

BILANCIO DI GENERE

ANNO 2021



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

UNIURB
sostenibile



www.uniurb.it

BILANCIO DI GENERE

ANNO 2021

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 9788831205245 (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

Presentazione	pag. 1
Introduzione	pag. 4
1. Componente studentesca	pag. 9
2. Personale docente e ricercatore	pag. 38
3. Personale tecnico-amministrativo e CEL	pag. 54
4. La <i>Governance</i> e gli incarichi istituzionali	pag. 72
5. Le azioni per la parità di genere	pag. 76

Presentazione

Ancor prima che dalla CRUI pervenissero agli Atenei le linee guida per la realizzazione del primo Bilancio di Genere nel 2019, il nostro Ateneo aveva inserito, tra i suoi obiettivi strategici, una *policy* inclusiva, priva di ogni discriminazione e tesa a una osservanza delle pari opportunità. Del resto, già dalla sua fondazione lo Studio urbinato ha rappresentato un luogo aperto alle culture e alle diversità, qualificandosi come centro di accoglienza di studiosi che qui trovavano un luogo ideale di discussione e di confronto. Il percorso nel tempo è stato anche accidentato e ha richiesto notevoli sforzi ed energie, ma non ci si è mai allontanati dall'obiettivo di far maturare atteggiamenti culturali che consentissero - *de facto* - l'eliminazione di ogni squilibrio. In base alla mia personale esperienza, che risale agli anni Ottanta, posso dire di non aver mai assistito a rilevanti problematiche legate al genere e ricordo con piacere il contributo fondamentale per il rafforzamento della mia Facoltà di due Presidi donne.

In questo scenario, acquisisce particolare rilevanza la stesura di un documento che fotografa la situazione della distribuzione di genere nelle varie componenti della nostra comunità accademica, per definire le linee di azione in grado di colmare un deficit culturale nel campo della sostenibilità e della parità nei luoghi di cultura, come all'interno dei contesti lavorativi e sociali. Perché è in una visione più ampia, rispetto al tradizionale ambito accademico, che si esplica il nostro intendimento di porre in atto azioni che siano in grado di ridurre gradualmente il *gender gap* con un piano strutturato a cadenza annuale che superi gli eventuali squilibri di genere e promuova una cultura di inclusione sociale. Un *Bilancio di Genere*, ovviamente legato alle strategie della *governance*, che richiede un impegno economico-finanziario, le cui risorse andranno a soddisfare gli obiettivi che ci siamo prefissi.

Vorrei a questo punto precisare che, pur in una fase estremamente complessa per le ben note difficoltà legate alla pandemia, il nostro Ateneo ha retto in maniera soddisfacente all'urto di uno *smart working* generalizzato, ponendo in campo impegno e professionalità a ogni livello per attenuare le difficoltà insorte. Anche il

2021

percorso finalizzato a contrastare gli squilibri di genere, a tutti i livelli, non si è mai arrestato, portandoci a conseguire risultati che rendono giustizia al nostro impegno. Per questo, mi sia consentito di rivolgere in questa sede un più che sentito ringraziamento a tutto il Personale.

Il documento che presentiamo – redatto in linea con gli *standard* della CRUI e frutto di un lavoro di équipe sotto la guida del Prorettrice alla Sostenibilità e alla Valorizzazione delle differenze – rappresenta un altro significativo passo verso il raggiungimento degli obiettivi del *Gender Equality Plan 2022-2024*, ai quali stiamo rivolgendo la nostra attenzione.

Giorgio Calcagnini, Rettore

Il dibattito sull'eguaglianza di genere e sull'inclusione si innesta in un percorso normativo che abbraccia diversi ambiti, quali tra gli altri l'educazione, l'occupazione, il divario retributivo, la salute ed è assoggettato a fonti diversificate quali pareri, regolamenti e leggi.

È anche questo, forse, uno degli ostacoli che a volte hanno ritardato nel nostro Paese la realizzazione piena di quel principio di eguaglianza sancito dalla Costituzione che la nostra Università ha inteso da sempre tutelare e che da un biennio riconosce come priorità strategica. Del resto lo sviluppo di un luogo deputato al sapere, che ha come obiettivo quello di formare capitale umano, non può prescindere da una giusta valorizzazione delle persone al di là del genere di appartenenza.

La redazione del *Bilancio di Genere 2021* – che si inserisce in un contesto in cui acquisiscono sempre maggiore importanza le tematiche legate alla lotta a ogni tipo di discriminazione per costruire una società sempre più aperta a principi di equità – rappresenta un momento qualificante del nostro percorso e conferisce all'Ateneo un codice identitario che d'ora in poi costituirà la cifra qualificante da cui non si potrà prescindere in sede di valutazione del benessere organizzativo di ogni componente della comunità universitaria.

2021

Non va ovviamente dimenticato come anche l'anno solare 2021 abbia risentito delle problematiche legate alla pandemia che hanno comunque avuto l'effetto di generare nuove competenze, inconsueti modelli organizzativi e gestionali, utili anche quando la situazione si avvierà verso una auspicata normalità. Per questo, vorrei esprimere un pensiero riconoscente a tutto il personale dell'Ateneo, che si è adoperato con grande energia e con senso di attaccamento all'Istituzione, consentendo un regolare svolgimento dell'attività in condizioni di estremo disagio, buttando frequentemente il cuore oltre l'ostacolo.

I risultati sin qui conseguiti rappresentano un sicuro punto di partenza per eliminare eventuali divari che si frappongono a quel clima di rispetto e di valorizzazione delle differenze che è l'ideale obiettivo di ogni luogo di lavoro.

Alessandro Perfetto, Direttore Generale

Introduzione

Per un Ateneo, il *Bilancio di Genere* (BdG) rappresenta il documento attraverso il quale analizzare la situazione della distribuzione di genere nelle diverse componenti della comunità universitaria e negli Organi accademici. Si tratta, quindi, di uno strumento di conoscenza del contesto, indispensabile sia per la definizione delle diverse politiche, incluse quelle economico-finanziarie, finalizzate a perseguire l'uguaglianza tra uomini e donne, soprattutto mediante il *Gender Equality Plan* (GEP), sia per la valutazione della loro efficacia e del loro impatto.¹

Dopo l'approvazione, da parte dell'Ateneo di Urbino, del GEP relativo al triennio 2022-2024, nel maggio 2022, (<https://www.uniurb.it/ateneo/governance/gender-equality-plan>), si arriva oggi alla pubblicazione della seconda edizione del *Bilancio di Genere*, relativo all'anno 2021.

Il *Bilancio di Genere* 2021 è stato redatto dal Gruppo di Coordinamento e dal Gruppo di Redazione,² coerentemente con le *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, elaborate, nel 2019, da un Gruppo per il *Bilancio di Genere* della Conferenza dei Rettori dell'Università Italiana (CRUI).³ L'adesione a tali indicazioni consente di effettuare analisi comparative con i dati raccolti dagli altri Atenei e, parimenti, monitorare l'andamento nel tempo delle diverse variabili rilevate.

Dalla prossima edizione, la struttura del *Bilancio di Genere* subirà alcune modifiche, ad esempio, includendo ulteriori analisi condotte a livello dipartimentale ma, soprattutto, prevedendo una sezione aggiuntiva che consentirà di valutare se gli obiettivi individuati dal GEP sono stati effettivamente raggiunti.

Questa seconda edizione del *Bilancio di Genere* costituisce un ulteriore tassello per l'approfondimento e il consolidamento della conoscenza delle dinamiche di

¹ L'adozione del *Gender Equality Plan* rappresenta un requisito di accesso indispensabile per la partecipazione ai bandi *Horizon Europe* per la ricerca e l'innovazione, in ottemperanza alle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 e in linea con la Comunicazione COM n. 152 del marzo 2020 della Commissione Europea.

² Tali Gruppi sono stati istituiti con Decreto Rettorale n. 29/2022 del 27 gennaio 2022.

³ www2.cruai.it%2Fcrui%2FLinee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf&usg=AOvVaw0p0YI5vUWwIVYDzgeCDHnd.

genere nell'Ateneo di Urbino. Tale conoscenza rappresenta un elemento indispensabile per costruire un ambiente di studio e lavoro inclusivo, 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) e per creare le condizioni necessarie per la promozione della parità di genere, così come stabilito dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dall'Obiettivo n. 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo sostenibile, relativo al raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'*empowerment* di tutte le donne e le ragazze.

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-amministrativo e CEL (parte III);
- ◆ la *governance* dell'Ateneo e gli incarichi istituzionali (parte IV).

Infine, sono state sinteticamente illustrate le principali azioni per la parità di genere adottate dall'Ateneo di Urbino nel corso del 2021.

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

BILANCIO DI GENERE

2021

Prospetto 1 - Fonti dei dati analizzati nel *Bilancio di Genere 2021*

	Fonti esterne	Ateneo di Urbino	
1. Componente studentesca	Ministero dell'Università e della Ricerca – Portale dei dati dell'istruzione superiore AlmaLaurea - XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2022	Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e <i>Reporting</i>	Ufficio Mobilità Internazionale
2. Personale docente e ricercatore	Ministero dell'Università e della Ricerca – <i>Cerca Università</i>	Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Docente	Ufficio Ricerca e Relazioni Internazionali Ufficio Terza missione
3. Personale tecnico-amministrativo e CEL	Ministero dell'Economia e delle Finanze – Conto annuale	Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico Amministrativo e CEL	
4. La <i>Governance</i> e gli incarichi istituzionali		Sito istituzionale	Ufficio di supporto agli Organi collegiali
5. Azioni per la parità di genere		CUG Delegata Rettorale Pari opportunità	Ufficio Sviluppo organizzativo

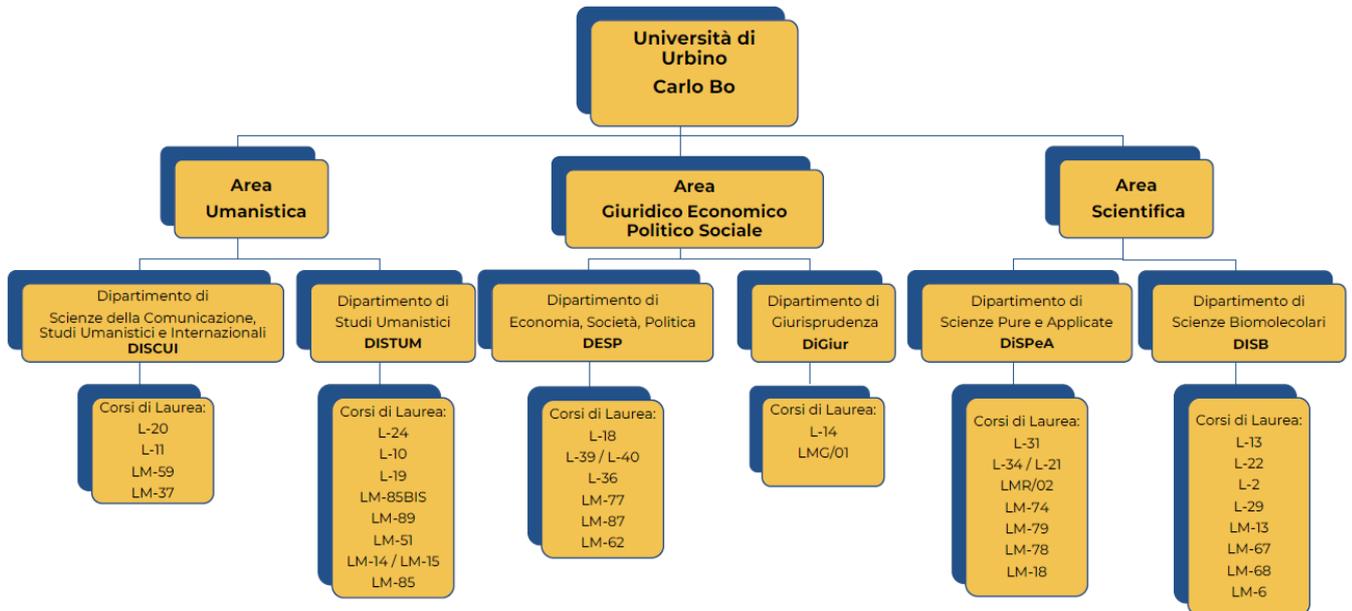
L'analisi è riferita all'anno solare 2021 e/o all'a.a. 2020/2021 o al triennio 2019-2021 e, nei casi ritenuti particolarmente rilevanti, sono state aggiornate le serie storiche (dal 2013 per il personale docente; dal 2015-2016 per la popolazione studentesca) ed effettuate alcune comparazioni con i dati riportati nel *Bilancio di Genere 2020*.

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

BILANCIO DI GENERE

2021

Fig. 1.1 – I Dipartimenti dell'Ateneo e le relative classi dei corsi di laurea (a.a. 2020/2021)



Componente studentesca

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

Il numero degli studenti e delle studentesse iscritti/e all'Università di Urbino Carlo Bo, in base agli *Open data* pubblicati dal MUR, è di 14.894 unità, di cui 9.436 donne, pari al 63,4%, e 5.458 uomini, pari al 36,6%⁴. Osservando la serie storica dal 2015/2016 al 2020/2021, si evidenzia un *trend* di crescita costante in termini complessivi. Nello specifico, l'aumento ha interessato soprattutto le studentesse, il cui peso, nell'arco di tempo considerato, è passato dal 61,2% al 63,4% del totale (Tab. 1.1, Fig. 1.2).

Si conferma, quindi, la presenza di una popolazione universitaria costituita in maggioranza da donne, con una percentuale ben al di sopra della media italiana degli altri atenei, che nel 2020 si attestava al 56%⁵. Come già indicato nel *Bilancio di Genere 2020*, il significativo peso della componente femminile va ricondotto soprattutto all'assenza di alcuni dei corsi di laurea a prevalente presenza maschile (ad es., quelli di ingegneria).

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
2020-2021	9.436	5.458	14.894

Fonte: *Open data* MUR. Rilevazione al 31 luglio 2021. Dati estratti il 15 giugno 2022.

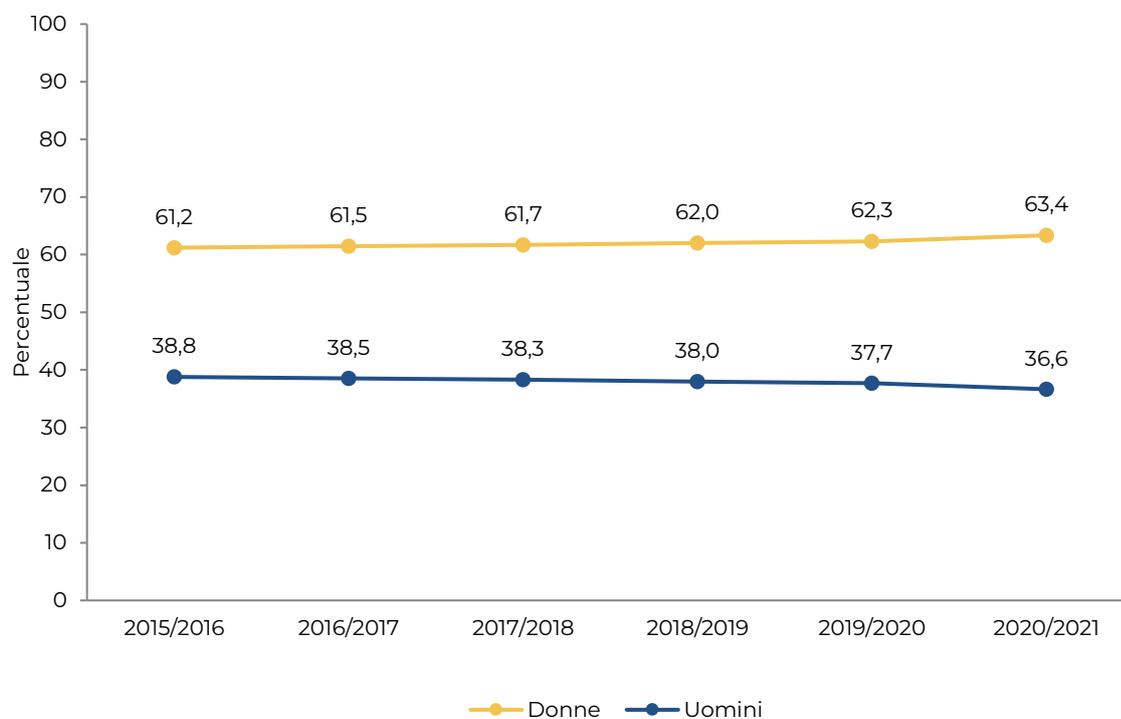
⁴ Si tratta di un dato che diverge lievemente dal dato estratto dall'Anagrafe Nazionale Studenti (ANS) il 21 aprile 2022 (v. tab. 1.2), il cui totale è 14.909, per motivi legati alla data di elaborazione e pubblicazione degli *open data* MUR.

⁵ 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

2021

Fig. 1.2 - Serie storica della componente studentesca iscritta suddivisa per genere



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

La popolazione studentesca dell'Ateneo afferisce per il 43,6% all'Area umanistica, per il 39% all'Area scientifica e per il 17,4% all'Area giuridico-economica (Tab. 1.2).

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

	Totale studenti	%
Area scientifica	5.812	39,0
Area GEPS	2.597	17,4
Area umanistica	6.500	43,6
Totale	14.909	100,0

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

BILANCIO DI GENERE

2021

La distribuzione di studenti e studentesse risulta non omogenea tra le varie aree di studio. Si evidenzia una presenza femminile pressoché stabile e di poco inferiore al 50% nei corsi dell'Area scientifica, dove le donne risultano essere il 48,1% (come nel 2020). Le studentesse, invece, prevalgono e crescono nelle altre Aree, toccando il 56,4% nei corsi di Giurisprudenza, Economia e Scienze politiche (rispetto al 55,5% nel 2020) e il 79,9% in quelli dell'Area umanistica (78,7% nel 2020) (Tab. 1.3).

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

	Donne	Uomini	Totale	% donne	% uomini
Area scientifica	2.797	3.015	5.812	48,1	51,9
Area GEPS	1.465	1.132	2.597	56,4	43,6
Area umanistica	5.191	1.309	6.500	79,9	20,1
Totale	9.453	5.456	14.909	63,4	36,6

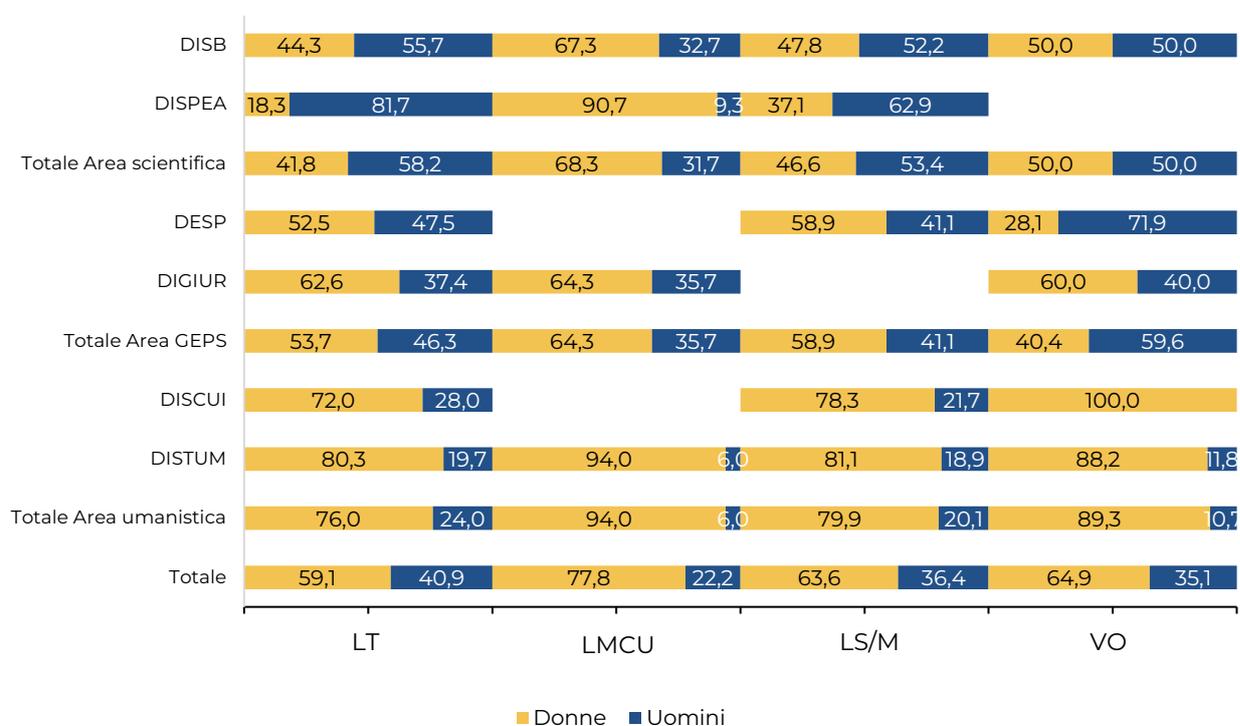
Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

Analizzando la distribuzione di genere per tipologia di corso ed escludendo le lauree di vecchio ordinamento dato il limitato numero di iscritte/i, è possibile evidenziare i corsi che si trovano agli estremi (Fig. 1.3, Tabb. 1.4 e 1.5). Da un lato si collocano i corsi triennali che afferiscono al Dipartimento di Scienze Pure e Applicate (DISPEA) e che si caratterizzano per una presenza prevalentemente maschile con una percentuale di studenti che raggiunge l'81,7% della popolazione di riferimento. Dall'altro troviamo il corso di laurea magistrale a ciclo unico del Dipartimento di Studi umanistici (DISTUM), dove prevale nettamente la presenza femminile pari al 94%. Tuttavia, il corso di laurea magistrale a ciclo unico in Conservazione e Restauro dei Beni culturali, inquadrato nel DISPEA, ha una popolazione studentesca che, seppur limitata, è quasi esclusivamente femminile (90,7%).

BILANCIO DI GENERE

2021

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 al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

BILANCIO DI GENERE

2021

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		
	D	U	Tot.	D	U	Tot.	D	U	Tot.	D	U	Tot.	D	U	Tot.
DISB	1.419	1.785	3.204	758	369	1.127	461	503	964	3	3	6	2.641	2.660	5.301
DISPEA	61	272	333	49	5	54	46	78	124	0	0	0	156	355	511
Totale Area scientifica	1.480	2.057	3.537	807	374	1.181	507	581	1.088	3	3	6	2.797	3.015	5.812
DESP	710	642	1.352	0	0	0	330	230	560	9	23	32	1.049	895	1.944
DIGIUR	114	68	182	290	161	451	0	0	0	12	8	20	416	237	653
Totale Area GEPS	824	710	1.534	290	161	451	330	230	560	21	31	52	1.465	1.132	2.597
DISCUI	1.507	587	2.094	0	0	0	430	119	549	5	0	5	1.942	706	2.648
DISTUM	1.601	393	1.994	1004	64	1.068	599	140	739	45	6	51	3.249	603	3.852
Totale Area umanistica	3.108	980	4.088	1.004	64	1.068	1.029	259	1.288	50	6	56	5.191	1.309	6.500
Totale	5.412	3.747	9.159	2.101	599	2.700	1.866	1.070	2.936	74	40	114	9.453	5.456	14.909

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

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 ciclo unico		Laurea specialistica /magistrale		Laurea vecchio ordinamento		Totale	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
DISB	44,3	55,7	67,3	32,7	47,8	52,2	50,0	50,0	49,8	50,2
DISPEA	18,3	81,7	90,7	9,3	37,1	62,9	0,0	100,0	30,5	69,5
Totale Area scientifica	41,8	58,2	68,3	31,7	46,6	53,4	50,0	50,0	48,1	51,9
DESP	52,5	47,5	0,0	100,0	58,9	41,1	28,1	71,9	54,0	46,0
DIGIUR	62,6	37,4	64,3	35,7	0,0	100,0	60,0	40,0	63,7	36,3
Totale Area GEPS	53,7	46,3	64,3	35,7	58,9	41,1	40,4	59,6	56,4	43,6
DISCUI	72,0	28,0	0,0	100,0	78,3	21,7	100,0	0,0	73,3	26,7
DISTUM	80,3	19,7	94,0	6,0	81,1	18,9	88,2	11,8	84,3	15,7
Totale Area umanistica	76,0	24,0	94,0	6,0	79,9	20,1	89,3	10,7	79,9	20,1
Totale	59,1	40,9	77,8	22,2	63,6	36,4	64,9	35,1	63,4	36,6

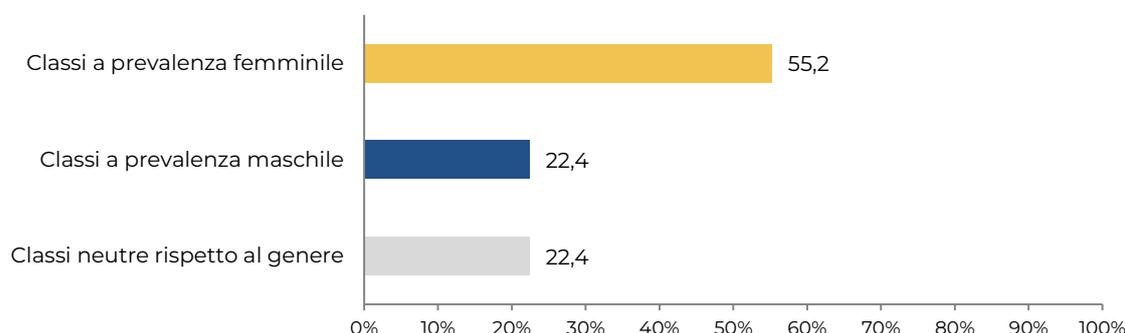
Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

2021

In una prospettiva longitudinale, il peso della componente femminile aumenta passando dalle lauree triennali, in cui rappresenta complessivamente il 59,1% (in crescita anche rispetto al 2020, quando il valore era pari al 57,7%), alle lauree magistrali, dove raggiunge il 63,6% (anche qui in aumento rispetto al 61,7% del 2020), alle lauree a ciclo unico, dove è il 77,8% (in questo caso, senza grandi cambiamenti rispetto al 77,3% registrato nel precedente *Bilancio di genere*) (Tab. 1.5).

Sul totale di 67 classi di laurea presenti nell'Ateneo, quelle a prevalenza femminile sono il 55,2% (56,7% nel 2020), quelle a prevalenza maschile sono il 22,4% (23,9% nel 2020), quelle neutre rispetto al genere sono il 22,4%, in aumento rispetto all'anno precedente (19,4%) (Fig. 1.4).⁶

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



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

1.2. Origine geografica e mobilità

Riguardo al luogo di provenienza, tolti coloro che arrivano dall'Estero, il totale della popolazione studentesca è all'incirca equidistribuito tra coloro che giungono a Urbino dalla regione Marche o da fuori regione. Analizzando la distribuzione di genere per entrambe le categorie, le studentesse rappresentano circa il 63% nei due casi. Ponendo l'attenzione alle provenienze dall'Estero, le studentesse rappresentano poco più del 64% della popolazione di riferimento (Tab. 1.6).

⁶ La prevalenza maschile/femminile si ha quando la quota degli studenti/delle studentesse è maggiore o uguale al 60%. Le classi neutre sono quelle in cui nessuno dei generi raggiunge il 60%.

