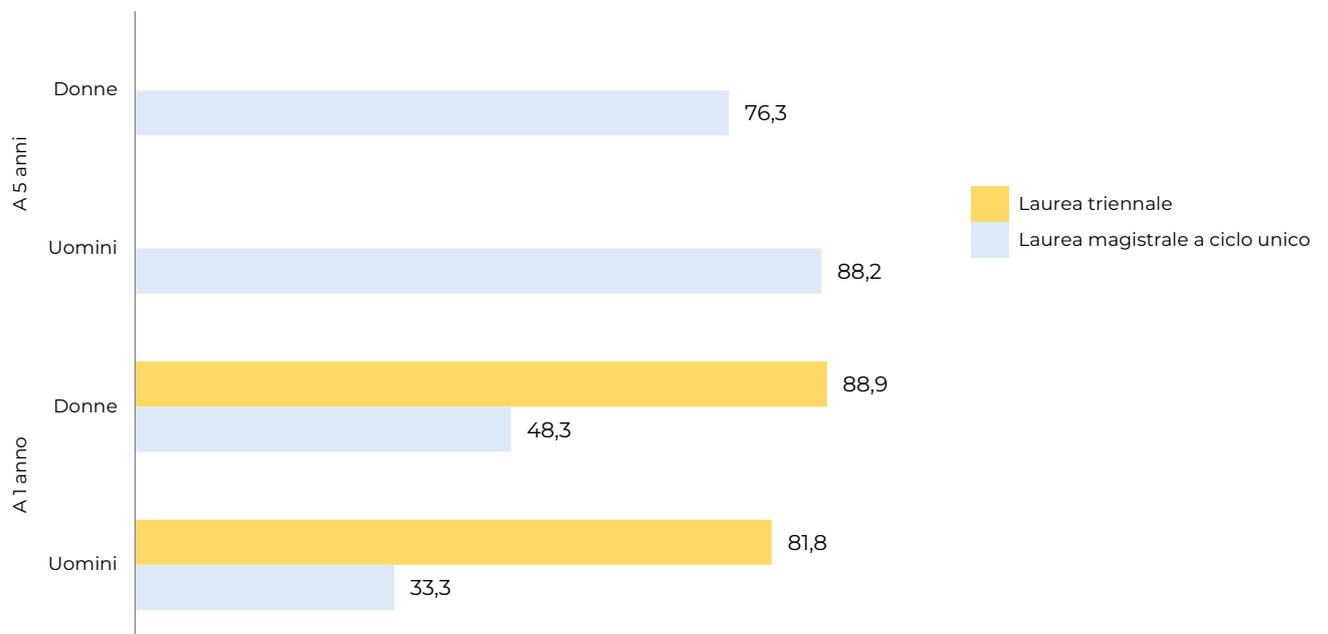
2020

Fig. 1.10.a - DESP - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LS/M) e genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea - XXIII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2021.

Fig. 1.10.b - DIGIUR - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LMCU) e genere (valori percentuali)

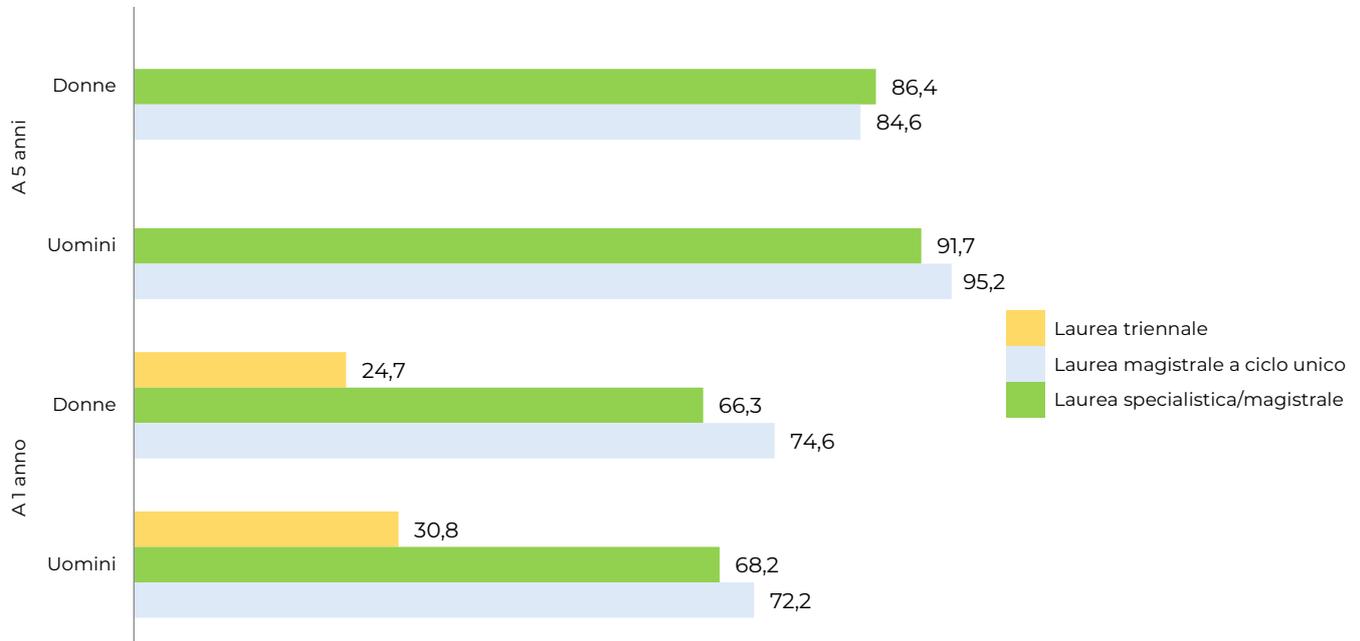


Fonte: AlmaLaurea - XXIII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2021.

BILANCIO DI GENERE

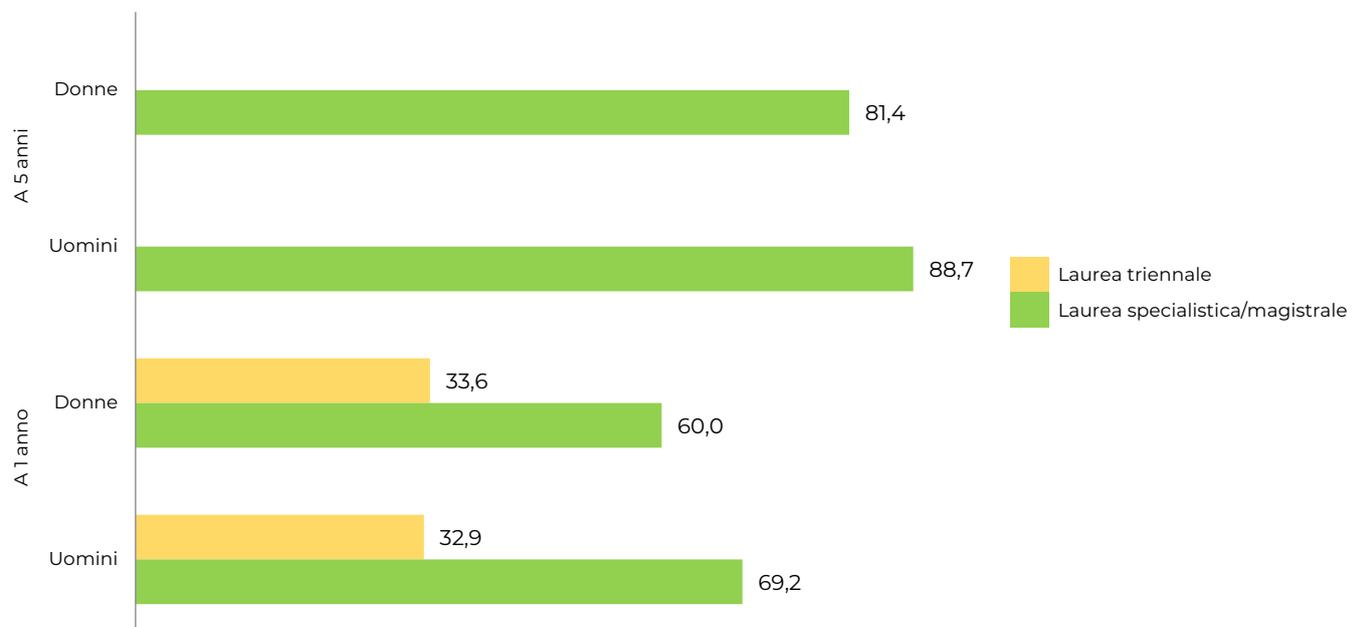
2020

Fig. 1.10.c - DISB - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M) e genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea - XXIII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2021.

Fig. 1.10.d - DISCUI - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LS/M) e genere (valori percentuali)

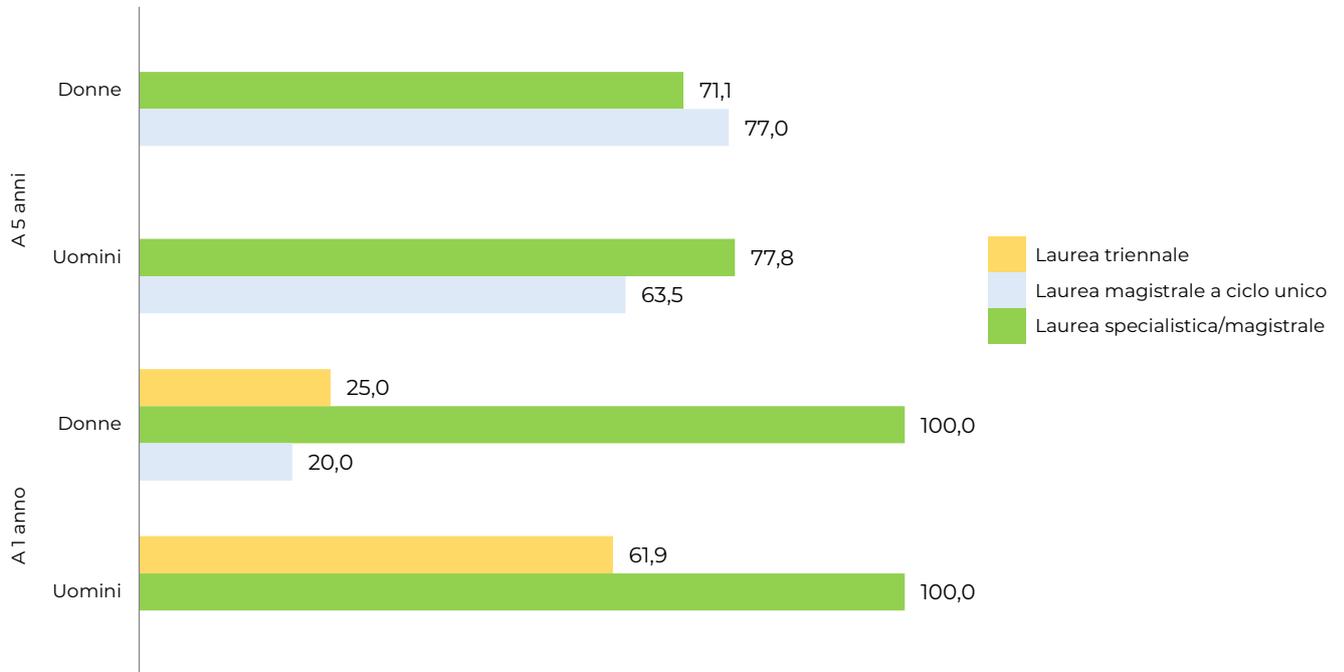


Fonte: AlmaLaurea - XXIII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2021.

BILANCIO DI GENERE

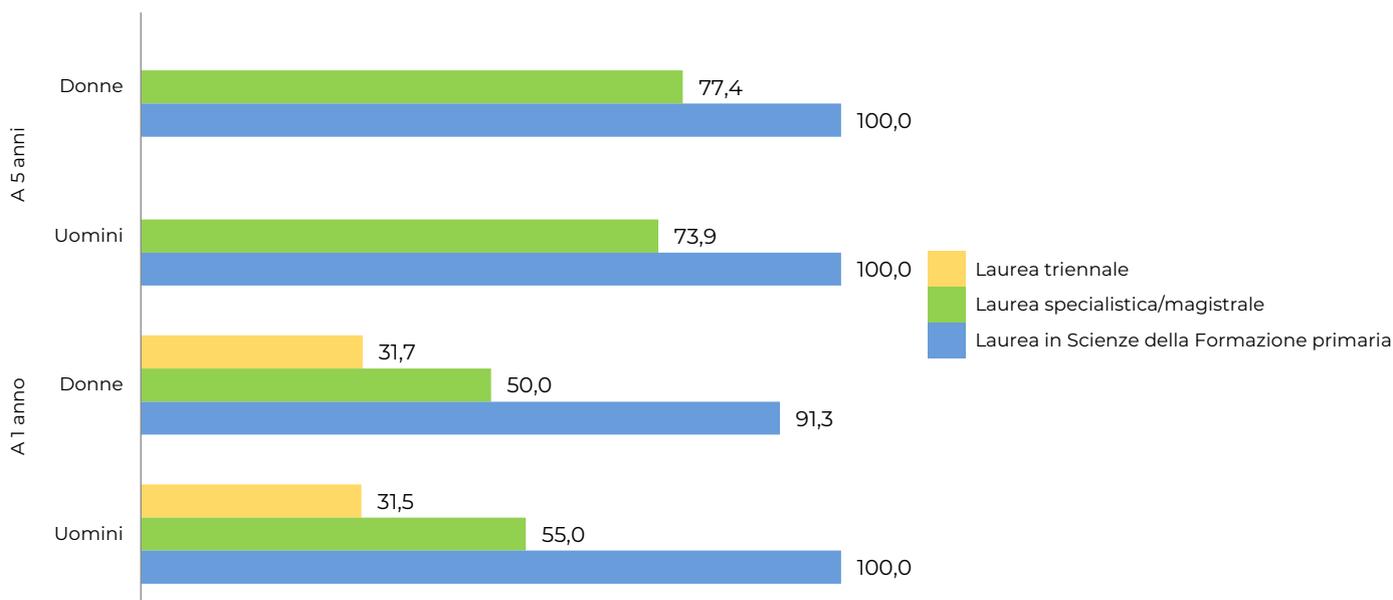
2020

Fig. 1.10.e - DISPEA - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M) e genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea - XXIII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2021.

Fig. 1.10.f - DISTUM - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LS/M, Laurea in Scienze della Formazione primaria) e genere (valori percentuali)



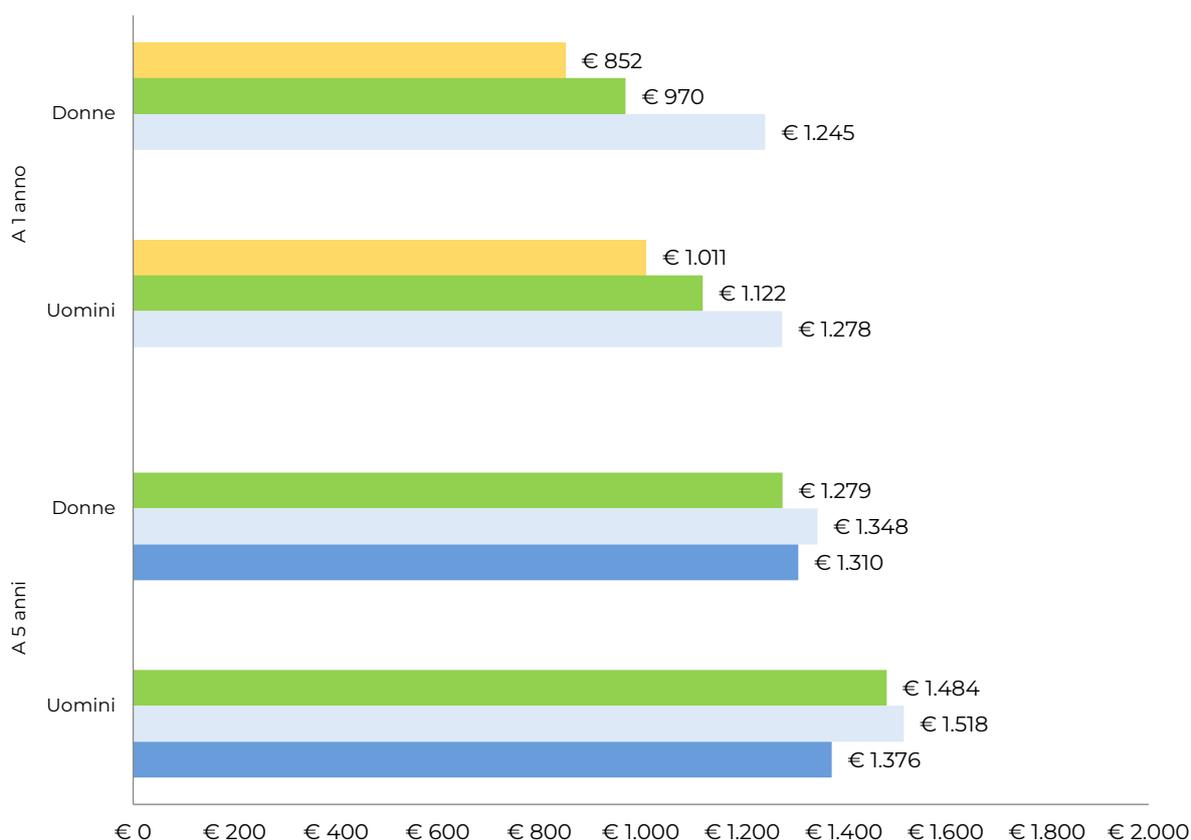
Fonte: AlmaLaurea - XXIII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2021.

