

BILANCIO DI GENERE

20
23



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

UNIURB
sostenibile



www.uniurb.it



UNIURB
SOSTENIBILE

CONOSCERE PER AGIRE

BILANCIO DI GENERE

2023



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

UNIURB
sostenibile

BILANCIO DI GENERE

2023

GRUPPO DI COORDINAMENTO

Prof. Giorgio Calcagnini, *Rettore*

Dott. Alessandro Perfetto, *Direttore generale*

Prof.ssa Elena Viganò, *Proretrice 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, *Professore associato – SSD MED/01 Statistica Medica*

GRUPPO DI REDAZIONE

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

Dott.ssa Martina Di Pierdomenico, *Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting*

Sig. Roberto Ubaldi, *Ufficio Controllo di gestione*

Referente UUP

Giovanna Bruscolini

Progetto grafico

Mattia Gabellini

PRINT ISBN 9788831205764

PDF ISBN 9788831205740

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, 2023

© 2024, Urbino University Press

Via Aurelio Saffi, 2 | 61029 Urbino

<https://uup.uniurb.it/> | uup@uniurb.it

L'edizione cartacea del volume può essere ordinata in tutte le librerie fisiche e online ed è distribuita da StreetLib (<https://www.streetlib.com/it/>)

Sommario

Presentazione	7
Introduzione	11
Componente studentesca	17
Personale docente e ricercatore	51
Personale tecnico-amministrativo e CEL	91
<i>Governance</i> e incarichi istituzionali	109
Azioni per la parità di genere	113
Monitoraggio del <i>Gender Equality Plan 2022-2024</i>	131

Presentazione

Quando, un giorno, sarà realizzata guarderemo all'uguaglianza tra donna e uomo come a una costruzione antica che si è composta lentamente, a fatica, nella forma del riscatto di un diritto umano imprescindibile che a mano a mano si è fatto trasversale, universale, e ha riempito di senso la parola civiltà. Definire il tempo in cui il fenomeno accadrà è un terno al lotto, eppure il *Global Gender Gap Report 2024* del *World Economic Forum* ha azzardato la previsione: saranno necessari 134 anni per raggiungere la parità di genere se, come quest'anno, il divario colmato - nonostante l'esiguo progresso rispetto al 2023 (68,4%) - continuerà ad attestarsi intorno al 68,5%.

Appare chiaro che in un tale quadro complesso, l'obiettivo è senz'altro fare ognuno la propria parte per accelerare il battito delle lancette sul quadrante, tant'è che in ragione di questa priorità per il quarto anno consecutivo, con grande soddisfazione, l'Università di Urbino presenta gli esiti del proprio *Bilancio di Genere 2023*, elaborato secondo le linee guida dettate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane. Un documento essenziale che inserisce la parità di genere tra gli asset fondamentali del più esteso programma di sviluppo dell'Istituzione, e rende dettagliatamente conto non solo della ripartizione di genere nei vari settori professionali e di studio dell'Ateneo, ma anche dei progressi registrati in questo ambito e delle criticità sulle quali continuare ad agire attraverso specifiche politiche pubbliche. Allo scopo, anche quest'anno, il documento presenta i dati che valutano e monitorano gli interventi programmati dal *Gender Equality Plan 2022-2024*: la mappa operativa a supporto del *Bilancio* stesso.

Molto abbiamo fatto, ma molto dobbiamo ancora fare, del resto il *Piano strategico 2024-2026*, redatto anche in funzione dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, include tra i molti obiettivi quello di migliorare l'equilibrio di genere. La nostra traiettoria, pertanto, è chiara: non rincorriamo un semplice aggiusta-

mento di significato, ma vogliamo fortemente che la nostra Università diventi, per le donne e gli uomini che la abitano, uno spazio di libertà piena, in cui inclusione, sostenibilità, equità e pari opportunità siano il presupposto necessario a qualsiasi accadere.

Ringrazio, quindi, i Gruppi di lavoro per la redazione del *Bilancio di Genere* e per il monitoraggio e l'aggiornamento del *Gender Equality Plan 2022-2024*, e i diversi Uffici coinvolti nella raccolta dati.

Abbiamo messo a segno un altro grande lavoro di squadra, con lo stesso impegno che, al di là delle azioni programmatiche, attraverso il nostro fare quotidiano nelle aule, nei laboratori, nelle sale riunioni delle sedi accademiche e amministrative dell'Ateneo con l'intento di promuovere una cultura nuova, affrancata da discriminazioni e pregiudizi e in grado di valorizzare la diversità e il talento dell'essere umano.

Giorgio Calcagnini, Rettore |

La redazione del *Bilancio di Genere 2023* rappresenta, per l'Università di Urbino, un momento significativo per evidenziarne l'impegno nella promozione della parità di genere e nell'implementazione di politiche inclusive. L'analisi dettagliata delle differenze di genere per tutte le componenti della comunità universitaria rappresenta, infatti, un elemento chiave per il miglioramento della qualità e dell'efficienza delle attività accademiche e amministrative oltre che per il perseguimento di obiettivi di giustizia sociale.

L'impegno costante dell'Ateneo nel monitorare e migliorare la situazione della parità di genere, a tre anni dalla pubblicazione del primo *Bilancio di Genere* e dopo la definizione e l'applicazione del *Gender Equality Plan 2022-2024*, può essere considerato un dato acquisito, anche se il percorso per raggiungere la completa parità di genere è ancora lungo e complesso. Per questo sarà necessario delineare una serie di iniziative e progetti futuri, rivolti sia all'interno dell'Università, sia all'esterno, collaborando con altre istituzioni e organizzazioni per condividere buone pratiche e sviluppare nuove strategie. A questo proposito, per il 2023, è da segnalare l'avvio, in forma sperimentale, della riclassificazione delle voci di bilancio in funzione del genere, della quale viene presentata una prima disamina dei risultati, funzionale alla messa a punto del processo di rilevazione e analisi della miriade di dati necessari.

Per proseguire su questa strada è indispensabile un impegno continuo e collettivo. Per questo desidero esprimere la mia gratitudine ai/alle componenti del Gruppo di Coordinamento e del Gruppo di Redazione del *Bilancio di Genere*, nominati con D.R. n. 286/2023 del 15 giugno 2023, ai/alle referenti dei diversi Uffici e ai/alle promotori/promotrici delle diverse iniziative che hanno lavorato insieme per un Ateneo più equo e inclusivo.

Alessandro Perfetto, Direttore Generale |

Introduzione

La costruzione di un processo di miglioramento continuo orientato al superamento delle disuguaglianze è particolarmente significativa per un'Università, quale istituzione fortemente impegnata nel co-creare e diffondere conoscenze per “Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento permanente per tutti” (SDG 4) e nel “Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile” (SDG 17), oltre che, chiaramente, nel “Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze” (SDG 5). Un obbligo ineludibile soprattutto nei confronti delle nuove generazioni.

Nonostante l'approvazione di diversi provvedimenti europei e nazionali¹, le disuguaglianze, a livello nazionale e internazionale, sono ancora molto forti e il processo di riduzione del *gap* resta molto lento, come segnalato dall'andamento dei valori del *target* relativo alla parità di genere, SDG 5 dell'*Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile* delle Nazioni Unite². Secondo il *Rapporto ASVIS 2023*³, tale indicatore, in Italia, registra un miglioramento molto contenuto (inferiore al 10% in 12 anni), sebbene presenti un andamento generalmente positivo, tra il 2015 e il 2021, e valori sostanzialmente in linea con quelli medi europei. Risultati migliori della media si rilevano

1 Tra questi, ad esempio, la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, ispirata alla *Gender equality strategy 2020-2025* dell'Unione Europea, alla base della definizione della Legge Delega per il sostegno e la valorizzazione della famiglia (*Family Act*), approvata in via definitiva dal Senato nel mese di aprile 2022, e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, varato nel 2021. Il Piano, infatti, che deve essere valutato anche in un'ottica di *gender mainstreaming*, definisce la parità di genere come una delle priorità trasversali perseguite in tutte le missioni, prevedendo una decisa azione di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile. Tra queste, vi è la certificazione sulla parità di genere (Legge n. 162 del 5 novembre 2021) che introduce, attraverso meccanismi premiali, cambiamenti significativi a livello di imprese e che dovrà essere riconosciuta obbligatoriamente dalle stazioni appaltanti nella valutazione nei bandi pubblici secondo quanto stabilito dal nuovo Codice di contratti pubblici, introdotto con il d.lgs. n. 36 del 31 marzo 2023.

2 Organizzazione delle Nazioni Unite (2025), Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, <https://unric.org/it/agenda-2030/>.

3 ASVIS (2023), Rapporto ASVIS 2023, L'Italia e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, <https://asvis.it/rapporto-2023/>.

per il *gender pay gap* (-7,7 punti percentuali) e per la quota di donne che ricopre posizioni manageriali (+8,2 punti percentuali), mentre permangono notevoli criticità per il tasso di occupazione femminile (-14,4 punti percentuali).

Considerando il *Gender Equality Index* (l'indicatore sull'uguaglianza di genere elaborato dallo *European Institute for Gender Equality*), basato su dati relativi a occupazione, gestione del tempo, risorse economiche, conoscenza, salute, potere, l'Italia si colloca al quattordicesimo posto nella classifica dei paesi UE, con un valore pari a 68,2⁴, risultando al di sopra della media UE sul potere (+3,6 punti) e al di sotto sul lavoro (-8,8 punti). Questi dati riflettono le difficoltà che le donne incontrano sul mercato del lavoro, derivanti dall'inadeguatezza dei servizi socio-assistenziali e dal permanere di stereotipi di genere che influiscono sulla formazione e sull'organizzazione familiare. In definitiva, le disuguaglianze di genere sono ancora molto rilevanti, per non parlare delle molestie e delle violenze contro le donne.

Acquisire una profonda consapevolezza delle attuali problematiche di genere è, quindi, il primo passo per promuovere la parità come elemento qualificante delle politiche volte alla creazione di una società più giusta e più sostenibile.

È in questo contesto che l'Università di Urbino arriva alla quarta edizione del *Bilancio di Genere*⁵, base conoscitiva indispensabile per definire e attuare le politiche finalizzate a promuovere la parità tra uomini e donne, creando un ambiente di studio e/o lavoro inclusivo e rispettoso delle differenze.

Nell'edizione 2023, oltre all'analisi della distribuzione di uomini e donne nelle diverse componenti della comunità universitaria e negli Organi accademici, secondo le indicazioni della CRUI⁶, sono inclusi una prima disamina dei risultati della riclassificazione delle voci di bilancio in funzione del genere, avviata in via sperimentale

4 Il *GEI* assume un valore compreso tra 1 e 100, dove 1 indica la totale disuguaglianza di genere e 100 la totale uguaglianza di genere.

5 Il *Bilancio di Genere 2023* è stato redatto dal Gruppo di Coordinamento e dal Gruppo di Redazione nominati con D.R. n. 286/2023 del 15 giugno 2023.

6 Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) (2019), *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, <https://www.cruai.it/bilancio-di-genere.html>

nel 2023, e il secondo monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni previste dal *Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024*⁷.

Fonti e analisi dei dati

La distribuzione di genere nella comunità universitaria e negli Organi accademici dell'Ateneo di Urbino è analizzata con riferimento a:

1. la componente studentesca (parte I);
2. il personale docente e ricercatore (parte II);
3. il personale tecnico-amministrativo e CEL (parte III);
4. la *Governance* dell'Ateneo e gli incarichi istituzionali (parte IV).

Le analisi riguardano generalmente l'anno solare 2023 e/o l'a.a. 2022/2023. In alcuni casi ritenuti di particolare interesse sono stati effettuati confronti con gli anni precedenti o sono state aggiornate le serie storiche, dal 2015/2016 per la popolazione studentesca e dal 2013 per il personale docente. Dove non sono riportati nelle tabelle, i dati relativi agli anni 2020-2022 provengono dalle precedenti edizioni del *Bilancio di Genere*.

Le fonti dei dati sono riportate nel seguente prospetto:

Prospetto 1 - Fonti dei dati analizzati nel *Bilancio di Genere* 2023

	Fonti esterne	Ateneo di Urbino
1. Componente studentesca	Ministero dell'Università e della Ricerca - Portale dei dati dell'istruzione superiore AlmaLaurea - <i>XXVI Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2024</i>	Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e <i>Reporting</i> Ufficio Mobilità Internazionale

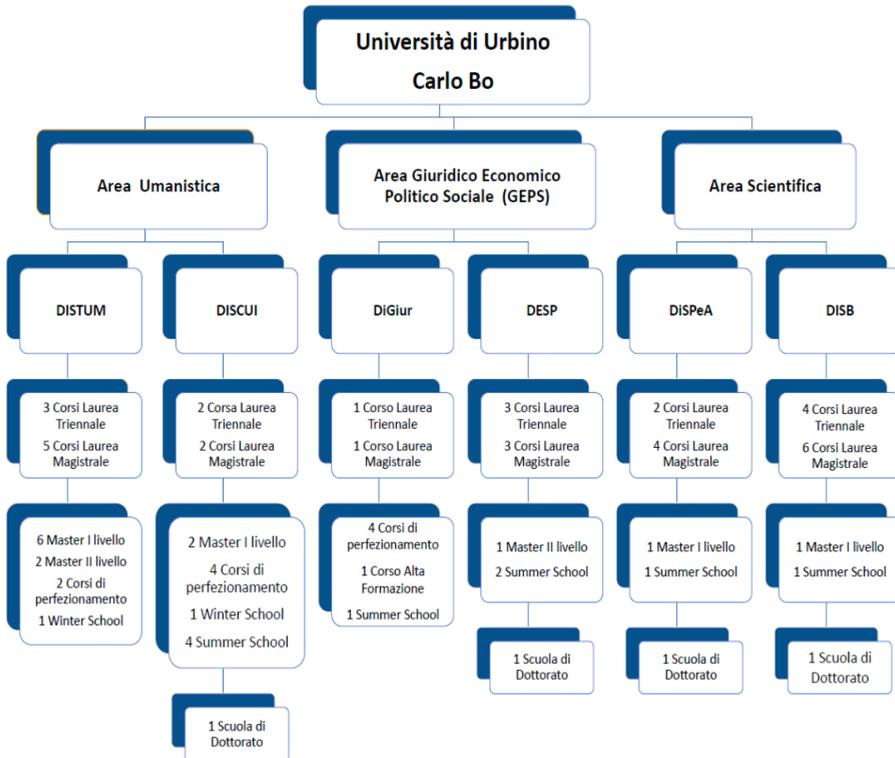
⁷ Il *Gender Equality Plan 2022-2024* dell'Università di Urbino, approvato nel maggio 2022, è disponibile al link <https://www.uniurb.it/ateneo/governance/gender-equality-plan>.

	Fonti esterne	Ateneo di Urbino
2. Personale docente e ricercatore	Ministero dell'Università e della Ricerca – Portale dei dati dell'istruzione superiore CercaUniversità	Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente Ufficio Ricerca Ufficio Terza missione
3. Personale tecnico-amministrativo e CEL		Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL Ufficio Sviluppo organizzativo
4. Governance e incarichi istituzionali		Sito istituzionale Ufficio di supporto agli Organi collegiali Plessi dipartimentali
5. Azioni per la parità di genere		CUG Delegata Rettorale Pari opportunità Ufficio Sviluppo organizzativo Ufficio Bilancio Unità Coordinamento Area Economico-Finanziaria e Plessi dipartimentali
6. Monitoraggio del Gender Equality Plan 2022-2024		Presidi istituzionali e presidi amministrativi delle singole azioni previste nel Gender Equality Plan 2022-2024

I dati relativi al personale tecnico-amministrativo e CEL, al personale docente e alle voci di bilancio sono riferiti al 31 dicembre 2023.

Alcune elaborazioni sono relative ai Dipartimenti e alle classi dei Corsi di Laurea dell'Ateneo (Fig. A).

Fig. A – I Dipartimenti dell’Ateneo, con relativa offerta formativa di I, II e III livello (a.a. 2022-2023)



Per la rappresentazione grafica dei dati di norma si è utilizzato il giallo per la componente femminile e il blu per quella maschile.

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 degli Studi di Urbino Carlo Bo è di 15.045 unità, confermando il *trend* complessivamente crescente registrato nel periodo osservato, soprattutto per quanto concerne la componente femminile, passata dal 61,2% del totale, nell'a.a. 2015-2016, al 65,4% nell'a.a. 2022/2023 (Tab. 1.1, Fig. 1.1).

Si tratta di un valore superiore alla media nazionale, pari al 56,5%⁸ nel 2022/2023, dovuto soprattutto all'assenza nell'Ateneo urbinato di alcuni dei Corsi di Laurea a maggioranza maschile.

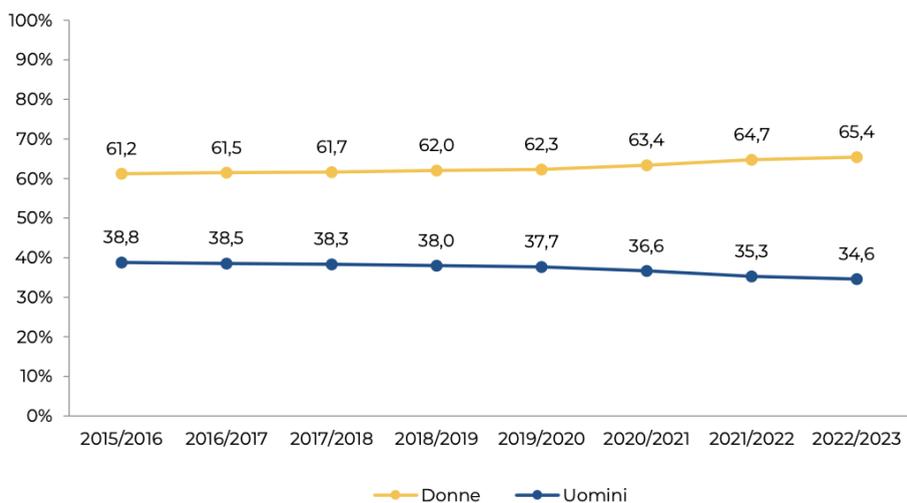
Tab. 1.1 - Serie storica della componente studentesca suddivisa per genere (valori assoluti)

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
2021/2022	9.531	5.190	14.721
2022/2023	9.840	5.205	15.045

Fonti: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e *Reporting*. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024 per l'anno accademico 2022/2023. *Open data* MUR per gli anni accademici precedenti.

⁸ Anagrafe Nazionale degli Studenti universitari (ANS) - Dicembre 2023.

Fig. 1.1 – Serie storica della componente studentesca suddivisa per genere (valori percentuali)



Fonti: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024 per l'anno accademico 2022/2023. Open data MUR per gli anni accademici precedenti.

In termini di distribuzione per area di studio, è possibile osservare che all'Area Umanistica afferisce la maggiore percentuale di studenti e studentesse (45,1%), seguita dall'Area Scientifica (36,8%) e dall'Area GEPS (18,1%) (Tab. 1.2).

Tab. 1.2 – Popolazione studentesca per area di studio (valori assoluti e percentuali)

	a.a. 2020/2021		a.a. 2021/2022		a.a. 2022/2023	
	Totale studenti	%	Totale studenti	%	Totale studenti	%
Area Scientifica	5.812	39,0	5.281	37,1	5.542	36,8
Area GEPS	2.597	17,4	2.521	17,7	2.717	18,1
Area Umanistica	6.500	43,6	6.432	45,2	6.786	45,1
Totale	14.909	100,0	14.234	100,0	15.045	100,0

Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Rispetto ai dati pubblicati nei *Bilanci di Genere 2021 e 2022*, si rileva una crescita tendenziale del peso percentuale delle studentesse e degli studenti dell'Area Umanistica e dell'Area GEPS, mentre è diminuito quello delle iscritte e degli iscritti ai corsi dell'Area Scientifica.

La componente femminile, nell'Ateneo urbinato, è aumentata in tutte le aree. In quella Umanistica è passata dal 79,9% all'80,5%, valore rimasto stabile nel 2023; in quella GEPS dal 56,4%, al 59,2% e poi al 60,8%; in quella Scientifica dal 48,1% al 48,7% e poi al 49,1% (Tab. 1.3).

Tab. 1.3 - Popolazione studentesca suddivisa per area di studio e genere (valori assoluti e percentuali)

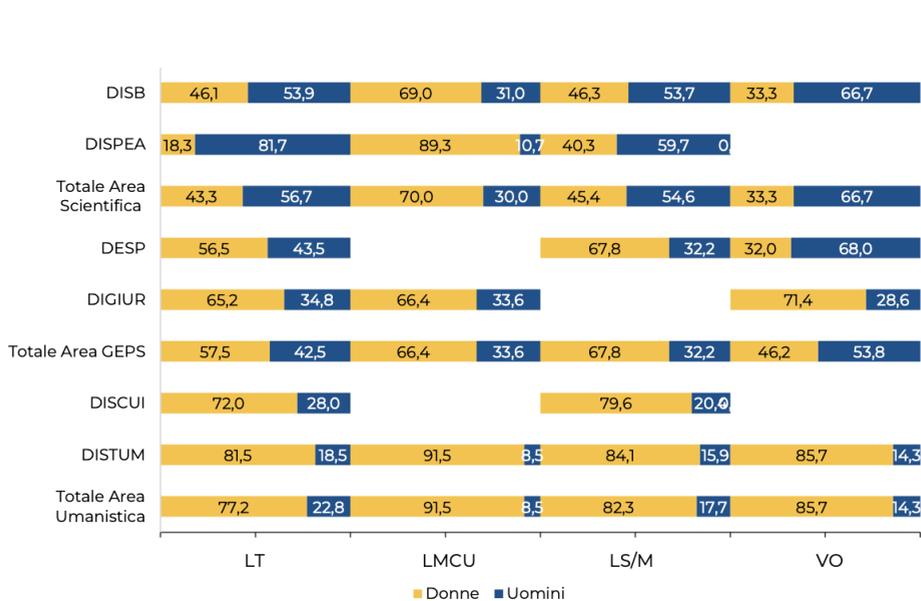
	a.a. 2020/2021					a.a. 2021/2022					a.a. 2022/2023				
	D	U	Tot	% D	% U	D	U	Tot	% D	% U	D	U	Tot	% D	% U
Area scientifica	2.797	3.015	5.812	48,1	51,9	2.571	2.710	5.281	48,7	51,3	2.721	2.821	5.542	49,1	50,9
Area GEPS	1.465	1.132	2.597	56,4	43,6	1.493	1.028	2.521	59,2	40,8	1.653	1.064	2.717	60,8	39,2
Area Umanistica	5.191	1.309	6.500	79,9	20,1	5.179	1.253	6.432	80,5	19,5	5.466	1.320	6.786	80,5	19,5
Totale	9.453	5.456	14.909	63,4	36,6	9.243	4.991	14.234	64,9	35,1	9.840	5.205	15.045	65,4	34,6

Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Considerando la suddivisione della popolazione studentesca per Dipartimento, tipologia di corso e aree di studio emergono alcune differenze (Fig. 1.2, Tabb. 1.4 e 1.5). Confrontando i dati riportati nel *Bilancio di Genere 2022* ed escludendo le lauree di vecchio ordinamento, dato il loro limitato numero di iscritte/i, il maggiore squilibrio tra studentesse e studenti si rileva nei corsi triennali del Dipartimento di Scienze Pure e Applicate (DISPEA), con una presenza maschile che assume un valore pari all'81,7% del totale (era l'80,2% nel 2022), e nel corso di laurea magistrale a ciclo unico del Dipartimento di Stu-

di umanistici (DISTUM), con una presenza femminile pari al 91,5%, in calo rispetto ai valori dell'anno precedente (92,9%). Il corso di laurea magistrale a ciclo unico inquadrato nel DISPEA (Conservazione e Restauro dei Beni culturali) è frequentato soprattutto da studentesse (89,3%), in aumento rispetto al 2022 (85%).

Fig. 1.2 - Popolazione studentesca suddivisa per Dipartimento, tipologia di corso, area di studio e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Tab. 1.4 - Popolazione studentesca suddivisa 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	1.422	1.665	3.087	744	335	1.079	379	439	818	1	2	3	2.546	2.441	4.987
DISPEA	63	282	345	50	6	56	62	92	154	0	0	0	175	380	555
Totale Area Scientifica	1.485	1.947	3.432	794	341	1.135	441	531	972	1	2	3	2.721	2.821	5.542
DESP	842	649	1.491	0	0	0	368	175	543	8	17	25	1.218	841	2.059
DIGIUR	129	69	198	296	150	446	0	0	0	10	4	14	435	223	658
Totale Area GEPS	971	718	1.689	296	150	446	368	175	543	18	21	39	1.653	1.064	2.717
DISCUI	1.413	550	1.963	0	0	0	395	101	496	0	0	0	1.808	651	2.459
DISTUM	1.950	444	2.394	1.019	95	1.114	659	125	784	30	5	35	3.658	669	4.327
Totale Area Umanistica	3.363	994	4.357	1.019	95	1.114	1.054	226	1.280	30	5	35	5.466	1.320	6.786
Totale	5.819	3.659	9.478	2.109	586	2.695	1.863	932	2.795	49	28	77	9.840	5.205	15.045

Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

In generale, il peso della componente femminile aumenta nel passaggio dalle lauree triennali (61,4%) a quelle magistrali (66,7%) e a ciclo unico (78,3%) (Tab. 1.5). Tali valori sono superiori a quelli registrati negli anni precedenti, salvo nel caso delle lauree a ciclo unico, dove si registra una lieve flessione, in quanto la componente femminile, nel 2022, era pari al 78,8%.

Tab. 1.5 – Popolazione studentesca suddivisa per Dipartimento, tipologia di corso, area di studio e genere (valori percentuali)

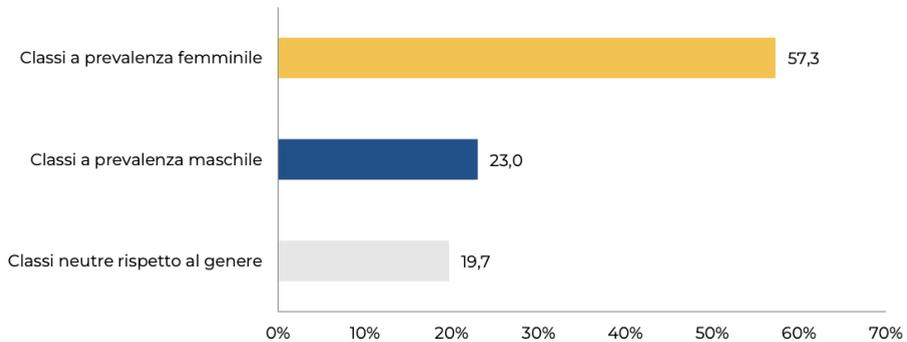
	Laurea triennale		Laurea magistrale a ciclo unico		Laurea specialistica/ magistrale		Laurea vecchio ordinamento		Totale	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
DISB	46,1	53,9	69,0	31,0	46,3	53,7	33,3	66,7	51,1	48,9
DISPEA	18,3	81,7	89,3	10,7	40,3	59,7	0,0	0,0	31,5	68,5
Totale Area Scientifica	46,3	56,7	70,0	30,0	45,4	54,6	33,3	66,7	49,1	50,9
DESP	56,5	43,5	0,0	0,0	67,8	32,2	32,0	68,0	59,2	40,8
DIGIUR	65,2	34,8	66,4	33,6	0,0	0,0	71,4	28,6	66,1	33,9
Totale Area GEPS	57,5	42,5	66,4	33,6	67,8	32,2	46,2	53,8	60,8	39,2
DISCUI	72,0	28,0	0,0	0,0	79,6	20,4	0,0	0,0	73,5	26,5
DISTUM	81,5	18,5	91,5	8,5	84,1	15,9	85,7	14,3	84,5	15,5
Totale Area Umanistica	77,2	22,8	91,5	8,5	82,3	17,7	85,7	14,3	80,5	19,5
Totale	61,4	38,6	78,3	21,7	66,7	33,3	63,6	36,4	65,4	34,6

Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Contrariamente all’andamento registrato negli ultimi tre anni, la polarizzazione di genere delle classi di laurea si è amplificata. Sul totale delle 61 classi di laurea presenti in Ateneo, infatti, la quota di quelle neutre rispetto al genere⁹, pari al 19,7%, ha subito una sensibile riduzione rispetto al 2022 (25,4%), parallelamente a un aumento dell’incidenza di quelle a prevalenza femminile, che raggiungono il valore del 57,3% e di quelle a prevalenza maschile, pari al 23% (Fig. 1.3).

⁹ Le classi neutre sono quelle in cui nessuno dei generi raggiunge il 60%. La prevalenza maschile/femminile si ha quando la quota degli studenti/delle studentesse è maggiore o uguale al 60%.

Fig. 1.3 - Distribuzione delle classi di laurea secondo la prevalenza di genere delle/ gli iscritte/i (a prevalenza femminile, maschile o neutre rispetto al genere) (valori percentuali)



Fonte: Open Data MUR.

1.2 Origine geografica e mobilità

Relativamente all'origine geografica, gli studenti e le studentesse provenienti dalla Regione Marche sono 7.639 (50,8% del totale), quelli/e da fuori Regione 6.910 (45,9%). In entrambi i casi, prevale la componente femminile, con percentuali costantemente in aumento negli ultimi anni (Tab. 1.6).

Il numero degli studenti e delle studentesse provenienti dall'estero subisce una riduzione del 29,8% rispetto all'a.a. 2021/2022, mentre la componente femminile passa dal 64,4% dell'a.a. 2020/2021, al 70,2% dell'a.a. successivo e, infine, al 68,8% dell'a.a. 2022/2023 (Tab. 1.6).

Tab. 1.6 – Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza e per genere (valori assoluti e valori percentuali)

Provenienza	a.a. 2020/2021					a.a. 2021/2022					a.a. 2022/2023				
	D	U	Totale	% D	% U	D	U	Totale	% D	% U	D	U	Totale	% D	% U
Dalla stessa Regione	4.669	2.679	7.348	63,5	36,5	4.417	2.474	6.891	64,1	35,9	4.922	2.717	7.639	64,4	35,6
Da fuori Regione	4.468	2.602	7.070	63,2	36,8	4.330	2.306	6.636	65,3	34,7	4.577	2.333	6.910	66,2	33,8
Esteri	316	175	491	64,4	35,6	496	211	707	70,2	29,8	341	155	496	68,8	31,3
Totale	9.453	5.456	14.909			9.243	4.991	14.234			9.840	5.205	15.045		

Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

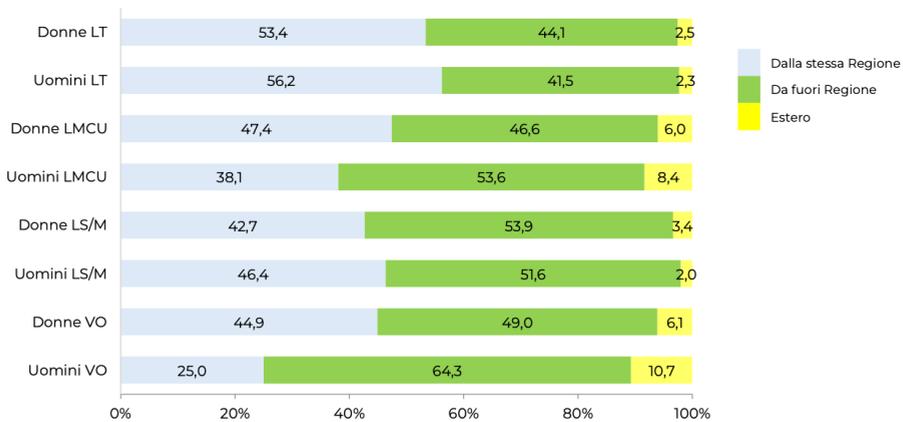
In generale, si osserva una maggiore mobilità degli studenti e delle studentesse che frequentano i corsi di laurea specialistica/magistrale, segnalata da quote superiori della componente proveniente da fuori Regione (Tab. 1.7, Fig. 1.4).

