



unIMC
UNIVERSITÀ DI MACERATA

PRIMO BILANCIO DI GENERE DI ATENEEO



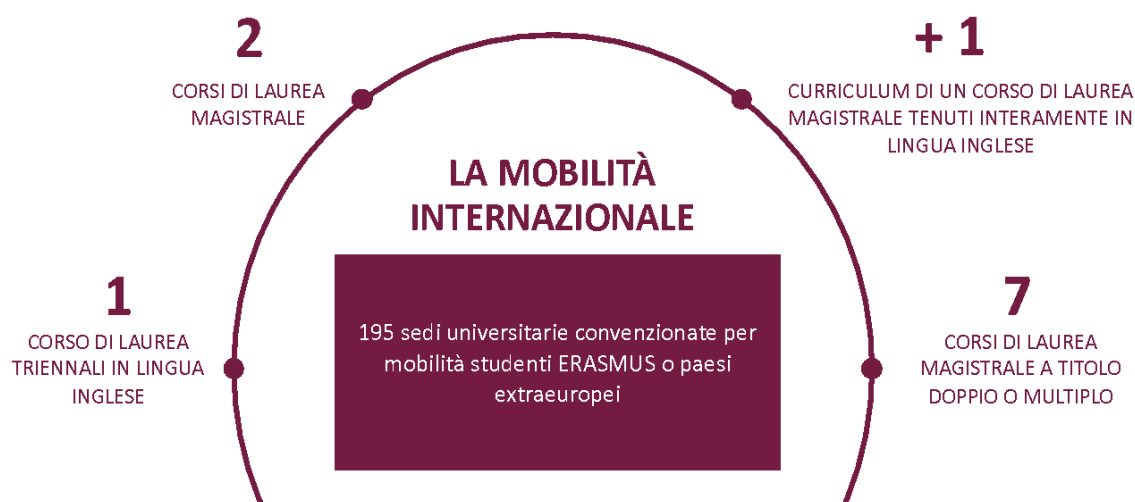
L'ATENEO

L'OFFERTA FORMATIVA

CORSI DI LAUREA



I CORSI INTERNAZIONALI

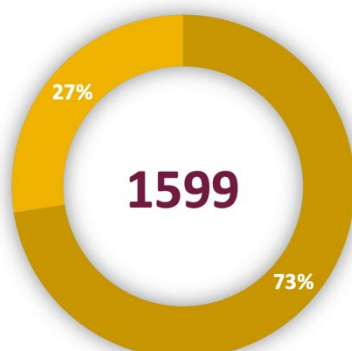


DOTTORATI DI RICERCA

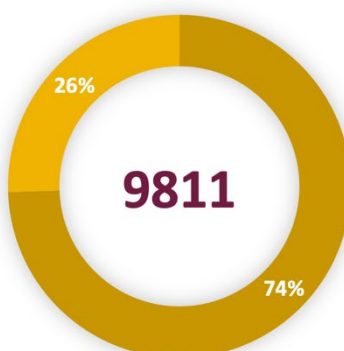


COMPONENTE STUDENTESCA

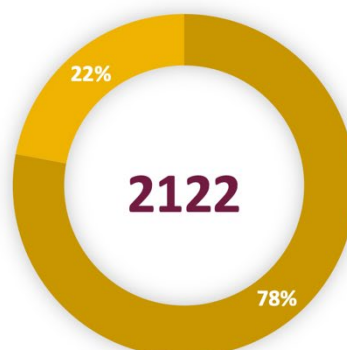
STUDENTI E STUDENTESSE
IMMATRICOLATI AI CORSI DI
STUDIO TRIENNALI E A
CICLO UNICO



STUDENTI E STUDENTESSE
ISCRITTI AI CORSI DI
LAUREA

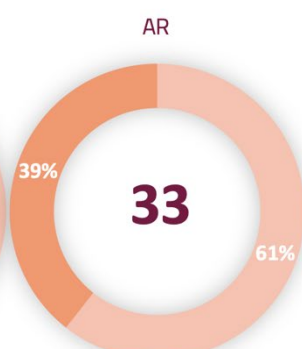
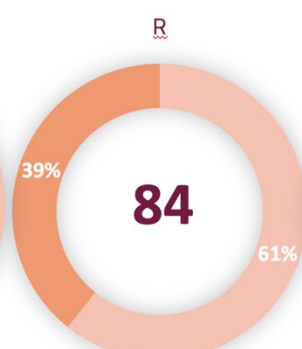
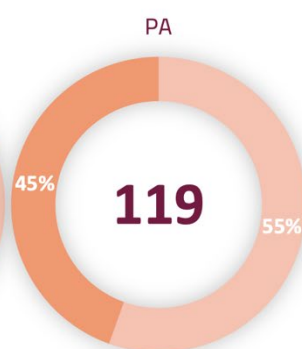
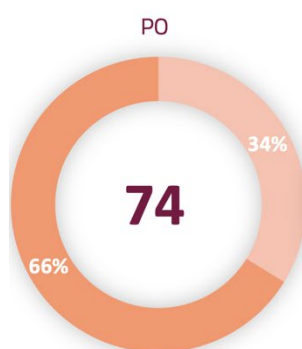


LAUREATI AI CORSI DI
LAUREA



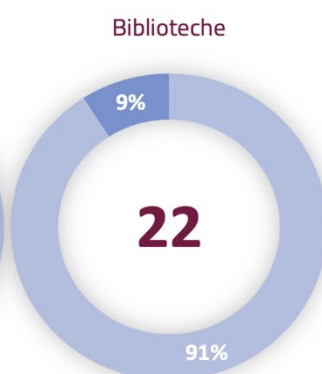
■ Donne ■ Uomini

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE



■ Donne ■ Uomini

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER AREA FUNZIONALE



■ Donne ■ Uomini

Fonte: nostra elaborazione su dati <https://ustat.mur.gov.it/dati/didattica/italia/atenei-statali/macerata>



PRESENTAZIONE

Il “Primo bilancio di genere” adottato dall’Università di Macerata rappresenta il risultato di un percorso sempre più consolidato nell’ambito delle nostre politiche di uguaglianza di genere. L’analisi offerta dal bilancio si inserisce all’interno di una dimensione “strutturale” e non “occasionale”, come dimostra la presenza nel Piano strategico d’Ateneo 2023/2025 di un’area interamente dedicata al benessere e al welfare che trasversalmente interessa la didattica, la ricerca, la terza missione, senza dimenticare le attività realizzate a partire dal *Gender Equality Plan* 21/24.

L’analisi di contesto e le politiche sinora adottate in materia di uguaglianza di genere ci restituiscono l’immagine di un Ateneo con una significativa presenza femminile in ognuna delle anime che lo abitano. Una presenza che non è solo un dato ma si accompagna a una consapevolezza della centralità delle politiche, anche accademiche, per contrastare le forme più vistose e quelle più sottili di disuguaglianza di genere.

Il bilancio di un ente non è indifferente rispetto al genere di chi lo abita.

Il lavoro che presentiamo sarà uno strumento prezioso per l’adozione di azioni più mirate a partire dagli effetti su donne e uomini e, di conseguenza, per allocare le risorse in modo più consapevole, procedendo a una riclassificazione di alcune delle spese che determinano disparità di genere. Le risorse a cui mi riferisco non sono solo quelle finanziarie e materiali. Il bilancio contribuisce anche al modo in cui si distribuiscono le risorse immateriali, basti pensare al valore del tempo e al significato degli spazi di lavoro e studio. Lo *smart working*, ad esempio, è una prassi consolidata e apprezzata da parte del personale tecnico-amministrativo, come rilevato dall’indagine sul benessere organizzativo, soprattutto rispetto all’obiettivo dell’equilibrio tra vita e dimensione lavorativa.

Per queste ragioni, l’adozione del “Primo bilancio di genere” da parte dell’Università di Macerata va considerato un importante passo avanti in un cammino necessario che dovrà essere ulteriormente rafforzato negli anni a venire.

Il Rettore
John Mc Court

Indice

Introduzione	1
Cap. 1. Nota metodologico-introductiva	3
Cap. 2. Analisi di contesto	7
Cap. 3. Azioni per l'uguaglianza di genere	31
Appendice. Analisi di contesto 2020 e 2021	37

INTRODUZIONE

Il primo bilancio di genere dell'Università di Macerata rappresenta l'avvio di un processo di analisi della composizione delle varie anime della comunità dell'Ateneo adottando un approccio di genere. Approccio che consente di descrivere e al contempo analizzare la costruzione sociale e culturale dell'essere donne e uomini guardando ai comportamenti, ai processi e, specie nell'ambito di studio e lavoro, alle relazioni e divisioni dei compiti tra gli esseri umani in base al sesso. Il genere rappresenta una categoria che lavora e si forma all'interno di modelli di organizzazione sociale e contribuisce a produrre e riprodurre quei modelli. Misurare e restituire – nei diversi ambiti e livelli di studio e lavoro – la presenza delle donne e degli uomini nella popolazione studentesca, nel personale tecnico-amministrativo e nel personale docente ci consente di avere una lente per osservare nel tempo parità e disparità, concentrazione e rarefazione, presenza e assenza. Il bilancio di genere non riproduce una semplice descrizione in ottica binaria, ma è un utile strumento nel processo di programmazione e rendicontazione di un ente in ottica *gender sensitive*. Uno strumento di analisi e di auto-analisi attraverso il quale “rendere conto” e “rendersi conto” in modo approfondito e strutturato dell'impiego delle risorse, della propria funzione sociale in ottica comparata. Si tratta, dunque, di una lente che permette di avere uno sguardo più attento a problemi e contraddizioni per immaginare politiche di uguaglianza di genere e inclusione attente ai contesti, alle relazioni e alle identità dei singoli.

Il primo bilancio di genere si inserisce all'interno di un processo di analisi, confronto, programmazione che ha visto l'adozione di strumenti quali il Piano di azioni positive 2021-2023 da parte del CUG, il *Gender Equality Plan* 2021-2024, sino alla previsione, nell'ambito della Linea strategica per il Welfare d'Ateneo del Piano Strategico 2023-2025, dell'azione “Adozione del Bilancio di Genere 2023” riferito all'obiettivo “Realizzare un benessere organizzativo diffuso”. A tale processo si aggiunge l'esplicita previsione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 che, nell'ambito della sezione 2 “Valore pubblico, performance e anticorruzione”, ha annoverato l'adozione del bilancio di genere tra gli obiettivi di performance della Direzione generale.

Al fine di raggiungere tale azione, è stato costituito il Comitato scientifico per l'adozione degli standard di misurazione della Sostenibilità d'Ateneo affiancato, in secondo livello, da un gruppo di lavoro ad hoc per la realizzazione del bilancio di genere d'Ateneo. Nella volontà da parte dell'Università di Macerata di contribuire a rendere l'Ateneo un luogo sostenibile, promuovendo l'innovazione e l'uguaglianza di genere, il processo avviato dal gruppo del bilancio proseguirà anche nel 2024 con un addendum dedicato alla riclassificazione delle spese. L'analisi contenuta nel primo bilancio di genere dell'Ateneo rappresenta un momento di un processo strategico che avrà durata nel tempo. Questo strumento operativo nel lungo periodo può rivelarsi un'opportunità nella programmazione di politiche attente ai modi e luoghi in cui il fattore genere si interseca con la molteplicità degli aspetti che compongono le differenti identità (condizioni economico-sociali, cittadinanza, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere) creando particolari situazioni di svantaggio o di privilegio in un determinato contesto *social*.

Capitolo 1

NOTA METODOLOGICO-INTRODUTTIVA

Il percorso seguito per la redazione del presente bilancio di genere ha trovato le proprie fondamenta teorico-pratiche nelle Linee Guida stilate nel 2018 dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (Addabbo *et al.* 2018) e nelle Linee guida per il bilancio di Genere negli Atenei italiani a cura del Gruppo della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane per il bilancio di genere, con la finalità di produrre un'analisi di contesto aggiornata sia sulla componente studentesca sia su tutta quella platea costituita dal personale docente e tecnico-amministrativo. In piena coerenza con le finalità dichiarate nel *Gender Equality Plan* di Ateneo 21-24, nel Piano Strategico di Ateneo 23-25, nel Piano delle Azioni Positive 21-23 e dunque del Piano Integrato Attività e Organizzazione, il bilancio di genere si inserisce nel ciclo di bilancio in prospettiva *gender sensitive* (Figura 1) e si avvale, per la sua implementazione, delle competenze espresse dalle diverse direzioni nonché da esperti ed esperte all'interno Gruppo di lavoro iniziatosi progressivamente a costituire come in Figura 2.

Figura 1 – Ciclo della performance *gender sensitive*



Figura 2 – Gruppo di lavoro per bilancio di Genere



La prima fase del bilancio di genere è rappresentata dalla ricostruzione aggiornata di un sistema di indicatori che consente di analizzare l'Ateneo in termini di eguaglianza di genere nelle sue diverse componenti. L'analisi di contesto è contenuta nel Capitolo 2 dove si riportano i dati del triennio 2018-2021 al fine di consentire un'analisi temporale dinamica del contesto in una prospettiva di genere. In Appendice sono riportati i dati relativi al 2020 (Appendice A) e al 2021 (Appendice B). Nel Capitolo 3 si analizzano le attività svolte negli ultimi anni in materia di politiche di uguaglianza di genere.

Come precisazione metodologica si specifica che sono stati utilizzati principalmente i dati ufficiali contenuti nel Portale dei dati dell'istruzione superiore (<https://ustat.mur.gov.it>) nell'ottica della più ampia trasparenza e comparabilità. Nel dettaglio, per quanto riguarda la componente studentesca sono state prese in considerazione le aree di studio secondo i parametri dell'*International Standard Classification of Education* (ISCED) e precisamente secondo il seguente raggruppamento generale: *Arts and humanities* (Figura 3), *Business, Administration and Law* (Figura 4), *Education* (Figura 5), *Health and Welfare* (Figura 6), *Services* (Figura 7), e *Social sciences, journalism and information* (Figura 8).

Figura 3 - Arts and humanities

Codice Classe	Descrizione della Classe	Dipartimento
L-01	Beni culturali	DSFBCT
L-15	Beni culturali e Scienze del turismo	DSFBCT
L-10	Lettere	DSU
L-11	Lingue e culture moderne	DSU
L-12	Mediazione linguistica	DSU
L-42	Storia	DSU
L-05	Filosofia	DSU
LM-14	Filologia moderna	DSU
LM-15	Classe delle lauree magistrali in Filologia moderna & Filologia, letterature e storia dell'antichità	DSU
LM-37	Lingue e letterature moderne europee e americane	DSU
LM-38	Lingue moderne per la comunicazione e la cooperazione internazionale	DSU
LM-78	Scienze filosofiche	DSU
LM-84	Scienze storiche	DSU
LM-89	Storia dell'arte	DSFBCT

Figura 4 – Business, Administration and Law

Codice Classe	Descrizione della Classe	Dipartimento
L-14	Scienze dei servizi giuridici	DG
L-18	Scienze dell'economia e della gestione aziendale	DED
LM/SC-GIUR	Scienze Giuridiche	DG
LM-16	Classe delle lauree magistrali in Finanza	DED
LM-77	Scienze economico-aziendali	DED
LMG/01	Giurisprudenza	DG

Figura 5 – Education

Codice Classe	Descrizione della Classe	Dipartimento
L-19	Scienze dell'educazione e della formazione	DSFBCT
LM-85	Scienze pedagogiche	DSFBCT
LM-85 bis	Scienze della formazione primaria	DSFBCT

Figura 6 – Health and Welfare

Codice Classe	Descrizione della Classe	Dipartimento
L-39	Servizio sociale	DG
LM-87	Servizio sociale e politiche sociali	DG

Figura 7 – Services

Codice Classe	Descrizione della Classe	Dipartimento
L-15	Scienze del turismo	DSFBCT
LM-49	Progettazione e gestione dei sistemi turistici	DSFBCT

Figura 8 – Social sciences, journalism and information

Codice Classe	Descrizione della Classe	Dipartimento
L-16	Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione	DG
L-20	Scienze della comunicazione	DSPCRI
L-33	Classe delle lauree in Scienze economiche	DED
L-36	Scienze politiche e delle relazioni internazionali	DSPCRI
L-36,L-37	Scienze politiche e delle relazioni internazionali & Scienze sociali per la	DSPCRI
LM-19	Classe delle lauree magistrali in Informazione e sistemi editoriali	DSPCRI
LM-52	Classe delle lauree magistrali in Relazioni internazionali	DSPCRI
LM-59	Scienze della comunicazione pubblica, d'impresa e pubblicità	DSPCRI
LM-62	Scienze della politica	DSPCRI
LM-63	Scienze delle pubbliche amministrazioni	DG

Per quanto concerne la classificazione per il personale docente e ricercatore si è deciso di utilizzare il sistema di classificazione per Aree CUN, al fine di consentire un'analisi più precisa e attinente al sistema accademico italiano, anche in considerazione del fatto che una stessa area CUN può essere divisa in ulteriori classi diverse (i settori scientifico - disciplinari).

Per il personale tecnico-amministrativo si è invece utilizzata la categorizzazione in aree funzionali, sulla base della specificità del comparto Università: Dirigenza amministrativa, Area Amministrativa ed Amministrativa-gestionale, Area Biblioteche, Area Servizi generali e tecnici, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati.

Maggiori specificazioni sono indicate nell'esposizione e descrizione dei singoli dati.



Capitolo 2

ANALISI DI CONTESTO (2018/19-2021/22)

2.1 Componente studentesca

Nella sottosezione relativa alla componente studentesca viene proposta un'analisi degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-laurea.

In particolare, si analizzeranno:

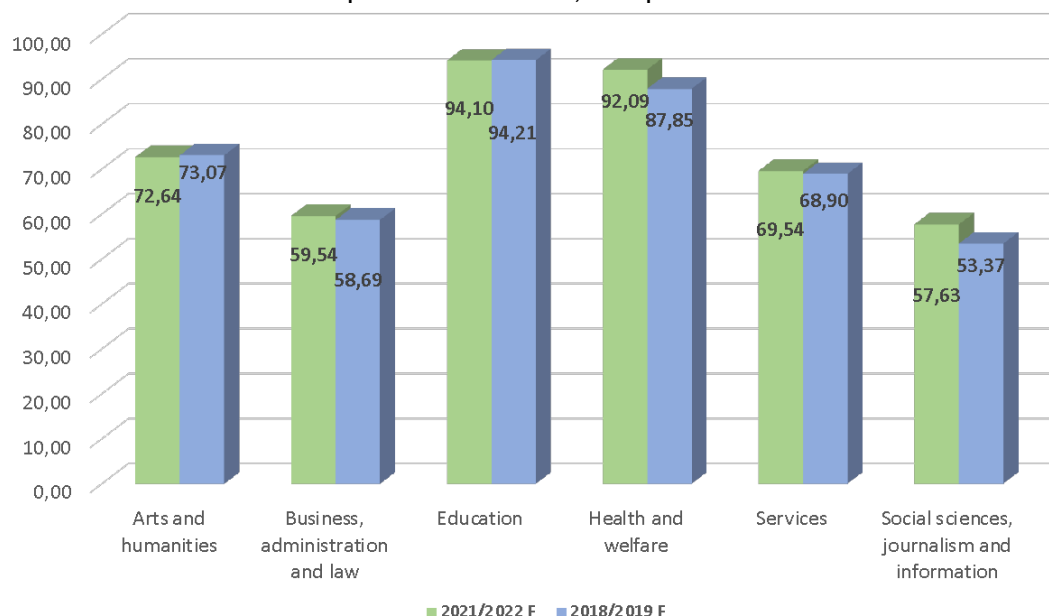
- Composizione
- Performance negli studi

2.1A Corsi di studio

Si riporta in questa Sezione l'analisi dei dati relativi alla composizione dei corsi di studio e alla performance. Si analizzeranno, in particolare, l'anno accademico pre-pandemia (2018- 2019) e l'anno accademico 2021-2022 per cogliere i cambiamenti occorsi nel periodo analizzato.

2.1A.1 Corsi di studio. Ambito A: Composizione

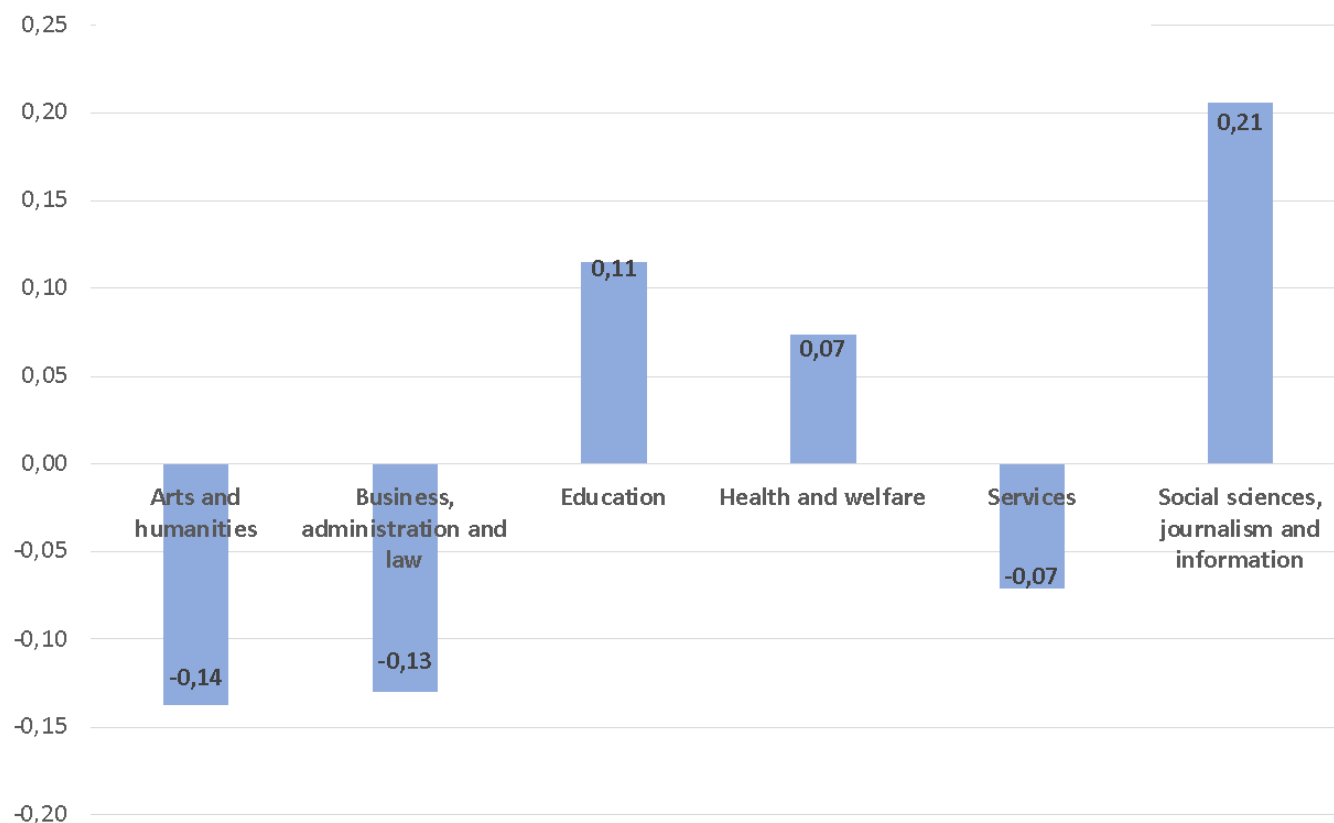
Figura A.1 – Percentuale di iscritte per area di studio, comparazione dati a.a. 2018/2019 e 2021/2022



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura A.1 conferma già dall'analisi della componente studentesca la fotografia scattata dal *Gender Equality Plan*, ossia quella di un Ateneo a vocazione umanistica connotato da una prevalenza femminile. Tra gli A.A. 2018/2019 e 2021/2022 la percentuale di iscritte è rimasta abbastanza stabile in ciascuna delle aree di studio pur riscontrando un lieve aumento soprattutto nell'area Salute e benessere e nell'area Scienze sociali e della comunicazione. Nello specifico, l'area Istruzione e l'area Salute e benessere rappresentano i settori con la più marcata prevalenza femminile. Le aree di studio con una minore prevalenza femminile (inferiore al 60%) si confermano essere quelle economico-sociali.