BILANCIO DI GENERE

2021

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

Provenienza	Totale Donne	Totale Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
Dalla stessa regione	4.669	2.679	7.348	63,5	36,5
Da fuori regione	4.468	2.602	7.070	63,2	36,8
Eestero	316	175	491	64,4	35,6
Totale	9.453	5.456	14.909		

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

Il peso di chi arriva da fuori è maggiore tra gli/le studenti/esse dei corsi di laurea specialistica/magistrale, più propensi/e alla mobilità (Tabb. 1.7 e 1.8, Fig. 1.5). Le Figure dall'1.5.a all'1.5.f mettono in evidenza la ripartizione di studenti e studentesse per area geografica di provenienza in riferimento ai singoli Dipartimenti. Da esse si evince, in particolare, che il Dipartimento di Scienze biomolecolari (DISB) registra percentuali particolarmente alte di studentesse provenienti da fuori Regione, confermando la capacità attrattiva 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)

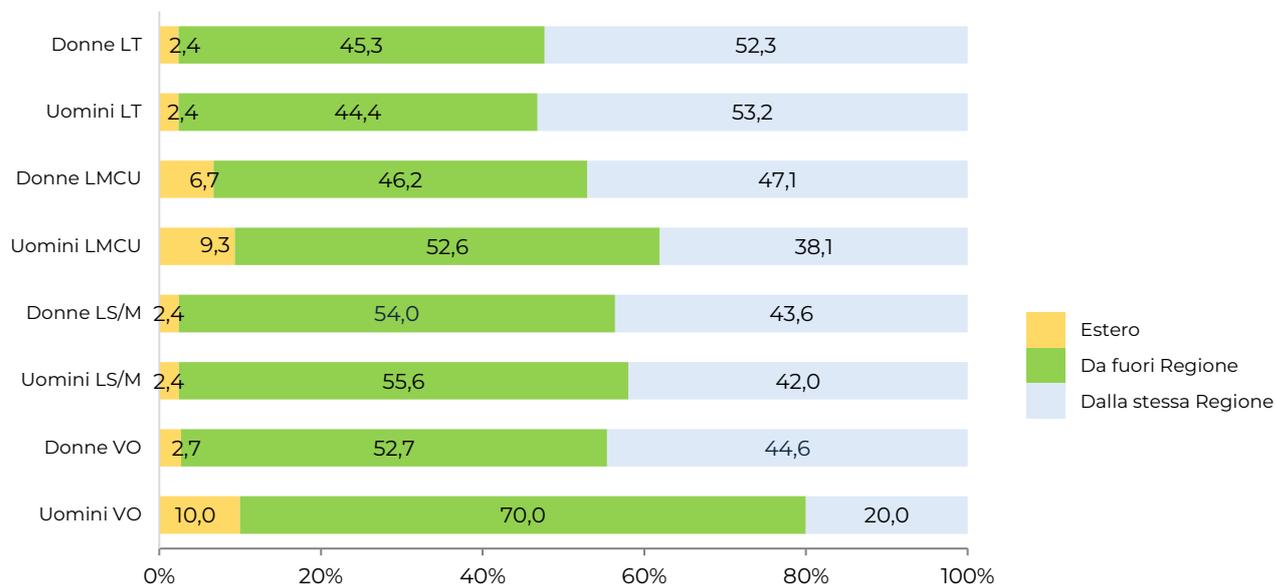
Provenienza	Laurea triennale			Laurea specialistica /magistrale			Laurea magistrale a ciclo unico			Laurea vecchio ordinamento			Totale		
	D	U	Tot.	D	U	Tot.	D	U	Tot.	D	U	Tot.	D	U	Tot.
Dalla stessa regione	2.833	1.994	4.827	814	449	1.263	989	228	1.217	33	8	41	4.669	2.679	7.348
Da fuori regione	2.451	1.664	4.115	1.007	595	1.602	971	315	1.286	39	28	67	4.468	2.602	7.070
Eestero	128	89	217	45	26	71	141	56	197	2	4	6	316	175	491
Totale	5.412	3.747	9.159	1.866	1.070	2.936	2.101	599	2.700	74	40	114	9.453	5.456	14.909

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

BILANCIO DI GENERE

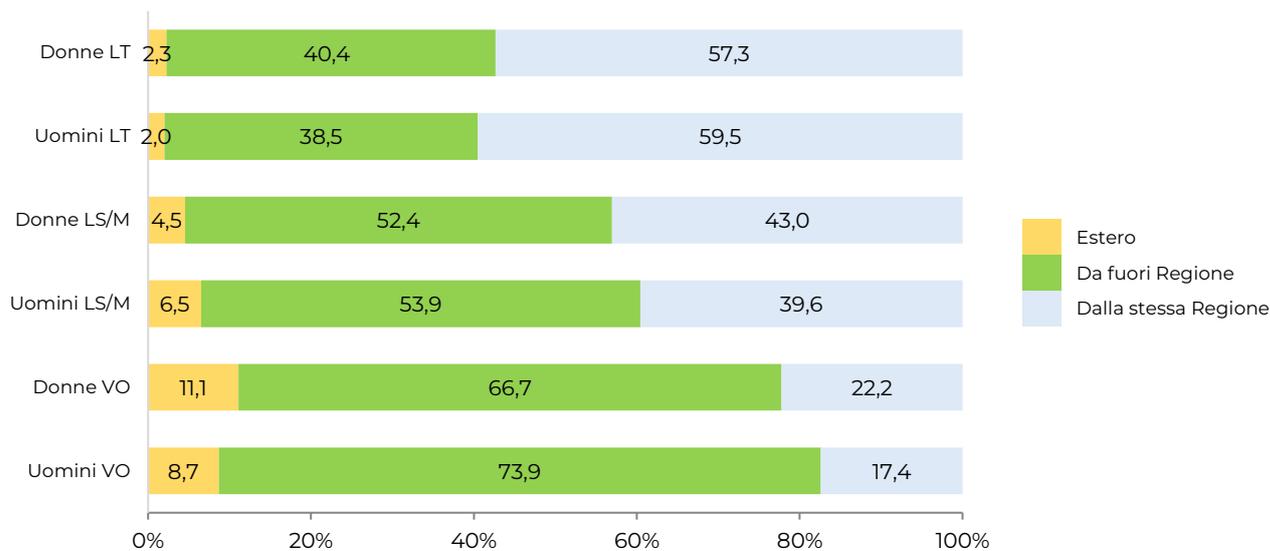
2021

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



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

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

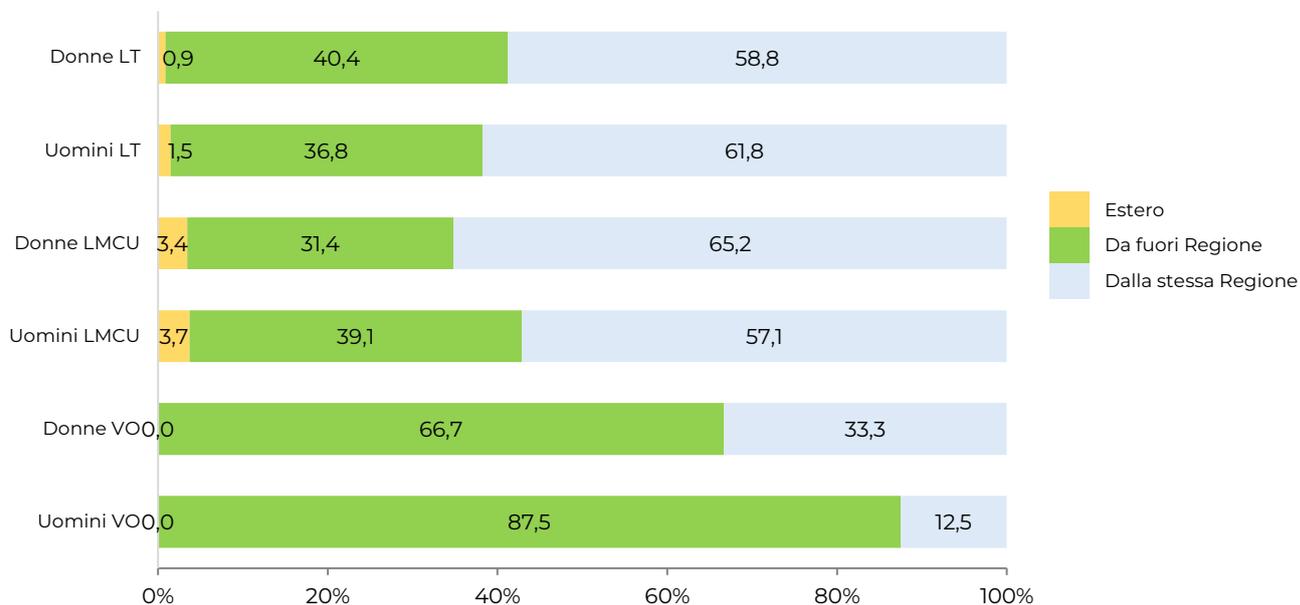


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

BILANCIO DI GENERE

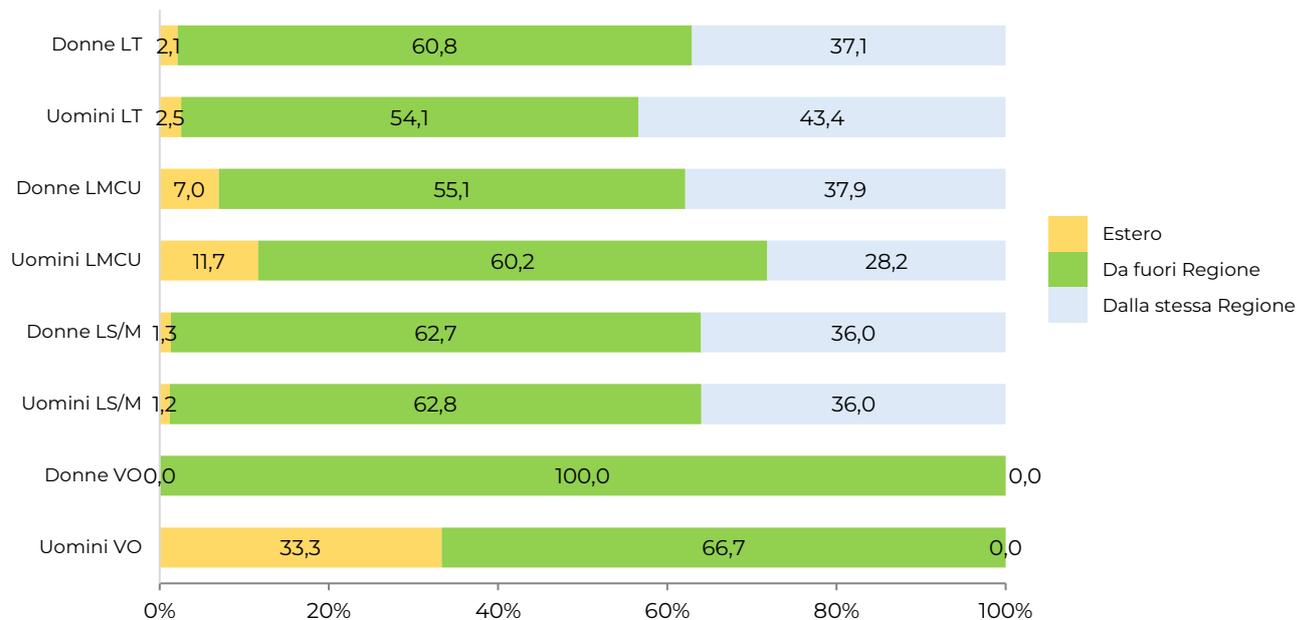
2021

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



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

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

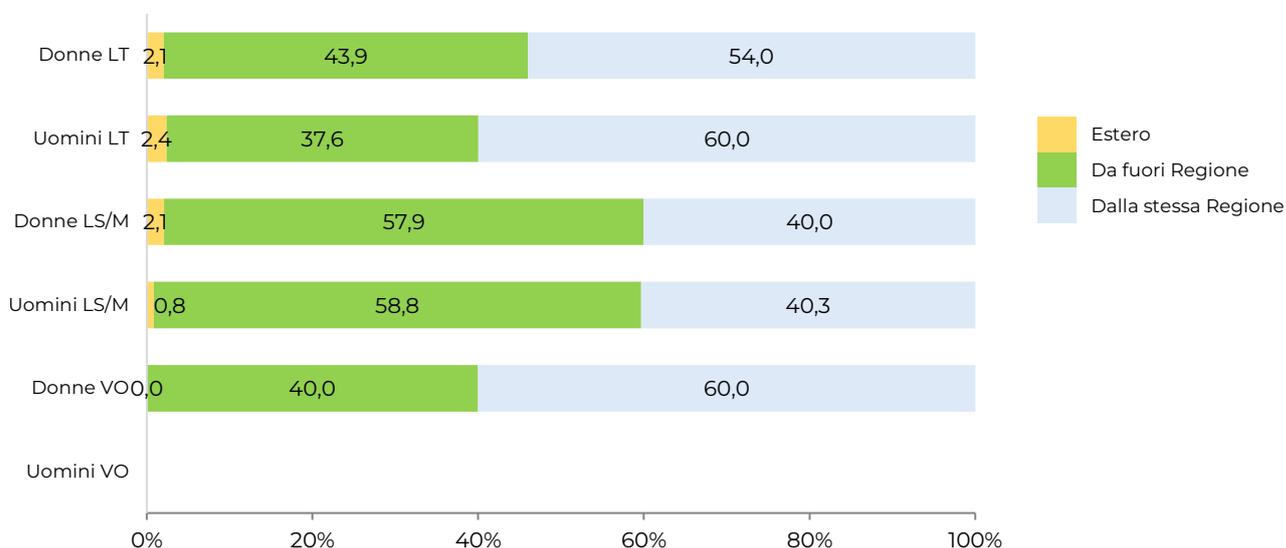


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

BILANCIO DI GENERE

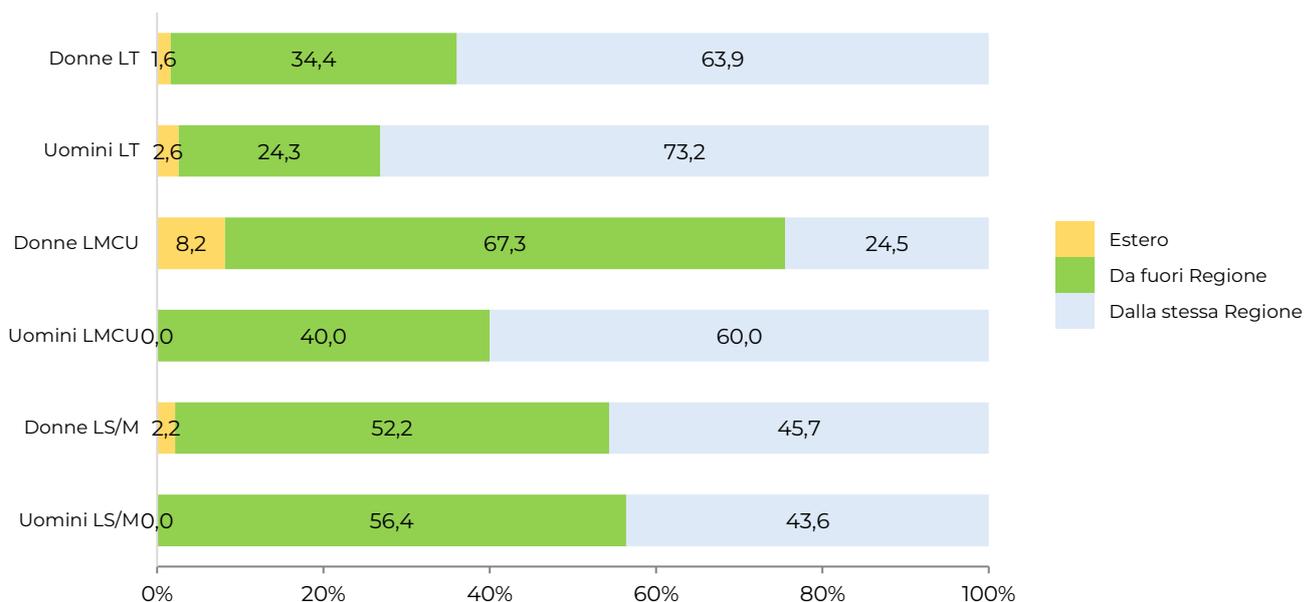
2021

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



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

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

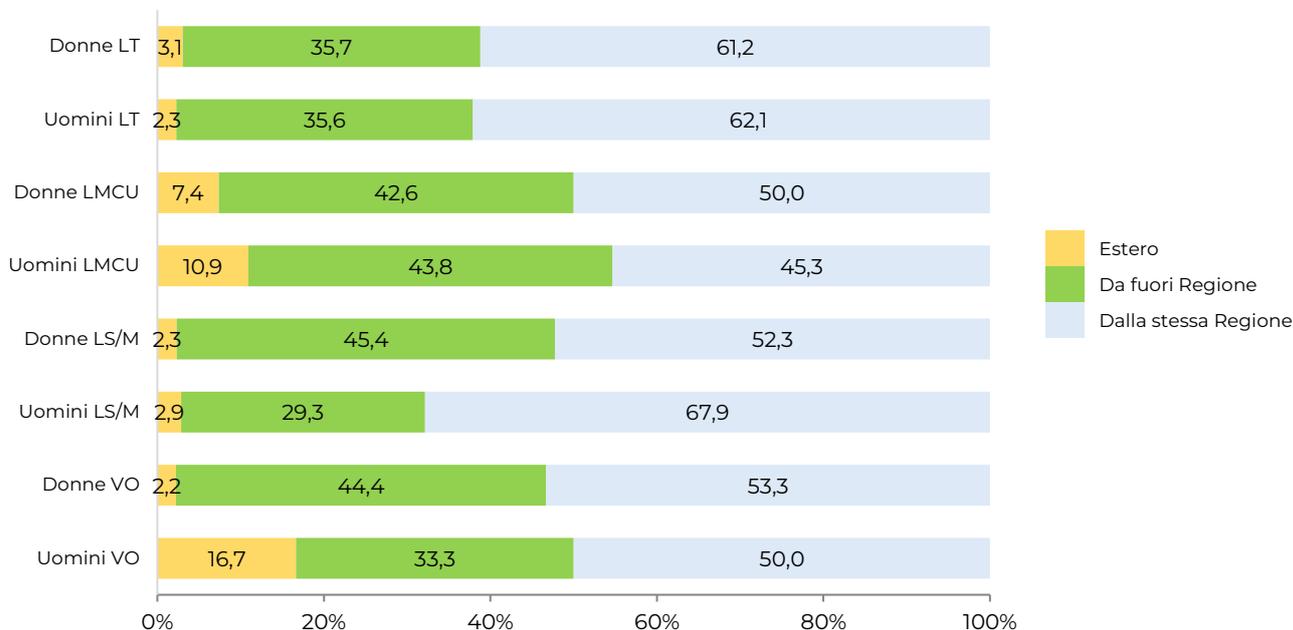


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

BILANCIO DI GENERE

2021

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



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

Riguardo ai programmi di mobilità internazionale, il *trend* rilevato evidenzia che le studentesse hanno dimostrato una propensione a recarsi all'estero decisamente superiore rispetto agli studenti, rappresentando il 63,6% nell'a.a. 2020-2021. L'effetto della pandemia da Covid-19, tuttavia, è evidente nei valori assoluti relativi allo stesso anno accademico, che vedono il numero delle studentesse in uscita più che dimezzato rispetto all'anno precedente (da 234 a 91). La diminuzione interessa anche gli studenti di uscita, ma in modo più contenuto (da 89 a 52).

Per quanto riguarda gli studenti e le studentesse che vengono a studiare a Urbino dall'estero, la componente femminile costituisce la maggioranza. Tuttavia, anche in questo caso, si nota un importante effetto pandemico che incide soprattutto sulle studentesse: mentre, infatti, il numero di studenti è di poco diminuito (passando da 26 a 21), quello delle studentesse è sceso di oltre la metà (da 54 a 26). Questo ha contribuito a delineare un *trend* negativo riguardo alle studentesse provenienti dall'estero negli ultimi tre anni accademici, con percentuali che sono

BILANCIO DI GENERE

2021

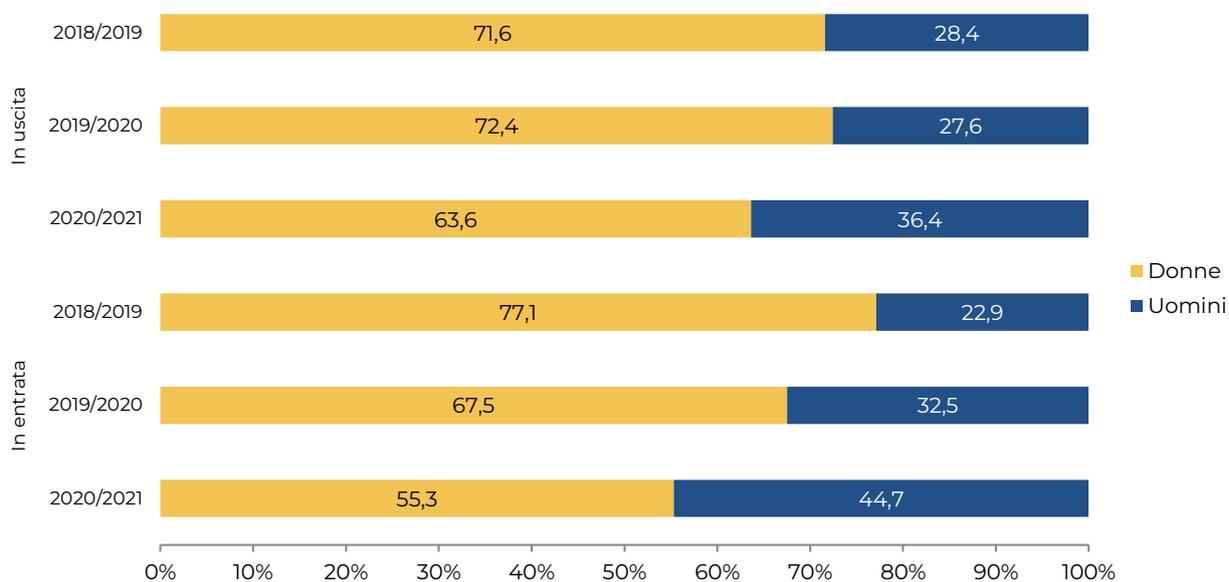
scese dal 77,1% dell'a.a. 2018-2019, al 67,5% dell'a.a. 2019-2020, fino al 55,3% dell'a.a. 2020-2021 (Tab. 1.8 e Fig. 1.6).

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
	2020-2021	91	52	143
In entrata	2018-2019	64	19	83
	2019-2020	54	26	80
	2020-2021	26	21	47

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

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



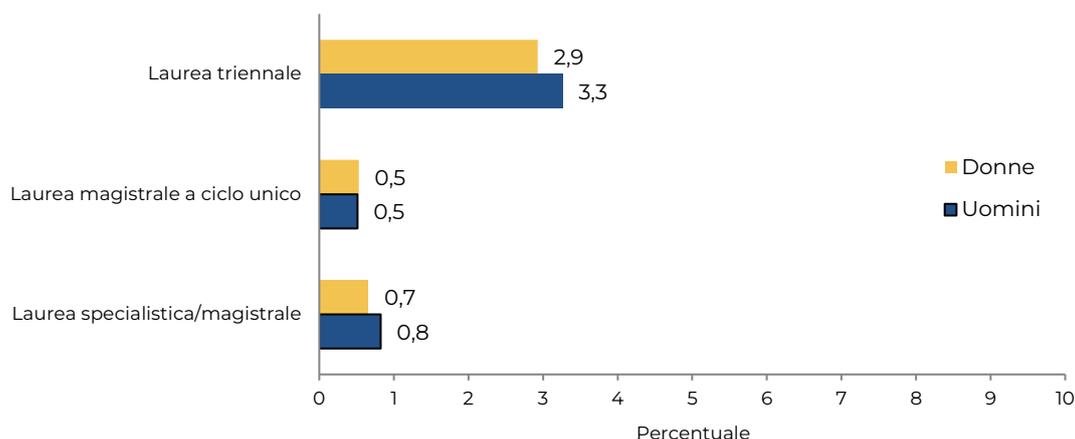
Fonte: Ateneo – Ufficio Mobilità Internazionale. Dati estratti il 15 dicembre 2021.

2021

1.3. Performance

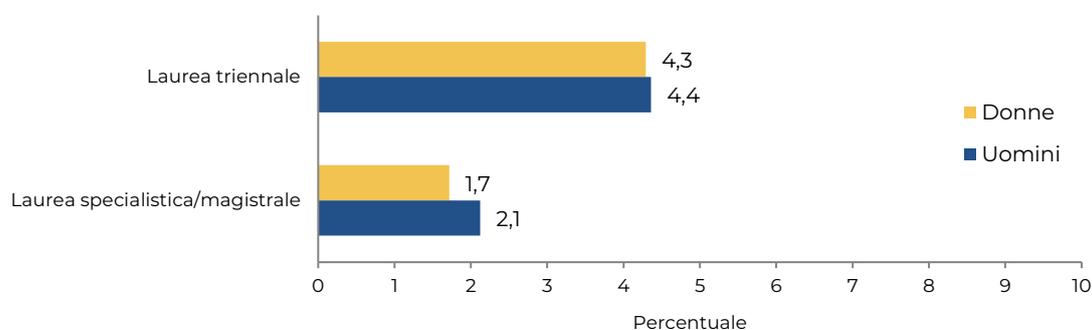
Il tasso di abbandono, relativo al primo anno dei corsi di laurea triennale, evidenzia un netto miglioramento rispetto al *Bilancio di Genere 2020*, scendendo dal 4% al 2,9% tra le studentesse e dal 6% al 3,3% tra gli studenti (Fig. 1.7). Si conferma molto più contenuto il tasso di abbandono relativo ai corsi di laurea magistrale a ciclo unico e delle lauree specialistiche/magistrali, che oscilla tra 0,5% – 0,8%, con punte, per gli studenti, che arrivano al 2,3% al Dipartimento di Scienze Pure e Applicate (DISPEA) (Fig. 1.7.e) e al 3,4% al Dipartimento di Giurisprudenza (DIGIUR) (Fig. 1.7.b).