BILANCIO DI GENERE

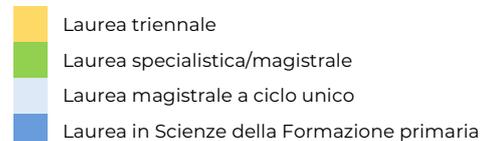
2020

La situazione appare lontana dalla parità di genere anche sul fronte delle retribuzioni. A un anno dalla laurea triennale, la retribuzione mensile delle laureate è di € 852, quella dei laureati di € 1.011 e, tra chi ha conseguito la laurea magistrale, rispettivamente di € 970 e € 1.122. Il *gender pay gap* è decisamente minore nel caso di chi ha conseguito la laurea a ciclo unico (€ 1.245 contro € 1.278), ma si allarga molto a cinque anni dalla laurea e, in modo sistematico, a svantaggio delle donne: i dati sono rispettivamente di € 1.348 e € 1.518 per le persone con lauree magistrali a ciclo unico, € 1.279 e € 1.484 in quelle con lauree magistrali o specialistiche (Fig. 1.11).

Fig. 1.11 - Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea suddivisa per tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, Laurea in Scienze della Formazione primaria) e genere (valori assoluti)



Fonte: AlmaLaurea - XXIII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2021.



BILANCIO DI GENERE

2020

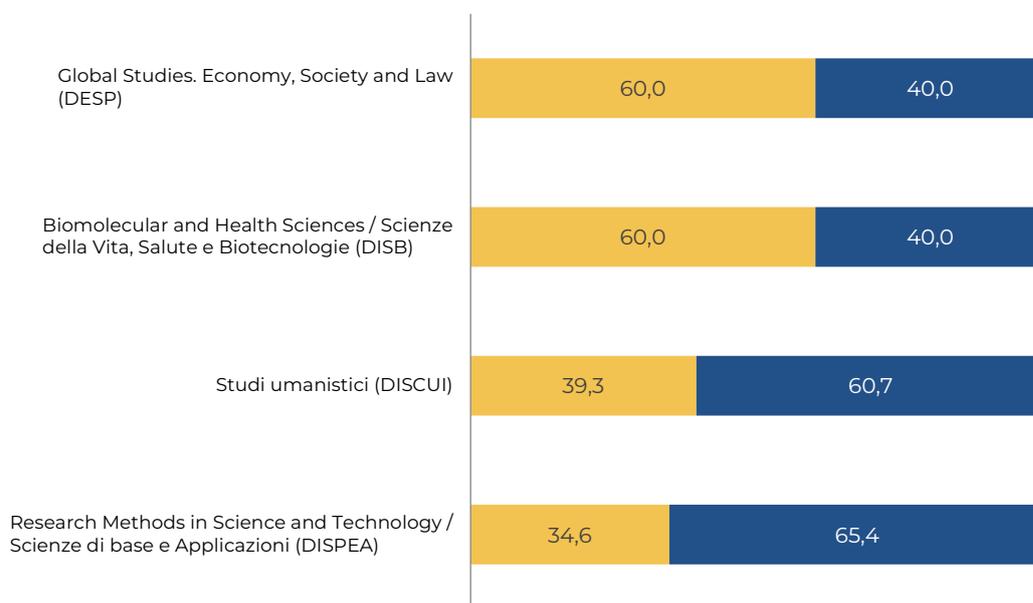
Per quanto riguarda i corsi di dottorato, il numero delle dottorande è pari al 49,1% del totale, sebbene, come si è visto, l'Ateneo abbia una popolazione studentesca largamente femminile, pari al 62,3% del totale (Tab. 1.10, Figg. 1.12 e 1.2).

Tab. 1.10 - Iscritti/e ai corsi di dottorato suddivisi/e per area di studio e genere (valori assoluti)

	Donne	Uomini	Totale
<i>Global Studies. Economy, Society and Law</i> (DESP)	18	12	30
<i>Biomolecular and Health Sciences / Scienze della Vita, Salute e Biotecnologie</i> (DISB)	18	12	30
Studi umanistici (DISCUI)	11	17	28
<i>Research Methods in Science and Technology / Scienze di Base e Applicazioni</i> (DISPEA)	9	17	26
Totale	56	58	114

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.

Fig. 1.12 - Iscritti/e ai corsi di dottorato suddivisi/e per area di studio e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 3 dicembre 2021.

Personale docente e ricercatore

2020

2.1. Composizione

Al 31 dicembre 2020 il personale docente dell'Ateneo di Urbino è di 326 persone. Le docenti donne sono il 42,6% (Tab. 2.1): un dato superiore a quello rilevabile a livello nazionale, pari al 38,5% del totale secondo i dati ministeriali. Anche sul fronte della docenza, l'Ateneo urbinato è dunque caratterizzato da presenze femminili superiori rispetto all'università italiana nel suo complesso, e questo senz'altro *in primis* in ragione del tipo di corsi di studio offerti, che non includono alcuni di quelli in cui la presenza maschile è più alta.¹²

Tab. 2.1 - Distribuzione del personale docente per ruolo (valori assoluti) e genere (valori percentuali)

	Valori assoluti			Valori percentuali	
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
PO	22	57	79	27,8	72,1
PA	61	71	132	46,2	53,7
RU	34	35	69	49,2	50,7
RTDA	2	10	12	16,6	83,3
RTDB	20	14	34	58,8	41,1
Totale	139	187	326	42,6	57,4

Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 14 dicembre 2021.

Prima di concentrare l'attenzione sulla situazione attuale, è utile un inquadramento storico. Dal 2000 al 2020, la presenza femminile nel personale docente è cresciuta, a livello nazionale, dal 28,9% del totale al 38,5%. Lievemente più contenuta la crescita a Urbino, dove il peso delle docenti donne è passato dal 34% al 42,6% del 2020. Il cambiamento degli equilibri di genere della docenza dell'Ateneo urbinato si è realizzato nel primo decennio del secolo: le docenti donne sono passate dal 34% nel 2000, al 42,2% nel 2010.¹³ Da allora il dato ha oscillato intorno al 42-43% senza discostarsi mai significativamente da tale percentuale (Fig. 2.1 per il periodo dal 2013).

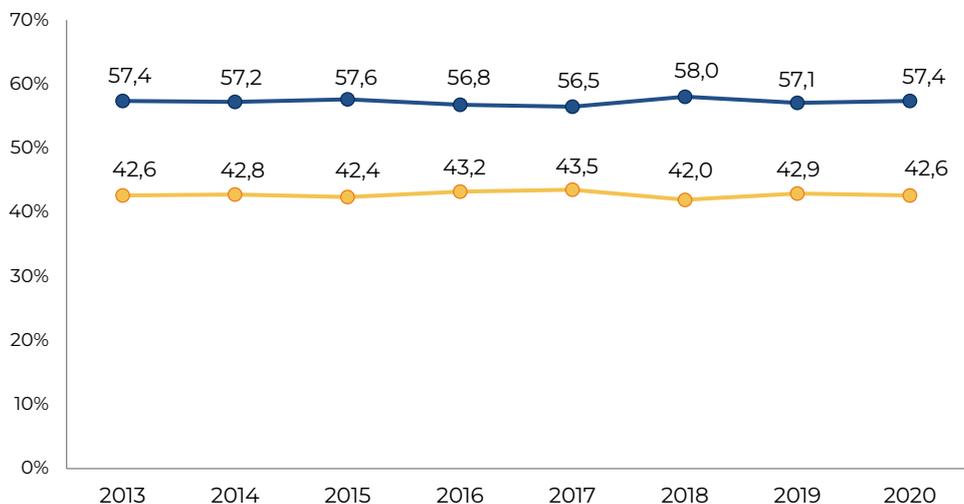
¹² *AlmaLaurea, Rapporto su laureate e laureati, 2022*, <https://www.almaLaurea.it/info/convegni/laureate-laureati-rapporto-2022>.

¹³ Elaborazione dati *Database* MUR al 31.12 del 2000 e 2020.

BILANCIO DI GENERE

2020

Fig. 2.1 – Serie storica del personale docente suddiviso per genere (valori percentuali)



Fonte: Open data MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 14 dicembre 2021.

Il personale docente dell'Ateneo di Urbino risulta oggi composto da docenti di prima fascia (PO, o "grade A" nella nomenclatura europea) per il 24,2%, da docenti di seconda fascia (PA, o "grade B") per il 40,5% e per il 35,3% da ricercatori e ricercatrici di diverso tipo collettivamente definiti "grade C": ricercatori/trici universitari/e a tempo indeterminato a esaurimento (RU, 21,2%); ricercatori/trici universitari/e a tempo determinato di tipo A (RTD a), 3,7%) e di tipo B (RTD b), 10,4%) (Tab. 2.2).

Tab. 2.2 - Distribuzione del personale docente per ruolo (valori assoluti e percentuali)

	Valori assoluti	Valori percentuali	
PO	79	24,2	24,2
PA	132	40,5	40,5
RU	69	21,2	35,3
RTDA	12	3,7	
RTDB	34	10,4	
Totale	326	100,0	100,0

Fonte: Open data MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 14 dicembre 2021.

2020

Si tratta di una composizione interna diversa da quella, decisamente piramidale, rilevabile anche solo pochi anni fa. Nel 2013, primo anno della serie storica ricostruita in questo bilancio di genere, ricercatori e ricercatrici rappresentavano il 52% del personale, la seconda fascia pesava per il 29% e la prima per il 19%. Oggi, invece, la fascia in cui si concentra la maggior parte del personale docente è la seconda, che pesa per il 40,5%. Si tratta di un cambiamento che riflette l'entrata a regime della Legge 240/2010, con la *tenure track* da RTD b) ad associato/a e, nel contesto urbinato, anche il superamento del blocco di assunzioni e carriere nella fase della statizzazione.¹⁴

Per quanto riguarda la composizione di genere delle diverse fasce di docenza, le donne costituiscono il 27,8% del numero totale di docenti di prima fascia (PO); la situazione risultava però differenziata a livello dipartimentale: al DISPEA il 10%, al DESP il 17,6%, al DISB il 20%, al DISTUM il 30,8%, al DIGIUR il 41,7% e al DISCUI il 58,3%.

Donne sono inoltre il 46,2% della seconda fascia (PA) e il 48,7% del variegato gruppo delle ricercatrici e dei ricercatori (*grade C*).

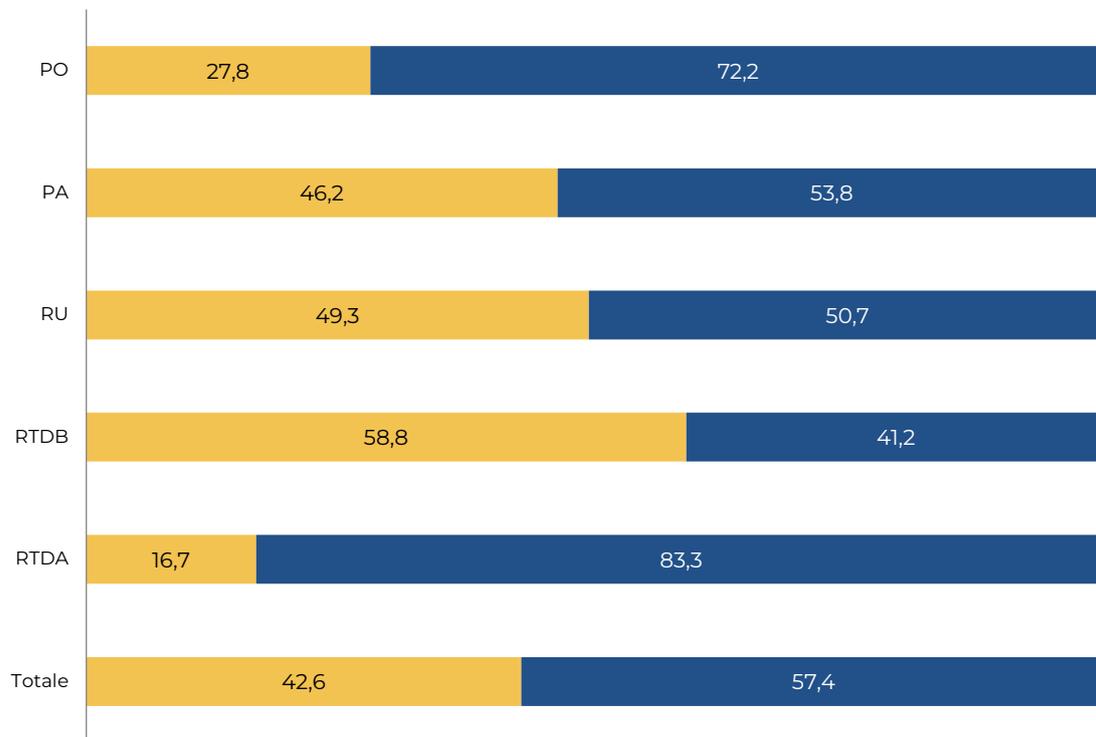
Per quanto riguarda il *grade C*, sono donne il 49,3% dei/delle ricercatori/trici a tempo indeterminato (RU) e il 58,8% di quelli/quelle a tempo determinato (RTD b)). Gli/le RTD a) sono in gran parte uomini (83,3%). Trattandosi di un gruppo molto piccolo (n=12), tale percentuale non è necessariamente significativa. A parte quest'ultimo gruppo, la presenza delle donne diminuisce passando dai gradi più bassi a quelli più alti della carriera accademica (Fig. 2.2).

¹⁴ Avviata con Decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca del 22 dicembre 2006, "Statizzazione dell'Università non statale di Urbino «Carlo Bo»", e conclusa nel 2012.

BILANCIO DI GENERE

2020

Fig. 2.2 - Distribuzione del personale docente per ruolo e genere (valori percentuali)



Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 10 dicembre 2021.

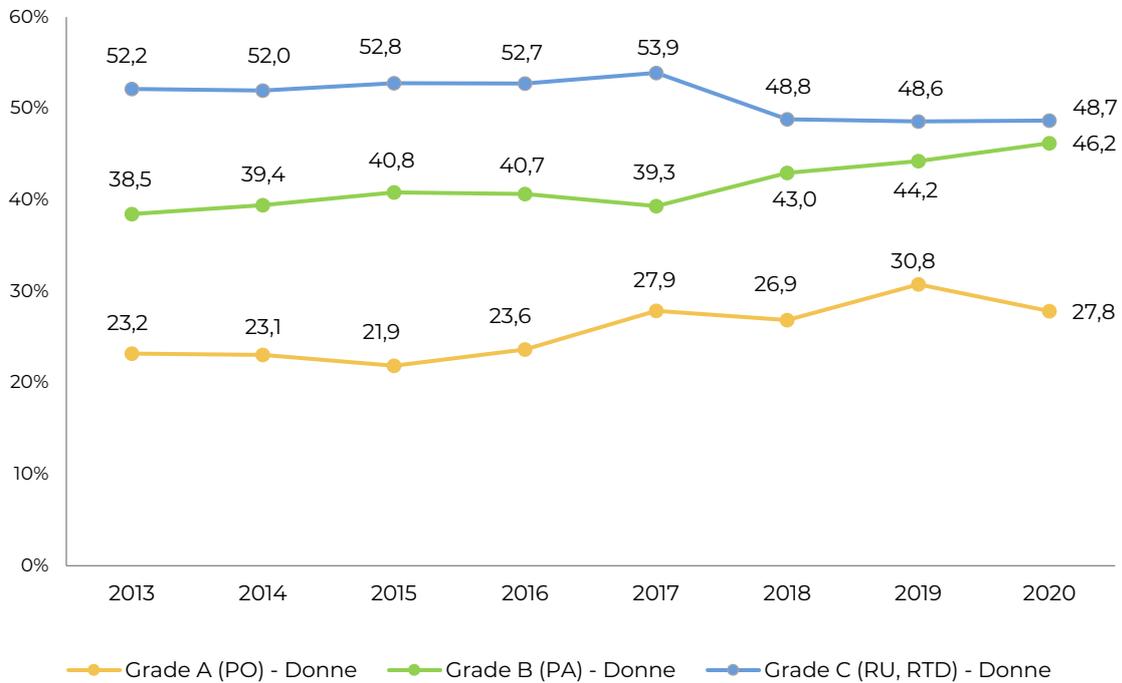
Se la composizione di genere del personale docente nel suo complesso è sostanzialmente stabile da oltre un decennio, quella delle singole fasce si è invece modificata. In prima fascia, le donne nel 2013 erano il 23,2%; negli anni successivi sono cresciute, seppur con oscillazioni, fino a toccare il 30,8% nel 2019, per poi ridiscendere al 27,8% nel 2020 (Figg. 2.3, 2.4).

I cambiamenti più significativi hanno riguardato la seconda fascia, che non solo è diventata per così dire meno “elitaria”, essendo quella in cui è inquadrato il maggior numero di docenti, ma si è anche notevolmente femminilizzata: le donne, infatti, erano il 38,5% nel 2013, mentre sono il 46,2% nel 2020 (Figg. 2.3, 2.5).