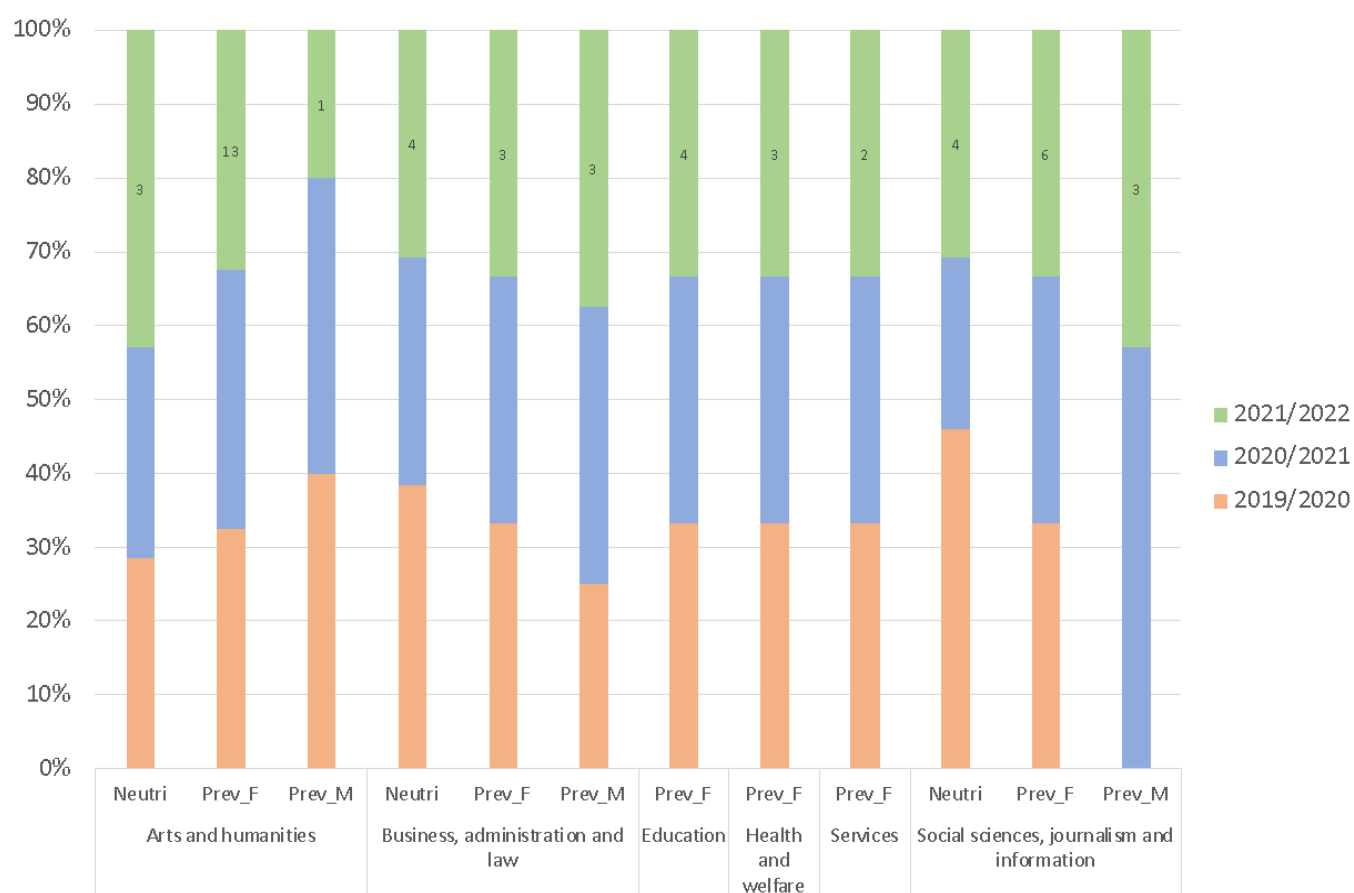
Figura A.2 – Differenza percentuale tra iscritte nell'a.a. 2021/2022 e nell'a.a. 2018/2019 per area di studio



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura A.2 mostra come le aree di studio ad aver avuto un calo di iscritte maggiore siano state quella Umanistica e l'area Economia e Diritto, rispettivamente di 14 e 13 punti percentuali. Invece, ad aver subito un aumento delle iscritte sono state l'area Istruzione (11%) e l'area Scienze sociali e comunicazione (con ben il 21%). Variazioni minime si riscontrano nelle altre aree.

Figura A.3 – Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere) nell'ultimo triennio

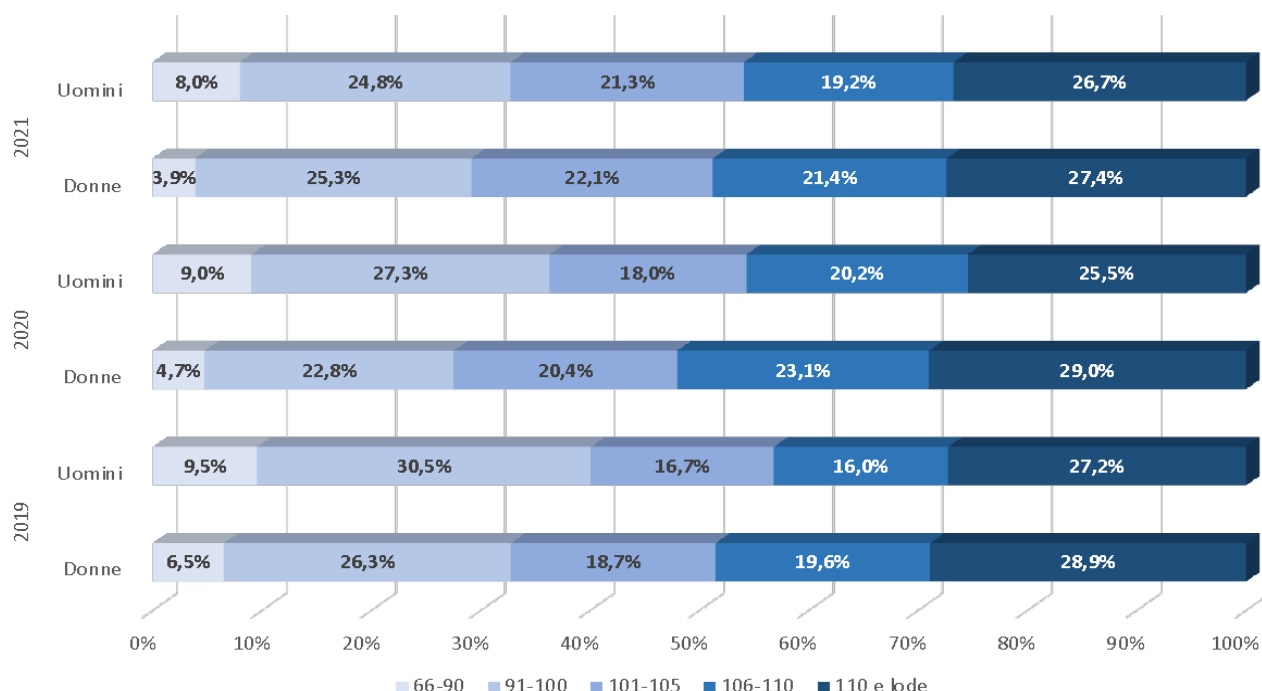


Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura A.3 mostra come, nelle ultime tre rilevazioni, la percentuale di corsi neutri rispetto al genere (ovvero corsi dove nessuno dei generi raggiunge il 60%) sia aumentata nell'area umanistica e rimasta pressoché stabile nell'area Economia e Diritto e diminuita, al contrario, nell'area Scienze sociali e della comunicazione. Si osserva, invece, la sola presenza di corsi a prevalenza femminile nelle aree Istruzione, Salute e benessere e Servizi. Infine, nell'area Scienze sociali e della comunicazione si nota come nonostante nell'a.a. 2019/20 vi siano stati solo corsi neutri o a prevalenza femminile. L'anno successivo è stato invece caratterizzato da uno spiccato aumento di corsi a prevalenza maschile.

2.1A.2 Corsi di studio. Ambito B: Performance

Figura A.4 – Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere nell'ultimo triennio

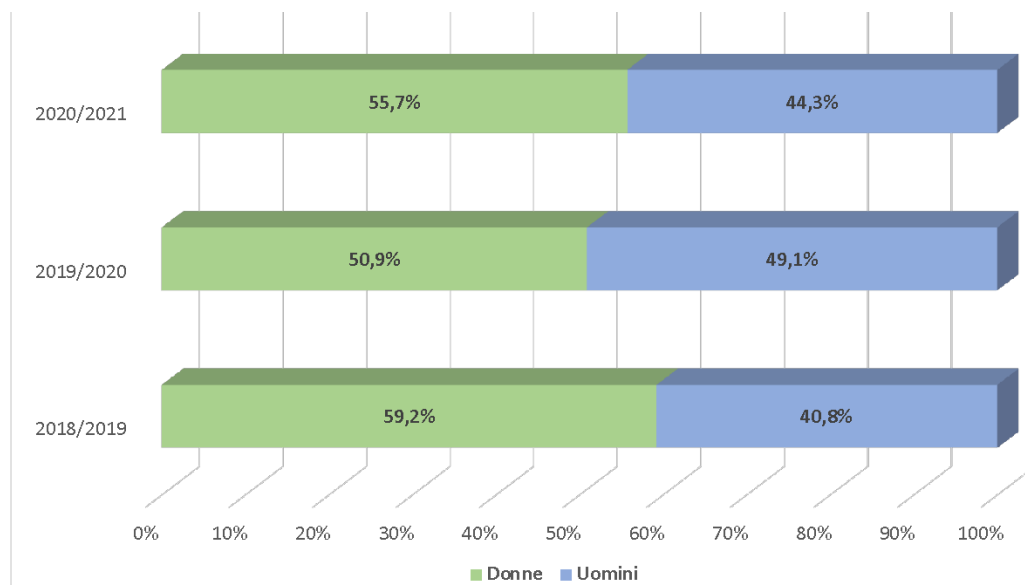


Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura A.4 mostra nelle ultime tre rilevazioni la percentuale sia di uomini che di donne con 110 e lode subire una leggera oscillazione, pur rimanendo per entrambi su livelli tra il 25,5% ed il 29 %. In generale, le donne hanno visto un miglioramento nella performance soprattutto nell'anno 2020 (quindi in corrispondenza della pandemia e dell'attivazione dei relativi strumenti di didattica a distanza) e un lieve calo nel 2021. Nel triennio, per gli uomini vi è stato un progressivo aumento della performance nel range di voto tra 101 e 110 rappresentato nella parte centrale della figura A.4.

2.1B Corsi di dottorato e scuole di specializzazione

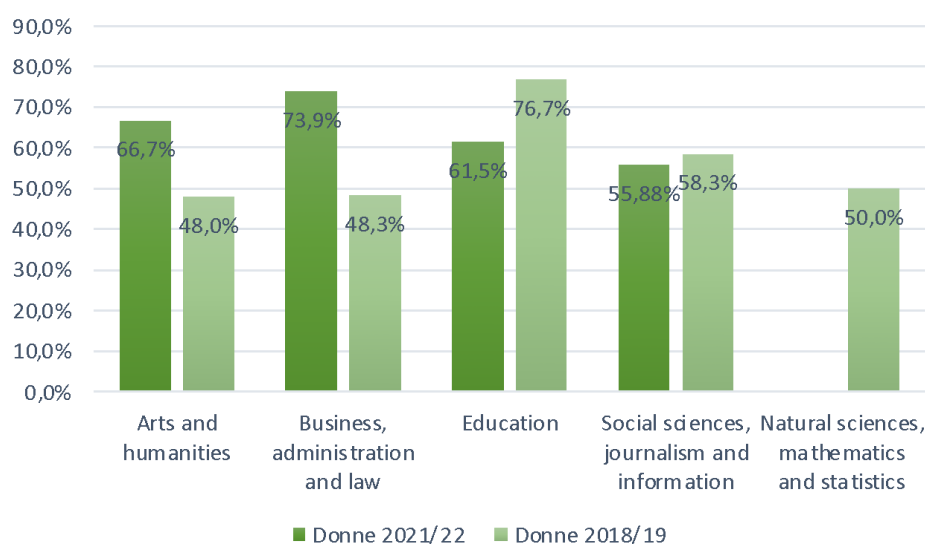
Figura A.5 – Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere (2018/2019 2020/2021)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

In Figura A.5 è possibile osservare come il *gap* tra iscritte e iscritti alle scuole di specializzazione nell'a.a. 2020/2021 sia tornato ai livelli pre-pandemici dell'a.a. 2018/2019, anno in cui ci si è maggiormente avvicinati ad un equilibrio tra donne e uomini.

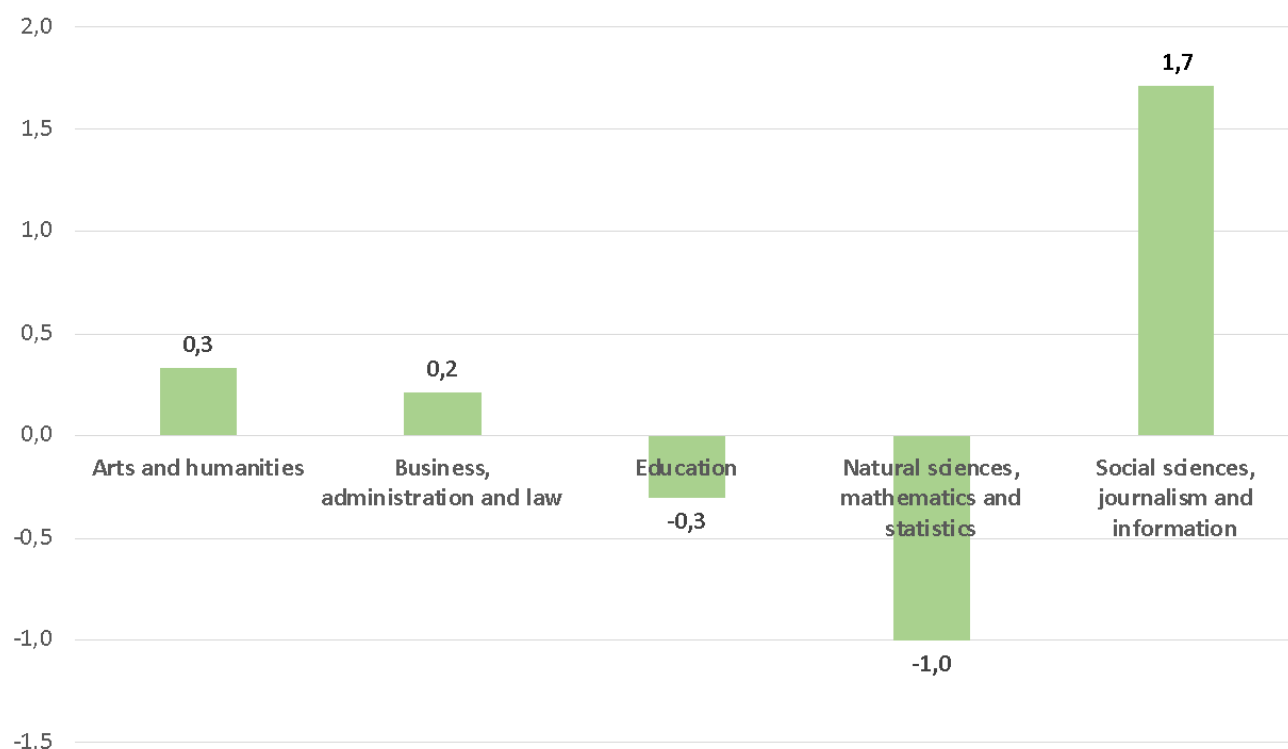
Figura A.6 – Percentuale di iscritte ai corsi di dottorato per area di studio, comparazione dati anni 2018 e 2021



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

In Figura A.6 è possibile riscontrare come ci sia stato un aumento di donne iscritte ai corsi di dottorato nell'area Umanistica e nell'area di Economia e Diritto. Nell'area delle Scienze sociali e della comunicazione la percentuale è invece rimasta stabile. Nell'area dell'istruzione si nota un trend negativo e opposto rispetto al numero di iscritte nei rispettivi corsi di laurea, in cui tipicamente la prevalenza è femminile.

Figura A.7 - Differenza percentuale tra iscritte nell'anno 2021 e nell'anno 2018 per area di studio



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura A.7 mostra come le aree di studio che hanno visto un maggiore incremento nella percentuale di donne iscritte sono quelle relative alle Scienze sociali e alla comunicazione. Un *trend* negativo si registra nell'area dell'Istruzione e delle Scienze naturali, matematiche e statistiche.

2.2 Personale docente e ricercatore

Nella sezione Personale Docente e Ricercatore viene proposta un'analisi delle carriere accademiche in una prospettiva di genere.

Le categorie esaminate sono:

- Titolari di assegno di ricerca (AR)
- Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB)
- Personale Ricercatore a tempo indeterminato (RU)
- Personale Docente di II fascia (PA)
- Personale Docente di I fascia (PO)

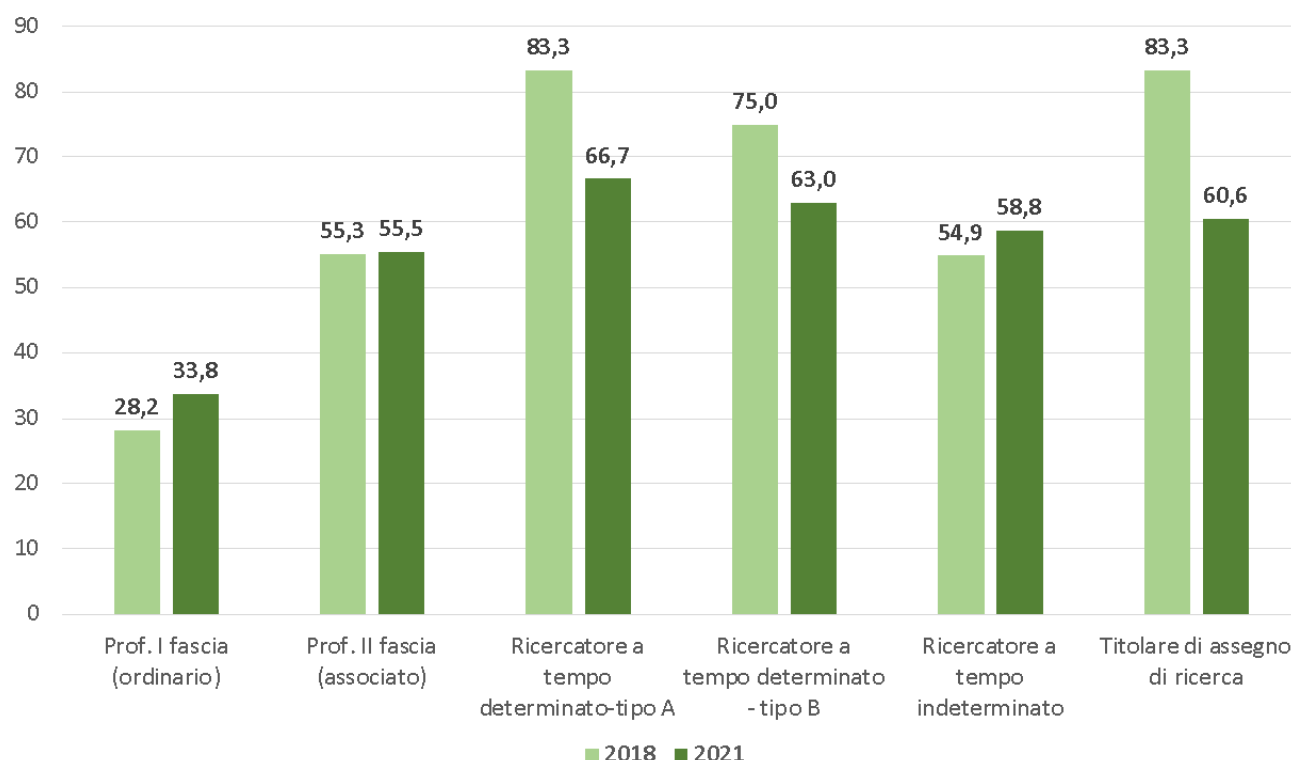
Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

- Composizione
- Carriera

Anche nell'analisi di contesto relativa al personale docente e ricercatore sono stati selezionati indicatori di segregazione orizzontale e verticale. Entrambi i fenomeni sono efficacemente sintetizzati nel "Rapporto di femminilità che evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori.