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



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

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

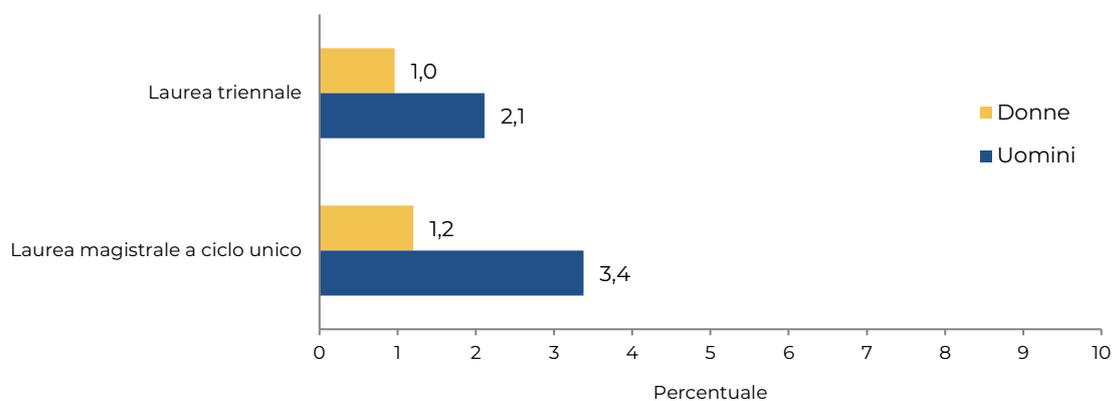


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

BILANCIO DI GENERE

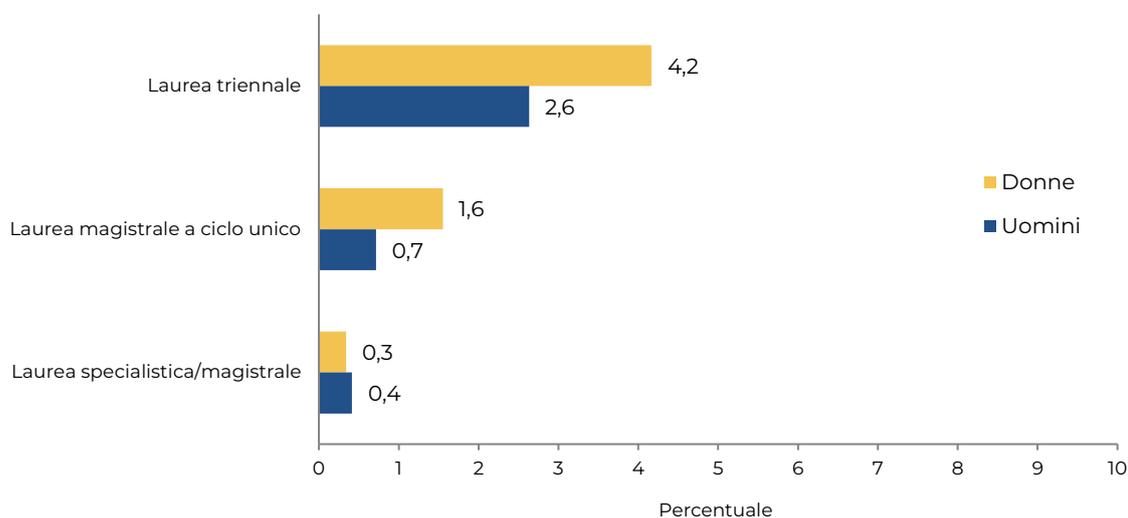
2021

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



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

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

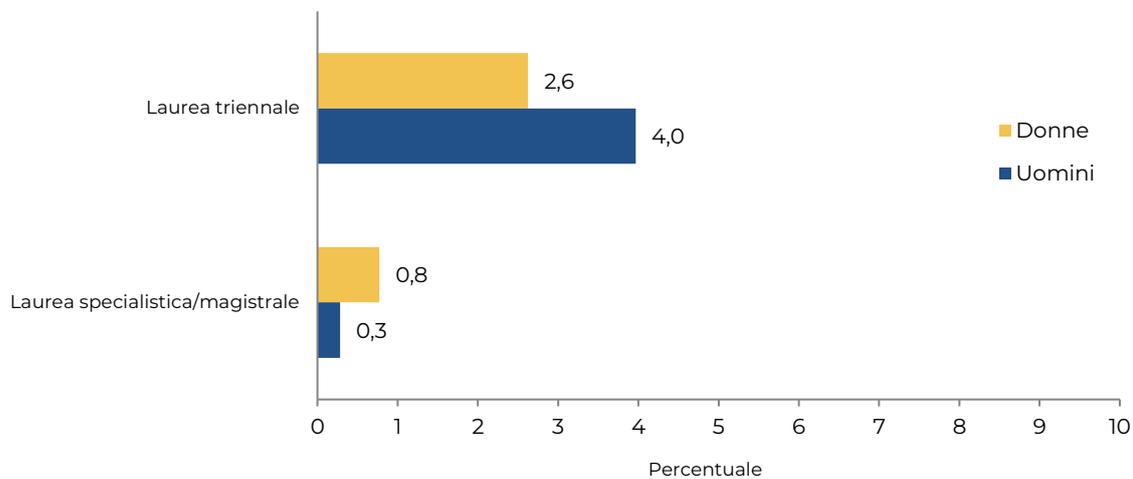


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

BILANCIO DI GENERE

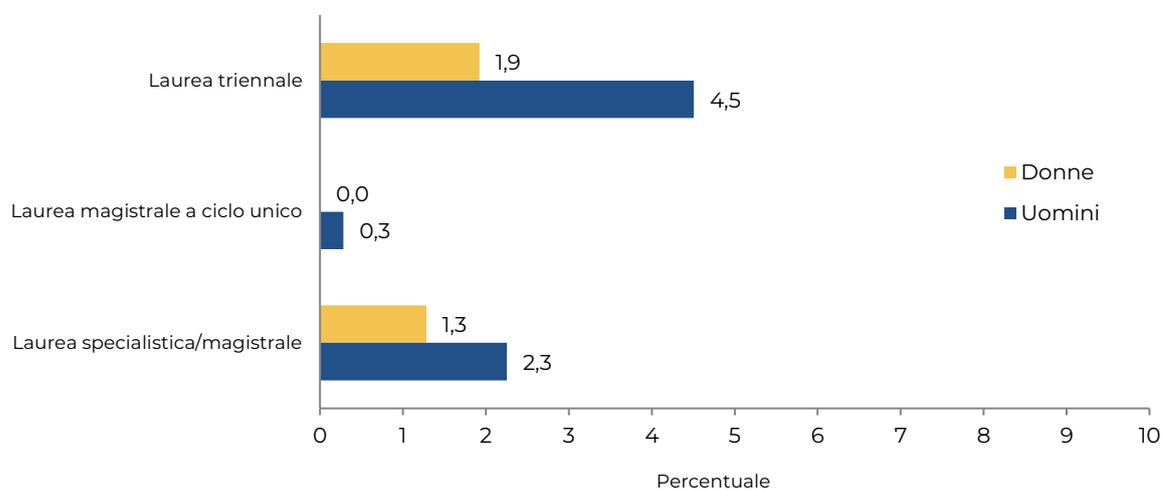
2021

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



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

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

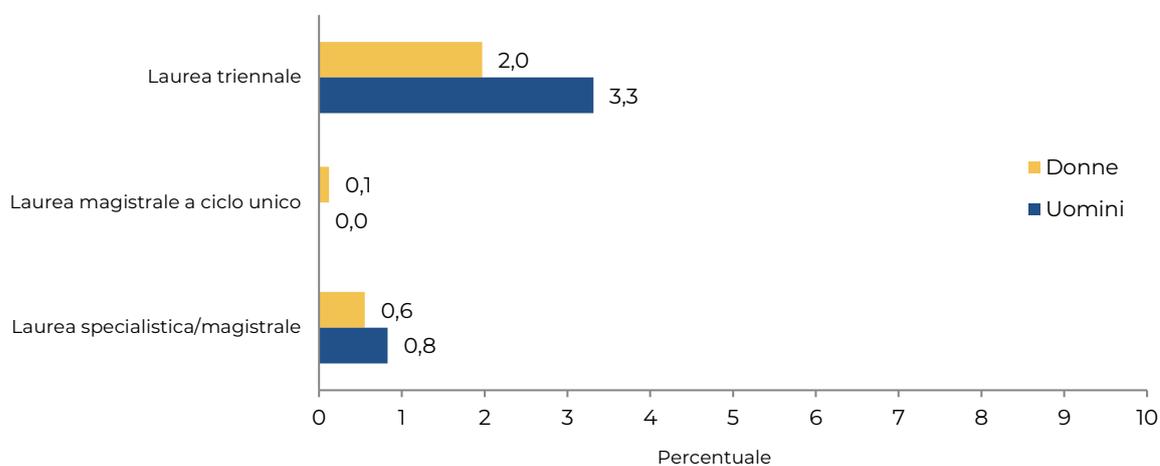


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

BILANCIO DI GENERE

2021

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



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 luglio 2021 estratti da ANS il 21 aprile 2022.

Le studentesse che si laureano con voti alti sono percentualmente più numerose degli studenti. Su 100 laureate, quelle che hanno avuto un voto di laurea superiore a 100 sono il 60,3% (in aumento rispetto al 54,9% della scorsa edizione del *Bilancio di Genere*) mentre, tra gli studenti, tale percentuale è del 42,3% (anch'essa in ascesa rispetto al precedente 38,4%) (Tab. 1.9). Il 17,6% delle studentesse si è laureato con il massimo dei voti, contro l'11,2% degli studenti (Fig. 1.8).

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

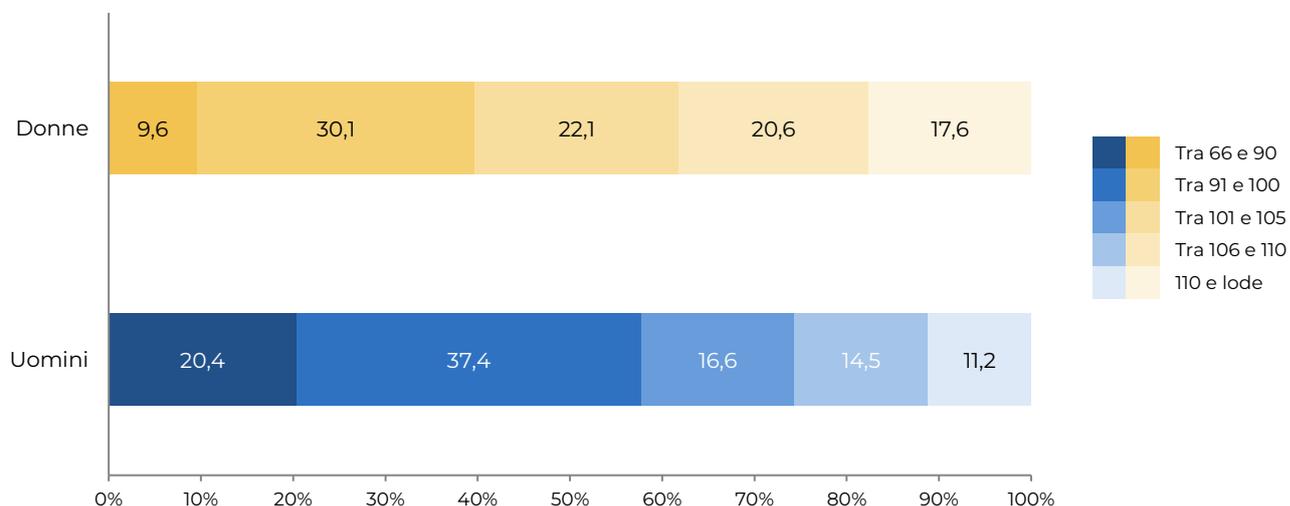
	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
Voto compreso tra 66 e 100	716	533	1.249	39,7	57,7
Voto compreso tra 101 e 110 e lode	1.088	390	1.478	60,3	42,3
Totale	1.804	923	2.727	100,0	100,0

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

2021

Fig. 1.8 - Laureati/e suddivisi/e per voto di laurea e genere



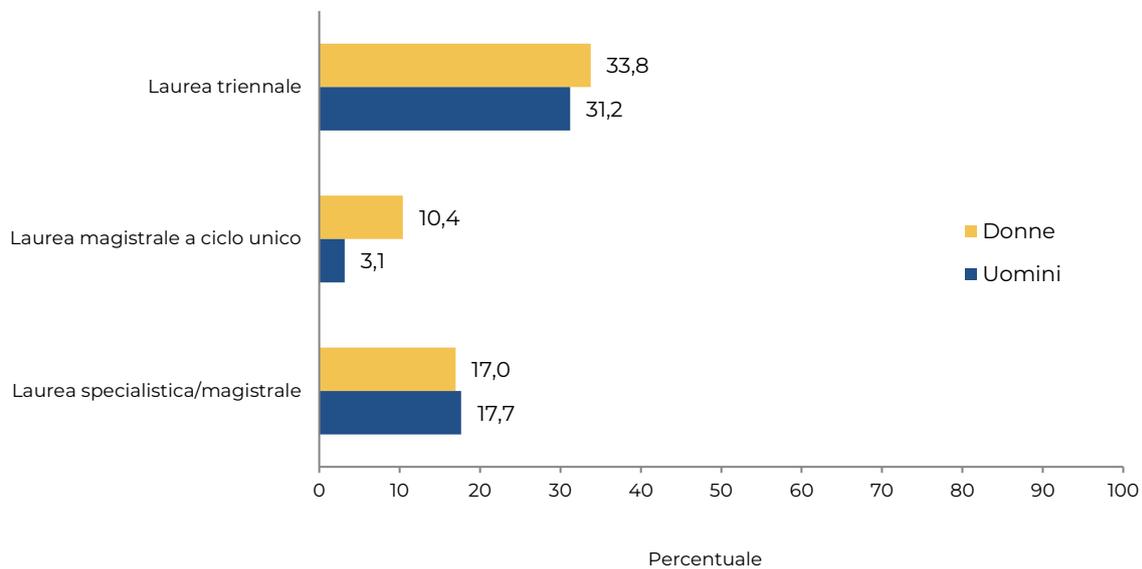
Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Per il numero di coloro che si laureano in corso, i differenziali tra studentesse e studenti non sono molto alti, ma vedono comunque le prime in vantaggio nei corsi di laurea triennali e magistrali a ciclo unico, mentre nei corsi di laurea specialistica/magistrale vengono lievemente superate dagli studenti (Fig. 1.9). Emergono, inoltre, alcune differenze tra corsi. Nel Dipartimento di Economia, Società, Politica (DESP) le prestazioni femminili sono risultate migliori (Fig. 1.9.a), così come nel Dipartimento di Scienze della Comunicazione, Studi Umanistici e Internazionali (DISCUI) (Fig. 1.9.d), mentre nel corso di laurea magistrale del Dipartimento di Giurisprudenza (DIGIUR) (Fig. 1.9.b) e nei corsi di laurea triennale del Dipartimento di Scienze Pure e Applicate (DISPEA) gli studenti si sono laureati in corso decisamente più spesso delle colleghe (Fig. 1.9.e).

BILANCIO DI GENERE

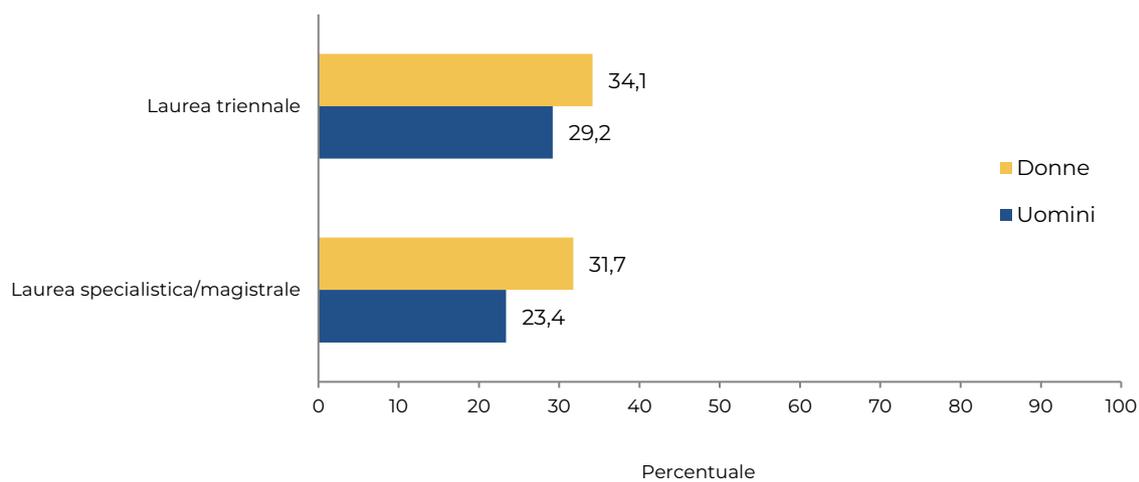
2021

Fig. 1.9 - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting Rilevazione al 31 dicembre 2021.

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

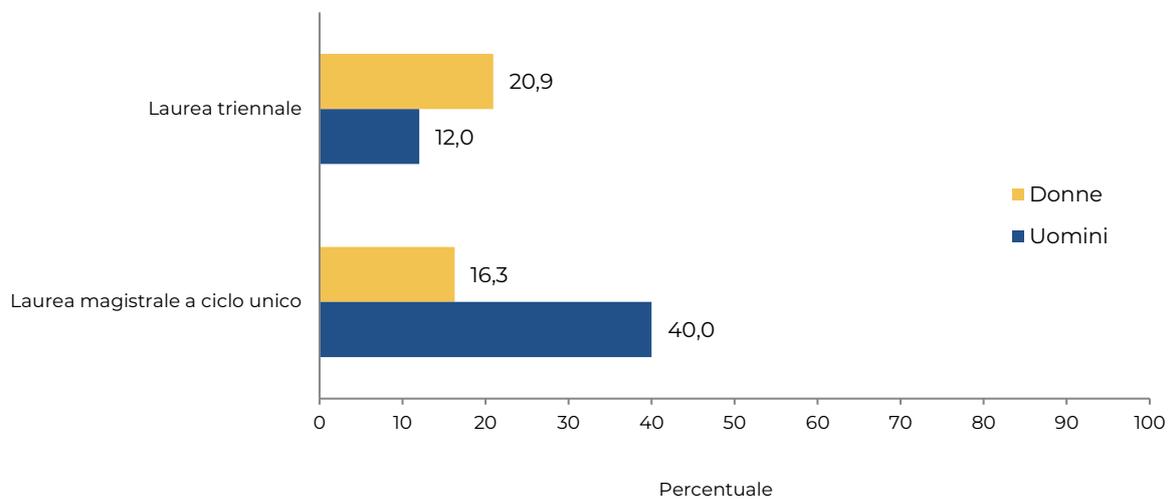


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

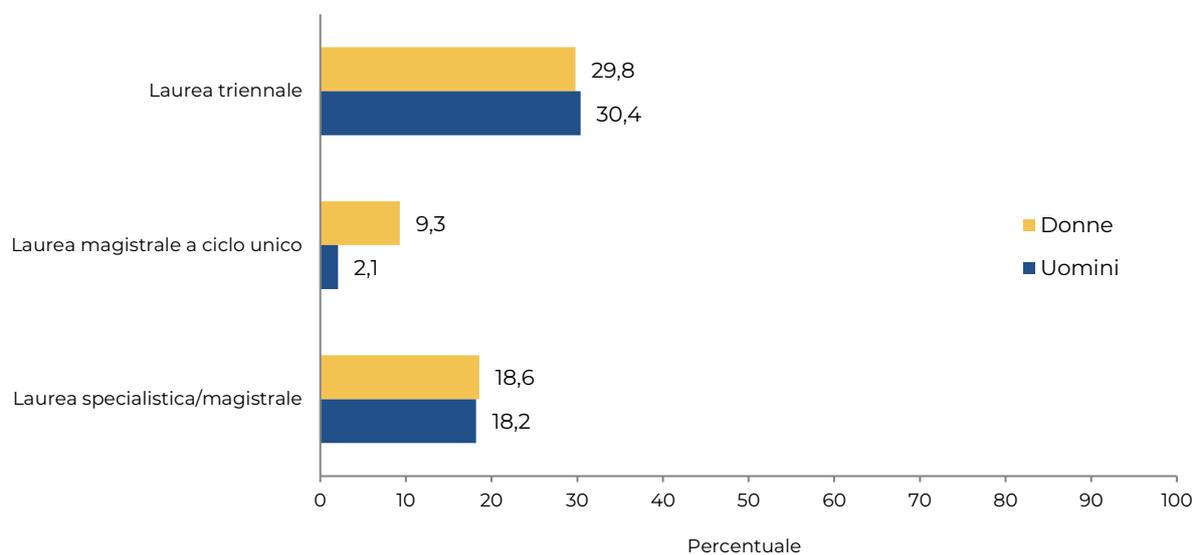
2021

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



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

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

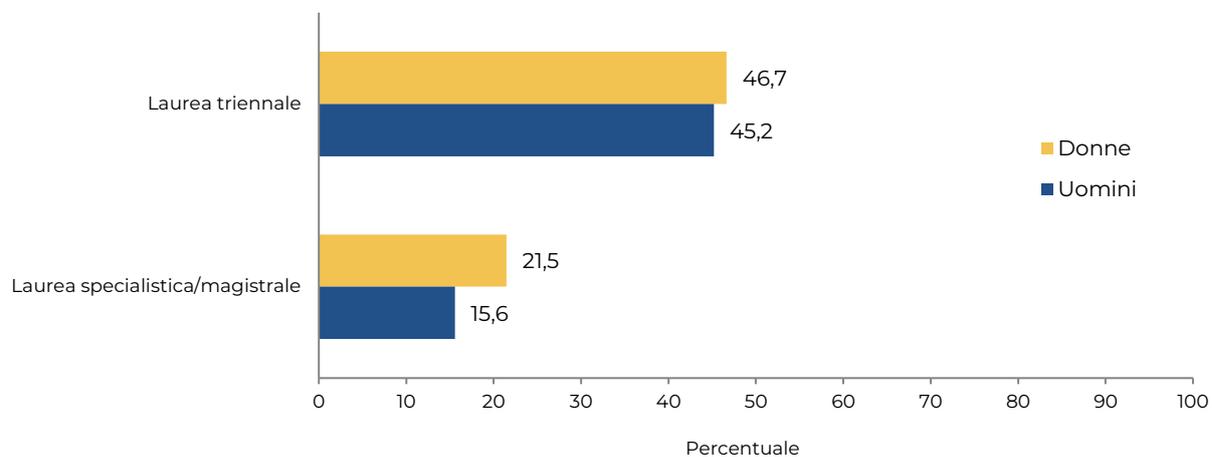


Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

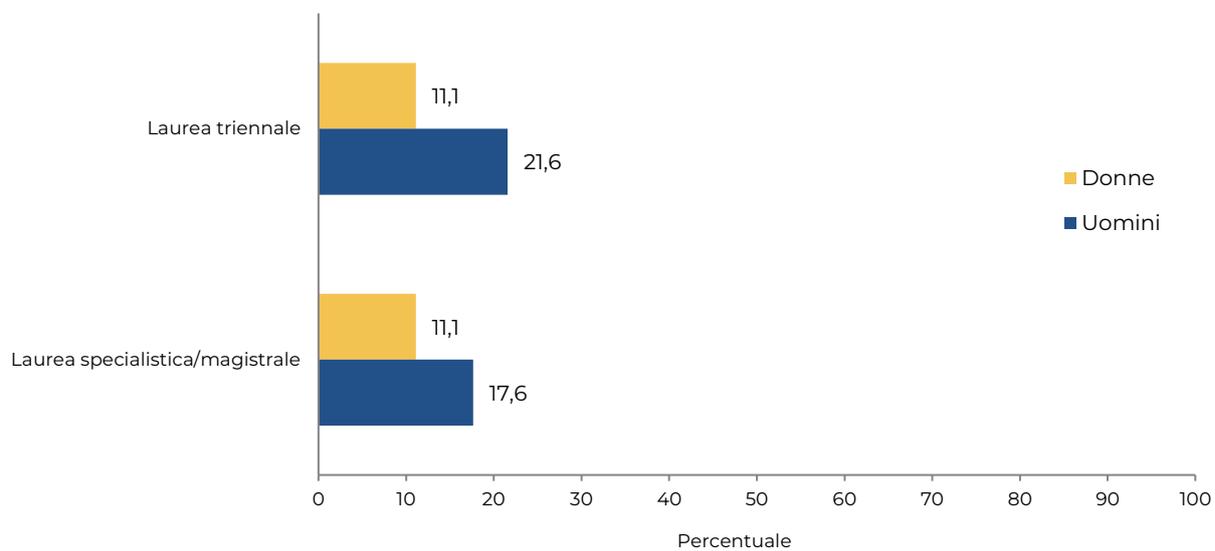
2021

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



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

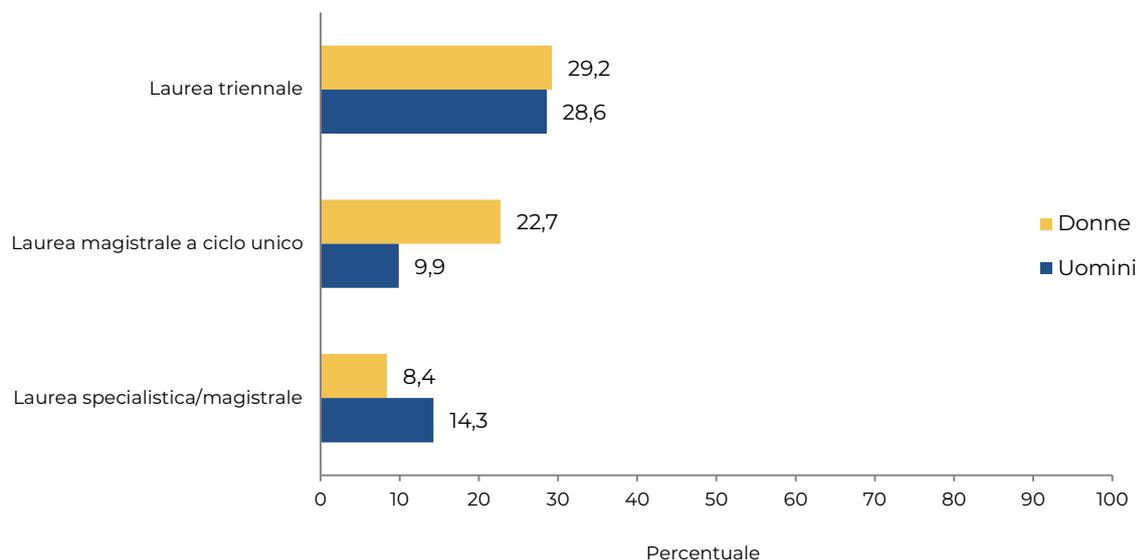
Fig. 1.9.e - DISPEA - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

2021

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



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

1.4. Dopo la laurea: occupazione e dottorato di ricerca

Pur laureandosi, in media, prima e con voti più alti rispetto ai colleghi, le studentesse vedono rallentare il loro percorso nel momento in cui si confrontano con il mercato del lavoro (Fig. 1.10). A un anno dalla laurea triennale, infatti, risulta occupato il 40,7% degli uomini (era il 34,2% nel *Bilancio di Genere* 2020) verso il 35% delle donne (contro il 31,7% della precedente edizione). Il confronto tra le percentuali rilevate nel 2021 rispetto a quelle del 2020 mette in evidenza due aspetti interessanti: aumentano, sia per gli uomini che per le donne, i tassi di occupazione a un anno dalla laurea, ma allo stesso tempo aumenta anche la differenza nei tassi di occupazione tra laureate e laureati, che passa dal 2,5% al 5,7%. Spostando l'attenzione sul tasso di occupazione a un anno dalla laurea specialistica/magistrale, che prima vedeva in netto vantaggio le donne rispetto agli uomini (75,3% verso 53,7%), il 2021 segna un'inversione di tendenza, con percentuali che sono maggiori per i laureati rispetto alle laureate: 77,3% verso 71,3%. In questo caso, mentre il tasso di occupazione degli uomini è aumentato di oltre 20 punti percentuali, quello delle donne è sceso di 4 punti. Non è così per i

BILANCIO DI GENERE

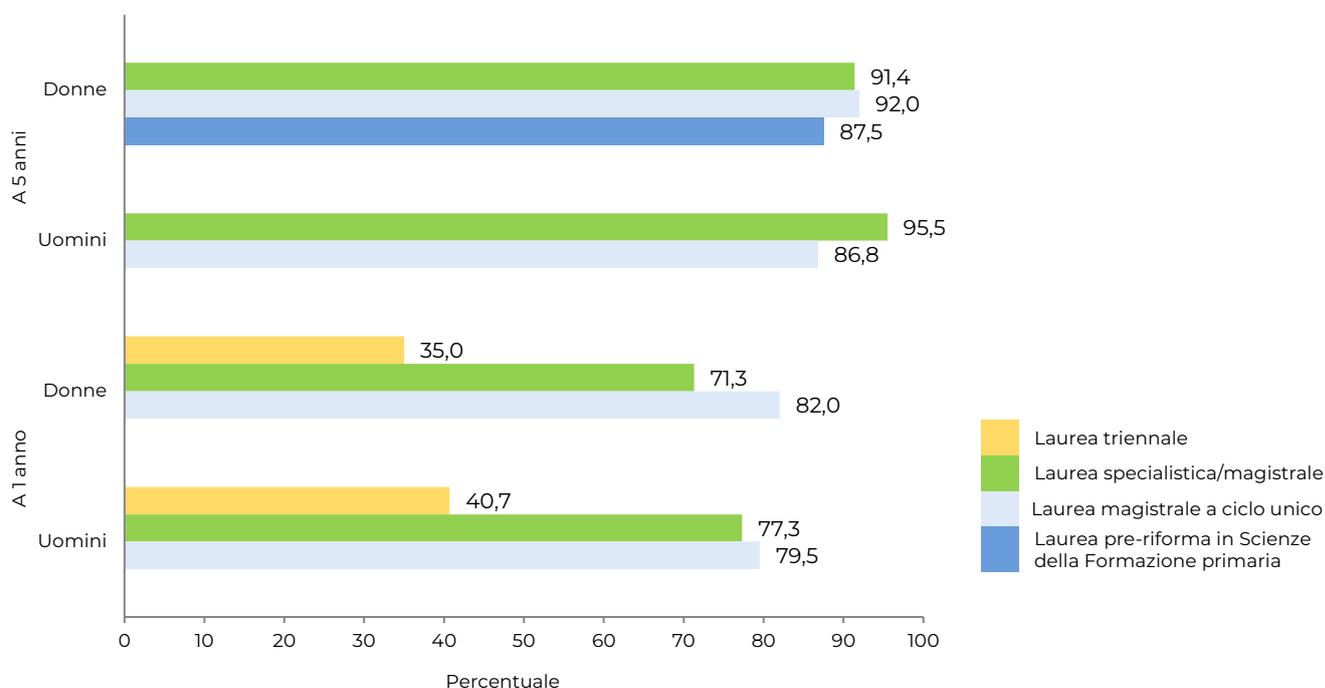
2021

corsi di laurea magistrale a ciclo unico, dove il tasso di occupazione a un anno dalla laurea non solo si conferma più alto rispetto agli altri corsi di laurea, ma è notevolmente aumentato, soprattutto per le laureate, passando dal 62,2% all'82% per le donne e dal 67,9% al 79,5% per gli uomini.