BILANCIO DI GENERE

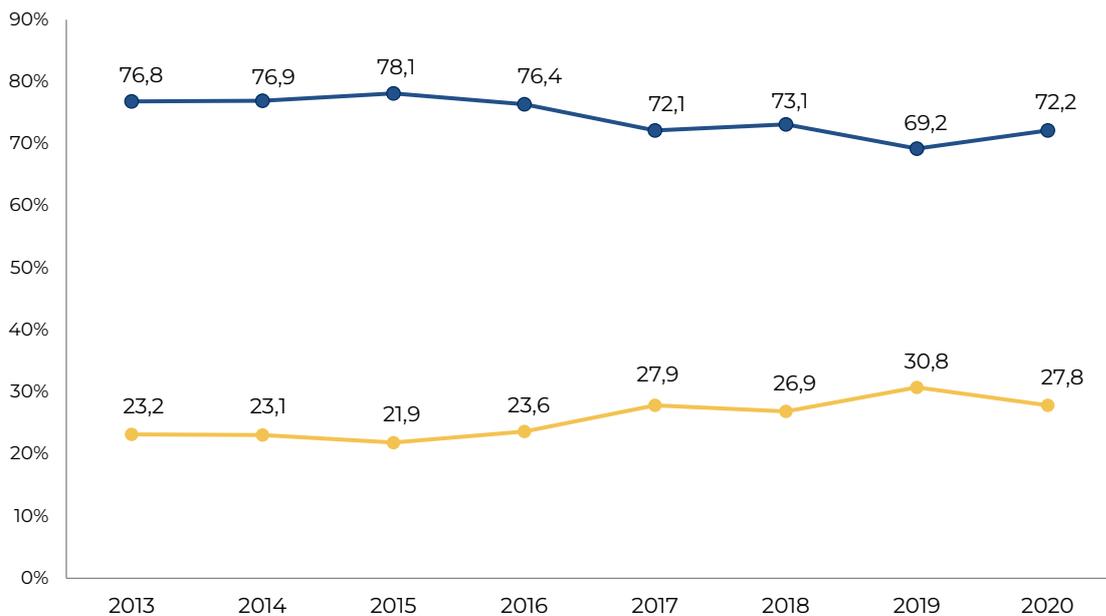
2020

Fig. 2.3 - Docenti (PA, PO, RU, RTD) donne suddivise per fascia (valori percentuali)



Fonte: Open data MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 14 dicembre 2021.

Fig. 2.4 - Distribuzione del personale docente di prima fascia (PO, o grade A) suddiviso per genere (valori percentuali)

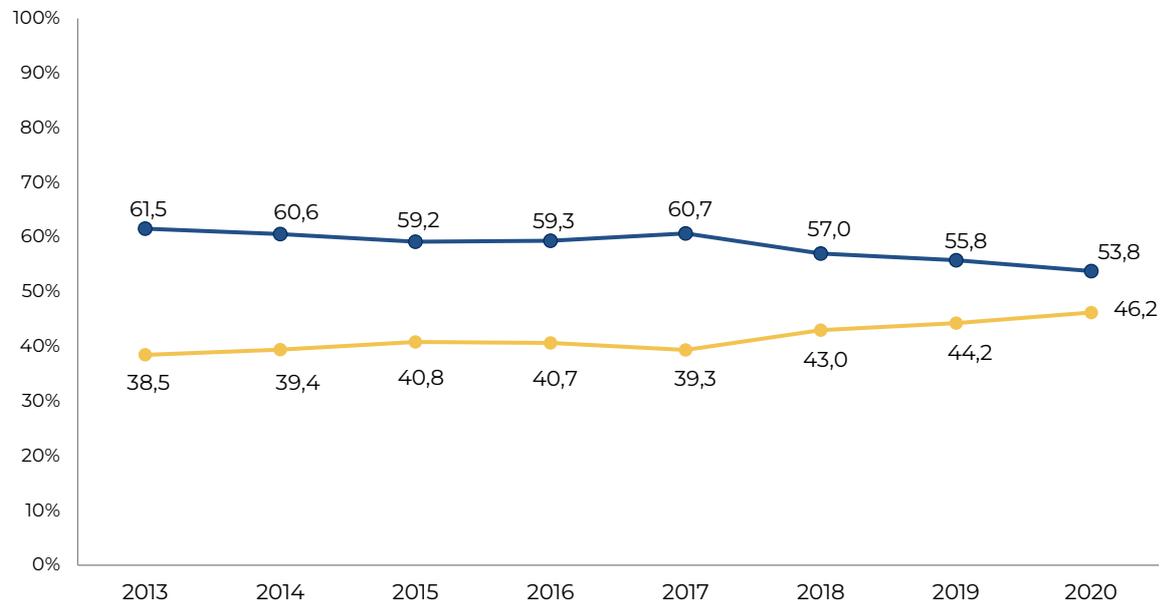


Fonte: Open data MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 14 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

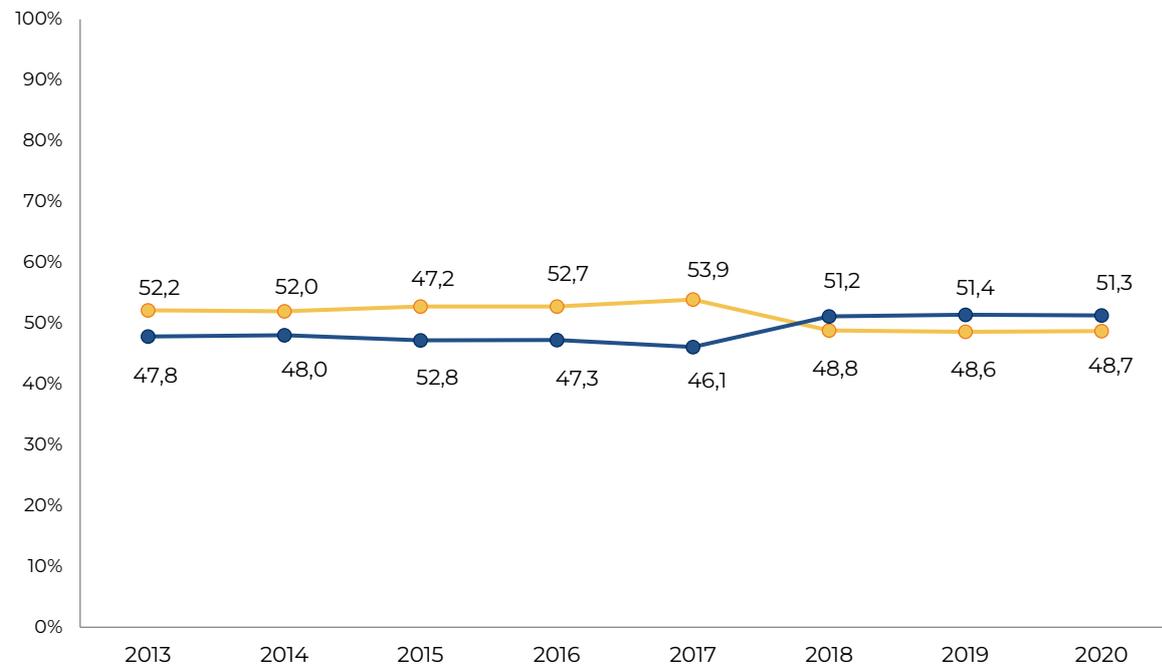
2020

Fig. 2.5 - Distribuzione del personale docente di seconda fascia (PA, o *grade B*) suddiviso per genere (valori percentuali)



Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 14 dicembre 2021.

Fig. 2.6 - Distribuzione del personale ricercatore (RU, RTD a) e RTD b), o *grade C*) suddiviso per genere (valori percentuali)



Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 14 dicembre 2021.

2020

Per quanto riguarda i ranghi del *grade C*, le ricercatrici sono scese dal 52,2% al 48,7% del totale (Figg. 2.3 e 2.6). L'alta presenza di donne nel gruppo delle ricercatrici e ricercatori a tempo indeterminato (RU) pare indicare una maggiore difficoltà per le donne, rispetto agli uomini, di passare alla fascia superiore, essendo un gruppo ad esaurimento, dal quale si può solo uscire. La ricostruzione della serie storica rivela una crescita del peso della componente femminile dal 2013 (51%) al 2017 (56%), seguita da un suo ridimensionamento (49% nel 2020). Diverso è il caso delle/dei RTD, in particolare di tipo b), trattandosi al contrario di un gruppo aperto in entrata e in uscita, composto di persone che - se ottengono l'Abilitazione Scientifica Nazionale - a conclusione del contratto passano alla seconda fascia a seguito di una semplice valutazione positiva. L'alta presenza femminile (pari al 58,8% nel 2020) indica una certa apertura alle ricercatrici donne nelle prime fasi della carriera e, in prospettiva, un buon afflusso femminile nella seconda fascia (Fig. 2.2).

In questo contesto, al 31 dicembre 2020, è necessario considerare anche le/i docenti a contratto, pari a 411 (191 uomini e 220 donne, rispettivamente il 46,5% e 53,5% del totale), e le/gli assegniste/i di ricerca pari a 66 persone (29 uomini e 37 donne, rispettivamente al 43,9 e 56,1% del totale).

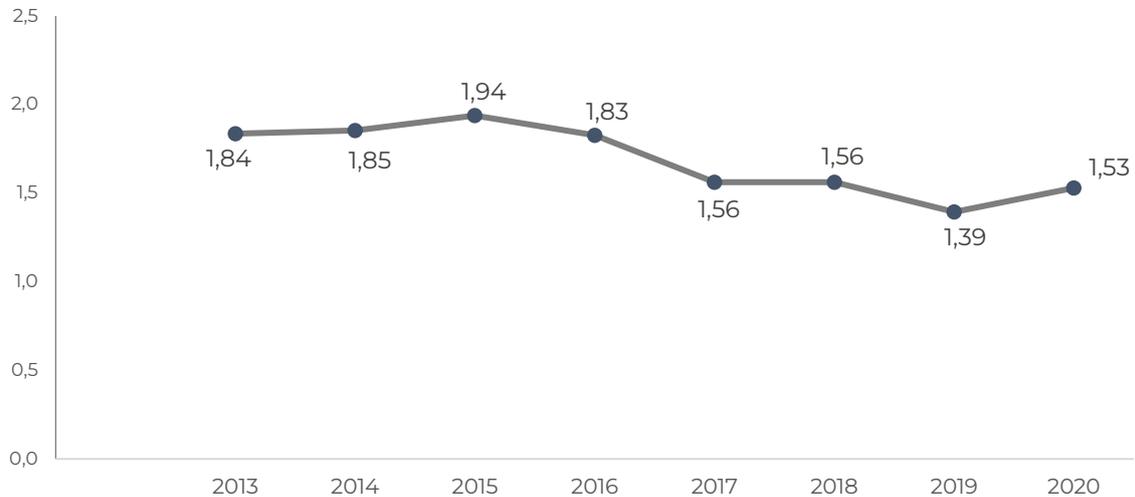
2.2. Carriere

Se il passaggio da RTD b) a PA per chi ha ottenuto l'abilitazione non rappresenta oggi, per come è costruito istituzionalmente, una inevitabile strozzatura, quello successivo appare senz'altro più arduo. Negli ultimi anni, il *Glass Ceiling Index* (GCI),¹⁵ l'indice che misura lo spessore, per così dire, di quell'invisibile "soffitto di cristallo" che blocca le carriere femminili, è significativamente calato: dal 2013 al 2016 si è attestato su valori superiori a 1,8 (arriva a 1,94 nel 2015), mentre in seguito è iniziato un *trend* discendente che ha toccato 1,39 nel 2019. Nel 2020 tuttavia l'indice è risalito a 1,53 (Fig. 2.7).

¹⁵ L'indice GCI misura la variazione della percentuale di donne al progredire delle carriere a partire dal momento della loro assunzione all'università: non è una misura della parità di genere in assoluto, ma della pari possibilità di progredire.

2020

Fig. 2.7 - Glass Ceiling Index



Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020.

Si tratta comunque di valori elevati. I valori superiori a 1 indicano, infatti, uno svantaggio per le donne, mentre se ci fossero le stesse chances di carriera per uomini e donne l'indice sarebbe pari ad 1). Per il 2020, il valore del GCI rilevato ad Urbino è paragonabile a quello nazionale, pari a 1,52.¹⁶

Nel 2020 sono stati chiamati in prima fascia 6 uomini e nessuna donna (Fig. 2.8). Complessivamente, dal 2017 al 2020, le chiamate in prima fascia sono state 44, di cui 2 chiamate dall'esterno, di un uomo e una donna, e 42 passaggi di ruolo interni all'Ateneo, che hanno coinvolto 15 donne (35,7%) e 27 uomini (64,3%). La componente maschile è dunque risultata sovra-rappresentata rispetto al peso che ha nella seconda fascia e nel complesso del personale docente.

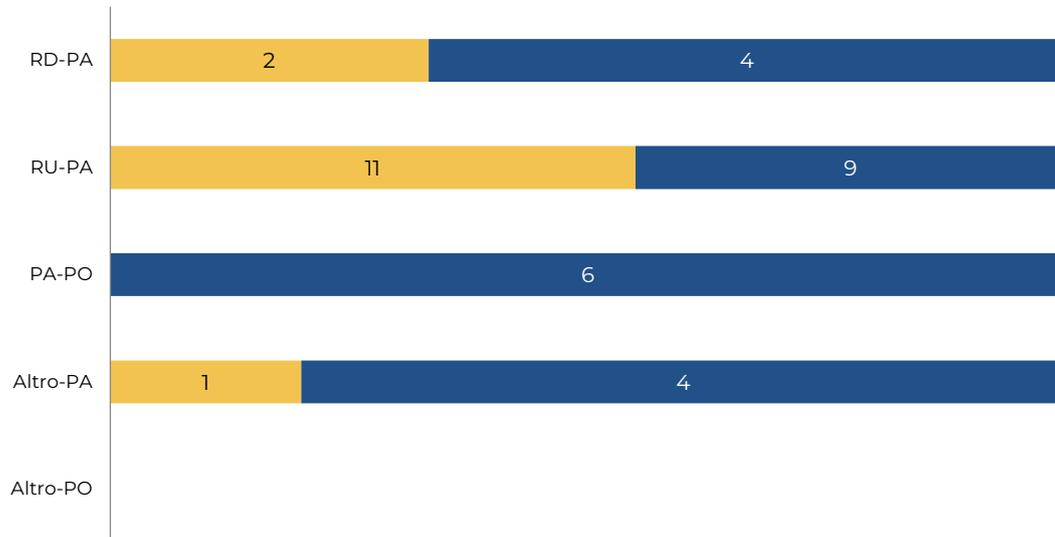
Solo il 15,8% delle docenti è PO, contro il 30,5% degli uomini (Fig. 2.9).

¹⁶ Il dato 1,52 è fornito sulla pagina del MUR del "Indicatori nazionali per il Bilancio di Genere degli Atenei", <http://ustat.miur.it/indicatori/indicatori-nazionali-per-il-bilancio-di-genere-degli-atenei/>; dati sull'indice in tutte le università italiane nel 2019 sono disponibili sul sito web della Sissa di Trieste, vedasi <https://www.sissa.it/cug/news/sissa-prima-italia-glass-ceiling-index>.

BILANCIO DI GENERE

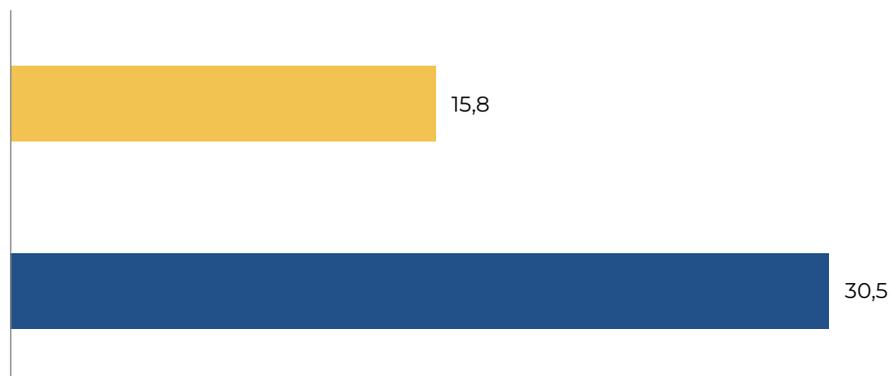
2020

Fig. 2.8 - Passaggi di ruolo del personale docente suddiviso per genere (valori assoluti)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Docente. Rilevazione al 31 dicembre 2020.

Fig. 2.9 - Docenti di prima fascia sul totale di ciascun genere (valori percentuali)



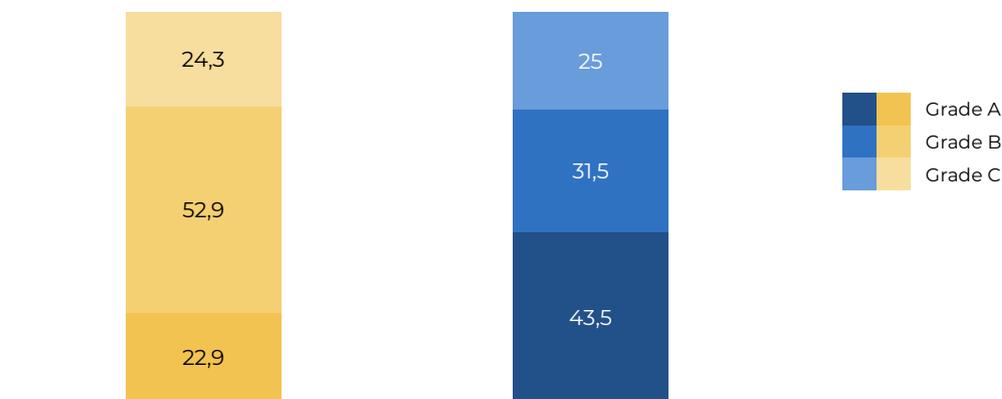
Fonte: Open data MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 10 dicembre 2021.

Lo svantaggio delle donne nella progressione di carriera risulta chiaro confrontando la posizione accademica per genere ed età. Nelle coorti di età più anziane, quelle di chi ha oltre 54 anni, il 43,5% degli uomini è in prima fascia, contro il 22,9% delle donne; il 52,9% delle docenti è, invece, nella seconda fascia, in cui è inquadrato solo il 31,5% dei docenti di sesso maschile (Fig. 2.10).