2.2.1 Personale docente e ricercatore. Ambito A: Composizione

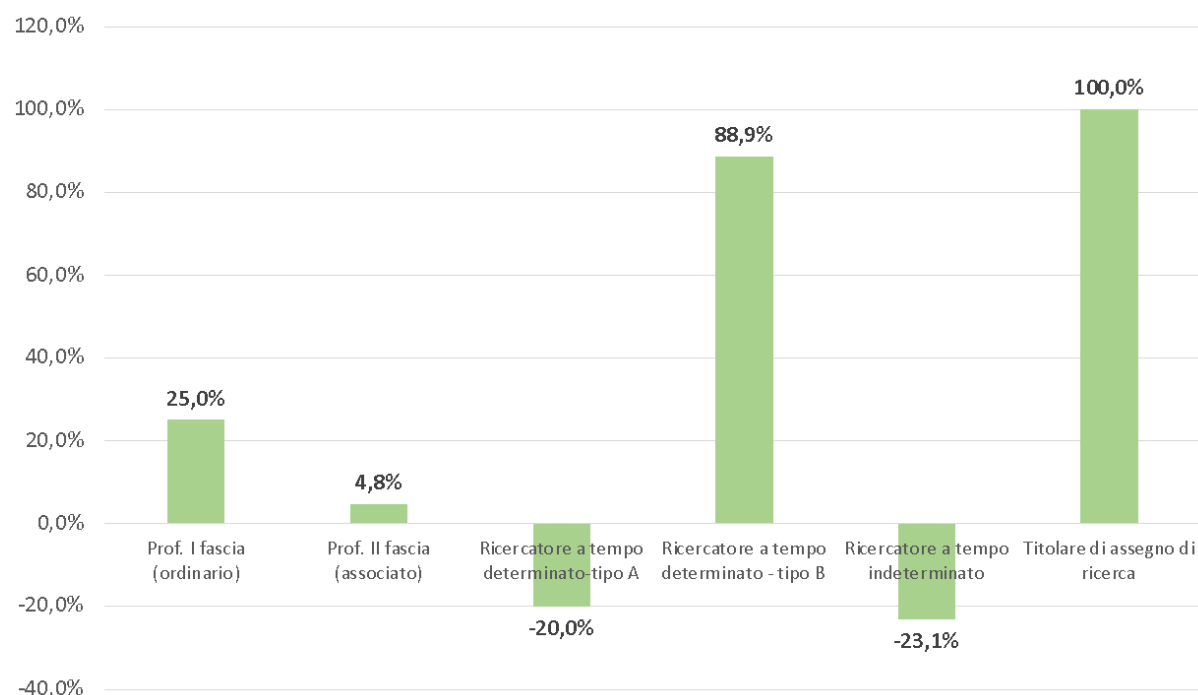
Figura B.1 - Percentuale di donne per ruolo, comparazione dati dell'anno 2021 con quelli dell'anno 2018



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura B.1 mostra una tendenza già delineata nel *Gender Equality Plan*, ossia che a fronte di una significativa presenza femminile nelle diverse componenti dell'Ateneo si riscontra un gap di genere nelle posizioni apicali. Infatti, si evidenzia solo nei ruoli di Professore/ssa ordinario/a una netta differenza rispetto agli uomini. Per quanto riguarda le osservazioni temporali si nota, al contrario, una generale diminuzione della percentuale di donne tra il 2018 ed il 2021 per coloro che sono stati titolari di assegni di ricerca o contratti da ricercatore a tempo determinato.

Figura B.2 - Differenza percentuale della presenza di donne per ruolo tra l'anno 2021 e l'anno 2018



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La percentuale di ricercatrici a tempo determinato di tipo A e quelle a tempo indeterminato sono le figure che subiscono il cambiamento maggiore con una diminuzione sui circa 20 punti percentuali.

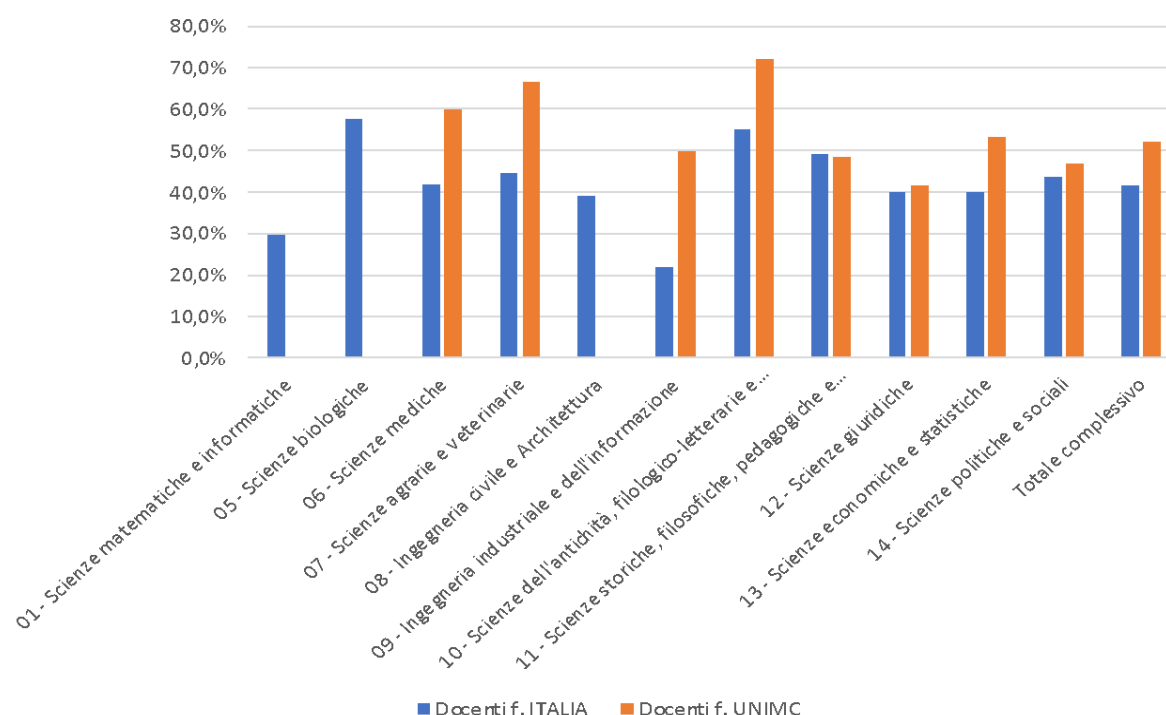
Figura B.3 – Rapporto di femminilità (2018 vs 2021)

AREA_SD	Prof. I fascia (ordinario)		Prof. II fascia (associato)		Ricercatore a tempo determinato -		Ricercatore a tempo determinato - tipo B		Ricercatore a tempo indeterminato	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	0,0
05 - Scienze biologiche	0,0	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-
06 - Scienze mediche	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-
07 - Scienze agrarie e veterinarie	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-
08 - Ingegneria civile e Architettura	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,4	1,8	1,7	1,9	-	-	-	-	-	-
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,3	0,5	1,2	0,9	-	1,0	3,0	7,0	3,0	7,0
12 - Scienze giuridiche	0,0	0,2	0,9	1,0	2,0	2,0	1,0	0,5	1,0	0,5
13 - Scienze economiche e statistiche	1,3	1,3	1,4	1,4	-	-	0,0	0,5	0,0	0,5
14 - Scienze politiche e sociali	1,0	1,0	2,0	1,0	-	-	-	0,0	-	0,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

In Figura B.3 appare chiaro come il rapporto di femminilità sia favorevole alle donne (valore maggiore di 1) nella categoria Prof. I fascia soprattutto nei settori delle Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e delle Scienze economico-statistiche. Al contrario sempre per la posizione Prof. I fascia nelle Scienze giuridiche e nelle Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche il rapporto si attesta su livelli decisamente bassi. La situazione per la posizione di Prof. II fascia è relativamente più omogenea. Per le posizioni di Ricercatore a tempo determinato ed indeterminato si assiste ad un incremento nel 2021 in relazione al settore delle Scienze storiche.

Figura B.4 – Percentuale di donne nella componente docente per area: confronto con il dato nazionale (2021)

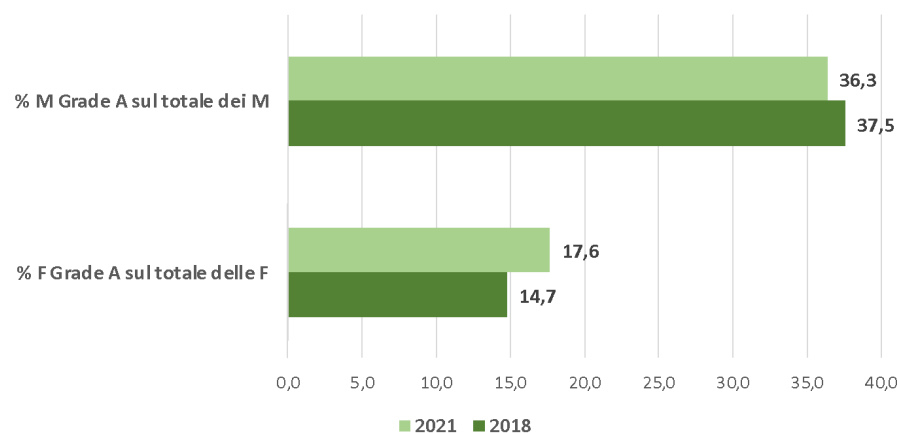


Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La figura B.4 mostra un raffronto fra il dato percentuale di donne nella componente docente per area nell'Università di Macerata e quello a livello nazionale. Si nota come la percentuale di donne sia nettamente più alta nelle aree prettamente umanistiche rispetto al dato nazionale. Nelle materie giuridiche, politico-sociali, economiche e storico-filosofico- pedagogiche il dato si attesta nella media. Al contrario, nei settori più propriamente tecnico-scientifici si attesta una sostanziale assenza delle donne, tranne che nell'ingegneria industriale e dell'informazione. A livello generale, l'Ateneo maceratese attesta una percentuale più elevata di donne nella componente docente rispetto al dato nazionale.

2.2.2 Personale docente e ricercatore. Ambito B: Carriere

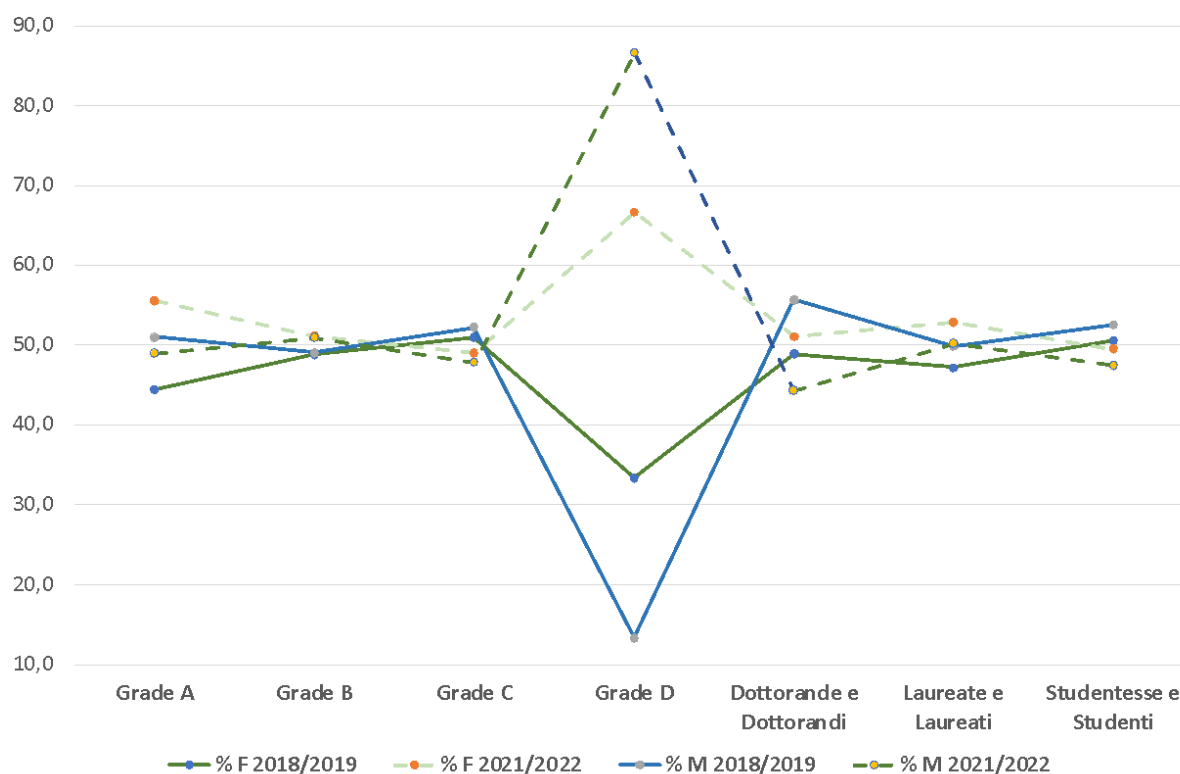
Figura B.5 - Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere, comparazione dati ultimo triennio (2021 vs 2018)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura B.5 mostra come la percentuale di uomini nel ruolo di professore ordinario (*Grade A*) sul totale del personale docente/ricercatore di genere maschile nel 2021 sia rimasta pressoché invariata rispetto al 2018 e risulti più del doppio maggiore della percentuale delle professoresshe ordinarie sul totale delle donne, la quale risulta leggermente aumentata nel triennio.

Figura B.6 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche in tutte le aree di studio (2018/2019 vs 2021/2022)



Legenda: *Grade A*: PO; *Grade B*: PA; *Grade C*: RTDb+RTDa+RU; *Grade D*: Assegnisti/e
 Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

In Figura B.6 appare particolarmente marcata la forbice delle carriere in UNIMC in corrispondenza del livello D (assegnisti e assegniste di ricerca) in cui si osserva una spiccata tendenza all' aumento della componente maschile nel 2021/2022. Per quanto riguarda l'andamento della carriera delle donne si riscontra nel 2021 una tendenza in positivo rispetto al 2018, eccezion fatta per il livello C.

2.3 Personale Tecnico Amministrativo

In questa sezione viene proposta un'analisi di alcune caratteristiche e percorsi professionali del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) in un'ottica di genere.

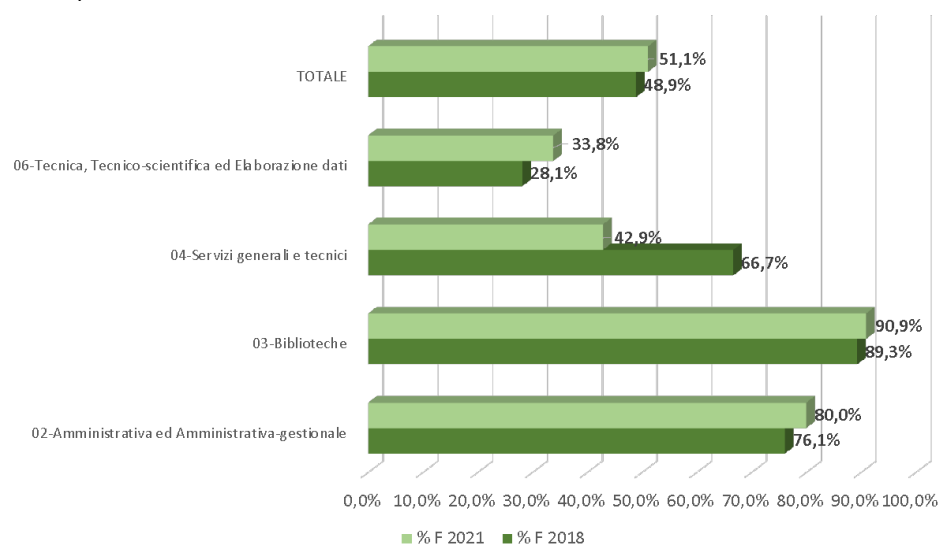
Le categorie esaminate sono:

- Personale Tecnico Amministrativo
- Personale Collaboratore ed Esperti Linguistici

L'ambito di indagine per le categorie di cui sopra è relativo alla composizione (segregazione orizzontale e verticale).

2.3.1 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito A: Composizione

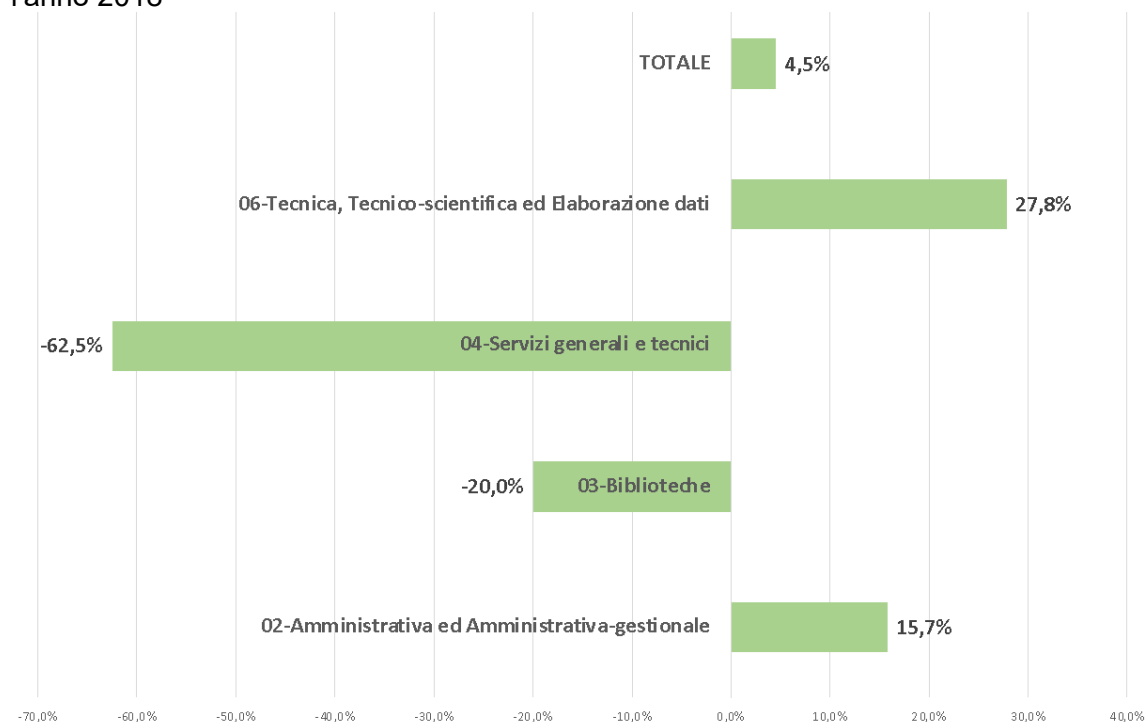
Figura C.1 – Percentuale di donne per area funzionale, comparazione dati ultimo triennio (2021 vs 2018)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura C.1 mostra la tendenza generale rilevata nel *Gender Equality Plan* per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, che risulta composto prevalentemente da donne. Si osserva, inoltre, che la percentuale femminile del Personale Tecnico e Amministrativo UNIMC è aumentata nel triennio di riferimento in tutte le aree, ad eccezione dei Servizi generali e tecnici, in cui si è verificata contrariamente un'importante diminuzione.

Figura C.2 - Differenza percentuale della presenza di donne per area funzionale tra l'anno 2021 e l'anno 2018



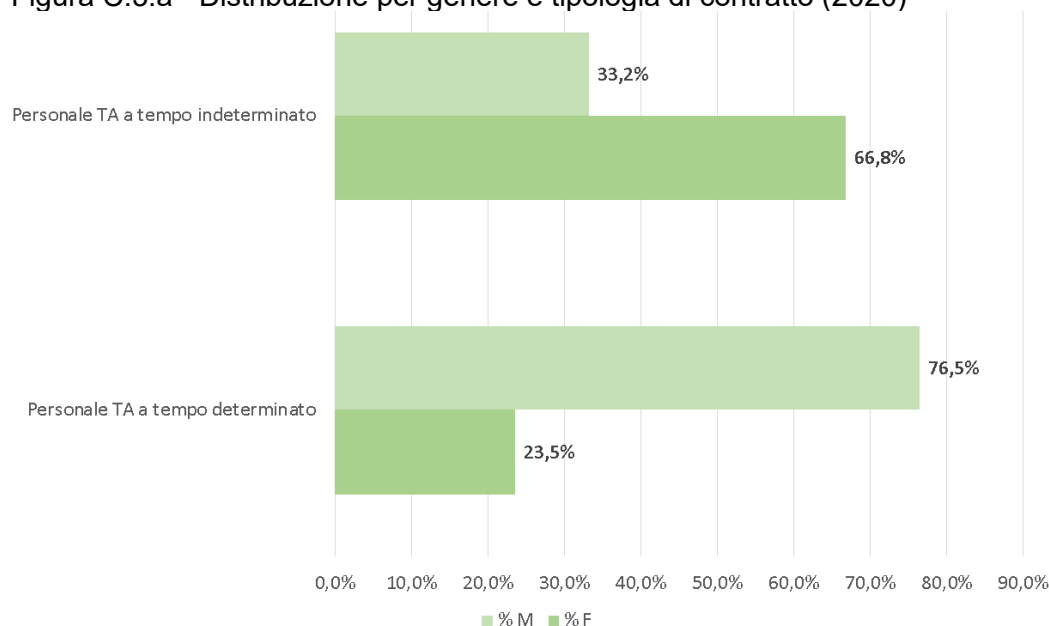
Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

In Figura C.2 si può notare come l'area funzionale in cui si registra il cambiamento più importante è quella relativa ai servizi generali e tecnici, in cui si attesta una significativa diminuzione della presenza di donne di circa 62 punti percentuali rispetto al 2018. Si registra un aumento della presenza femminile invece nell'area tecnico-scientifica ed elaborazione dati, sebbene quest'ultima sia ancora sbilanciata a favore della componente maschile.

2.3.2 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito B: Modalità contrattuale

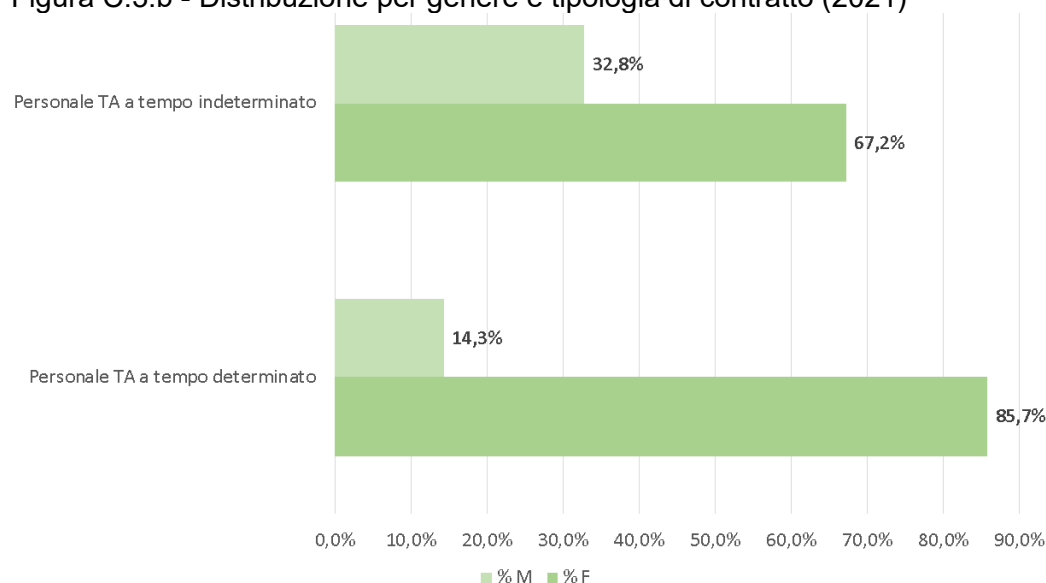
Fatto 100 il totale degli occupati nel 2021, circa l'85% di chi ha un contratto a tempo determinato è donna (l'anno precedente la componente femminile ammontava a circa il 23%) così come il 67% di chi ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato (valore che si discosta di poco rispetto al 2020). Si confronti la Figura C.3.b e la Figura C. 3.a.