A 5 anni dalle lauree magistrali a ciclo unico, il tasso di occupazione delle laureate supera quello dei laureati (92% verso 86,8%), anche qui invertendo la tendenza rispetto all'anno precedente (80% donne verso 92,3% uomini). Nelle lauree specialistiche/magistrali, invece, gli uomini mantengono un tasso di occupazione maggiore rispetto alle donne (95,5 % verso 91,4%) ma entrambi sono in aumento e con una differenza percentuale tra i due in diminuzione (nel 2020, infatti, gli uomini raggiungevano l'88,1% e le donne l'83,5%).

Ci sono comunque alcune differenze a seconda dei corsi di laurea, per le quali si rimanda alle figure dalla 1.10.a alla 1.10.f.

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, Laurea pre-riforma in Scienze della Formazione primaria) e genere

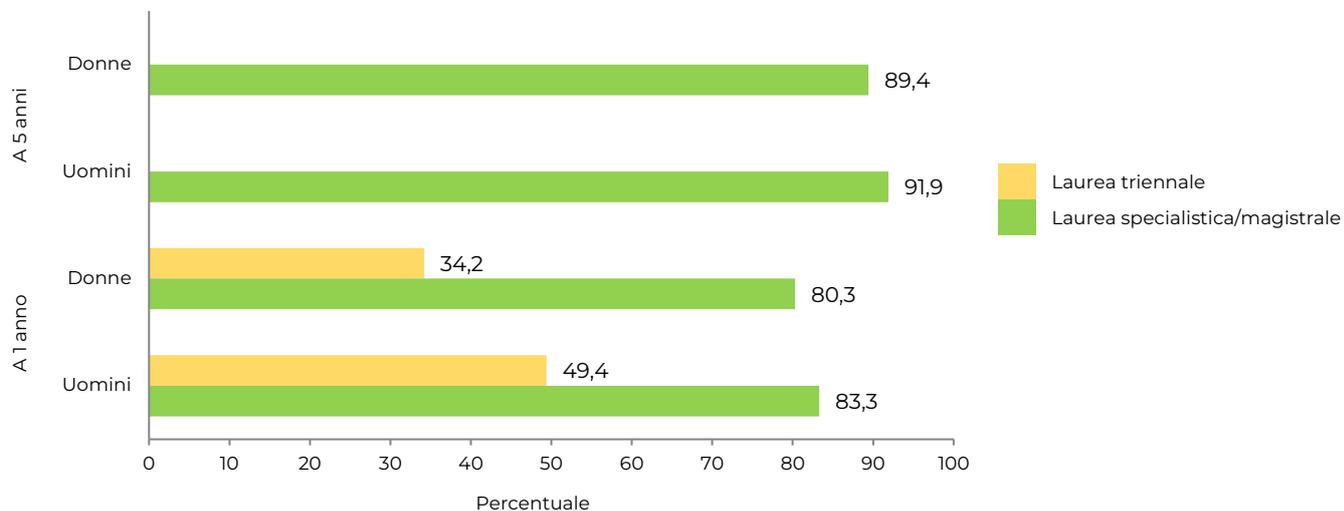


Fonte: AlmaLaurea – XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2022.

BILANCIO DI GENERE

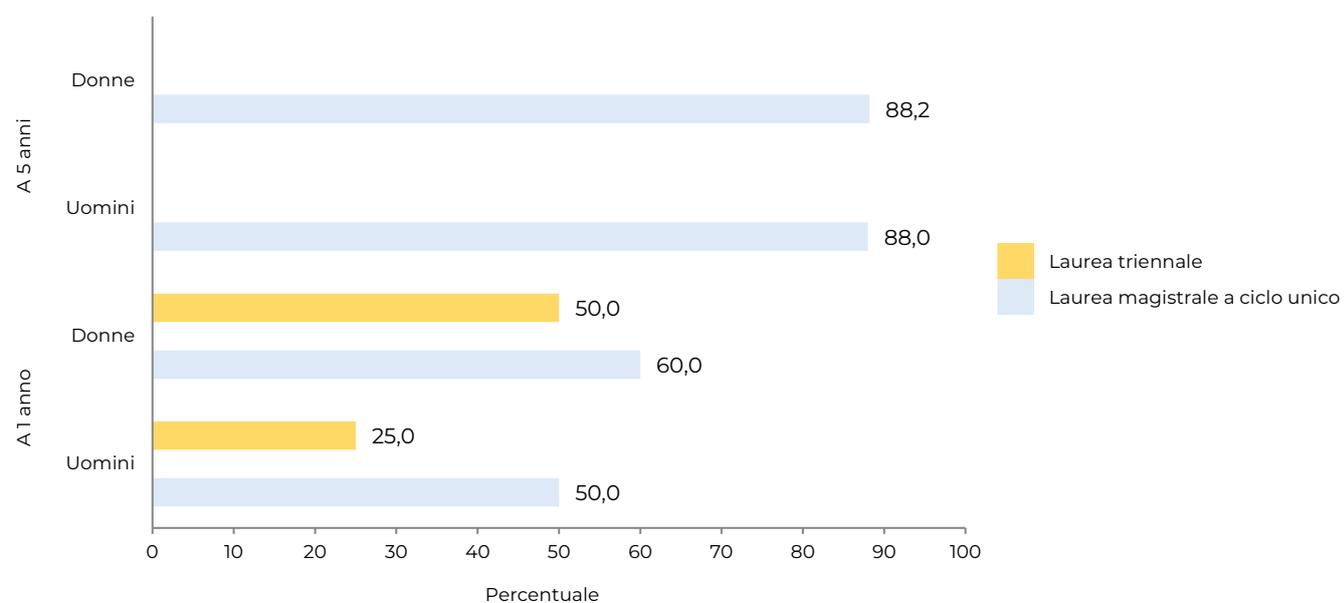
2021

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



Fonte: AlmaLaurea – XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2022.

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

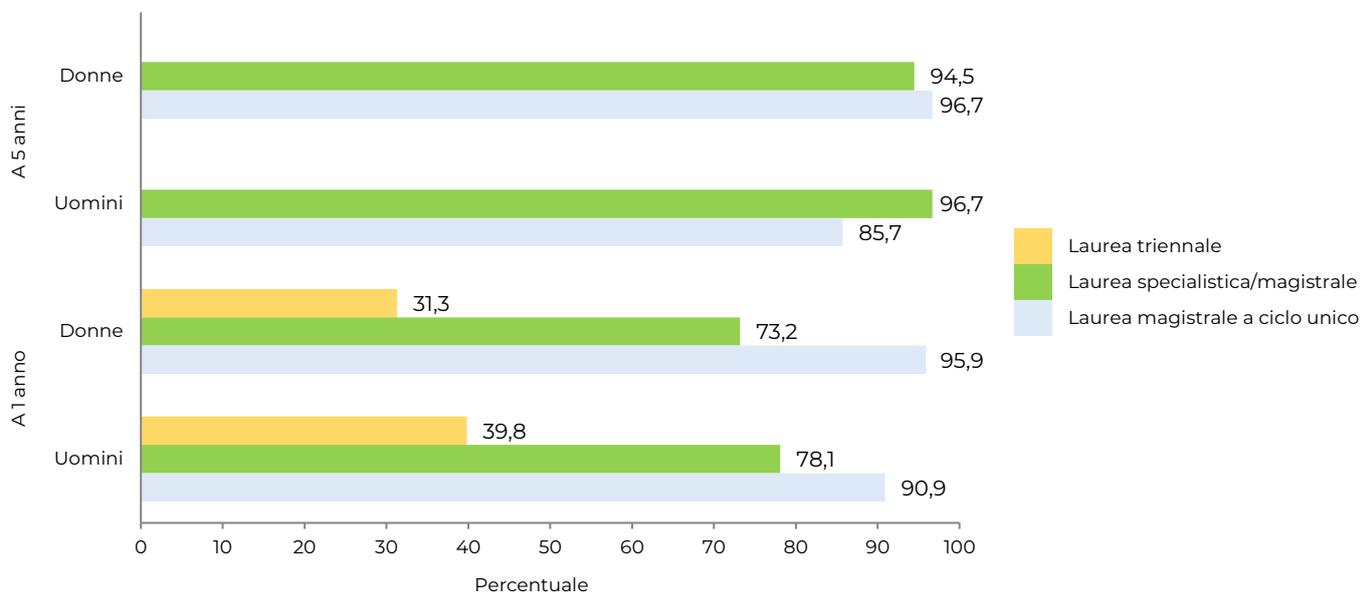


Fonte: AlmaLaurea – XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2022.

BILANCIO DI GENERE

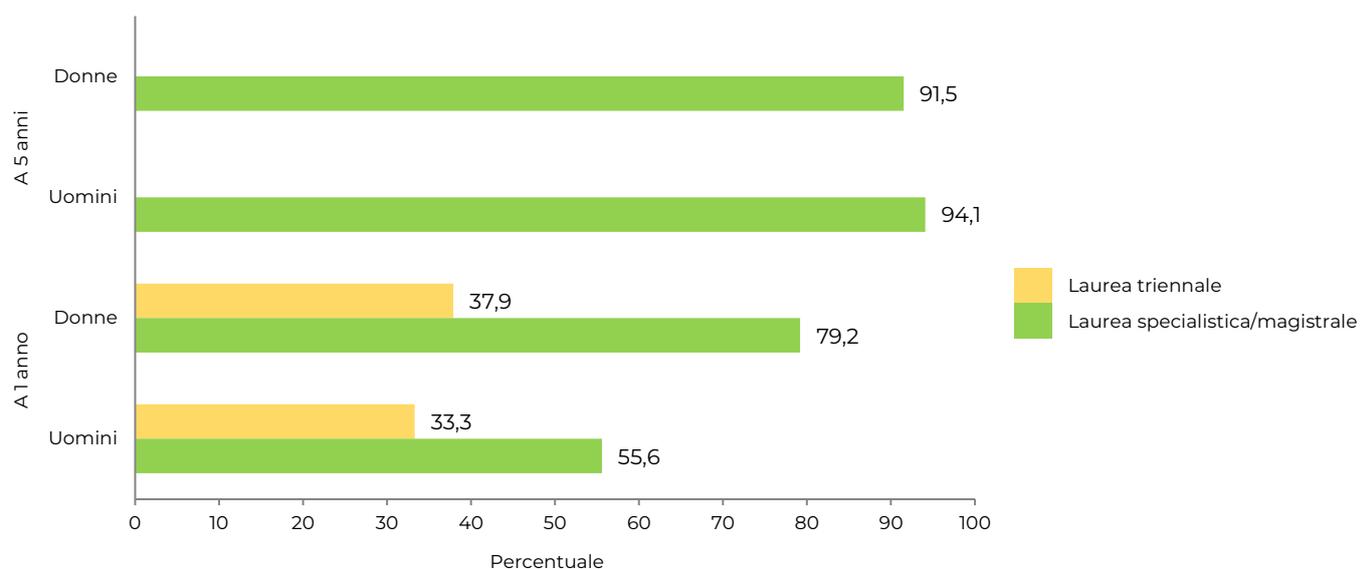
2021

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



Fonte: AlmaLaurea – XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2022.

Fig. 1.10.d - DISCU1 - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LS/M) e genere

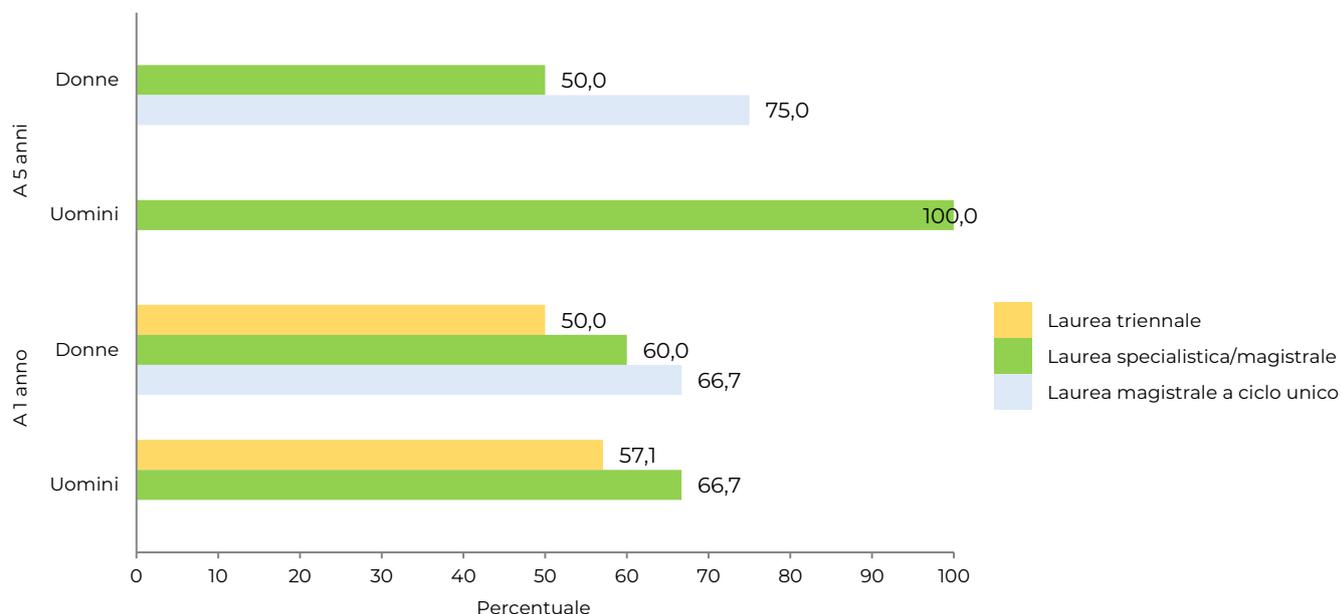


Fonte: AlmaLaurea – XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2022.

BILANCIO DI GENERE

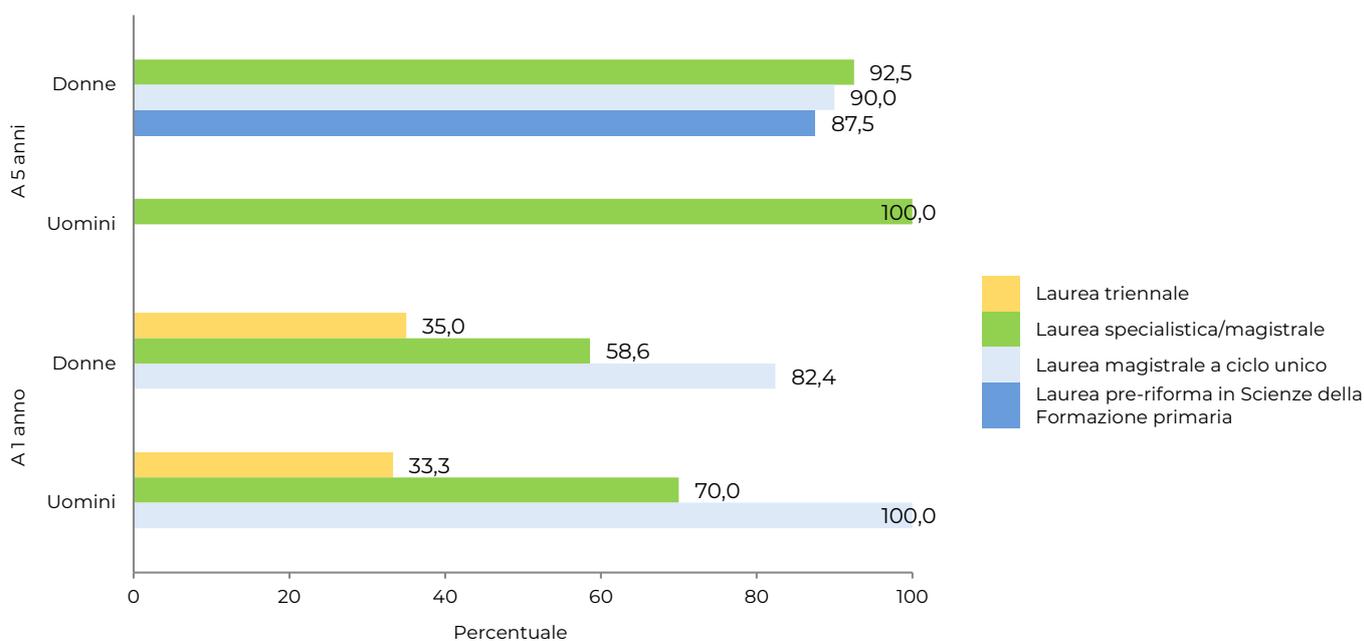
2021

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



Fonte: AlmaLaurea – XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2022.

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, LMCU, LS/M, Laurea pre-riforma in Scienze della Formazione primaria) e genere



Fonte: AlmaLaurea – XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2022.

2021

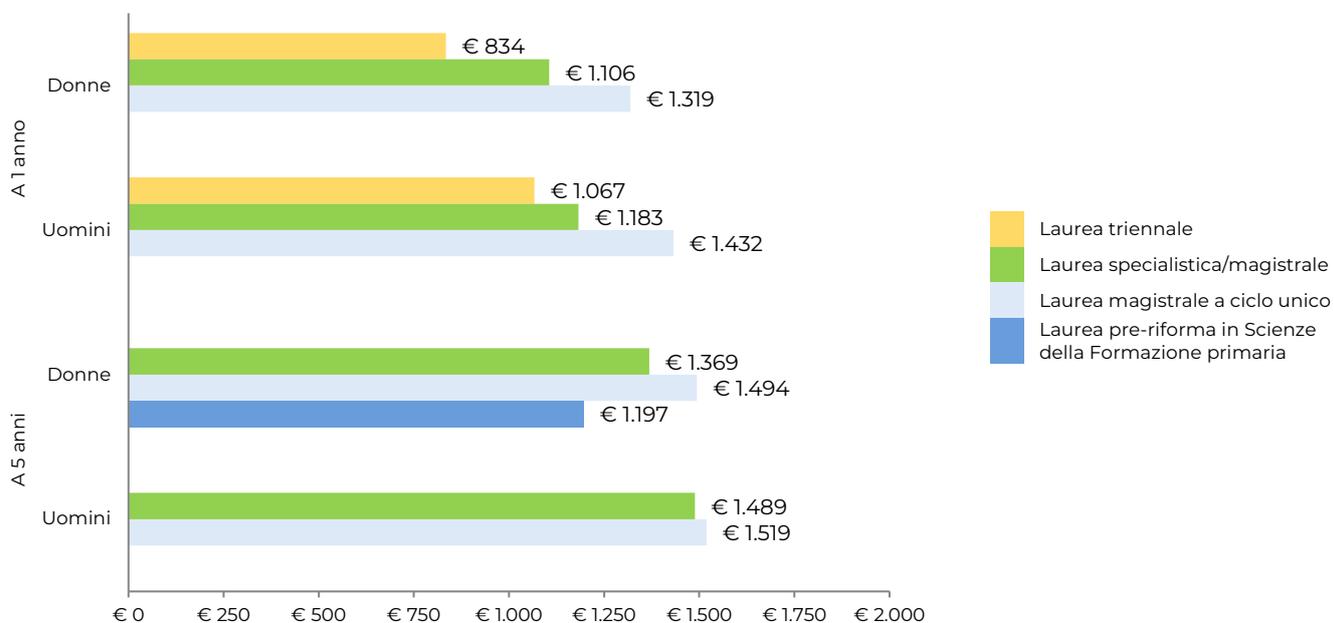
Sul fronte delle retribuzioni (Fig. 1.11), va rilevato che le donne percepiscono retribuzioni sistematicamente inferiori rispetto agli uomini. Nel caso della retribuzione mensile a un anno dalla laurea triennale, l'importo – pari a € 834 – è addirittura in diminuzione rispetto a quello rilevato nella precedente edizione, ossia € 852, mentre quella dei laureati è in aumento, passando da € 1.011 a € 1.106. Si riduce il *gender pay gap* tra chi ha conseguito la laurea specialistica/magistrale, dove le retribuzioni per donne e uomini salgono rispettivamente da € 970 e € 1.122 (con un differenziale di € 152 mensili) a € 1.106 e € 1.183 (con un differenziale di € 77). Si amplia, invece, quello di chi ha conseguito la laurea a ciclo unico, che passa da € 33 (€ 1.245 per le laureate verso € 1.278 per i laureati) a € 113 (€ 1.319 verso € 4.432). A cinque anni dalla laurea il *gender pay gap* permane a svantaggio delle donne, ma si è notevolmente ridotto grazie a un aumento delle retribuzioni mensili delle laureate, mentre quelle dei laureati sono rimaste pressoché stabili: le prime, infatti, passano da € 1.279 a € 1.379 per le donne con laurea magistrale o specialistica (mentre quelle degli uomini sono passate da € 1.484 a € 1.489) e da 1.348 € a € 1.494 per le donne con lauree magistrali a ciclo unico (mentre quelle degli uomini sono passate da € 1.518 a € 1.519).⁷

⁷ Dai dati presenti in *AlmaLaurea* non risultano uomini occupati a 5 anni dalla Laurea pre-riforma in Scienze della Formazione primaria.

BILANCIO DI GENERE

2021

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 pre-riforma in Scienze della Formazione primaria) e genere (valori assoluti)



Fonte: AlmaLaurea – XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2022.

Per quanto riguarda i corsi di dottorato, il numero delle dottorande è aumentato, passando da 56, nel precedente *Bilancio di Genere*, a 82, come anche il numero dei dottorandi (da 58 a 69) (Tab. 1.10). Questo ha contribuito ad aumentare la percentuale media delle dottorande, passata dal 49,1% del totale nella precedente edizione all'attuale 54,3% (Fig. 1.12), avvicinandosi progressivamente alla quota di popolazione studentesca femminile dell'Ateneo (Fig. 1.2).

BILANCIO DI GENERE

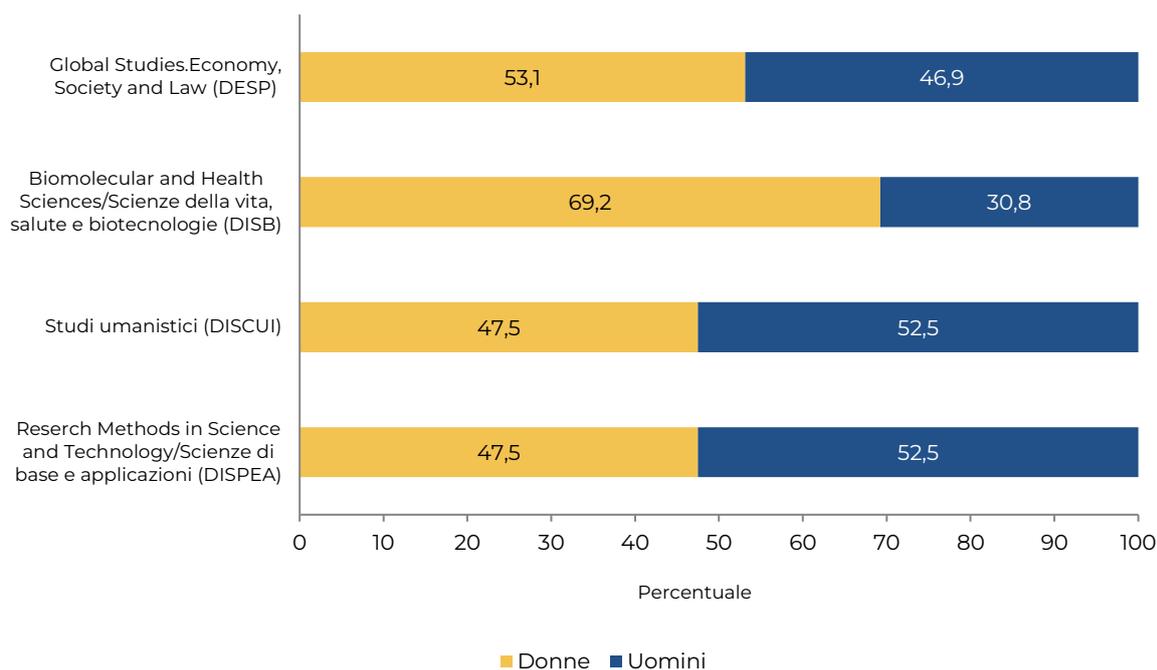
2021

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

Corsi di dottorato	Donne	Uomini	Totale
<i>Global Studies.Economy, Society and Law (DESP)</i>	17	15	32
<i>Biomolecular and Health Sciences / Scienze della vita, salute e biotecnologie (DISB)</i>	27	12	39
<i>Studi umanistici (DISCUI)</i>	19	21	40
<i>Reserch Methods in Science and Technology / Scienze di base e applicazioni (DISPEA)</i>	19	21	40
Totale	82	69	151

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 dicembre 2021 estratti da ESSE3 il 12 luglio 2022.

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



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati al 31 dicembre 2021 estratti da ESSE3 il 12 luglio 2022.

Personale docente e ricercatore

2.1. Composizione

Al 31 dicembre 2021 il personale docente dell'Ateneo è di 345 persone (in aumento rispetto alle 326 del 2020) (Tab. 2.1). Le docenti sono il 42,9%: un dato in lieve aumento (erano 42,6% nel 2020), che si conferma superiore rispetto a quello rilevabile a livello nazionale, pari al 38,8% del totale (secondo i dati ministeriali).⁸ Anche sul fronte del personale docente e ricercatore, quindi, l'Università degli Studi di Urbino è caratterizzata da una presenza femminile superiore rispetto alla media delle università italiane nel loro complesso, e questo senz'altro *in primis* per la tipologia di corsi di studio offerti, che non includono alcuni di quelli a più alta presenza maschile⁹.