BILANCIO DI GENERE

2020

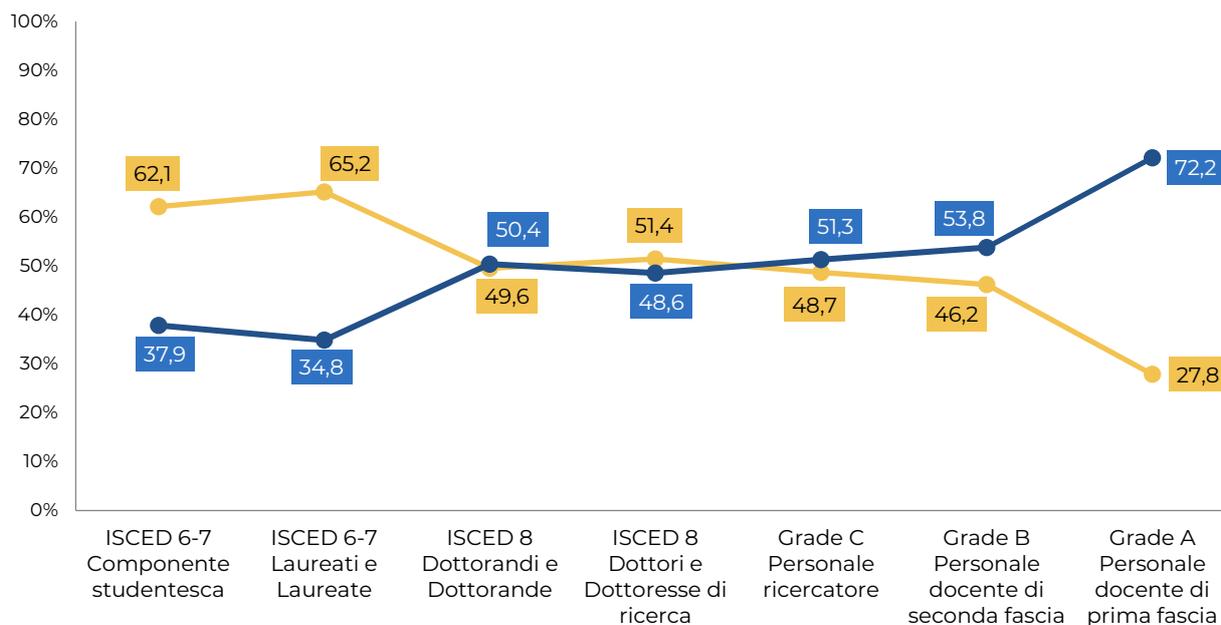
Fig. 2.10 - Distribuzione del personale docente maggiore di 54 anni per genere e ruolo (valori percentuali)



Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 10 dicembre 2021.

I grafici che rappresentano la presenza di donne e uomini, dalla popolazione studentesca fino tutte le posizioni universitarie, mostrano una figura a «forbice», in cui la presenza femminile tende a diminuire passando alle posizioni più elevate (Fig. 2.11).

Fig. 2.11 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche femminili e maschili (tutte le aree di studio) (valori percentuali)



Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020.

2020

2.3. Ricerca

Gran parte del personale docente lavora a tempo pieno; lavorano comunque a tempo definito più gli uomini delle donne, rispettivamente il 4,8% e il 3,6% (Fig. 2.12).

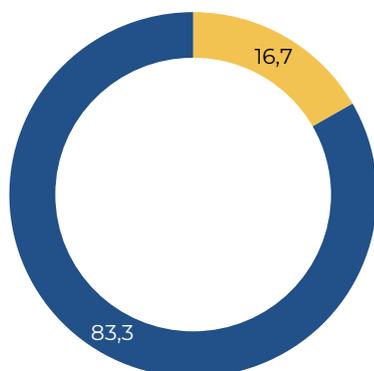
Fig. 2.12 - Regime di impiego del personale docente, suddiviso per genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Docente. Rilevazione al 31 dicembre 2020.

Per quanto riguarda la ricerca, coloro che nel 2020 hanno usufruito di un anno sabbatico sono in gran parte uomini (83,3% del totale, pari a 5 docenti) (Fig. 2.13).

Fig. 2.13 - Fruizione dell'anno sabbatico da parte del personale docente suddiviso per genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Docente. Rilevazione al 31 dicembre 2020.

BILANCIO DI GENERE

2020

Sono uomini tutti i *Principal Investigators (PI)* dei progetti PRIN. Nell'ambito di altri progetti internazionali finanziati si trova, invece, una maggior presenza femminile, con 8 donne e 10 uomini nel ruolo di PI (Tab. 2.3).

Tab. 2.3 - Progetti PRIN/SIR/ERC/ALTRI PROGETTI suddivisi per genere e finanziamento erogato

	PRIN		SIR (2014)		ERC		ALTRI PROGETTI E PROGETTI INTERNAZIONALI	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati		6					8	10
Percentuale progetti finanziati		100,0					44,4	55,6
Finanziamenti in €		€ 230.363					€ 409.662,43	€ 943.510,95
Percentuale finanziamenti		100,0					30,3	69,7

Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca e Relazioni Internazionali. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 21 dicembre 2021.

Le donne rivelano una certa capacità di *fund raising* a livello internazionale, con una media pro-capite di finanziamenti derivanti dalla partecipazione a bandi internazionali pari € 2.086,60, contro € 1.671,08 degli uomini; i finanziamenti interni alla ricerca (Ricerca di base Fondi Ateneo) sono simili per donne e uomini, pur con un lieve vantaggio per questi ultimi (rispettivamente € 1.939,98 e € 2.176,49 pro-capite). Sono, invece, decisamente più cospicui, a vantaggio degli uomini, i finanziamenti derivanti da PRIN e altri bandi nazionali (€ 716,92 contro € 4.606,71 in media pro-capite) e conto terzi (€ 5.241,19 contro € 10.911,29).

Tab. 2.4 – Distribuzione fondi di ricerca interni ed esterni per genere e media pro-capite per genere (valori assoluti)

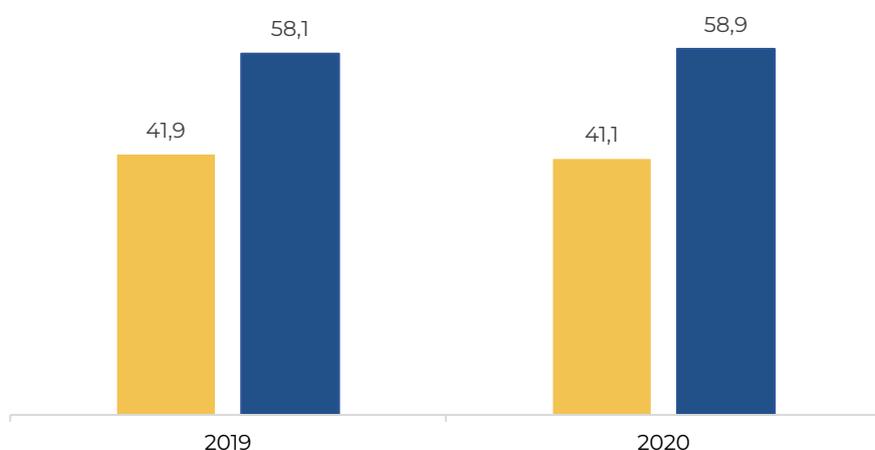
	Ricerca di base fondi Ateneo		PRIN e altri bandi nazionali		Bandi internazionali		Conto terzi		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RTDA	3.841,60 €	28.089,94 €						2.000,00 €	3.841,60 €	30.089,94 €
RTDB	33.858,72 €	54.570,31 €					87.249,00 €		121.107,72 €	54.570,31 €
RU	40.333,79 €	39.937,22 €		41.160,00 €			52.000,00 €	146.780,33 €	92.333,79 €	227.877,55 €
PA	144.499,87 €	128.391,68 €	99.652,00 €	135.974,60 €	26.132,00 €	1.738,65 €	566.996,79 €	856.211,28 €	837.280,66 €	1.122.316,21 €
PO	47.123,49 €	156.014,96 €		684.320,00 €	263.906,03 €	310.752,70 €	22.280,00 €	1.035.419,38 €	333.309,52 €	2.186.507,04 €
								Totale	1.387.873,28 €	3.621.361,04 €
								Media pro capite	9.984,70 €	19.365,57 €

Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca e Relazioni Internazionali. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 21 dicembre 2021.

2020

Dal punto di vista della produttività in termini di “prodotti della ricerca”, le donne sono risultate autrici o co-autrici del 41,1% delle pubblicazioni registrate nella banca dati *Iris* di Ateneo relative al 2020, percentuale vicina al peso della componente femminile sul totale del personale docente (42,6%) (Fig. 2.14).

Fig. 2.14 - Distribuzione delle pubblicazioni di docenti dell'Ateneo suddivise per genere dell'autore/trice (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca e Relazioni Internazionali. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 21 dicembre 2021.

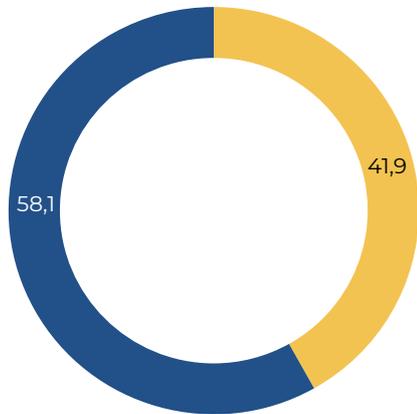
2.4. Didattica

Relativamente ai dati relativi all'impegno nel seguire tesi di laurea, che costituisce un indicatore dell'impegno nella didattica, si evidenzia come, sul totale delle tesi discusse in Ateneo nell'a.a. 2019-2020, il 41,9% presentano relatrici donne, il 58,1% relatori uomini, percentuali che rispecchiano la composizione per genere del personale docente (Fig. 2.15).

BILANCIO DI GENERE

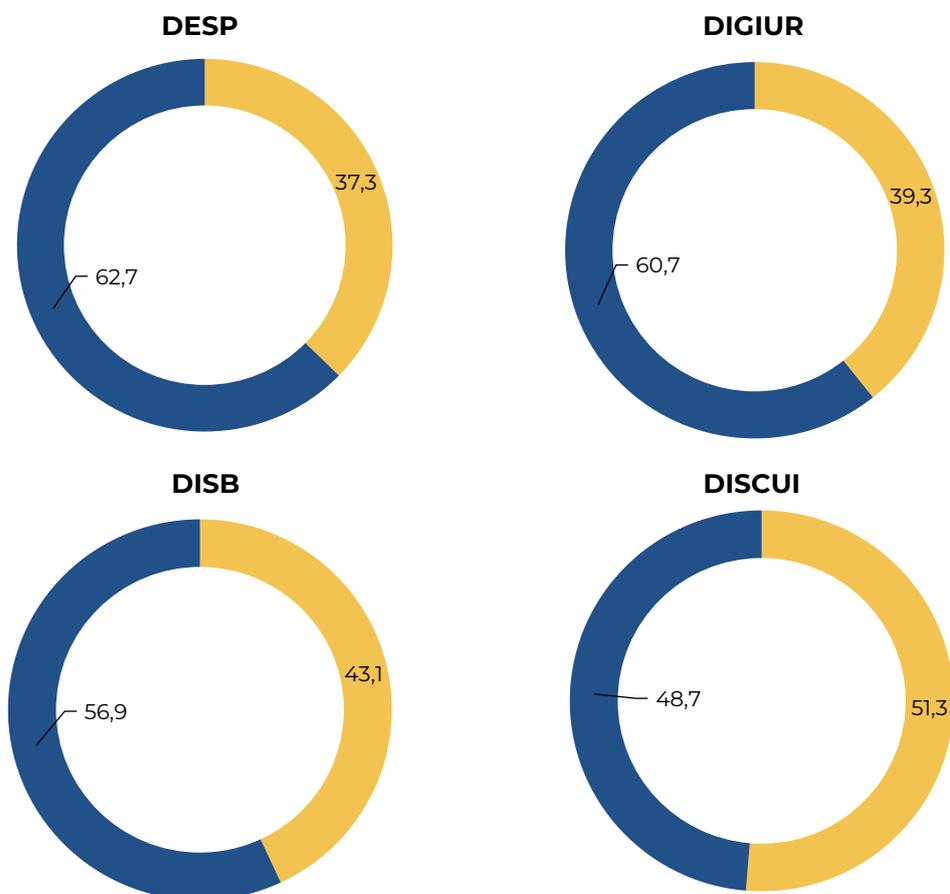
2020

Fig. 2.15 - Distribuzione dei/delle relatori/relatrici tesi di laurea per genere, a.a. 2019-2020 (valori percentuali)



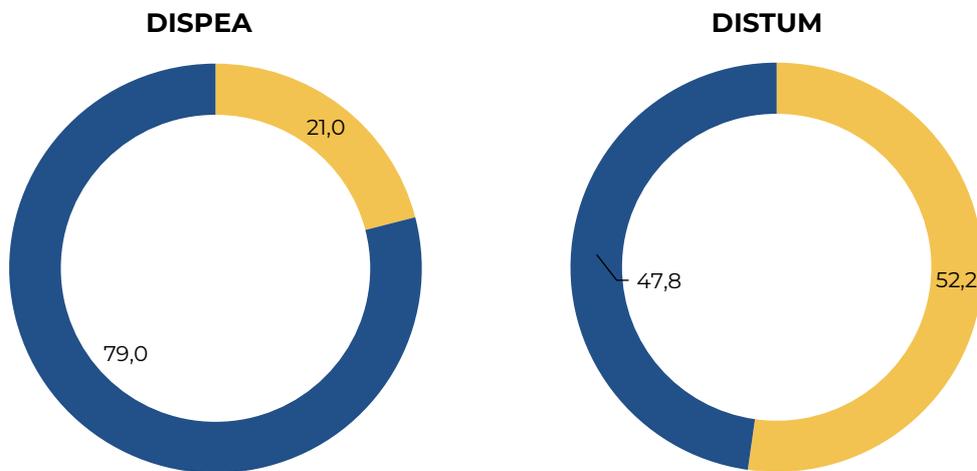
Fonte: Ateneo – Dipartimenti.

Fig. 2.15.a – Dettaglio distribuzione dei/delle relatori/relatrici tesi di laurea per genere, a.a. 2019-2020 (valori percentuali)



BILANCIO DI GENERE

2020



Fonte: Ateneo – Dipartimenti.

Per quanto riguarda le commissioni di concorso, nel 2020, l'87,9% ha rispettato la disposizione dell'art. 57, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 165/2001, che prevede che le commissioni non siano monogenere e ci sia almeno un terzo di donne; il 12,1%, invece, non ha rispettato tale indicazione (Fig. 2.16).

Fig. 2.16 – Commissioni di concorso che rispettano la regola della composizione mista per genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Docente. Rilevazione al 31 dicembre 2020.

**Personale
tecnico-amministrativo e
CEL**

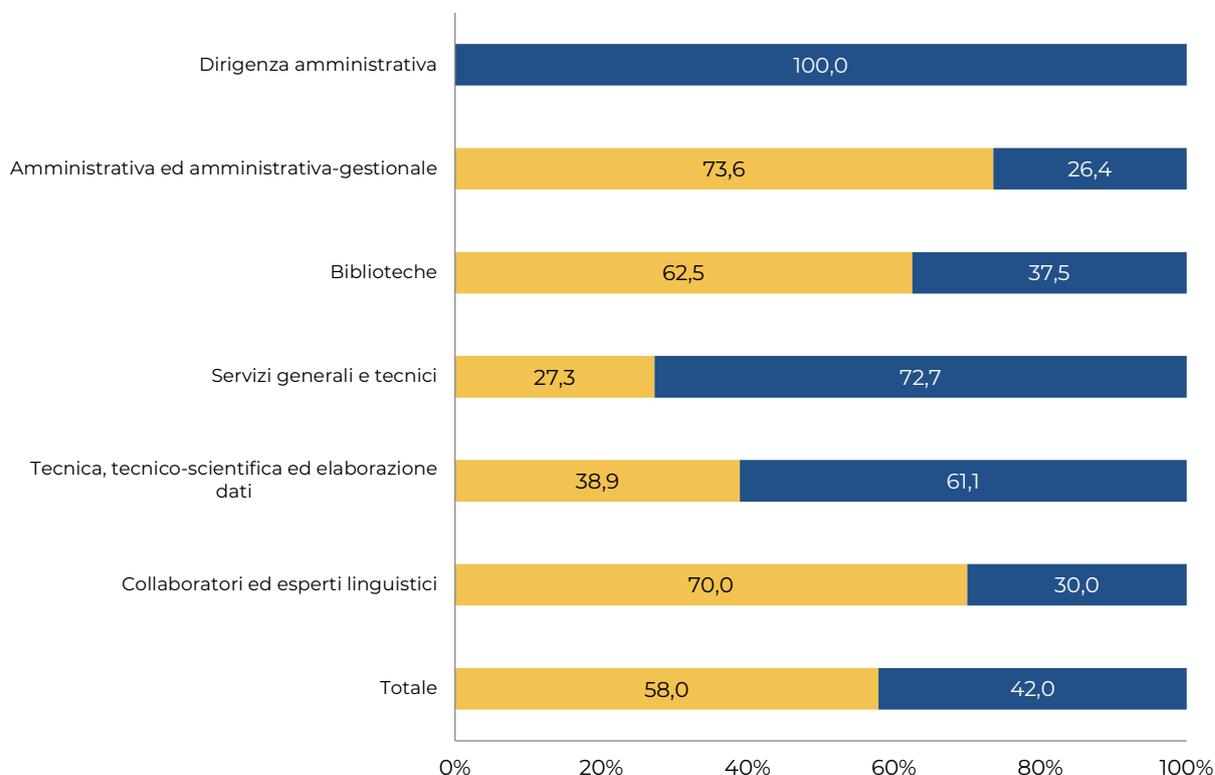
2020

3.1. Composizione

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) e i Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) a tempo indeterminato dell'Ateneo al 31 dicembre 2020 sono pari a 367 unità, con una netta prevalenza della componente femminile sul totale. Le donne, infatti, rappresentano il 58% (pari a 213 unità) dell'organico complessivo.