Tab. 1.7 – Popolazione studentesca suddivisa 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 Regione Marche	3.105	2.055	5.160	795	432	1.227	1.000	223	1.223	22	7	29	4.922	2.717	7.639
Da fuori Regione	2.566	1.520	4.086	1.005	481	1.486	982	314	1.296	24	18	42	4.577	2.333	6.910
Esteri	148	84	232	63	19	82	127	49	176	3	3	6	341	155	496
Totale	5.819	3.659	9.478	1.863	932	2.795	2.109	586	2.695	49	28	77	9.840	5.205	15.045

Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.4 - Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

La distribuzione di studenti e studentesse per area geografica di provenienza relativamente ai singoli Dipartimenti è riportata nelle figure 1.4.a-1.4.f.

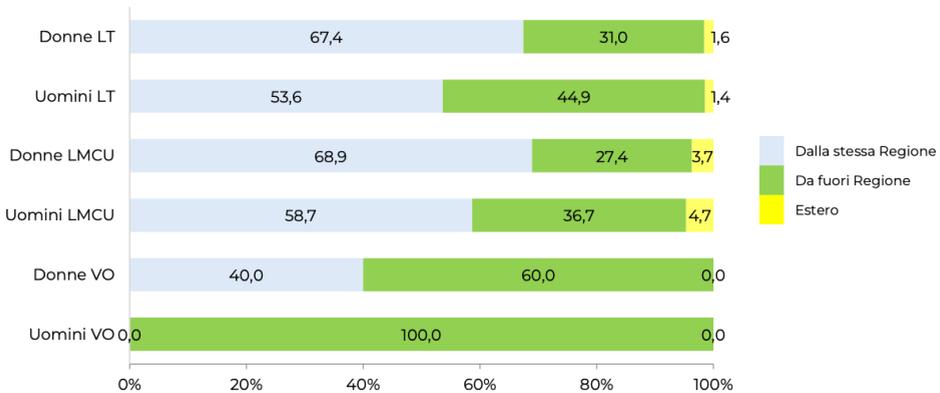
Nei corsi di laurea triennale, il Dipartimento di Scienze biomolecolari (DISB) conferma la sua capacità attrattiva di studentesse e studenti provenienti da fuori Regione, grazie soprattutto al corso di laurea in Scienze motorie. Per gli altri corsi di laurea, è particolarmente elevata la percentuale di studenti da fuori Regione che frequentano il corso di laurea magistrale a ciclo unico in Conservazione e Restauro dei Beni culturali del DISPEA, pari al 66,7%, contrariamente all'anno precedente, in cui si registrava una netta prevalenza della componente femminile.

Fig. 1.4.a - DESP - Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



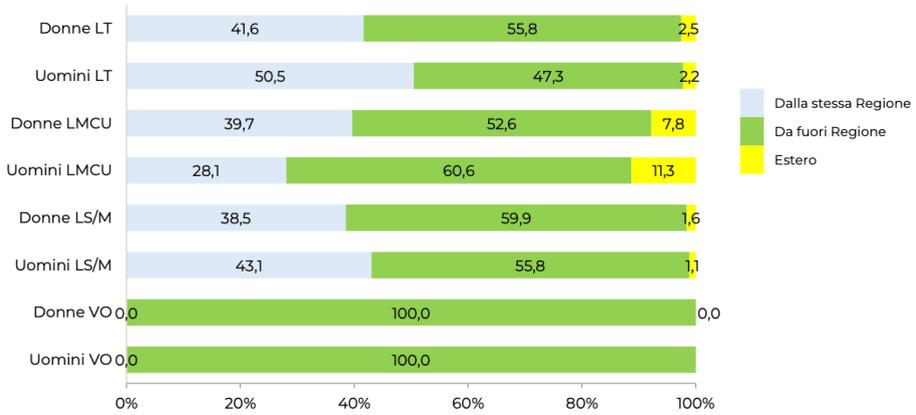
Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.4.b - DIGIUR - Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, VO) e genere (valori percentuali)



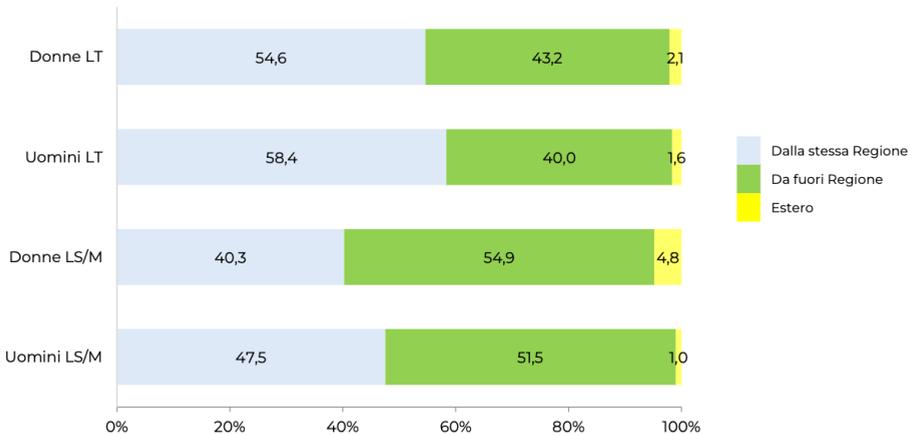
Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.4.c - DISB - Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



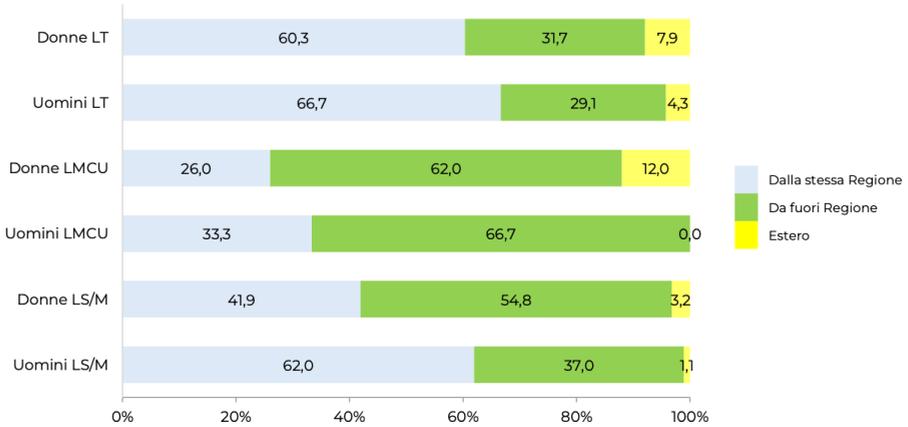
Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.4.d - DISCUI - Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



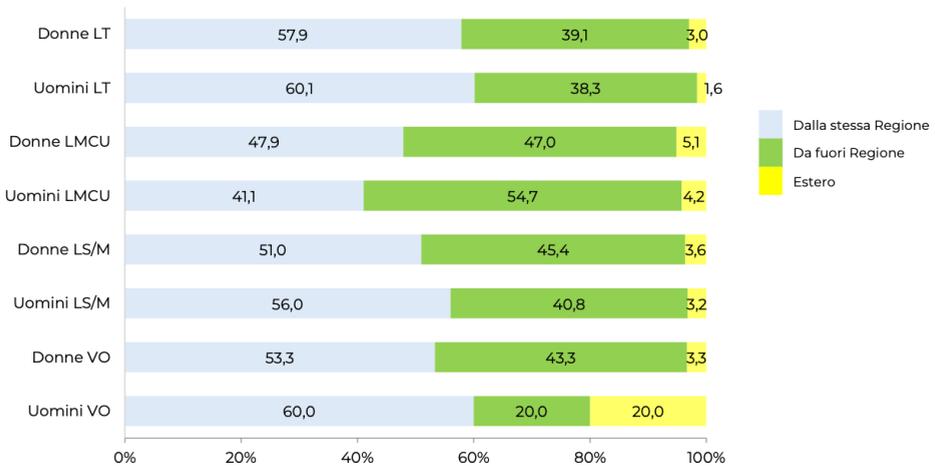
Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.4.e - DISPEA - Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M) e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.4.f - DISTUM - Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Negli ultimi anni considerati nell'analisi, la partecipazione ai programmi di mobilità internazionale da parte delle studentesse è decisamente superiore (e crescente) rispetto a quella degli studenti. In termini assoluti, i valori registrati nell'a.a. 2022/2023 tornano ai livelli pre-pandemia da Covid-19, con una percentuale pari al 77,2% (Tab. 1.8 e Fig. 1.5).

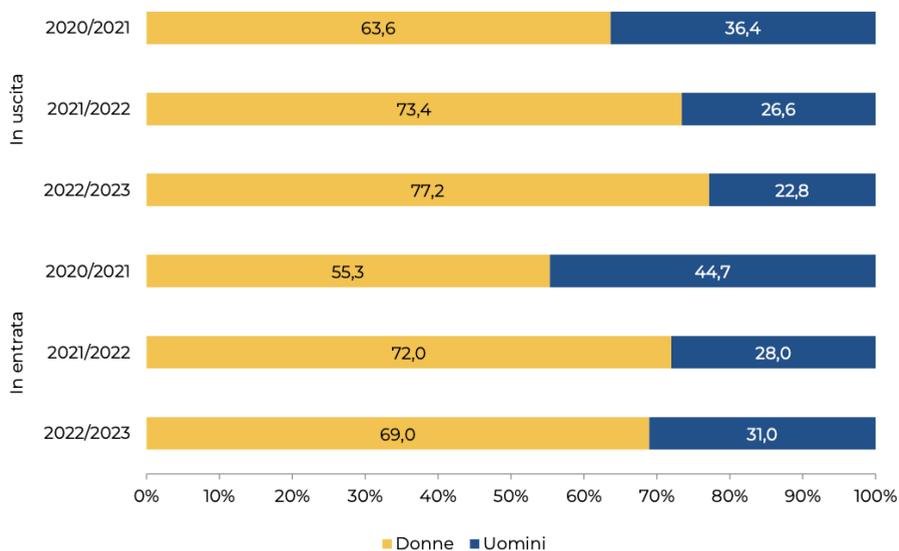
La componente femminile prevale anche tra gli studenti e le studentesse provenienti dall'estero, il cui numero è costantemente aumentato nel periodo post-pandemico, sebbene con percentuali variabili negli ultimi tre anni considerati.

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	2020/2021	91	52	143
	2021/2022	218	79	297
	2022/2023	250	74	324
In entrata	2020/2021	26	21	47
	2021/2022	77	30	107
	2022/2023	80	36	116

Fonte: Ateneo - Ufficio Mobilità internazionale.

Fig. 1.5 - Studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, suddivisi/e per genere (valori percentuali)

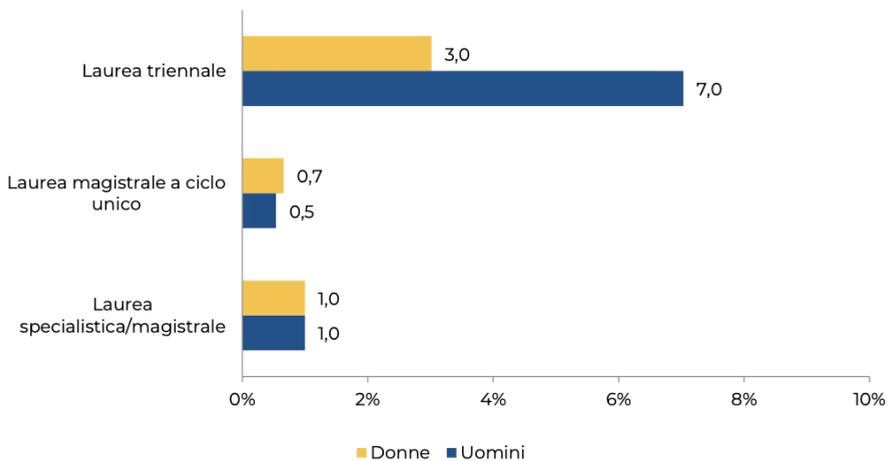


Fonte: Ateneo – Ufficio Mobilità internazionale.

1.3 Performance

Nei corsi di laurea triennale, il tasso di abbandono al primo anno è pari al 3% per le studentesse (valore in calo rispetto a quello del 2022, pari al 6%) e al 7% per gli studenti (7,5% nel 2022) (Fig. 1.6). Decisamente più bassi e in calo rispetto all'anno precedente sono i dati relativi ai corsi di laurea magistrale a ciclo unico (0,7% per le studentesse e 0,5% per gli studenti) e ai corsi di laurea specialistica/magistrale (1% in entrambi i casi).

Fig. 1.6 - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)

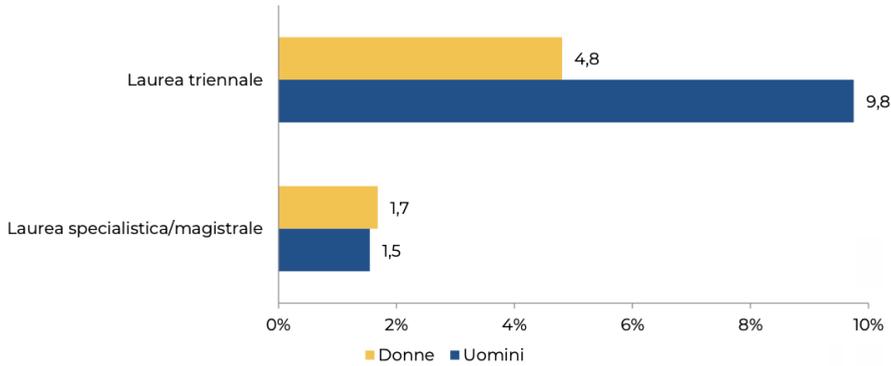


Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Le figure 1.6.a-1.6.f presentano i valori relativi ai singoli Dipartimenti, dove, in generale, si rilevano tassi di abbandono più elevati per gli studenti nei corsi di laurea triennale, mentre più differenziata appare la situazione per i corsi di laurea specialistica/magistrale, con una quota più elevata di abbandono per le studentesse del Dipartimento di Economia, Società, Politica (DESP), del Dipartimento di Scienze della Comunicazione, Studi Umanistici e Internazionali (DISCUI) e del DISPEA. Per i corsi di laurea a ciclo unico, il tasso di

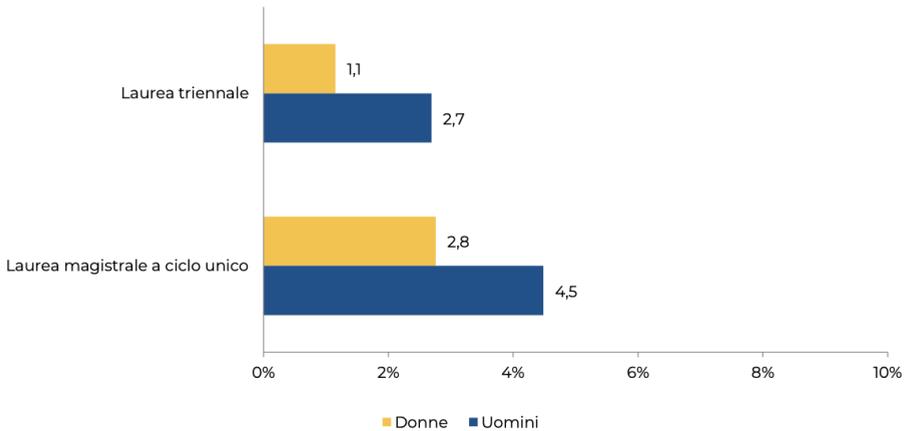
abbandono degli studenti è più elevato rispetto a quello delle studentesse solo nel Dipartimento di Giurisprudenza (DIGIUR).

Fig. 1.6.a - DESP - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



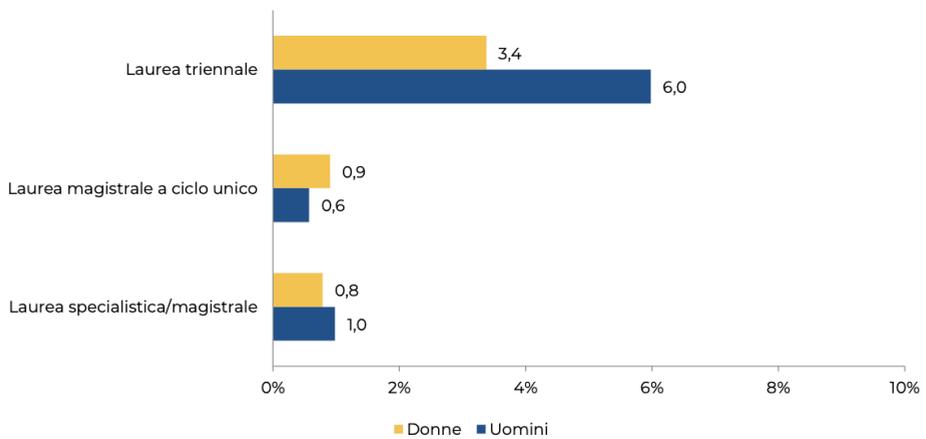
Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.6.b - DIGIUR - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



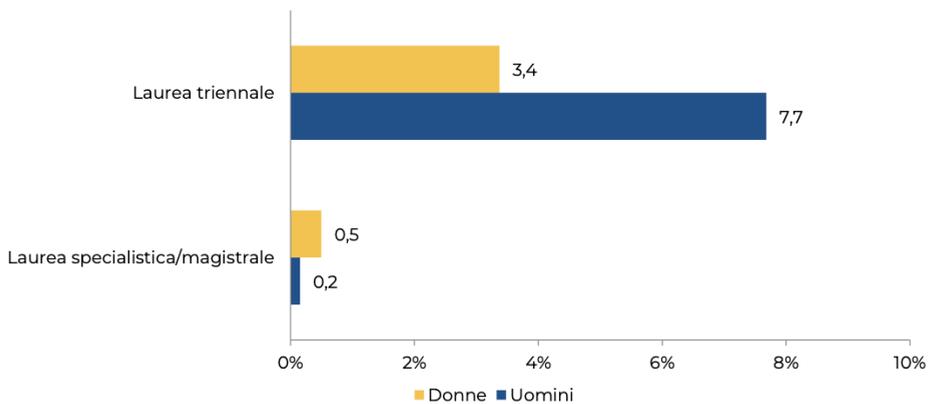
Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.6.c - DISB - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



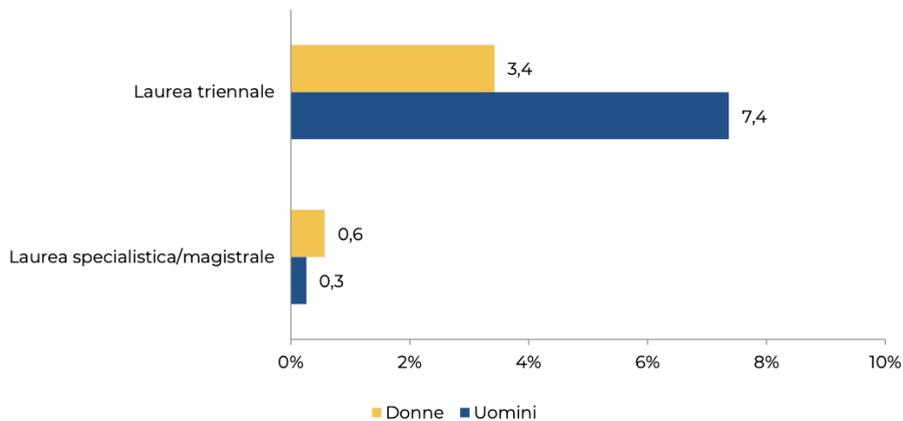
Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.6.d - DISCUI - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



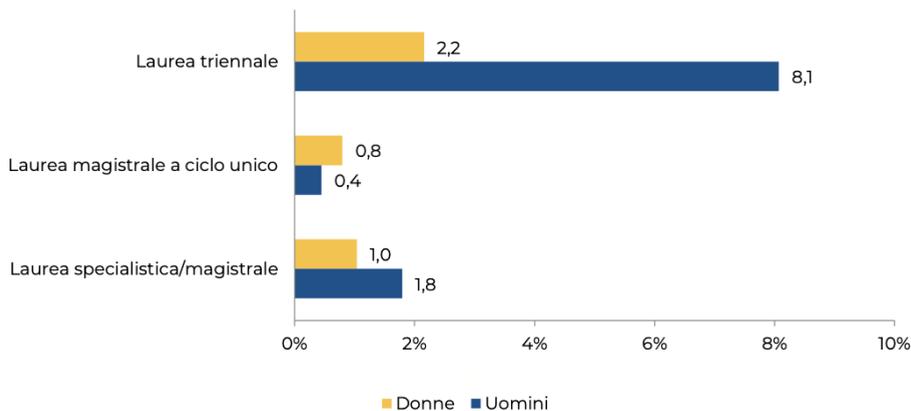
Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.6.e - DISPEA - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.6.f - DISTUM - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Il voto di laurea è generalmente più alto per le studentesse. La percentuale delle laureate con una votazione superiore a 100 è pari al 63,7%, leggermente più elevata rispetto al 2022 (63,4%), mentre per gli studenti la frequenza di tale votazione diminuisce passando dal 47,6% del 2022 al 43,7% del 2023 (Tab. 1.9). La votazione massima è ottenuta dal 18,3% delle studentesse e dal 13,5% degli studenti (Fig. 1.7).

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	707	512	1.219	36,3	56,3
Voto compreso tra 101 e 110 e lode	1.242	397	1.639	63,7	43,7
Totale	1.949	909	2.858		

Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

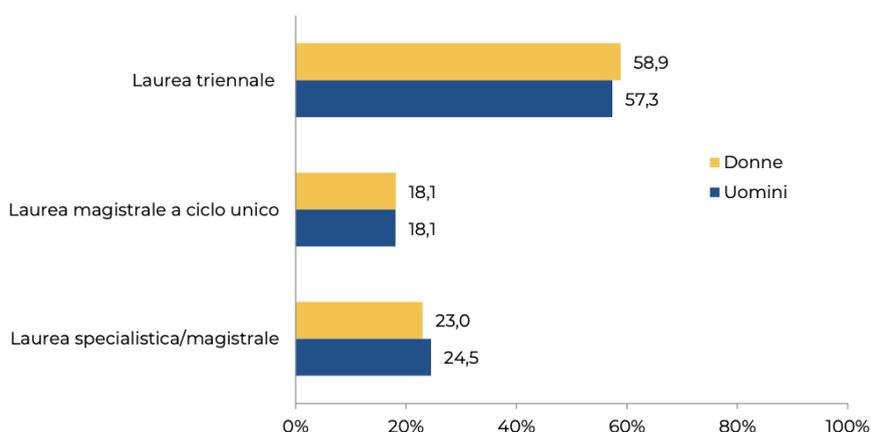
Fig. 1.7 - Laureati/e suddivisi/e per voto di laurea e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

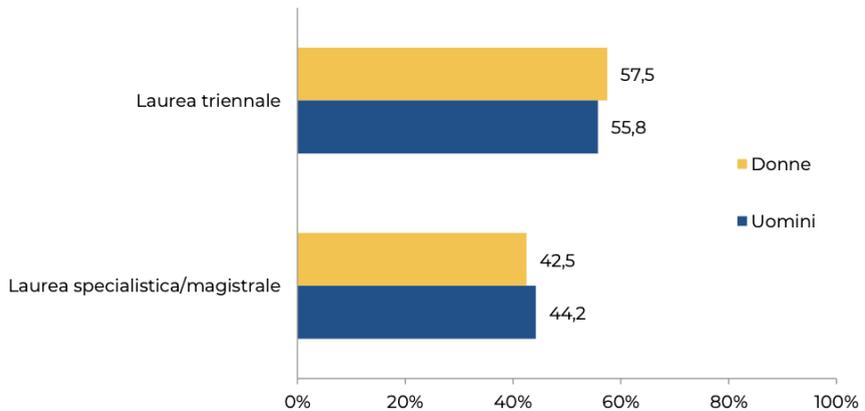
L'analisi dei tempi di laurea triennale, nel 2023, mostra che la percentuale di studentesse che si laureano in corso è pari al 58,9%, mentre quella degli studenti è pari al 57,3%. Nelle lauree specialistiche/magistrali, invece, la quota di studentesse che si laurea in corso è pari al 23%, mentre quella degli studenti è leggermente superiore (24,5%). Nelle lauree magistrali a ciclo unico, infine, le percentuali di chi si laurea in corso è pari al 18,1% per entrambi i generi (Fig. 1.8).

Fig. 1.8 - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)

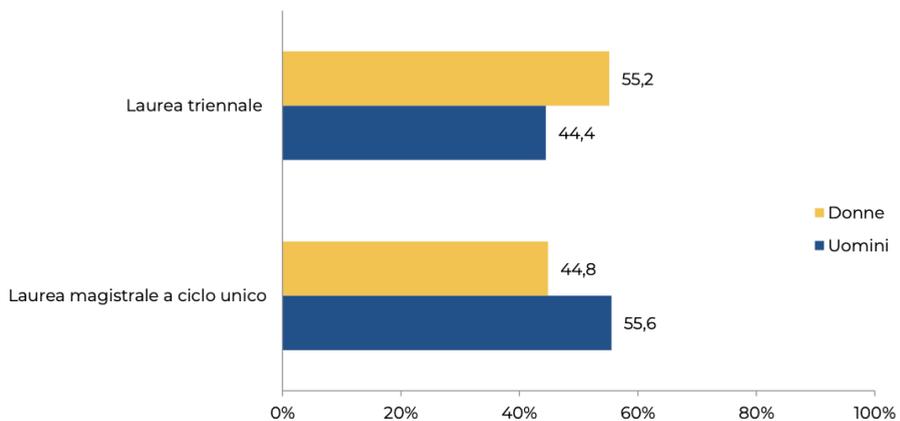


Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Le figure 1.8.a-1.8.f mostrano le differenze concernenti le percentuali dei laureati e delle laureate in corso che frequentano le lauree triennali e specialistiche/magistrali afferenti ai diversi Dipartimenti.

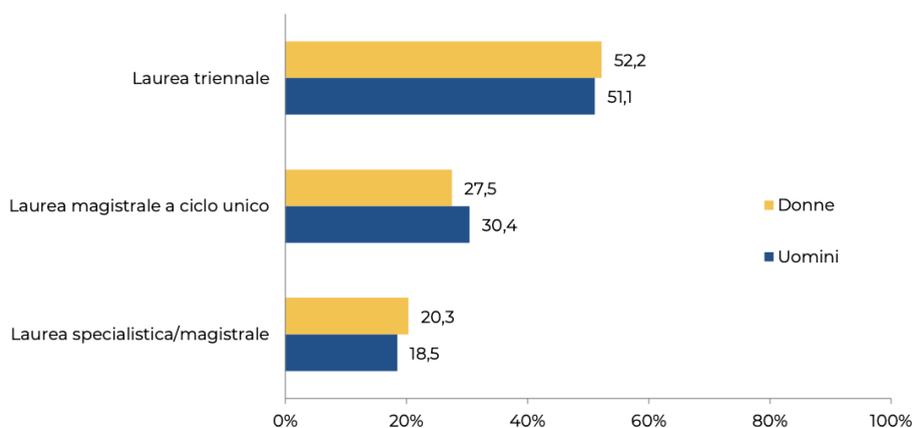
Fig. 1.8.a - DESP - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)

Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.8.b - DIGIUR - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)

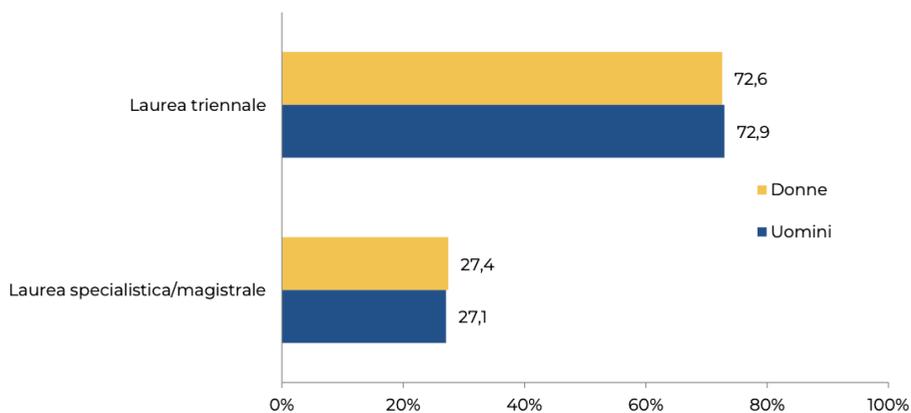
Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.8.c - DISB - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



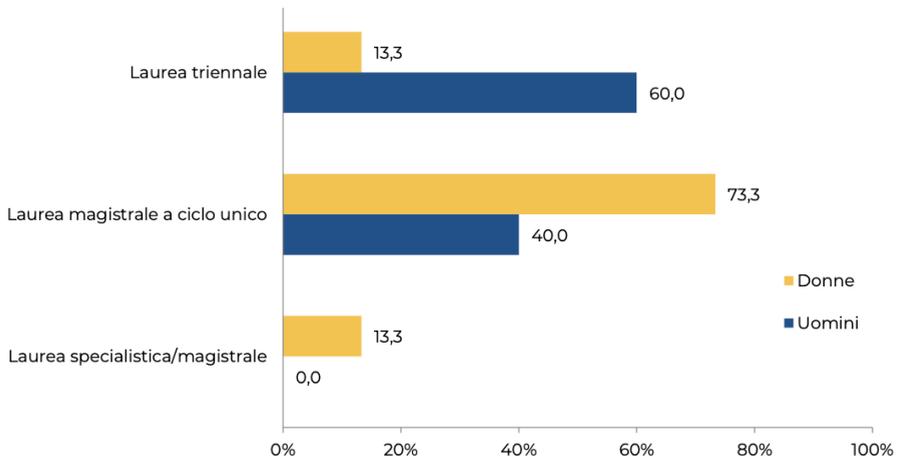
Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.8.d - DISCUI - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



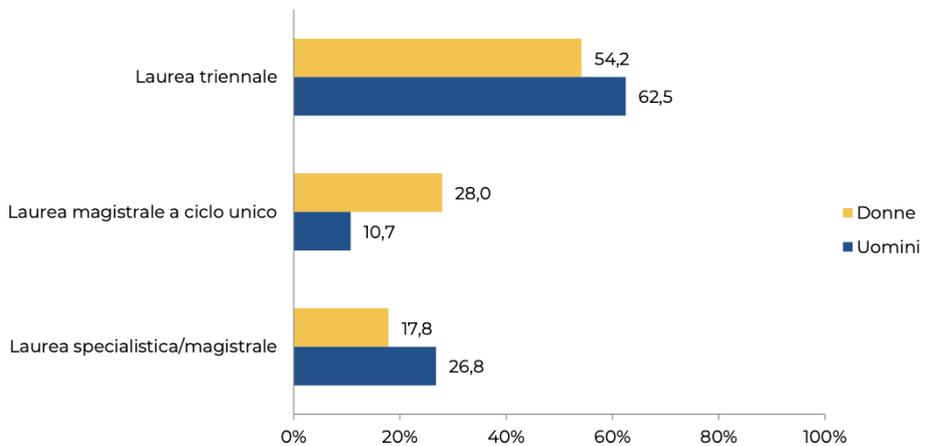
Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.8.e - DISPEA - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Fig. 1.8.f - DISTUM - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

1.4 Dopo la laurea: occupazione e dottorato di ricerca

L'analisi del mercato del lavoro mostra alcune differenze per studenti e studentesse¹⁰ (Fig. 1.9).