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	24	59	83	28,9	71,1
PA	69	79	148	46,6	53,4
RU	27	30	57	47,4	52,6
RTDA	2	6	8	25,0	75,0
RTDB	26	23	49	53,1	46,9
Totale	148	197	345	42,9	57,1

Fonte: Ateneo - Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Una breve analisi dell'evoluzione che ha caratterizzato il contesto universitario a livello nazionale e locale nel nuovo millennio, può senz'altro essere d'aiuto per meglio comprendere la situazione attuale. Dal 2000 al 2021, la presenza femminile nel personale docente è cresciuta, a livello nazionale, dal 28,9% al 38,8%, segnando quindi un aumento di 9,9 punti percentuali.¹⁰ Nell'Ateneo urbinato la crescita è stata lievemente più contenuta (8,9 punti percentuali in più negli ultimi venti anni), ma la presenza delle docenti si è mantenuta sempre sopra la media

⁸ Fonte: https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/vis_docenti.php

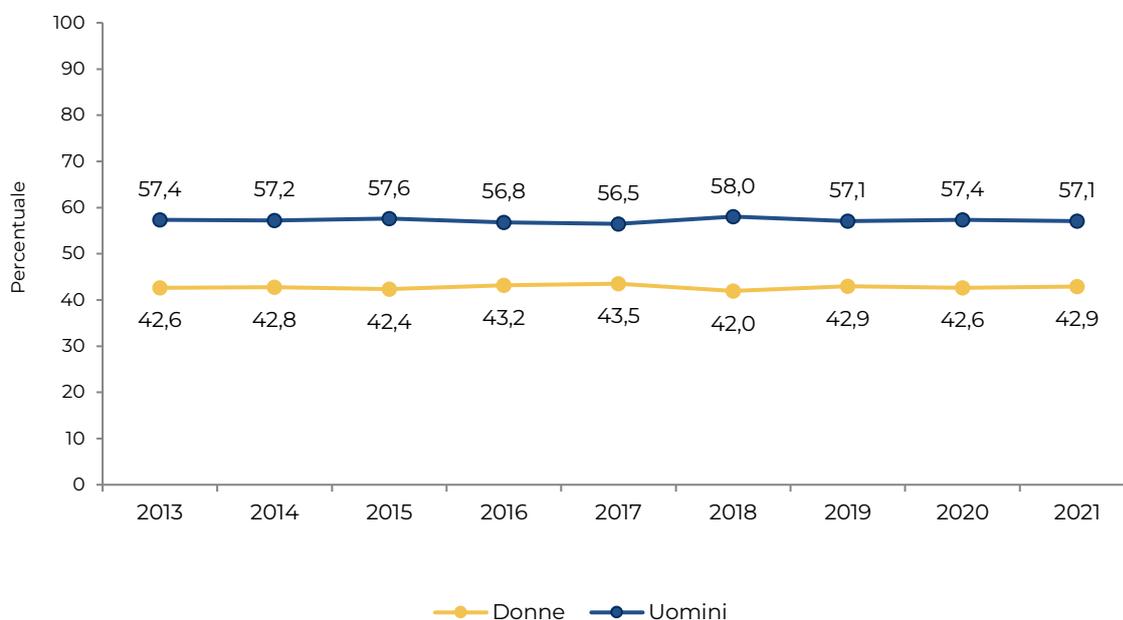
⁹ AlmaLaurea, Rapporto su laureate e laureati, 2022, <https://www.almalaurea.it/info/convegni/laureate-laureati-rapporto-2022>.

¹⁰ Fonte: <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

2021

nazionale, passando dal 34% al 42,9% del 2021. Il cambiamento sostanziale degli equilibri di genere della docenza dell'Ateneo si è realizzato nel primo decennio del nuovo millennio, quando le docenti donne sono passate dal 34% nel 2000, al 42,2% nel 2010.¹¹ Da allora il dato ha oscillato intorno al 42-43,5%, senza discostarsi mai significativamente da tale percentuale (Fig. 2.1 per il periodo dal 2013, primo anno della serie storica ricostruita nelle Relazioni annuali del CUG e ripresa dalla prima edizione del *Bilancio di Genere*).

Fig. 2.1 – Serie storica del personale docente suddiviso per genere



Fonte: Ateneo - Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Tornando al 2021, il personale docente dell'Ateneo risulta composto da docenti di prima fascia (PO, o "grade A" nella nomenclatura europea) per il 24,1% (percentuale pressoché stabile rispetto al 24,2% del 2020), da docenti di seconda fascia (PA, o "grade B") per il 42,9% (in aumento rispetto al 40,5% dell'anno precedente) e per il 33% da ricercatori e ricercatrici di diverso tipo collettivamente definiti "grade C" (in diminuzione dal 35,3% del 2020). Questa categoria include: ricercatori/trici universitari/e a tempo indeterminato a esaurimento (RU, che

¹¹ Elaborazione dati Database MUR al 31.12 del 2000 e 2020.

scendono dal 21,2% al 16,5%); ricercatori/trici universitari/e a tempo determinato di tipo A (RTD a, che diminuiscono dal 3,7% al 2,3%) e di tipo B (RTD b, che invece aumentano dal 10,4% al 14,2%) (Tab. 2.2).

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

	2020			2021		
	Valori assoluti	Valori percentuali		Valori assoluti	Valori percentuali	
PO	79	24,2	24,2	83	24,1	24,1
PA	132	40,5	40,5	148	42,9	42,9
RU	69	21,2	35,3	57	16,5	33,0
RTDB	12	3,7		49	14,2	
RTDA	34	10,4		8	2,3	
Totale	326	100,0	100,0	345	100,0	100,0

Fonte: Ateneo - Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Come già sottolineato nella precedente edizione del *Bilancio di Genere*, si tratta di una composizione interna fortemente cambiata negli anni. Fino al 2013 la distribuzione del personale docente delineava una struttura decisamente piramidale, in cui ricercatori e ricercatrici rappresentavano il 52% del personale, la seconda fascia pesava per il 29% e la prima per il 19%. Negli anni successivi la composizione si è trasformata. Nel 2021 la seconda fascia è quella in cui si concentra la maggior parte del personale docente. 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 statalizzazione.¹²

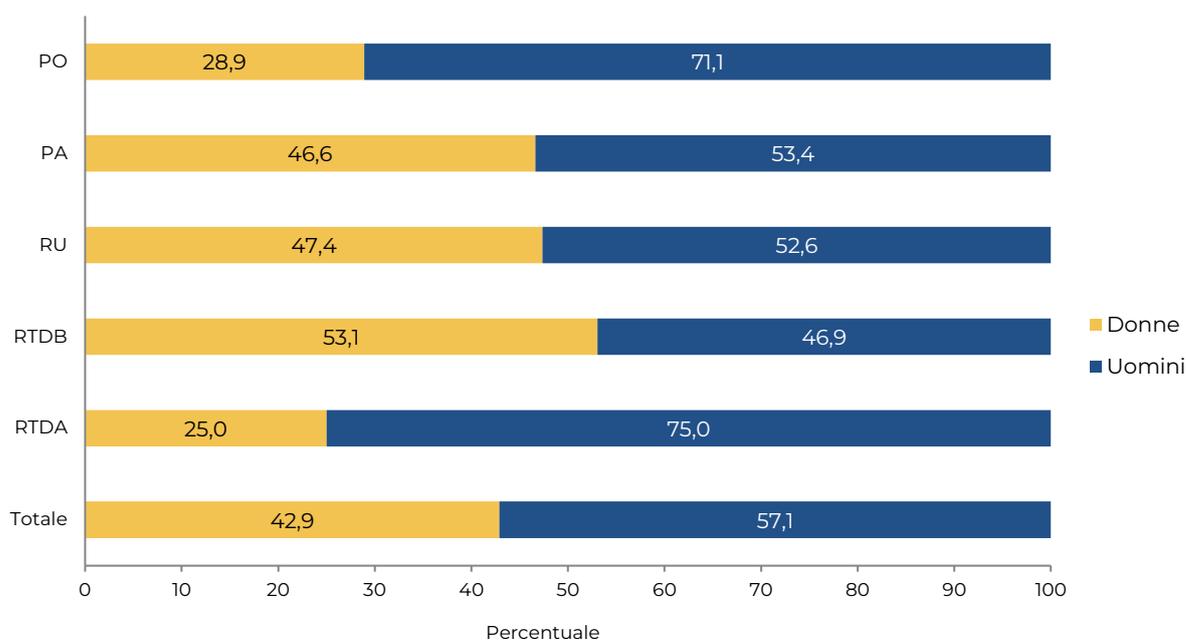
Entrando nel merito della composizione di genere delle diverse fasce di docenza (Fig. 2.2), rispetto allo scorso anno si evidenzia un lieve aumento nella presenza delle donne nelle due fasce più alte della carriera universitaria. Le donne passano, infatti, dal 27,8% al 28,9% del totale di docenti di prima fascia (PO) e dal 46,2% al 46,6% dei docenti della seconda fascia (PA). Per quanto riguarda il *grade C*, sono

¹² 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.

2021

donne il 47,4% dei/le ricercatori/trici a tempo indeterminato (RU) (contro il 49,3% nel 2020) e il 53,1% di quelli/quelle a tempo determinato (RTD b) (contro il 58,8% nel 2020). Gli/le RTD a) si confermano in gran parte uomini, ma il peso percentuale della componente maschile scende dall'83,3% (2020) al 75% (2021). Tuttavia, trattandosi di un gruppo molto piccolo (n=8), tale percentuale non è necessariamente significativa. Nonostante una certa tendenza al riequilibrio evidentemente in corso, la presenza delle donne diminuisce passando dai gradi più bassi a quelli più alti della carriera accademica.

Fig. 2.2 - Distribuzione del personale docente per ruolo e genere



Fonte: Ateneo - Rilevazione al 31 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 nel corso del tempo. 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; nel 2020 la percentuale è scesa al 27,8% nel 2020 per risalire al 28,9% nel 2021 (Figg. 2.3 e 2.4).

2021

La seconda fascia, in cui è inquadrato il maggior numero di membri del personale docente, è quella che ha visto – più delle altre – un *trend* di femminilizzazione quasi ininterrotto: le donne, infatti, erano il 38,5% nel 2013, mentre sono il 46,6% nel 2021 (Figg. 2.3 e 2.5).

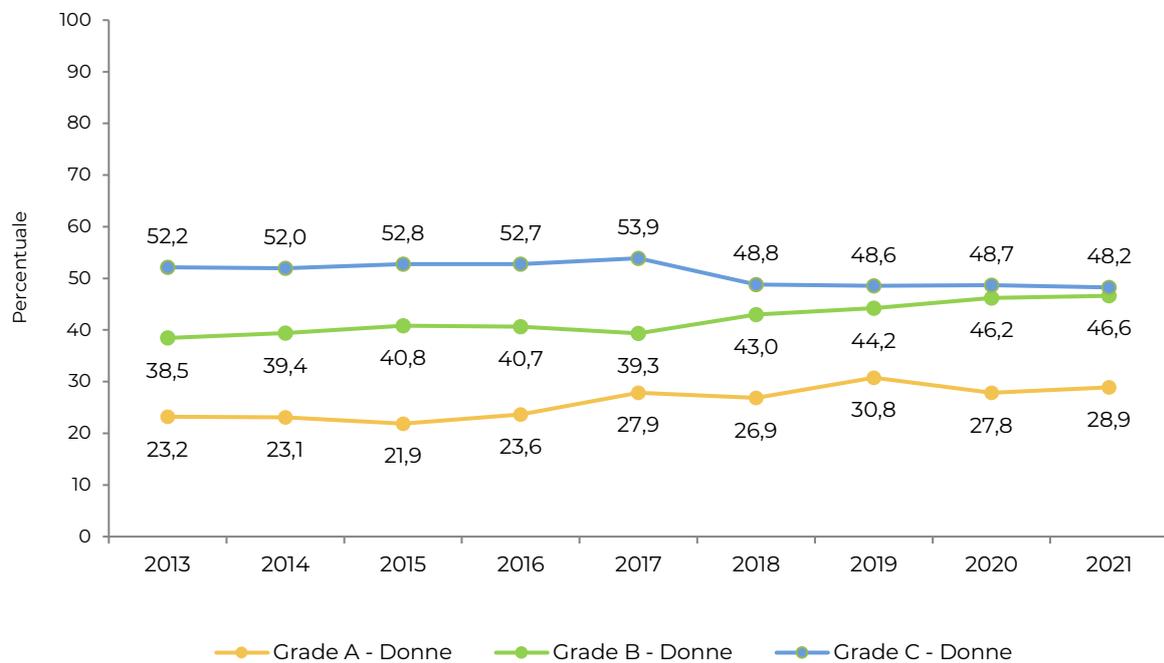
Per quanto riguarda i ranghi del *grade C*, infine, le ricercatrici sono scese dal 52,2% al 48,2% del totale, pur con un andamento non lineare (Figg. 2.3 e 2.6). Nel dettaglio, la percentuale delle docenti nel gruppo delle ricercatrici e dei ricercatori a tempo indeterminato (RU) dal 2017 è in continua diminuzione, indicando un probabile progressivo superamento della maggiore difficoltà, per le donne, rispetto agli uomini, di passare alla fascia superiore nei primi anni successivi all'entrata in vigore della L. 240/2010. La ricostruzione della serie storica di questo gruppo a esaurimento, dal quale si può solo uscire, rivela, infatti, una crescita del peso della componente femminile dal 2013 (51%) al 2017 (56%), seguita da un suo ridimensionamento (49% nel 2020 e 47,3% nel 2021).

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 docenti che – se ottengono l'Abilitazione Scientifica Nazionale – a conclusione del contratto passano alla seconda fascia a seguito della valutazione positiva del loro percorso. Nel 2021 la presenza femminile (pari al 53,1%) indica una certa apertura verso le ricercatrici e, in prospettiva, un buon afflusso femminile nella seconda fascia, sebbene la composizione di genere di questo gruppo risulti inferiore rispetto al 2020 (58,8%).

BILANCIO DI GENERE

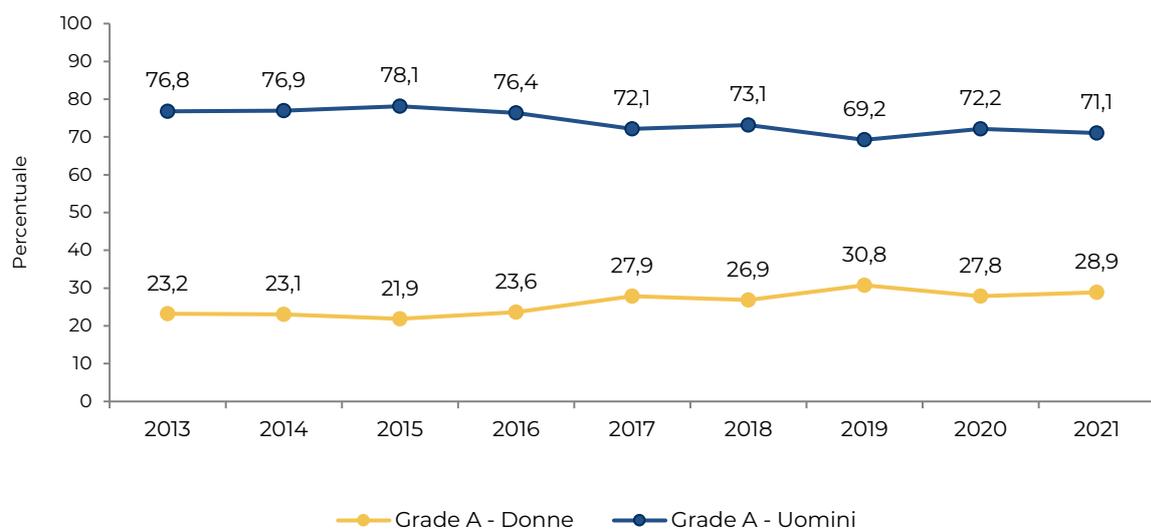
2021

Fig. 2.3 - Docenti (PO o *grade A*, PA o *grade B*, RU e RTD o *grade C*) donne suddivise per fascia



Fonte: Ateneo - Rilevazione al 31 dicembre 2021.

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

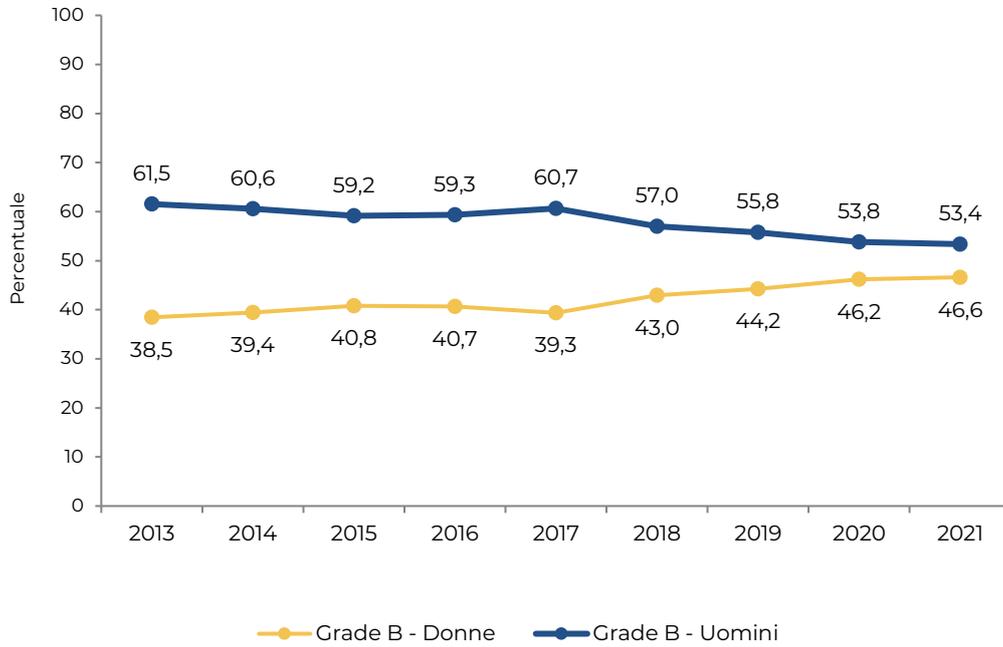


Fonte: Ateneo - Rilevazione al 31 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

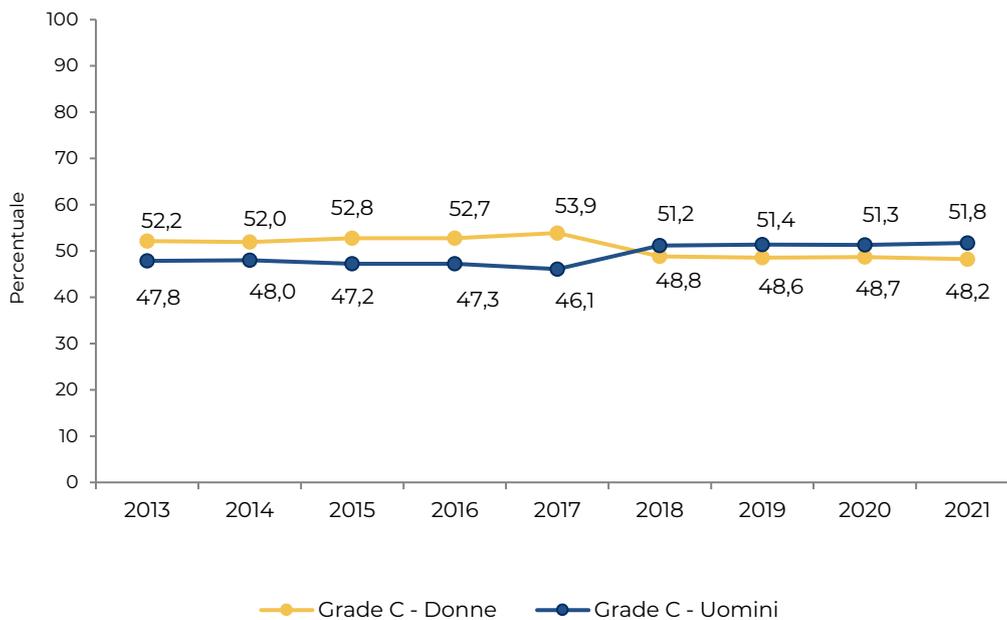
2021

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



Fonte: Ateneo - Rilevazione al 31 dicembre 2021.

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



Fonte: Ateneo - Rilevazione al 31 dicembre 2021.

In questo contesto, è necessario considerare anche le/i docenti a contratto, al 31 dicembre 2021 pari a 457 (221 uomini e 236 donne, rispettivamente il 48,4% e 51,6% del totale). Nel 2020 le/i docenti a contratto erano meno numerosi (411) e il peso delle donne era lievemente superiore (53,5%). Infine, va considerato il gruppo delle/gli assegniste/i di ricerca pari a 67 persone (32 uomini e 35 donne, rispettivamente al 47,9% e 52,1% del totale). Nel 2020 erano 66 persone (29 uomini e 37 donne, rispettivamente al 43,9 e 56,1% del totale).

2.2. Carriere

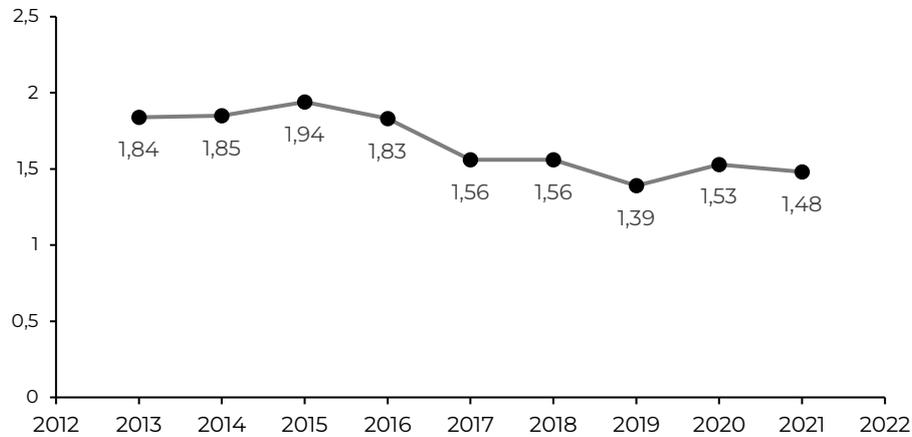
Mentre il passaggio da RTD b) a PA, per chi ha ottenuto l'Abilitazione Scientifica Nazionale, risulta oggi, per come è costruito istituzionalmente, legato a una valutazione positiva del suo operato, quello da PA a PO appare senz'altro più arduo. Nell'Ateneo urbinato, il *Glass Ceiling Index* (GCI),¹³ che misura lo spessore, per così dire, di quell'invisibile "soffitto di cristallo" che blocca le carriere femminili, si mantiene superiore a 1 (valore che indica le stesse *chances* di carriera per uomini e donne) e, precisamente, è pari a 1,48 (Fig. 2.7). Si sottolinea, tuttavia, che tale valore è diminuito negli ultimi anni: mentre dal 2013 al 2016 si è attestato su valori superiori a 1,8 (arrivava a 1,94 nel 2015), in seguito è iniziato un *trend* discendente che ha toccato 1,39 nel 2019, è risalito a 1,53 nel 2020, per poi scendere di nuovo nel 2021. Il valore dell'Ateneo, inoltre, risulta analogo a quello rilevabile a livello nazionale.¹⁴

¹³L'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. Un valore del GCI pari a 1 indica l'assenza di differenze, tra donne e uomini, in termini di possibilità di progredire nella carriera. Un valore inferiore a 1 significa che le donne sono più rappresentate degli uomini nel *grade A* rispetto al personale docente e ricercatore nel suo insieme (*grade A, B e C*), mentre un valore superiore a 1 indica la presenza di un effetto "soffitto di cristallo", ovvero che le donne sono meno rappresentate nelle posizioni di *grade A* rispetto al mondo accademico nel suo insieme (*grade A, B e C*).

¹⁴ Per il 2021 si è proceduto al calcolo del GCI a livello nazionale (1,48) usando i dati al 31.12.2021 disponibili sito <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>. Per il 2020 è indicato il dato 1,52 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 sul-

2021

Fig. 2.7 - Glass Ceiling Index



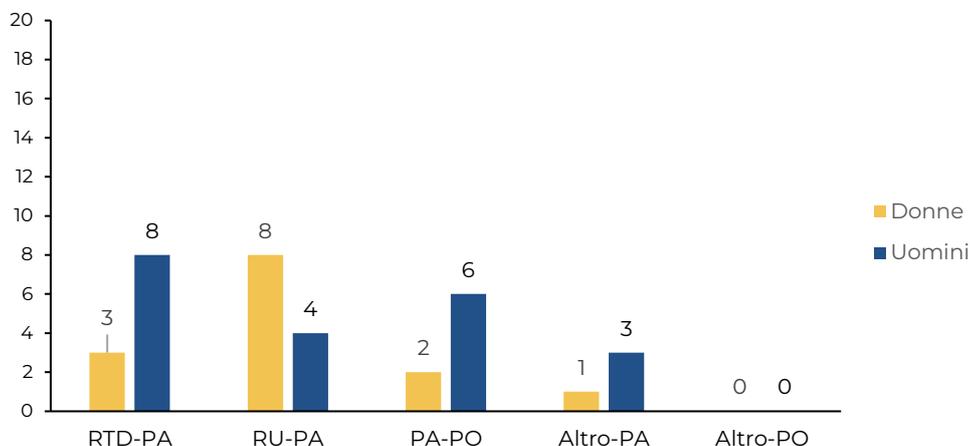
Fonte: Ateneo - Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Nel 2021 la progressione di carriera in prima fascia ha riguardato 6 uomini e 2 donne, mentre la progressione da ricercatore/trice universitario/a a professore/ssa associato/a ha coinvolto 8 donne e 4 uomini. Gli altri passaggi di ruolo, infine, vedono un numero di donne sempre inferiore rispetto a quello degli uomini (Fig. 2.8). Dal 2017 al 2021 le chiamate in prima fascia sono state 52, di cui 2 chiamate dall'esterno, di un uomo e una donna, e 50 passaggi di ruolo interni all'Ateneo, che hanno coinvolto 18 donne (36,0%) e 32 uomini (64,0%).

l'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>.

2021

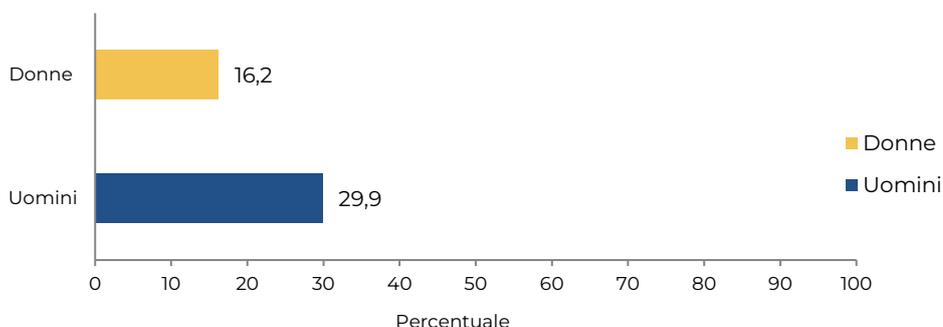
Fig. 2.8 - Passaggi di ruolo del personale docente suddiviso per genere (valori assoluti)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

La percentuale delle docenti ordinarie sul totale delle docenti donne è in lieve aumento rispetto al 2020, passando dal 15,8% al 16,2%, mentre quella dei professori ordinari tra i docenti uomini scende dal 30,5% al 29,9% (Fig. 2.9). Lo svantaggio delle donne nella progressione di carriera risulta chiaro confrontando la posizione accademica per genere ed età (Fig. 2.10). Tra il personale docente che ha un'età maggiore di 54 anni, il 42% degli uomini (verso il 43,5% rilevato nel 2020) è in prima fascia, contro il 23,9% delle donne (verso il 22,9% della precedente edizione); il 52,3% delle docenti in tale fascia di età è, invece, nella seconda fascia (nel 2020 erano il 52,9%), in cui è inquadrato solo il 34,5% dei docenti uomini (nel 2020 erano il 31,5%).