Figura C.3.a - Distribuzione per genere e tipologia di contratto (2020)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

Figura C.3.b - Distribuzione per genere e tipologia di contratto (2021)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

2.4 Indagine sul benessere organizzativo: *Good practice*

L'Università di Macerata ha avviato un processo di analisi del proprio Benessere organizzativo in ottica comparata e di scambio di buone pratiche, aderendo nel 2019 al progetto "Good practice", coordinato dal Politecnico di Milano. L'indagine annuale sul Benessere, oltre a promuovere lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, dà conto delle condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, in particolare del clima organizzativo e della sicurezza. Nella relazione che accompagna l'analisi dell'indagine si sottolinea che

"Il fine ultimo è rappresentato, quindi, dal rendere le amministrazioni pubbliche datori di lavoro esemplari attraverso una rinnovata attenzione ad aspetti non monetari del rapporto di lavoro, consentendo l'avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire il miglioramento degli ambienti di lavoro, l'aumento dei livelli di produttività, nel contesto delle relazioni sindacali".

La relazione a supporto degli esiti dell'indagine analizza i dati riferiti alle percezioni dei dipendenti sugli aspetti di seguito sintetizzati e raggruppati riferiti all'anno 2021¹:

1. Benessere organizzativo
2. Condivisione del sistema di valutazione
3. Valutazione del superiore gerarchico

Ai fini dell'analisi di contesto, può essere utile sottolineare alcuni rilievi emersi soprattutto nella parte relativa ai quesiti sul **Benessere organizzativo**. All'indagine hanno risposto 144/278 dipendenti², di cui 80 donne, 29 uomini (33 soggetti non hanno voluto rivelare il proprio sesso). Di questi, il 47,9% appartiene alle Aree, Rettorato e Direzione Generale, il 13,9% ai Centri e Scuole e il 36,8% ai Dipartimenti. Considerando che la scala di rilevazione utilizzata prevede la possibilità di graduare i giudizi da 1 a 6, un giudizio pari a 3,5 può considerarsi come spartiacque tra i giudizi positivi e quelli negativi.

La maggior parte degli aspetti sottoposti alla valutazione sul Benessere organizzativo ha ricevuto giudizi medi più che soddisfacenti. Nel rappresentare tali giudizi, si è utilizzato il colore verde per evidenziare giudizi uguali o maggiori alla media di riferimento; il rosso per evidenziare scostamenti di entità maggiore del 20% rispetto al *benchmark* di riferimento; l'arancione per evidenziare scostamenti negativi entro il range del 20% rispetto alla media degli Atenei.

Negli 8 ambiti in cui è stato scomposto il concetto di Benessere organizzativo, il giudizio del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo appare al di sotto della media di riferimento degli atenei italiani, ma comunque nel range di scostamenti che rientrano nel 20%.

Nella dimensione del Benessere organizzativo si registrano tuttavia alcuni giudizi superiori alla media degli Atenei analizzati, in particolare per quanto riguarda l'ambito della "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato", delle "Discriminazioni", dell'"Equità nella mia amministrazione" e della "Carriera e sviluppo professionale".

Risulta apprezzato il fatto che il "Lavoro Agile" possa essere considerato una direzione di sviluppo nel futuro, anche dopo la fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19 (valutazione media pari a 5,12); viene giudicata adeguata la posizione attualmente occupata rispetto al proprio profilo professionale (valutazione media pari a 3,54) e la soddisfazione "del percorso professionale all'interno dell'organizzazione" (voto medio pari a 3,50).

Da sottolineare come sia nell'ambito delle "discriminazioni" che nell'ambito de "il mio lavoro", il personale risulti soddisfatto (valutazione media dei quesiti quasi complessivamente sopra il 4), benché le valutazioni siano inferiori alla media degli Atenei con i quali ci si confronta.

Di seguito si riportano rappresentazioni utili per contestualizzare quanto descritto.

¹ La rilevazione è stata effettuata attraverso la somministrazione di una batteria di domande costituite da affermazioni rispetto alle quali il/la compilatore/trice è tenuto/a ad esprimere, per di più, il proprio grado di condivisione in una scala compresa tra 1 (totale disaccordo) e 6 (totale accordo).

² Al 31/12/2021 l'organico era costituito da 278 unità di personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici.

Figura 1

ATENEIO ANONIMIZZATO	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato										
	A.01	A.02	A.03	A.04	A.05	A.06	A.07	A.08*	A.09*	A.10*	A.11*
A	3,91	4,94	4,39	4,29	3,76	4,96	5,27	2,19	2,26	2,80	3,13
UU	4,13	4,54	3,91	4,17	3,30	4,81	4,97	2,22	2,23	2,01	3,35
MM	4,67	4,79	4,18	4,45	3,97	5,04	5,34	1,94	1,91	2,12	3,00
FF	3,74	4,32	4,03	3,88	3,59	4,78	4,54	2,36	2,71	2,56	3,76
C	3,93	4,43	4,07	4,02	3,53	4,53	4,60	2,22	2,53	2,06	3,44
DD	4,16	4,53	4,14	4,32	3,97	5,17	5,21	2,01	1,98	2,06	3,16
UniMC	3,89	4,34	3,82	3,87	3,15	4,78	5,12	2,38	2,73	2,40	3,41
IT	3,85	4,69	4,25	3,99	3,39	4,81	5,25	2,28	2,50	2,48	3,26
NN	4,11	4,76	4,22	3,93	3,30	4,74	5,06	2,29	2,51	2,49	3,36
D	3,94	4,32	4,22	4,11	3,75	5,00	5,02	2,27	2,23	2,18	3,40
VV	4,36	4,50	4,20	4,37	3,94	5,19	5,15	2,26	2,19	2,19	3,48
M	4,11	4,64	4,14	4,22	3,50	4,95	4,97	2,24	2,26	2,26	3,50
LL	3,55	4,36	3,86	3,85	3,22	4,75	5,01	1,97	2,64	2,64	3,76
II	4,02	4,63	4,03	.	4,02	.	.	.	.	.	.
Q	4,49	5,12	4,51	.	4,52	4,92	4,94	.	.	.	.
Media atenei	4,05	4,58	4,13	4,10	3,61	4,90	5,03	2,23	2,37	2,28	3,44

Figura 2

1. Benessere organizzativo	
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
A.01	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
A.02	Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro
A.03	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
A.04	Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente
A.05	Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosi)
A.06	Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria
A.07	Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19
A.08	Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente
A.09	Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili
A.10	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo
A.11	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo

Figura 3

ATENEO ANONIMIZZATO	Discriminazioni			L'equità nella mia amministrazione				Carriera e sviluppo professionale				
	B.01	B.02	B.03	C.01	C.02	C.03	C.04	D.01	D.02	D.03	D.04	D.05
A	5,40	5,21	4,99	3,38	3,29	2,87	2,42	2,69	2,51	3,07	3,48	3,31
UU	5,20	4,95	4,30	3,39	3,40	2,55	2,36	2,52	2,45	2,76	3,39	3,27
MM	5,39	5,36	6,00	3,39	3,58	2,82	2,97	3,21	3,48	4,00	4,09	4,15
FF	4,61	4,50	4,69	3,17	3,23	2,84	2,70	2,66	2,28	2,68	3,29	3,04
C	4,61	4,42	4,08	2,98	2,95	2,72	2,46	2,21	2,23	2,51	3,24	2,97
DD	5,19	4,99	4,63	3,55	3,62	3,05	2,72	2,99	2,77	3,18	3,55	3,55
Unimc	4,72	4,41	4,67	2,85	2,85	2,90	2,36	2,65	2,51	2,87	3,54	3,50
TT	4,90	4,59	4,33	3,21	3,24	2,53	2,35	2,43	2,26	2,68	3,14	3,01
NN	4,96	4,72	4,14	3,21	3,19	2,42	2,15	2,26	2,13	2,70	3,19	3,06
D	5,06	4,88	4,57	3,43	3,48	2,71	2,55	2,69	2,51	2,91	3,54	3,34
VV	5,05	5,00	4,47	3,51	3,47	3,16	3,04	3,36	3,03	3,43	3,85	3,88
M	5,17	4,94	4,33	3,24	3,34	2,85	2,60	2,85	2,56	3,04	3,50	3,44
LL	4,65	4,51	3,11	2,92	2,92	2,27	1,96	2,27	2,12	2,38	2,99	2,97
II	.	.	.	3,43	3,37	2,67	2,41	.	.	.	.	.
Q	5,34	5,06	5,44	3,67	3,73	3,16	2,91	.	3,02	3,60	3,95	.
Media atenei	4,96	4,78	4,23	3,23	3,28	2,76	2,55	2,65	2,52	2,92	3,45	3,29

Figura 4

B – Discriminazioni	
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
B.01	Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto
B.02	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto
B.03	Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto (se applicabile)

Figura 5

C – L'equità nella mia amministrazione	
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

Figura 6

D – Carriera e sviluppo professionale	
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
D.01	Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito
D.03	L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
D.04	La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione

In conclusione, può essere utile un focus interno dell'Ateneo nel secondo anno di somministrazione del questionario rispetto al benessere organizzativo

Figura 7

				2021	2022	
b e n e s s e r e o r g a n i z z a t i v o	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	A.01	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,99	3,89	-
		A.02	Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,59	4,34	-
		A.03	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,11	3,82	-
		A.04	Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	4,11	3,87	-
		A.05	Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosi)	3,17	3,15	-
		A.06	Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria	4,60	4,78	+
		A.07	Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19	4,73	5,12	+
		A.08*	Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente	2,41	2,38	-
		A.09*	Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	2,46	2,73	+
		A.10*	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	2,36	2,40	+
		A.11*	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	3,23	3,41	+
	Discriminazioni	B.01	Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto	4,87	4,72	-
		B.02	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto	4,64	4,41	-
		B.03	Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto (se applicabile)	4,67	4,67	-
	L'equità nella mia amministrazione	C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,15	2,85	-
		C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,18	2,85	-
		C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,42	2,90	-
		C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,86	2,36	-
	Carriera e sviluppo professionale	D.01	Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,76	2,65	-
		D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione	2,56	2,51	-

b e n e s s e r e o r g a n i z z a t i v o			siano legate al merito			
		D.03	L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,89	2,87	-
		D.04	La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,58	3,54	-
		D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	3,49	3,50	+
	Il mio lavoro	E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,14	4,20	+
		E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,54	4,79	+
		E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,29	4,24	-
		E.04	Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,16	4,22	+
		E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,68	3,60	-
	I miei colleghi	F.01	Mi sento parte di una squadra	3,88	3,69	-
		F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,09	5,20	+
		F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,66	4,62	-
		F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,97	3,93	-
		F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,58	3,41	-
	Il contesto del mio lavoro	G.01	L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,24	3,11	-
		G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,81	3,51	-
		G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,44	3,27	-
		G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,01	2,80	-
		G.05	L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,49	3,31	-
		G.06	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	3,93	3,59	-
		G.07	Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	2,93	2,71	-
	Il senso di appartenenza	H.01	I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,68	3,48	-
		H.02	Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	4,01	3,72	-
		H.03	Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,55	4,41	-
		H.04	Mi sento parte della mia organizzazione	3,97	3,71	-
		H.05	Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,36	4,25	-

I risultati registrano limitati miglioramenti che rimangono comunque al di sotto della media dell'anno di riferimento.

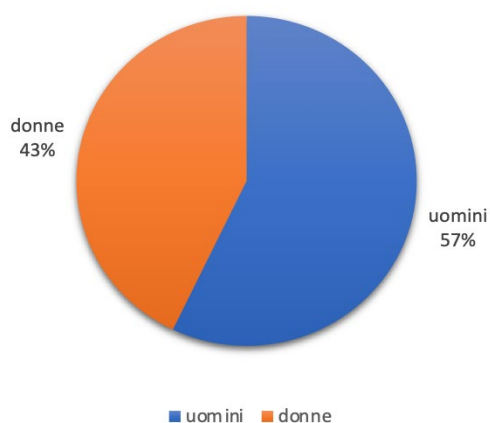
2.5 Focus. Analisi della composizione degli organi istituzionali e di governo

In relazione alla composizione degli organi istituzionali e di governo d'Ateneo si riportano sinteticamente i dati relativi al momento della relativa costituzione nel 2018 e nel 2021, al fine di fotografare nella maniera più dettagliata e utile possibile tutti gli ingranaggi universitari.

2.5.1 Senato accademico

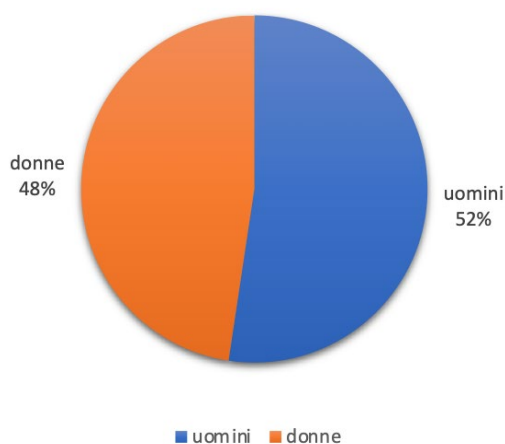
Composizione Senato accademico d.r. n. 303 del 21 luglio 2023 – triennio 2021-2024
Senatori e senatrici in carica al 1° novembre 2021

Figura A



Composizione Senato accademico d.r. n. 250 del 26 luglio 2018 – triennio 2018-2021
Senatori e senatrici in carica al 1° novembre 2018

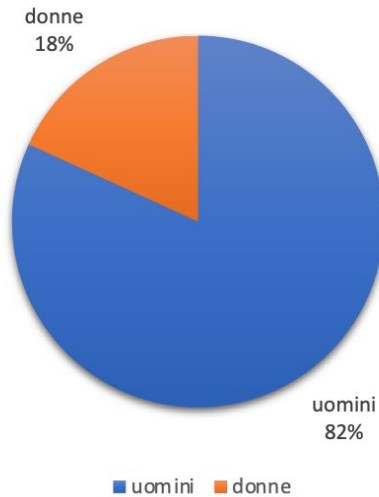
Figura B



2.5.2 Consiglio di amministrazione

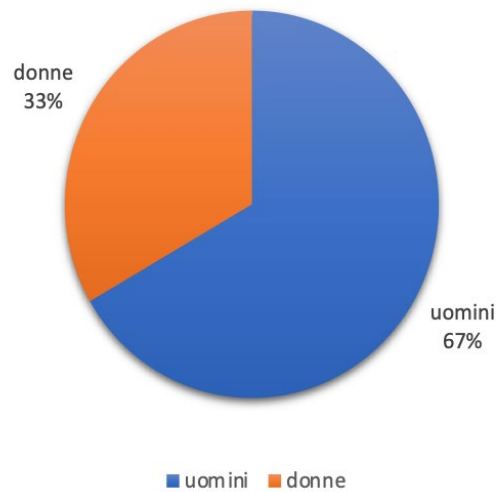
Consiglio di amministrazione d.r. n. 490 del 16 novembre 2021 – triennio 2021-2024
Consiglieri e consigliere in carica dal 16 novembre 2021

Figura C



Consiglio di amministrazione d.r. n. 391 del 15 novembre 2018 – triennio 2018-2021
Consiglieri e consigliere in carica dal 15 novembre 2018

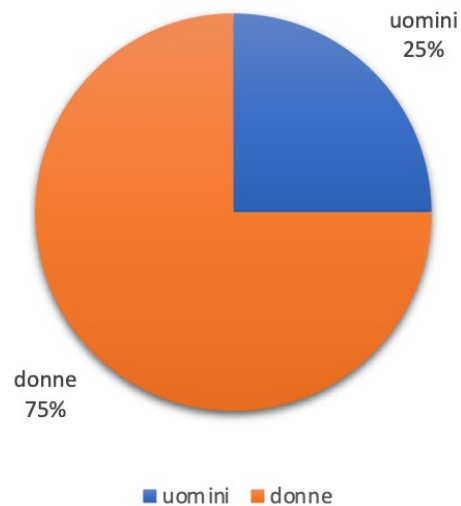
Figura D



2.5.3 CUG

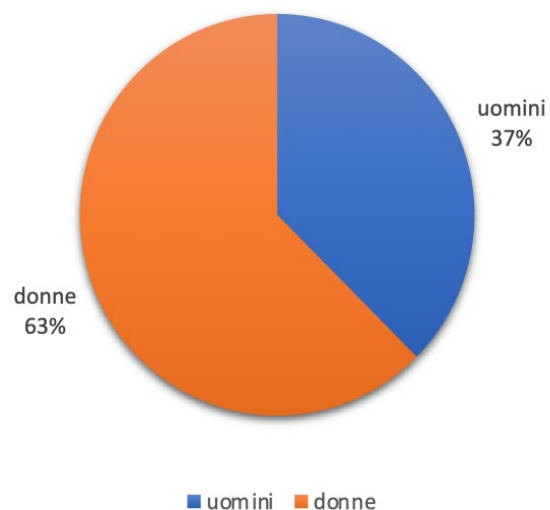
Comitato unico di garanzia per le pari opportunità d.r. n. 533 del 2 dicembre 2021 – triennio 2021-2024 Componenti in carica dal 12 dicembre 2021

Figura E



Comitato di garanzia per le pari opportunità d.r. n. 427 del 12 dicembre 2018 – triennio 2018-2021 Componenti in carica dal 12 dicembre 2018

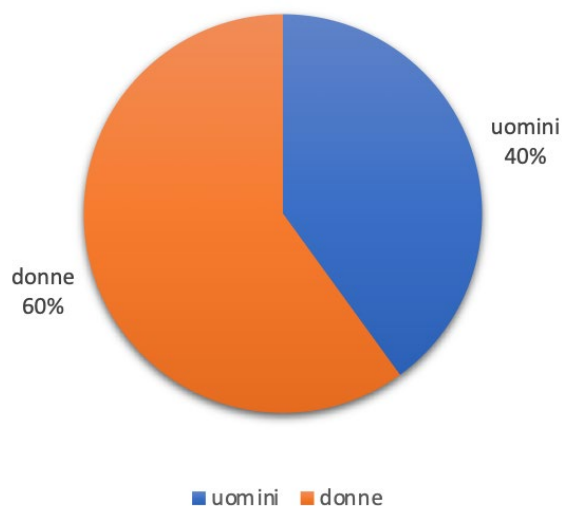
Figura F



2.5.4 Presidio della qualità

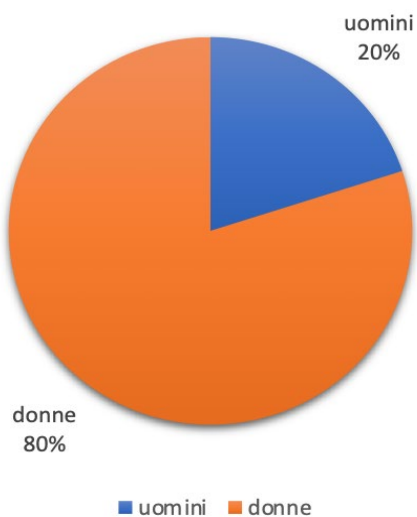
Presidio della qualità d.r. n. 95 del 3 marzo 2020 – triennio 2020-2023 Componenti in carica dal 3 marzo 2020

Figura G



Presidio della qualità d.r. n. 28 del 2 febbraio 2017 – triennio 2017-2019 Componenti in carica dal 2 febbraio 2017

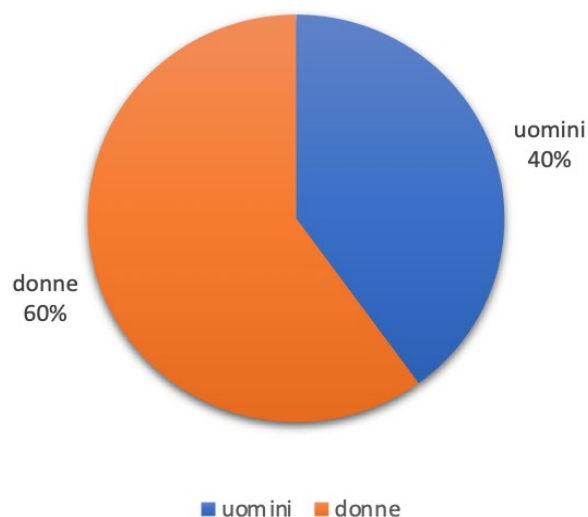
Figura H



2.5.5 Nucleo di valutazione

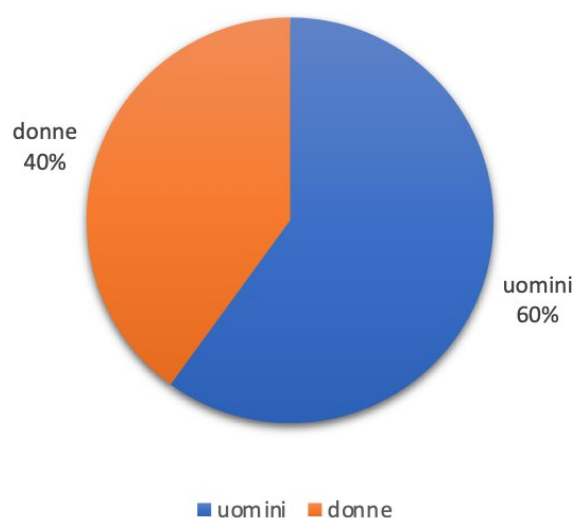
Nucleo di valutazione d.r. n. 532 del 2 dicembre 2021 – triennio 2021-2024C Componenti in carica dal 2 dicembre 2021

Figura I



Nucleo di valutazione d.r. n. 392 del 15 novembre 2018 – triennio 2018-2021 Componenti in carica dal 15 novembre 2018

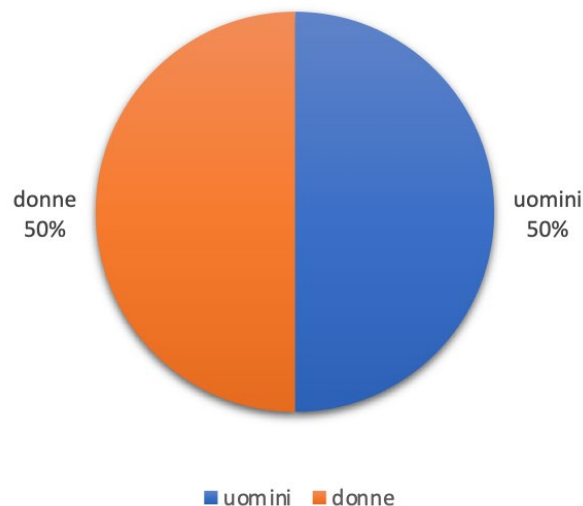
Figura L



2.5.6 Consiglio degli studenti

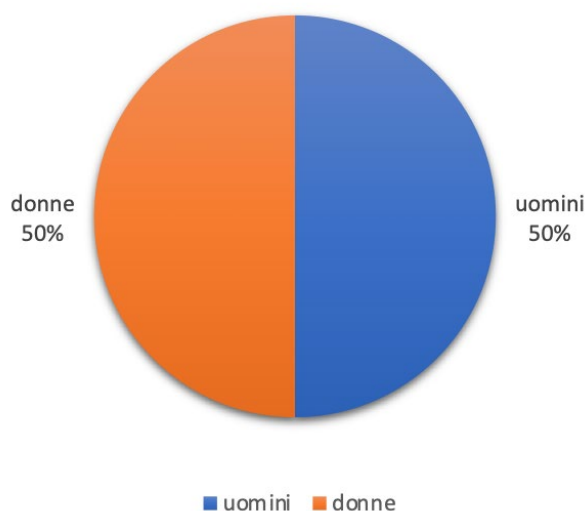
Consiglio degli studenti d.r. n.178 del 17 maggio 2021 – biennio 2021-2023 Componenti in carica dal 17 maggio 2021

Figura M



Consiglio degli studenti d.r. n. 440 del 19 dicembre 2018 – biennio 2019-2020 Componenti in carica dal 1° gennaio 2019

Figura N



Dalle Figure presentate (frutto di elaborazioni su dati interni all'Ateneo) si riscontra una sostanziale parità negli organi studenteschi, mentre si assiste ad una prevalenza maschile negli organi di governo quali Senato e Consiglio di Amministrazione. Al contrario, gli altri organi vedono una prevalenza femminile. Si sottolinea, in particolare, la costante prevalenza femminile all'interno del CUG.