A un anno dalla laurea triennale, il tasso di occupazione continua ad aumentare rispetto ai valori degli anni precedenti, passando, per le donne, dal 35,9% del 2022 al 40,5% del 2023 e, per gli uomini, dal 42% al 43,7%, con una riduzione del *gap* di genere (dal 6,1% dell'anno precedente al 3,7%), condizionata anche dalle dinamiche occupazionali dei diversi settori.

Considerando la laurea specialistica/magistrale, i valori per donne e uomini non appaiono particolarmente distanti, essendo pari rispettivamente al 73,5% e al 75,4%, contrariamente a quanto registrato nel 2022, anno in cui le laureate risultavano in netto vantaggio (80,8% vs 62,2%).

Per i corsi di laurea magistrale a ciclo unico, il tasso di occupazione a un anno dalla laurea è aumentato rispetto al 2022, passando dal 70,8% al 76,8% per le donne e dal 69,1% al 78,3% per gli uomini.

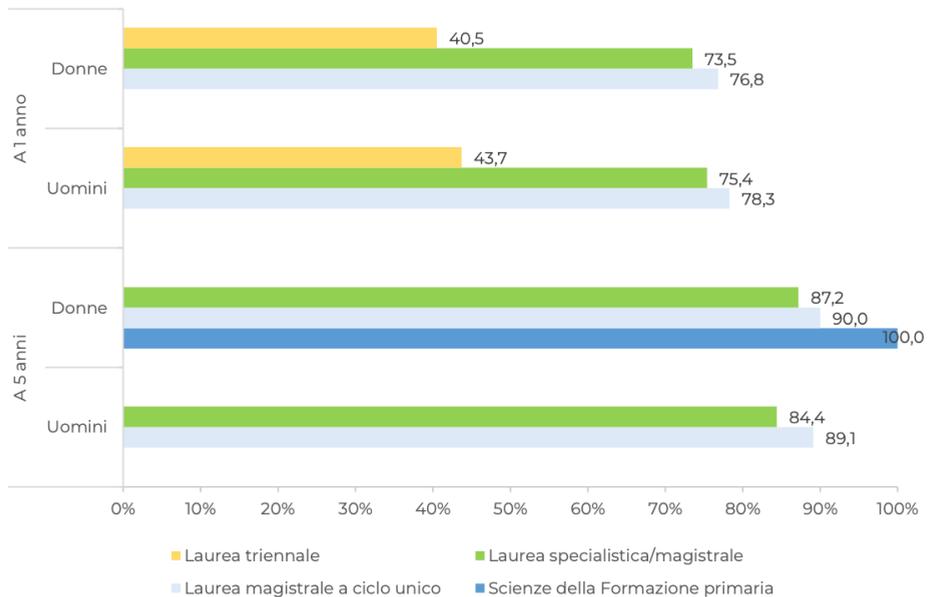
A 5 anni dalle lauree specialistiche/magistrali, i tassi di occupazione, in leggera crescita rispetto al 2022, sono ancora superiori per le donne (87,2% vs 84,4%, mentre erano 86,3% vs 80,5% nel 2022).

Dopo 5 anni dalle lauree magistrali a ciclo unico, il tasso di occupazione delle laureate è leggermente superiore a quello dei laureati (90% vs 89,1%), ma con valori inferiori rispetto al 2022 (92,9% vs 91,5%).

Per quanto riguarda Scienze della Formazione primaria, a 5 anni dalla laurea tutte le donne risultano impiegate.

¹⁰ In *AlmaLaurea* non vengono visualizzati i dati riguardanti collettivi con meno di 5 laureati.

Fig. 1.9 – 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 (valori percentuali)

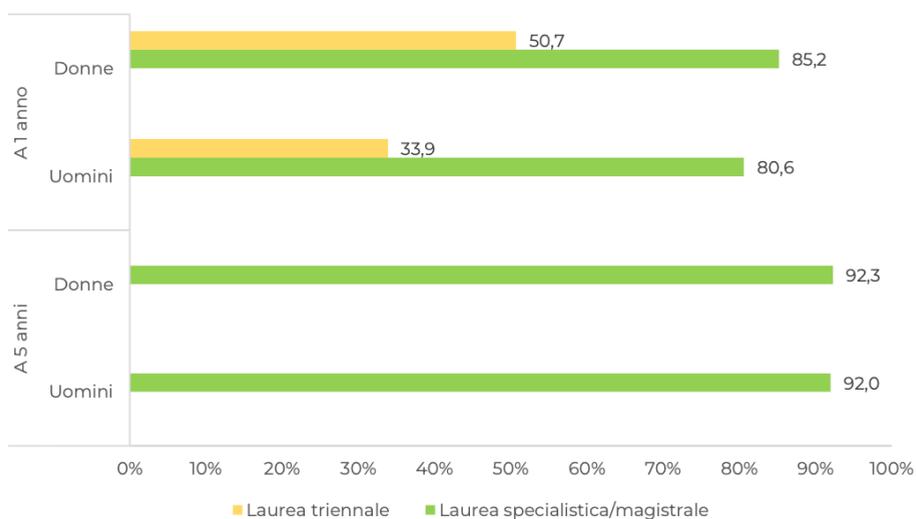


Fonte: AlmaLaurea - XXVI Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2024.

Il risultato generale è la sintesi di situazioni abbastanza diversificate, in termini di differenze nel tasso di occupazione a 1 anno e a 5 anni dalla laurea per i/le laureati/e nei corsi di laurea attivati nei diversi Dipartimenti (Fig. 1.9.a-1.9.f).

Il tasso di occupazione delle laureate nei corsi di laurea che afferiscono al DESP è più alto rispetto a quello dei laureati, in particolare in quelli triennali (Fig. 1.9.a).

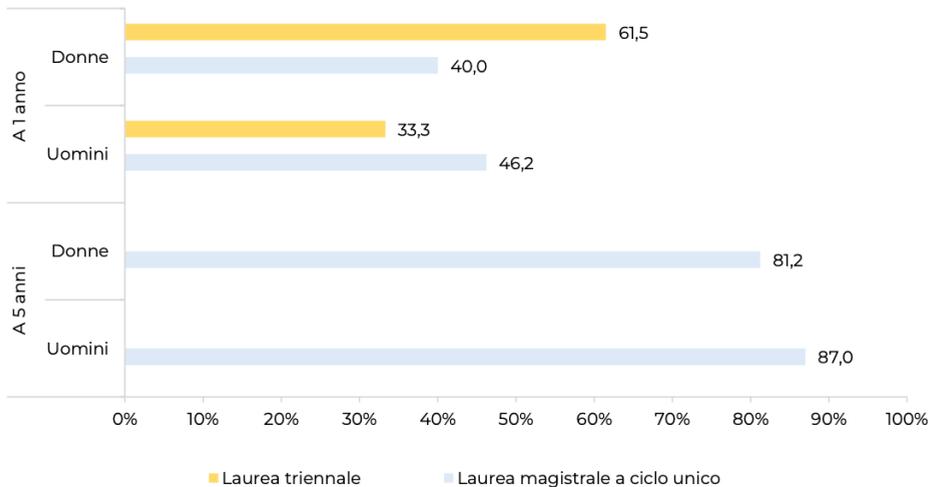
Fig. 1.9.a - DESP - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LS/M) e genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea - XXVI Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2024.

Anche al DIGIUR la componente femminile dei/delle laureati/e nei corsi di laurea triennale, a 1 anno dalla laurea, ha un tasso di occupazione maggiore di quella maschile, mentre nelle lauree magistrali a ciclo unico si rileva la situazione opposta (Fig. 1.9.b).

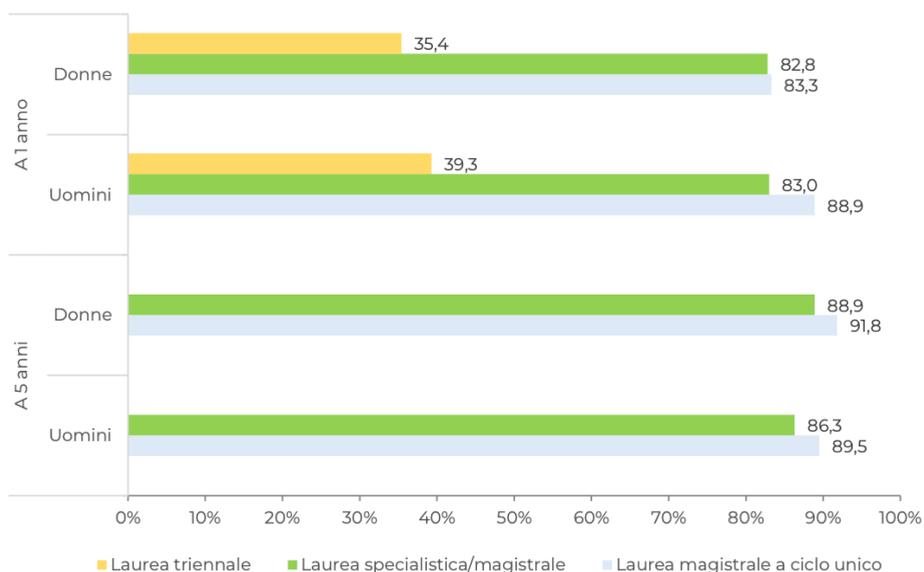
Fig. 1.9.b - DIGIUR - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LMCU) e genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea - XXVI Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2024.

Al DISB, a un anno dalla laurea, nei corsi di laurea il tasso di occupazione dei laureati è superiore di quello delle laureate. Ciò vale in particolare per i corsi di laurea triennale e per le lauree magistrali, mentre per i corsi di laurea specialistica/magistrale la differenza è decisamente esigua. A cinque anni dalla laurea, la situazione è abbastanza diversa, in quanto in tutti i cicli di laurea considerati il tasso di occupazione femminile è superiore rispetto a quello maschile (Fig. 1.9.c).

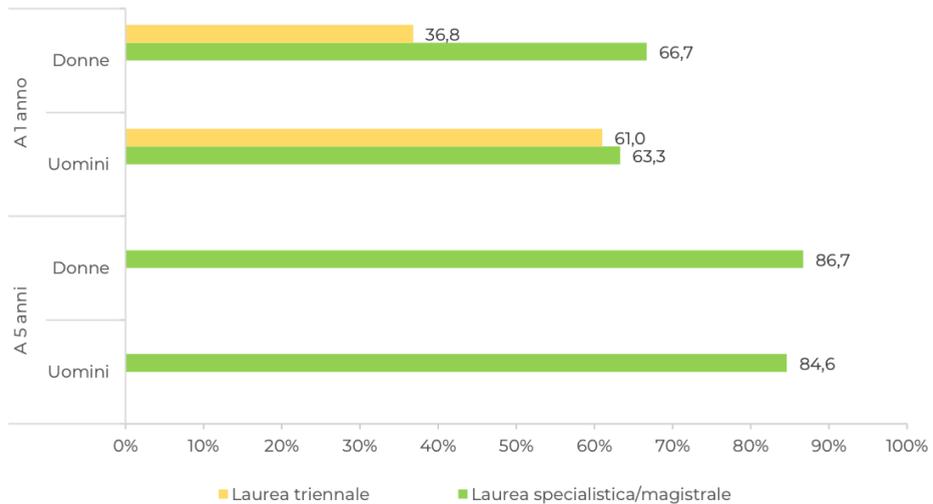
Fig. 1.9.c - DISB - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M) e genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea - XXVI Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2024.

Al DISCUI, a un anno dalla laurea, il tasso di occupazione delle laureate nei corsi di laurea triennale è decisamente più basso di quello dei laureati, mentre nelle lauree specialistiche/magistrali le laureate occupate sono percentualmente superiori ai laureati occupati. Una situazione simile si rileva nel tasso di occupazione a 5 anni dalla laurea per i corsi di laurea specialistica/magistrale (Fig. 1.9.d).

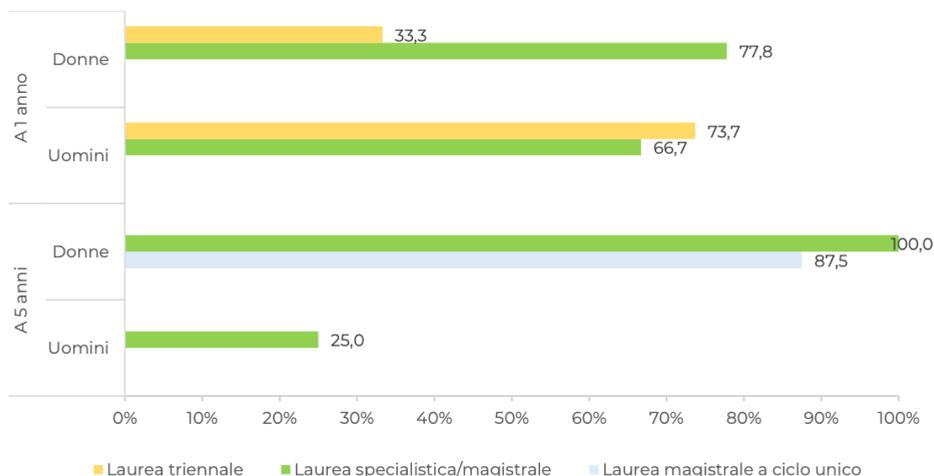
Fig. 1.9.d - DISCUI - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LS/M) e genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea - XXVI Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2024.

Al DISPEA, a un anno dalla laurea, il tasso di occupazione delle laureate è sensibilmente inferiore a quello maschile nei corsi di laurea triennale, mentre la situazione opposta si rileva nei corsi di laurea specialistica/magistrale. A cinque anni dalla laurea, invece, le laureate sono totalmente occupate, contrariamente a quanto si verifica per i laureati dei corsi di laurea specialistica/magistrale (Fig. 1.9.e)

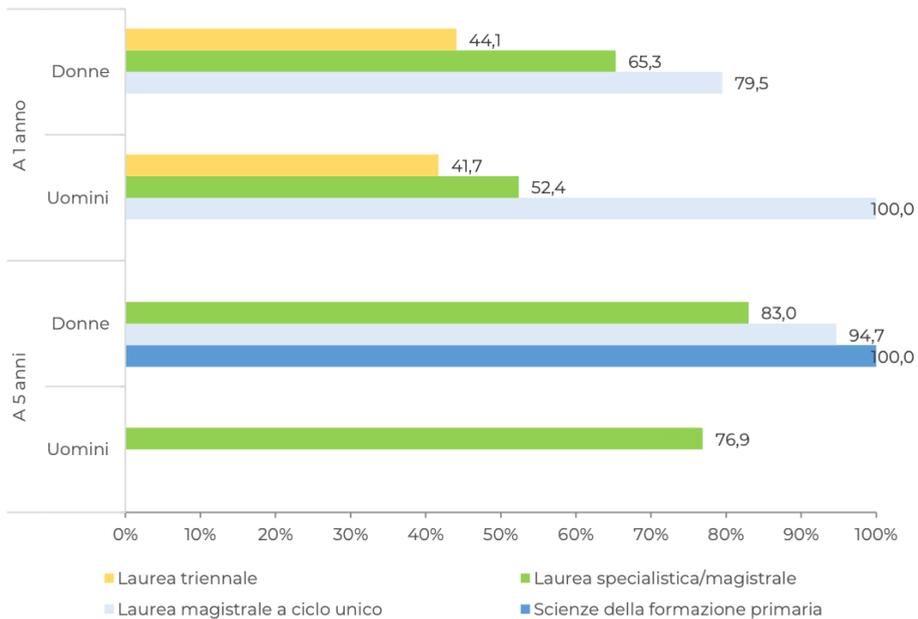
Fig. 1.9.e - DISPEA - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M) e genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea - XXVI Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2024.

Infine al DISTUM, a un anno dalla laurea il tasso di occupazione delle laureate è superiore a quella dei laureati nei corsi di laurea triennale e specialistica/magistrale, contrariamente a quanto avviene nella laurea magistrale a ciclo unico (Fig. 1.9.f).

Fig. 1.9.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 (valori percentuali)

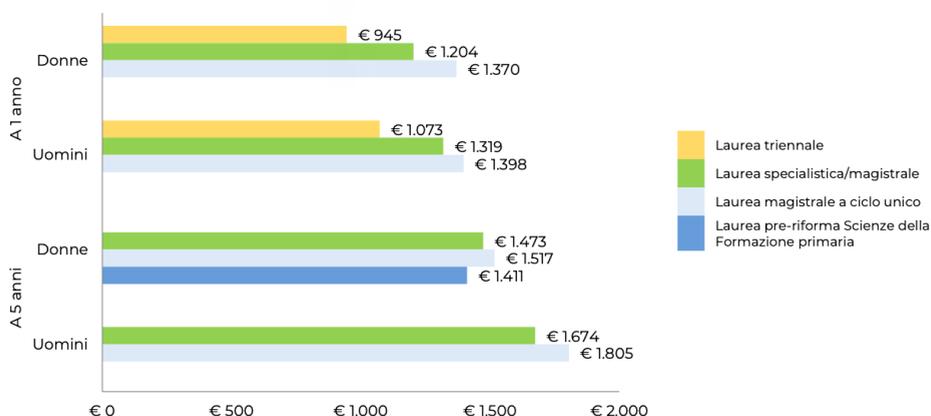


Fonte: AlmaLaurea - XXVI Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2024.

In generale, le retribuzioni delle donne risultano inferiori a quelle degli uomini, sebbene la differenza sia abbastanza contenuta (Fig. 1.10).

A un anno dalla laurea triennale, la retribuzione mensile media per le donne è pari a € 945 e a € 1.073 per gli uomini, in leggera diminuzione rispetto al 2022, quando si registravano valori rispettivamente pari a € 990 e a € 1.137. Nel caso delle lauree specialistiche/magistrali si rileva una situazione sostanzialmente simile, con una retribuzione a un anno dal conseguimento del titolo che, per le donne, è pari a € 1.204 e a € 1.319 per gli uomini, a fronte di livelli pari a € 1.050 e a € 1.127 per l'anno precedente. Tali differenze dipendono anche dal livello di retribuzione media nei settori caratterizzati da una maggiore femminilizzazione, collegati ai corsi di studio prevalenti nell'Università di Urbino, generalmente inferiori a quelli dei settori con maggiore concentrazione maschile.

Fig. 1.10 – 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 – XXVI Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2024.

Nei corsi di dottorato di ricerca, negli ultimi tre anni, è da segnalare che il numero dei dottorandi e soprattutto delle dottorande è ulteriormente aumentato (Tab. 1.10).

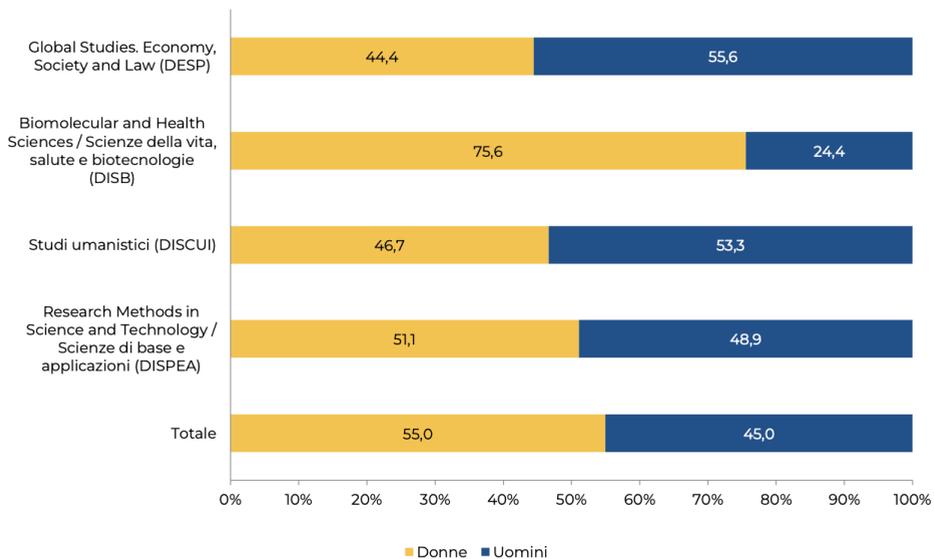
Tab. 1.10 – Iscritti/e ai corsi di dottorato suddivisi/e per area di studio e genere (valori assoluti)

Corsi di dottorato	a.a 2020/2021			a.a. 2021/2022			a.a. 2022/2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<i>Global Studies. Economy, Society and Law (DESP)</i>	17	15	32	12	20	32	16	20	36
<i>Biomolecular and Health Sciences / Scienze della vita, salute e biotecnologie (DISB)</i>	27	12	39	34	11	45	34	11	45
Studi umanistici (DISCUI)	19	21	40	19	23	42	21	24	45
<i>Research Methods in Science and Technology / Scienze di base e applicazioni (DISPEA)</i>	19	21	40	23	22	45	23	22	45
Totale	82	69	151	88	76	164	94	77	171

Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

La percentuale delle dottorande sul totale è pari al 55%, leggermente in crescita rispetto all'anno precedente (53,7%), con valori compresi tra il 44,4% del Corso di Dottorato in *Global Studies, Economy, Society and Law*, in aumento rispetto al valore del 2022, pari al 37,5%, e il 75,6% di quello in *Biomolecular and Health Sciences / Scienze della vita, salute e biotecnologie* (Fig. 1.11).

Fig. 1.11 - Iscritti/e ai corsi di dottorato suddivisi/e per area di studio e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e *Reporting*. Dati estratti da ESSE3 il 4 aprile 2024.

Personale docente e ricercatore

2.1 Composizione

Al 31 dicembre 2023, il personale docente risulta composto da 367 persone, cinque in meno rispetto al 2022, con interruzione del *trend* di crescita che aveva caratterizzato il triennio 2020-2022 (326 nel 2020; 345 nel 2021; 372 nel 2022) (Tab. 2.1).

Per quanto riguarda la composizione di genere, le donne sono 160, come nel 2022, e gli uomini 207, cinque in meno. Il peso percentuale delle componenti femminile e maschile è pari, rispettivamente, al 43,6% e al 56,4% del totale.

Rispetto all'anno precedente, la composizione complessiva è leggermente più equilibrata in termini di genere. Si tratta di una percentuale di donne superiore rispetto alla media nazionale, che è pari al 39,8%¹¹. Non solo per quanto riguarda la popolazione studentesca, ma anche sul fronte del personale docente e ricercatore, quindi, l'Università degli Studi di Urbino è caratterizzata da una presenza femminile più alta rispetto al complesso delle università italiane, *in primis* per la tipologia di corsi di studio offerti, che non includono alcuni di quelli a più alta presenza maschile.

Considerando il contesto universitario a livello nazionale e locale, si rileva che dal 2000 al 2023, la presenza femminile nel personale docente è cresciuta, in Italia, dal 28,9% al 39,8%, segnando quindi un aumento del 10,9%¹². A Urbino il peso delle docenti donne è passato dal 34% al 43,6%. Il cambiamento degli equilibri di genere della docenza dell'Ateneo urbinato si è realizzato nel primo decennio del secolo: le docenti donne sono passate dal 34% nel 2000, al 42,2% nel 2010. Da allora tale percentuale ha oscillato intorno al

11 Dati MUR - Cineca al 31 dicembre 2023: 38.726 uomini (60,2%) e 25.587 donne (39,8%) (<https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>).

12 Dati MUR - Cineca (<https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>).

42%-43%, quella degli uomini intorno al 56%-58%, dimostrando una certa stabilità più che una chiara tendenza verso una situazione di equilibrio tra i generi¹³.

Il personale docente è costituito per il 21,8% da docenti di prima fascia (PO, o *Grade A* nella nomenclatura europea), per il 43,9% da docenti di seconda fascia (PA, o *Grade B*) e per il 34,3% da ricercatori e ricercatrici di diverso tipo, collettivamente definiti *Grade C*. Questa categoria include ricercatrici e ricercatori universitari a tempo indeterminato (RU) (pari al 12,5%) e a tempo determinato di tipo A (RTDA, pari al 7,4%) e di tipo B (RTDB, pari al 14,4%) (Tab. 2.2).

Rispetto al 2022, il peso della prima fascia è lievemente cresciuto (dal 21,2% al 21,8%), quello della seconda fascia si è lievemente ridotto (dal 44,4% al 43,9%), mentre quello delle ricercatrici e dei ricercatori è rimasto pressoché stabile (34,4% e 34,3%). Per quanto riguarda le diverse componenti del *Grade C*, si è ulteriormente ridotto il peso della categoria a esaurimento delle ricercatrici e dei ricercatori universitari a tempo indeterminato (16,5% nel 2021, 13,4% nel 2022, 12,5% nel 2023), mentre è lievemente cresciuto quello delle ricercatrici e dei ricercatori RTDA (dal 7% al 7,4%) e quello delle/degli RTDB (dal 14% al 14,4%), con valori simili a quelli rilevati anche nel 2021 per le/gli RTDB (14,2%), decisamente superiori per le/gli RTDA (2,3% nel 2021) (Tab. 2.2 e *Bilancio di Genere 2021*). Pur con tale lieve contrazione, la seconda fascia si conferma dunque quella in cui si concentra la percentuale più alta del personale docente.

Nella prima fascia, le donne sono 26 e gli uomini 54, mentre nel 2022 erano rispettivamente 22 e 57. Si tratta di un cambiamento significativo, considerando l'esiguità del gruppo, che si traduce in un aumento dal 27,8% al 32,5% della percentuale di donne e in un calo di quella degli uomini dal 72,2% al 67,5% del totale (Tab. 2.1). Si è così invertita la tendenza alla diminuzione della presenza femminile registrata negli anni 2020-2022 che era seguita alla fase di espansione del periodo 2013-2019. Nel 2023 la percentuale delle donne

13 Fig. 2.1 per il periodo dal 2013; per il periodo precedente: serie storica ricostruita nelle Relazioni annuali del CUG (disponibili su <https://www.uniurb.it/ateneo/governance/organismi-consultivi-e-di-garanzia/comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di-chi-lavora-e-contro-le-discriminazioni>). V. anche le edizioni 2020, 2021 e 2022 del *Bilancio di Genere*.

PO ha superato il precedente massimo storico del 30,8% raggiunto nel 2019 (Figg. 2.3 e 2.4).

Nella seconda fascia, le donne sono 79 e gli uomini 82, pari rispettivamente al 49,1% e al 50,9%. La situazione è dunque di sostanziale parità (Tab. 2.1), ma con una inversione di tendenza della fase espansiva della presenza femminile che ha portato la percentuale delle donne a crescere progressivamente di oltre 10 punti dal 2017 al 2022 (Figg. 2.3 e 2.5).

Le donne rappresentano il 43,7% delle ricercatrici e dei ricercatori: sono il 54,3% tra le ricercatrici e ricercatori a tempo indeterminato, il 33% tra le/gli RTDA e il 39,6% tra le/gli RTDB (Tab. 2.1 e Fig. 2.2).

Complessivamente, tra il 2013 e il 2017, il gruppo delle ricercatrici e dei ricercatori è stato caratterizzato da una prevalenza della componente femminile (intorno al 52%-54%). Dal 2018, invece, si osserva una maggioranza maschile: inizialmente lieve (circa il 51% di uomini tra il 2018 e il 2021), essa è cresciuta sensibilmente tra il 2021 e il 2023, quando ha raggiunto il 56,3%, mentre il peso delle donne diminuiva fino al 43,7% (Fig. 2.6). La dinamica è diversa nei diversi gruppi. Nel gruppo a esaurimento di ricercatrici e ricercatori universitari a tempo indeterminato (RU) cresce il peso delle donne, dovuto a un maggior numero di cessazioni di RU uomini (3 vs 1 donna): 47,4% nel 2021; 52% nel 2022; 54,3% nel 2023.

Opposto il *trend* nel gruppo delle ricercatrici e dei ricercatori a tempo determinato, dove le donne sono calate dal 49,1% del 2021 al 38,5% del 2022 e al 37,5% del 2023. Tra le/gli RTDA, le donne sono oggi il 33,3% mentre erano il 34,6% nel 2022 (nel 2021 erano il 25% ma si trattava solo di 8 persone, 2 donne e 6 uomini). Tra le/gli RTDB sono il 39,6%, mentre erano il 40,4% nel 2022 e il 53,1% nel 2021.

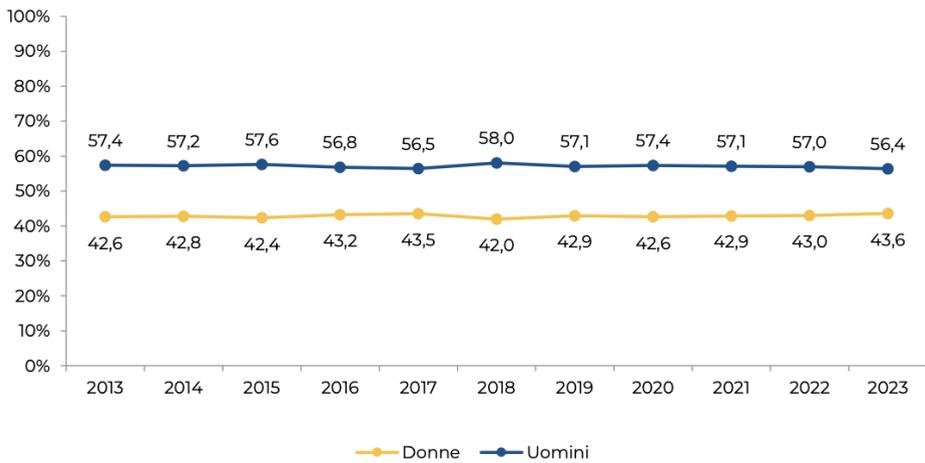
Si tratta di una diminuzione significativa, anche in considerazione delle conseguenze che potrebbe avere sulla composizione di genere della seconda fascia (come è noto, le/gli RTDB sono inserite/i in un percorso *tenure track*). Il sia pur lieve calo della percentuale di donne PA registratosi nel 2023 potrebbe allora essere un primo segnale di cui tener conto nell'elaborazione di future analisi finalizzate all'individuazione di strategie per la parità di genere.

Riassumendo, nel 2023, la composizione di genere del personale docente è risultata lievemente più equilibrata che negli anni precedenti, ma senza significativi scostamenti rispetto ai livelli sui quali, con piccole variazioni, è attestata da anni (la composizione del 2023 è quasi identica a quella del 2017) (Fig. 2.1). L'analisi per fasce ha evidenziato che nel 2023 solo la prima ha visto una chiara tendenza verso l'equilibrio di genere: le donne hanno raggiunto quasi un terzo delle/dei PO (32,5%), un dato significativo, seppur ancora lontano dalla parità (Fig. 2.4). La seconda fascia, già da alcuni anni vicina alla parità, è stata invece caratterizzata da una sia pur lieve inversione della tendenza verso l'equilibrio (Fig. 2.5). Infine, il gruppo delle ricercatrici e dei ricercatori RU, RTDA e RTDB da qualche tempo si muove verso il disequilibrio piuttosto che verso la parità: soprattutto le/gli RTDB mostrano un significativo aumento del *gap* di genere (Fig. 2.6).

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

	NUMERI ASSOLUTI			VALORI PERCENTUALI	
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
PO	26	54	80	32,5	67,5
PA	79	82	161	49,1	50,9
RU	25	21	46	54,3	45,7
RTDA	9	18	27	33,3	66,7
RTDB	21	32	53	39,6	60,4
Totale	160	207	367	43,6	56,4

Fonte: MUR - CercaUniversità.