Fig. 2.9 - Docenti di prima fascia sul totale di ciascun genere

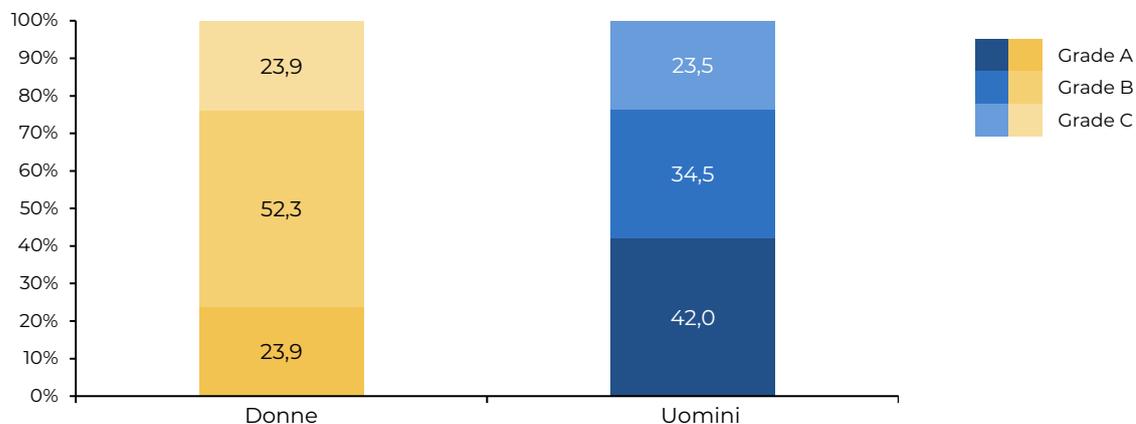


Fonte: Ateneo - Rilevazione al 31 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

2021

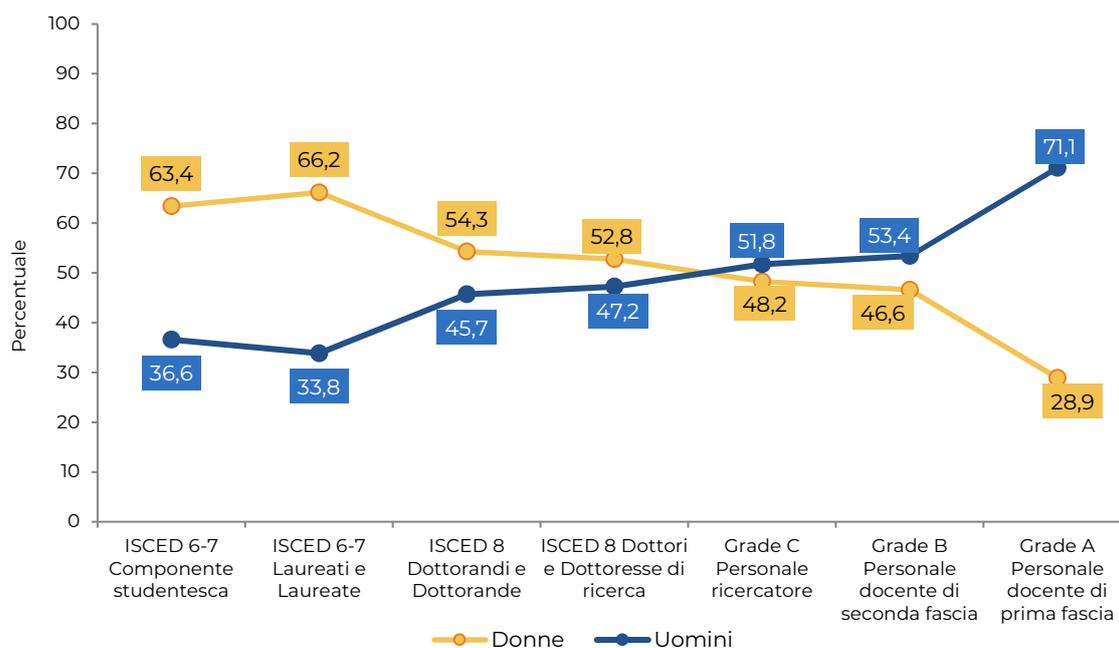
Fig. 2.10 - Distribuzione del personale docente maggiore di 54 anni per genere e ruolo



Fonte: Ateneo - Rilevazione al 31 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 le donne sono ben oltre il 50% fino al conseguimento del titolo di Dottore o Dottoressa di ricerca, mentre la loro percentuale tende a scendere sotto al 50% dal *grade C* in poi (Fig. 2.11).

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

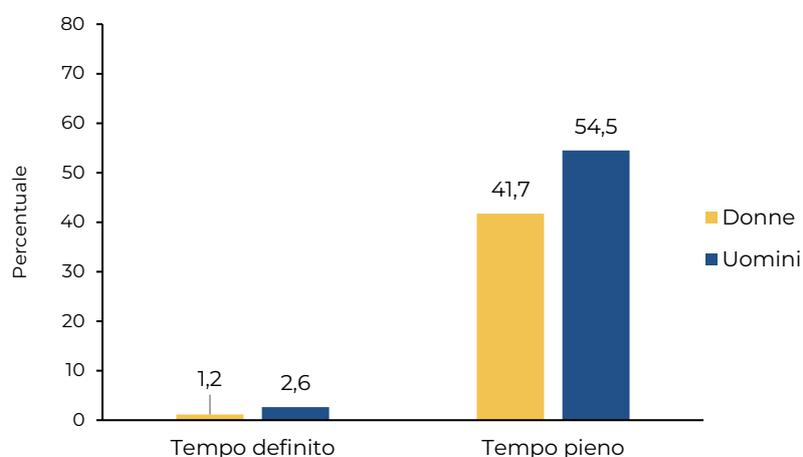


Fonte: Ateneo – ISCED 6-7 (Componente studentesca) e ISCED 8: Rilevazioni al 31 luglio 2021.
ISCED 6-7 (Laureati e laureate) ISCED 8, Grade C, Grade B e Grade A: Rilevazioni al 31 dicembre 2021.

2.3. Ricerca

L'attività di ricerca è svolta principalmente da personale docente che lavora a tempo pieno presso l'Ateneo (Fig. 2.12). I contratti a tempo definito riguardano più gli uomini delle donne, rispettivamente per il 2,6% e l'1,2% del totale, valori in calo rispetto a quelli registrati nel 2020, pari al 4,8% e al 3,6%.

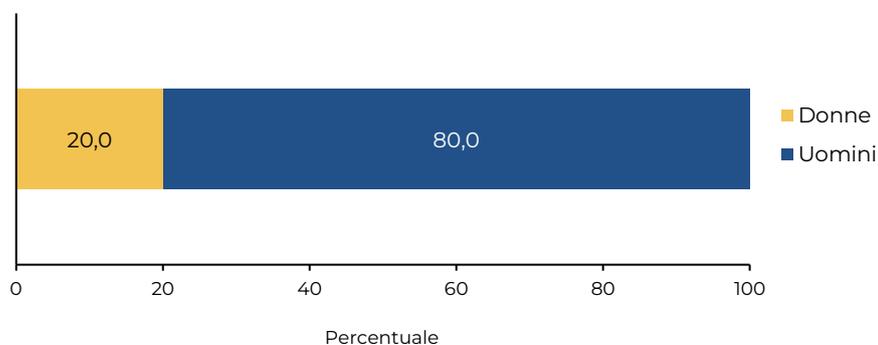
Fig. 2.12 - Regime di impiego del personale docente, suddiviso per genere



Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Nel 2021 5 docenti hanno usufruito di un anno sabbatico, di cui 4 uomini (80% del totale) e 1 donna (20%) (Fig. 2.13). Nel 2020 avevano goduto di un anno sabbatico 5 uomini (83,3%) e 1 donna (16,7%).

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



Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

2021

Tra i *Principal Investigators (PI)* dei progetti PRIN, si rilevano 2 donne (mentre erano completamente assenti nel 2020).

Nell'ambito di altri progetti internazionali finanziati si riscontra un maggior coinvolgimento per entrambi i generi con una lieve flessione della presenza femminile tra i PI, con 18 donne (40%) e 27 uomini (60%) in tale ruolo (Tab. 2.3) mentre nel 2020 i valori erano rispettivamente pari a 8 (44,4%) e 10 (55,6%).

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

	PRIN*		SIR (2014)		ERC		Altri progetti e Progetti internazionali	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
N. Progetti finanziati	2	6					18	27
Percentuale progetti finanziati	25,0	75,0					40,0	60,0
Finanziamenti in €	208.866,0	1.012.982,0					226.191,1	836.187,5
Percentuale finanziamenti	17,1	82,9					21,3	78,7

* PRIN 2017 attivi nel 2021 e PRIN 2020 ammessi a finanziamento nel 2021.

Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca e Relazioni internazionali. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Riguardo alla distribuzione pro-capite dei fondi di ricerca interni ed esterni, le donne ricevono in media più degli uomini per quanto riguarda i Fondi Ateneo per la Ricerca di base (€ 2.905,44 verso € 2.761,42), ma sono poi in netto svantaggio riguardo alle altre fonti di finanziamento, rispetto alle quali gli uomini ricevono importi decisamente più cospicui.

BILANCIO DI GENERE

2021

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

	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
PO	749.74,64	226.296,55	25.272,18	312.110,35	69.569,77	230.465,26	139.050,40	1.060.447,97	308.866,99	1.829.320,13
PA	278.447,95	247.355,80	176.714,16	216.915,70	67.498,00	337.425,90	630.228,08	390.338,66	1.152.888,20	1.192.036,06
RU	41.427,56	32.445,14	1.840,00	-	-	-	53.180,33	132.000,00	96.447,89	164.445,14
RTD a)	1.765,26	13.885,82	-	32.328,24	-	-	155.219,49	15.000,00	156.984,75	61.214,06
RTD b)	33.389,96	24.015,93	-	-	-	-	-	-	33.389,96	24.015,93
Totale	430.005,37	543.999,26	203.826,34	561.354,29	137.067,77	567.891,16	977.678,30	1.597.786,63	1.748.577,78	3.271.031,34
Media pro capite	€ 2.905,44	€ 2.761,42	€ 1.377,21	€ 2.849,51	€ 926,13	€ 2.882,70	€ 6.605,93	€ 8.110,59	€ 11.814,71	€ 16.604,22

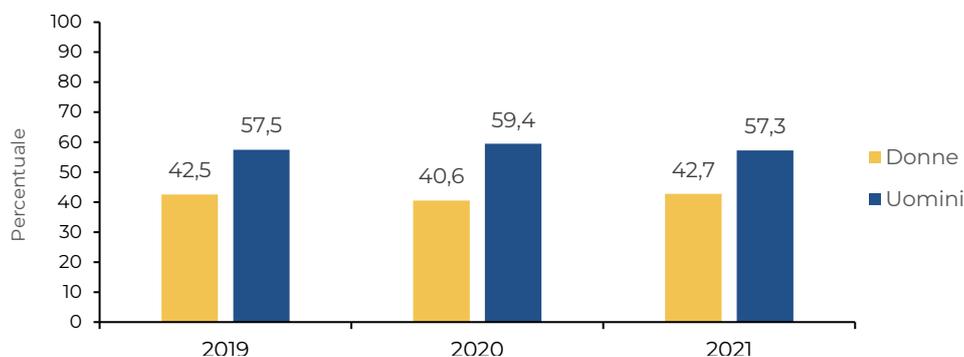
* Entrate nel 2021 per progetti, conto terzi e contributi alla ricerca attivi nel 2021 (PRIN 2020 non inclusi).

** Ricerca di base e Fondi Ateneo: Assegnazione Fondo Ricerca di Ateneo 2021 effettuate dai Consigli di Dipartimento e Finanziamento progetti di ricerca sulla tematica della Sicurezza Alimentare.

Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca e Relazioni internazionali. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Dal punto di vista della produttività in termini di “prodotti della ricerca”, le donne sono risultate autrici o co-autrici del 42,7% delle pubblicazioni registrate nella banca dati *Iris* di Ateneo relative al 2021 (Fig. 2.14), percentuale sostanzialmente in linea con il peso della componente femminile sul totale del personale docente (42,9%, Tab. 2.1).

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



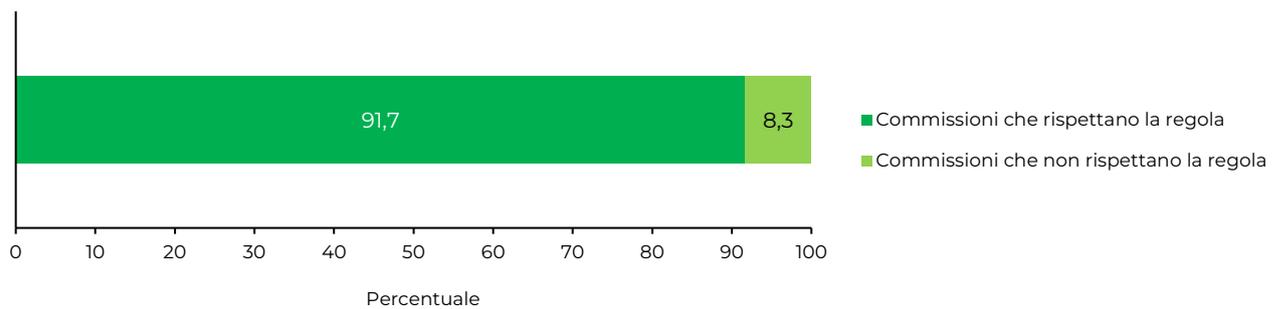
Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca e Relazioni internazionali. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

2021

2.4. Didattica

Per quanto riguarda le commissioni di concorso, nel 2021, il 91,7% (in aumento rispetto all'87,9% del 2020) 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 che ci sia almeno un terzo di donne (Fig. 2.16).

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



Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

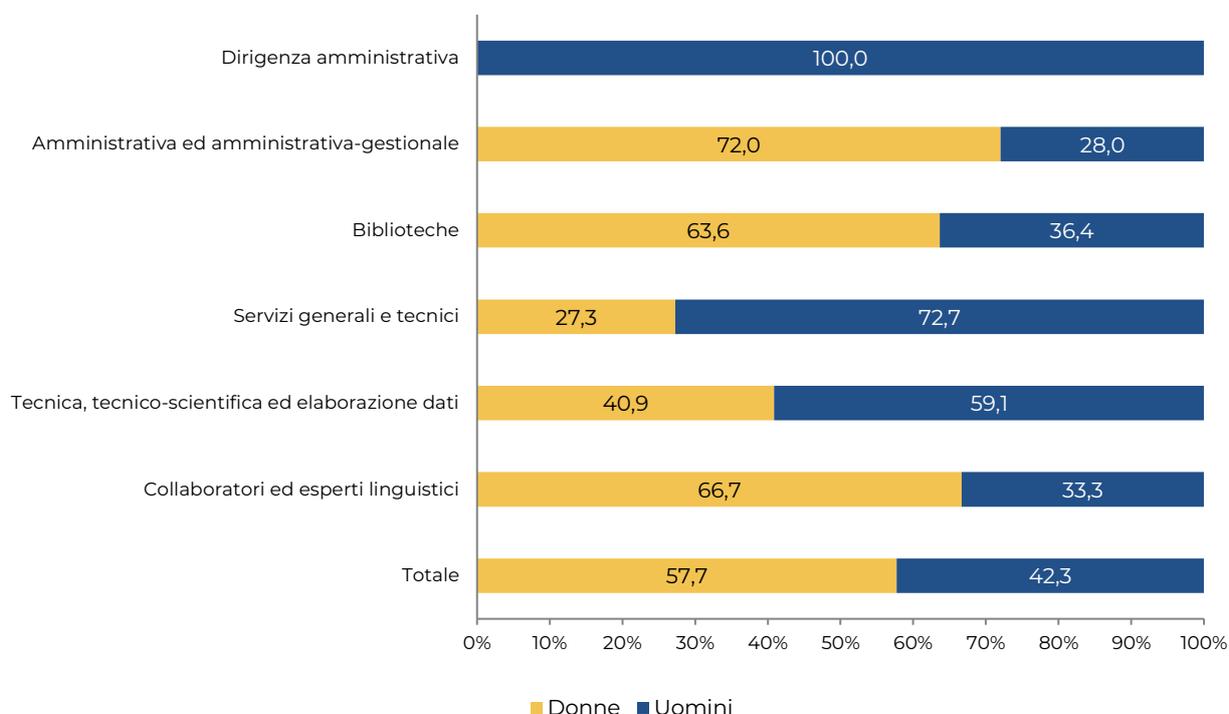
**Personale
tecnico-amministrativo
e CEL**

3.1. Composizione

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) e i Collaboratori ed esperti linguistici (CEL) dell'Ateneo a tempo indeterminato al 31 dicembre 2021 sono pari a 362 unità, con una netta prevalenza della componente femminile sul totale. Le donne, infatti, rappresentano il 57,7% (pari a 209 unità) dell'organico complessivo.

Analizzando la composizione del personale tecnico-amministrativo, si evidenzia come la presenza di donne e uomini non sia proporzionalmente distribuita nelle diverse aree funzionali d'impiego. Le donne, infatti, sono maggiormente presenti nell'area Amministrativa e amministrativa-gestionale e in quella delle Biblioteche, nonché tra i Collaboratori ed esperti linguistici, 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 personale a tempo indeterminato (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

2021

Analizzando la distribuzione del personale tecnico-amministrativo 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 (63,5% verso 36,5%).

Tab. 3.1 – Distribuzione del PTA e CEL a tempo indeterminato tra le diverse categorie - Anni 2019 e 2021 (valori assoluti)

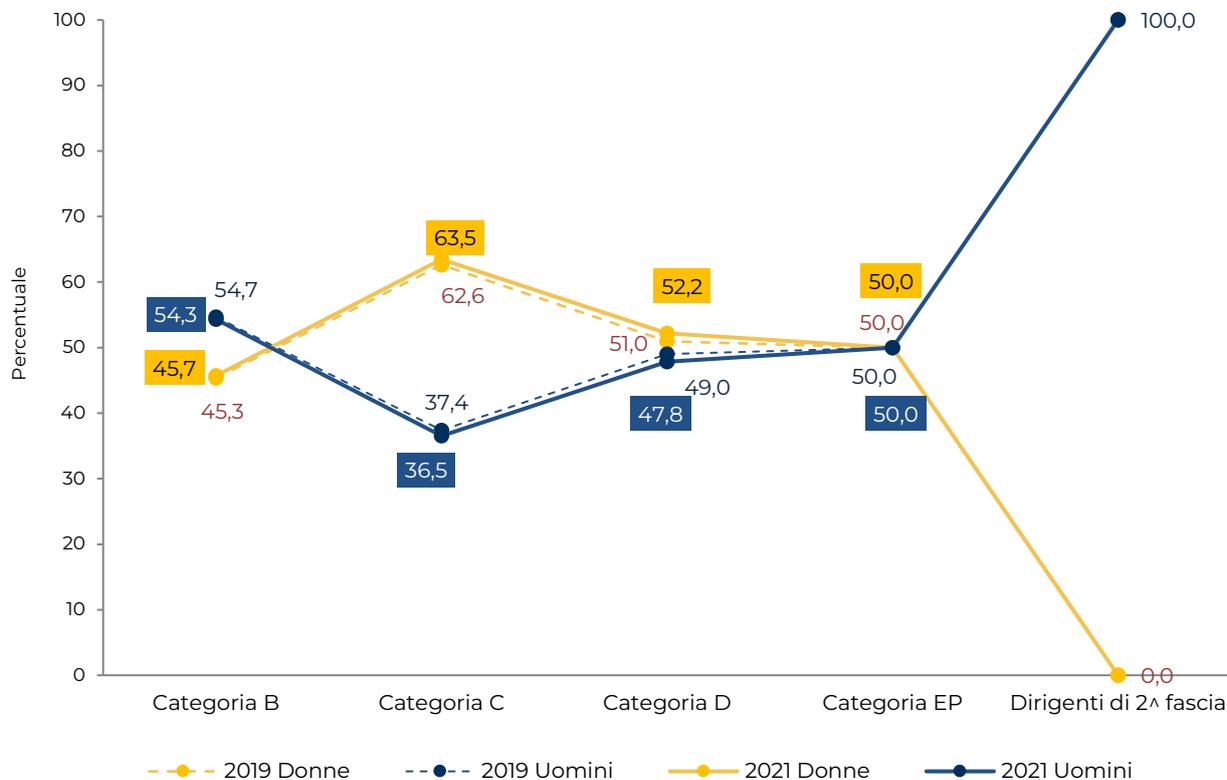
Categorie	2019			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)	7	4	11	6	3	9
Categoria B	39	47	86	37	44	81
Categoria C	134	80	214	139	80	219
Categoria D	26	25	51	24	22	46
Categoria EP	2	2	4	3	3	6
Dirigenti di 2^a fascia	0	1	1	0	1	1
Totale	208	159	367	209	153	362

Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 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 2019 con il 2021 (Fig. 3.2). L'analisi del grafico rileva una situazione di lieve aumento della presenza femminile nelle categorie C e D e una chiusura della forbice per la categoria EP, dove si confermano posizioni distribuite in modo perfettamente equo tra donne e uomini (50% e 50%) tanto nel 2019 quanto nel 2021.

2021

Fig. 3.2 – Forbice delle carriere - Anni 2019 e 2021



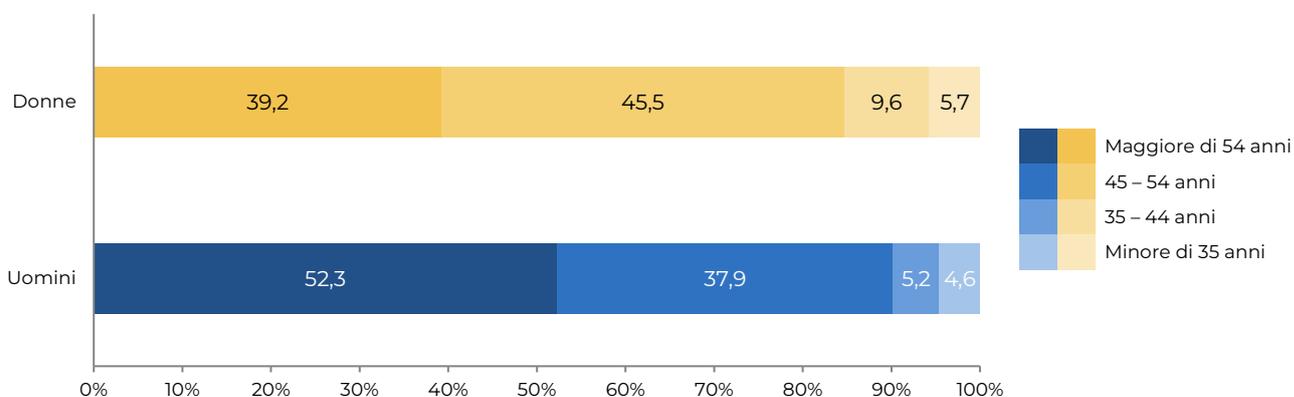
Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

L'analisi della distribuzione per genere e fasce di età evidenzia 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 del personale d'Ateneo è leggermente più elevata per la componente maschile: 55 anni verso 54 anni per la componente femminile (Tab. 3.2).

BILANCIO DI GENERE

2021

Fig. 3.3 – Distribuzione per genere e fasce d'età del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

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

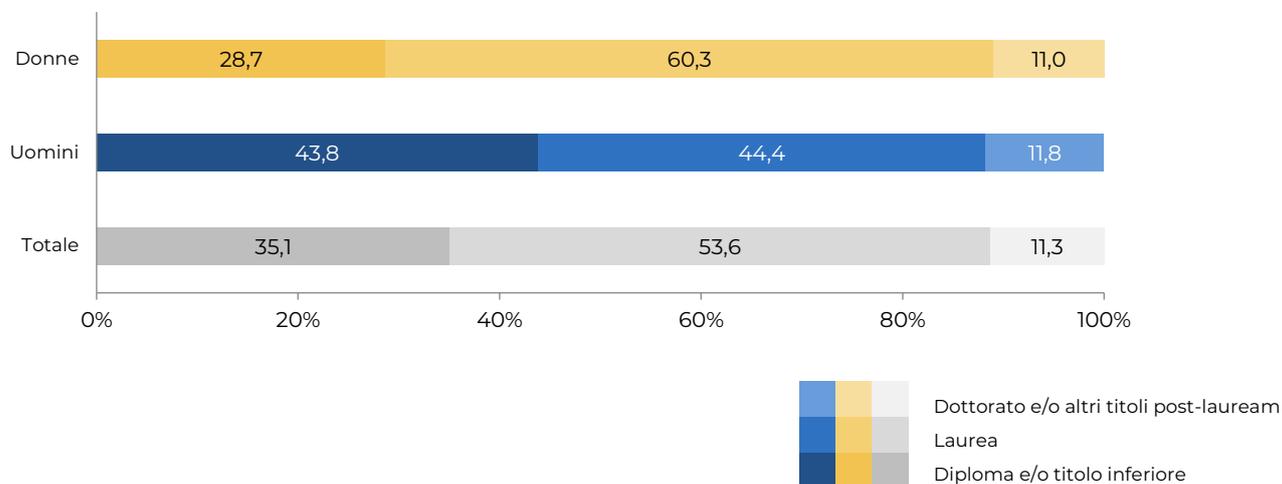
Età media	Donne	Uomini
Collaboratori/trici ed esperti/e linguistici/che (CEL)	57	58
Categoria B	55	55
Categoria C	49	51
Categoria D	56	56
Categoria EP	53	54
Dirigenti di 2^a fascia		58
Media Ateneo	54	55

Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Riguardo al titolo di studio, tra le donne si riscontra una maggior percentuale di laureate rispetto agli uomini (60,3% verso 44,4%) e una presenza pressoché analoga di persone che conseguito il titolo di Dottore di ricerca o di altri titoli post laurea (11% verso 11,8%) (Fig. 3.4).

2021

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. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

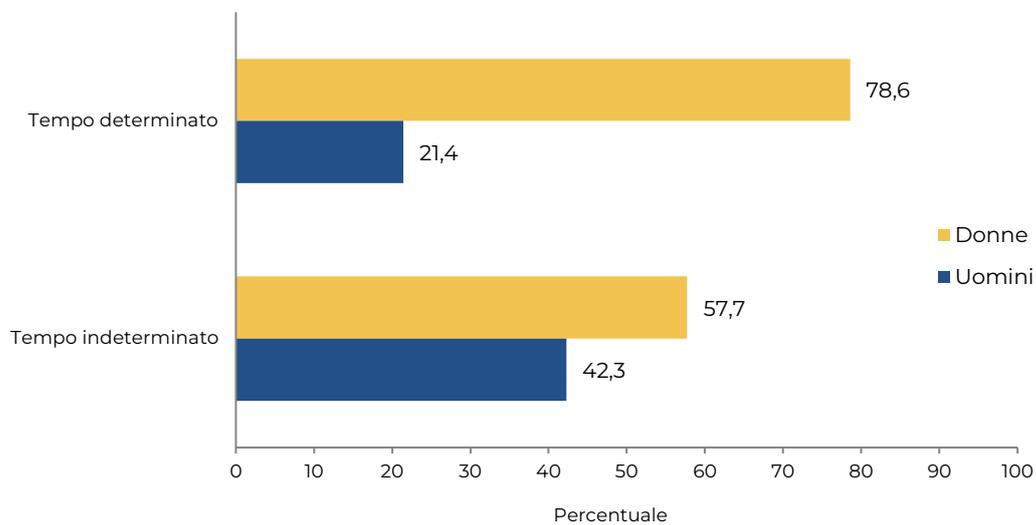
3.2. Situazione occupazionale

La distribuzione per genere e tipologia di contratto consente di evidenziare una generale prevalenza della componente femminile. Il peso di tale componente è particolarmente alto nella categoria a tempo determinato (78,6% donne e 21,4% uomini), costituita, tuttavia, da solo 42 occupati, CEL inclusi. La differenza è decisamente più contenuta per le altre categorie. In particolare, tra le/i dipendenti a tempo indeterminato (pari a 362 unità) il 57,7% è costituito da donne (57,5% senza CEL) (Figg. 3.5 e 3.6).