Capitolo 3

AZIONI PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

3.1 Organi a tutela dell'uguaglianza di genere³

- **Prorettrice con delega per il Welfare della Comunità d'Ateneo e per le Politiche di uguaglianza di genere.** Questa figura, istituita nel novembre 2022, ha il compito di promuovere le politiche di parità di genere nella comunità universitaria, nonché di coordinare deleghe e referenti negli ambiti dell'intercultura, dell'inclusione e disabilità, del counseling psicologico, dello sport.
- **Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi di Macerata è un organo di garanzia, valutazione e controllo istituito in ottemperanza alla legge n. 183/2010 e in ossequio a quanto stabilito dall'articolo 17 dello Statuto di Ateneo e dall'articolo 30 del Regolamento generale di organizzazione. Il CUG di Ateneo ha compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di attuazione delle pari opportunità e di tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria. Il Comitato vigila sul rispetto del principio di non discriminazione, in conformità all'articolo 1 del presente Statuto. Il Comitato è composto da 8 membri, scelti tra docenti e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, rappresentanti della comunità studentesca. Compiti principali: Promuovere la parità di trattamento e rimuovere le disuguaglianze, prevenire le discriminazioni, dirette o indirette, dovute al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua; contrastare ogni comportamento aggressivo e ogni forma di violenza morale o psicologica.

I componenti del CUG per il triennio 2021-2024

<https://www.unimc.it/it/ateneo/organi-di-consultazione-garanzia-valutazione-e-controllo/cug/componenti>

- **Delegati dipartimentali per la parità di genere, il welfare e l'inclusione:** I delegati di Dipartimento, previsti nel *Gender Equality Plan* d'Ateneo, nei piani strategici dipartimentali supportano i Dipartimenti e la Governance d'Ateneo nella promozione delle politiche di uguaglianza di genere, di welfare e inclusione.
- **Commissione di garanzia per il Codice etico**
L'Università di Macerata ha adottato con D.R. n. 254 del 7 maggio 2012 un **Codice etico** rivolto al personale docente, al personale tecnico-amministrativo, alla popolazione studentesca e a tutti coloro che operano nell'ambito della comunità accademica al fine di rispettare, proteggere e promuovere i valori cardine delle istituzioni universitarie, tra i quali la dignità umana, la libertà e il rifiuto di ogni ingiusta discriminazione; il rispetto delle peculiarità culturali; la responsabilità e i doveri nei confronti della comunità accademica; l'onestà, l'integrità e la professionalità; l'equità, l'imparzialità, la leale collaborazione e la trasparenza.

<https://www.unimc.it/it/ateneo/normativa/regolamenti-di-ateneo/ateneoreg/nuoviregolamentisitoweb.al.06.3.2014/Codice.etico.pdf>.

³ Si specifica che l'analisi fornita in questa sezione si estende anche al 2023, in considerazione di una più ampia mappatura, considerando il bilancio di genere un cantiere in continuo aggiornamento.

Il Rettore, nella sua attività di vigilanza sulla corretta attuazione delle disposizioni del codice, è coadiuvato da una **Commissione di garanzia (articolo 15 del Codice etico dell'Università degli Studi di Macerata)**, nominata dal Senato accademico, su proposta del Rettore stesso, e composta da cinque membri, tra i quali uno con funzioni di presidente, scelto tra i professori ordinari in materie giuridiche; due docenti, di cui uno professore associato e uno ricercatore; due appartenenti ai ruoli del personale tecnico-amministrativo.

Commissione di garanzia per il triennio 2022-2025:

<https://www.unimc.it/it/ateneo/normativa/d-r-n-273-del-6-6-2022-commissione-di-garanzia-triennio-2022-2025.pdf>

➤ **Consigliere di fiducia**

L'Università di Macerata ha recentemente istituito il/la consigliere/a di fiducia, figura chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere i casi di mobbing, molestie sessuali, discriminazione e disagio lavorativo che hanno luogo nell'ambiente di studio, ricerca e lavoro. Il/La Consigliere/a svolge, altresì, una funzione preventiva nei confronti del disagio nell'ambiente lavorativo universitario, rilevando problemi e criticità, monitorando eventuali situazioni di rischio di cui sia venuto/a a conoscenza anche indirettamente e proponendo idonee azioni di contrasto e soluzioni organizzative anche in raccordo con le azioni promosse dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Consigliere di fiducia 2024-2027: <https://www.unimc.it/it/ateneo/bandi-e-concorsi/bandi-collaborazioni-esterne/dal-07-2014/avviso-pubblico-di-selezione-per-consigliere-a-di-fiducia/view>

3.2. Politiche di promozione dell'uguaglianza di genere

- **PSA: Piano strategico di ateneo 23-25.** Il piano strategico d'Ateneo prevede una linea strategica innovativa dedicata al welfare, in particolare alla promozione del benessere della comunità universitaria, a partire da ogni persona che operi al suo interno: studenti e studentesse, docenti, ricercatrici e ricercatori, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e figure che con esso collaborano in forma stabile. Tra gli obiettivi:

- 4.1 la realizzazione di un "benessere organizzativo diffuso" (persone, spazi, relazioni) attraverso l'integrazione delle politiche di welfare, uguaglianza di genere e inclusione.
- 4.2. Promozione di una cultura antidiscriminatoria, attraverso saperi e pratiche contro possibili discriminazioni basate su sesso, genere, orientamento sessuale, lingua, appartenenza etnica, condizione sociale, credo religioso, disabilità, età.
- 4.3. Rafforzare l'inclusività. Potenziare i servizi per il benessere psico-sociale della comunità universitaria in ottica inclusiva, con attenzione ai bisogni educativi speciali in collaborazione con il territorio.

https://www.unimc.it/it/sostenibilita/pianificazione-programmazione/documenti/piano-strategico_2023-2025.pdf

➤ **PAP: Piano di azioni positive 21-23**

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Macerata, in conformità con i principi di uguaglianza e non discriminazione sanciti dalla Costituzione italiana, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo, nonché dallo Statuto di Ateneo, e nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, nonché dai d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151, e 30 marzo 2001 n. 165 ha proposto un Piano di Azioni Positive (d'ora in poi PAP) per il triennio 2021-2023 volto a garantire le pari opportunità, promuovere il benessere organizzativo e rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'effettiva uguaglianza fra docenti, personale tecnico-amministrativo e studentesse e studenti dell'Ateneo.

Il PAP prevede una programmazione triennale per individuare "azioni" al fine di raggiungere obiettivi in materia di pari opportunità, accesso e avanzamento professionale, mediante interventi di tipo formativo, l'attivazione di servizi a supporto dell'equilibrio tra vita lavorativa e personale, in modo da ridurre ed eliminare le asimmetrie esistenti. Si rileva l'opportunità di introdurre misure idonee a promuovere il benessere di tutte le componenti della comunità accademica, intervenendo sulla cultura organizzativa attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione.

Lo strumento delle azioni positive è stato introdotto dal legislatore per rendere effettiva l'eguaglianza tra cittadine/i rimuovendo dal mercato del lavoro, dall'organizzazione della vita sociale e culturale del paese gli ostacoli che ne impediscono la realizzazione, individuando e contrastando ogni forma di discriminazione che produca una distorsione nel godimento dei diritti. Il PAP 21-23 ha individuato tre aree di intervento con le rispettive azioni:

1. VISIBILITÀ, VALORIZZAZIONE E CONSULTAZIONE

1. Azione. Aggiornamento/ammodernamento spazio web CUG
2. Azione. Delegati dipartimenti a "Genere, inclusione e benessere"
3. Azione. Raccolta e analisi dei dati
4. Azione. Creazione di un ufficio/sportello welfare/inclusione

2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

5. Azione. Realizzazione triennale di un bilancio di genere come strumento informativo e di orientamento
6. Azione. Promozione di attività seminariali/corsi di formazione
7. Azione. Adozione linee guida amministrative su genere e linguaggio

3. BENESSERE ORGANIZZATIVO

10. Azione: Consulenza psicologica/benessere integrato
11. Azione Istituzione del/la Consigliere/a di fiducia
12. Azione: Competenze trasversali, team building, gestione conflitto
13. Azione: Approvazione del GEP
14. Azione: Pareri CUG: definizioni materie/pratiche
15. Azione: Supporto attività formativa studentesse/studenti in materia di uguaglianza, pari opportunità e benessere

Le 15 azioni previste risultano, a un monitoraggio effettuato al 30 novembre 2023, realizzate nella quasi totalità dei casi.

- **GEP: Gender Equality Plan 21-24.** Il piano di uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan*) dell'Università di Macerata prende le mosse da un'esperienza in materia di politiche di uguaglianza attraverso i piani di azione positiva triennali (PAP), il lavoro formativo del CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), la presenza di una delega rettorale in materia di parità e uguaglianza di genere, l'attivazione da più di un decennio di corsi formativi in materia di uguaglianza di genere, di *summer school* dedicate ai *gender studies*, cui si aggiungono insegnamenti che da tempo adottano un approccio *gender-sensitive*. Le attività indicate nel GEP sono organizzate in base a cinque aree strategiche: equilibrio tra lavoro e vita privata; equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali; parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici; misure contro la violenza di genere e le molestie sessuali. Queste cinque aree strategiche nel GEP Unimc sono così organizzate:

1) Cultura organizzativa inclusiva ed equilibrio vita-lavoro

2) Equilibrio di genere nella governance: processi decisionali e posizioni apicali

3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle carriere

4) Approccio di genere nella ricerca e nella didattica

5) Misure di contrasto a stereotipi di genere, molestie e violenza di genere

Ogni area-chiave prevede specifiche azioni e misure da attuare, definendo in maniera chiara: il target coinvolto in maniera diretta e indiretta, il soggetto o i soggetti che si faranno carico dell'adozione/promozione dell'azione in questione, i risultati attesi in termini di *output* ed eventuali *outcome* delle politiche intraprese per monitorare i cambiamenti nell'ateneo, una previsione temporale per realizzare quanto proposto. Il primo monitoraggio del GEP è stato effettuato nel novembre 2023.

- **Excellence in research:** Nel 2014 la Commissione europea ha approvato la "Strategia e Piano di azione per la valorizzazione dei ricercatori" dell'Università di Macerata e ha concesso all'Ateneo l'uso del logo "*Excellence in Research*" a fronte dell'impegno dell'Ateneo di implementare i principi della Carta e del Codice attraverso la concreta realizzazione del sopra menzionato Piano di azione; nel marzo 2021 l'Ateneo ha approvato la Strategia e Piano di azione per la valorizzazione dei ricercatori per il triennio 2021-2024 (https://www.unimc.it/it/ricerca/hrs4r/er_strategia-2021-2024_final-1.pdf). Nell'area 3 "*Working conditions and security provisions*" sono indicate alcune azioni specifiche in materia di benessere e uguaglianza di genere:

- Action 82: to set up and promote a psychological support service also aimed at Early Stage Researchers
- Action 83: to adopt a UNIMC Gender equality Plan
- Action 84: to elaborate a gender budgeting of the University of Macerata
- Action 85: to organize a training course on "Gender Equality in Academia", to organize a training course on "Gender Equality in Academia", both in the dimension of research (gender-oriented research) and for recruitment (possibly also within the training course "Gender, politics, institutions", already organized by UNIMC or as a brand new Summer School).

Azioni e risultati sono oggetto di un monitoraggio periodico.

3.3. Buone pratiche dell'Ateneo

Tra le politiche di promozione dell'uguaglianza di genere, da segnalare alcune buone pratiche consolidate, oggetto di condivisione con altri atenei in ottica comparata.

- Pagina CUG dedicata e aggiornata contenente documenti, verbali sedute, attività formative, seminari d'Ateneo nell'ambito dell'uguaglianza di genere in senso ampio dal 2016-2023
<https://www.unimc.it/it/ateneo/organi-di-consultazione-garanzia-valutazione-e-controllo/cug>
- Creazione di **Servizi integrati per il benessere** (consulenza orientativa, consulenza psicologica e life coach)
<https://www.unimc.it/it/servizi-agli-studenti/salute-sport-e-benessere>
- Adozione delle **Linee guida per promuovere il rispetto tra i generi negli eventi scientifici**
<https://www.unimc.it/it/ateneo/organi-di-consultazione-garanzia-valutazione-e-controllo/cug/progetti/lineeguidaequilibriogenerieventiscientifici-2-1.pdf>
- Adozione, diffusione e applicazione **Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio accademico e amministrativo**
https://www.unimc.it/it/ateneo/organi-di-consultazione-garanzia-valutazione-e-controllo/cug/progetti/lineeguidausodelgenere_cug.pdf
- Partecipazione attiva dell'Ateneo a reti nazionali per le politiche di parità universitarie: 1. Gruppo genere Crui; 2. Presenza dal 2017 al 2023 al **Consiglio di presidenza della Conferenza nazionale degli organismi di parità universitaria** (COUNIPAR)
<http://www.cpouniversita.it/>
- Offerta di un Corso di formazione gratuito **“Genere, politica, istituzioni”** (V edizione) di 60 ore (10 CFU) presso il Dipartimento Spocri.
Alcuni dei contenuti del corso: Contrasto alla violenza di genere, Politiche di uguaglianza e pari opportunità, Analisi del linguaggio sessista, Diritti e politiche LGBTQI+, Disuguaglianze di genere (lavoro e politica), Strumenti di *diversity management*
<https://www.unimc.it/it/unimc-comunica/news/corso-gratuito-genere-politica-istituzioni-1>
- Ciclo di seminari permanente **“Razzismo e antirazzismo in Italia”**, Dipartimento di Studi Umanistici, III edizione
<https://www.unimc.it/it/unimc-comunica/events/2023/razzismo-e-antirazzismo-in-italia-1>
- Progetto “Equilibri”: **pari opportunità nei libri di testo**. Nel 2022 il gruppo editoriale Eli di Recanati e l'Università di Macerata hanno attivato un *team* aziendale per adottare strumenti funzionali e strategie attente alla questione dell'uguaglianza di genere, individuando Linee guida per la promozione delle pari opportunità nei testi pubblicati dal gruppo editoriale sulla base della ricerca co-progettata.
<https://www.unimc.it/it/unimc-comunica/events/eventi-2022/mostra-documentaria-equilibri>
- Partecipazione al **Dottorato di ricerca di interesse nazionale (DIN) in Gender Studies**. L'Università nel 2022 ha aderito al primo dottorato consorziato in *Gender Studies* (Unibari, Unimc, SSSA Pisa). Nel 2023 il Dottorato, con sede principale presso l'Università di Bari, è diventato di interesse nazionale con l'adesione di circa 20 atenei.
<https://www.uniba.it/it/ricerca/dipartimenti/dirium/didattica/dottorati/dottorato-in-gender-studies>

APPENDICE

ANALISI DI CONTESTO 2020 e 2021

A. Analisi di Contesto - Anno 2020/2021

L'Ateneo, attraverso l'analisi di contesto contenuta nel bilancio di genere e in applicazione di un approccio *gender sensitive*, identifica e monitora le situazioni critiche e i punti di forza che emergono in termini di parità di genere, e fa sì che tali elementi fungano da impulso per la programmazione di misure indirizzate al raggiungimento degli obiettivi di parità di genere. Le analisi di contesto successive consentono di monitorare, attraverso la fase di rendicontazione, i risultati raggiunti dalle iniziative programmate e, nel lungo termine, di valutare gli impatti prodotti dalle politiche intraprese.

A.1 Componente studentesca

Nella sotto-sezione relativa alla componente studentesca viene proposta un'analisi in ottica di genere degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-laurea. Le categorie esaminate sono la componente studentesca iscritta a:

- Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico - LCU) (si veda sezione 2.1A)
- Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione (si veda sezione 2.1B). Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:
 - Composizione
 - Performance negli studi

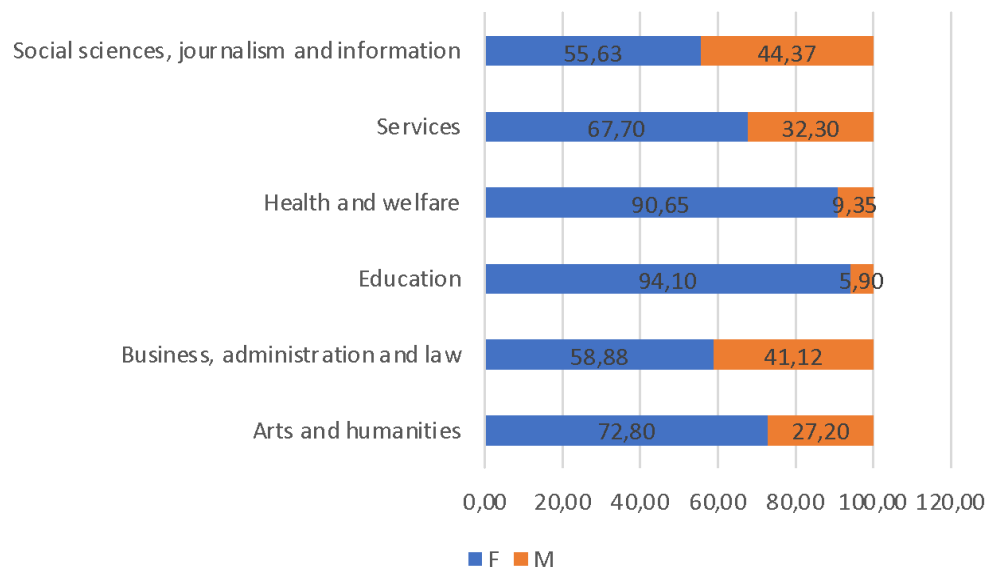
I dati raccolti sono utilizzabili come indicatori di due fenomeni che possono verificarsi all'interno della componente studentesca: la segregazione verticale e quella orizzontale.

La segregazione verticale indica la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria. In questa luce vanno letti gli indicatori che misurano eventuali disparità di genere (*gender gap*) nell'accesso all'università, nella possibilità di completare gli studi nei tempi previsti e con buoni risultati, nell'accedere ai livelli più alti di formazione, nell'utilizzare l'arricchimento offerto dai programmi internazionali, e nella mobilità.

La segregazione orizzontale indica la concentrazione di un genere in un campo di studi. Il forte peso che gli stereotipi di genere diffusi nella società giocano nella scelta degli studi priva della ricchezza della diversità settori cruciali del paese (per es. ricerca tecnologica e insegnamento). La segregazione orizzontale produce effetti negativi anche a livello individuale, quando le persone appartenenti ad un genere tendono a concentrarsi in settori caratterizzati da peggiori condizioni di lavoro e retribuzioni più basse. Si osservi che il *gender gap* non è meno problematico e meritevole di attenzione se il genere in minoranza è quello maschile.

A.1A.1 Corsi di studio. Ambito A: Composizione

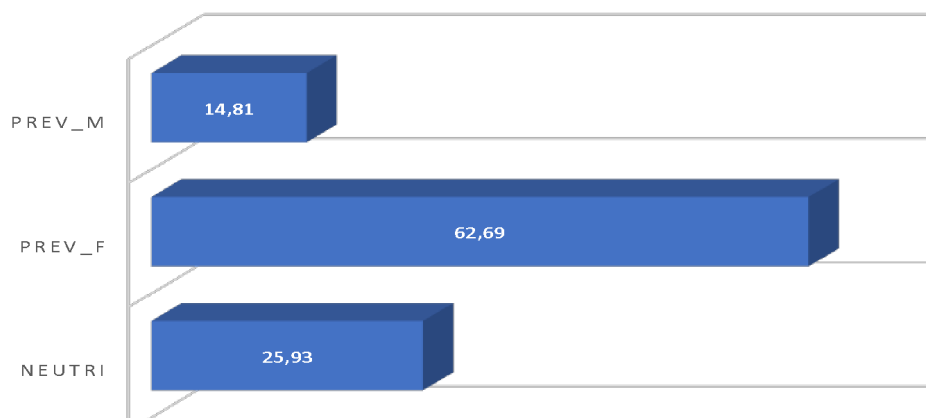
Figura 1 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (2020/2021)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

Come si vede dal grafico in Figura 1, tutte le aree di studio sono a prevalenza femminile. Solo nelle aree economico-giuridiche si assiste ad una distribuzione più equa tra uomini e donne.