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

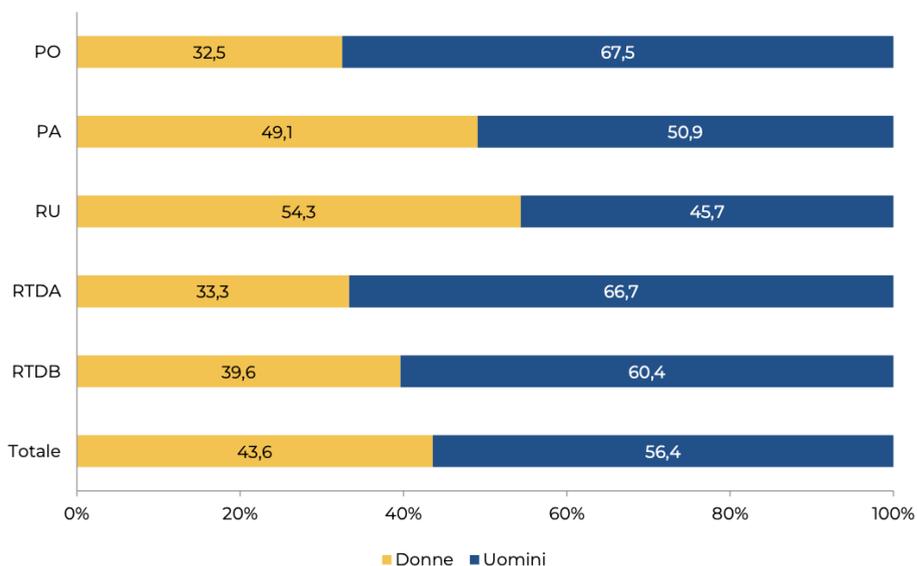
Fonte: MUR – CercaUniversità

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

	2022			2023		
	Valori assoluti	Valori percentuali		Valori assoluti	Valori percentuali	
PO	79	21,2	21,2	80	21,8	21,8
PA	165	44,4	44,4	161	43,9	43,9
RU	50	13,4	34,4	46	12,5	34,3
RTDA	26	7,0		27	7,4	
RTDB	52	14,0		53	14,4	
Totale	372	100,0	100,0	367	100,0	100,0

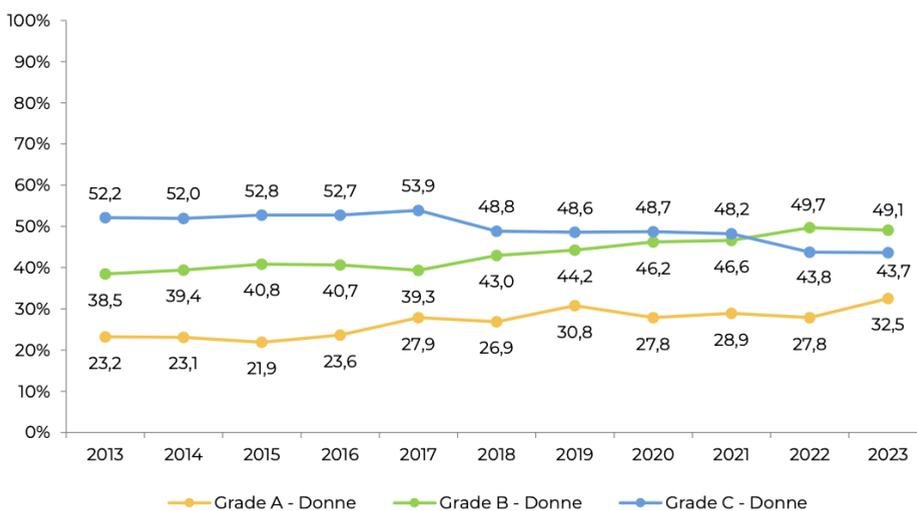
Fonte: MUR – CercaUniversità.

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



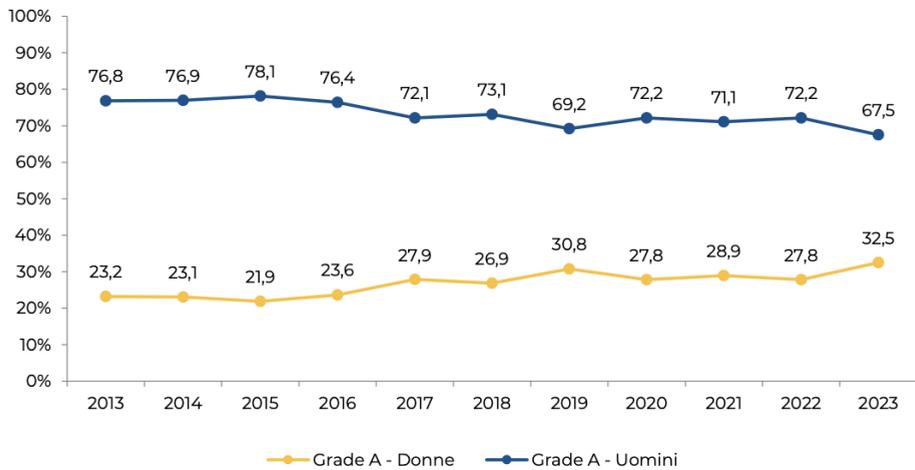
Fonte: MUR – CercaUniversità.

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



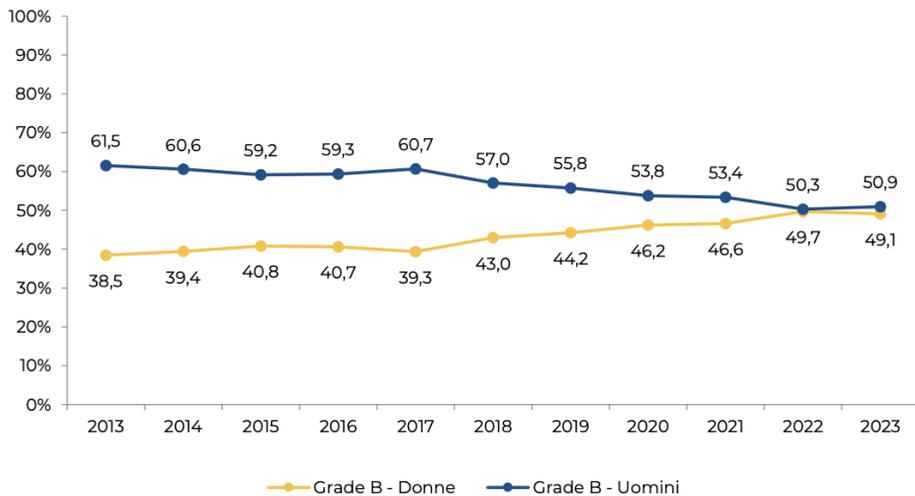
Fonte: MUR – CercaUniversità.

Fig. 2.4 - Andamento nel tempo della percentuale del personale docente di prima fascia (PO o grade A) suddiviso per genere (valori percentuali)



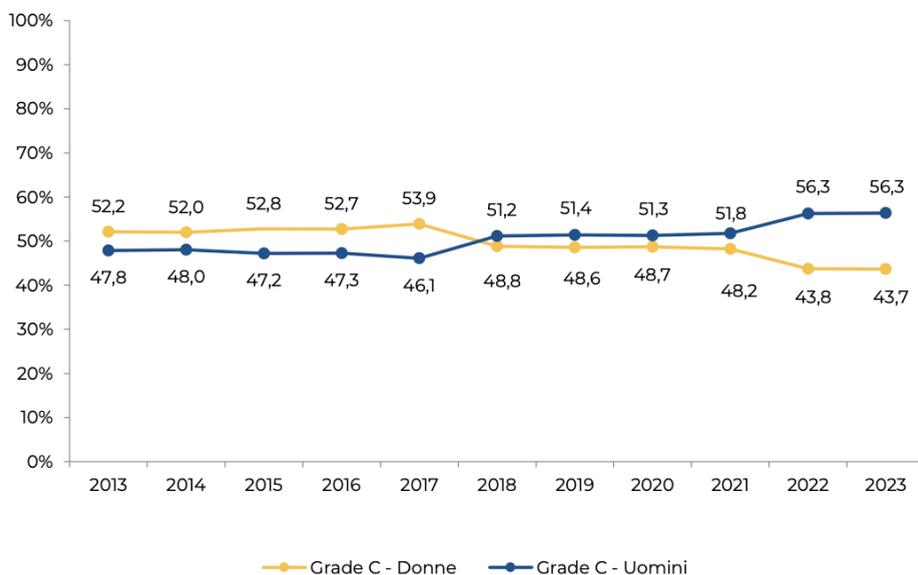
Fonte: MUR - CercaUniversità.

Fig. 2.5 - Andamento nel tempo della percentuale del personale docente di seconda fascia (PA o grade B) suddiviso per genere



Fonte: MUR - CercaUniversità.

Fig. 2.6 - Andamento nel tempo della percentuale del personale ricercatore (RU, RTDA e RTDB, ovvero *grade C*) suddiviso per genere



Fonte: MUR - CercaUniversità.

In merito alla composizione di genere del personale docente e ricercatore, si osservano situazioni diversificate nei vari Dipartimenti (Tab. 2.3 e Fig. 2.7).

DISCUI e DISTUM sono i Dipartimenti con la maggiore percentuale di donne, rispettivamente il 56,6% e il 53,3%. Il DISPEA mostra una significativa disparità di genere, con solo il 22,8% di donne, mentre DESP, DIGIUR e DISB hanno percentuali di donne comprese tra il 38,9% e il 44,7% (Tab 2.3).

Per quanto riguarda la prima fascia, in due Dipartimenti (DIGIUR e DISCUI) si rileva una situazione di parità di genere (50%). Nel DIGIUR la percentuale di professoresse ordinarie è superiore al peso delle donne nella composizione complessiva del Dipartimento (38,9%), mentre è inferiore nel DISCUI, dove le donne costituiscono il 56,6% del totale.

La presenza di donne nella prima fascia è significativa anche al DISTUM, dove è pari al 45,5%, sebbene anche in questo caso sia

sottorappresentata rispetto al peso della componente femminile sul complesso del personale docente del Dipartimento (53,3%).

Negli altri tre Dipartimenti, la percentuale di donne in prima fascia è intorno al 20%, ma con notevoli differenze: al DISPEA, dove è del 23,1%, riflette sostanzialmente il peso della componente femminile sul complesso del personale docente (22,8%), mentre il DESP e il DISB sono i Dipartimenti in cui la sottorappresentazione delle donne in prima fascia è più marcata. Le donne sono infatti rispettivamente il 18,8% e il 18,8% delle/dei PO e il 44,7% e 40% del totale del personale docente (Tab. 2.3 e Fig. 2.7).

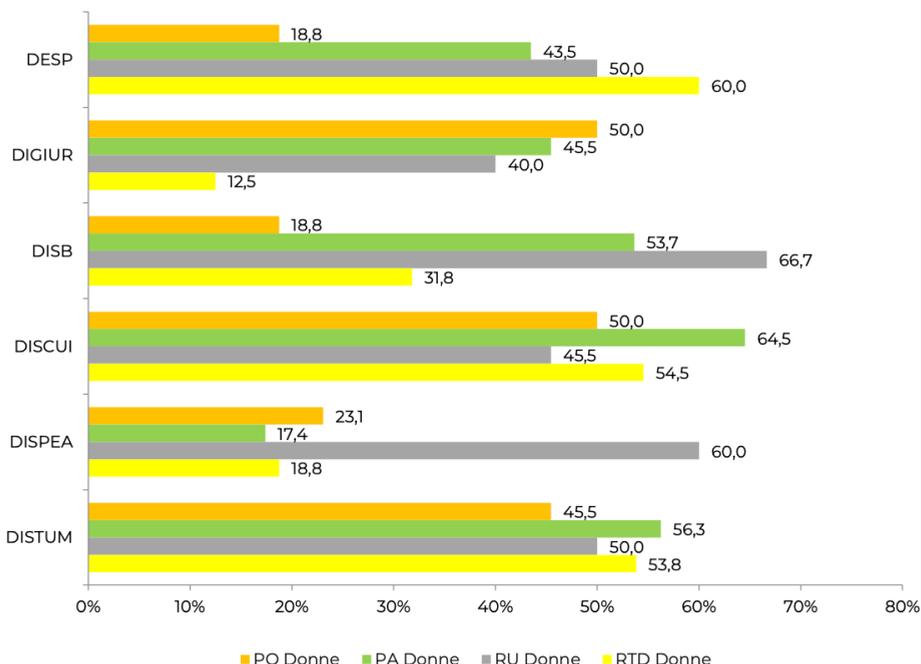
Tab. 2.3 - Distribuzione per genere delle diverse componenti del personale docente (valori assoluti)

Dipartimenti	PO			PA			RU			RTDA			RTDB			Totale			% Donne sul totale
	Tot	D	U	Tot	D	U	Tot	D	U	Tot	D	U	Tot	D	U	Tot	D	U	
DESP	16	3	13	23	10	13	6	3	3	5	3	2	5	3	2	55	22	33	40,0%
DIGIUR	12	6	6	11	5	6	5	2	3	2	0	2	6	1	5	36	14	22	38,9%
DISB	16	3	13	41	22	19	15	10	5	8	2	6	14	5	9	94	42	52	44,7%
DISCUI	12	6	6	31	20	11	11	5	6	2	1	1	9	5	4	65	37	28	56,6%
DISPEA	13	3	10	23	4	19	5	3	2	7	1	6	9	2	7	57	13	44	22,8%
DISTUM	11	5	6	32	18	14	4	2	2	3	2	1	10	5	5	60	32	28	53,3%
Totale	80	26	54	161	79	82	46	25	21	27	9	18	53	21	32	367	160	207	

Fonte: MUR – CercaUniversità.

In entrambi i Dipartimenti si registra un aumento della percentuale di PO donna rispetto allo scorso anno, ma su un arco più lungo non si nota una chiara tendenza verso il riequilibrio di genere (Tab. 2.4; Figg. 2.8-2.13).

Fig. 2.7 - Distribuzione delle docenti donne per Dipartimento e per fascia (valori percentuali) anno 2023



Fonte: MUR – CercaUniversità.

Anche per quel che riguarda la seconda fascia la situazione risulta differenziata. Il Dipartimento con la percentuale di donne più alta, sebbene inferiore rispetto agli anni precedenti, è il DISCUI (67,4%). Valori pari o superiori al 50% si rilevano in altri due Dipartimenti, il DISTUM (56,3%) e il DISB (53,7%). Al DIGIUR le professoressse associate rappresentano il 45,5% del totale (Fig. 2.9), mentre al DESP sono il 43,5%. Al DISPEA infine rappresentano solo il 17,4%. Nei quattro anni coperti dal *Bilancio di Genere* (2020-2023) la percentuale di donne è cresciuta in modo costante e significativo al DESP e al DISB; in tutti gli altri Dipartimenti ha mostrato un andamento meno regolare ed è calata rispetto al 2022 (Tab. 2.4; Figg. 2.9-2.13).

Per quanto riguarda le ricercatrici a tempo indeterminato, la percentuale più elevata si registra al DISB (66,7%) e al DISPEA

(60%), seguono DESP e DISTUM (50%), DISCUI (45,5%) e DIGIUR (40,0%). In questo gruppo chiuso, dal quale è solo possibile uscire (per avanzamenti di carriera, trasferimenti, pensionamenti, decesso), in quattro Dipartimenti (DESP, DIGIUR, DISCUI, DISTUM) si rileva una tendenza alla crescita del peso delle donne nel corso del tempo. Una tendenza analoga ha caratterizzato anche il DISPEA fino al 2022, poi il peso delle donne si è ridotto. Al DISB invece si è avuta una riduzione costante della percentuale di donne tra le/gli RU tra 2020 e 2023 (Tab. 2.4; Figg. 2.8-2.13).

Infine, tra le ricercatrici e i ricercatori a tempo determinato la componente femminile assume valori superiori al 50% al DESP (60%), al DISCUI (54,5%) e al DISTUM (53,8%), mentre valori significativamente inferiori si registrano al DISB (31,8%), al DISPEA (18,8%) e al DIGIUR (12,5%). Al DIGIUR si nota nel corso del tempo una forte riduzione del peso della componente femminile, analogamente a quello che si registra al DISTUM, dove tuttavia, a differenza di quanto avvenuto al DIGIUR, le donne restano la maggioranza delle/dei RTD. La dinamica è opposta, verso l'aumento, al DISCUI, mentre negli altri Dipartimenti l'andamento è irregolare (Tab. 2.4; Figg. 2.8-2.13).

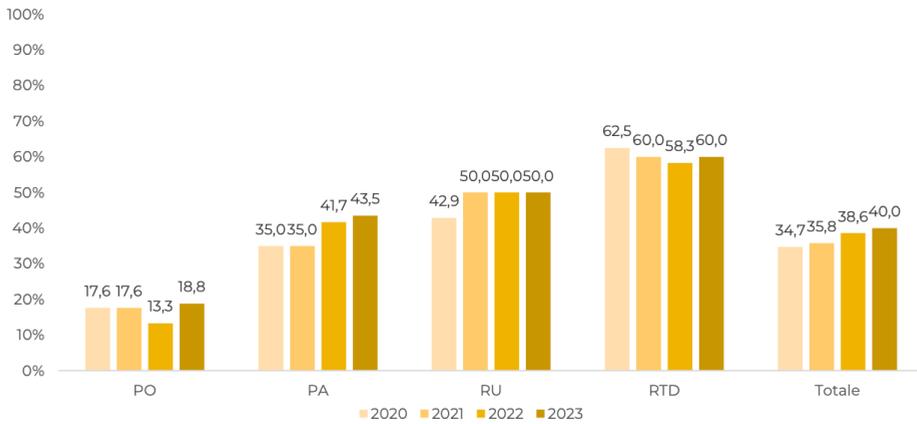
Tab. 2.4 - Percentuale di donne per Dipartimento e per fascia

Dipartimento	% donne tra PO				% donne tra PA			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
DESP	17,6	17,6	13,3	18,8	35,3	35,0	41,7	43,5
DIGIUR	41,7	45,5	45,5	50,0	44,4	45,5	50,0	45,5
DISB	20,0	22,2	17,6	18,8	44,8	46,3	51,2	53,7
DISCUI	50,0	50,0	50,0	50,0	67,9	71,4	67,7	64,5
DISPEA	10,0	16,7	16,7	23,1	21,7	18,2	20,8	17,4
DISTUM	30,8	30,8	33,3	45,5	46,2	53,8	58,1	56,3

Dipartimento	% donne tra RU				% donne tra RTD			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
DESP	42,9	50,0	50,0	50,0	62,5	60,0	58,3	60,0
DIGIUR	28,6	28,6	33,3	40,0	75,0	60,0	12,5	12,5
DISB	70,8	68,8	66,7	66,7	28,6	45,5	28,6	31,8
DISCUI	37,5	35,7	38,5	45,5	28,6	33,3	45,5	54,5
DISPEA	40,0	44,4	66,7	60,0	16,7	25,0	26,7	18,8
DISTUM	40,0	40,0	50,0	50,0	100,0	80,0	63,6	53,8

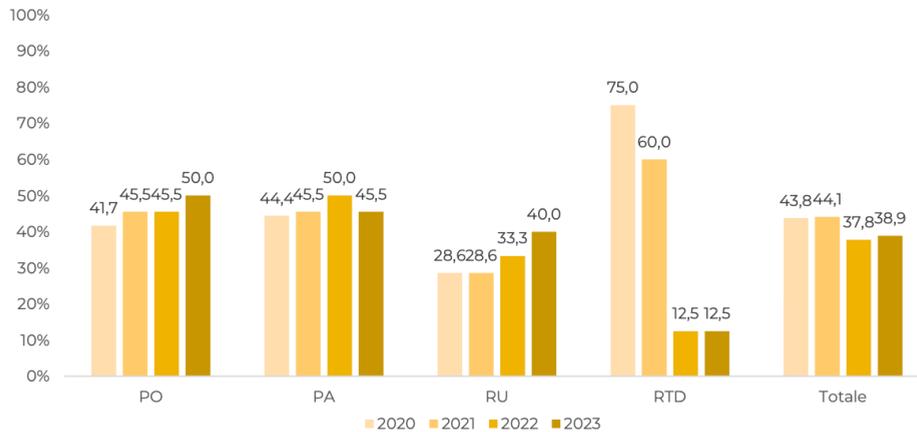
Fonte: MUR – CercaUniversità.

Fig. 2.8 - DESP - Distribuzione delle docenti donne per Dipartimento e per fascia negli anni 2020-2023 (valori percentuali)



Fonte: MUR – CercaUniversità.

Fig. 2.9 - DIGIUR - Distribuzione delle docenti donne per Dipartimento e per fascia negli anni 2020-2023 (valori percentuali)



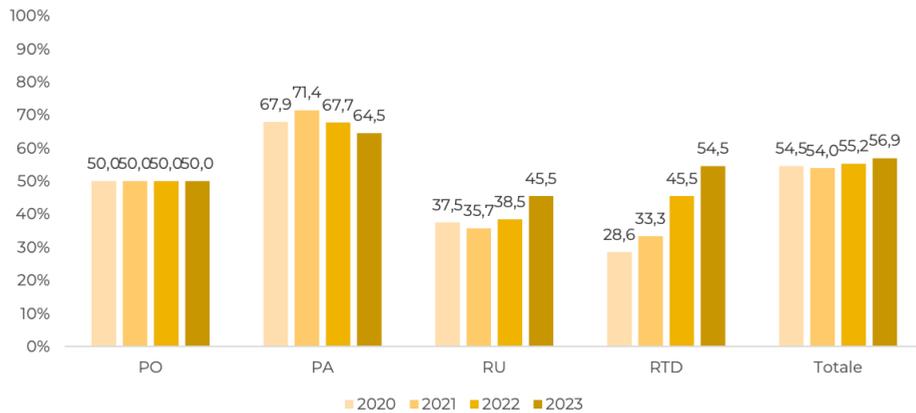
Fonte: MUR – CercaUniversità.

Fig. 2.10 - DISB - Distribuzione delle docenti donne per Dipartimento e per fascia negli anni 2020-2023 (valori percentuali)



Fonte: MUR - CercaUniversità.

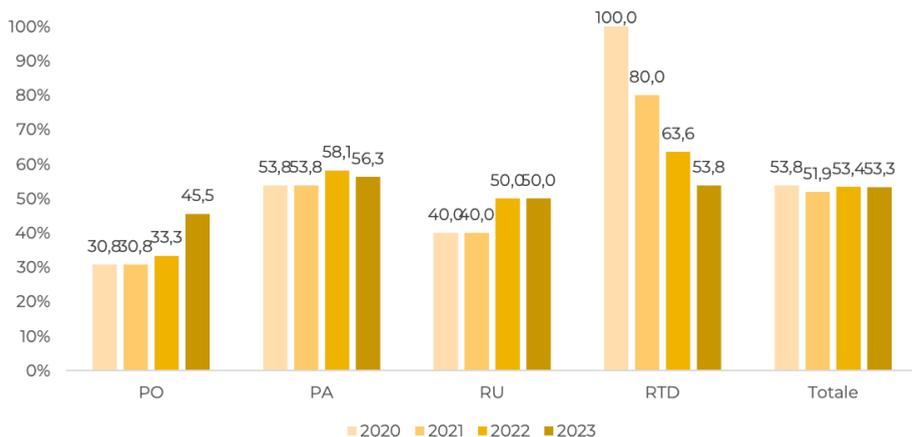
Fig. 2.11 - DISCUI - Distribuzione delle docenti donne per Dipartimento e per fascia negli anni 2020-2023 (valori percentuali)



Fonte: MUR - CercaUniversità.

Fig. 2.12 - DISPEA - Distribuzione delle docenti donne per Dipartimento e per fascia negli anni 2020-2023 (valori percentuali)

Fonte: MUR - CercaUniversità.

Fig. 2.13 - DISTUM - Distribuzione delle docenti donne per Dipartimento e per fascia negli anni 2020-2023 (valori percentuali)

Fonte: MUR - CercaUniversità.

Nell'a.a. 2022/2023 le/i docenti titolari di contratti di diritto privato per insegnamenti ufficiali o integrativi (di alta qualificazione, di didattica ufficiale e integrativa, di supporto alla didattica, tirocini caratterizzanti o integrativi) che rilasciano almeno 1 CFU sono state/i in tutto 303, 153 donne (50,5%) e 150 uomini (49,5%); se la

composizione di genere di questo gruppo di docenti è relativamente equilibrata, il numero di contratti in carico a donne è decisamente superiore rispetto a quello dei contratti in carico a uomini: 311 vs 213, pari rispettivamente al 59,4% e al 40,6% (Tab. 2.5).

Tab. 2.5 - Distribuzione del personale docente con contratto di diritto privato per insegnamento che rilasciano almeno un CFU per genere; distribuzione del numero di contratti di insegnamento che rilasciano almeno un CFU per genere del/la docente (valori assoluti e percentuali)

N. docenti			N. contratti stipulati o rinnovati		
Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
153	150	303	311	213	524
50,5%	49,5%	100,0%	59,4%	40,6%	100,0%

Fonte: Ateneo

Nota: Non sono considerati i contratti relativi ad attività formative che non rilasciano crediti (contratti di supporto alla didattica, tirocini, contratti integrativi, ecc.).

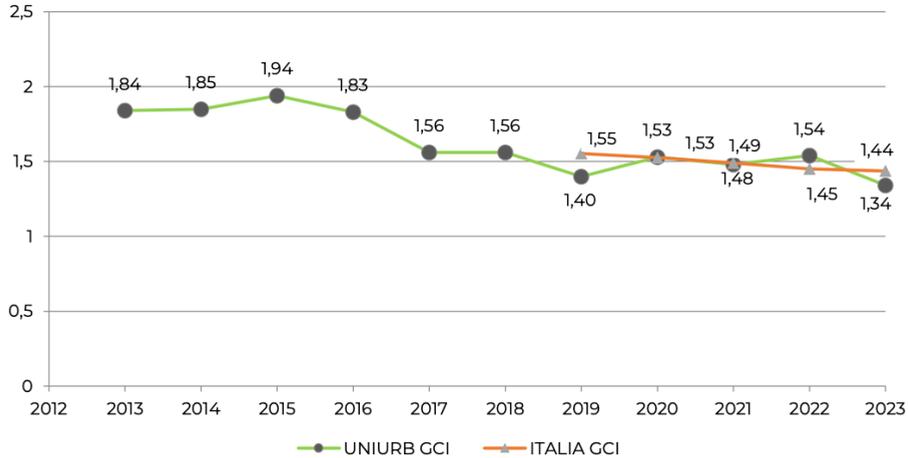
2.2 Carriere

Il *Glass Ceiling Index (GCI)*¹⁴ misura l'invisibile "soffitto di cristallo" che blocca le carriere femminili. Nell'Ateneo urbinante tale indice, dal 2013 al 2016, si è attestato su valori superiori a 1,80 (arrivava a 1,94 nel 2015). In seguito, è iniziato un *trend* discendente che ha toccato 1,40 nel 2019 per poi risalire, con valori pari a 1,53 nel 2020, 1,48 nel 2021 e 1,54 nel 2022. Dopo una fase di rinnovata difficoltà per la componente femminile ad accedere alle posizioni apicali, nei primi anni Venti, il 2023 ha segnato una svolta significativa: l'indice infatti è sceso a 1,34, il valore più basso mai toccato,

14 L'indice *GCI* misura la variazione della percentuale di donne al progredire delle carriere dal momento della loro assunzione: 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 progressione di 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 una minore presenza delle donne nelle posizioni di *Grade A* rispetto al mondo accademico nel suo insieme (*Grade A, B e C*).

decisamente inferiore a quello rilevato nel complesso delle università italiane, pari a 1,44 (Fig. 2.14).

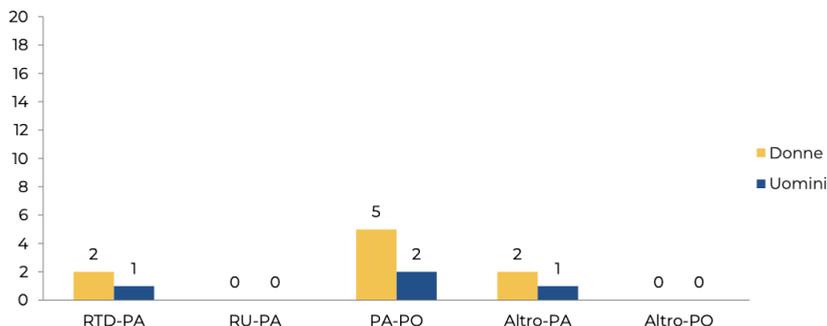
Fig. 2.14 – Glass Ceiling Index



Fonte: MUR – CercaUniversità.

Nel 2023 i passaggi di ruolo hanno riguardato 13 persone, 9 donne e 4 uomini (Fig. 2.15). Due RTD donne e un RTD uomo sono passati alla seconda fascia, arricchitasi anche di due donne e un uomo provenienti dall'esterno dell'Ateneo. Nonostante queste immissioni che hanno dunque complessivamente coinvolto quattro donne e due uomini, nella seconda fascia la componente femminile, come si è visto, si è lievemente ridotta, a causa delle fuoriuscite, dovute a cessazioni per trasferimenti (3 donne e 2 uomini), pensionamenti (1 donna e 6 uomini), dimissioni (2 uomini e 1 donna) e decessi (1 uomo) (Tab. 2.7), e ad avanzamenti di carriera. Il gruppo più significativo di avanzamenti riguarda proprio i passaggi dalla seconda alla prima fascia, che hanno coinvolto cinque donne e due uomini, contribuendo, insieme alle cessazioni, che hanno riguardato cinque uomini e una sola donna (Tab. 2.7), al significativo incremento della componente femminile tra le/i PO in termini percentuali (27,8% nel 2022; 32,5% nel 2023). Non ci sono invece stati avanzamenti di carriera di RU.

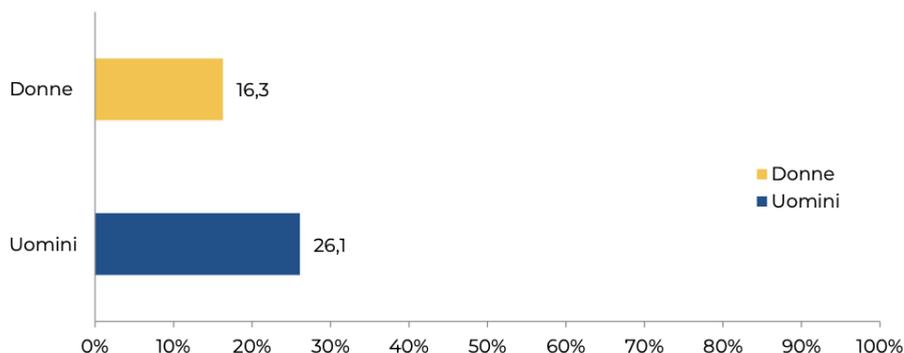
Fig. 2.15 - Passaggi di ruolo del personale docente suddiviso per genere (valori assoluti)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.

La percentuale delle PO sul totale delle docenti e ricercatrici è pari al 16,3%: dopo il calo al 13,8% nel 2022, tale percentuale è dunque tornata al livello del biennio 2020-2021 (16,2% nel 2021, 15,8% nel 2020), mentre continua, seppur lievemente, la contrazione della percentuale dei PO uomini tra i docenti e ricercatori, pari al 26,1% (era il 26,9% nel 2022, il 29,9% nel 2021, il 30,5% nel 2020) (Fig. 2.16).

Fig. 2.16 - Quote di docenti di prima fascia sul totale di ciascun genere (valori percentuali)



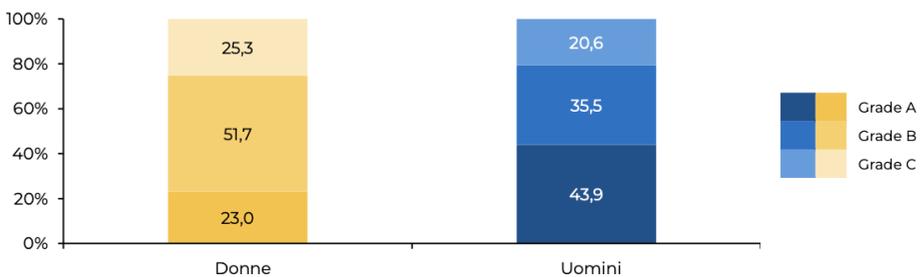
Fonte: MUR - CercaUniversità.