BILANCIO DI GENERE

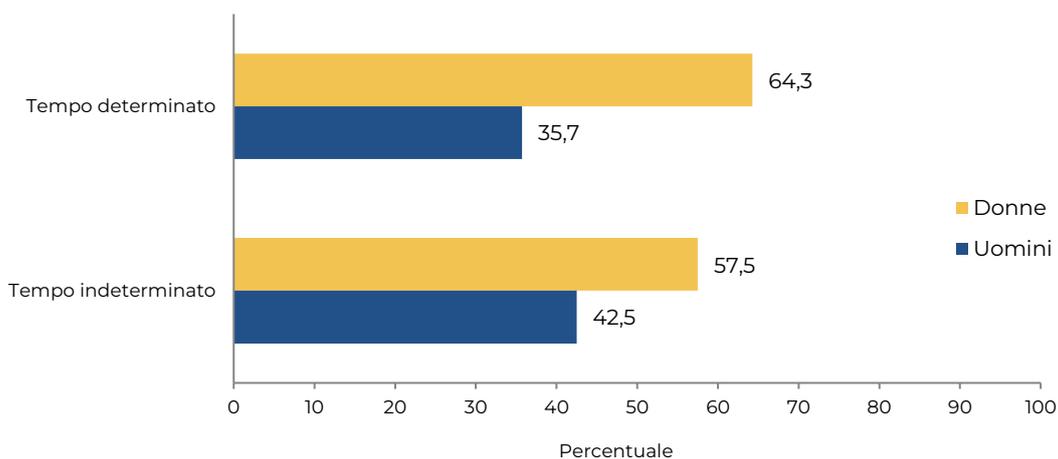
2021

Fig. 3.5 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo e CEL, suddiviso per genere e tipologia di contratto con CEL



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

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

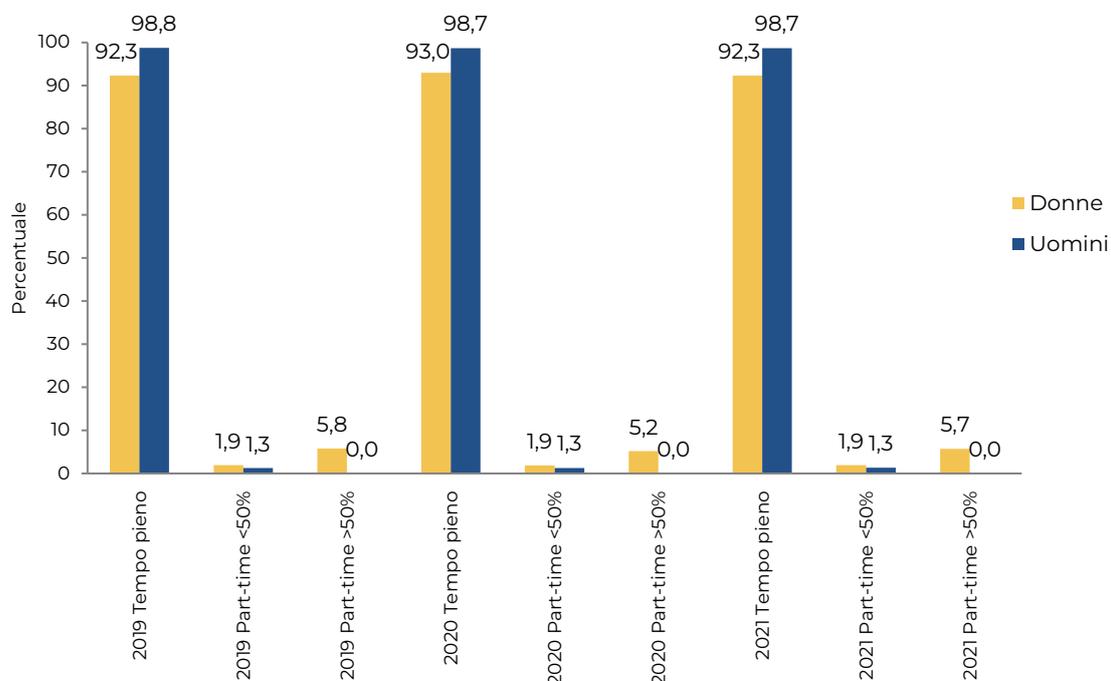


Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

2021

Il ricorso al *part time* risulta leggermente superiore per le donne, sebbene con valori lievemente diversi negli anni del periodo 2019-2021, 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.

Fig. 3.7 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere e regime di impiego



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

Fonte: Anno 2019: *Open Data* SICO Ministero del Tesoro, SICO; dati estratti il 9 dicembre 2021.
 Anno 2020 e 2021: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
 Rilevazione al 31 dicembre 2021.

In merito alla distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale, si rileva sempre una netta prevalenza delle donne, particolarmente elevata nelle fasce fino a 5 anni di anzianità (64,6%) e da 6 a 10 anni di anzianità (65%). Solo nella fascia con

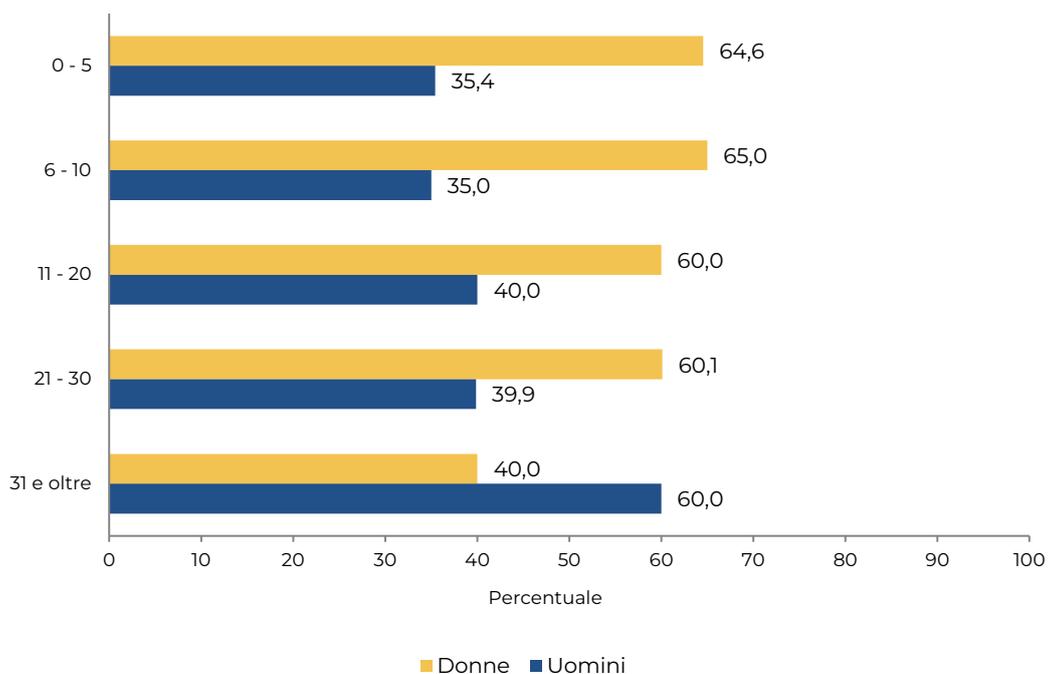
BILANCIO DI GENERE

2021

più di 31 anni, si registra una percentuale di uomini più elevata (uomini 60%) (Fig. 3.8).

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. Nella fascia di maggiore anzianità (31 anni e oltre), la componente maschile prevale in tutte le categorie.

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

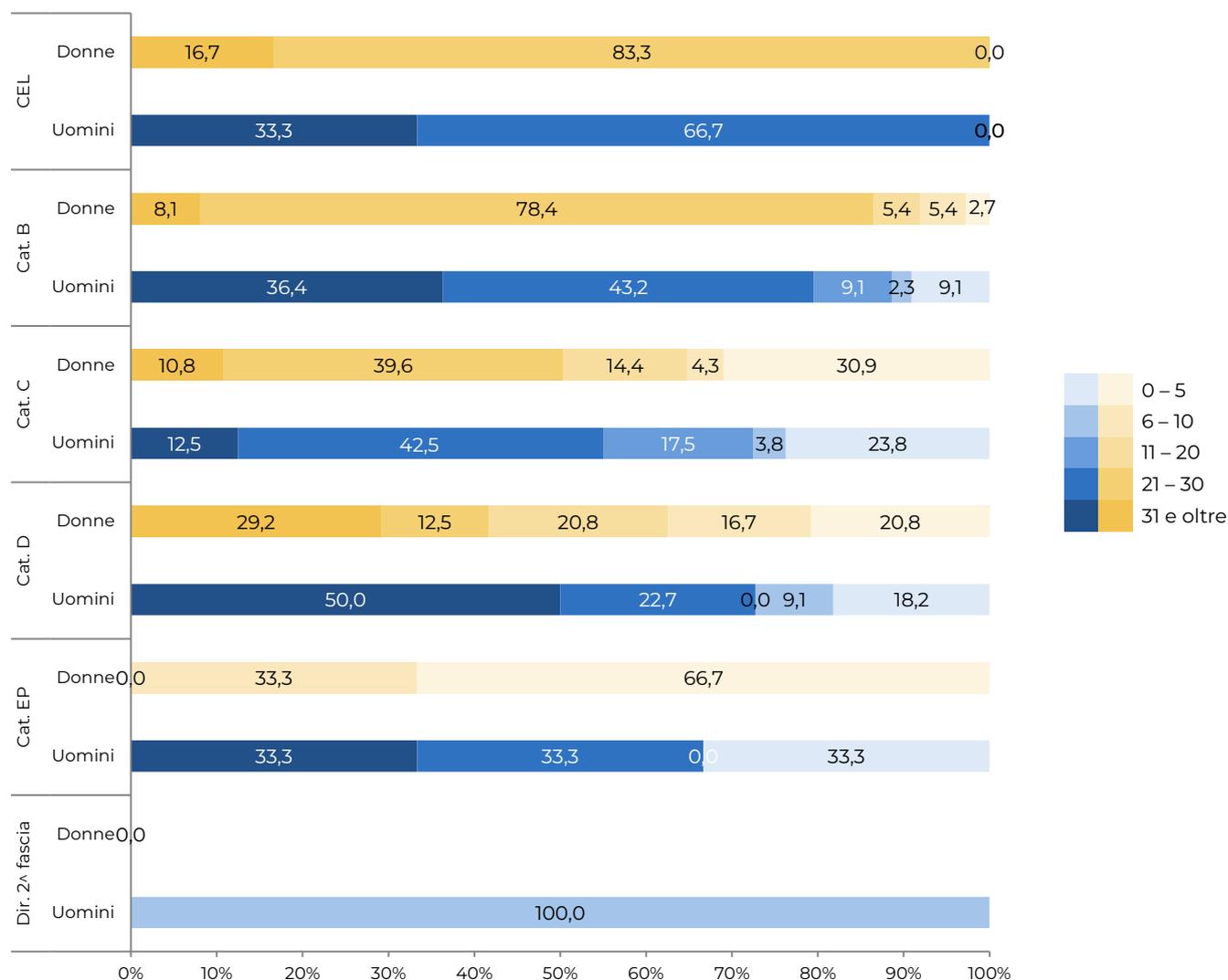


Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

2021

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 2021.

3.3. Assenze

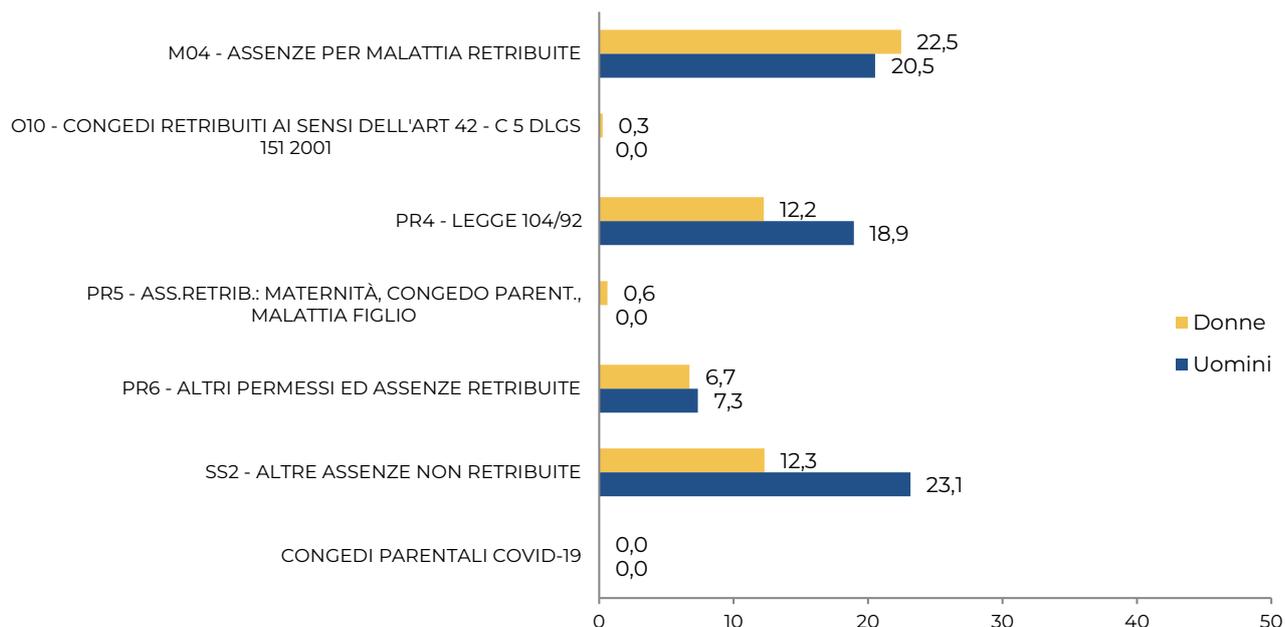
Un altro aspetto oggetto dell'analisi è la rilevazione delle assenze (Fig. 3.10, Tabb. 3.3 e 3.4). In particolare, quelle per malattia retribuite (in termini di valori assoluti e medi) risultano superiori per la componente femminile del personale tecnico-amministrativo. I congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42, c. 5, del d.lgs. 151/2001¹⁵

¹⁵ Si tratta di congedi retribuiti che riguardano i riposi e i permessi per i figli con *handicap* grave.

2021

sono stati minimi e solo a favore delle donne così come le assenze retribuite per maternità, congedo parentale e malattia figlio.

Fig. 3.10 – Numero di giorni medi di assenza suddivisi per genere e per causa dell'assenza del personale-tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato (valori assoluti)



Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Le assenze relative alla Legge 104/1992 risultano mediamente maggiori per la componente maschile del personale tecnico-amministrativo, sia per singola categoria sia per valore complessivo. Per gli altri permessi e assenze retribuite, la situazione è più equilibrata, mentre per le altre assenze non retribuite si segnalano valori medi superiori per gli uomini (23,1 verso 12,3 giorni medi).

Dall'analisi dei dati sul numero di congedi e giorni per malattia dei/delle figli/e del 2021 (Tab. 3.3), si rileva una generale diminuzione, particolarmente significativa per le donne, che passano da 14 a 9 numero di permessi e da 562 a 121 giorni. Quelli per malattia (Tab 3.4), invece, sono aumentati, solo per le donne, sia per numero che per durata.

BILANCIO DI GENERE

2021

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

Ruolo	Categoria	2019				2020				2021			
		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
		n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato	B					14	562						
	C	6	187					2	16	8	100		
	D												
	EP												
Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato	B			1	6								
	C												
	D									1	21		
	EP												
CEL													
Totale congedo parentale		6	187	1	6	14	562	2	16	9	121	0	0

Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

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	2019				2020				2021			
		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
		n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.	n.	gg.
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato	B			1	1			1	1				
	C	7	32	2	14	5	21	2	4	7	32	1	1
	D	1	18	1	4								
	EP												
Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato	B												
	C			1	6								
	D												
	EP												
CEL													
Totale congedo malattia figlio		8	50	5	25	5	21	3	5	7	32	1	1

Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

3.4. Turnover

L'analisi del *turnover* prende in esame due indicatori, l'indice di compensazione e l'indice di *turnover* complessivo, nonché la verifica della 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 personale tecnico-amministrativo in un dato anno solare (Tab. 3.5). Nel 2021, assunzioni (18) e cessazioni (17) quasi si equivalgono, generando un saldo pari a +1. Tuttavia, in termini di genere, sono uscite più donne che uomini (11 verso 6), ma allo stesso tempo sono state assunte più donne che uomini (10 verso 8).

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 lievemente negativo per la componente femminile (-0,5%), indicando che per le donne le cessazioni sono state superiori alle assunzioni, mentre assume un valore positivo per gli uomini (1,3%), segnalando che l'organico maschile dell'Ateneo è di poco in aumento.

In particolare, si rileva una diminuzione dell'organico femminile in riferimento ai Collaboratori ed Esperti linguistici e alle categorie B e D, un aumento nella categoria C e una situazione invariata negli altri casi. Per quanto riguarda gli uomini, invece, l'indice evidenzia un aumento dell'organico maschile nella categoria EP, una diminuzione nella categoria B e una situazione invariata per le restanti categorie.

BILANCIO DI GENERE

2021

Tab. 3.5 - Indice di compensazione per genere e per categoria del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato (valori assoluti e percentuali)

Categoria	Numerosità del personale		Assunti		Cessati		Indice di Compensazione (Assunti/Cessati)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Collaboratori ed Esperti linguistici	6	3	0	0	1	0	0,0	
Categoria B	37	44	0	1	1	2	0,0	0,5
Categoria C	139	80	7	4	5	2	1,4	2,0
Categoria D	24	22	3	2	4	2	0,8	1,0
Categoria EP	3	3	0	1	0	0		
Dirigenti di 2^a fascia	0	1	0	0	0	0		
Totale	209	153	10	8	11	6	0,9	1,3

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Tab. 3.6 - Indice di *turnover* complessivo per genere e per categoria del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato (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 ed Esperti linguistici	6	3	-1	0	5	3	-16,7	0,0
Categoria B	37	44	-1	-1	36	43	-2,7	-2,3
Categoria C	139	80	2	2	141	82	1,4	2,5
Categoria D	24	22	-1	0	23	22	-4,2	0,0
Categoria EP	3	3	0	1	3	4	0,0	33,3
Dirigenti di 2^a fascia	0	1	0	0	0	1		0,0
Totale	209	153	-1	2	208	155	-0,5	1,3

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL Rilevazione al 31 dicembre 2021.

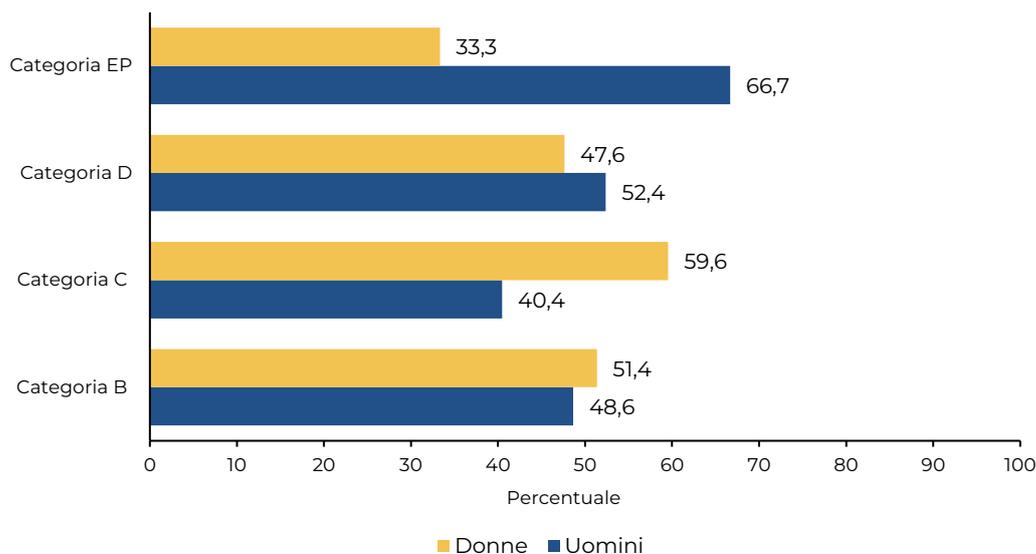
Con riferimento alle progressioni di carriera, l'analisi evidenzia che negli ultimi anni non vi sono state progressioni economiche verticali. Le progressioni economiche orizzontali (avanzamenti economici all'interno della categoria riconosciuti sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro), invece, hanno interessato prevalentemente le donne nelle

BILANCIO DI GENERE

2021

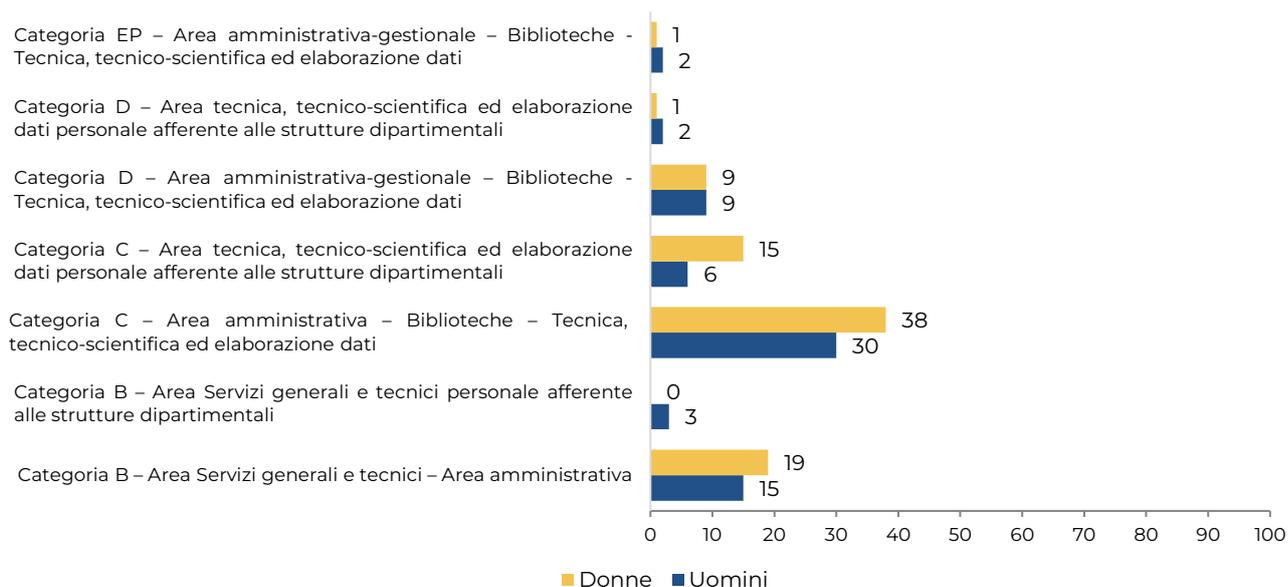
categorie C e B, e prevalentemente gli uomini nelle categorie EP e D, tranne per l'area D – Amministrativa gestionale, dove si rileva una sostanziale parità di genere (Figg. 3.11, 3.12 e 3.13).

Fig. 3.11 – Progressioni economiche orizzontali suddivise per categoria - Anno 2021



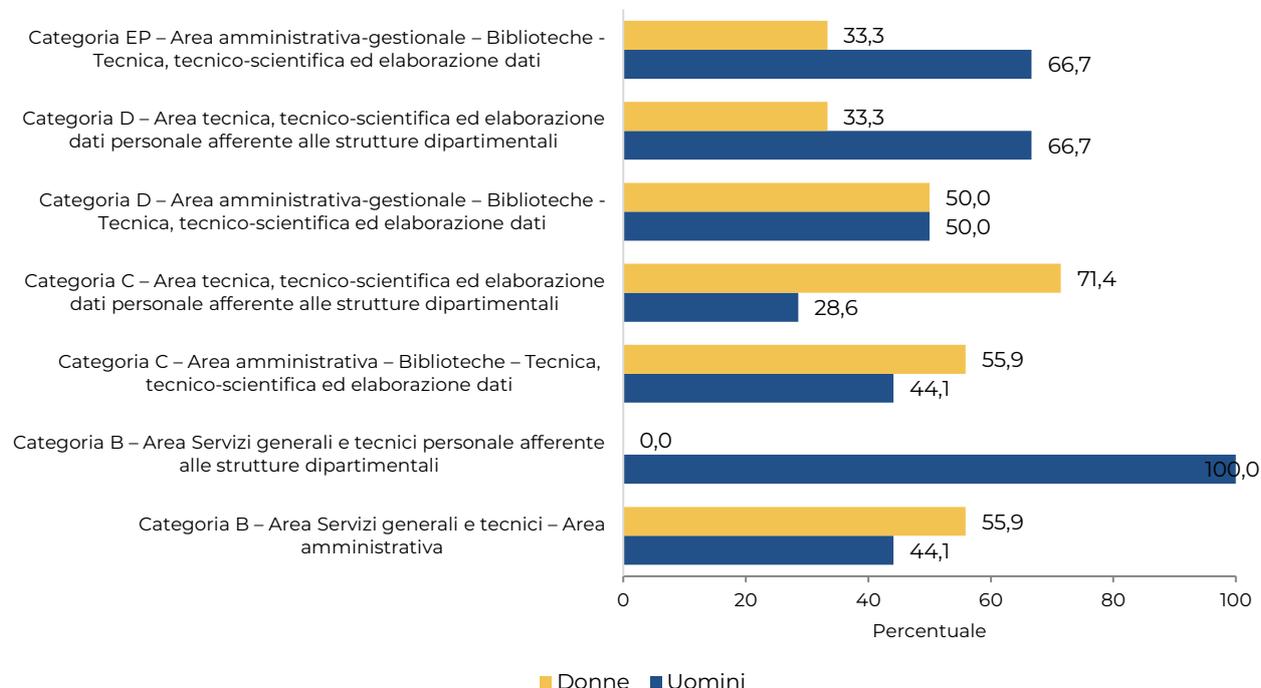
Fonte: Ateneo – Ufficio Sviluppo organizzativo. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Fig. 3.12 – Progressioni economiche nell'ambito della categoria e area funzionale - Anno 2021 (valori assoluti)



Fonte: Ateneo – Ufficio Sviluppo organizzativo. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Fig. 3.13 – Progressioni economiche nell'ambito della categoria e area funzionale - Anno 2021



Fonte: Ateneo – Ufficio Sviluppo organizzativo. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Nel 2021 sono stati espletati due concorsi per l'accesso alla categoria D riservati al personale in servizio a tempo indeterminato, disciplinati dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001. Entrambi sono stati vinti da donne. Nello stesso anno si è concluso un concorso riservato per l'accesso alla categoria D bandito nell'anno 2020, vinto da un uomo.

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 il numero di donne che percepiscono un'indennità di responsabilità è diminuito di due unità rispetto all'anno precedente, arrivando a 17, mentre quello degli uomini è diminuito di quattro unità, arrivando a 12. Nel 2021, pertanto, l'indennità è stata percepita per il

BILANCIO DI GENERE

2021

57,1% da donne e per il 42,9% da uomini. Dai dati relativi alla numerosità della categoria D (24 donne e 22 uomini), si evince altresì che, in proporzione, la percentuale di donne con responsabilità è decisamente superiore rispetto a quella degli uomini (70,8% verso 54,5%).

Tab. 3.7 - Distribuzione per genere e indennità di responsabilità – Anni 2019-2021 (valori assoluti)

	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Servizio/Settore					3	3
Ufficio/Unità	20	22	19	16	17	12
Totale complessivo	20	22	19	16	20	15

Fonte: Ateneo – Ufficio Sviluppo organizzativo. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

Tab. 3.8 - Distribuzione per genere e indennità di responsabilità – Anni 2019-2021 (valori percentuali)

Indennità di responsabilità	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Servizio/Settore	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0
Ufficio/Unità	47,6	52,4	54,3	45,7	58,6	41,4
Totale complessivo	47,6	52,4	54,3	45,7	57,1	42,9

Fonte: Ateneo – Ufficio Sviluppo organizzativo. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

L'indennità di posizione (Tabb. 3.9 e 3.10), nella maggior parte dei casi, è pari a oltre € 6.000; nel 2021 si evidenzia il raggiungimento di un pari numero di donne e uomini che hanno percepito una indennità di posizione.