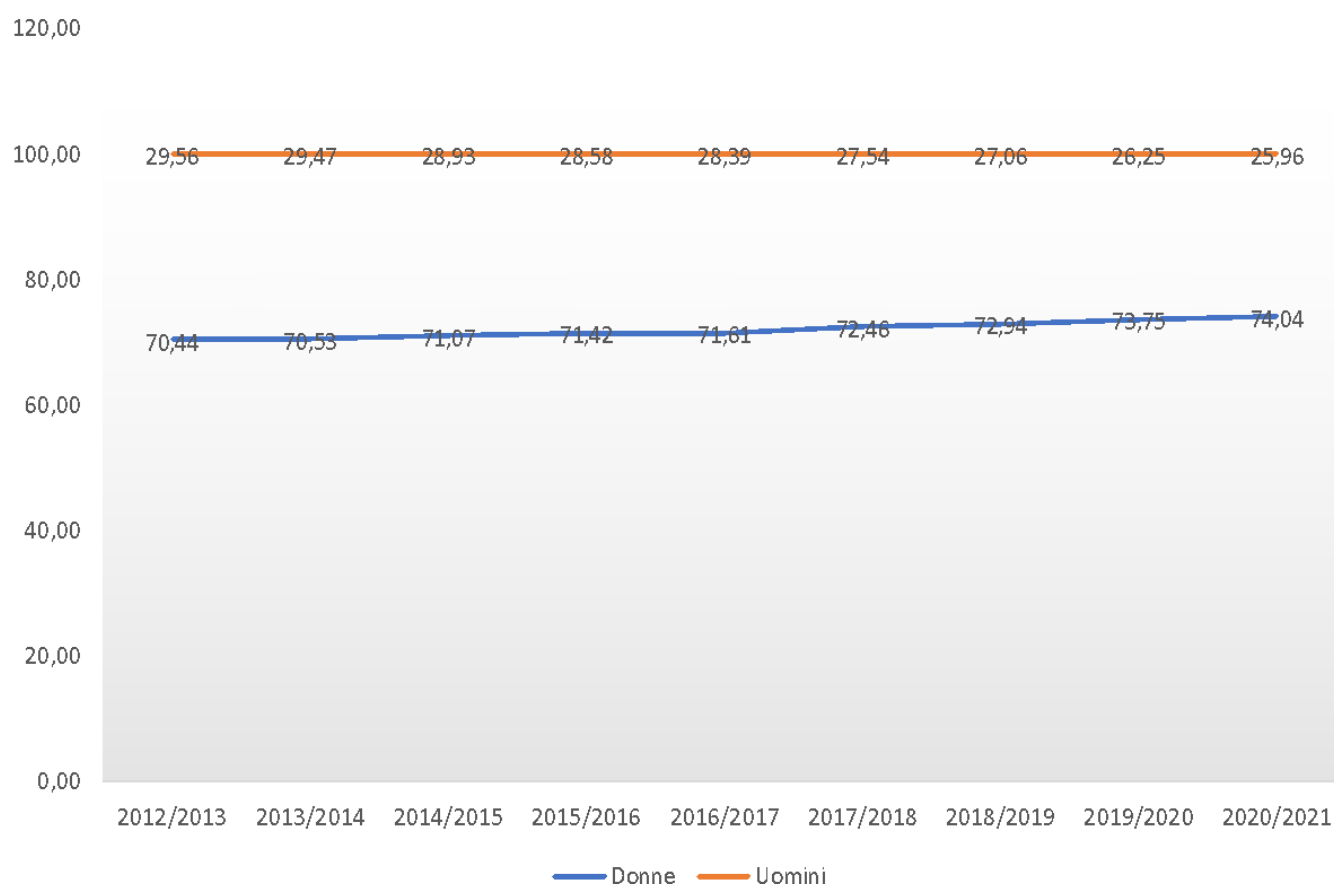
Figura 2 – Percentuale di corsi di studio segregati a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere (2020/2021)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura 2 mostra chiaramente come i corsi segregati (più di 3 su 4) siano nettamente superiori a quelli neutri rispetto al genere (meno di 1 su 4). Si sottolinea, inoltre, il trend per cui i corsi a prevalenza femminile rappresentino la schiacciante maggioranza.

Figura 3 – Serie storica della componente studentesca per genere (dal 2012/2013 al 2020/2021)

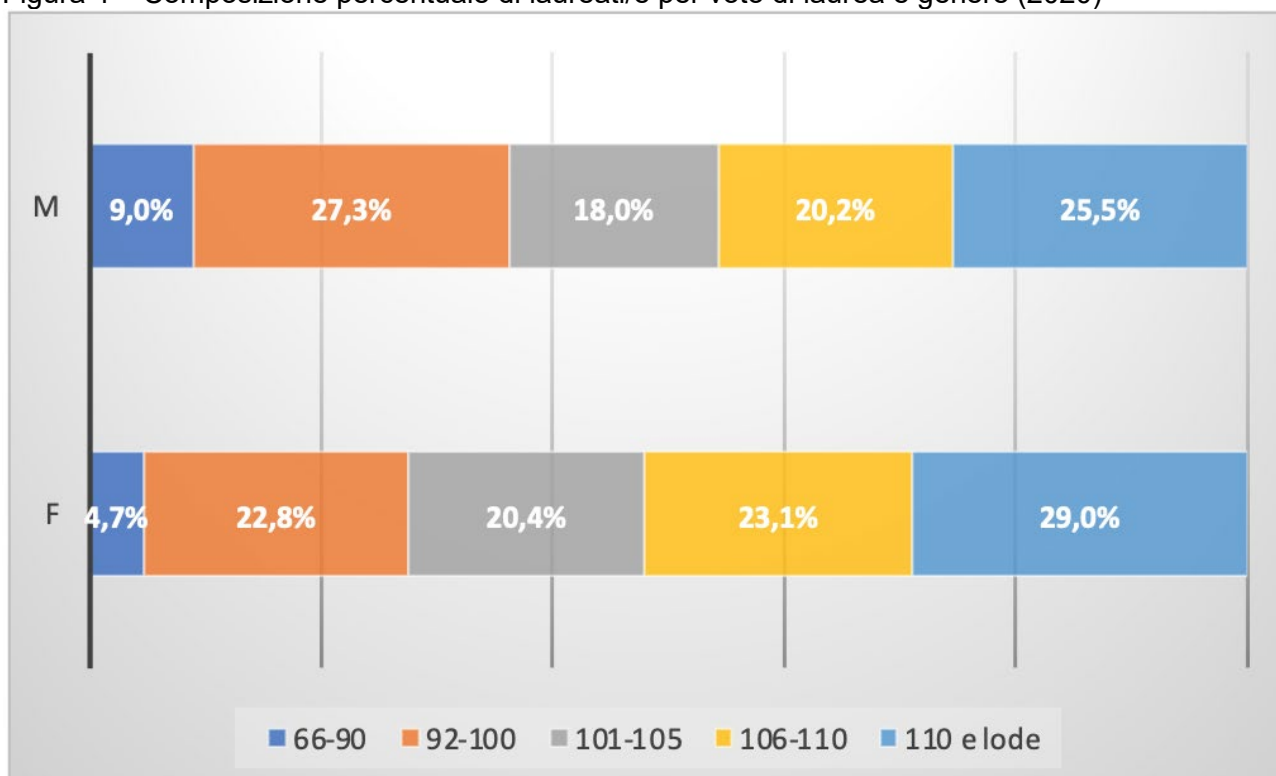


Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

In Figura 3 si nota come le donne rimangano la maggioranza schiacciante nella componente studentesca nel corso degli anni. Il gap è rimasto stabile fino all'a.a. 2016/2017, per poi subire un aumento.

A.1A.2 Corsi di studio. Ambito C: Performance

Figura 4 – Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere (2020)

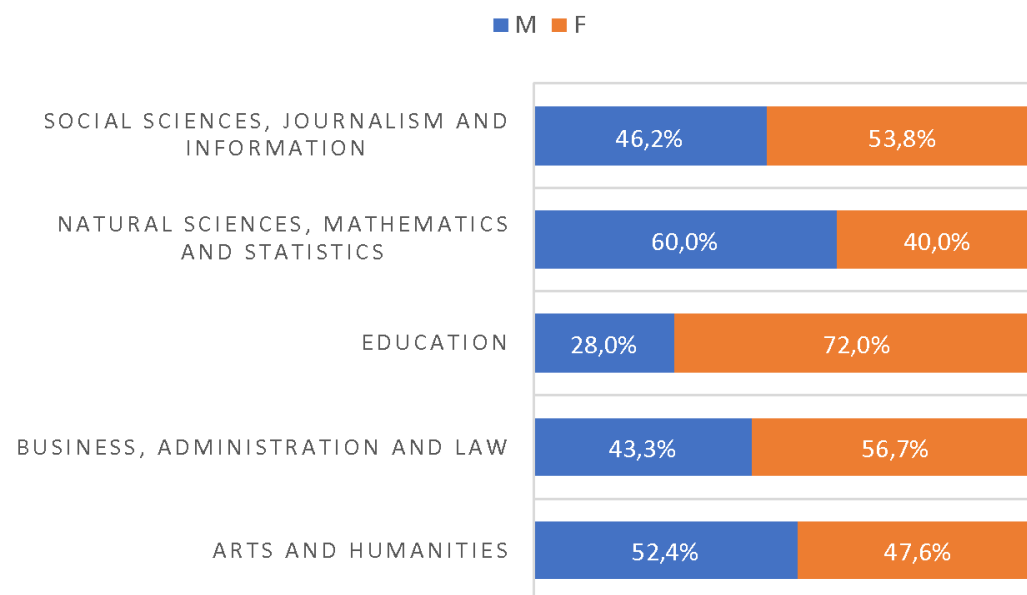


Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura 4 mostra come la composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere sia abbastanza simile sia per uomini che per donne. In prospettiva generale, sono le donne hanno una performance leggermente migliore nei voti di laurea più elevati rispetto agli uomini. Ciò si conferma anche nella minore percentuale di donne con voto tra 66 e 90.

A.1B.1 Corsi di dottorato e scuole di specializzazione. Ambito A: Composizione

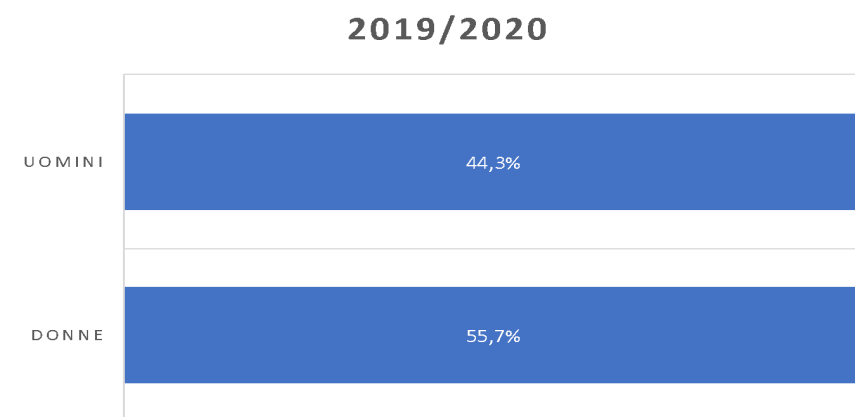
Figura 5 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (2020/2021)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura 5 mostra come nei corsi di dottorato si rispecchi la stessa situazione dei corsi di laurea, con una prevalenza femminile. Solo nell'area delle Scienze politiche e della comunicazione si riscontra una distribuzione più equa.

Figura 6 – Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere (2020/2021)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

In Figura 6 è possibile osservare il sussistere nell'area delle specializzazioni di fatto un'equidistribuzione di genere.

A.2 Personale docente e ricercatore

Nella sezione Personale Docente e Ricercatore viene proposta un'analisi delle carriere accademiche in un'ottica di genere.

Le categorie da esaminare sono:

- Titolari di assegno di ricerca (AR)
- Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB)
- Personale Ricercatore a tempo indeterminato (RU)
- Personale Docente di II fascia (PA)
- Personale Docente di I fascia (PO)

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

- Composizione
- Carriera
- Ricerca
- Didattica

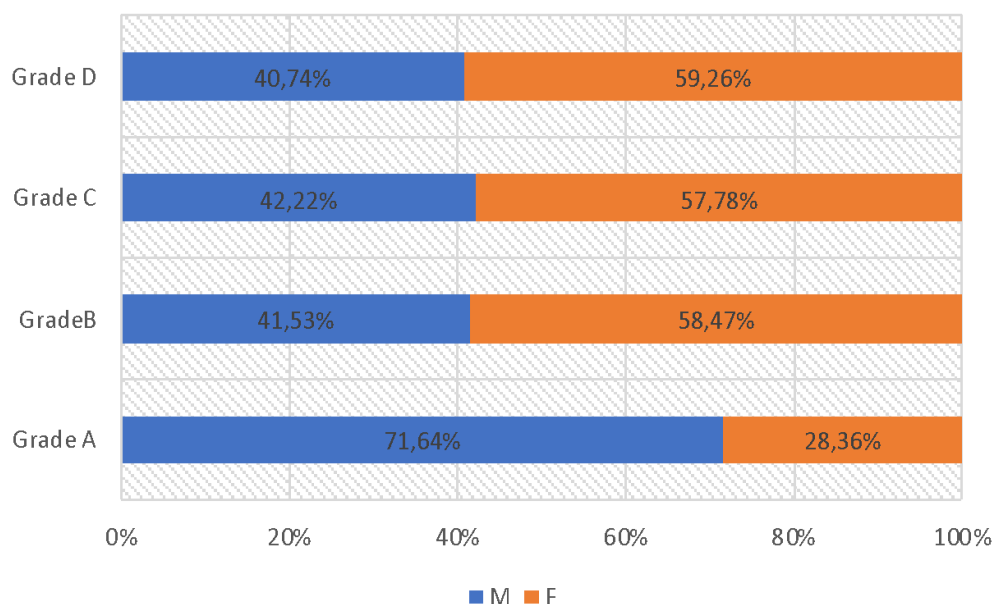
Nella classificazione per il personale docente e ricercatore si è deciso di adoperare il sistema di classificazione per Aree CUN, al fine di consentire un'analisi più accurata e aderente al sistema accademico italiano, tenendo presente che una stessa area CUN può essere suddivisa tra classi diverse (i settori scientifico disciplinari).

Anche nell'analisi di contesto relativa al personale docente e ricercatore sono stati selezionati indicatori di segregazione orizzontale e verticale. Nell'analizzare il *gender gap* nelle prospettive di carriera, particolare attenzione è rivolta ad individuare la linea di tendenza, volta a valutare se la segregazione verticale sia un fenomeno destinato a ridursi nel tempo. I dati sulle serie storiche sull'età media e sui passaggi di ruolo hanno questo scopo.

Anche in riferimento alle carriere, si propone di computare sia le candidature all'Abilitazione Scientifica Nazionale, che le percentuali di successo di tali candidature, sulla base della differenziazione per genere.

A.2.1 Personale docente e ricercatore. Ambito A: Composizione

Figura 7 – Distribuzione per genere e ruolo (2020)

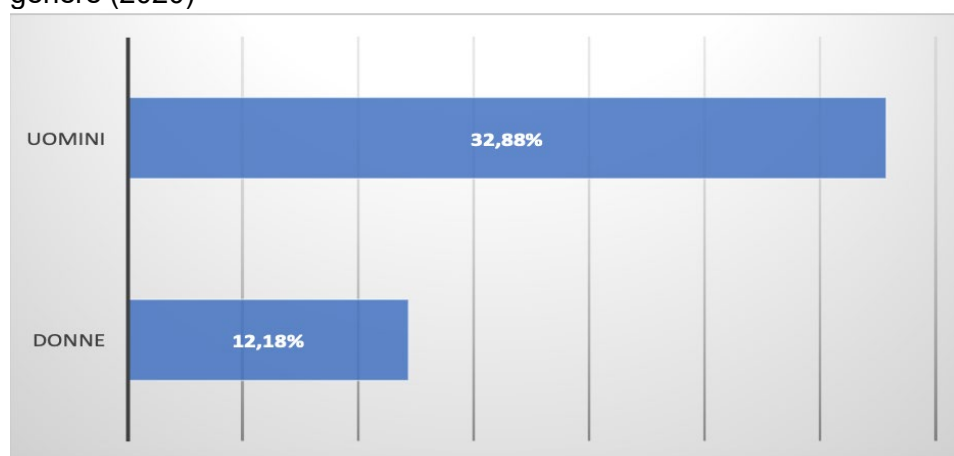


Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU; Grade D: Assegnisti/e

Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

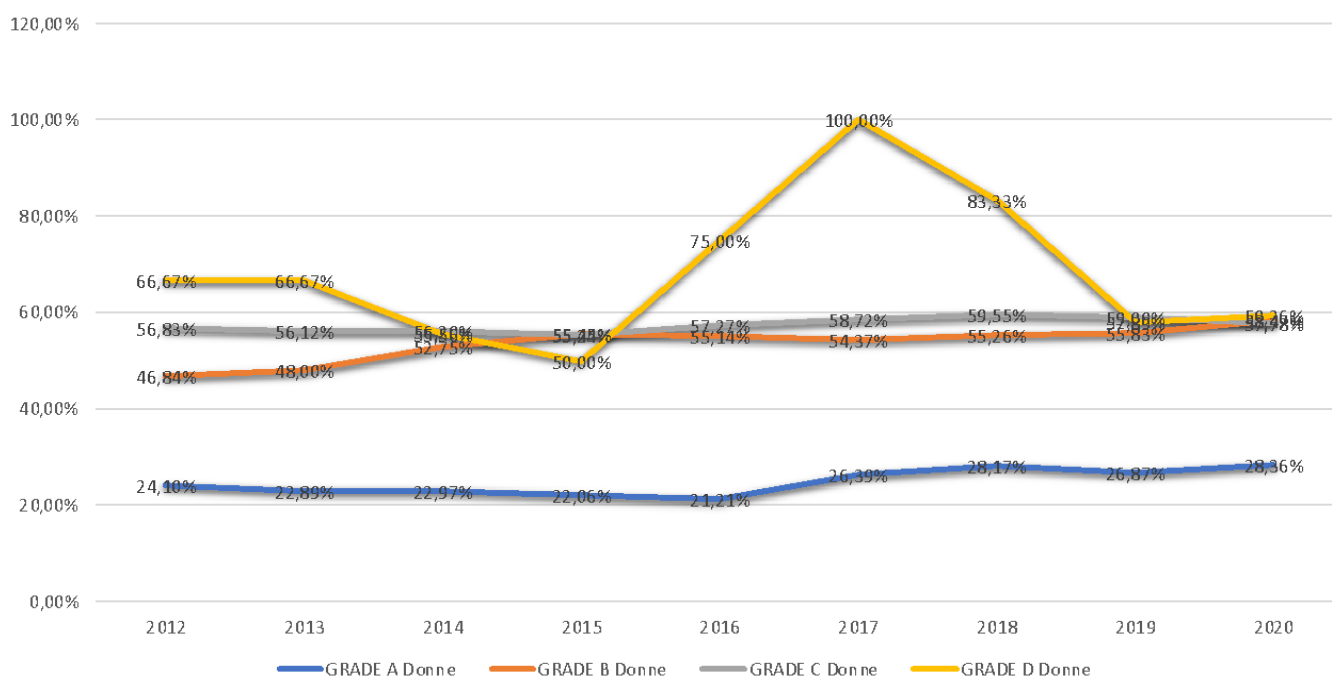
La Figura 7 mostra come nei ruoli iniziali della carriera (assegnisti e RTD) sia presente una netta maggioranza di donne. Il divario si restringe nella posizione di professore/ssa associato/a, mentre nei ruoli apicali si ribalta a favore degli uomini. Tra i/le professori/sse ordinari/ie troviamo infatti poco più di un terzo di donne. Questa tendenza, riscontrata a livello generale anche nel *Gender Equality Plan* è rispecchiata anche dalla percentuale di docenti in prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere nel 2020 (Figura 8).

Figura 8 – Percentuale di docenti in prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere (2020)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

Figura 9 – Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (dal 2012 al 2020)

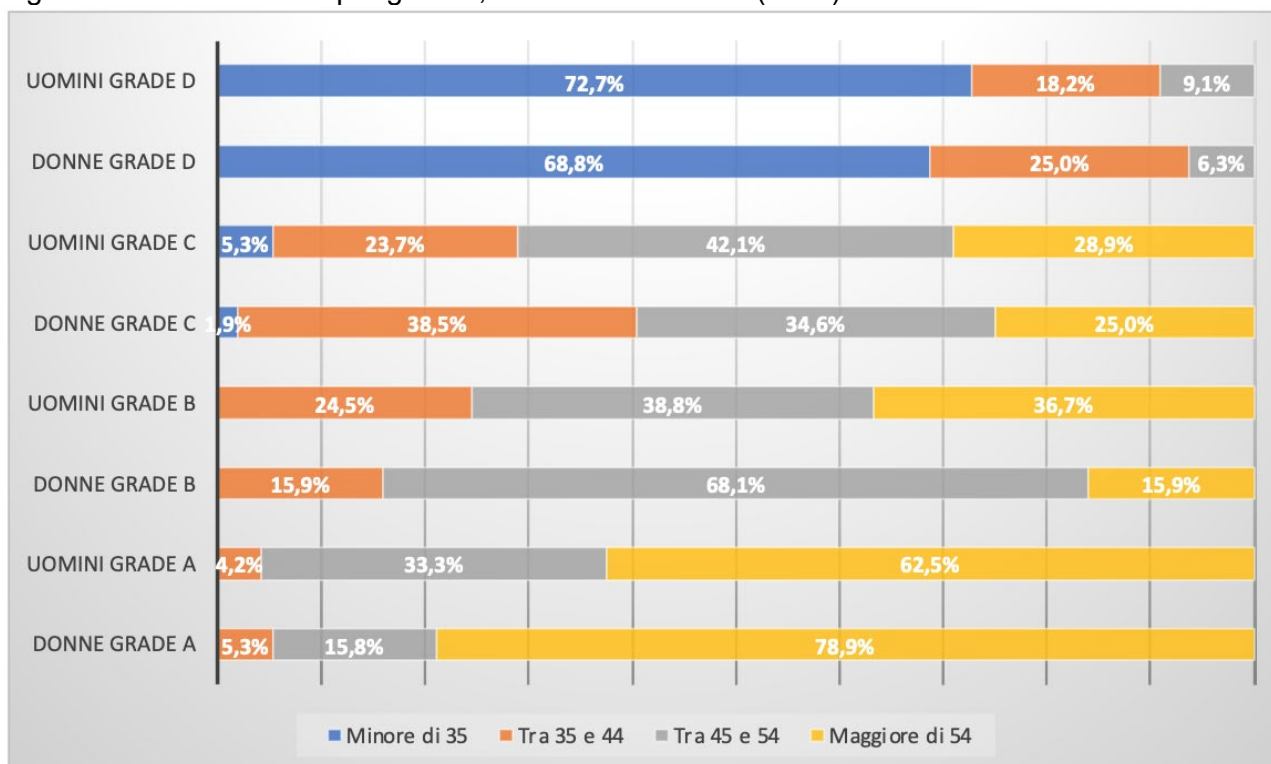


Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU; Grade D: Assegnisti/e

Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura 9 mostra come dal 2012 al 2020 la percentuale di donne nei Grade A e B sia aumentata dal 24% quasi al 29% per il Grade A e dal 46% al 55% nel Grade B. La crescita nelle varie posizioni appare pressoché costante, sebbene in leggera frenata per il Grade B. Invece, è per il Grade D che si registra la situazione più discontinua, con un picco elevato (100%) nel 2017 e una decrescita repentina negli anni successivi.

Figura 10 – Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età (2020)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU; Grade D: Assegnisti/e

In Figura 10 si nota come le donne appartengano a una fascia d'età maggiore rispetto alla componente maschile nei livelli apicali (soprattutto nei Grade A e B). Al contrario, gli uomini appartengono a fasce di età più giovani nelle fasi iniziali della carriera accademica.

A.3 Personale Tecnico Amministrativo

In questa sezione viene proposta un'analisi di alcune caratteristiche e percorsi professionali del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) in un'ottica di genere.