Quanto alla posizione accademica per genere ed età (Fig. 2.17 e Tab. 2.6), tra il personale docente che ha un'età maggiore di 54

anni, il 43,9% degli uomini è in prima fascia, a fronte del 23% delle donne. Nonostante l'aumento delle donne tra le PO, si tratta di dati molto simili a quelli rilevati nel 2022 (rispettivamente 44,7% e 22,9%). La distribuzione delle donne tra le varie fasce nel 2023 è praticamente identica a quella rilevata nel 2022: se il 23% è in prima fascia, il 51,8% è nella seconda e il 25,3% è ricercatrice, a fronte, rispettivamente, del 43,9%, 35,5% e 20,6% degli uomini. Complessivamente, dunque, la maggioranza delle donne di età pari o superiore a 54 anni è in seconda fascia, mentre gli uomini della stessa età sono in larga parte ordinari.

Rispetto agli anni precedenti, tra le persone di età superiore a 54 anni non si nota un *trend* preciso del peso della prima fascia né per le donne né per gli uomini (la percentuale delle ordinarie era del 22,9% nel 2020; 23,9% nel 2021; 22,9% nel 2022; 23,0% nel 2023; quella degli ordinari del 43,5% nel 2020; del 42% nel 2021; del 44,7% nel 2022 e del 43,7% nel 2023). Se per gli uomini non si rileva un *trend* unidirezionale neppure per la fascia degli associati (31,5% nel 2020; 34,5% nel 2021; 33,3% nel 2022; 35,5% nel 2023), diverso è il caso per le donne: il peso delle associate è infatti in costante, seppur lieve, diminuzione (52,9% nel 2020; 52,3% nel 2021; 51,8% nel 2022; 51,7% nel 2023). Si tratta di dati che indicano una maggiore difficoltà, per le donne, a passare dalla seconda alla prima fascia, a fronte di carriere molto più fluide per gli uomini.

Fig. 2.17 - Distribuzione del personale docente maggiore di 54 anni per genere e ruolo (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.

Tab. 2.6 - Distribuzione del personale docente per fascia di età, genere e ruolo (valori assoluti)

Maggiore di 54 anni

	<i>Grade A</i>	<i>Grade B</i>	<i>Grade C</i>	<i>Totale</i>
Donne	20	45	22	87
Uomini	47	38	22	107
Totale	67	83	44	194

Tra 45 e 54 anni

	<i>Grade A</i>	<i>Grade B</i>	<i>Grade C</i>	<i>Totale</i>
Donne	5	23	15	43
Uomini	6	35	19	61
Totale	11	59	34	104

Tra 35 e 44 anni

	<i>Grade A</i>	<i>Grade B</i>	<i>Grade C</i>	<i>Totale</i>
Donne	1	11	16	28
Uomini	1	9	21	31
Totale	2	20	37	59

Minore di 35 anni

	<i>Grade A</i>	<i>Grade B</i>	<i>Grade C</i>	<i>Totale</i>
Donne	0	0	2	2
Uomini	0	0	9	9
Totale	0	0	11	11

	<i>Grade A</i>	<i>Grade B</i>	<i>Grade C</i>	<i>Totale</i>
TOTALE DONNE	26	79	55	160
TOTALE UOMINI	54	82	71	208
TOTALE	80	161	126	367

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.

I dati relativi alle cessazioni mostrano una prevalenza di uomini (in totale 11 vs 5 donne) in relazione a tutte le componenti del personale docente, salvo nella seconda fascia dove si rilevano due donne e un uomo (Tab. 2.7a).

Tab. 2.7a - Cessazioni per genere e ruolo nel 2023 (valori assoluti)

	PO	PA	RTI	RTD	TOT.
Donne	1	2	1	1	5
Uomini	5	1	3	2	11
Totale	6	3	4	3	16

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.

Tab. 2.7b - Cessazioni per genere e ruolo nel 2023 (valori assoluti)

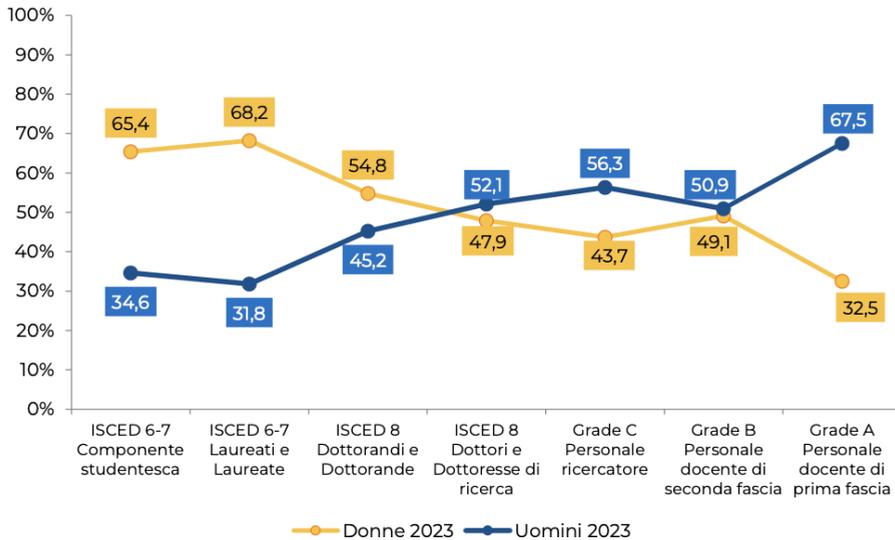
	Trasferimenti			Pensionamenti			Decessi			Dimissioni		
	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT
Professori Ordinari	1	2	3		3	3						
Professori Associati	2		2		1	1						
Ricercatori				1	2	3		1	1			
Ricercatori T.D.										1	2	3

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.

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 oltre il 50% fino al dottorato; scendono al 47,9% tra chi ha conseguito il titolo dottorale e al 43,7% tra ricercatrici e ricercatori, risalgono al 49,1% tra

il personale docente di seconda fascia e poi ridiscendono al 32,5% nella prima (Fig. 2.18).

Una maggiore uguaglianza di genere implica una “chiusura” della “forbice” stessa. Confrontando la “forbice” dell’attuale *Bilancio di Genere* con quella rilevata nel 2021 e nel 2022, si nota una crescente apertura a vantaggio della componente femminile per quanto riguarda la popolazione studentesca; all’estremo opposto, la prima fascia vede un avvicinamento delle percentuali di donne e uomini rispetto agli anni precedenti. Nel 2021 le due linee si incrociavano al passaggio tra conseguimento del dottorato (conseguito per il 52,8% da donne) e il gruppo delle ricercatrici e dei ricercatori, in cui la componente femminile era del 48,2%. Nel 2022 e nel 2023, invece, il “sorpasso” risulta anticipato: gli uomini sono la maggioranza già tra chi consegue il dottorato di ricerca (rispettivamente 53,8% e 52,1%). Inoltre, il loro peso tra le ricercatrici e ricercatori (56,3% tanto nel 2022 quanto nel 2023) è maggiore di quanto fosse nel 2021 (51,8%). Per quel che riguarda la seconda fascia, il peso degli uomini è sceso dal 54,3% del 2021 al 50,3% del 2022, con una lieve risalita al 50,9% nel 2023 (Fig. 2.19).

Fig. 2.18 - Forbice delle carriere universitarie e accademiche femminili e maschili (tutte le aree di studio)

Fonti: Ateneo - ISCED 6-7 (Componente studentesca) e ISCED 6-7 (Laureati e laureate)
 Dataset MUR - ISCED 8 (Dottorandi e Dottorande) e ISCED 8 (Dottori e Dottorresse di ricerca)
 MUR - CercaUniversità - Grade C, Grade B e Grade A

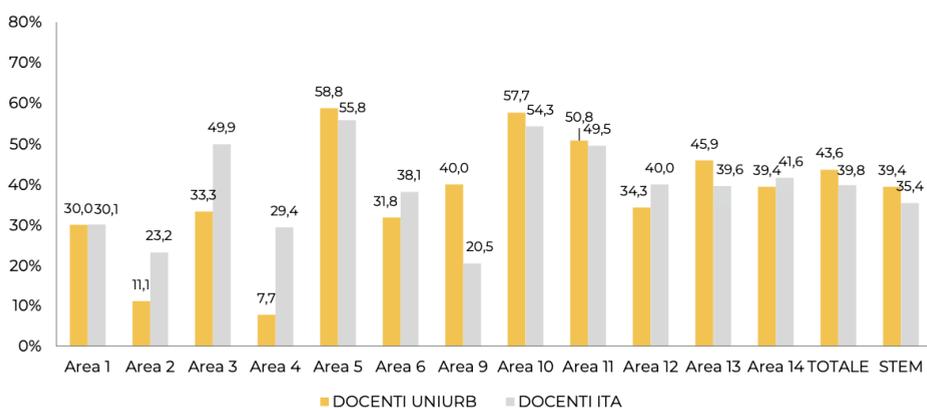
Un altro aspetto da esaminare è quello relativo alla percentuale di donne per area e per ruolo rilevabile a livello nazionale e nell'Ateneo di Urbino (Fig. 2.19)¹⁵.

L'analisi evidenzia che in complesso il personale docente dell'Ateneo di Urbino si conferma più equilibrato dal punto di vista del genere rispetto al dato nazionale (43,6% contro 39,8%). Se questo in parte probabilmente dipende, come già rilevato, dall'assenza nell'Ateneo urbinato di alcuni dei corsi di studio più caratterizzati al maschile, va sottolineato che, anche in ambito STEM, a Urbino la composizione di genere appare meno sbilanciata (39,4% contro 35,4%). Le distanze tra i due dati, locale e nazionale, si sono tuttavia ridotte rispetto alla rilevazione al 31 dicembre 2022, quando le donne a Urbino risultavano il 42,2% contro il 35% a livello nazionale (Fig. 2.20; *Bilancio di Genere 2022*).

¹⁵ Nelle figg. 2.19, 2.19a, 2.19b, 2.19c e nella tab. 2.8 sono stati considerati solo i casi in cui, per ogni ruolo, vi siano almeno 4 persone nella somma dei generi, in quanto le percentuali ottenute con valori inferiori risultano molto disperse e, di conseguenza, poco rappresentative.

La situazione risulta molto diversificata a seconda delle aree considerate. Le aree in cui complessivamente a Urbino il peso della componente femminile è maggiore che a livello nazionale sono le aree 5, 9, 10, 11 e 13 (l'anno scorso erano solo le aree 2, 10 e 13). Nelle altre (1, 2, 3, 4, 6, 12 e 14) le percentuali sono inferiori, specialmente nelle aree 2, 3 e 4. Nell'area 5 e nell'area 11 la composizione di genere è molto vicina a quella rilevabile a livello nazionale (Fig. 2.19).

Fig. 2.19 – Quote di donne nella componente docente (valori percentuali)



Fonte: MUR – CercaUniversità.

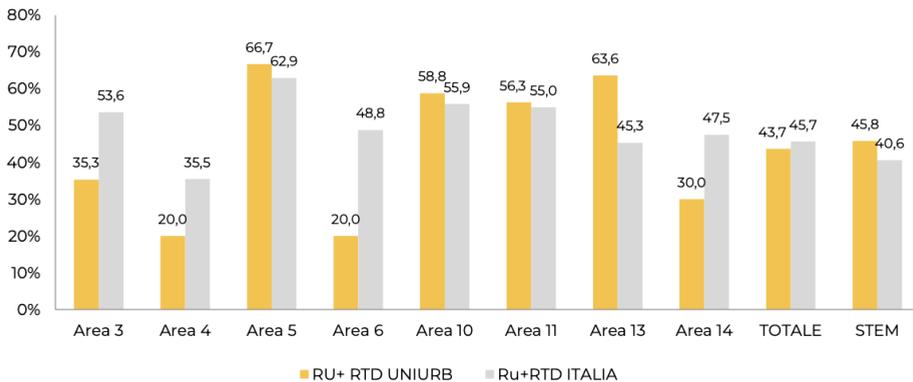
1. Scienze matematiche e informatiche
2. Scienze fisiche
3. Scienze chimiche
4. Scienze della terra e dell'ambiente
5. Scienze biologiche
6. Scienze mediche
7. Scienze agraria e veterinarie

8. Ingegneria civile e architettura
9. Ingegneria industriale e dell'informazione
10. Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
12. Scienze giuridiche
13. Scienze economiche e statistiche
14. Scienze politiche e sociali

Per le ricercatrici e i ricercatori, la percentuale di donne nell'Ateneo di Urbino è complessivamente poco più bassa di quella rilevabile a livello nazionale (43,7% contro 46,7%). Tuttavia, mentre il dato nazionale vede una lieve riduzione dello squilibrio di genere, il dato urbinato è caratterizzato da un lieve aumento (nel 2022 a Urbino le ricercatrici erano il 44,5% contro il 45,6% a livello nazionale). A livello locale, il peso della componente femminile è decisamente inferiore rispetto al dato nazionale nelle aree 3, 4, 6 e nell'area 14,

mentre è pari o superiore nelle aree 5, 10, 11, 13 e complessivamente nelle STEM (Fig. 2.19a).

Fig. 2.19a – Quote di donne RU (ricercatrici a tempo indeterminato) e RTD (ricercatrici a tempo determinato) (valori percentuali)

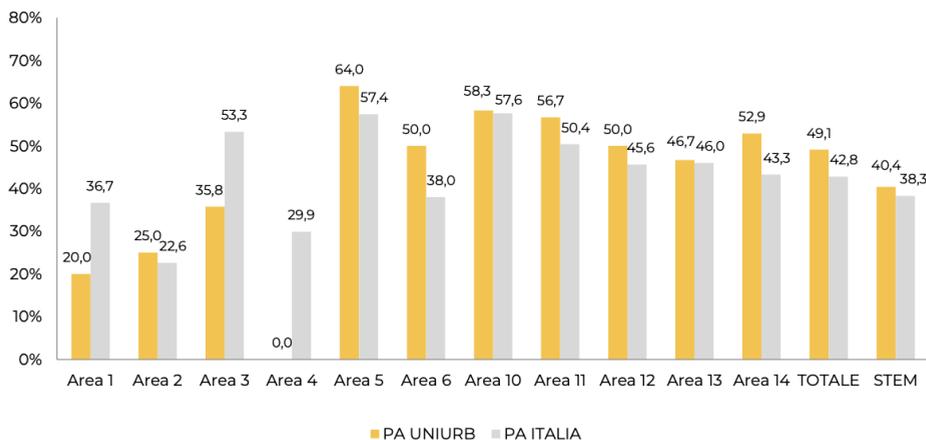


Fonte: MUR – CercaUniversità.

- | | |
|--|--|
| 1. Scienze matematiche e informatiche | 8. Ingegneria civile e architettura |
| 2. Scienze fisiche | 9. Ingegneria industriale e dell'informazione |
| 3. Scienze chimiche | 10. Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche |
| 4. Scienze della terra e dell'ambiente | 11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche |
| 5. Scienze biologiche | 12. Scienze giuridiche |
| 6. Scienze mediche | 13. Scienze economiche e statistiche |
| 7. Scienze agraria e veterinarie | 14. Scienze politiche e sociali |

Per quanto riguarda la seconda fascia, nell'Università di Urbino il peso delle donne appare significativamente maggiore che a livello nazionale (49,1% vs 42,8%). Anche in questo caso, tuttavia, le distanze tra il dato locale e quello nazionale si sono ridotte: nel 2022 le percentuali erano 49,7% vs 41,4%. Analoghe considerazioni si possono fare per quanto riguarda le donne nelle STEM: a Urbino il loro peso è superiore a quello rilevato a livello nazionale, ma nell'ultima rilevazione le distanze sono meno marcate di quelle rilevate nella precedente edizione: 40,4% vs 38,3% nel 2023; 41,8% vs 37,9% nel 2022. Rispetto al dato nazionale, nell'Ateneo urbinato la percentuale di donne è superiore nelle aree 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13 e 14, mentre è inferiore nelle aree 1, 3 e 4 (Fig. 2.19b; *Bilancio di Genere 2022*).

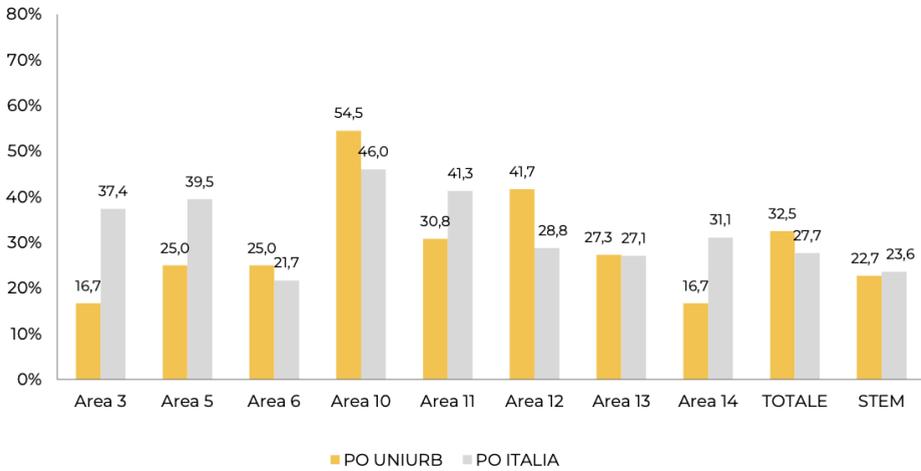
Fig. 2.19b – Quote di donne PA (professoressesse associate) (valori percentuali)



Fonte: MUR – CercaUniversità.

- | | |
|--|--|
| 1. Scienze matematiche e informatiche | 8. Ingegneria civile e architettura |
| 2. Scienze fisiche | 9. Ingegneria industriale e dell'informazione |
| 3. Scienze chimiche | 10. Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche |
| 4. Scienze della terra e dell'ambiente | 11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche |
| 5. Scienze biologiche | 12. Scienze giuridiche |
| 6. Scienze mediche | 13. Scienze economiche e statistiche |
| 7. Scienze agraria e veterinarie | 14. Scienze politiche e sociali |

Nella prima fascia, la percentuale femminile rilevabile nell'Università di Urbino è quest'anno decisamente superiore a quella rilevabile a livello nazionale (32,5% vs 27,7%), mentre nel 2022 i valori erano simili (27,1% vs 26,9%). In ambito STEM, invece, è lievemente inferiore (22,7% vs 23,6%), ma le distanze si sono molto ridotte rispetto al 2022 (14,3% vs 22,9%). Le percentuali di docenti di prima fascia donne risultano più alte all'Ateneo di Urbino che nel complesso delle università italiane nelle aree 6, 10, 12 e 13; nelle altre sono invece inferiori (5, 11, e 14) (Fig. 2.19c).

Fig. 2.19c - Quote di donne PO (professoresse ordinarie) (valori percentuali)

Fonte: MUR - CercaUniversità.

- | | |
|--|--|
| 1. Scienze matematiche e informatiche | 8. Ingegneria civile e architettura |
| 2. Scienze fisiche | 9. Ingegneria industriale e dell'informazione |
| 3. Scienze chimiche | 10. Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche |
| 4. Scienze della terra e dell'ambiente | 11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche |
| 5. Scienze biologiche | 12. Scienze giuridiche |
| 6. Scienze mediche | 13. Scienze economiche e statistiche |
| 7. Scienze agraria e veterinarie | 14. Scienze politiche e sociali |

La percentuale delle donne delle diverse aree disciplinari e per fascia è riportata nella tabella 2.8, la quale mostra come nella prima fascia ci sia un'unica casella gialla (donne più del 50%) nell'area delle Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; nella seconda fascia ci sono cinque caselle blu (donne meno del 50%; in un caso la percentuale di donne è zero), due caselle bianche (donne e uomini pari al 50%) e quattro gialle; tra le/gli RU prevalgono le caselle gialle mentre tra le/gli RTD ci sono 4 caselle gialle e 4 blu (Tab. 2.8).

Il confronto con il 2020 mostra un aumento, nel 2023, delle caselle blu tra RTD e un aumento di quelle gialle in tutte le altre fasce, confermando quanto già rilevato in altre analisi.

La maggior presenza di caselle bianche o gialle si ha nei settori delle Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, seguite dalle Scienze biologiche e da quelle Storiche, filosofiche,

pedagogiche e psicologiche. Le possibilità di comparazione sono tuttavia limitate dal fatto che per molte caselle non è possibile avere dati significativi.

Tab. 2.8 - Distribuzione della percentuale di donne sul totale per area disciplinare e per fascia (valori percentuali)

	RAPPORTO DONNE-UOMINI Percentuale di donne sul totale							
	RTD		RU		PA		PO	
	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023
Scienze matematiche e informatiche	ND	ND	ND	ND	25,0	20,0	ND	ND
Scienze fisiche	ND	ND	ND	ND	20,0	25,0	ND	ND
Scienze chimiche	ND	16,7	85,7	80,0	33,3	38,5	0,0	16,7
Scienze della terra	ND	0,0	40,0	ND	0,0	0,0	ND	ND
Scienze biologiche	50,0	71,4	64,7	63,6	55,6	64,0	22,2	25,0
Scienze mediche	16,7	12,5	ND	ND	50,0	50,0	ND	25,0
Scienze agrarie e veterinarie	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Ingegneria civile e Architettura	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Ingegneria industriale e dell'informazione	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	60,0	53,8	42,9	75,0	61,9	58,3	45,5	54,5
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	100,0	50,0	60,0	62,5	51,9	56,7	25,0	30,8
Scienze giuridiche	75,0	12,5	14,3	20,0	42,9	50,0	38,5	41,7
Scienze economiche e statistiche	100,0	75,0	ND	ND	42,9	46,7	20,0	27,3
Scienze politiche e sociali	33,3	57,1	14,3	20,0	50,0	52,9	16,7	16,7

LEGENDA
RAPPORTO DONNE-UOMINI
Maggioranza uomini
1 donna ogni uomo
Maggioranza donne
ND = Non determinato (somma totale minore di 4)

Fonte: MUR - CercaUniversità.

2.3 Ricerca

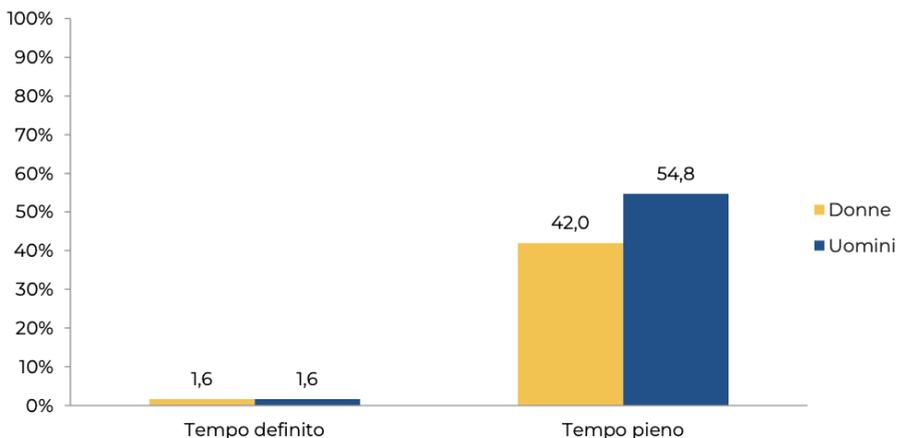
Relativamente al regime d'impiego, la quasi totalità del personale docente ha un impiego a tempo pieno (96,8%), mentre solo il 3,2% ha optato per il tempo definito (6 donne e 6 uomini). Le donne lavorano a tempo pieno nel 96,25% dei casi; gli uomini nel 97,1%. La percentuale di coloro che lavorano a tempo pieno è lievemente aumentata rispetto al 2022 (96,8% vs 96,2%) (Tab. 2.9 e Fig. 2.20).

Tab. 2.9 - Regime di impiego del personale docente, suddiviso per genere (valori assoluti)

	Donne	Uomini	Totale
Tempo definito	6	6	12
Tempo pieno	154	202	356
Totale	160	207	367

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.

Fig. 2.20 - Regime di impiego del personale docente, suddiviso per genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.

La possibilità di fruire dell'anno sabbatico è stata utilizzata esclusivamente da due docenti uomini.

Per quanto riguarda i progetti di ricerca, si può osservare che sono in maggioranza diretti da uomini sia quelli PRIN (34 coordinati da uomini, 20 da donne) sia gli altri censiti (14 con PI uomini, 9 con PI donne). Per quanto riguarda i progetti PRIN, lo squilibrio di genere si è ridotto rispetto al 2022: quest'anno le percentuali dei coordinatori uomini e donne sono 63% vs 37%, mentre nel 2022 erano 84,6% vs 15,4%. Invece lo squilibrio si è accentuato per quanto riguarda gli altri progetti: le PI donne sono diminuite dal 44,4% al 39,1%. Tuttavia, nel 2023 la percentuale di finanziamenti gestiti da donne è complessivamente più alta che nel 2022 (nel 2023 i fondi in capo a donne PI risultavano il 34,6% per quanto riguarda i PRIN e il 40,7% per quanto riguarda gli altri progetti, a fronte, rispettivamente, del 19,4% e 16,6% del 2022). L'importo medio dei progetti coordinati da donne è sensibilmente più basso rispetto a quello dei progetti coordinati da uomini sia nel caso dei PRIN che nel caso degli altri progetti. La differenza è tuttavia inferiore a quella rilevabile nel 2022 (Tab. 2.10).

Tab. 2.10 – Progetti PRIN/Altri progetti e progetti internazionali suddivisi per genere e finanziamento percepito (valori assoluti e percentuali)

	PRIN		Altri progetti e progetti internazionali	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	20	34	9	14
Percentuale progetti finanziati	37,0	63,0	39,1	60,9
Finanziamenti in €	1.312.734	2.480.932	298.580	435.824
Percentuale finanziamenti	34,6	65,4	40,7	59,3

Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca.

Relativamente alla distribuzione complessiva dei fondi di ricerca, mediamente gli uomini ottengono finanziamenti più alti delle donne; le ricercatrici a tempo indeterminato tuttavia in molti casi hanno finanziamenti superiori a quelli dei colleghi maschi. A livello interno, si accentua, rispetto alla precedente rilevazione, la concentrazione dei finanziamenti nella prima fascia (Tabb. 2.11, 2.12).

Tab. 2.11 – Distribuzione dei fondi di ricerca interni ed esterni per genere e media pro capite per genere (valori assoluti in euro) - Anno 2022

	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		CONTO TERZI		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RTDA	23.647	39.991		98.937			17.500	5.000	41.147	143.928
RTDB	39.587	48.408		130.124			103.500	31.530	143.087	210.062
RU	31.572	15.892			21.725				53.297	15.892
PA	160.096	170.260	231.418	255.170	24.482	613.262	353.905	358.167	769.901	1.396.858
PO	45.909	127.491	22.627	1.026.579	174.505	91.731	62.389	414.523	305.429	1.660.325
Totale	300.810	402.042	254.045	1.510.810	220.712	704.993	537.294	809.220	1.312.860	3.427.064
Media pro capite	1.880	1.896	1.588	7.126	1.379	3.325	3.358	3.817	8.205	16.165

Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca.

Tab. 2.12 - Distribuzione dei fondi di ricerca interni ed esterni per genere e media pro capite per genere (valori assoluti in euro) - Anno 2023

	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		CONTO TERZI		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RTDA	10.519	21.592					3.000	20.000	13.519	41.592
RTDB	21.083	46.640	244.809	517.215		108.000		169.900	265.892	841.755
RU	27.803	14.918	116.257				6.427		150.487	14.918
PA	150.437	161.464	554.107	1.475.950	4.998	87.240	153.228	96.301	862.770	1.820.956
PO	81.648	165.971	636.267	673.167	54.876	55.184	114.113	364.980	886.904	1.259.302
Totale	291.489	410.586	1.551.440	2.666.332	59.874	250.424	276.768	651.181	2.179.571	3.978.523
Media pro capite	1.822	1.937	9.697	12.577	374	1.181	1.730	3.072	13.622	18.767

Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca.

Considerando i singoli Dipartimenti (Tabb. 2.12a-2.12f), si evidenzia come al DISB i finanziamenti medi pro capite degli uomini siano di valore più che doppio rispetto a quelli delle donne; sono quasi il doppio, sempre a vantaggio della componente maschile, anche al DISTUM; al DESP e al DISPEA la differenza è di quasi di 10.000 euro a testa all'anno; le donne hanno in media finanziamenti superiori agli uomini solo al DISCUI (in media circa 11.000 euro all'anno a testa contro 9.400) e, soprattutto, al DIGIUR (circa 26.000 vs 7.000).

Tab. 2.12.a - DESP - Distribuzione dei 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
RTDA	6.030	1.562					3.000		9.030	1.562
RTDB	5.047	7.953		111.359					5.047	119.312
RU	5.047	4.687					1.000		6.047	4.687
PA	19.699	23.858	50.311	291.264		79.242	51.033		121.043	394.364
PO	8.936	28.012	50.067	172.315	54.876	22.974	12.000	27.700	125.879	251.000
Totale	44.759	66.071	100.378	574.938	54.876	102.216	67.033	27.700	267.046	770.925
Media pro capite	2.035	1.888	4.563	16.427	2.494	2.920	3.047	791	12.138	22.026

Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca.

Tab. 2.12.b - DIGIUR - Distribuzione dei 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
RTDA		4.111							1.484	1.993
RTDB	2.709	11.473							6.955	5.936
RU	1.641								6.789	6.789
PA	12.654	12.223						12.000	42.684	33.744
PO	13.004	16.356	261.294				32.125	99.820	310.105	113.007
Totale	30.009	44.163	261.294				32.125	111.820	368.016	161.469
Media pro capite	2.144	1.920	11.361				1.397	4.862	26.287	7.020

Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca.

Tab. 2.12.c - DISB - Distribuzione dei fondi di ricerca interni ed esterni per genere e media pro capite per genere (valori assoluti in euro)

	RICERCA DI BASE FONDI ATENEIO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		CONTO TERZI		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RTDA								10.000		44.724
RTDB			144.809	274.471				169.900	144.809	444.371
RU	9.044		55.217						64.261	
PA	18.186	34.724	254.556	327.632			58.595	6.825	331.337	369.181
PO	31.981	74.292	55.878	168.547			20.000	44.000	107.859	286.839
Totale	59.212	109.016	510.460	770.650			78.595	230.725	648.267	1.145.115
Media pro capite	1.600	3.634	13.796	25.688			2.124	7.691	17.521	38.170

Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca.

Tab. 2.12.d - DISCUI - Distribuzione dei fondi di ricerca interni ed esterni per genere e media pro capite per genere (valori assoluti in euro)

	RICERCA DI BASE FONDI ATENEIO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		CONTO TERZI		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RTDA	1.484	1.993							1.484	1.993
RTDB	6.955	5.936							6.955	5.936
RU	9.913	6.789					5.427		15.340	6.789
PA	42.684	21.744	129.455	203.625	4.998	7.998	41.600	65.000	218.737	298.367
PO	16.686	13.187	153.719	123.486		10.018	38.200	58.380	208.605	205.071
Totale	77.722	49.649	283.174	327.111	4.998	18.016	85.227	123.380	451.121	518.156
Media pro capite	1.896	903	6.907	5.947	91	328	2.079	2.243	11.003	9.421

Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca.