L'analisi della composizione del PTA evidenzia che la presenza di donne e uomini non è proporzionalmente distribuita nelle diverse aree funzionali d'impiego. Le donne, infatti, sono maggiormente presenti nell'area Amministrativa ed amministrativa-gestionale e in quella delle Biblioteche, mentre gli uomini prevalgono in quelle più tecniche (Servizi generali e tecnici e Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati) (Fig. 3.1). La dirigenza amministrativa è costituita da 2 uomini, di cui 1 a tempo indeterminato.

Fig. 3.1 - Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego (valori percentuali)



Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 7 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

2020

Analizzando la distribuzione del Personale tecnico-amministrativo e CEL per categorie (Tab. 3.1), si evince che sia le donne sia gli uomini si concentrano prevalentemente nella categoria C, dove peraltro la componente femminile prevale sulla componente maschile (63,2% vs 36,8%).

Tab. 3.1 – Distribuzione del PTA e CEL a tempo indeterminato tra le diverse categorie - Anni 2018 e 2020 (valori assoluti)

Categorie	2018			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Collaboratrici/tori ed esperte/i linguistiche/i (CEL)	7	4	11	7	3	10
Categoria B	41	47	88	38	45	83
Categoria C	122	82	204	139	81	220
Categoria D	29	23	52	26	21	47
Categoria EP	1	4	5	3	3	6
Dirigenti di 2 ^a fascia		1	1		1	1
Totale	200	161	361	213	154	367

Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 26 novembre 2021.

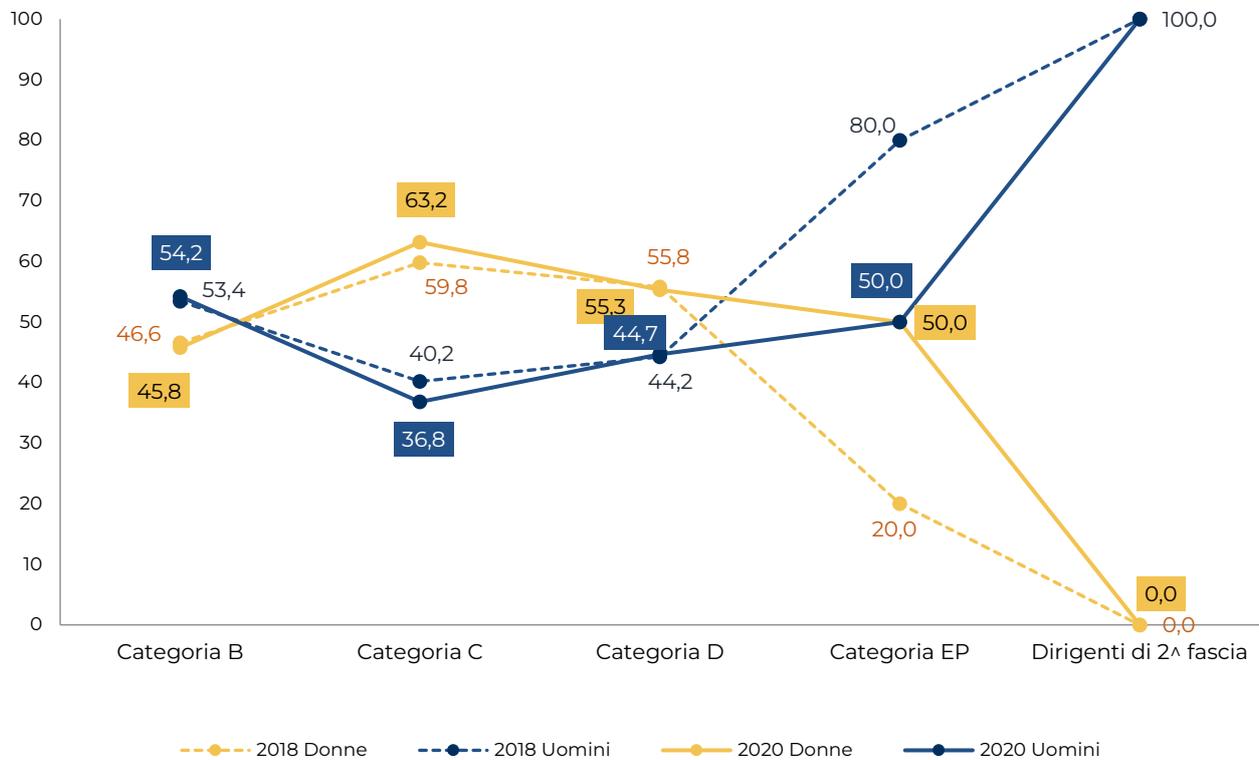
La forbice delle carriere, che raccorda le diverse categorie (ad esclusione di CEL e Direttore generale), consente una lettura dell'evoluzione temporale dei rapporti di genere ed è stata realizzata mettendo a confronto il 2018 con il 2020 (Fig. 3.2).

L'analisi del grafico rileva una situazione pressoché immutata nella categoria B e nella categoria D, mentre si nota un lieve ampliamento della forbice per la categoria C, dovuto a un ulteriore aumento della componente femminile, già in netta prevalenza su quella maschile all'inizio del triennio. Nella categoria EP, invece, pur partendo da una situazione di netto squilibrio nel 2018 (20% donne; 80% uomini) si è giunti, in capo al triennio, a una sostanziale chiusura della forbice, con le relative posizioni distribuite in modo perfettamente equo tra donne e uomini (50% e 50%).

BILANCIO DI GENERE

2020

Fig. 3.2 – Forbice delle carriere - Anni 2018 e 2020 (valori percentuali)



Fonte: 2018: *Open Data* SICO Ministero del Tesoro; dati estratti il 6 dicembre 2021; 2020: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazioni al 31 dicembre 2020.

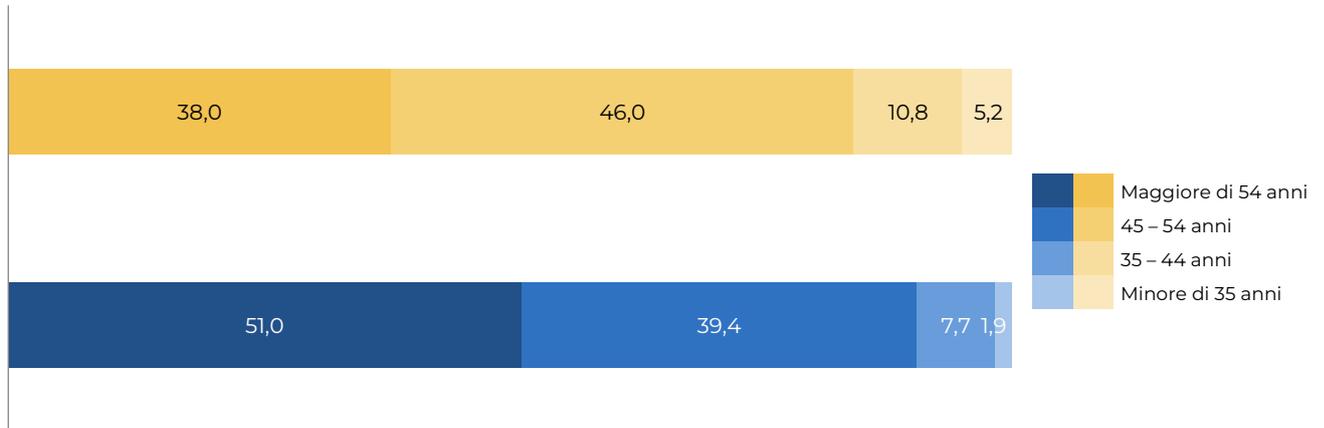
Riguardo alla distribuzione per genere e fasce di età, è possibile notare come, nelle fasce più giovanili, le donne siano maggiormente rappresentate. La prevalenza femminile è particolarmente rilevante nella fascia di età compresa tra i 45 e i 54 anni (Fig. 3.3).

In generale, l'età media è più elevata per la componente maschile (57 anni vs 54 anni per la componente femminile). Solo nella categoria D si rileva un valore medio superiore per le donne (Tab. 3.2).

BILANCIO DI GENERE

2020

Fig. 3.3 – Distribuzione per genere e fasce d'età (valori percentuali)



Fonte: Open Data SICO Ministero del Tesoro. Rilevazione al 31 dicembre 2020. Dati estratti il 6 dicembre 2021.

Tab. 3.2 - Età media del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere e categoria (valori assoluti)

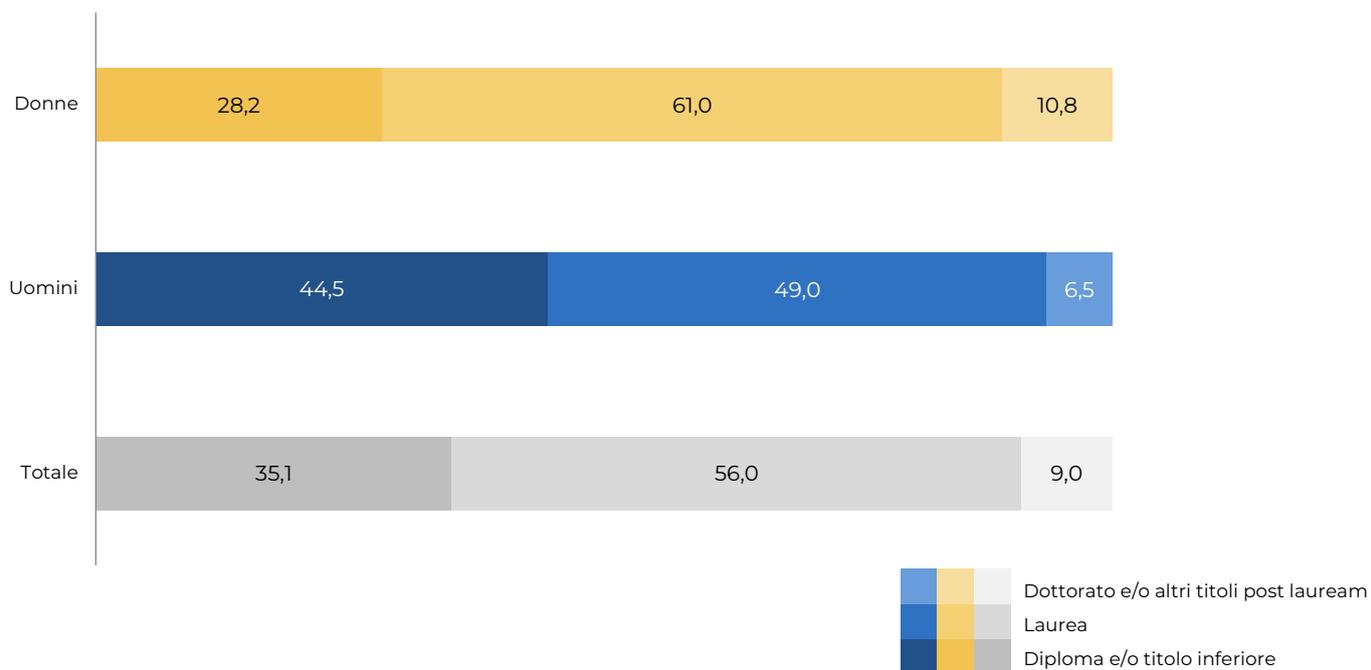
Età media	Donne	Uomini
Collaboratrici/tori ed esperte/i linguistiche/i (CEL)	57	57
Categoria B	53	55
Categoria C	49	52
Categoria D	57	54
Categoria EP	52	63
Dirigenti di 2 ^a fascia	0	57
Direttore generale	0	59
Media Ateneo	54	57

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2020.

Riguardo al titolo di studio, le donne risultano mediamente più istruite, con valori più elevati dell'incidenza di persone laureate (61% vs 49%) o in possesso del titolo di Dottore di ricerca o di altri titoli post laurea (10,8% vs 6,5%) (Fig. 3.4).

2020

Fig. 3.4 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere e titolo di studio (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL.

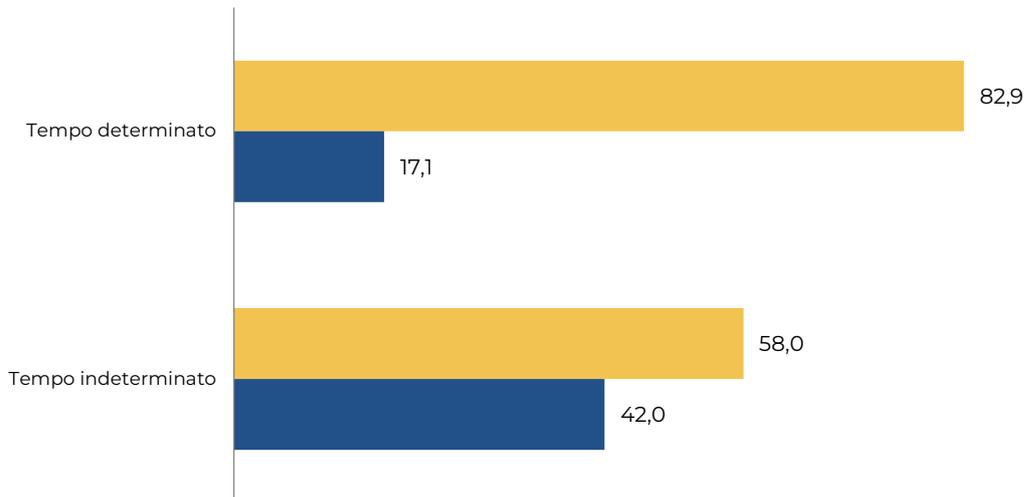
3.2. Situazione occupazionale

Relativamente alla distribuzione per genere e tipologia di contratto, si rileva una generale prevalenza della componente femminile. Lo scostamento maggiore (82,9% donne e 17,1% uomini) è presente nella categoria a tempo determinato, costituita, tuttavia, da solo 41 occupati, CEL inclusi. La differenza è molto più contenuta per le altre categorie. In particolare, tra le/i dipendenti a tempo indeterminato (pari a 367 unità) il 58% è costituito da donne (57,7% senza CEL) (Figg. 3.5 e 3.6).

BILANCIO DI GENERE

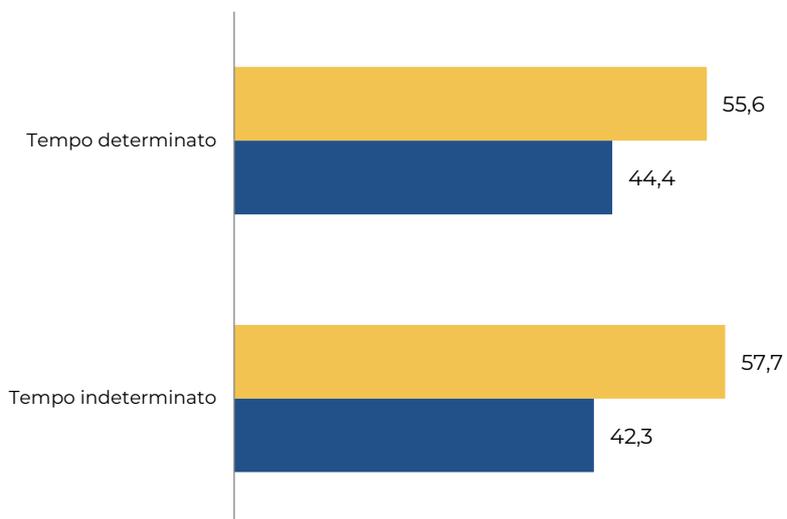
2020

Fig. 3.5 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo e CEL, suddiviso per genere e tipologia di contratto (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL.

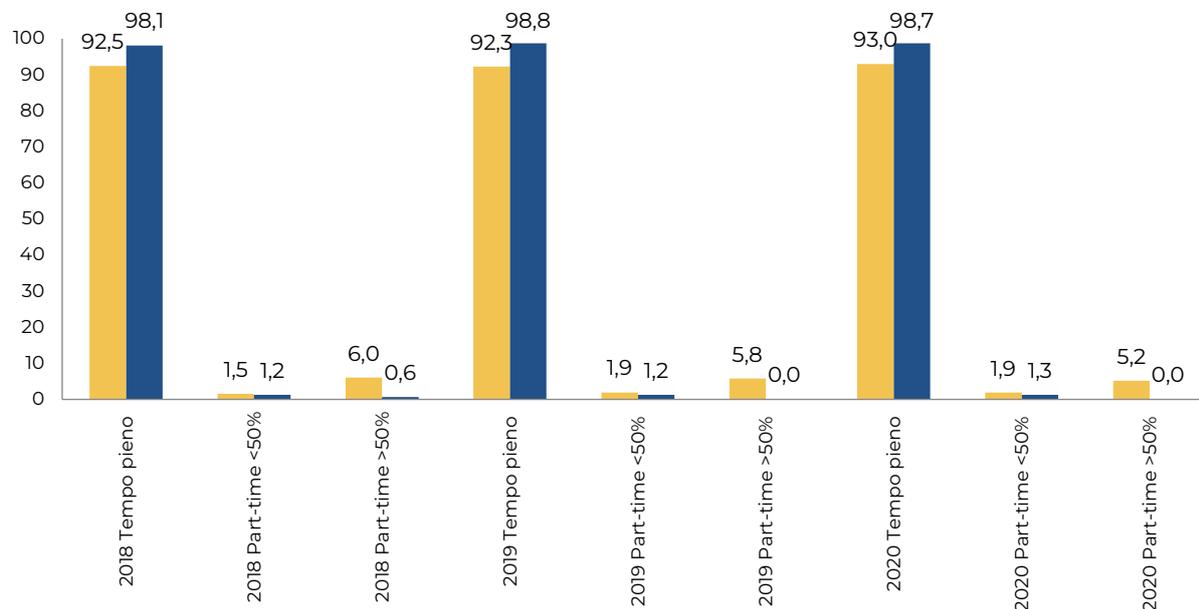
Fig. 3.6 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo (senza CEL), suddiviso per genere e tipologia di contratto (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL.