Tab. 3.9 - Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione – Anni 2019-2021 (valori assoluti)

Indennità di posizione (Cat. EP)	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000						
da € 4001 a € 5000						
da € 5001 a € 6000				1		
oltre € 6000	1	4	3	2	3	3
Totale complessivo	1	4	3	3	3	3

Fonte: Ateneo – Ufficio Sviluppo organizzativo. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

2021

Tab. 3.10 - Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione – Anni 2019-2021 (valori percentuali)

Indennità di posizione (Cat. EP)	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
da € 4001 a € 5000	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
da € 5001 a € 6000	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0
oltre € 6000	100,0	100,0	100,0	66,7	100,0	100,0
Totale complessivo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ateneo – Ufficio sviluppo organizzativo. Rilevazione al 31 dicembre 2021.

La *Governance* e gli incarichi istituzionali

Con il nuovo Rettorato si sono registrati alcuni cambiamenti nella *Governance* e negli incarichi istituzionali dell'Ateneo.

Se ai vertici di Ateneo (Rettore, Prorettore vicario e Direttore generale) si conferma una presenza esclusivamente maschile, la situazione è molto diversa, rispetto al periodo precedente, per Prorettori e Prorettrici, per le quali le due componenti, femminile e maschile, sono quasi paritarie. Un maggiore equilibrio, sebbene anche in questi casi sempre a sfavore della componente femminile, si rileva nella compagine dei Delegati rettorali e nella composizione di Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Nucleo di Valutazione. Una prevalenza femminile si riscontra, invece, nel Comitato Unico di Garanzia.

Nella direzione delle due Strutture di servizio di Ateneo e dei quindici Centri di Ricerca la componente femminile è maggiore di quella maschile.¹⁶

La componente femminile resta decisamente sotto rappresentata a livello di Direzione di Dipartimenti e, soprattutto, di Presidenza di Scuole. Anche nel coordinamento dei Corsi di Studio il peso delle donne è inferiore a quello degli uomini.

Il coordinamento dei Dottorati continua a essere affidato esclusivamente a docenti uomini.

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

¹⁶ Le Strutture di Servizio sono il Centro Integrato Servizi Didattici ed *E-Learning* (CISDEL) ed 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, Centro di Citometria e Microscopia (CCM), Centro di Ricerca *Renaissance Urbino: Digital Humanities and Art Sources INARTS*. Dall'umanesimo matematico alla rivoluzione scientifica, *Yunus Social Business Centre* - Urbino (YSBC - Urbino).

BILANCIO DI GENERE

2021

Tab. 4.1 - Distribuzione di genere degli incarichi istituzionali (a.s. 2021 e/o a.a. 2020/2021) (valori assoluti)

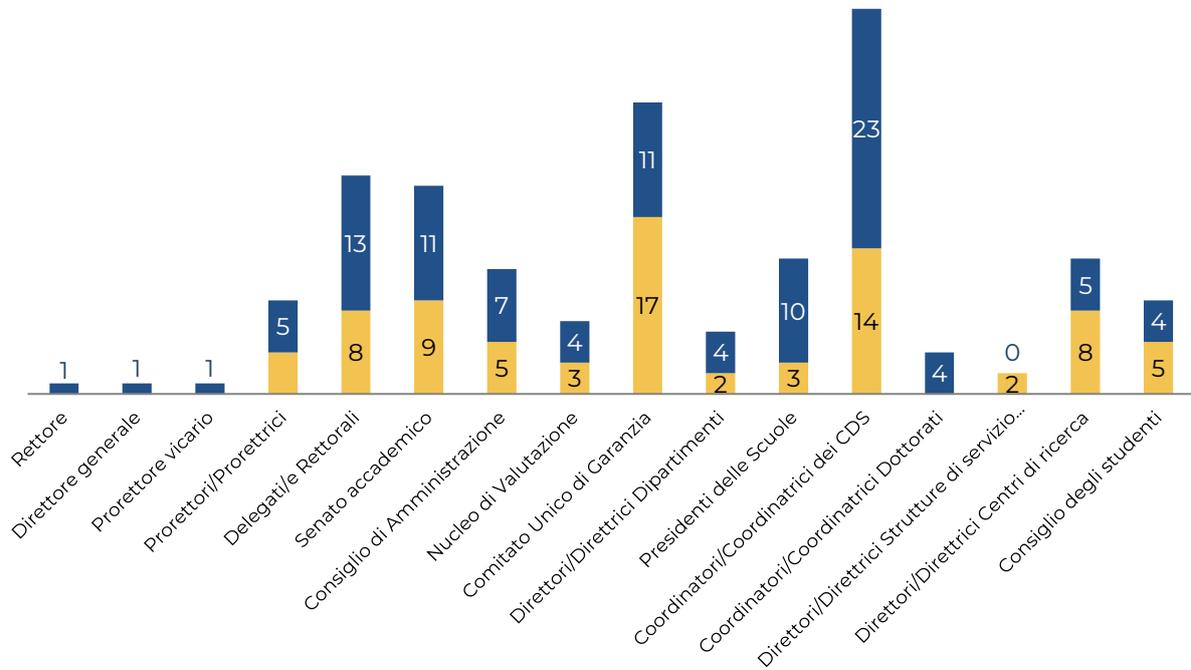
	Donne	Uomini
Rettore		1
Direttore generale		1
Prorettore vicario		1
Prorettori/Prorettrici	4	5
Delegati/e Rettorali	8	13
Senato accademico	9	11
Consiglio di Amministrazione	5	7
Nucleo di Valutazione	3	4
Comitato Unico di Garanzia	17	11
Direttori/Direttrici dei Dipartimenti	2	4
Presidenti delle Scuole	3	10
Coordinatori/Coordinatrici dei Corsi di studio	14	23
Coordinatori/Coordinatrici dei Dottorati di ricerca		4
Direttori/Direttrici delle Strutture di servizio di Ateneo	2	
Direttori/Direttrici dei Centri di ricerca	8	5
Consiglio degli studenti	5	4

Fonte: Ateneo- Ufficio di Supporto agli Organi collegiali. Rilevazioni al 31 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

2021

Fig. 4.1 – Distribuzione di genere degli incarichi istituzionali - a.s. 2021 e/o a.a. 2020/2021 (valori assoluti)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto agli Organi collegiali. Rilevazioni al 31 dicembre 2021.

Le azioni per la parità di genere

Per la promozione di una cultura della parità di genere e la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio l'Ateneo ha promosso diverse azioni.

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

Dal 2010, il progetto *Giovanissimi UniUrb*, intitolato nel 2017 a “Valeria Solesin”, morta sotto i colpi dell'attentato terroristico al Bataclan, Parigi, ricercatrice attenta alla conciliazione famiglia/lavoro, ha lo scopo di favorire tale conciliazione 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. Tale servizio viene erogato, nel periodo luglio/settembre, da associazioni culturali con educatrici/ori professionali che propongono attività artistico-creative, sportive e ludiche, adatte ai diversi gruppi di età.

Nell'anno 2021, ne hanno usufruito 26 genitori appartenenti per il 62% al personale tecnico-amministrativo e per il 31% alla categoria dei docenti. Sul totale di coloro che hanno usufruito del servizio, la percentuale di donne è stata del 35%, per il 66% appartenente alla categoria del personale tecnico-amministrativo.

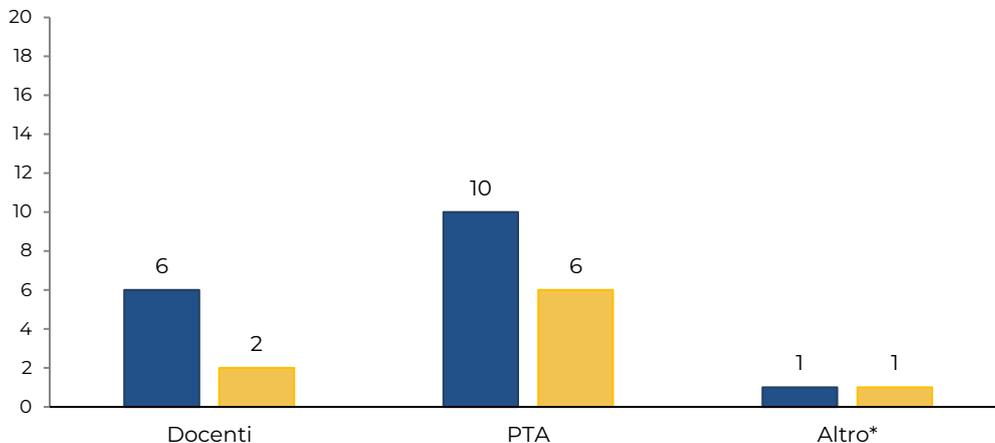
I fondi spesi per il servizio rivolto ai/lle figli/e sono stati a prevalente appannaggio del personale tecnico-amministrativo (73%), per un ammontare pari a € 9.239, e degli uomini (69%) per un ammontare pari a € 8.277, indipendentemente dal ruolo ricoperto in Ateneo. Questo netto sbilanciamento è probabilmente imputabile all'età media delle donne nei ruoli del personale tecnico-amministrativo (51 anni) e docente (54 anni) (Figg. 5.1 e 5.2).

La spesa sostenuta dall'Ateneo per *Giovanissimi UniUrb* 2021 evidenzia un piccolo incremento di spesa dal 28% del 2020 al 31% a favore delle donne indipendentemente dal ruolo ricoperto in Ateneo (Fig. 5.2).

BILANCIO DI GENERE

2021

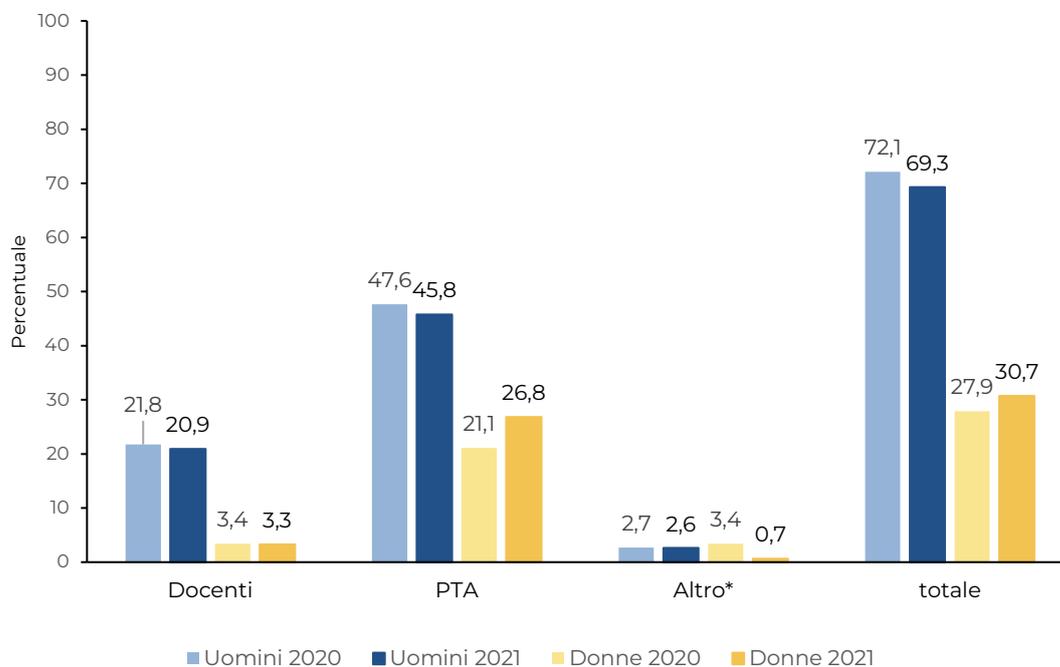
Fig. 5.1 – Utenti *Giovanissimi UniUrb* (valori assoluti)



Fonte: Ateneo.

* Altro: personale tecnico-amministrativo con funzioni esternalizzate.

Fig. 5.2 – Spesa sostenuta per *Giovanissimi UniUrb* 2020 e 2021



Fonte: Ateneo.

* Altro: personale tecnico-amministrativo con funzioni esternalizzate.

2021

L'Ateneo di Urbino ha inoltre sperimentato un'organizzazione flessibile del lavoro, per promuovere servizi più efficienti e andare incontro alle esigenze delle/dei dipendenti che, per motivi personali e/o familiari, possono essere sfavoriti da una rigida spazialità e temporalità dell'attività lavorativa.

Dopo un periodo di sperimentazione e successivo rafforzamento del telelavoro a domicilio in alternanza negli anni 2017-2019, in considerazione dei benefici ottenuti in termini di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, aumento del benessere organizzativo dei dipendenti coinvolti e riduzione dell'impatto ambientale legato agli spostamenti abitazione-sede di lavoro, nel 2020 è stato avviato un ricorso diffuso allo *smart working*, normato dalla Legge del 22 maggio 2017 n. 81, reso poi cogente dalla pandemia da Covid-19.¹⁷

Questa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato è 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 consente di ottenere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e un aumento della produttività del lavoratore.

Il ricorso allo *smart working*, in sensibile aumento rispetto al 2020 (quando era del 66,5% per le donne e del 47,7% per gli uomini), continua ad essere utilizzato soprattutto dalle donne (88,7% verso 69,3%) e, in particolare, nelle categorie EP (100%), D (100%) e C (92,1%) (Tabb. 5.1., 5.2 e Fig. 5.4).

Il livello di attivazione di questa modalità di lavoro non è omogeneo, passando dal 49,4% per la categoria B, al 97,8% della categoria D.

¹⁷ 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

2021

Tab. 5.1 – Fruizione *smart working* PTA a tempo indeterminato (valori assoluti)

Categoria	Totale Donne	Totale Uomini	Totale lavoratori	Fruizioni Donne	Fruizioni Uomini	Fruizioni totali
Dirigente di II fascia	0	1	1	0	0	0
EP	3	3	6	3	2	5
D	24	22	46	24	21	45
C	139	80	219	128	66	194
B	37	44	81	25	15	40
Totali	203	150	353	180	104	284

Fonte: Ateneo- Ufficio Sviluppo organizzativo. Rilevazioni al 31 dicembre 2021.

Tab. 5.2 – Fruizione *smart working* PTA a tempo indeterminato (valori percentuali)

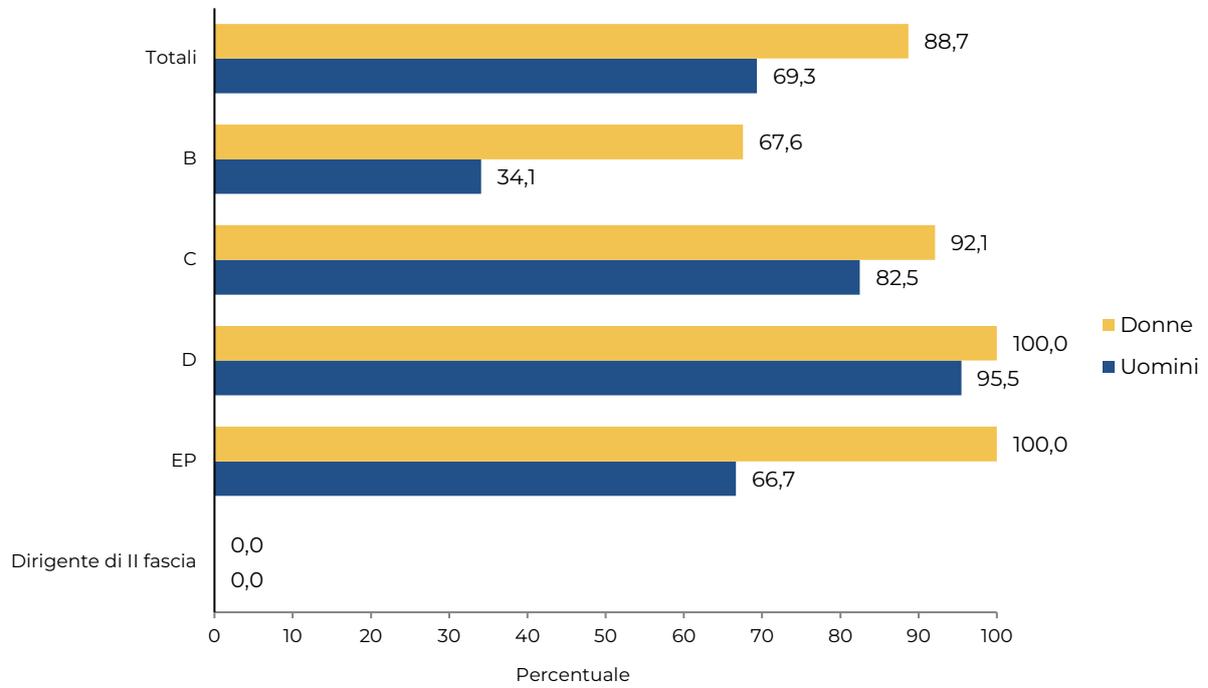
Categoria	Fruizioni Donne	Fruizioni Uomini	Totale percentuale di fruizioni nell'ambito della categoria
Dirigente di II fascia		0,0	0,0
EP	100,0	66,7	83,3
D	100,0	95,5	97,8
C	92,1	82,5	88,6
B	67,6	34,1	49,4
Totali	88,7	69,3	80,5

Fonte: Ateneo- Ufficio Sviluppo organizzativo. Rilevazioni al 31 dicembre 2021

BILANCIO DI GENERE

2021

Fig. 5.3 – Fruizione *smart working* PTA a tempo indeterminato



Fonte: Ateneo- Ufficio Sviluppo organizzativo. Rilevazioni al 31 dicembre 2021.

BILANCIO DI GENERE

2021

Altre azioni per la parità di genere, relative al 2021, sono riportate nella tabella 5.4.

Tab. 5.4 – Azioni per la parità di genere realizzate dall'Ateneo

<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) ◆ Lavoro agile
<i>Benessere lavorativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Febbraio 2021 - Adesione di <i>Scholars at Risk</i> per sostenere l'autonomia della scienza e il riconoscimento inalienabile dei diritti fondamentali della persona ◆ 3 marzo 2021 - <i>Webinar: Ansia e stress: comprenderli per gestirli</i> ◆ Maggio-luglio 2021 - Progetto sportivo: <i>Pausa benessere: ripartiamo con l'attività fisica</i> ◆ 25 maggio 2021 - <i>Webinar: Grani antichi a tutela di biodiversità e salute</i> ◆ 14 ottobre 2021 - Giornata di studio: <i>I servizi universitari di supporto psicologico agli studenti</i> ◆ 9 novembre 2021 - Incontro CUG di bilancio delle attività per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni nel periodo 2018-2021 e prospettive per il 2022-2024 ◆ 2 dicembre 2021 - <i>Webinar</i> organizzato da MarCug: <i>Disconnessione, come cambia la concezione del benessere durante lo smart working</i>
<i>Il genere nella didattica</i>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Corsi di studio curriculari triennali e magistrali su tematiche di genere: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Sociologia del genere e della famiglia - Corso di studio in Sociologia e Servizio sociale (L-39 / L-40) - Prof.ssa Alba Angelucci ◆ Diritti delle pari opportunità - Corso di studio in Gestione delle Politiche dei Servizi Sociali e Multiculturalità (LM-87) - Prof. Luciano Angelini ◆ Genere, lavoro e partecipazione sociale - Gestione delle Politiche dei Servizi sociali e Multiculturalità (LM-87) - Prof.ssa Fatima Farina ◆ Storia dei generi - Corso di studio in Lingue moderne e Interculturalità (LM-37) - Prof.ssa Raffaella Sarti ◆ Corsi di perfezionamento e corsi di dottorato di ricerca

BILANCIO DI GENERE

2021

	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Corso di perfezionamento su <i>Storia di genere, globalizzazione e democrazia della cura</i>, a partire dall'a.a. 2021-2022, Direttrice Prof. Raffaella Sarti ◆ Genere e media: prospettive teoriche e metodi di ricerca - Corso nell'ambito del Dottorato in Studi Umanistici - a.a. 2021-2022 - Prof. Manolo Farci ◆ Didattica introduttiva extracurriculare: <ul style="list-style-type: none"> ◆ 25 maggio 2021 - Giornata di studio: <i>Generdi: una giornata per capire il genere</i> - Lezioni Proff. Laura Chiarantini, Raffaella Sarti, Francesca Declich, Fatima Farina, Mara Del Baldo, Luciano Angelini e Piera Campanella 											
<p><i>Il genere nella ricerca</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 8 marzo 2021 - <i>Webinar</i>: Per un futuro libero dalla violenza di genere. Una discussione a partire dal volume: <i>Guadamola in faccia. I mille volti della violenza di genere</i>, a cura di Fatima Farina, Bruna Mura, Raffaella Sarti ◆ 11 marzo 2021 - Seminario: <i>Le donne nelle religioni del Libro - Interculturalità e femminile</i> 											
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Pubblicazioni in IRIS su tematiche di genere - 2021 (titolo cliccabile per consultare i dettagli): <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 30%; vertical-align: top;"> Artuso, Caterina; Fratini, Elena; Belacchi, Carmen </td> <td style="vertical-align: top;"> <i>Implicit Representation of Grammatical Gender in Italian Children with Developmental Language Disorder: An Exploratory Study of Phonological and/or Syntactis Sensitivity</i> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> Asquer, Enrica; Sarti, Raffaella </td> <td style="vertical-align: top;"> Ambiente. Storie conflitti e movimenti in una prospettiva di genere. Riflessioni a partire dalla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche (25-28 agosto 2021) </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> Calanchi, Alessandra </td> <td style="vertical-align: top;"> Postfazione. Sono cose da uomini </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> Califano, Licia </td> <td style="vertical-align: top;"> Parità dei diritti e discriminazioni di genere </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> Califano, Licia </td> <td style="vertical-align: top;"> La libertà di manifestazione del pensiero in rete; nuove frontiere di esercizio di un diritto antico. <i>Fake news, hate speech</i> e profili di responsabilità dei <i>social network</i> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> Cirillo, Silvia </td> <td style="vertical-align: top;"> <i>Building Support Networks 25 Years After Beijing: The Case of Women Domestic Workers in Ethiopia and Tanzania</i> </td> </tr> </table> 	Artuso, Caterina; Fratini, Elena; Belacchi, Carmen	<i>Implicit Representation of Grammatical Gender in Italian Children with Developmental Language Disorder: An Exploratory Study of Phonological and/or Syntactis Sensitivity</i>	Asquer, Enrica; Sarti, Raffaella	Ambiente. Storie conflitti e movimenti in una prospettiva di genere. Riflessioni a partire dalla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche (25-28 agosto 2021)	Calanchi, Alessandra	Postfazione. Sono cose da uomini	Califano, Licia	Parità dei diritti e discriminazioni di genere	Califano, Licia	La libertà di manifestazione del pensiero in rete; nuove frontiere di esercizio di un diritto antico. <i>Fake news, hate speech</i> e profili di responsabilità dei <i>social network</i>	Cirillo, Silvia
Artuso, Caterina; Fratini, Elena; Belacchi, Carmen	<i>Implicit Representation of Grammatical Gender in Italian Children with Developmental Language Disorder: An Exploratory Study of Phonological and/or Syntactis Sensitivity</i>											
Asquer, Enrica; Sarti, Raffaella	Ambiente. Storie conflitti e movimenti in una prospettiva di genere. Riflessioni a partire dalla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche (25-28 agosto 2021)											
Calanchi, Alessandra	Postfazione. Sono cose da uomini											
Califano, Licia	Parità dei diritti e discriminazioni di genere											
Califano, Licia	La libertà di manifestazione del pensiero in rete; nuove frontiere di esercizio di un diritto antico. <i>Fake news, hate speech</i> e profili di responsabilità dei <i>social network</i>											
Cirillo, Silvia	<i>Building Support Networks 25 Years After Beijing: The Case of Women Domestic Workers in Ethiopia and Tanzania</i>											

Falcioni, Anna	<i>Lives of Saints, Men and Women. Franciscans in Pesaro (XIII-XV centuries)</i>
Falcioni, Anna	La donna nell'età di Santa Margherita della Metola
Farci, Manolo; Ricci, Oscar	"Io onestamente oggi non vorrei nascere maschio". Il caso Marco Crepaldi
Farina, Fatima	I guerrieri giusti e le poche feroci: le radici armate della costruzione sociale di genere
Farina, Fatima	Siamo in guerra. L'anno che per poterci curare non andammo da nessuna parte
Holdaway, Dominic Francis Graham	Recensione di <i>Le norme traviate: saggi sul genere e la sessualità nel cinema e nella televisione italiana</i> , Sergio Rigoletto (2020) Milan: Meltèmi, 174 pp., ISBN 978-8-85519-161-6
Laghi, Sara; Tonzar, Claudio	Relazioni fra abilità visuo-spaziali e abilità matematiche: uno studio su bambini discalculici e non discalculici
Lazzari, Chiara	Salute e lavoro: questioni di genere
Natalucci, Valentina; Lucertini, Francesco; Vallorani, Luciana; Brandi, Giorgio; Marchegiani, Manuela; Pistelli, Mirco; Berardi, Rossana; Gabriella Ceravolo, Maria; Barbieri, Elena; Capecchi, Marianna	<i>A Mixed-approach program To help women wIth breast cancer stay actiVE (MOTIVE program): A pilot-controlled study</i>
Persi, Rosella	Riferimenti terminologici e concettuali nel contesto socio-educativo
Polidori, Paolo; Teobaldelli, Desiree; Scotti, Simone; Ticchi, Davide	Le conseguenze socioeconomiche della pandemia di Covid-19
Quadrelli, Isabella	Equità di genere e cura. Vecchie questioni e nuove criticità
Sarti Raffaella	<i>From Slaves and Servants to Citizens? Regulating Dependency, Race, and Gender in Revolutionary France and the French West Indies</i>

	<p>Sarti, Raffaella Recensione di / Review of Eileen Boris, <i>Making the Woman Worker. Precarious Labor and the Fight for Global Standards, 1919-2019</i>, Oxford UP, Oxford 2019, pp. XX + 332; Eileen Boris-Dorothea Hoehtker-Susan Zimmerman (eds.), <i>Women's ILO: Transnational Networks, Global Labour Standards, and Gender Equity, 1919 to Present</i>, Brill, Leiden 2018, pp. XXX + 412</p> <p>Sarti, Raffaella Storia di genere. Passato, presente e futuro</p> <p>Sentuti, Annalisa; Chamochoyumbi Diaz, Gail Denisse; Cesaroni, Francesca Maria <i>Factors Affecting Women's Involvement in the Governance of Family Firms</i></p> <p>Tonelli, Anna <i>Teresa Noce: an Italian professional revolutionary woman</i></p> <p>Zullo, Federica <i>"Travelling "back" to the Caribbean: Female Transnational Identities and Linguistic Relatedness in Paule Marshall's Praisesong for the Widow and Edwidge Danticat's After the Dance"</i></p>
<p><i>Contrasto alla segregazione orizzontale</i></p>	<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)
<p><i>Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni</i></p>	<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 antiviolenza 1522 su tutte le pagine del sito di Ateneo

2021

<p><i>Eventi relativi a parità di genere e alla violenza di genere</i></p>	<ul style="list-style-type: none">◆ 8 marzo 2021 - Incontro: <i>Per un futuro libero dalla violenza di genere</i>◆ 11 marzo 2021 - Seminario: <i>Le donne nelle religioni del Libro - Interculturalità e femminile</i>◆ 26 marzo 2021 - Seminario organizzato da Marcug: <i>Violenza di genere: parliamone per dire basta</i>◆ 25 maggio 2021 - Giornata di studio: <i>Generdi: una giornata per capire il genere</i>◆ 20 e 28 ottobre 2021 - CINE CUG <i>Sguardi sulla violenza di genere</i>◆ 9 novembre 2021 - Incontro CUG di bilancio delle attività per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni nel periodo 2018-2021 e prospettive per il 2022-2024◆ 25 novembre 2021 - Lezione aperta in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne 2021
--	---



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

UNIURB 
sostenibile