Tab. 2.12.e - DISPEA - Distribuzione dei 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
RTDA		11.969						10.000		21.969
RTDB		15.780	100.000	131.385					100.000	147.165
RU			61.040						61.040	
PA	24.283	44.837		343.207				10.976	24.283	399.020
PO		17.041		208.819		17.337	11.789	135.080	11.789	378.277
Totale	24.283	89.626	161.040	683.411		17.337	11.789	156.056	197.111	946.430
Media pro capite	1.619	2.134	3.834	16.272		413	786	3.716	13.141	22.534

Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca.

Tab. 2.12.f - DISTUM - Distribuzione dei 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
RTDA	3.005	1.957							3.005	1.957
RTDB	6.372	5.499				108.000			6.372	113.499
RU	2.157	3.442							2.157	3.442
PA	32.930	24.078	119.785	310.222			2.000	1.500	154.715	335.800
PO	11.040	17.084	115.309			4.855			126.349	21.939
Totale	55.505	52.062	235.094	310.222		112.855	2.000	1.500	292.599	476.638
Media pro capite	1.790	1.928	8.707	11.490		4.180	65	56	9.439	17.653

Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca.

Nel 2023, nell'area *Physical Sciences and Engineering* (PE) sono stati finanziati 10 progetti, di cui 2 con *PI* donne; nell'area delle *Social Sciences and Humanities* (SH) 30 progetti, di cui 11 con *PI* donne e 19 con *PI* uomini; nell'area delle *Life Sciences* (LS) 14 progetti, di cui 7 con *PI* donna e 7 con *PI* uomo. Complessivamente, le *PI* donne sono 20 su 54 (37%). Nel 2022, i progetti erano molto meno numerosi e le *PI* donne erano 2 su 13 (15,4%) (Tab. 2.13).

Tab. 2.13 – Distribuzione per genere di *PI* e finanziamenti di ricerca per settore ERC (valori assoluti)

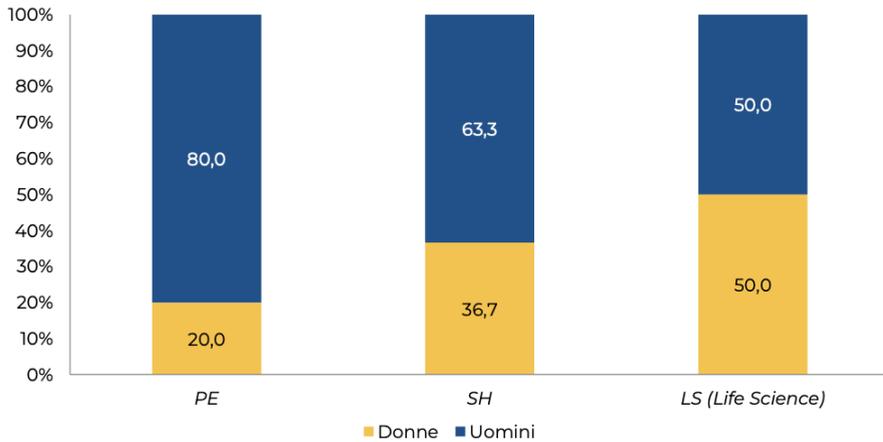
Responsabilità del progetto n°

	Donne	Uomini	Totale
PE (<i>Physical Sciences and Engineering</i>)	2	8	10
SH (<i>Social Sciences and Humanities</i>)	11	19	30
LS (<i>Life Science</i>)	7	7	14
Totale	20	34	54

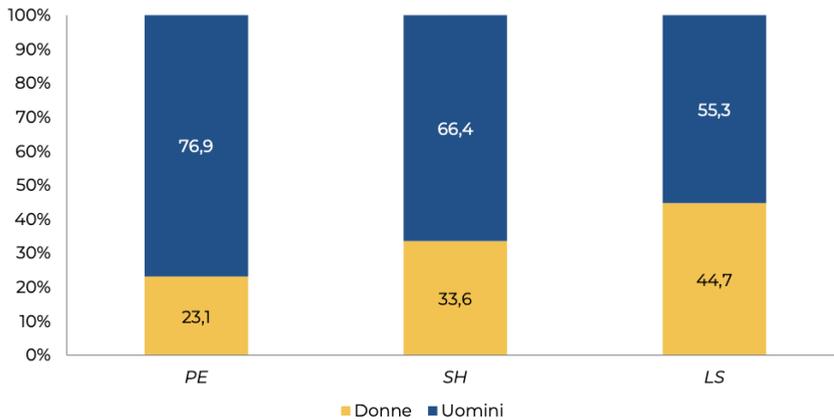
Importo dei progetti €

	Donne	Uomini	Totale
PE (<i>Physical Sciences and Engineering</i>)	161.104	535.111	696.215
SH (<i>Social Sciences and Humanities</i>)	702.274	1.390.638	2.092.912
LS (<i>Life Science</i>)	449.356	555.183	1.004.539
Totale	1.312.734	2.480.932	3.793.666

Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca.

Fig. 2.21 – PI per settore ERC (valori percentuali)

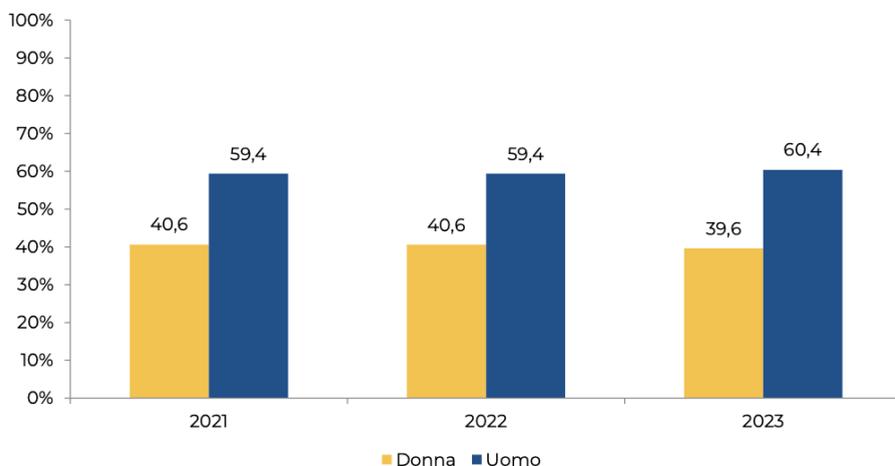
Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca.

Fig. 2.22 – Finanziamenti per settore ERC (valori percentuali)

Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca.

Per quanto riguarda la distribuzione delle pubblicazioni in base al genere, dopo due anni di stabilità, si nota una lieve flessione della produzione femminile: sul totale delle pubblicazioni delle/dei docenti dell'Ateneo, nel 2021 e nel 2022 il 40,6% era opera di autrici, contro il 39,6% nel 2023 (Fig. 2.23).

Fig. 2.23 - Distribuzione delle pubblicazioni di docenti dell'Ateneo suddivise per genere dell'autore/trice (valori percentuali)

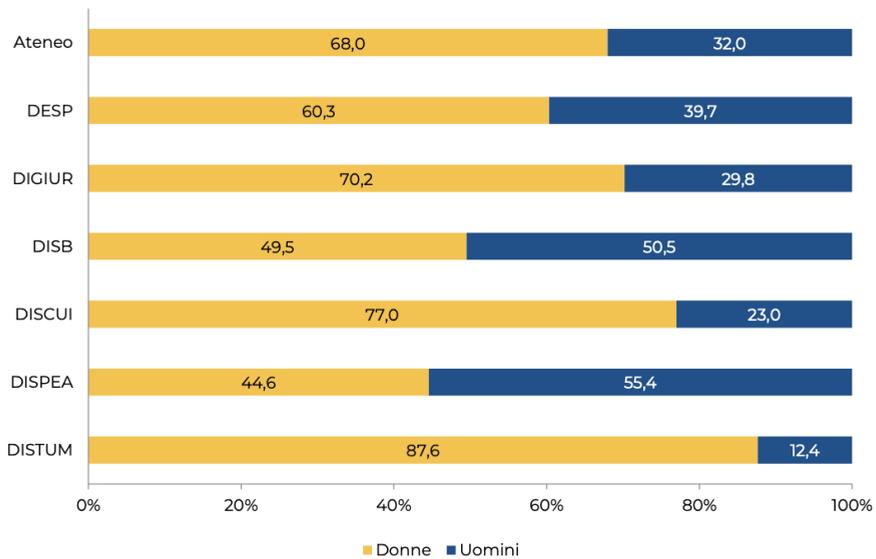


Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca.

2.4 Didattica

Nel 2023, il 97,5% delle commissioni di concorso ha rispettato la disposizione dell'art. 57, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 165/2001, che prevede la presenza di almeno un terzo di donne. Si tratta di una percentuale in aumento rispetto al 94,6% del 2022 e all'87,9% del 2021 (*Bilancio di Genere 2022 e 2021*).

Analizzando la distribuzione delle tesi delle laureate e dei laureati dell'Ateneo di Urbino nell'a.a. 2022/2023, si rileva un notevole aumento di quelle discusse con docenti donne, che raggiungono il 68,0% (Fig. 2.24). Lo squilibrio tra donne e uomini nella supervisione delle tesi è particolarmente accentuato al DISTUM, al DISCUI e al DIGIUR, dove rispettivamente l'87,6%, il 77,0% e il 70,2% delle tesi è seguito da una relatrice, a fronte di percentuali di donne, tra i docenti, che sono, nell'ordine, il 53,3%, il 56,6% e il 38,9%. Il maggior impegno nella supervisione delle tesi può forse contribuire a spiegare il lieve calo nella produttività scientifica della componente femminile.

Fig. 2.24 - Distribuzione delle tesi di laurea tra docenti donne e uomini (valori percentuali)

Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.

Tab. 2.13 - Numero di relatrici/relatori diviso per genere

	Donne	Uomini	Totale
DESP	228	150	378
DIGIUR	73	31	104
DISB	463	472	935
DISCUI	515	154	669
DISPEA	41	51	92
DISTUM	716	101	817
Ateneo	2.036	959	2.995

Fonte: Ateneo – Ufficio di supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.

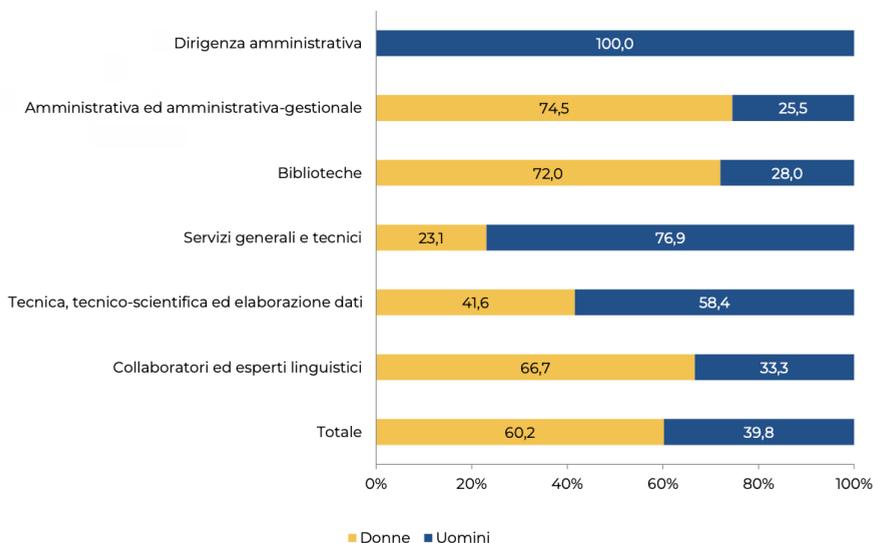
Personale Tecnico-Amministrativo e CEL

3.1 Composizione

Le unità del Personale Tecnico-Amministrativo (PTA) e dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) dell'Ateneo a tempo indeterminato, al 31 dicembre 2023, sono 387, con un incremento del 3,2% rispetto al 2022, con una prevalenza della componente femminile sul totale, pari al 60,2% (233 unità) (Tab. 3.1).

La presenza di donne e uomini non è proporzionalmente distribuita nelle diverse aree funzionali d'impiego. Le donne, infatti, sono maggiormente presenti nelle Aree Amministrativa e Amministrativa-gestionale e in quella delle Biblioteche, nonché tra i Collaboratori ed Esperti Linguistici; gli uomini, invece, prevalgono nei Servizi generali e tecnici e nell'Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, mentre la dirigenza amministrativa (costituita da 2 unità, di cui 1 a tempo indeterminato) è completamente maschile (Fig. 3.1).

Fig. 3.1 – Distribuzione per genere e area funzionale d’impiego del personale a tempo indeterminato (valori percentuali)



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

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

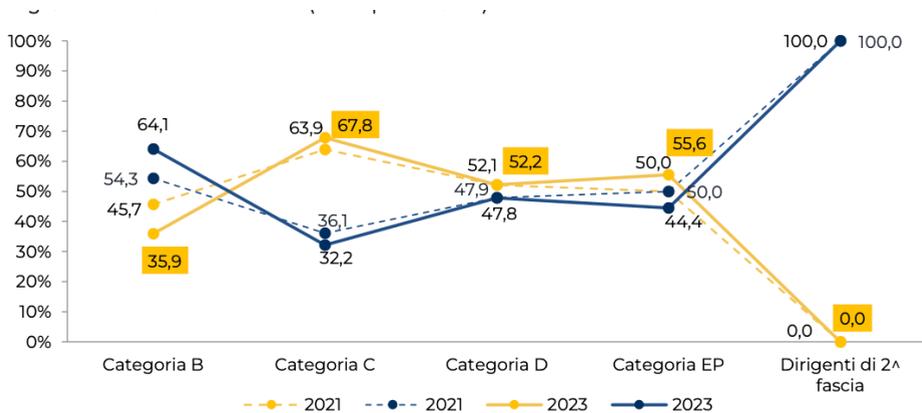
Categorie	2021			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	6	3	9	6	3	9
CATEGORIA B	37	44	81	23	41	64
CATEGORIA C	139	80	219	175	83	258
CATEGORIA D	24	22	46	24	22	46
CATEGORIA EP	3	3	6	5	4	9
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	1	1	0	1	1
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0	0	0
TOTALE	209	153	362	233	154	387

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

La categoria più rappresentata è la C, dove peraltro la componente femminile prevale su quella maschile (67,8% vs 32,2%).

I dati relativi alla forbice delle carriere, che rappresenta l'evoluzione temporale dei rapporti di genere nelle diverse categorie, escludendo i CEL e il Direttore generale per il 2021 e il 2023, mostrano una netta diminuzione della presenza femminile nella categoria B e un aumento nelle categorie C ed EP e, sebbene con un valore minimo, nella D. La dirigenza di 2^a fascia, composta da un'unità, è ancora esclusivamente maschile (Fig. 3.2).

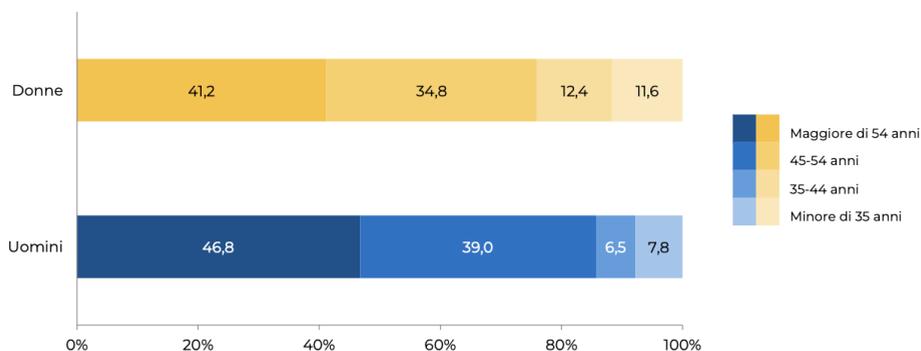
Fig. 3.2. - Forbice delle carriere (valori percentuali)



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

Considerando la distribuzione per genere ed età si evidenzia che le donne sono maggiormente rappresentate nelle fasce più giovanili (minore di 35 anni e di età compresa tra i 35 e i 44 anni) (Fig. 3.3).

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.

Rispetto al 2022, l'età media del PTA resta leggermente più elevata per la componente maschile (54 anni) rispetto a quella della componente femminile (53 anni) (Tab. 3.2).

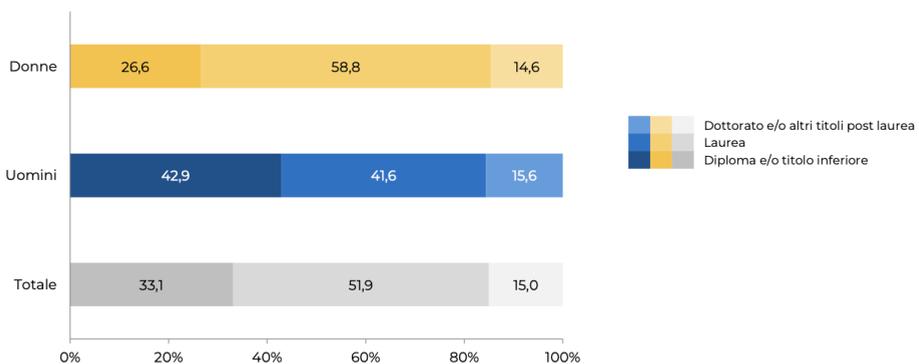
Tab. 3.2 - Età media del Personale Tecnico-Amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere e categoria (valori assoluti)

Categoria	2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	57	59	59	60
CATEGORIA B	55	54	56	52
CATEGORIA C	45	48	45	47
CATEGORIA D	51	53	52	53
CATEGORIA EP	54	55	53	49
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA		59		60
DIRETTORI GENERALI				
Media Ateneo	52	55	53	54

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

Riguardo al titolo di studio, si riscontra una maggiore percentuale di laureate (58,8% verso 41,6% laureati), mentre la percentuale di donne che hanno conseguito il titolo di Dottore di ricerca o di altri titoli post laurea è leggermente inferiore rispetto a quella degli uomini (14,6% contro il 15,6%) (Fig. 3.4), valori superiori a quello dell'11,2%, registrato nel 2022 per entrambi i generi.

Fig. 3.4 - Distribuzione del Personale Tecnico-Amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere e titolo di studio (valori percentuali)

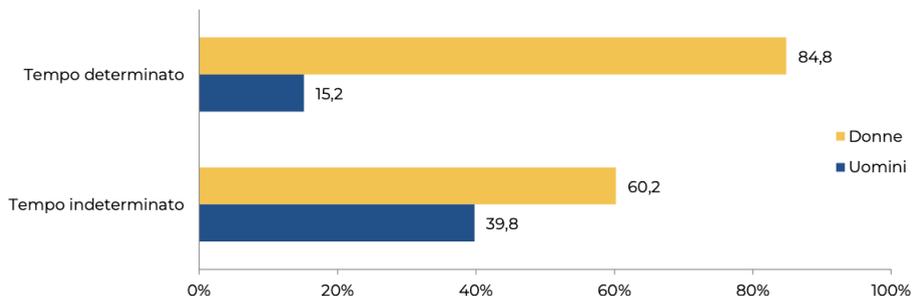


Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL.

3.2 Situazione occupazionale

Nel considerare la distribuzione per genere e tipologia di contratto, nella categoria a tempo determinato (costituita da 33 persone, CEL incluse/i) si rileva una netta prevalenza della componente femminile (84,8% donne e 15,2% uomini), mentre in quella a tempo indeterminato (pari a 387 unità) le donne rappresentano il 60,2% del totale (Fig. 3.5).

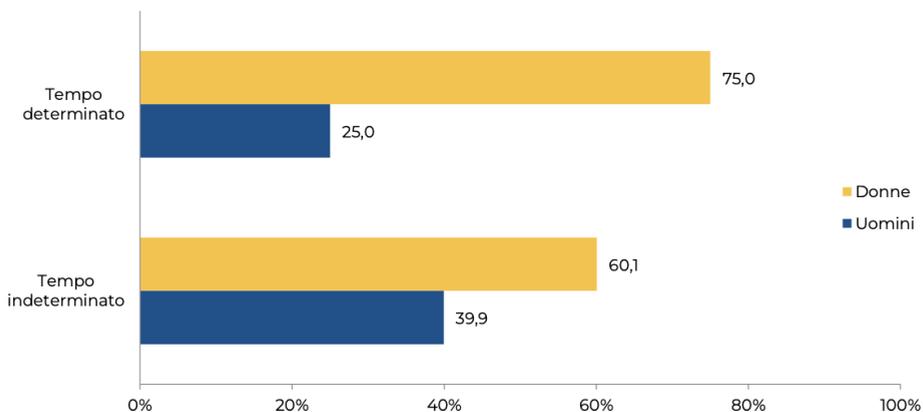
Fig. 3.5 - Distribuzione del Personale Tecnico-Amministrativo e CEL, suddiviso per genere e tipologia di contratto (valori percentuali)



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

Se dall'analisi vengono esclusi i/le CEL, la presenza di donne è pari al 75% nella categoria a tempo determinato, che tuttavia comprende solo 4 persone, e al 60,1% in quella a tempo indeterminato (Fig. 3.6).

Fig. 3.6 - Distribuzione del Personale Tecnico-Amministrativo (senza CEL), suddiviso per genere e tipologia di contratto (valori percentuali)

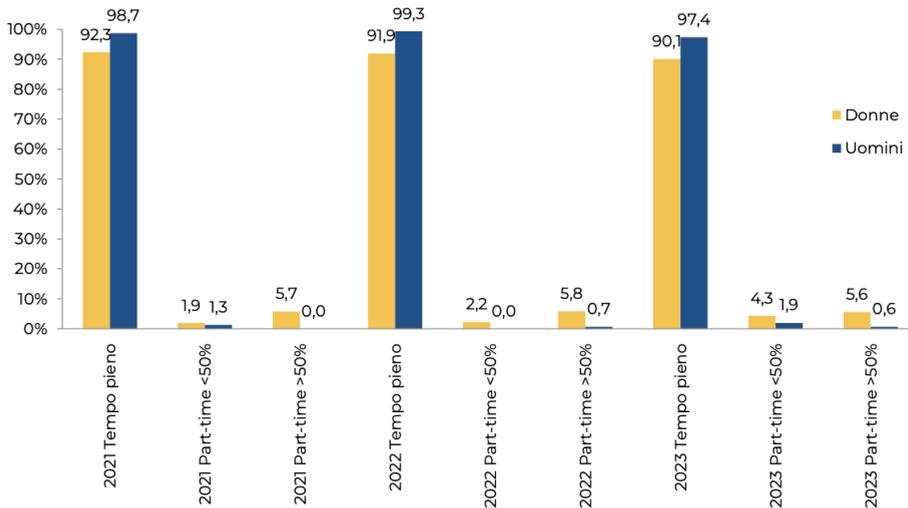


Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL.

Nel periodo 2021-2023, il tempo pieno è leggermente diminuito e il ricorso al *part time* è stato superiore, seppur di poco, per le donne rispetto agli uomini, soprattutto per la tipologia "oltre il

50%". Nel 2023, si registra un aumento per la tipologia di *part-time* <50% e una lieve diminuzione per quella >50% (Fig. 3.7).

Fig. 3.7 – Distribuzione del Personale Tecnico-Amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere e regime di impiego (valori percentuali)

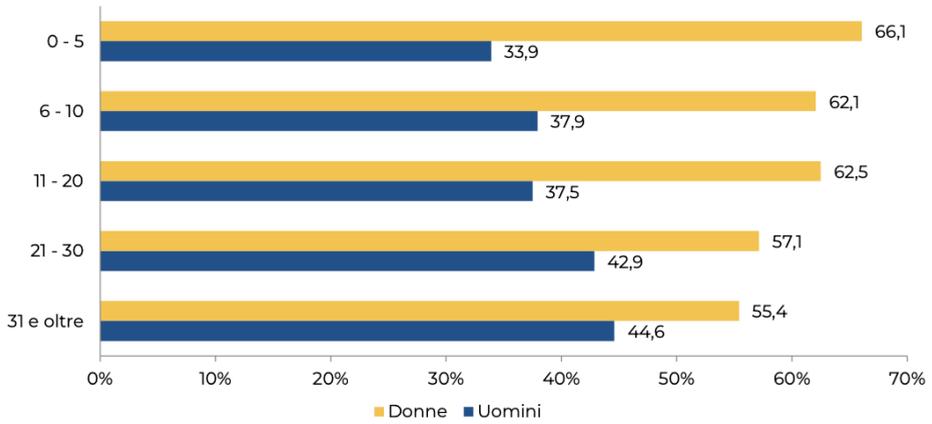


Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Tecnico-Amministrativo e CEL.

La distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale mostra una costante ed evidente prevalenza delle donne, soprattutto nelle fasce da 0 a 5 anni (66,1%) e da 11 a 20 (62,5%) (Fig. 3.8).

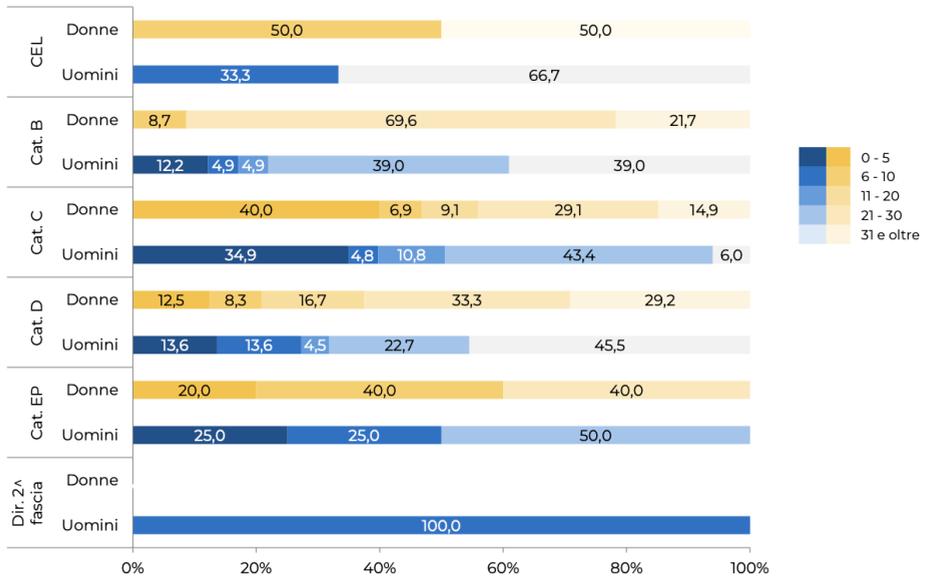
Per la categoria dei/delle CEL, le donne risultano equamente concentrate nelle due fasce d'età estreme (50% da 0 a 5 anni e 50% 31 e oltre), mentre per gli uomini prevale la fascia di maggiore anzianità (66,7% con 31 e oltre anni di anzianità aziendale) (Fig. 3.9).

Fig. 3.8 - Distribuzione del Personale Tecnico-Amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere e fasce di anzianità aziendale (valori percentuali)



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

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.

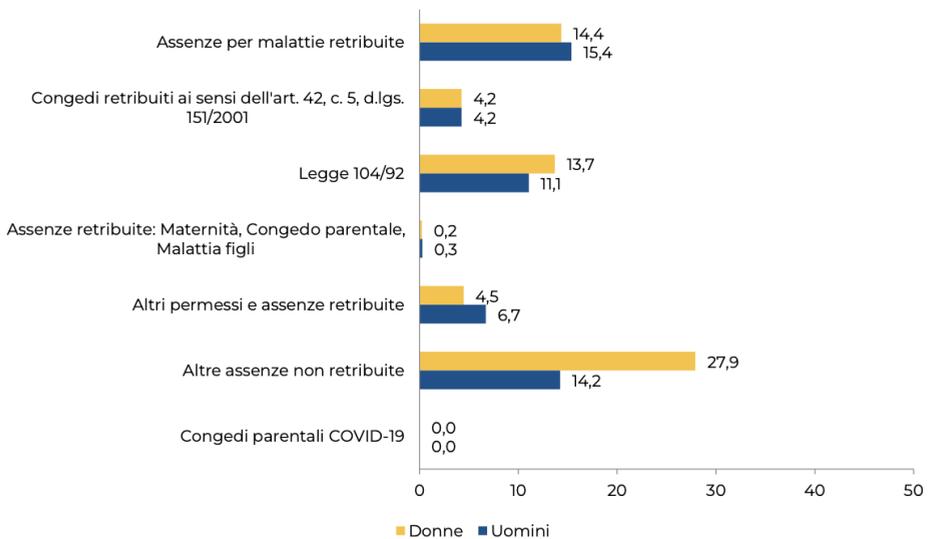
3.3 Assenze

Relativamente alle assenze (Fig. 3.10), quelle per malattia retribuite (in termini di valori medi e assoluti) risultano superiori per la componente maschile del PTA.

I congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42, c. 5, del d.lgs. 151/2001 (relativi ai riposi e ai permessi per i figli con *handicap* grave) hanno interessato in maniera ugualitaria donne e uomini. Per i permessi relativi alla Legge n. 104/92, il numero di giorni di assenza è superiore per le donne, mentre per le assenze retribuite per maternità, congedo parentale e malattia figlio si rileva una differenza trascurabile.

Nel caso degli "Altri permessi e assenze retribuite" la componente maschile presenta un numero di giorni di assenza più alto rispetto a quello delle donne, contrariamente a quanto avviene per le "Altre assenze non retribuite".

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.

Per i congedi parentali, presenti solo nella categoria C, per le donne, il numero aumenta leggermente ma diminuiscono i giorni fruiti, mentre per gli uomini la situazione resta invariata in termini di numero, mentre aumentano considerevolmente i giorni (Tab. 3.3).

Tab. 3.3 - Numero di congedi e giorni di congedo parentale fruiti dal Personale Tecnico-Amministrativo e CEL (valori assoluti)

Ruolo	Categoria	2021				2022				2023			
		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												
	C	8	100			11	292	2	7	13	183	2	41
	D												
	EP												
Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato	B												
	C												
	D	1	21										
	EP												
CEL													
Totale congedo parentale		9	121	0	0	11	292	2	7	13	183	2	41

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

Una situazione sostanzialmente simile si registra per i congedi per malattia dei/delle figli/e (Tab. 3.4).

Tab. 3.4 – Numero di congedi e numero giorni di congedo per malattia dei/delle figli/e fruiti dal Personale Tecnico-Amministrativo e CEL (valori assoluti)

Ruolo	Categoria	2021				2022				2023			
		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												
	C	7	32	1	1	9	60			10	43	1	4
	D												
	EP												
Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato	B												
	C												
	D												
	EP												
CEL													
Totale congedo malattia figlio		7	32	1	1	9	60	0	0	10	43	1	4

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

3.4 Turnover

Il monitoraggio del *turnover* del PTA viene realizzato attraverso il calcolo dell'indice di compensazione, dell'indice di *turnover* complessivo e mediante la verifica della progressione delle carriere.

L'indice di compensazione, in generale, è superiore per le donne rispetto agli uomini (1,8 verso 1,2), mentre la maggiore differenza si rileva nella categoria C (Tab. 3.5).

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		Assunte/i		Cessate/i		Indice di Compensazione (Assunti/Cessati)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
CEL	6	3	0	0	0	0		
Categoria B	23	41	0	3	0	2		1,5
Categoria C	175	83	18	5	10	5	1,8	1,0
Categoria D	24	22	2	1	2	1	1,0	1,0
Categoria EP	5	4	2	2	0	1		2
Direttore generale	0	0	0	0	0	0		
Dirigenti di 2^ fascia	0	1	0	0	0	0		
Totale	233	154	22	11	12	9	1,8	1,2

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

Il tasso di *turnover* è generalmente positivo sia per le donne (4,3%), sia per gli uomini (1,3%), ma, a esclusione della categoria B, assume sempre valori superiori per la componente femminile, in particolare nelle categorie EP e C (Tab. 3.6).