2020

Fig. 3.7 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo e CEL, suddiviso per genere e regime di impiego (valori percentuali)



I dati indicati comprendono sia le richieste di trasformazione sia le proroghe delle conversioni da FL a PT.

Fonte: anni 2018 e 2019: *Open Data* SICO Ministero del Tesoro, SICO; dati estratti il 9 dicembre 2021. anno 2020: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL.

Il ricorso al *part time* risulta leggermente superiore per le donne, sebbene con valori lievemente diversi negli anni del periodo 2018-2020, con una certa preferenza per quello oltre il 50% (Fig. 3.7).

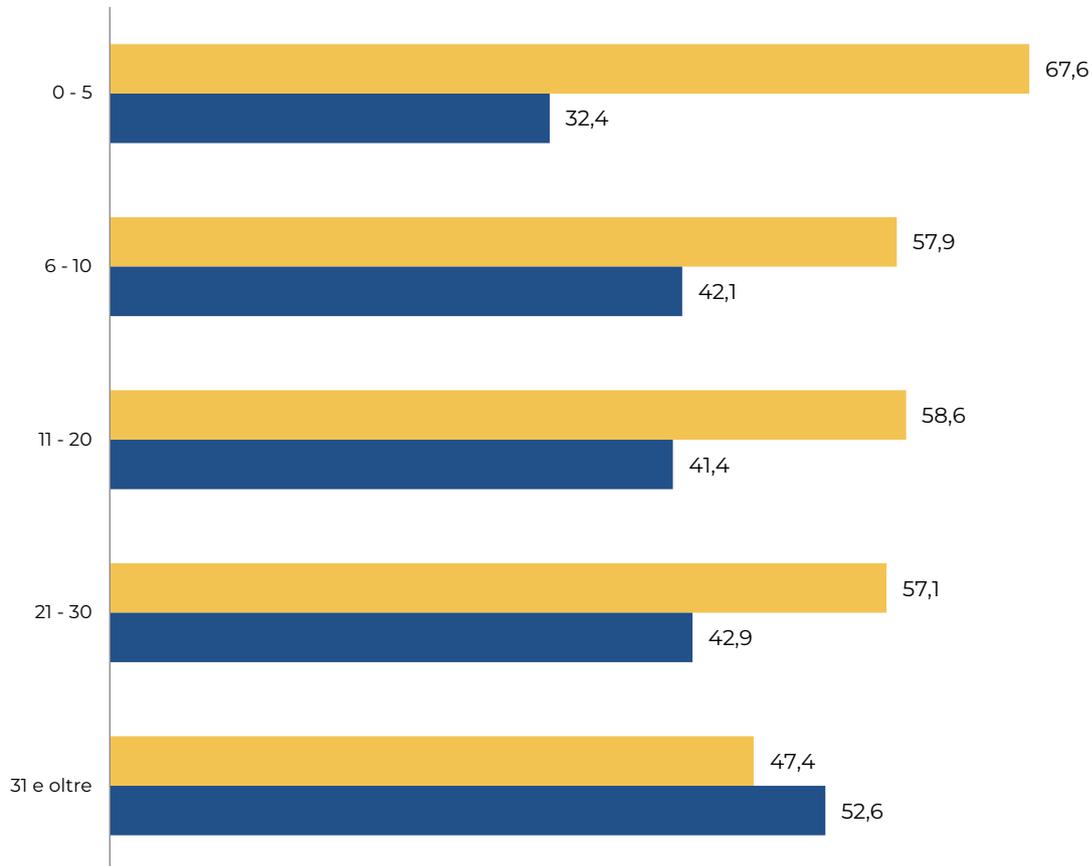
Le richieste (e le proroghe) da *full time* a *part time* sono state avanzate, infatti, soprattutto dalle donne, con un leggero aumento nel 2020. Non ci sono state, invece, richieste per il percorso inverso, in nessuno dei tre anni considerati.

Riguardo alla distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale, si rileva sempre una netta prevalenza della componente femminile, particolarmente elevata in quella fino a 5 anni di anzianità (donne 67,6% vs uomini 32,4%). Solo nella fascia con più di 31 anni, si registra una percentuale più elevata per la componente maschile (uomini 52,6% vs donne 47,4%) (Fig. 3.8).

BILANCIO DI GENERE

2020

Fig. 3.8 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere e fasce di anzianità aziendale (valori percentuali)



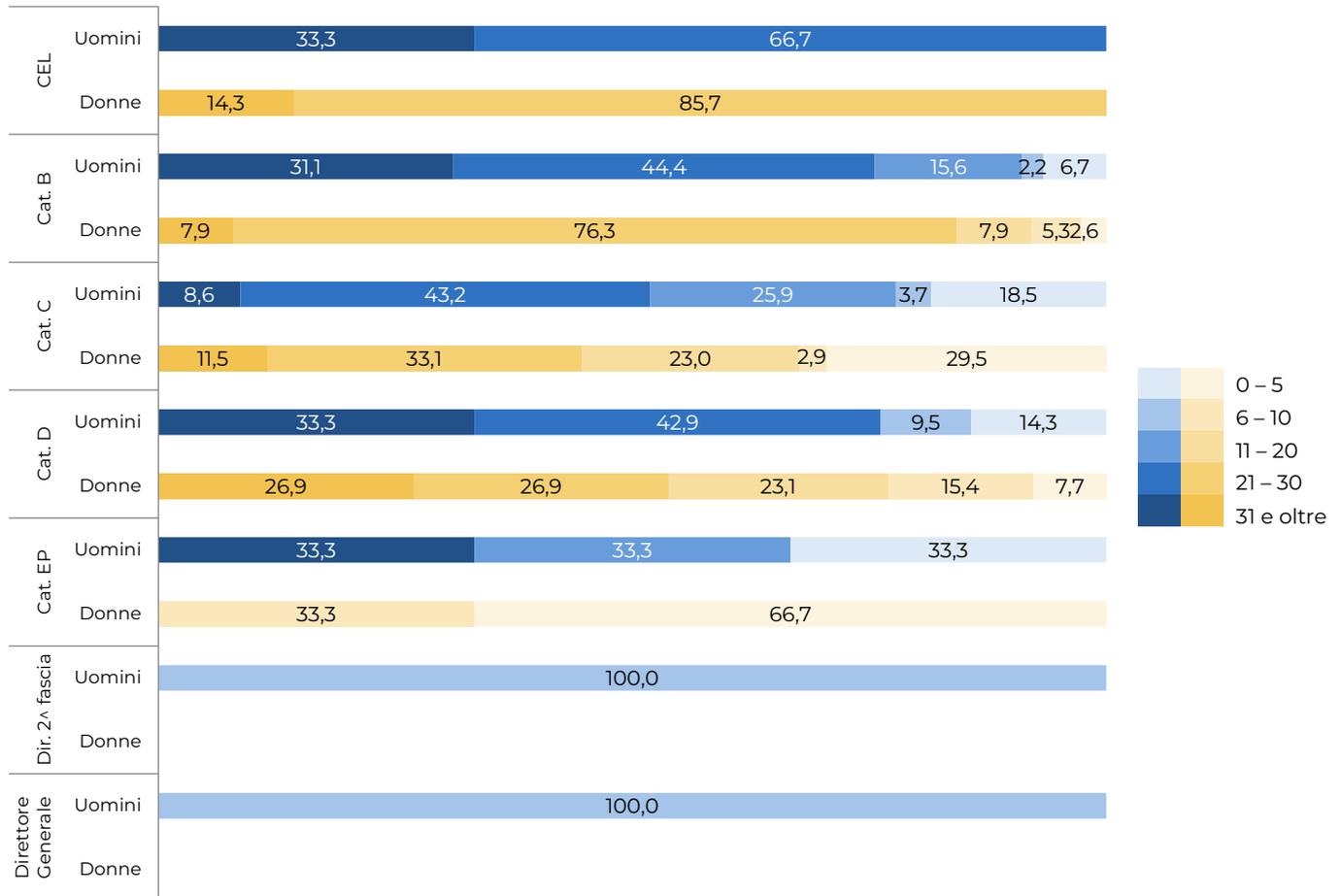
Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL.

Considerando, infine, anche i dati sulla distribuzione per categorie (Fig. 3.9), nella fascia di minore anzianità (fino a 5 anni), la prevalenza femminile si registra nella categoria C e in quella degli EP. Per la categoria C, la situazione è ribaltata nelle fasce di anzianità intermedie (dai 6 ai 30 anni), in cui prevale sempre la componente maschile, per poi tornare a una prevalenza femminile nella fascia di anzianità superiore.

BILANCIO DI GENERE

2020

Fig. 3.9 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere, categorie e fasce di anzianità aziendale (valori percentuali)



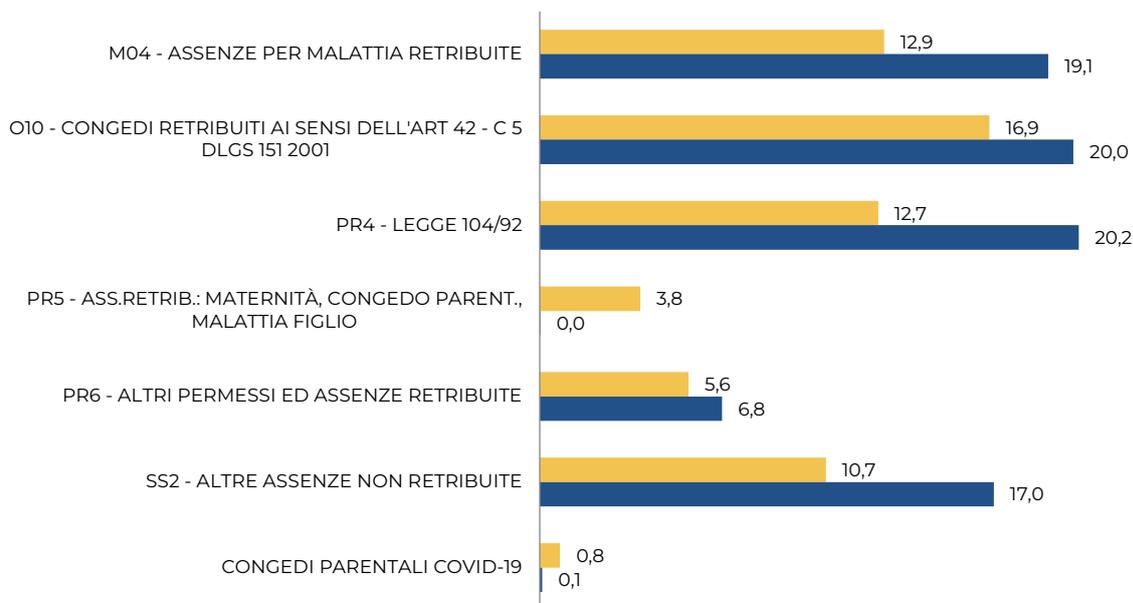
Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2020.

2020

3.3. Assenze

Un altro aspetto oggetto dell'analisi è la rilevazione delle assenze (Fig. 3.10). In particolare, quelle per malattia retribuite (in termini di valori assoluti e medi) risultano superiori per la componente maschile del PTA. I congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42, c. 5, del d.lgs. 151/2001¹⁷ sono stati rilevati esclusivamente per i collaboratori e gli esperti linguistici, dove le donne presentano un valore assoluto maggiore a quello degli uomini (118 giorni vs 80) ma un valore medio inferiore (16,9% vs 20,0%).

Fig. 3.10 – Numero di giorni medi di assenza suddivisi per genere e per causa dell'assenza



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL.

Le assenze relative alla Legge 104/1992 risultano sempre mediamente maggiori per la componente maschile del PTA, sia per singola categoria sia per valore complessivo.

Le assenze retribuite per maternità, congedo parentale e malattia figlio, invece, sono quasi esclusivamente imputabili a donne (524 giorni vs 2, in media 3,8 vs

¹⁷ Si tratta di congedi retribuiti che riguardano i riposi e i permessi per i figli con *handicap grave*.

BILANCIO DI GENERE

2020

0,02) appartenenti alla categoria C (dove del resto si concentra la presenza di donne con età media più bassa).

Per gli altri permessi e assenze retribuite, la situazione è più equilibrata. In particolare, la componente maschile presenta un valore assoluto inferiore (183 vs 295) e un valore medio superiore (6,8 vs 5,6) rispetto a quelli della componente femminile.

Per le altre assenze non retribuite, infine, si segnalano valori assoluti superiori per gli uomini (834 vs 760) e ancor di più per i valori medi (17,0 vs 10,7). Per quanto attiene ai congedi parentali per COVID-19, le uniche assenze rilevate riguardano la categoria C, nella quale si rileva una netta superiorità per le donne (0,8 giorni medi per le donne vs 0,1 per gli uomini).

I dati sul numero di congedi e giorni di congedo parentale e per malattia dei/delle figli/e del 2020, messi a confronto con i valori degli anni precedenti, mostrano *trend* simili per uomini e donne: i congedi parentali sono aumentati in termini di numero e durata, mentre quelli per malattia sono diminuiti sia per numero sia per durata (Tabb. 3.3 e 3.4).

Tab. 3.3 - Numero di congedi e giorni di congedo parentale fruiti dal personale tecnico-amministrativo e CEL (valori assoluti)

Ruolo	Categorìa	Donne						Uomini					
		2018		2019		2020		2018		2019		2020	
		n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato	B												
	C	8	118	6	187	14	562	1	11			2	16
	D												
	EP												
Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato	B												
	C	1	60							1	6		
	D												
	EP												
CEL													
Totale congedo parentale		9	178	6	187	14	562	1	11	1	6	2	16

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL.

BILANCIO DI GENERE

2020

Tab. 3.4 - Numero di congedi e numero giorni di congedo per malattia delle/dei figli/e fruiti dal personale tecnico-amministrativo e CEL (valori assoluti)

Ruolo	Categoria	Donne						Uomini					
		2018		2019		2020		2018		2019		2020	
		n.	gg.	n.	gg.								
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato	B									1	1	1	1
	C	4	25	7	32	5	21	2	23	2	14	2	4
	D	1	9	1	18					1	4		
	EP												
Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato	B												
	C							1	3	1	1		
	D												
	EP												
CEL													
Totale congedi per malattia		8	42	8	50	5	21	3	26	5	20	3	5

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL.

Nota: Sono considerati i congedi usufruiti sia per malattia di figli/e fino a 3 anni sia per malattia di figli/e fino a 8 anni d'età.

3.4. Turnover

Nella Sezione dedicata al *turnover*, vengono presi in esame due indicatori – l'indice di compensazione e l'indice di *turnover* complessivo – e viene analizzata la progressione delle carriere.

L'indice di compensazione indica il rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del PTA in un dato anno solare (Tab. 3.5). Nel 2020, assunzioni (19) e cessazioni (19) si equivalgono, generando un saldo pari a zero. Tuttavia, in termini di genere, sono usciti più uomini che donne (13 vs 6) e sono stati assunti meno uomini che donne (8 vs 11). Questo ha generato un aumento nell'organico della componente femminile, che riguarda - in particolare - la categoria C, ossia quella maggiormente interessata dalle dinamiche di assunzione e cessazione di quell'anno.

BILANCIO DI GENERE

2020

L'indice di *turnover* fa riferimento al rapporto tra le variazioni di organico (positive o negative per effetto delle assunzioni e delle cessazioni) e l'organico dell'Ateneo articolato per categoria e per genere (Tab. 3.6). L'indice, nel complesso, assume un valore negativo per il genere maschile (-3,2%), indicando che per gli uomini le cessazioni sono state superiori alle assunzioni, mentre assume un valore positivo per le donne (2,3%), segnalando che l'organico femminile dell'Ateneo è in aumento. In particolare, si rileva una diminuzione dell'organico maschile in riferimento ai Collaboratori ed esperti linguistici e alle categorie B, C e D, mentre resta invariato negli altri casi. Per quanto riguarda le donne, invece, l'indice evidenzia un aumento dell'organico femminile nelle categorie C ed EP, una diminuzione nelle categorie B e D e una situazione invariata per le restanti categorie.

Tab. 3.5 - Indice di compensazione per genere e per categoria (valori assoluti e percentuali)

Categoria	Numerosità del personale		Assunzioni		Cessazioni		Indice di compensazione	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Collaboratori/trici ed esperti/e linguistici/che (CEL)	7	3				1	0,0	0,0
Categoria B	38	45		1	1	3	0,0	0,3
Categoria C	139	81	10	6	4	7	2,5	0,9
Categoria D	26	21		1	1	2	0,0	0,5
Categoria EP	3	3	1				0,0	0,0
Dirigenti di 2 ^a fascia		1					0,0	0,0
Direttore generale		1					0,0	0,0
Totale	213	155	11	8	6	13	1,8	0,6

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL.