Le categorie esaminate sono:

- Personale Tecnico Amministrativo
- Personale Collaboratore ed Esperti Linguistici

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

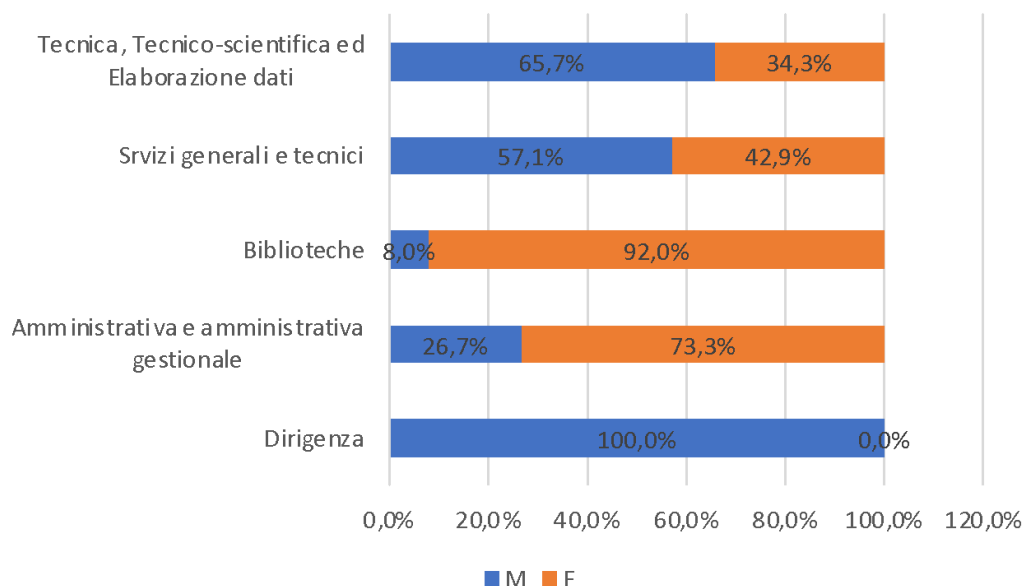
- Composizione (segregazione orizzontale e verticale)
- Situazione occupazionale

Gli indicatori dell'ambito A permettono di ottenere una fotografia dello stato del personale da un punto di vista demografico (età e genere), livello di scolarità e distribuzione nelle diverse categorie e aree professionali. Questa fotografia ha lo scopo di evidenziare l'eventuale presenza di fenomeni di segregazione verticale e di segregazione orizzontale.

Gli indicatori relativi all'ambito B hanno lo scopo di evidenziare le eventuali differenze nelle condizioni di impiego di donne e uomini, con riferimento, in particolare, alla tipologia di contratto e al regime di impiego. Nel primo caso, l'analisi per tipologia di contratto offre alcune indicazioni sulle condizioni di precarietà occupazionale di donne e uomini.

A.3.1 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito A: Composizione

Figura 11 – Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego (2020)

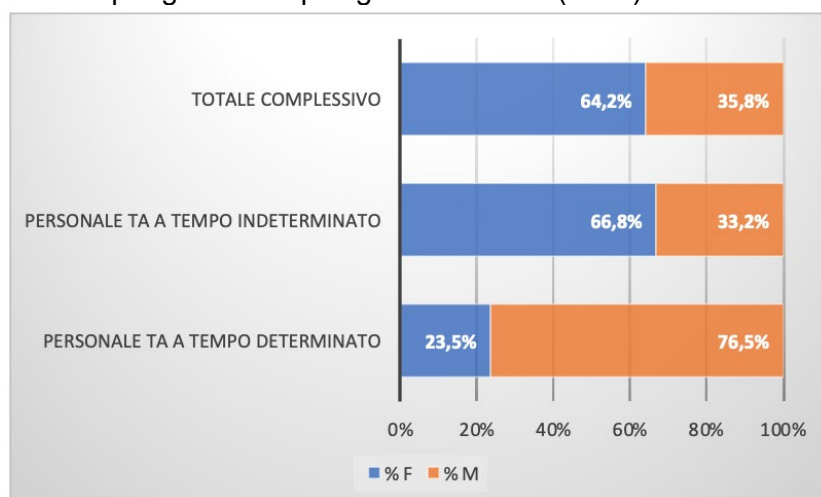


Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura 11 mostra come le donne siano in maggioranza rispetto agli uomini nel Personale Tecnico-Amministrativo UNIMC, soprattutto nelle aree Amministrative e Biblioteche. Le donne sono invece in minoranza nell'area tecnica e sono altresì in lieve minoranza dell'area dei Servizi generali e tecnici. La dirigenza amministrativa è completamente maschile.

A.3.2 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito B: Situazione occupazionale

Figura 12 – Distribuzione per genere e tipologia di contratto (2020)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura 12 mostra che se per tutti i contratti a tempo indeterminato circa il 67% riguarda donne, le stesse occupano circa il 24% dei contratti a tempo determinato.

B. Analisi di Contesto - Anno 2021/2022

B.1 Componente studentesca

Nella sotto-sezione relativa alla componente studentesca viene proposta un'analisi in ottica di genere degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-laurea. Le categorie da esaminare sono la componente studentesca iscritta a:

- Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico - LCU)
- Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione (si veda sezione 3.1B)

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

- Composizione
- Provenienza
- Performance negli studi

I dati raccolti sono utilizzabili come indicatori di due fenomeni che possono verificarsi all'interno della componente studentesca: la segregazione verticale e quella orizzontale.

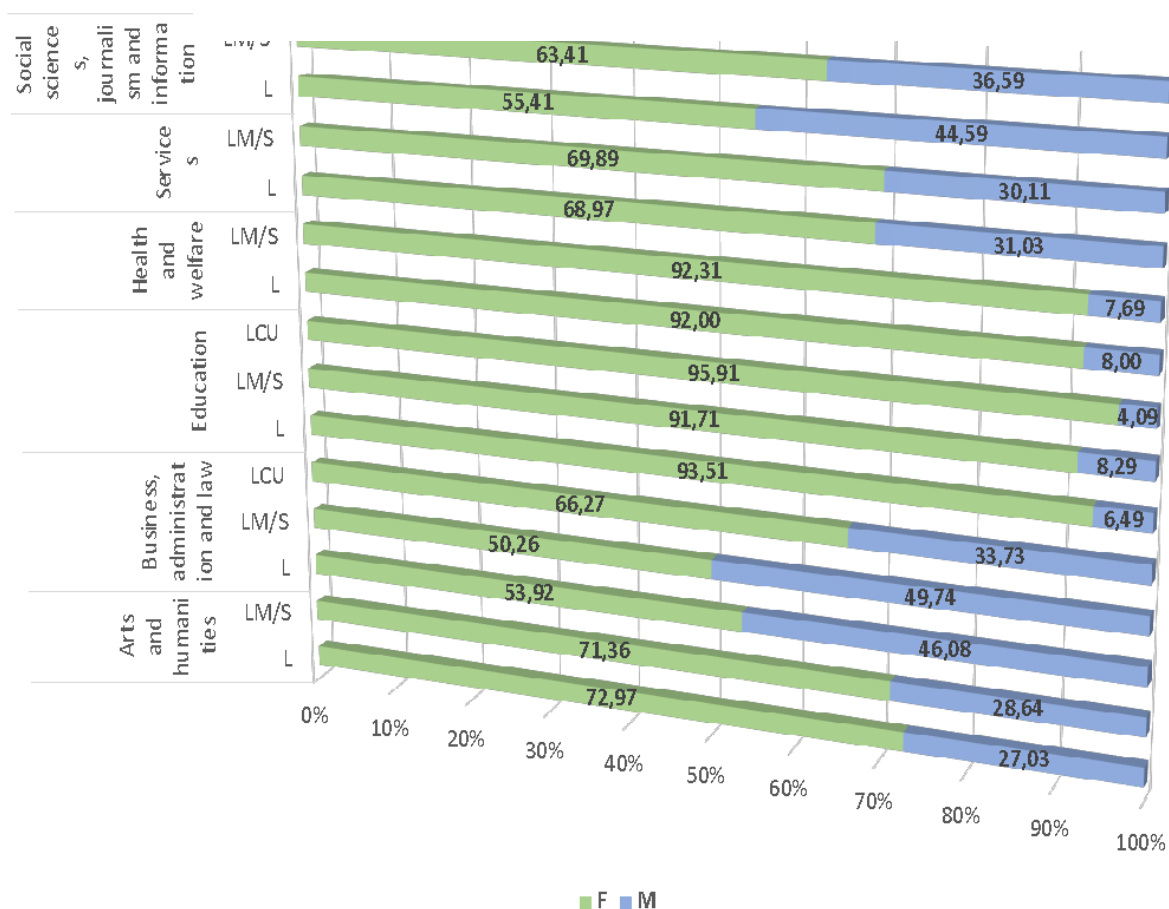
La segregazione verticale indica la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria. In questa luce vanno letti gli indicatori che misurano eventuali disparità di genere (*gender gap*) nell'accesso all'università, nella possibilità di completare gli studi nei tempi previsti e con buoni risultati, nell'accedere ai livelli più alti di formazione.

La segregazione orizzontale indica la concentrazione di un genere in un campo di studi. Il forte peso che gli stereotipi di genere diffusi nella società giocano nella scelta degli studi priva della ricchezza della diversità nei settori cruciali del paese. La segregazione orizzontale produce effetti negativi anche a livello individuale, quando le persone appartenenti ad un genere tendono a concentrarsi nei medesimi settori sulla base di stereotipi ormai strutturali. Si osservi che il *gender gap* non è meno problematico e meritevole di attenzione se il genere in minoranza è quello maschile.

B.1A Corsi di studio

B1A.1 Corsi di studio. Ambito A: Composizione

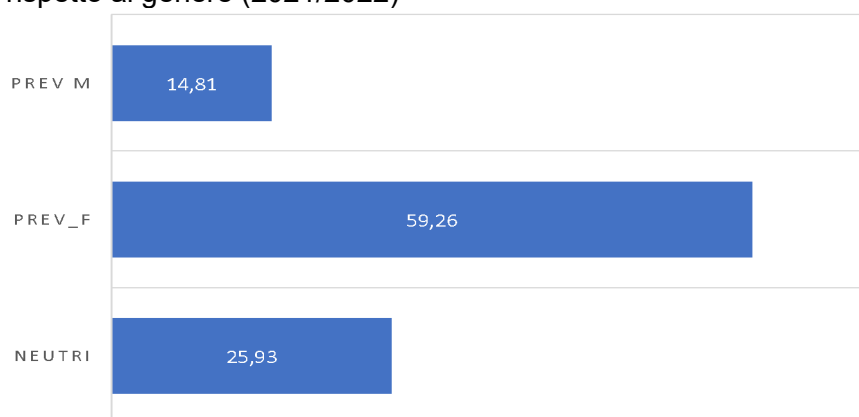
Figura A.1 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (2021/2022)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

Come emerge dal grafico in Figura A.1, ad una generalizzata prevalenza femminile si accompagna una maggioranza superiore al 90% nelle aree relative a corsi relativi all'istruzione e alla cura. Come l'anno precedente, solo nelle aree giuridico-economiche si attesta una più equa distribuzione.

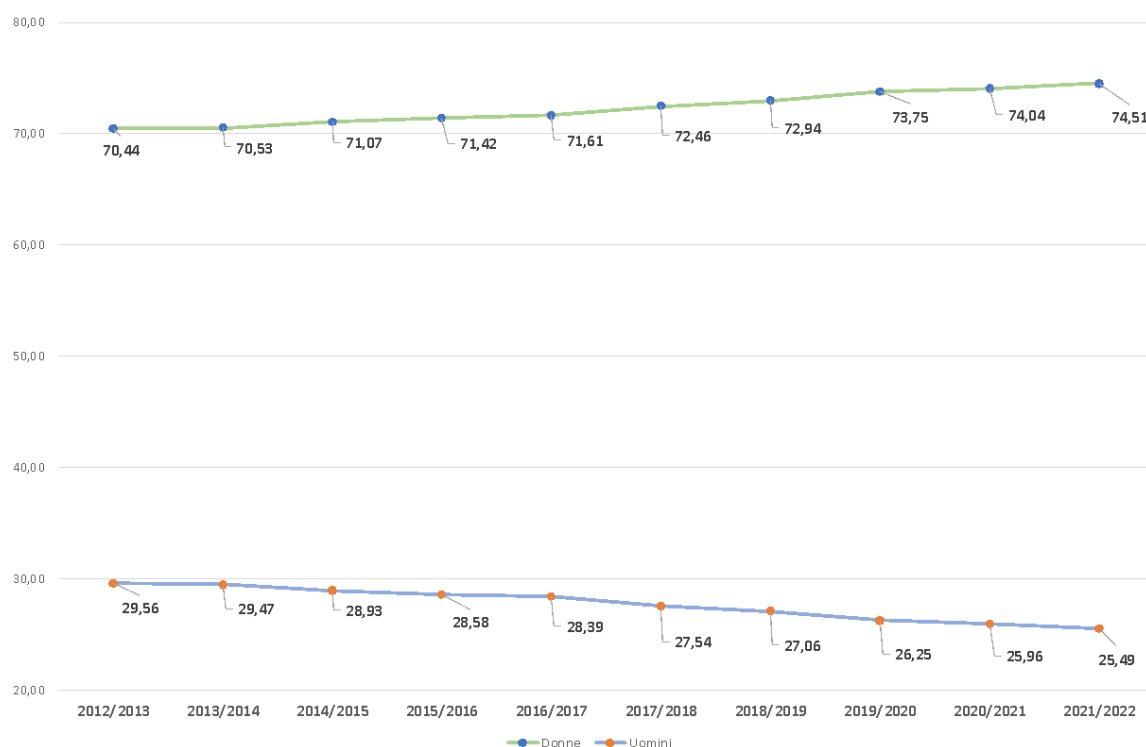
Figura A.2 – Percentuale di corsi di studio segregati a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere (2021/2022)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura A.2 mostra chiaramente come i corsi segregati (3 su 4) siano nettamente superiori a quelli neutri rispetto al genere (1 su 4), delineando pertanto una tendenza simile a quella dell'anno precedente.

Figura A.3 – Serie storica della componente studentesca per genere (dal 2012/2013 al 2021/2022)

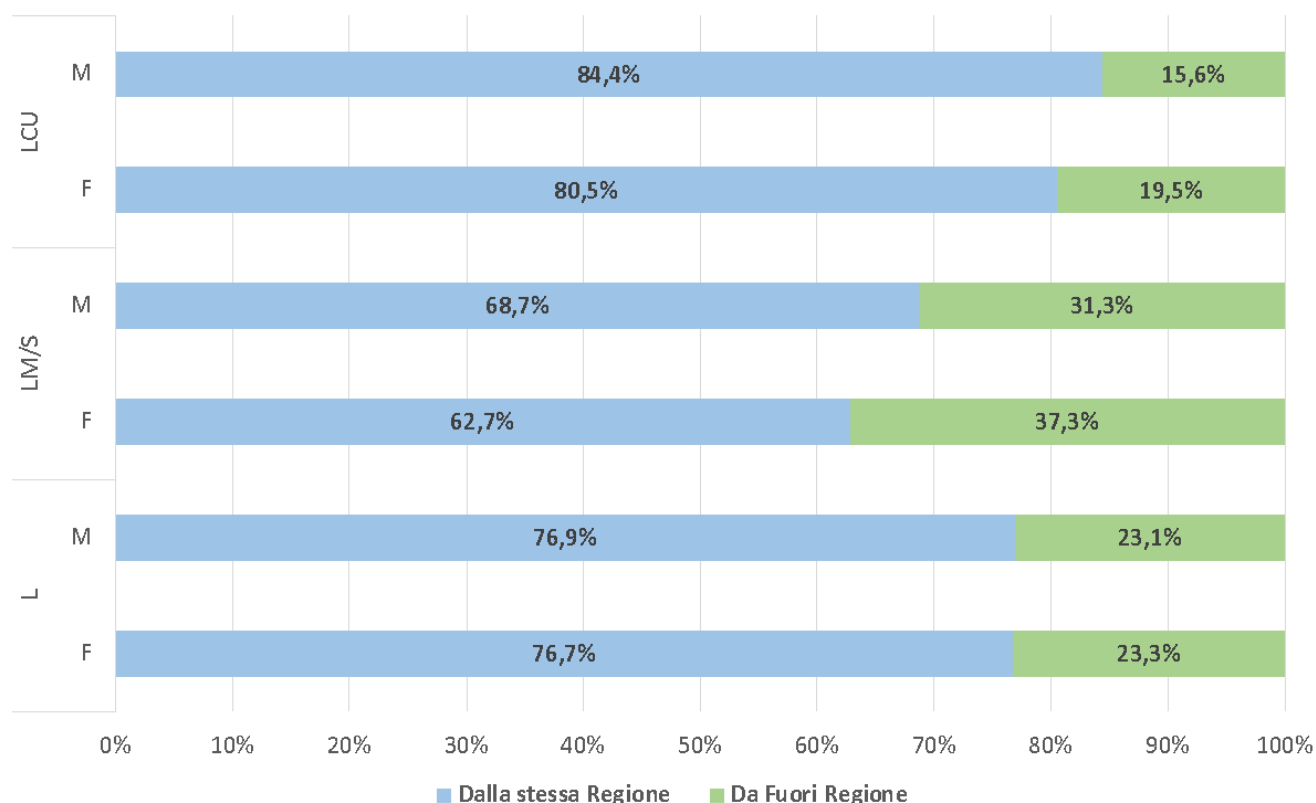


Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

In Figura A.3 si nota come le donne rimangano in maggioranza nella componente studentesca nel corso degli anni. Il gap è andato aumentando nel tempo in maniera inversamente proporzionale.

B.1A.2 Corsi di studio. Ambito B: provenienza

Figura A.4 – Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere (2021/2022)

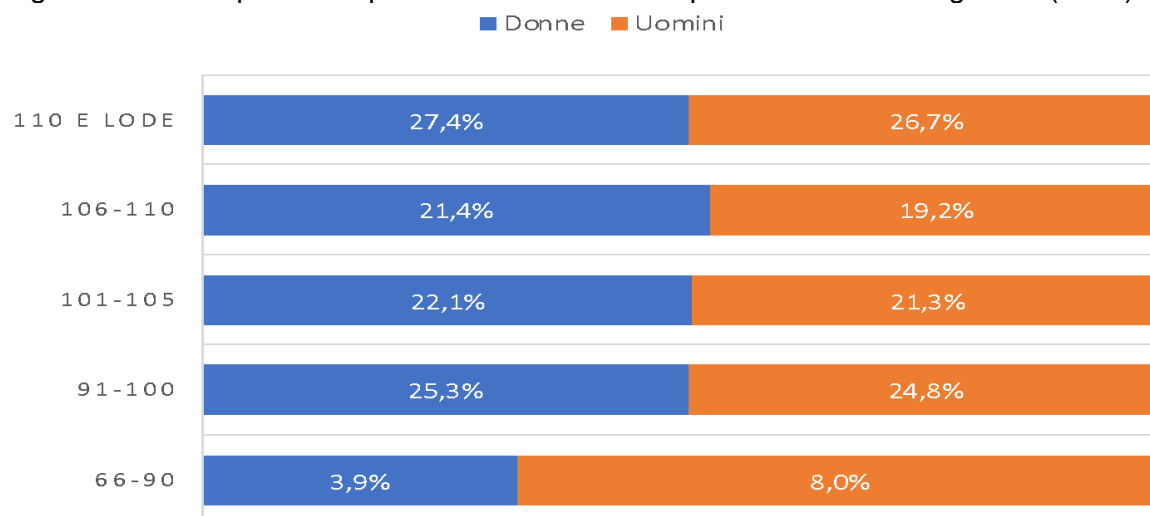


Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura A.4 illustra come, in generale, gli studenti si spostano per studiare da fuori regione più di quanto (fatto 100 il dato di chi si sposta per raggiungere la sede di studio) si spostino da fuori regione le studentesse, a tutti i livelli di studio. Come atteso, la maggioranza degli studenti e delle studentesse provenienti da fuori regione si riscontra nei corsi di laurea specialistica/magistrale.

B.1A.3 Corsi di studio. Ambito C: Performance

Figura A.5 – Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere (2021)



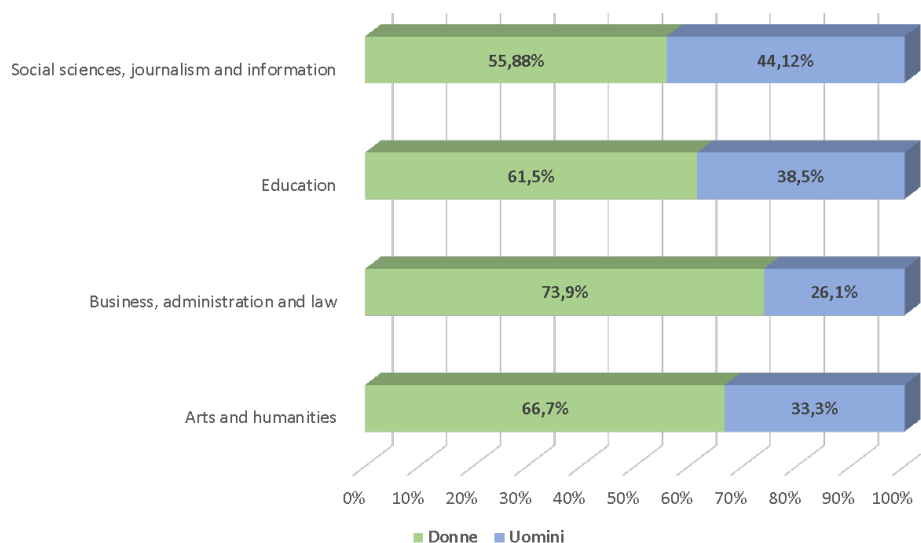
Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura A.5 mostra come l'unico *gap* maggiormente riscontrabile sia quello relativo alla fascia di voto tra 66 e 90, in maniera simile all'anno precedente.

B.1B Corsi di dottorato e scuole di specializzazione

B.1B.1 Corsi di dottorato e scuole di specializzazione. Ambito A: Composizione

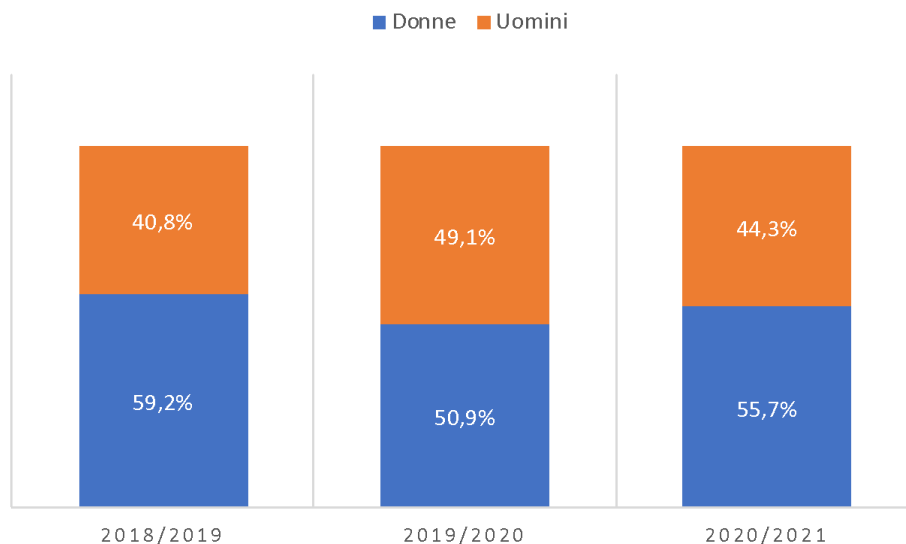
Figura A.6 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (2021/2022)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura A.6 sottolinea come tutti i corsi di dottorato siano a prevalenza femminile, tranne il corso nell'area delle Scienze sociali e della comunicazione, come da *trend* dell'anno precedente.