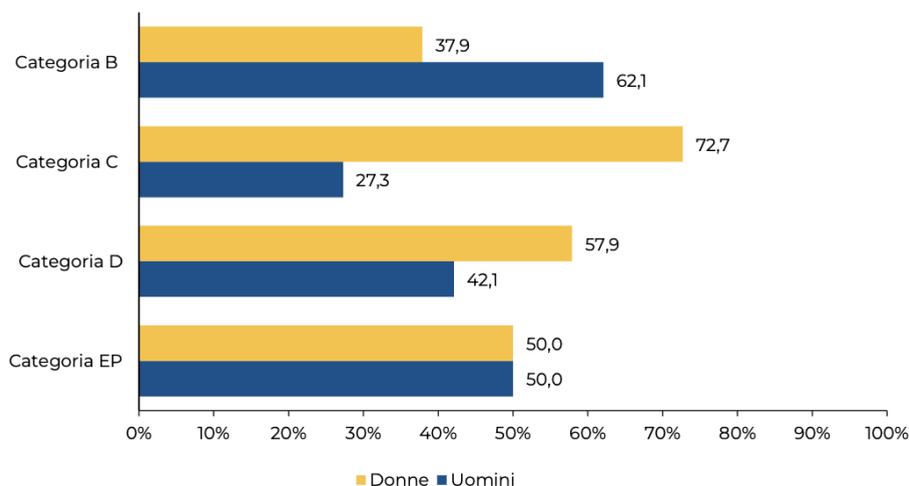
Tab. 3.6 – Indice di turnover complessivo per genere e per categoria del Personale Tecnico-Amministrativo e CEL a tempo indeterminato (valori assoluti e percentuali)

Categoria	Totale Donne	Totale Uomini	Variazione Donne	Variazione Uomini	Totale Donne netto	Totale Uomini netto	Tasso turnover Donne	Tasso turnover Uomini
CEL	6	3	0	0	6	3	0,0	0,0
Categoria B	23	41	0	1	23	42	0,0	2,4
Categoria C	175	83	8	0	183	83	4,6	0,0
Categoria D	24	22	0	0	24	22	0,0	0,0
Categoria EP	5	4	2	1	7	5	40,0	25,0
Direttore generale	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
Dirigenti di 2^ fascia	0	1	0	0	0	1	0,0	0,0
Totale	233	154	10	2	243	156	4,3	1,3

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

Si segnala che, nel 2023, non ci sono state progressioni economiche verticali.

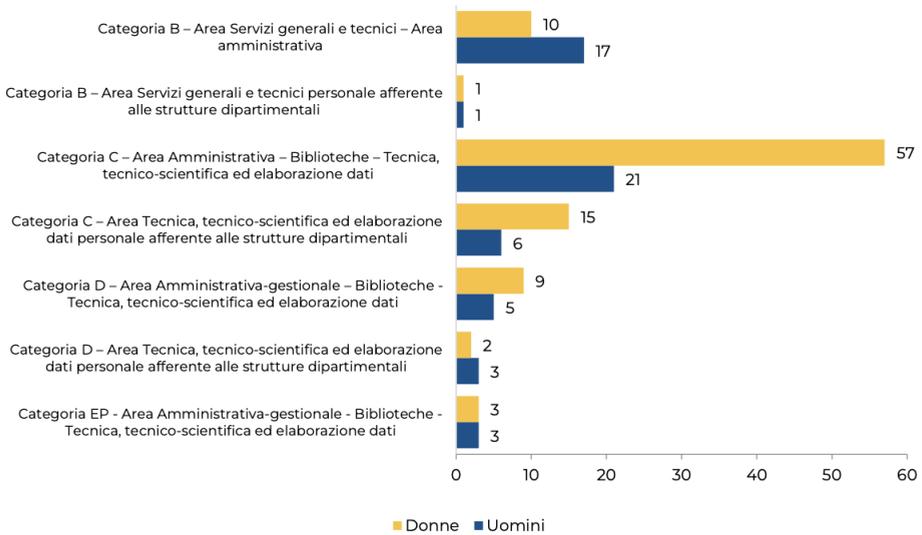
Per le progressioni orizzontali si registra una situazione paritaria nella categoria EP, una prevalenza a favore delle donne nelle categorie D e C e a favore degli uomini nella categoria B (Fig. 3.11).

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

Fonte: Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo.

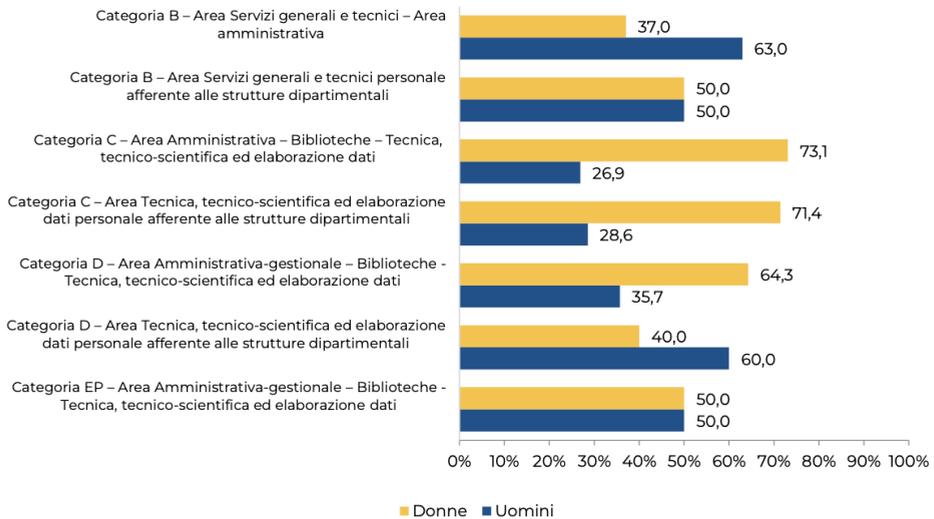
Analizzando le progressioni economiche orizzontali per categoria e area funzionale si rileva una situazione di parità nelle categorie B (Area servizi generali e tecnici, personale afferente alle strutture dipartimentali) ed EP, una prevalenza della componente femminile nelle categorie C e D (Area amministrativa, Area amministrativa-gestionale, Biblioteche, Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati) e di quella maschile nelle categorie B (Area servizi generali e tecnici, Area amministrativa) e D (Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, personale afferente alle strutture dipartimentali) (Figg. 3.12 e 3.13).

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



Fonte: Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo.

Fig. 3.13 - Progressioni economiche nell'ambito della categoria e area funzionale (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo.

3.5 Retribuzione

L'analisi della retribuzione per genere del PTA viene effettuata considerando, per la categoria D, la distribuzione di coloro che ricevono un'indennità di responsabilità e, per la categoria EP, la distribuzione dell'indennità di posizione e il livello relativo.

Nel primo caso, si evidenzia che, nel 2023, il numero di donne e di uomini che percepiscono un'indennità di responsabilità è tornato ai livelli del 2021, arrivando, rispettivamente, a 20 e a 15 unità (Tab. 3.7), con una prevalenza complessiva della componente femminile (57,1% vs 42,9%) (Tab. 3.8).

Tab. 3.7 – Distribuzione per genere e indennità di responsabilità (valori assoluti)

	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore/Servizio	3	3	3	3	5	5
Ufficio/Unità	17	12	15	11	15	10
Totale	20	15	18	14	20	15

Fonte: Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo.

Tab. 3.8 – Distribuzione per genere e indennità di responsabilità (valori percentuali)

	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore/Servizio	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
Ufficio/Unità	58,6	41,4	57,7	42,3	60,0	40,0
Totale	57,1	42,9	56,3	43,8	57,1	42,9

Fonte: Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo.

L'indennità di posizione, pari a oltre € 6.000, è stata percepita da un pari numero di donne e uomini e, nel 2023, risulta in aumento rispetto agli anni precedenti (Tab. 3.9).

Tab. 3.9 - Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione (cat. EP) (valori assoluti)

	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000	0	0	0	0	0	0
da € 4001 a € 5000	0	0	0	0	0	0
da € 5001 a € 6000	0	0	0	0	0	0
oltre € 6000	3	3	3	3	5	5
Totale	3	3	3	3	5	5

Fonte: Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo.

Governance e incarichi istituzionali

Nel 2023, ai vertici dell'Ateneo (Rettore, Prorettore vicario e Direttore generale) permane una presenza esclusivamente maschile, mentre un maggiore equilibrio, sebbene sempre a sfavore della componente femminile, si rileva per Prorettori e Prorettrici, Delegati e Delegate rettorali e composizione di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione. Per il Nucleo di Valutazione, la quota femminile è diventata maggioritaria (Tab. 4.1).

Nel Comitato Unico di Garanzia si continua a registrare una prevalenza della componente femminile, che resta, invece, fortemente sottorappresentata a livello di Direzione di Dipartimenti, Presidenza di Scuole e coordinamento dei Corsi di Studio, sebbene negli ultimi due casi si osservi una leggera riduzione del *gap*.

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

La direzione delle due Strutture di servizio di Ateneo è totalmente femminile, mentre quella degli undici Centri di Ricerca risulta quasi paritaria¹⁶.

Contrariamente al 2022, nel Consiglio degli Studenti la presenza delle studentesse è diventata minoritaria.

16 Le Strutture di Servizio sono il Centro Integrato Servizi Didattici ed *E-Learning* (CISDEL) e il Centro Linguistico di Ateneo (CLA). I Centri di ricerca sono: Centro di Ricerca su Imprenditorialità e Piccole-medie Imprese (CRIMPI), Centro interdipartimentale per la ricerca transculturale applicata (CIRTA), Centro Interdipartimentale Urbino e la Prospettiva. Dall'umanesimo matematico alla rivoluzione scientifica, Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi su Famiglie, Infanzia e Adolescenza CIRSFIA, Centro Internazionale di Studi Plautini (CISP), Centro Ricerca e Formazione in Psicologia Giuridica "Assunto Quadrio", Centro Studi di Teorie dell'Educazione G.M. Bertin, *International Art Sources - Digital Humanities and Arts Sources for Urbino Renaissance* INARTS, Laboratorio di Ricerca sulla Comunicazione Avanzata (LARICA), Laboratorio di studi politici e sociali LAPOLIS, Yunus Social Business Centre - Urbino YSBC.

Fig. 4.1 - Distribuzione di genere degli incarichi istituzionali - a.s. 2023 e/o a.a. 2022/2023 (valori assoluti)

	2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Rettore	0	1	0	1
Direttore generale	0	1	0	1
Prorettore vicario	0	1	0	1
Prorettori/Prorettrici	4	5	4	5
Delegati/e Rettorali	8	13	9	13
Senato accademico*	8	12	8	12
Consiglio di Amministrazione*	5	7	4	9
Nucleo di Valutazione	2	5	4	2°
Comitato Unico di Garanzia	13	7	15	12
Direttori/Direttrici Dipartimenti	2	4	2	4
Presidenti delle Scuole	4	9	5	8
Coordinatori/Coordinatrici dei CDS	13	24	15	22
Coordinatori/Coordinatrici Dottorati	0	4	0	4
Direttori/Direttrici Strutture di servizio di Ateneo	2	0	2	0
Direttori/Direttrici Centri di ricerca	7	5	6	5
Consiglio degli Studenti	11	9	8	12

Fonti: Sito Ateneo, Ufficio di supporto agli Organi collegiali, Plessi dipartimentali.

* Nel Senato accademico e nel Consiglio di Amministrazione sono conteggiati anche i due componenti senza diritto di voto (Prorettore Vicario e Direttore generale)

° Il prof. Giuseppe Crescenzo ha assunto l'incarico dal 1 gennaio 2024.

Azioni per la parità di genere

Al fine di promuovere la cultura della parità di genere e la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio, l'Università di Urbino ha promosso diverse azioni, descritte nei paragrafi successivi.

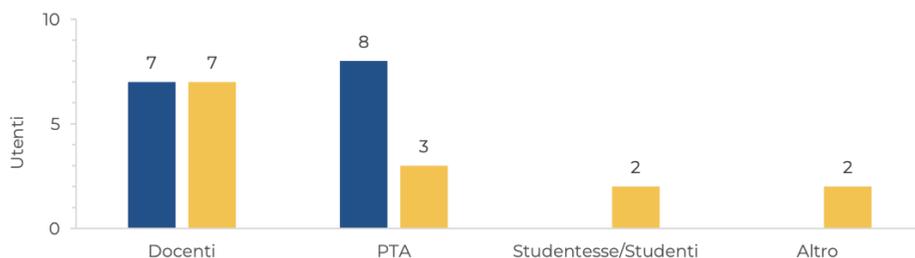
5.1 Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studi

Giovanissimi Uniurb

Il progetto *Giovanissimi UniUrb*, rinominato nel 2017 “Valeria Solesin” in memoria della ricercatrice tragicamente deceduta durante l'attacco terroristico al Bataclan di Parigi, è attivo dal 2010 con l'obiettivo di facilitare la conciliazione tra famiglia, studio e lavoro per la comunità universitaria. Il servizio estivo offerto ai figli e nipoti del personale dell'Ateneo e a studenti e studentesse genitori è un'opportunità unica nel suo genere, soprattutto considerando la mancanza di altre attività locali durante il periodo luglio-settembre.

Il servizio è gestito da associazioni culturali dotate di personale educativo qualificato, il quale organizza una vasta gamma di attività artistiche, creative, sportive e ludiche adatte alle diverse fasce d'età dei/le partecipanti. Questa iniziativa si inserisce nel quadro del *Gender Equality Plan*, precisamente nell'Azione 5 dell'Obiettivo 2.

Nel 2023, 29 genitori hanno usufruito del servizio, con un aumento del 53% rispetto all'anno precedente. Il 38% di essi apparteneva al Personale Tecnico-Amministrativo e il 48% alla categoria dei docenti. Tra coloro che hanno usufruito del servizio, il 48% erano donne, di cui il 10% appartenenti al PTA (Fig. 5.1).

Fig. 5.1 – Utenti Giovanissimi UniUrb (valori assoluti)

* Altro: Personale tecnico-amministrativo con funzioni esternalizzate.

Fonte: Ateneo.

I fondi spesi per il servizio offerto alle/i figlie/i sono stati principalmente destinati al personale docente, con una spesa pari a € 5.046 (48% del totale). Il 51% della spesa complessiva, pari a € 6.479, è stato utilizzato per il personale maschile, mentre il 39% della spesa, equivalente a € 4.014, per il personale femminile, indipendentemente dal ruolo svolto all'interno dell'Ateneo. L'incremento della spesa sostenuta dall'Ateneo per le donne, nel 2023, è pari al 487% rispetto al 2022 ed è dovuto all'aumento delle adesioni, passate da 8 donne nel 2022 a 14 nel 2023, e al maggior numero di ingressi dei/le figli/e, saliti da 38 a 70. Da notare che, nel 2023, solo due studentesse hanno usufruito del servizio. Questo sbilanciamento tra uomini e donne potrebbe essere attribuibile all'età media delle donne impiegate nel Personale Tecnico-Amministrativo (53 anni) e docente (51 anni).

La Figura 5.2 mostra la distribuzione della spesa sostenuta dall'Ateneo per uomini e donne nei vari ruoli (docenti, PTA, studentesse/studenti, Altro) per gli anni 2022 e 2023.

Nel 2023, la spesa per i docenti uomini è salita al 38%, mentre per le donne è aumentata fino al 10%. Per il PTA, la spesa per gli uomini è scesa al 23%, così come quella per le donne che è calata al 19%. La spesa per le studentesse è arrivata al 6% e, anche per il 2023, nessuno studente ha usufruito del servizio, così come nessun uomo appartenente al PTA con funzioni esternalizzate (Altro), mentre per le donne della stessa categoria la spesa è invariata al 3%.

Nel complesso la spesa per gli uomini diminuisce al 62%, mentre per le donne aumenta dal 31% del 2022 al 38% del 2023.

La distribuzione della spesa tra uomini e donne mostra un cambiamento significativo tra il 2022 e il 2023. In particolare, per i docenti c'è stato un aumento significativo della spesa per entrambi i generi. Per il PTA, la spesa è sensibilmente diminuita per gli uomini e in minor misura per le donne. Per le studentesse/studenti e per la categoria Altro non si rilevano cambiamenti significativi.

Questi cambiamenti riflettono un miglioramento nella distribuzione delle risorse tra i generi, anche se ci sono ancora notevoli differenze nelle singole categorie.

Fig. 5.2 – Spesa sostenuta per *Giovanissimi UniUrb* 2022 e 2023 (valori percentuali)



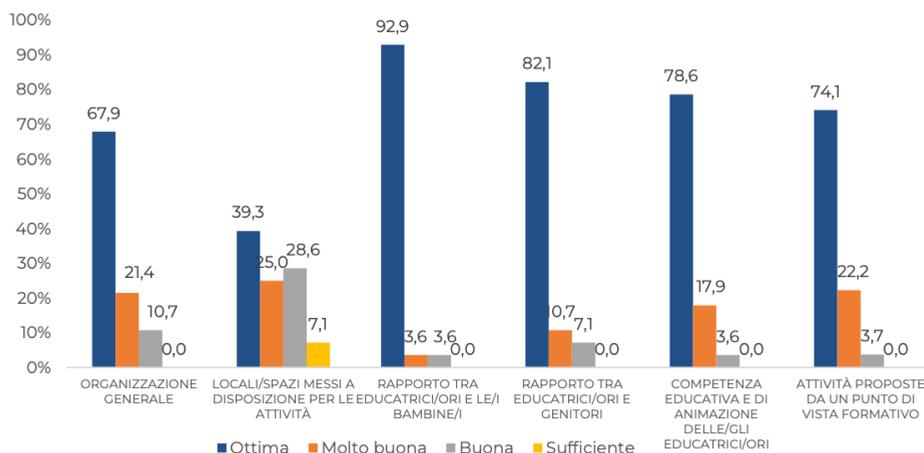
* Altro: Personale Tecnico-Amministrativo con funzioni esternalizzate.
Fonte: Ateneo.

Alla fine del periodo di fornitura di *Giovanissimi UniUrb* 2023, per la prima volta è stato somministrato un questionario anonimo per misurarne il gradimento da parte dei genitori. Il tasso di risposta è stato pari al 97%.

La valutazione del centro estivo è stata molto positiva, in relazione sia all'organizzazione generale sia a diversi aspetti specifici.

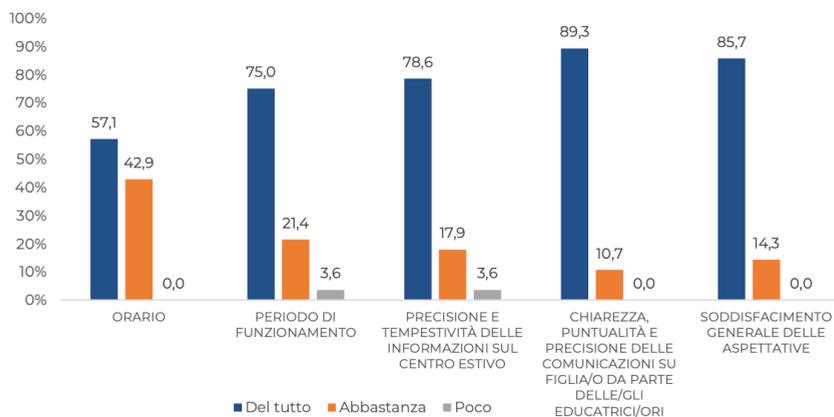
Le uniche due aree di moderata criticità riguardano l'orario del servizio (57%) e l'adeguatezza dei locali forniti dal Comune di Urbino, dove si è svolta l'attività (39%) (Fig. 5.3).

Fig. 5.3 Valutazione di *Giovanissimi Uniurb* (valori percentuali)



Fonte: Ateneo.

Fig. 5.3.a Soddisfazione delle aspettative su *Giovanissimi Uniurb* (valori percentuali)



Fonte: Ateneo.

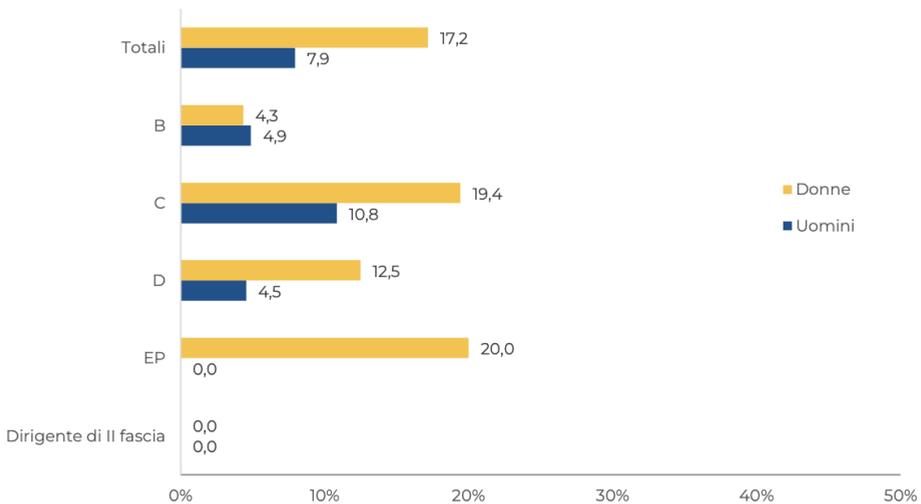
Un dato particolarmente incoraggiante è che tutte le bambine e tutti i bambini desidererebbero ripetere l'esperienza..

Smart working

Lo *smart working* è stato concesso su richiesta delle/dei dipendenti e con sottoscrizione di accordi individuali.

Nella fruizione dello *smart working*, la componente femminile prevale su quella maschile in tutte le fasce a eccezione della categoria B, assumendo i valori più elevati nelle categorie C (19,4%) ed EP (20%).

Fig. 5.4 - Fruizione dello *smart working* da parte del PTA a tempo indeterminato suddiviso per genere e categoria (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo.

5.2 Altre azioni per la parità di genere

Le azioni per la parità di genere realizzate nel corso del 2023 sono riportate nella tabella 5.1. Alcune di queste sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi individuati dal *Gender Equality Plan 2022-2024* e delle analisi sviluppate mediante le edizioni precedenti del *Bilancio di Genere*. Tali documenti si configurano, quindi, come le prime azioni necessarie per circoscrivere il quadro di riferimento entro cui definire i diversi progetti.

Tab. 5.1 – Azioni per la parità di genere realizzate dall'Ateneo

<p>Quadro programmatico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bilancio di Genere 2020</i> • <i>Bilancio di Genere 2021</i> • <i>Bilancio di Genere 2022</i> • <i>Gender Equality Plan</i> (D.R. n. 239 del 17/05/2022)
<p>Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoro agile • Campo Estivo “Valeria Solesin” (<i>GEP</i>, Azione 5 – <i>Giovanissimi UniUrb</i>, v. punto 5.1) • Esonero dal pagamento delle tasse di iscrizione per iscritte/i ai Corsi di I e II ciclo che diventano genitori durante l’anno accademico (1° settembre - 31 agosto dell’anno successivo) e che abbiano un Iseeu pari o inferiore a 70.000 € (<i>GEP</i>, Azione 6 – <i>Genitorialità e studio</i>, v. punto 6) • Possibilità di iscrizione con modalità di frequenza <i>part-time</i> a tutte/i le/gli interessate/i (<i>GEP</i>, Azione 6 – <i>Genitorialità e studio</i>, v. punto 6)
<p>Benessere lavorativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prosecuzione attività di “Olympus. Osservatorio permanente per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza sul lavoro” (https://olympus.uniurb.it/) • 5 maggio 2023, ore 9.00-13.00 – Università di Macerata e Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità, <i>Politiche di Welfare in Accademia</i> - Pratiche a confronto, Aula Ex Loggia del Grano, Via Don Minzoni, 22, Macerata (con la partecipazione del CUG di UniUrb) • 10 maggio 2023, ore 10.30 – Università di Urbino, <i>Cheers: Alcol e dintorni</i> – <i>Giornata di prevenzione alcolologica</i>, Aula Magna del Rettorato, Via Saffi 2, Urbino • Indagine sul benessere lavorativo del PTA • 21-23 giugno 2023, II Edizione del Festival <i>Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro</i>, organizzato dall'Osservatorio Olympus del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Ateneo e dalla Fondazione Nazionale Sicurezza Rubes Triva, dedicato al Benessere organizzativo e alla presentazione della Carta di Urbino, Palazzo Ducale, Urbino

<p><i>Il genere nella didattica</i></p>	<p>Corsi di studio curriculari triennali e magistrali su tematiche di genere</p> <p>A) Corsi di laurea</p> <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 Bruna Mura • Studi culturali di genere – Corso di studio in Informazione, media, pubblicità (L-20) – Prof. Manolo Farci <p>B) Corsi di laurea magistrale</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 – Corso di studio in 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 <p>Corsi di dottorato</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender Issues and University</i> - Corso nell'ambito del dottorato di ricerca in Studi umanistici – Percorso comune – Prof.ssa Raffaella Sarti (GEP, Azione 14 – Formazione su tematiche di genere, v. punto 6) • Genere e media: prospettive teoriche e metodi di ricerca - Corso nell'ambito del Dottorato di ricerca in Studi umanistici - Prof. Manolo Farci <p>Corsi di perfezionamento e corsi di dottorato</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corso di perfezionamento in “Storia di genere, globalizzazione e democrazia della cura”, Direttrice Prof.ssa Raffaella Sarti <p>Didattica introduttiva extracurriculare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione del CUG a Università Aperta Uniurb: colloqui con studenti e diffusione di materiali informativi su attività del CUG e parità di genere (GEP, Azione 11 – Progetti di orientamento rivolti a studenti contrastare gli stereotipi di genere, v. punto 6) <p>Competenze trasversali (<i>Open Knowledge</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione proposta CUG per a.a. 2023-2024 corso <i>Generdi: una giornata per capire il genere</i>
<p><i>Il genere nella ricerca</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 10 febbraio 2023, ore 9.30 – <i>International Day of Women and Girls in Science</i>, Seminario: <i>Donne e scienza</i>, Aula Magna Collegio Raffaello e Visita guidata al Museo della Fisica • 4 ottobre 2023, ore 11.00 – Giornata di Ateneo per la Parità di Genere, Presentazione del <i>Bilancio di Genere 2022</i> e valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti dal <i>Gender Equality Plan</i>, Aula Magna del Rettorato • Pubblicazioni di docenti UniUrb su tematiche di genere (estratte da IRIS, cliccare i titoli per maggiori dettagli)

	Nome/Nomi	Titolo
<i>Il genere nella ricerca</i>	Acito, Mattia; Natalucci, Valentina; Rondini, Tommaso; Gargano, Giuliana; Emili, Rita; Moretti, Massimo; Barbieri, Elena; Villarini, Anna; Villarini, Milena	<i>The DianaWeb cohort during the first COVID-19 lockdown: changes in eating behaviour in women with breast cancer</i>
	Baldarelli, Maria-Gabriella; Del Baldo, Mara	<i>Women: Beyond Social Responsibility and Toward Social Innovation</i>
	Bernardini, Lorenzo; Rizzuto Ferruzza, Silvia	<i>'General situation of violence' and lack of due diligence pending detention: a step towards a total ban of transfers to China?</i>
	Bianchi, Irene	<i>Immagini e funzioni del femminile nella lirica greca arcaica e classica</i>
	Bottacin, Francesca	<i>Anna Matteini Lipparini, Autoritratto</i>
	Bottacin, Francesca	<i>Elisa Benato Beltrami: Autoritratto, Anziana signora, Giovane signora</i>
	Calanchi, Alessandra	<i>Dark Ladies in Berggasse 19. Freud con Truffaut</i>
	Calcagnini, Giorgio; Perfetto, Alessandro; Vigano', Elena; Chiarantini, Laura; Sarti, Raffaella; Sentuti, Annalisa; Sisti, Davide; Donnanno, Pierangela; Di Pierdomenico, Martina; Ubaldi, Roberto	<i>Bilancio di Genere 2022</i>
	Canosa, S; Revelli, A; Gennarelli, G; Cormio, G; Loizzi, V; Arezzo, F; Petracca, Ea; Carosso, Ar; Cimadomo, D; Rienzi, L; Vaiarelli, A; Ubaldi, Fm; Silvestris, E.	<i>Innovative Strategies for Fertility Preservation in Female Cancer Survivors: New Hope from Artificial Ovary Construction and Stem Cell-Derived Neo-Folliculogenesis.</i>
	Carneiro, Ivone; Krustup, Peter; Castagna, Carlo; Pereira, Rita; Póvoas, Susana	<i>Mixed-gender small-sided recreational team handball games in middle-aged and elderly are physiologically more demanding for women than men</i>
	Ciambotti, Massimo	<i>Il monachesimo femminile: il convento come comunità religiosa e come azienda</i>

	De Marchi, Elena; Sarti, Raffaella	<i>La storia della famiglia e delle relazioni familiari in Italia: un percorso storiografico. In Historia de la familia, historia social. Experiencias de investigación en España y en Europa (siglos XVI-XIX)</i>
	Farci, Manolo; Scarcelli, Cosimo Marco	<i>Men have to be competent in something, women need to show their bodies. Gender, digital youth cultures and popularity</i>
	Farina, Fatima	<i>We Are at War. How the Coronavirus Spread within the Gender Based Violence, Society, XX ISA World Congress of Sociology, University of Melbourne, Australia, 25 giugno - 1 luglio 2023</i>
	Farina, Fatima	<i>Class, Race and Gender in the Caring Economy and Beyond, RN14 mid-term meeting at Tampere University, 1-2 September 2023</i>
	Giallongo, Angela	<i>La pelle femminile dei mostri nei "secoli bui"</i>
	Golah-Ebue, Awwersuoghene Hope	<i>Illegal Migration and Gender-Based Violence: Evidence from Nigerian Women and Girls in Italy</i>
	Montironi, Maria Elisa; Paravano, Cristina	<i>"Shakespeare and Women: Voices and Silences"</i>
	Montironi, Maria Elisa; Paravano, Cristina	<i>Mothers, Motherhood and the Feminine in Fiennes's Coriolanus</i>
	Montironi, Maria Elisa; Paravano, Cristina	<i>Lost in Reception: Christine de Pizan's Voice and William Shakespeare's A Midsummer Night's Dream</i>
<i>Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni [esclusi quelli elencati in altri punti]</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza del Consigliere di Fiducia • Presenza dello Sportello d'Ascolto • 26 gennaio 2023, ore 21.30 - Giornata della Memoria, <i>Il coraggio di vivere e di morire</i>, testimonianze e musica <i>yiddish</i> con <i>Ensemble Sine Tempore</i>, Sala del Maniscalco, Urbino • 18-19-20 aprile 2023 - Laboratorio teatrale per studenti "<i>Hidden Theatre/ Teatro di Nascosto. Il teatro reportage</i>" tenuto da Annet Henneman, Spazio Data e Sala del Maniscalco, Urbino e 18 aprile 2023, ore 21.00 - Presentazione del volume di Annet Henneman, <i>Nonostante</i> (Prospero Editore, 2021), Sala del Maniscalco, Urbino • Sostegno economico CUG a studenti africani in collaborazione con progetto UniCore 	

<p><i>Azioni ed eventi relativi a parità di genere e a prevenzione e contrasto della violenza di genere [esclusi quelli elencati in altri punti]</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Iscrizione Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità • Rassegna CineCUG (ore 20.45, presso Cinema Nuova Luce): <ul style="list-style-type: none"> • 8 febbraio 2023, <i>Il diritto di contare</i>, di Theodore Melfi (2016) • 22 febbraio 2023, <i>Un altro giro</i>, di Thomas Vinteberg (2020) • 8 marzo 2023, <i>A Wong Foo, grazie di tutto!</i>, di Beeban T. Kidron (1995) • 22 marzo 2023, <i>Tra due mondi</i>, di Emmanuel Carrère (2021) • 19 aprile 2023, <i>Artemisia Gentileschi</i>, di Jordan River (2016) • 23 maggio 2023, <i>A quiet passion</i>, di Terence Davies (2016) • 26 ottobre 2023, <i>Be my voice</i>, di Nahid Persson (2021) • 8 novembre 2023, <i>Due giorni e una notte</i>, di Luc Dardenne e Jean-Pierre Dardenne (2014) • 23 novembre 2023, <i>Sotto accusa</i>, di Jonathan Kaplan (1988) • 6 dicembre 2023, <i>Le nuotatrici</i>, di Sally El Hosaini (2022) • 13 dicembre 2023, <i>La persona peggiore del mondo</i>, di Joachim Trier (2021) • 8 marzo 2023, ore 10.30 - Cerimonia di premiazione vincitrici concorso fotografico <i>L'abito non fa il genere</i> ed inaugurazione della mostra virtuale di tutte le foto classificate e della mostra fisica delle prime 25 foto selezionate presso la Biblioteca di San Girolamo • Adozione delle Linee Guida - Regole per un linguaggio amministrativo e istituzionale rispettoso dell'uguaglianza dei generi (D.R. n. 135/2023 del 3 aprile 2023), consultabili sul sito web dell'Ateneo nella sezione "Statuto e Regolamenti - Regolamenti Generali" (GEP-Azione 2 adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere nella comunicazione interna ed esterna, v. punto 6) • 14 giugno 2023, ore 15.00 - Partecipazione della Presidente CUG al convegno <i>Bilancio di Genere e GEP: Università e Comuni a confronto</i>, Roma, Università La Sapienza e online • 15 novembre 2023, ore 11.00 - Cerimonia di Premiazione delle vincitrici del Premio CUG "Monia Andreani" per tesi di laurea magistrale su tematiche di interesse del CUG edizione 2023 (Arianna Antinori, prima classificata, per la tesi sul tema <i>Meritocrazia: un modello sociale davvero giusto?</i> e Sara Mazzoli, seconda classificata, per la tesi da titolo <i>Incorporare diversità ed esperire differenza. Vissuti, percezioni e pratiche dell'incontro tra operatrici e donne straniere</i>, D.R. 471/2023 del 5 ottobre 2023), Palazzo Albani • 4 ottobre 2023, ore 11.00 Giornata di Ateneo per la Parità di Genere, Presentazione del <i>Bilancio di Genere 2022</i> e valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti dal <i>Gender Equality Plan</i>, Aula Magna del Rettorato • 22 novembre 2023 - Intervista alla Presidente CUG sul <i>blog</i> Uniamo sul tema della prevenzione della violenza di genere https://uniamo.uniurb.it/giornata-internazionale-per-leliminazione-della-violenza-contro-le-donne-le-iniziative-di-uniurb/ • 23 novembre 2023, ore 11.00 - Presentazione-spettacolo del libro <i>Mai più sole contro la violenza sessuale</i>, con l'autrice Nadia Maria Filippini, Polo Volponi • 12 dicembre 2023, 14.30 - Partecipazione della Presidente del CUG al seminario <i>Il Bilancio di Genere quale strumento per la costruzione della parità. Riflessioni e prospettive di studio</i>, Università di Firenze e online
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • 15-16 dicembre 2023, Università di Modena e Reggio Emilia, <i>Genere, intersezionalità e metamorfosi dei diritti: il ruolo degli organismi di parità</i>, Convegno annuale della Conferenza nazionale degli organismi di parità, Partecipazione della Presidente CUG al comitato scientifico della conferenza, Partecipazione al convegno di due componenti del CUG di UniUrb
--	---

5.3 Riclassificazione delle voci di bilancio in funzione del genere

Avviata a novembre 2022, la riclassificazione delle voci di bilancio nella prospettiva di genere è un'analisi che ha l'obiettivo di fornire agli Organi di governo dell'Ateneo i dati necessari a misurare e valutare annualmente le risorse in funzione del loro impatto di genere.