BILANCIO DI GENERE

2020

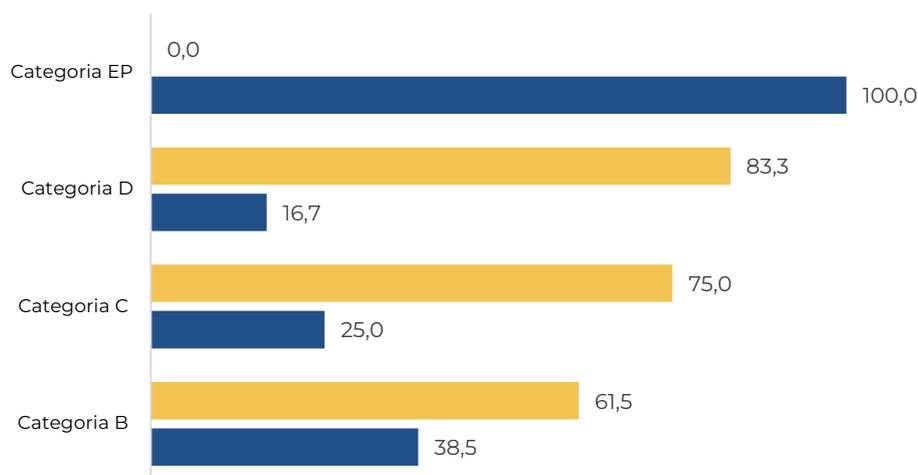
Tab. 3.6 - Indice di *turnover* complessivo per genere e per categoria (valori assoluti e percentuali)

Categoria	Totale Donne	Totale Uomini	Variazione Donne	Variazione Uomini	Totale Donne netto	Totale Uomini netto	Tasso turnover Donne (%)	Tasso turnover Uomini (%)
Collaboratori/trici ed esperti/e linguistici/che (CEL)	7	3	0	-1	7	2	0,0	-33,3
Categoria B	38	45	-1	-2	37	43	-2,6	-4,4
Categoria C	139	81	6	-1	145	80	4,3	-1,2
Categoria D	26	21	-1	-1	25	20	-3,8	-4,8
Categoria EP	3	3	1	0	4	3	33,3	0,0
Dirigenti di 2 ^a fascia	0	1	0	0	0	1	0,0	0,0
Direttore generale	0	1	0	0	0	1	0,0	0,0
Totale	213	155	5	-5	218	150	2,3	-3,2

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL.

Con riferimento alle progressioni di carriera, l'analisi evidenzia che negli ultimi anni non vi sono state progressioni economiche verticali. Le progressioni economiche orizzontali (avanzamenti economici all'interno della categoria riconosciuti sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro), invece, sono relative solo al 2019 (perché assenti nel 2020), e hanno interessato prevalentemente le donne in tutte le categorie, tranne la categoria EP (Figg. 3.11, 3.12 e 3.13).

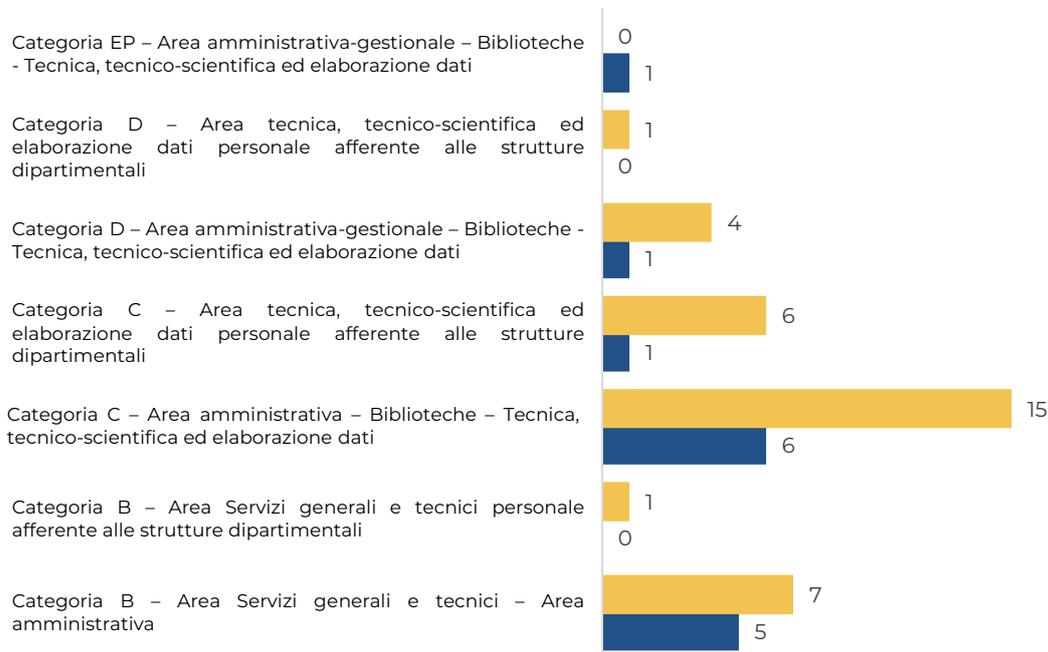
Fig. 3.11 – Progressioni economiche orizzontali suddivise per categoria - Anno 2019 (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Elaborazione Ufficio Controllo di gestione.

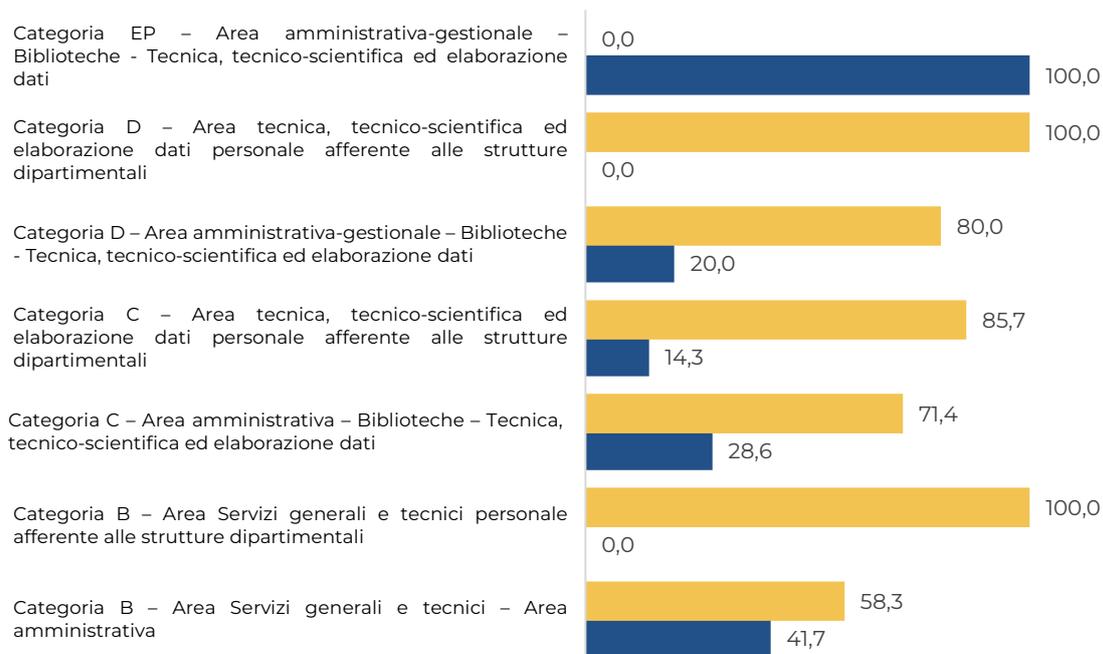
2020

Fig. 3.12 – Progressioni economiche nell'ambito della categoria ed area funzionale - Anno 2019 (valori assoluti)



Fonte: Ateneo – Elaborazione Ufficio Controllo di gestione.

Fig. 3.13 – Progressioni economiche nell'ambito della categoria ed area funzionale - Anno 2019 (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Elaborazione Ufficio Controllo di gestione.

2020

Nel 2020 è stato espletato un concorso riservato al personale in servizio a tempo indeterminato, disciplinato dall'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. 165/2001. A tal proposito, è da segnalare che sono stati banditi tre concorsi riservati per l'accesso alla categoria D, di cui uno è andato deserto e uno si è concluso nel 2021. Pertanto, relativamente al 2020, è disponibile il risultato di un unico concorso riservato.

3.5. Retribuzione

L'analisi delle retribuzioni rileva la distribuzione di coloro che ricevono un'indennità di responsabilità (categoria D) o di posizione (categoria EP) considerando, in quest'ultimo caso, anche l'ammontare dell'indennità percepita.

Nel primo caso (Tabb. 3.7 e 3.8), i dati evidenziano che, rispetto al 2018, il numero di donne che percepiscono un'indennità di responsabilità è aumentato di tre unità, arrivando a 19, mentre quello degli uomini è diminuito di una unità, arrivando a 16. Nel 2020, pertanto, l'indennità è stata percepita per il 54,3% da donne e per il 45,7% da uomini. Dai dati relativi alla numerosità della categoria D (26 donne e 21 uomini), tuttavia, si evince che, in proporzione, la percentuale di donne con responsabilità è leggermente inferiore rispetto a quella degli uomini (73% vs 76%).

Tab. 3.7 - Distribuzione per genere e indennità di responsabilità – Anni 2018-2020 (valori assoluti)

	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore/Servizio						
Plesso/Ufficio	16	17	20	22	19	16
Totale	16	17	20	22	19	16

Fonte: Ateneo – Elaborazione Ufficio Controllo di gestione.

Tab. 3.8 - Distribuzione per genere e indennità di responsabilità – Anni 2018-2020 (valori percentuali)

	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore/Servizio						
Plesso/Ufficio	48,5	51,5	47,6	52,4	54,3	45,7
Totale	48,5	51,5	47,6	52,4	54,3	45,7

Fonte: Ateneo – Elaborazione Ufficio Controllo di gestione.

BILANCIO DI GENERE

2020

L'indennità di posizione (Tabb. 3.9 e 3.10), nella maggior parte dei casi, è pari a oltre € 6.000; nei primi due anni si rileva una distribuzione favorevole alla componente maschile (in particolare, nel 2019, il rapporto è 1:4), mentre nel 2020 si raggiunge una situazione di sostanziale parità.

Tab. 3.9 - Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione – Anni 2018-2020 (valori assoluti)

	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4.000						
da € 4.001 a € 5.000						
da € 5.001 a € 6.000						1
oltre € 6.000	2	5	1	4	3	2
Totale	2	5	1	4	3	3

Fonte: Ateneo – Elaborazione Ufficio Controllo di gestione.

Tab. 3.10 - Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione – Anni 2018-2020 (valori percentuali)

	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4.000						
da € 4.001 a € 5.000						
da € 5.001 a € 6.000						33,3
oltre € 6.000	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	66,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ateneo – Elaborazione Ufficio Controllo di gestione.

Incarichi istituzionali e di governo

BILANCIO DI GENERE

2020

Accanto a una presenza esclusivamente maschile ai vertici di Ateneo (Rettore, Prorettore vicario, Prorettori e Direttore generale), si rileva un maggiore equilibrio, sebbene sempre a sfavore della componente femminile, sia nella compagine dei Delegati rettorali, sia nella composizione di Senato Accademico, Nucleo di Valutazione e Consiglio di Amministrazione. Una prevalenza femminile si riscontra, invece, nel Comitato Unico di Garanzia, nella direzione delle due Strutture di servizio di Ateneo e dei tredici Centri di Ricerca.¹⁸

La componente femminile è decisamente sotto rappresentata a livello di Direzione di Dipartimenti e, soprattutto, di Presidenza di Scuole, mentre nel coordinamento dei Corsi di Studio il peso delle donne è vicino a quello della componente femminile tra il personale docente.

Il coordinamento dei Dottorati è affidato esclusivamente a docenti uomini.

Nel Consiglio degli studenti, infine, si rileva una maggioranza di studentesse (Tab. 4.1, Fig. 4.1).

¹⁸ Le Strutture di Servizio sono il Centro Integrato Servizi Didattici ed *E-Learning* (CISDEL) e il Centro Linguistico di Ateneo (CLA).

I Centri di Ricerca sono: Centro di ricerca per la promozione della salute e della sicurezza alimentare (*Research Center for Health Promotion and Food Safety*), Centro Studi di Teorie dell'Educazione G.M. Bertin , Centro Universitario per la ricerca Avanzata nella Metodologia storico-artistica (CURAM), Centro Ricerca e Formazione in Psicologia giuridica "Assunto Quadrio", Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi sulle Famiglie, l'Infanzia e l'Adolescenza (CIRSFIA), Centro di Ricerca su Imprenditorialità e Piccole-Medie Imprese (CRIMPI), Laboratorio di Studi Politici e Sociali (LaPolis), Centro interdipartimentale per la ricerca transculturale applicata/*Interdepartmental Centre for Applied Transcultural Research* (CIRTA), Centro Internazionale di Studi Plautini (CISP), Laboratorio di Ricerca sulla Comunicazione Avanzata (LaRiCA), Centro di Ricerca di Ecdotica e Analisi dei Testi letterari (CREAT), Centro Interdipartimentale Urbino e la Prospettiva. Dall'umanesimo matematico alla rivoluzione scientifica, *Yunus Social Business Centre – Urbino* (YSBC- Urbino).

BILANCIO DI GENERE

2020

Tab. 4.1 - Composizione di genere nella *Governance* di Ateneo - a.s. 2020 e/o a.a. 2019/2020 (valori assoluti)

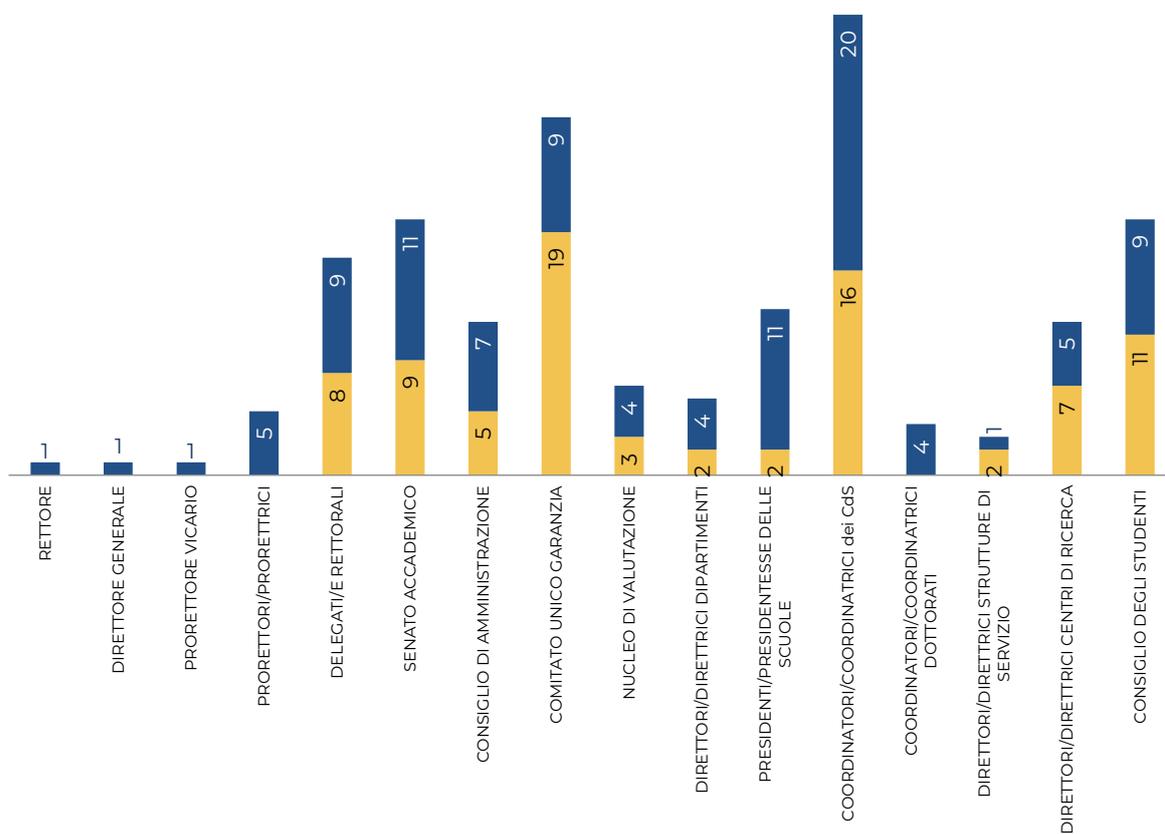
	Donne	Uomini
Rettore		1
Direttore generale		1
Prorettore vicario		1
Prorettrici/Prorettori		5
Delegate/i Rettorali	8	9
Senato accademico	9	11
Consiglio di Amministrazione	5	7
Nucleo di Valutazione	3	4
Comitato Unico di Garanzia	19	9
Direttrici/Direttori dei Dipartimenti	2	4
Presidenti delle Scuole	2	11
Coordinatrici/Coordinatori dei CDS	16	20
Coordinatrici/Coordinatori dei Dottorati di ricerca		4
Direttrici/Direttori delle Strutture di Servizio di Ateneo	2	
Direttrici/Direttori dei Centri di ricerca	7	5
Consiglio degli studenti	11	9

Fonte: Ateneo.

BILANCIO DI GENERE

2020

Fig. 4.1 – Composizione di genere nella *Governance* di Ateneo - a.s. 2020 e/o a.a. 2019/2020 (valori assoluti)



Fonte: Ateneo

Le azioni per la parità di genere

2020

Diverse sono le azioni implementate dall'Ateneo di Urbino per la promozione di una cultura della parità di genere e la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio.