Figura A.7 – Confronto percentuale iscritti/e per genere da 2018 a 2021



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

Nella Figura A.7 si constata come vi sia stata nel triennio di riferimento una equidistribuzione tra uomini e donne in tema di frequenza dei corsi di specializzazione, con un lieve aumento delle donne nel 2020/21.

B.2 Personale docente e ricercatore

Nella sezione Personale Docente e Ricercatore viene proposta un'analisi delle carriere accademiche in un'ottica di genere.

Le categorie da esaminare sono:

- Titolari di assegno di ricerca (AR)
- Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB)
- Personale Ricercatore a tempo indeterminato (RU)
- Personale Docente di II fascia (PA)
- Personale Docente di I fascia (PO)

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

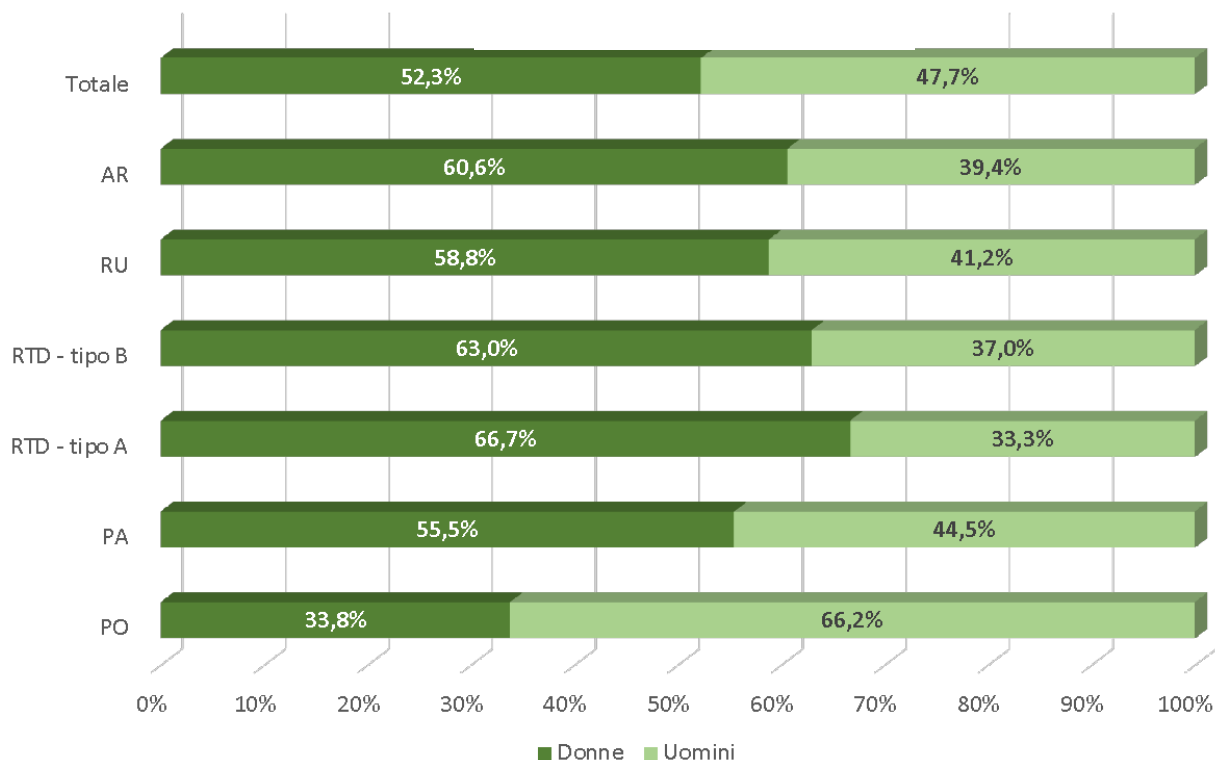
- Composizione
- Carriera
- Ricerca
- Didattica

Nella classificazione per il personale docente e ricercatore si è deciso di utilizzare il sistema di classificazione per Aree CUN, al fine di consentire un'analisi più accurata e aderente al sistema accademico italiano, tenendo presente che una stessa area CUN può essere suddivisa tra classi diverse (i settori scientifico disciplinari).

Anche nell'analisi di contesto relativa al personale docente e ricercatore sono stati selezionati indicatori di segregazione orizzontale e verticale. Entrambi i fenomeni sono stati efficacemente sintetizzati nel "Rapporto di femminilità" (Capitolo 2 Figura B.3) che evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori attraverso il triennio di riferimento. Nell'analizzare il *gender gap* nelle prospettive di carriera, particolare attenzione è rivolta all'individuazione della linea di tendenza.

B.2.1 Personale docente e ricercatore. Ambito A: Composizione

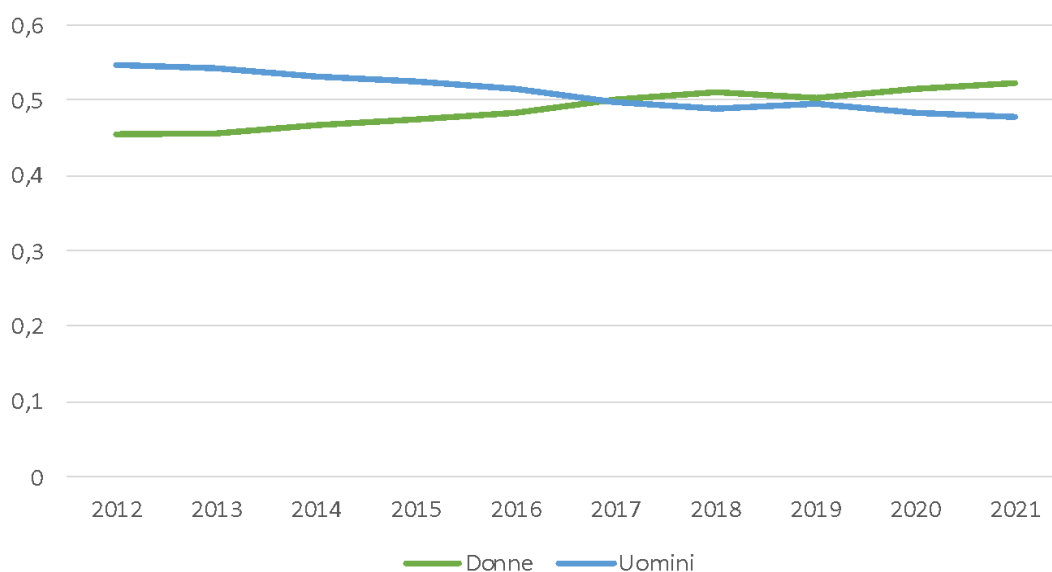
Figura B.1 – Distribuzione per genere e ruolo (2021)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura B1. mostra una sostanziale parità nella numerosità tra uomini e donne nel personale docente e ricercatore la si trovi all'interno dei ruoli degli assegnisti di ricerca e dei ricercatori a tempo determinato, caratterizzati da maggior precarietà. Rispetto all'anno precedente si assiste ad un lieve aumento delle donne nella posizione di Professoressa ordinaria.

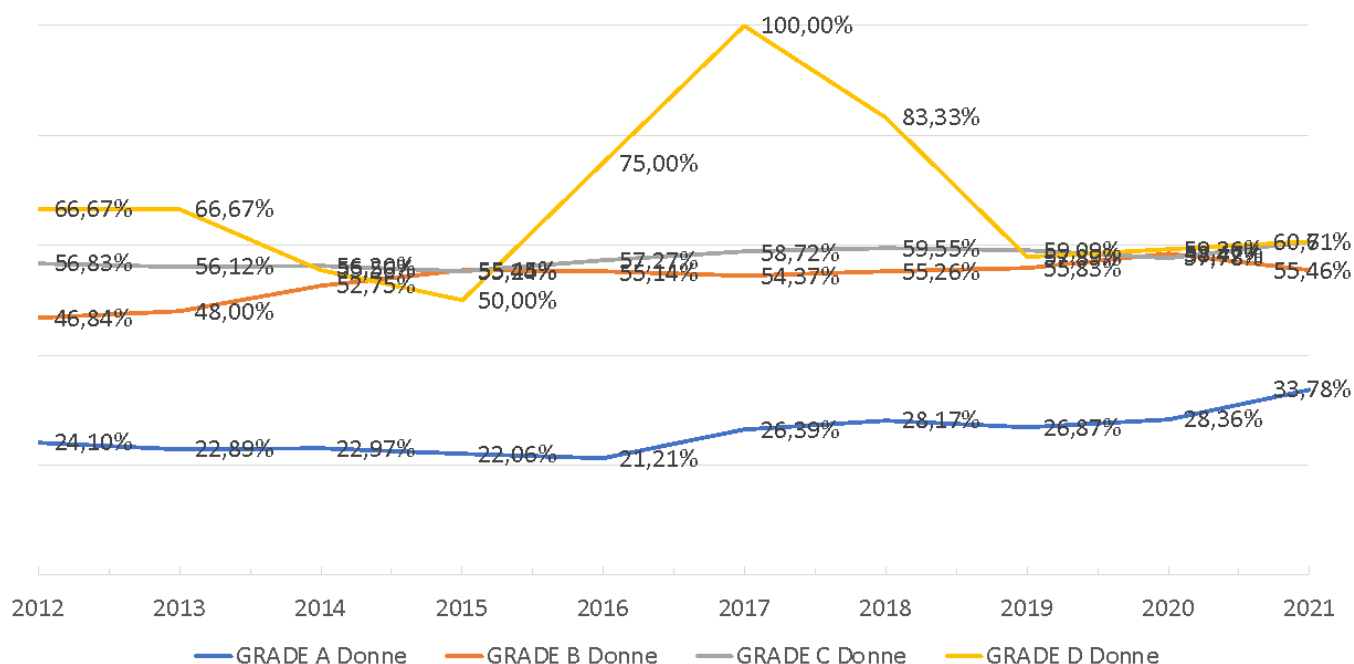
Figura B.2 – Serie storica del personale docente e ricercatore per genere (dal 2012 al 2021)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura B.2 mostra come dal 2012 al 2017 le donne abbiano configurato la categoria sottorappresentata nei ruoli del personale docente. Dal 2017 la percentuale di donne ha ravvisato una crescita (seppur con qualche oscillazione) ed è passata a rappresentare, invece, la categoria maggioritaria nei ruoli in questione.

Figura B.3 – Serie storica del personale docente e ricercatore donna per ruolo (dal 2012 al 2021)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura B.3 illustra come nell'ultimo decennio il grado in cui le donne risultano costantemente sottorappresentate sia quello di Professoressa ordinaria, sebbene vi sia stata anche in tale dato una crescita a partire dal 2016. Sostanzialmente, la distribuzione donne/uomini nell'ultimo decennio rimane invece pressoché invariata, ad eccezione del ruolo di assegnista di ricerca, come già rilevato.

Figura B.4 – Età media per genere e ruolo (2021)

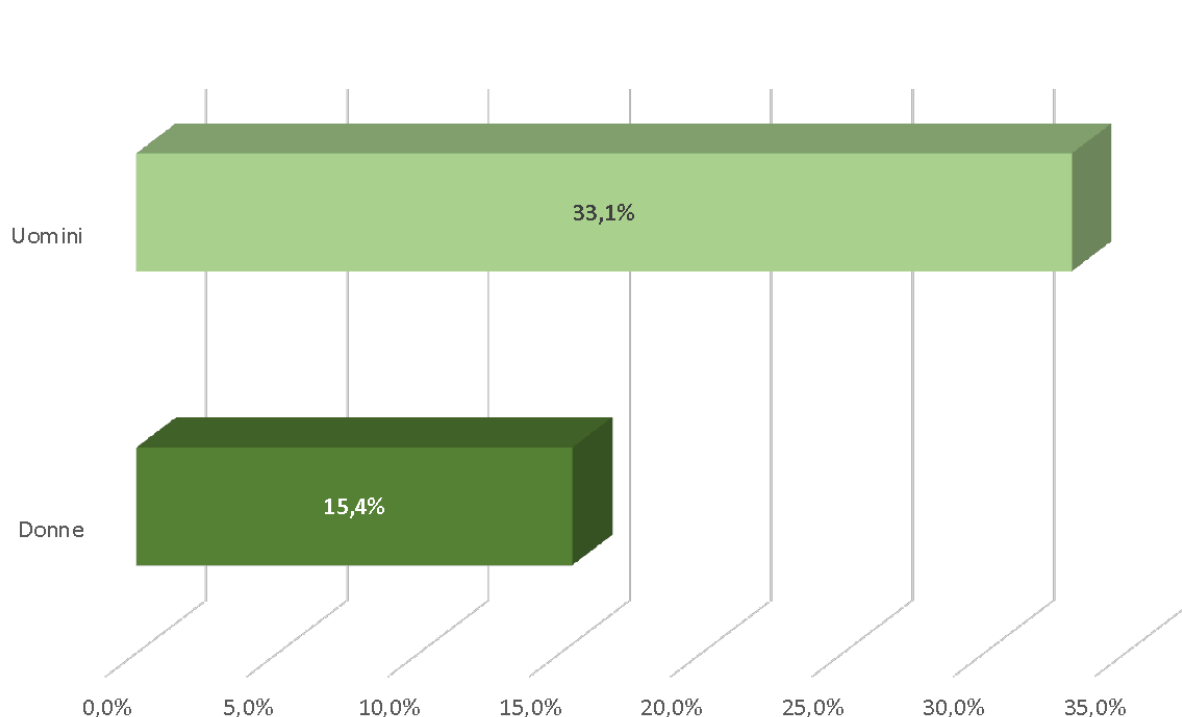
	UOMINI	DONNE
PO	57,9	55,2
PA	52,3	50,7
RU	53	52,4

Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura B.4 consente di riflettere su come l'età media delle donne sia inferiore rispetto a quella degli uomini in tutti i ruoli presi in esame (PO - Professore ordinario; PA – Professore associato – RU – Ricercatore tempo indeterminato).

B.2.2 Personale docente e ricercatore. Ambito B: Carriera

Figura B.5 – Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere (2021)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura B.5 mostra chiaramente come la percentuale del personale docente donna di prima fascia sia molto più bassa rispetto a quella degli uomini, in rapporto al totale del personale docente e ricercatore.

B.3 Personale Tecnico Amministrativo

In questa sezione viene proposta un'analisi di alcune caratteristiche e percorsi professionali del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) in un'ottica di genere.

Le categorie da esaminare sono:

- Personale Tecnico-Amministrativo
- Personale Collaboratore ed Esperti Linguistici

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

- Composizione (segregazione orizzontale e verticale)
- Situazione occupazionale

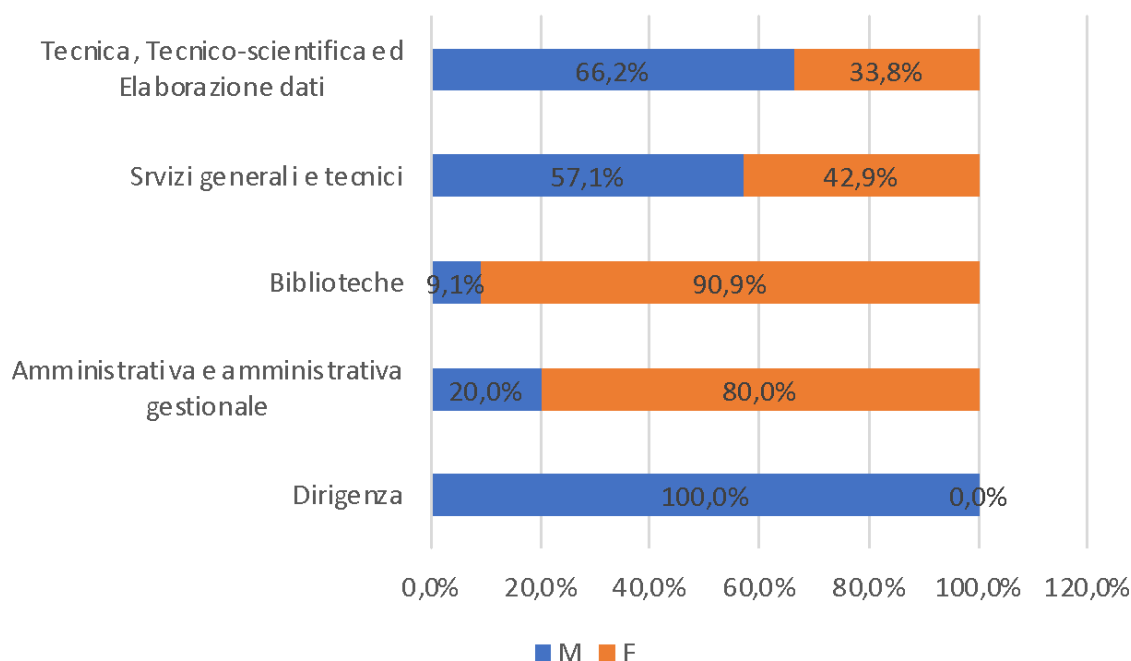
Gli indicatori dell'ambito A permettono di ottenere una fotografia dello stato del personale da un punto di vista demografico (con particolare riferimento al genere), e distribuzione nelle diverse categorie e aree professionali. La finalità è quella di evidenziare l'eventuale presenza di fenomeni di segregazione verticale e di segregazione orizzontale.

Gli indicatori relativi all'ambito B hanno lo scopo di evidenziare le eventuali differenze nelle condizioni di impiego di donne e uomini con riferimento, in particolare, alla tipologia di contratto e al regime di impiego. Nel primo caso, l'analisi per tipologia di contratto offre alcune indicazioni sulle condizioni di precarietà occupazionale di donne e uomini. La distribuzione per regime di impiego è utile per mettere in luce le scelte individuali in termini

di equilibrio tra vita privata e lavoro nonché le corrispondenti opportunità offerte dall'Ateneo. Un ulteriore approfondimento delle analisi suggerite può derivare dalla segmentazione le distribuzioni per età anagrafica e/o anzianità aziendale.

B.3.1 Personale Tecnico-Amministrativo. Ambito A: Composizione

Figura C.1 – Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego (2021)

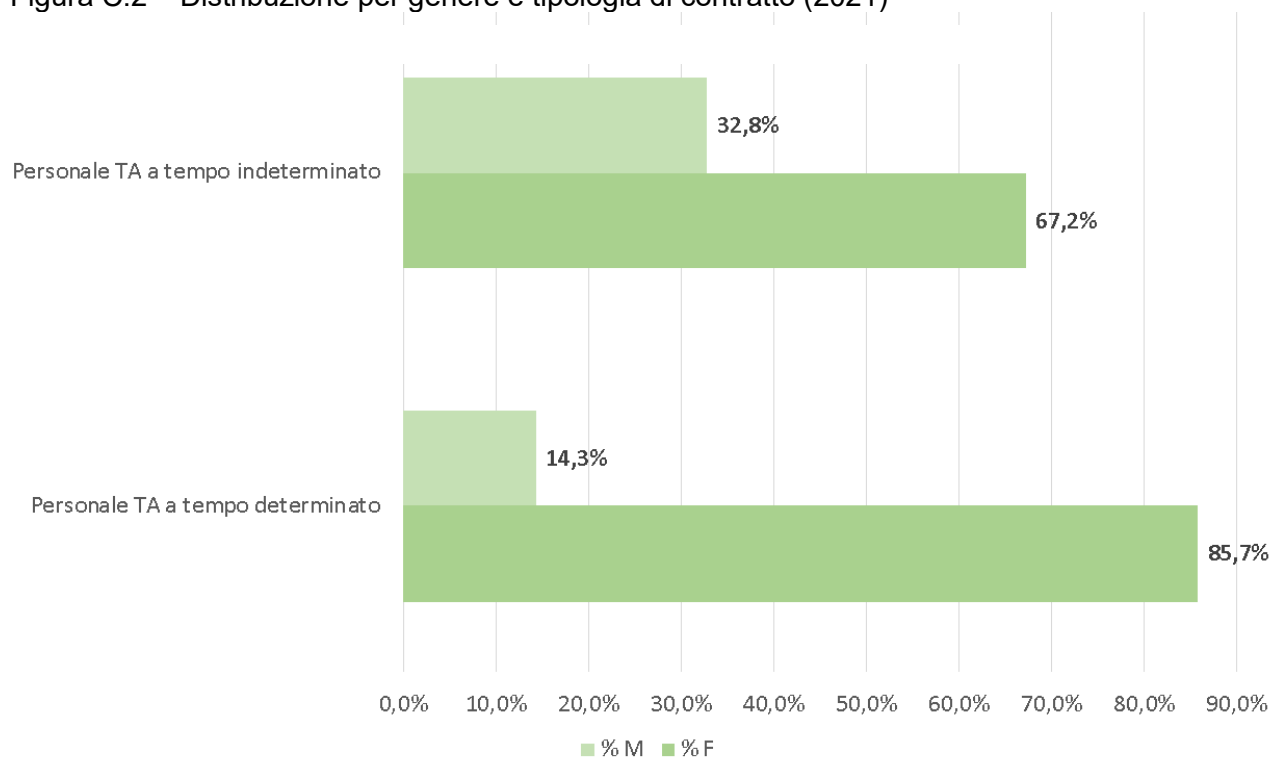


Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura C.1 evidenzia come nel 2021 le donne abbiano rappresentato la maggioranza rispetto agli uomini nel Personale Tecnico-Amministrativo UNIMC, soprattutto nelle aree Amministrative e Biblioteche. Le donne sono invece ancora in netta minoranza nell'area Tecnica e in lieve minoranza dell'area dei Servizi generali e tecnici (in aumento rispetto l'anno precedente). Le posizioni apicali restano di appannaggio maschile come nell'analisi della componente del personale docente.

B.3.2 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito B: Situazione occupazionale

Figura C.2 – Distribuzione per genere e tipologia di contratto (2021)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

Le donne occupano più dell'85% dei contratti a tempo determinato e il 67% (percentuale in aumento rispetto all'anno precedente) dei contratti a tempo indeterminato (Figura C.2).



Primo bilancio di genere Università di Macerata
a cura di:

- Natascia Mattucci - Coordinatrice scientifica, con delega per il Welfare della Comunità d'Ateneo e per le Politiche di uguaglianza di genere;
- Mauro Giustozzi - Direttore generale;
- Rosita Pretaroli - Delegata al bilancio e alla contabilità;
- Giulia Follenti – Ufficio Affari istituzionali e normazione;
- Giovanna Biagetti - Ufficio Bilancio e Ciclo attivo;
- Daniela Spaccesi - Ufficio Ciclo Passivo, Fisco e Tributi;
- Annarita Marziali - Ufficio Bilancio e Ciclo attivo;
- Giovanni Gison - Ufficio Statistica e Banche dati;
- Nicolò Maria Ingarra – Dottorando di ricerca esperto esterno