A partire dalla riclassificazione pilota del Piano dei conti, realizzata dall'Università degli Studi di Napoli Federico II in collaborazione con il Gruppo di lavoro CRUI per il *Bilancio di Genere* e il CINECA, a fine 2022 l'Ufficio Bilancio ha provveduto a riclassificare il Piano dei conti dell'Ateneo e, più precisamente, tutte le voci di costo in contabilità analitica (CoAn). Tale attività ha coinvolto anche il Gruppo di Coordinamento per la redazione del *Bilancio di Genere* dell'Ateneo, in una logica di confronto sulle singole componenti di costo oggetto della riclassificazione.

Seguendo le *Linee guida* della CRUI, i costi sono stati riclassificati in tre categorie:

- N: costi neutrali rispetto al genere, che non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere;
- S: costi sensibili al genere sostenuti per la produzione di servizi individuali, fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso;
- P: costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive.

Parallelamente a questo processo di riclassificazione, il gestionale di contabilità di Ateneo U-GOV è stato aggiornato inserendo il campo “impatto di genere”.

Per alcuni costi, tuttavia, non è stato possibile individuare, a priori, una classificazione univoca riconducibile a una delle tre categorie sopra indicate, in quanto essi richiedono una valutazione specifica da parte di chi sostiene (o chiede di sostenere) il costo (ad esempio, docenti, ricercatori, ricercatrici, ecc.).

Tali costi sono stati indicati come NP (costi neutrali oppure diretti a ridurre le diseguaglianze di genere) o SP (costi sensibili oppure diretti a ridurre le diseguaglianze di genere). In questi casi, il soggetto che sostiene o chiede di sostenere la spesa deve indicare espressamente (al momento dell’ordine, della richiesta di rimborso missione, dell’avvio della procedura per l’acquisto o dell’attivazione del contratto, a seconda dei casi) la categoria corretta (N, S o P). In tal modo, alla conclusione della fase di acquisto/di sottoscrizione del contratto, il personale che opera in U-GOV può inserire il codice corretto del costo nel gestionale di Ateneo. A tale scopo, la documentazione utilizzata nelle procedure indicate è stata opportunamente aggiornata con l’inserimento di un campo denominato “Impatto di genere”¹⁷.

A gennaio 2023, le/i responsabili delle unità organizzative sono state/i informate/i, durante la fase di assegnazione del *budget*,

17 A titolo illustrativo, si riportano alcuni esempi.

Le spese relative al rimborso delle missioni rientrano fra i costi indicati come SP: chi effettua la missione dovrà indicare, nel modulo relativo alla pratica, se il costo si configura come S o come P. Di base, si tratta di un costo sensibile al genere, in quanto relativo a un’attività individuale, fruita direttamente dalla persona e, quindi, computabile in una prospettiva di genere. Nel modulo, alla voce “Impatto di genere” andrà indicata la lettera S. La lettera P dovrà essere selezionata solo se il contenuto della missione è relativo ad attività volte a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità. Questa evenienza si verifica, ad esempio, per la partecipazione a convegni che hanno ad oggetto questioni di genere, per la partecipazione a riunioni di gruppi di lavoro che affrontano tematiche connesse alla diversità, all’equità o all’inclusione, ecc.

Anche l’attivazione di un assegno di ricerca rappresenta un costo classificato come SP: di base è un costo sensibile al genere, quindi S, in quanto riconducibile direttamente a una persona; andrà classificato come P se il contenuto del progetto di ricerca è inerente alle questioni di genere.

Le spese per l’organizzazione di manifestazioni e convegni, invece, rientrano tra i costi classificati come NP: essendo servizi rivolti alla collettività, sono di base neutri (N), ossia non sono computabili in una prospettiva di genere e non hanno impatti diretti sul genere. Tuttavia, se la finalità della manifestazione o il tema del convegno concernono direttamente questioni di genere, i relativi costi andranno classificati come P.

sulla necessità di computare i costi in una prospettiva di genere e di poter estrarre i dati per la formazione del *Bilancio di Genere* direttamente dalla procedura gestionale U-GOV. A seguire, anche il personale addetto alle registrazioni di contabilità è stato informato.

Successivamente, il processo in corso e l'aggiornamento della modulistica sono stati presentati a personale docente, ricercatori e ricercatrici.

È stato, inoltre, attivato un indirizzo *email ad hoc* (*bilanciodi-gener@uniurb.it*) al quale, in caso di dubbio riguardo alla classificazione di uno specifico costo, la persona interessata può rivolgersi per chiedere supporto/chiarimenti, ricevendo risposta dall'Ufficio Bilancio e dal Gruppo di Coordinamento.

Nei primi mesi del 2024, l'Ufficio Bilancio ha attentamente analizzato i dati riferiti all'anno 2023 estratti da U-GOV, oltre 24.000 movimentazioni nelle diverse voci della CoAn, per verificarne la corretta classificazione. Sono quindi stati individuati alcuni costi inseriti con un codice non univoco (NP, SP o non classificati) e, in questi casi, la classificazione è stata perfezionata extra-piattaforma. La presenza di queste eccezioni ha evidenziato la necessità di continuare a lavorare sulla sensibilizzazione di tutto il personale riguardo al contenuto e alla rilevanza della riclassificazione affinché, progressivamente, tali eccezioni possano essere eliminate. Nel complesso, si è trattato di un processo laborioso ma estremamente utile per cogliere le inevitabili criticità che caratterizzano l'avvio di un'analisi di questo tipo e per perfezionare le procedure in essere verso una sempre più accurata qualificazione e quantificazione dei costi in una prospettiva di genere.

I dati di seguito riportati sono frutto di questo primo anno di sperimentazione.

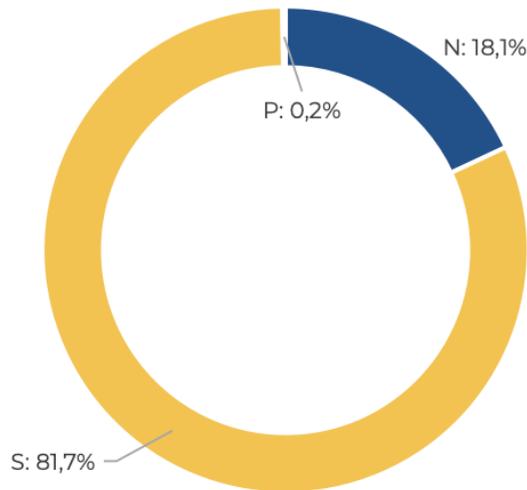
La Tabella 5.2 illustra la classificazione dei costi dell'Ateneo in considerazione del loro impatto di genere e realizzata secondo i criteri sopra menzionati, mentre il grafico 5.5 evidenzia il peso percentuale delle tre categorie sul totale. Ne emerge che: i costi destinati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità sono pari allo 0,2%; l'81,7% è rappresentato dai costi sensibili al genere; il 18,1%, infine, è rappresentato dai costi neutrali, non computabili in prospettiva di genere.

La Tabella 5.3 riporta il dettaglio della ripartizione dei costi classificati come P e quindi finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive. In particolare, sono state individuate tre principali aree di costo. La prima, che raggruppa oltre la metà dei costi P (55,5%), accoglie le azioni volte a conciliare i temi di vita, di lavoro e di studio. Rientrano in questa area di costo, ad esempio, gli interventi a favore di studenti e studentesse e il servizio *Giovanissimi UniUrb*. La seconda (pari al 36% dei costi P) include le risorse destinate ad attività di ricerca, docenza e formazione su tematiche di genere. In questa area si trovano, ad esempio, i costi sostenuti per missioni nazionali e internazionali, quote di partecipazione a seminari, convegni ed eventi, attività occasionali di didattica o ricerca. L'ultima area di costo (pari all'8,5%) riguarda le spese sostenute per manifestazioni, convegni, pubblicazioni e stampe che hanno ad oggetto tematiche di genere. Per ulteriori dettagli sull'uso delle risorse classificate come P si rinvia ai paragrafi precedenti di questa sezione relativa alle "Azioni per la parità di genere".

Tab. 5.2 - Costi classificati in prospettiva di genere (valori assoluti)

Categoria di costo	Euro
N: costi neutrali rispetto al genere, che non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere	13.531.489
S: costi sensibili al genere sostenuti per la produzione di servizi individuali, fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso	61.256.252
P: costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive	156.036
TOTALE	74.943.777

Fonte: Ateneo - Ufficio Bilancio.

Fig. 5.5 - Costi classificati in prospettiva di genere (valori percentuali)

Fonte: Ateneo - Ufficio Bilancio.

Tab. 5.3 - Costi finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità (valori assoluti e percentuali)

Arete di costo	Euro	%
Azioni per l'equilibrio dei tempi di vita, di lavoro e di studio	86.623	55,5%
La dimensione di genere nella ricerca, nella didattica e nella formazione	56.187	36,0%
Manifestazioni, convegni, pubblicazioni e stampe	13.226	8,5%
TOTALE	156.036	100,0%

Fonte: Ateneo - Ufficio Bilancio.

La raccolta delle informazioni è stata certamente agevolata dall'implementazione degli appositi campi per tipologia di spesa nel gestionale di contabilità analitica e nella modulistica, nonché dall'attività di informazione e sensibilizzazione che ha coinvolto tutto il personale interessato. A consuntivo, tuttavia, l'intervento dell'Ufficio Bilancio è stato necessario per dirimere alcune situazioni di non univocità nella classificazione e porre attenzione agli aspetti che neces-

sitano di essere migliorati. I dati raccolti, inoltre, allo stato attuale non consentono di misurare in modo automatizzato e diretto quante risorse l'Ateneo impiega in relazione alle Aree tematiche prioritarie individuate dal *GEP*.

Il processo è, quindi, senz'altro perfezionabile ed è proprio su questo che l'Ateneo sta continuando a lavorare per giungere a una riclassificazione dei costi in una prospettiva di genere quanto più possibile definitiva, completa e utile. In questa logica, le informazioni raccolte in questo primo anno di sperimentazione vanno intese come punto di partenza per "assestare" progressivamente la classificazione e per definire – in capo a 3-5 anni – una serie storica che possa consentire all'Ateneo di monitorare l'andamento nel tempo delle risorse investite per ridurre le disparità di genere. Contestualmente, per rendere più efficiente il processo, si continuerà a sensibilizzare tutto il personale interessato circa l'importanza di una corretta imputazione dei codici associati alle singole voci di spesa, in modo da ottenere – a consuntivo e in modo sempre più automatizzato – dati via via più precisi. Infine, per rendere più efficace la misurazione e la valutazione delle risorse in funzione del loro impatto di genere, si cercherà di congiungere la riclassificazione dei costi con le 5 Aree specificate nell'ambito del *GEP*, cosicché sia possibile pervenire a un quadro di sintesi che restituisca l'impegno finanziario dell'Ateneo nel promuovere l'uguaglianza di genere tramite le diverse azioni.

Monitoraggio del *Gender Equality Plan 2022-2024*

Con il *Gender Equality Plan 2022-2024* l'Università di Urbino ha definito una serie di obiettivi con relative azioni prioritarie raccomandate dalla Commissione Europea¹⁸, presentate in 16 schede contenenti informazioni relative a: composizione del presidio istituzionale e del presidio amministrativo, destinatari, risultati attesi, risorse umane e finanziarie, indicatori, *target* e tempi di realizzazione. Inoltre, ogni azione è collegata a specifici Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Per valutare l'efficacia e lo stato di avanzamento delle 16 azioni del *GEP*, e in vista della revisione prevista per il 2025, sono stati considerati gli indicatori per ciascun anno, con relativi *target* e *timing* (Tab. 6.1).

Tab. 6.1 - *Gender Equality Plan 2022-2024*: Indicatori, *target* e *timing* per singola Azione

Azione	Indicatori	Target	Timing		
			2022	2023	2024
Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione					
Obiettivo 1: Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze					
1. Raccolta ed elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere	Disponibilità di informazioni consultabili per analisi relative al genere	Pubblicazione annuale del <i>Bilancio di Genere</i>	Progettazione banche dati ed elaborazione dati Pubblicazione del <i>BdG</i>	Raccolta ed elaborazione dati Pubblicazione del <i>BdG</i>	Raccolta ed elaborazione dati Pubblicazione del <i>BdG</i>

18 "A set of commitments and actions that aim to promote gender equality in an organisation through a process of structural change", *What is a Gender Equality Plan*.

Azione	Indicatori	Target	Timing		
			2022	2023	2024
Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione					
Obiettivo 1: Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze					
2. Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere nella comunicazione interna ed esterna	Numero di attività di sensibilizzazione Numero di regolamenti che adottano un linguaggio di genere Numero di moduli revisionati	Organizzazione di un seminario sull'adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere Adozione del linguaggio di genere in tutti i regolamenti e i moduli adottati o revisionati entro il 2024	Organizzazione seminario	Adozione/revisione regolamenti e modulistica	Adozione/revisione regolamenti e modulistica
3. Miglioramento della comunicazione e della presentazione della documentazione (disposizioni, report, azioni, iniziative) sul tema dell'uguaglianza di genere	Materiali prodotti e inseriti nel portale e comunicati attraverso i social	Miglioramento e arricchimento pagina web e social del CUG entro il 2022 Realizzazione della sezione nella pagina <i>sostenibile.uniurb</i> entro il 2023	Progettazione sezione nella pagina <i>sostenibile.uniurb</i> Miglioramento e arricchimento della pagina web e social del CUG	Realizzazione sezione nella pagina <i>sostenibile.uniurb</i>	Incremento della comunicazione sulle questioni di genere tramite pagine web e social
4. Giornata annuale di Ateneo sulla parità di genere	Organizzazione annuale della Giornata sulla parità di genere	Organizzazione annuale della Giornata sulla parità di genere	Giornata sulla parità di genere 2022	Giornata sulla parità di genere 2023	Giornata sulla parità di genere 2024
Obiettivo 2: Sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa, di studio e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo					
5. Giovanissimi UniUrb	Attivazione annuale del centro estivo	Attivazione del centro estivo a partire dal 2022	Attivazione del centro estivo	Attivazione del centro estivo	Attivazione del centro estivo
6. Genitorialità e studio	Inserimento delle misure nei Regolamenti di Ateneo Attivazione delle misure previste	Inserimento delle misure nei Regolamenti di Ateneo negli anni il 2022 e 2023 Attivazione delle misure previste negli anni 2023 e 2024	Inserimento della misura di esonero nel Regolamento di contribuzione studentesca	Attivazione dell'esonero dal pagamento delle tasse Inserimento della misura tempo parziale nel Regolamento "Studentesse e studenti"	Attivazione della misura tempo parziale per studenti/esse genitori
7. Questionari sul benessere organizzativo	Percentuale del personale partecipante alle indagini	Almeno il 60% di rispondenti sul totale del personale dal 2024		Somministrazione del questionario al PTA e CEL e analisi dei risultati	Definizione e somministrazione del questionario al personale docente e di ricerca e analisi dei risultati
8. Regolamento sulle carriere <i>alias</i>	Revisione delle norme	Norme riviste entro il 2022	Revisione norme		

Azione	Indicatori	Target	Timing		
			2022	2023	2024
Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali					
Obiettivo 1: Promuovere la partecipazione agli Organi decisionali del genere meno rappresentato					
9. Disposizioni relative a Organi decisionali, Commissioni, gruppi di lavoro	Approvazione della Delibera del Senato accademico	Approvazione della Delibera del Senato accademico entro il 2023	Istruttoria	Delibera del Senato accademico	Applicazione
10. Equilibrio di genere negli eventi pubblici dell'Ateneo	Percentuali di donne e uomini negli eventi organizzati dall'Ateneo	Percentuale del genere meno rappresentato tra i/le relatori/trici agli eventi di Ateneo pari almeno a un terzo	Delibera del Senato accademico	Applicazione	

Azione	Indicatori	Target	Timing		
			2022	2023	2024
Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera					
Obiettivo 1: Sviluppare competenze relative alla parità di genere, alla diversità e ai diritti delle persone per favorire una più equa distribuzione dei generi nelle diverse discipline					
11. Progetti di orientamento rivolti a studenti/esse delle scuole superiori per contrastare gli stereotipi di genere	Numero di studenti/esse partecipanti Materiale diffuso	Almeno 3.000 studenti/esse l'anno Almeno una videoregistrazione con materiali informativi disponibile online	Progettazione	Realizzazione di progetti di orientamento Videoregistrazione	Realizzazione di progetti di orientamento
Obiettivo 2: Ridurre la segregazione orizzontale e verticale					
12. Riequilibrio del gender gap nel reclutamento e nel percorso di carriera del personale docente, di ricerca, tecnico-amministrativo e CEL	Studio di fattibilità Proposta di azioni incentivanti	Studio di fattibilità entro il 2023 Proposta di azioni incentivanti entro il 2024	Istruttoria	Realizzazione dello studio di fattibilità	Proposta di azioni incentivanti

Azione	Indicatori	Target	Timing		
			2022	2023	2024
Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione					
Obiettivo 1: Raggiungere la parità di genere nell'accesso alle risorse di ricerca					
13. Composizione e direzione di gruppi di ricerca equilibrati per genere	Studio di fattibilità	Studio di fattibilità entro il 2023	Istruttoria	Studio di fattibilità	Proposta ed eventuale approvazione di modalità di incentivazione
Obiettivo 2: Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi					
14. Formazione su tematiche di genere	Numero di iniziative di formazione.	Incremento del numero di iniziative di formazione che includono tematiche di genere nel triennio	Definizione delle proposte Attivazione di un corso di competenze trasversali	Realizzazione delle iniziative di formazione	Realizzazione delle iniziative di formazione

Azione	Indicatori	Target	Timing		
			2022	2023	2024
Area 5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali					
Obiettivo 1: Prevenire le molestie e la violenza di genere e supportare le persone che le subiscono					
15. Miglioramento della visibilità dei servizi psicologici e del Consigliere di Fiducia	Numero di persone a conoscenza dei servizi. Incontri con le rappresentanze studentesche	Aumento del numero di persone a conoscenza dei servizi nel 2024 rispetto al 2022 Almeno un incontro all'anno con le rappresentanze studentesche	Valutazione del numero di persone a conoscenza dei servizi 1 incontro con le rappresentanze studentesche	Valutazione del numero di persone a conoscenza dei servizi 1 incontro con le rappresentanze studentesche	Valutazione del numero di persone a conoscenza dei servizi 1 incontro con le rappresentanze studentesche
Obiettivo 2: Diffondere la conoscenza degli stereotipi o degli atteggiamenti alla base delle molestie e della violenza di genere					
16. Eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere	Numero di eventi e iniziative	Almeno 3 eventi e/o iniziative l'anno	Organizzazione di eventi e iniziative	Organizzazione di eventi e iniziative	Organizzazione di eventi e iniziative

Per il 2023, l'analisi dello stato di avanzamento degli indicatori mostra una situazione sostanzialmente positiva, sebbene con alcuni ritardi in specifiche azioni.

In particolare, riguardo all'Azione 1, finalizzata al miglioramento del processo di raccolta e analisi dei dati necessari alla redazione del *Bilancio di Genere*, si sono registrati innegabili miglioramenti. Tuttavia,

persistono molteplici inefficienze che si traducono in una mancanza di tempestività, correttezza e completezza dei dati e delle informazioni, rendendo ancora altamente difficoltosa la stesura dei testi.

Le edizioni 2020-2022 del *Bilancio di Genere* sono state pubblicate nel sito di Ateneo e, per aumentarne la visibilità e favorire la condivisione delle analisi svolte, anche nella sotto-Collana “*Conoscere per agire*” della Collana “*Uniurb sostenibile*” della *Urbino University Press* (<https://press.uniurb.it/index.php/uniurbsostenibile/index>).

Relativamente all’Azione 2, che riguarda l’adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere nella comunicazione interna ed esterna, sono state adottate le *Linee guida Regole per un linguaggio amministrativo e istituzionale rispettoso dell’uguaglianza dei generi* (D.R. n. 135/2023 del 3 aprile 2023), consultabili sul sito *web* dell’Ateneo nella sezione “Statuto e Regolamenti – Regolamenti generali”.

L’adozione di tali *Linee guida* ha avviato un processo di revisione dei vari documenti interni, come i regolamenti di nuova approvazione e quelli oggetto di revisione nonché della modulistica. Tuttavia, non tutte le strutture amministrative hanno completato l’adeguamento dei testi, per cui si continuerà con l’invio di specifiche segnalazioni.

In merito al miglioramento della comunicazione (Azione 3), si è proceduto alla revisione e al potenziamento delle pagine *web* e *social* del CUG. Viceversa, le fasi di progettazione e realizzazione della nuova pagina del sito di Ateneo dedicata alle molteplici questioni connesse al tema della sostenibilità, che dovrebbe accogliere anche una sezione relativa all’inclusione e alla parità di genere, non sono state ancora avviate.

La Giornata annuale di Ateneo sulla parità di genere (Azione 4) è stata organizzata il 4 ottobre 2023.

Il Centro estivo “*Giovanissimi Uniurb*” (Azione 5), descritto nel paragrafo 5.1, è stato realizzato durante l’estate 2023.

Relativamente all’Azione 6 (Genitorialità e studio), tutte le misure previste dal *GEP* sono state approvate sin dal 2022 e confermate per il 2023. Tra queste vi sono le agevolazioni per le/gli iscritte/i

ai Corsi di I e II ciclo che diventano genitori durante l'anno accademico e che abbiano un ISEE pari o inferiore a € 70.000. Queste agevolazioni comportano l'esonero totale dalla contribuzione studentesca, esclusa la tassa regionale e l'imposta di bollo¹⁹, e la possibilità d'isciversi con modalità di frequenza *part-time* a chiunque lo richieda²⁰, in conformità con quanto stabilito dall'Articolo 24 - Genitorialità e studio del *Regolamento degli Studenti e delle Studentesse dei corsi di studio di primo e secondo livello*²¹.

Nel 2023, la somministrazione dei questionari per il benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo, adottato nell'ambito del Progetto *Good Practice*²², e la relativa analisi (Azione 7) sono state regolarmente effettuate. Tale analisi, riferita a 182 questionari compilati (pari al 49% del totale), evidenzia una notevole differenza fra il personale amministrativo, che tratteggia una situazione lavorativa generalmente al di sopra delle medie nazionali (ad esempio, in relazione a conoscenza, chiarezza e adeguatezza del sistema di valutazione della *performance*, percezione dell'equità, della chiarezza dei percorsi professionali e della premialità) o quanto meno in linea con esse, e il personale tecnico-scientifico afferente ai Dipartimenti, che esprime un malessere generalizzato, probabilmente derivante dalla insufficiente prospettiva di carriera intravista all'interno dell'organizzazione.

Un'area di criticità è legata alle strutture, soprattutto a causa della fruizione di palazzi storici che presentano oggettive difficoltà di gestione.

La comunicazione dei risultati dell'indagine è prevista per il 2024.

19 *Regolamento in materia di contribuzione studentesca per i corsi di laurea, corsi di laurea magistrale e corsi di laurea magistrale a ciclo unico a.a. 2023/2024* (emanato con D.R. n. 269/2023 del 31 maggio 2023).

20 *Regolamento Didattico di Ateneo* (D.R. n. 224/2022 del 9 maggio 2022).

21 Tale Articolo stabilisce che "*L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo facilita la conciliazione tra genitorialità e studio con misure dedicate, prevedendo forme di esonero dal pagamento delle tasse universitarie degli studenti e delle studentesse iscritti/e ai Corsi di laurea di I e II livello e a ciclo unico che diventano genitori durante l'anno accademico*", *Regolamento degli studenti e delle studentesse dei corsi di studio di primo e secondo livello* (emanato con D.R. n. 386/2022 del 4 agosto 2022, modificato con D.R. n. 157/2023 del 17 aprile 2023).

22 Per la tipologia dei quesiti il suddetto questionario è stato ritenuto non adatto ai Collaboratori ed Esperti Linguistici.

Rispetto all’Azione 8 (Regolamento sulle carriere *alias*), dopo aver adeguato e migliorato l’accordo confidenziale, secondo le *Linee Guida della Conferenza degli Organismi di Parità*, il Settore Segreteria Studenti ha iniziato la progettazione di ulteriori misure finalizzate a una maggiore inclusione.

Per l’Azione 9, che mira a favorire l’equilibrio di genere mediante la definizione di disposizioni relative alla nomina dei componenti di organi decisionali, commissioni, gruppi di lavoro prevedendo, ove possibile, l’alternanza di genere nelle diverse cariche, specie quelle apicali, la fase istruttoria è ancora in corso.

Per l’Azione 10 (Equilibrio di genere negli eventi pubblici di Ateneo), si è avviata la revisione del *Regolamento per la richiesta di contributi straordinari per manifestazioni di rilevante interesse scientifico*, la cui approvazione è stata posticipata al 2024 per recepire le indicazioni relative alla nuova programmazione strategica di Ateneo.

Le iniziative previste dall’Azione 11 (Progetti di orientamento rivolti a studenti/esse delle scuole superiori per contrastare gli stereotipi di genere) sono state portate avanti, anche con la partecipazione del CUG a *Università aperta*, mediante la realizzazione di colloqui con studenti e studentesse, finalizzati ad aumentare la consapevolezza sulla possibile influenza degli stereotipi di genere nella scelta del percorso universitario e professionale, e la diffusione di materiali informativi sulle tematiche della parità di genere e della lotta alle discriminazioni. Nel MOOC “*Che cos’è la sostenibilità*” dell’Ateneo di Urbino, finalizzato a incrementare la conoscenza dei molteplici aspetti connessi con la sostenibilità dello sviluppo (<https://mooc.uniurb.it/wp/sdgmoooc/>), presentato il 18 aprile 2023, è presente la videolezione sulla Parità di genere (SDG 5 - Raggiungere l’uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze) tenuta dalla Presidente del CUG, la Prof.ssa Raffaella Sarti.

La fase istruttoria per l’Azione 12, volta a delineare lo studio di fattibilità per proporre eventuali azioni incentivanti volte al riequilibrio di genere nei reclutamenti e nei percorsi di carriera del personale docente, di ricerca, tecnico-amministrativo e CEL è ancora in corso.

Per l’Azione 13, relativa alla composizione e alla direzione di gruppi di ricerca equilibrati per genere, la realizzazione dello studio

di fattibilità ha previsto, a partire dall'edizione 2022 del *Bilancio di Genere*, l'analisi del ruolo della componente femminile nei progetti di ricerca nazionali e internazionali, in termini di coordinamento e finanziamenti ottenuti, a livello di Ateneo e di singoli Dipartimenti (par. 2.3), indispensabile per proporre ed eventualmente approvare adeguate modalità di incentivazione.

In merito alla formazione su tematiche di genere (Azione 14) sono state realizzate diverse iniziative, inclusa l'elaborazione di una proposta, da parte del CUG, in merito alla realizzazione di un corso sulle competenze trasversali (*Open Knowledge*), per l'a.a. 2023-2024, dal titolo "*Generdi: una giornata per capire il genere*". Inoltre, nell'ambito del Dottorato di ricerca in Studi umanistici è stato attivato un corso di *Gender Issues* obbligatorio per tutte le studentesse e gli studenti iscritte/i (cfr. par. 5.2).

Per promuovere il miglioramento della visibilità dei servizi psicologici e del Consigliere di Fiducia (Azione 15), in occasione della proiezione del film "*Sotto accusa*" di Jonathan Kaplan, organizzata dal CUG il 23 novembre 2023, il Consigliere ha effettuato la presentazione di tale servizio. Non è stata ancora definita e implementata la metodologia di valutazione del numero di persone che ne sono a conoscenza.

Infine, diverse sono state le iniziative contro le molestie e la violenza di genere, previste dall'Azione 16, come illustrato nel paragrafo 5.2.



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

UNIURB
sostenibile

PRINT ISBN 9788831205764
PDF ISBN 9788831205740

uup.uniurb.it