5.1. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studi

Tra i progetti d'Ateneo "Conciliazione Lavoro Famiglia", quello *Giovanissimi UniUrb*, intitolato a "Valeria Solesin", è stato avviato nel 2010 per favorire la conciliazione famiglia/lavoro all'interno dell'Ateneo offrendo alle/ai dipendenti un servizio per le/i figlie/i e nipoti, di età compresa tra i 4 e i 12 anni, nel periodo estivo in cui non sono previste altre iniziative comunali e/o di cooperative private. Il servizio viene erogato, nel periodo luglio/settembre, da associazioni culturali private, con educatrici/ori professionali che propongono attività artistico-creative, sportive e ludiche, adatte ai diversi gruppi di età.

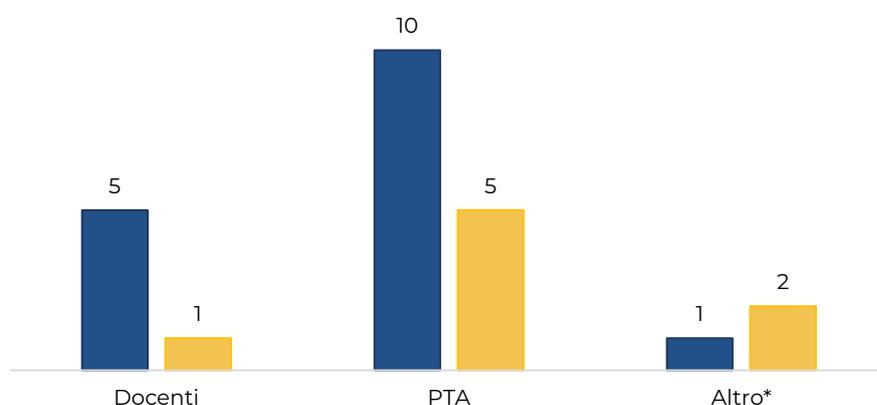
Nell'anno 2020, ne hanno usufruito 24 genitori dei quali il 67% uomini, appartenenti per il 62 % al PTA e per il 31% alla categoria docenti. La percentuale di donne che hanno usufruito del servizio è stata pari al 31%, per il 62% appartenente alla categoria PTA.

I fondi spesi per il servizio sono stati a prevalente appannaggio del PTA (69%) per un ammontare pari a € 7.488 e degli uomini (72%) per un ammontare pari a € 7.858, indipendentemente dal ruolo ricoperto in Ateneo. Questo netto sbilanciamento è probabilmente imputabile all'età media (54 anni) delle donne del PTA (Figg. 5.1 e 5.2).

BILANCIO DI GENERE

2020

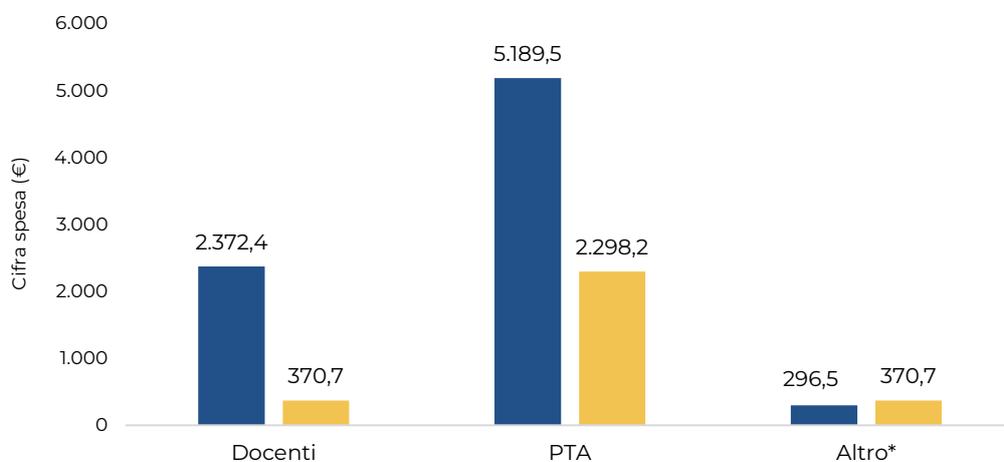
Fig. 5.1 – Utenti *Giovanissimi UniUrb* (valori assoluti)



* Altro: Personale tecnico-amministrativo che svolge funzioni esternalizzate.

Fonte: Ateneo.

Fig. 5.2 – Importi spesi per utenti *Giovanissimi UniUrb* (valori assoluti)



* Altro: Personale tecnico-amministrativo che svolge funzioni esternalizzate.

Fonte: Ateneo.

L'Ateneo di Urbino ha inoltre sperimentato un'organizzazione flessibile del lavoro, per promuovere servizi più efficienti e andare incontro alle esigenze dei dipendenti che, per motivi personali e/o familiari, possono essere sfavoriti da una rigida "spazialità e temporalità" dell'attività lavorativa. Nel marzo 2017, anche in attuazione del *Piano delle Azioni Positive 2016-2018*, è stato sottoscritto, in sede di

2020

contrattazione integrativa, un Protocollo di intesa relativo all'avvio della sperimentazione del telelavoro a domicilio in alternanza, che si realizza, su adesione volontaria del telelavoratore, per lo svolgimento di progetti le cui modalità di effettuazione siano conciliabili con prestazioni di lavoro a distanza. Esso costituisce, quindi, una variazione organizzativa del rapporto di lavoro, consistente, nella maggior parte dei casi, nell'espletamento dell'attività lavorativa presso il proprio domicilio, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che permettono il collegamento con l'amministrazione. Il percorso sperimentale, attivato per tre unità di personale dell'area tecnica e dell'area amministrativa, ha consentito di ottenere:

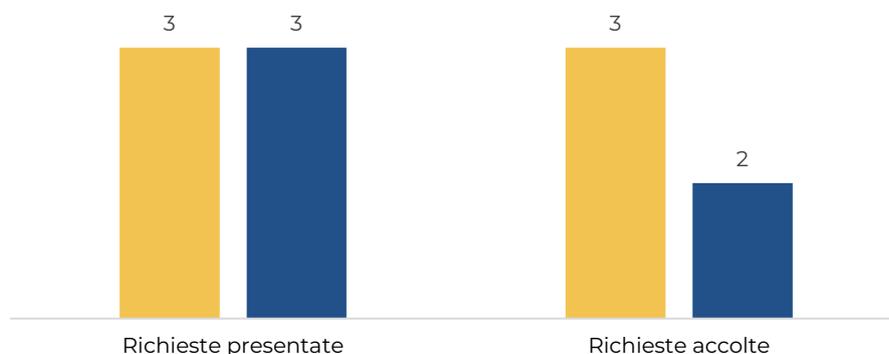
- ◆ una razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, attraverso l'utilizzazione di una maggiore flessibilità nell'impiego delle risorse umane;
- ◆ un aumento del benessere organizzativo dei dipendenti coinvolti, in termini di soddisfacimento delle esigenze connesse alle problematiche familiari e personali e al conseguente miglioramento dei tempi di conciliazione tra vita e lavoro;
- ◆ una riduzione dell'impatto ambientale, derivante dal mancato spostamento in auto per il tragitto abitazione-sede di lavoro.

Considerando l'impatto positivo della prima fase di sperimentazione, il telelavoro è stato reso strutturale, anche in coerenza con il quadro normativo nazionale ed europeo, con l'emanazione di un apposito bando. Relativamente alle postazioni di telelavoro (Fig. 5.3), nel 2019, sono state accolte cinque delle sei richieste presentate.

BILANCIO DI GENERE

2020

Fig. 5.3 - Telelavoro. Richieste presentate e accolte, suddivise per genere – Anno 2019 (valori assoluti)



* Con Disposizione del Direttore Generale n. 487 del 13 dicembre 2018 è stato emanato un bando per n. 8 postazioni di telelavoro di cui:

- n. 6 per situazioni di disabilità psico-fisica; necessità di assistenza a parenti o affini conviventi o non conviventi; esigenza di cura di figli minori;
- n. 2 per situazioni di distanza tra abitazione e lavoro.

Fonte Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo. Rilevazioni al 31 dicembre 2019.

Nel 2020 il telelavoro è stato superato dal ricorso diffuso allo *smart working*, normato dalla Legge 22 maggio 2017 n. 81 e reso poi cogente dalla pandemia da COVID 19.¹⁹ Si tratta di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro, che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, a favorire la crescita della sua produttività. Nelle diverse categorie, il livello di attivazione di questa modalità di lavoro non è omogeneo, passando dal 37,3% per la categoria B, al 68,6% della categoria C. Lo *smart working*, in generale, viene utilizzato soprattutto dalle donne (66,5% vs 47,7%) e, in particolare, nella categoria C (74,1%) e negli EP (66,7%) (Tabb. 5.1, 5.2 e Fig. 5.4). Altre azioni per la parità di genere, relative al 2020, sono riportate nella tabella 5.3.

¹⁹ Lo *smart working* pandemico è stato regolato dall'art. 90, comma 4, del D.L. n. 34/2020 e successivi interventi in materia.

BILANCIO DI GENERE

2020

Tab. 5.1 – Fruizione *smart working* (valori assoluti)

Categoria	Totale Donne	Totale Uomini	Totale lavoratori	Fruizione Donne	Fruizione Uomini	Totale Fruizioni
Dirigente di 2^a fascia		1	1		1	1
EP	3	3	6	2	1	3
D	26	21	47	12	11	23
C	139	81	220	103	48	151
B	38	45	83	20	11	31
Totali	206	151	357	137	72	209

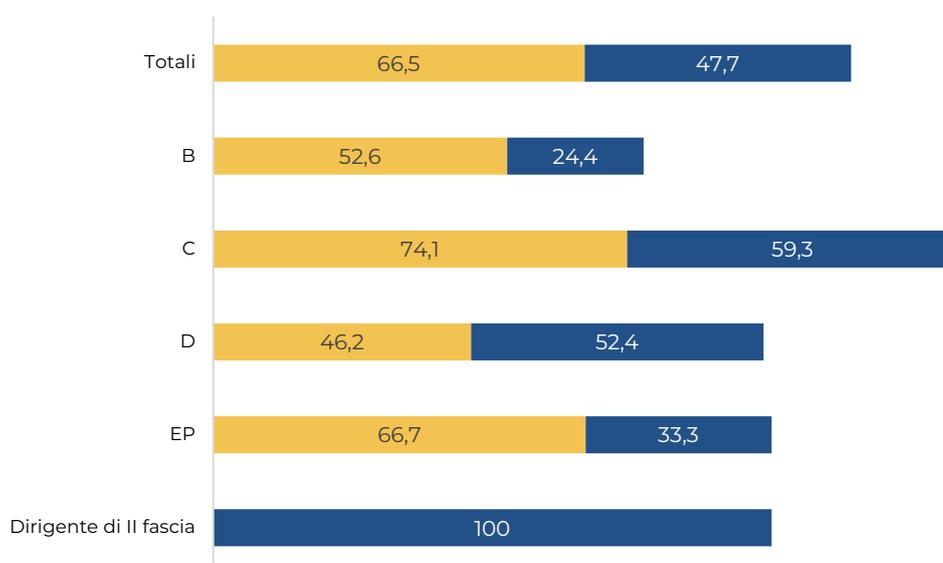
Fonte Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo. Rilevazioni al 31 dicembre 2020.

Tab. 5.2 – Fruizione *smart working* (valori percentuali)

Categoria	Donne che ne hanno usufruito	Uomini che ne hanno usufruito	Totale percentuale di fruizioni nell'ambito della categoria
Dirigente di 2^a fascia		100,0	100,0
EP	66,7	33,3	50,0
D	46,2	52,4	48,9
C	74,1	59,3	68,6
B	52,6	24,4	37,3
Totali	66,5	47,7	58,5

Fonte Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo. Rilevazioni al 31 dicembre 2020.

Fig. 5.4 – Fruizione *smart working* (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo. Rilevazioni al 31 dicembre 2020.

BILANCIO DI GENERE

2020

Tab. 5.3 – Azioni per la parità di genere realizzate dall’Ateneo (a.a. 2019-2020)

<i>Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio</i>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Campo Estivo “Valeria Solesin” (v. descrizione dettagliata) ◆ Telelavoro (v. descrizione dettagliata) ◆ Lavoro agile
<i>Benessere lavorativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Presentazione pubblica del <i>Piano di Azioni Positive 2019-2021</i>, 8 ottobre 2019 ◆ Convegno <i>Stress lavoro-correlato. Traiettorie di rischio e di resilienza</i>, 28 novembre 2019 e pubblicazione volume ◆ Seminario con Anna Villarini, <i>Ricominciare mangiando sano</i>, 23 giugno 2020 ◆ Progetto Seduta attiva con distribuzione di <i>wellness balls</i> al personale ◆ Attivazione sportello di supporto psicologico <i>Insieme</i>, aperto a tutte le persone che studiano e lavorano presso l'Università di Urbino per far fronte all'accresciuto bisogno di supporto a seguito della pandemia
<i>Il genere nella didattica</i>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Corsi di studio curriculari su tematiche di genere: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Diritti delle pari opportunità - Corso di studio in Gestione delle Politiche, dei Servizi Sociali e della Mediazione Interculturale (LM-87) ◆ Genere, lavoro e partecipazione sociale - Corso di studio in Gestione delle Politiche, dei Servizi Sociali e della Mediazione Interculturale (LM-87) - Prof.ssa Fatima Farina ◆ Sociologia del genere e della famiglia - Corso di studio in Sociologia e Servizio Sociale (L-39 / L-40) - Prof.ssa Alba Angelucci ◆ Storia dei generi - Corso di studio in Lingue Straniere e Studi Interculturali (LM-37) - Prof.ssa Raffaella Sarti ◆ Attivazione del Corso di perfezionamento su <i>Storia di genere, globalizzazione e democrazia della cura</i>, a partire dall'a.a. 2020-2021 ◆ Erogazione di due borse di studio da parte del CUG a studenti e PTA dell'Ateneo per partecipare alla Scuola estiva della Società Italiana delle Storiche su <i>Democrazie fragili. Populismo, razzismo, anti-femminismo</i> ◆ Università aperta - Sensibilizzazione studenti delle scuole secondarie di secondo grado sulle implicazioni di genere della scelta del percorso di studio
<i>Il genere nella ricerca</i>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Convegno <i>Guardiamola in faccia. I mille volti della violenza di genere. Realtà, teorie, pratiche</i>, 23-24 ottobre 2019

BILANCIO DI GENERE

2020

<p><i>Il genere nella ricerca</i></p>	<p>◆ Pubblicazioni in IRIS su tematiche di genere - 2020 (titolo cliccabile per vedere i dettagli):</p>		
	Belacchi, Carmen; Artuso, Caterina	<i>Una prova per la valutazione della rappresentazione del genere grammaticale in bambini prescolari</i>	2020
	Calanchi, Alessandra	<i>Piccole donne si ribellano</i>	2020
	Calanchi, Alessandra Malatino, Maria Vincenza	<i>Il paradosso di Anna Katharine Green: il caso del voto alle donne</i>	2020
	Declich, Francesca	<i>Per un'antropologia della violenza: appunti</i>	2020
	Del Baldo, Mara	<i>Editorial leadership of academic journals: a question of gender imbalance?</i>	2020
	Farina, Fatima; Mura, Bruna; Sarti, Raffaella	<i>La violenza di genere tra realtà e le molteplici interpretazioni</i>	2020
	Farina, Fatima; Mura, Bruna; Sarti, Raffaella	<i>Guardiamola in faccia. I mille volti della violenza di genere</i>	2020
	Giallongo, Angela	<i>Simbolismo artistico minoico: dee, donne, serpenti</i>	2020
	Lazzari, Chiara	<i>Sicurezza sul lavoro e Covid-19. Appunti per una prospettiva di genere</i>	2020
	Marconi, Valentina	<i>I confini della violenza: una prospettiva intersezionale sull'esperienza delle donne migranti nei paesi di transito</i>	2020
	Persi, Rosella	<i>Il genere tra pregiudizi e stereotipi</i>	2020
	Pitzalis, Silvia	<i>Genere e violenza nell'iter legale di richiesta asilo in Italia: riflessioni antropologiche sulle esperienze delle donne</i>	2020
	Pitzalis, Silvia	<i>Capitolo I. Donne, migrazione e lavoro: il caso di Niamey</i>	2020
	Quadrelli, I.; Bazzoli, N.	<i>Tra dipendenze intergenerazionali e asimmetrie di genere. Politiche e scelte riproduttive nelle Marche</i>	2020
Sarti, Raffaella	<i>Food preparation and meals in a gendered perspective</i>	2020	
Sentuti, Annalisa; Cesaroni, Francesca Maria; Pediconi, Maria Gabriella	<i>Daughter Entrepreneurs Between Birth Family and Gender Stereotypes</i>	2020	

BILANCIO DI GENERE

2020

<i>Contrasto alla segregazione orizzontale</i>	<ul style="list-style-type: none">◆ Statuto, Articolo 34 - Pari opportunità nella composizione di organi e strutture collegiali◆ Possibilità di esprimere una doppia preferenza di genere nelle elezioni degli Organi accademici e degli Organismi di Ateneo (Statuto, art. 34; Regolamento generale di Ateneo)◆ Monitoraggio carriere e progressioni nella Relazioni annuale 2019 del CUG
<i>Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni</i>	<ul style="list-style-type: none">◆ Presenza del Consigliere di Fiducia◆ Presenza dello Sportello d'Ascolto◆ Attività di informazione sul ruolo del consigliere di Fiducia◆ Possibilità carriera <i>Alias</i>◆ Indicazione del numero anti violenza 1522 su tutte le pagine del sito di Ateneo



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

UNIURB 
sostenibile