



# Università degli Studi di Messina



BILANCIO DI GENERE

# INDICE

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>2</b>
<b>SEZIONE 1. LA PARITÀ DI GENERE E IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI PRESSO L'UNIVERSITÀ DI MESSINA.....</b>	<b>4</b>
1.1 PREMessa: ORGANI E FIGURE .....	4
1.1.2 Il CUG .....	5
1.1.3 La Prorettrice al Welfare e alle Politiche di Genere e la Delegata al Bilancio Sociale di Ateneo.....	6
1.1.4 La/il Consulente di Fiducia .....	7
1.2 IL CODICE E GLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE IN TEMA DI UGUAGLIANZA DI GENERE .....	7
1.3 IL PIANO DI AZIONI POSITIVE – PAP 2019/21 .....	8
1.4 IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE – GENDER EQUALITY PLAN 2021 .....	10
<b>SEZIONE 2. LA COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ATENEO .....</b>	<b>19</b>
PREMESSA .....	19
2.1 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE .....	21
2.2 IL PERSONALE DOCENTE.....	25
2.3 GLI ORGANI DI GOVERNO.....	29
2.4 IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO .....	30
<b>SEZIONE 3. UNA LETTURA DI GENERE DEL BILANCIO DELL'ATENEO .....</b>	<b>33</b>
<b>SEZIONE 4. LA COMPONENTE FEMMINILE NELLE DISCIPLINE STEM (SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING AND MATHEMATICS).....</b>	<b>37</b>
4.1 INTRODUZIONE.....	37
4.2 IMMATICOLAZIONI.....	37
4.3 LAUREE.....	39
4.4 CARRIERA ACCADEMICA .....	41
<b>SEZIONE 5. LE AZIONI CHIAVE DEL GENDER EQUALITY PLAN DI UNIME .....</b>	<b>46</b>

## INTRODUZIONE

---

Il Bilancio di genere è uno strumento di *gender mainstreaming* fondamentale per promuovere l'uguaglianza di genere tra le diverse componenti che formano il corpo Universitario. Mutuando le esperienze maturate a livello internazionale nell'ambito di contesti sociali, culturali e politici differenziati, il bilancio di genere all'interno del settore Universitario è utilizzato sia per accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche di cui l'Università è promotrice possono avere sulle disuguaglianze di genere, sia per assicurare, attraverso una definizione chiara degli obiettivi di genere da perseguire, una efficace identificazione delle modalità di attuazione di detti obiettivi, ed infine individuare dei meccanismi consoni ad identificare tutte quelle pratiche che potrebbero essere potenzialmente discriminatorie. Uno strumento conoscitivo, quindi, che attraverso l'utilizzo di dati qualitativi e quantitativi è in grado di orientare l'attività di promozione dell'uguaglianza tra i diversi generi che l'Università di Messina, in sintonia con le direttive nazionali e con quelle europee, vuole e deve perseguire.

Nella redazione del presente documento si è fatto riferimento sia alle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI, settembre 2019) sia al documento propedeutico a questo rappresentato dalle Linee guida per il Bilancio di genere elaborate dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità. I documenti individuano in modo dettagliato la struttura generale da seguire nella redazione del bilancio da parte di ciascuna Università. Elementi essenziali in quest'ottica sono gli indicatori di contesto relativi alle diverse componenti che studiano e lavorano nell'Università (componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo) e agli organi di governo, ed una parte focalizzata invece sull'integrazione della prospettiva di genere nel governo di Ateneo nei documenti di programmazione e rendicontazione redatti ed approvati dalla *Governance* di Ateneo.

Nel dettaglio il presente documento si articola in cinque sezioni. La prima analizza gli organi di cui la *Governance* di Ateneo si avvale per implementare tutte quelle attività di propedeutiche e di controllo per la realizzazione di una perfetta uguaglianza di genere all'interno delle strutture che compongono la nostra Università. La seconda sezione analizza a livello strutturale la composizione di genere del nostro Ateneo nelle sue

quattro componenti fondamentali: corpo studentesco, corpo docente, personale tecnico amministrativo ed organi di governo. La terza sezione costituisce un approfondimento della riclassificazione del bilancio di Ateneo in termini di genere. Nella quarta sezione vengono riportate le differenze di genere a livello strutturale con riferimento specifico ai corsi di studio STEM. Nell'ultima sezione, infine, si fa riferimento alle azioni chiave che sono state indicate nel *Gender Equality Plan* di recente approvato dall'Università.

Le serie storiche in ottica di genere delle diverse componenti che studiano e lavorano all'interno dell'Università, nonché degli Organi di Governo, i commenti e le osservazioni riportati all'interno del documento forniscono dunque gli elementi necessari per correggere e/o intraprendere politiche orientate alla riduzione del divario di genere, configurando il Bilancio di Genere UniMe, non come un semplice strumento di analisi, ma anche come uno strumento di intervento per promuovere una forte sinergia tra le diverse realtà e i soggetti promotori delle attività di *gender equality*, oltre a costituire un confronto attivo sulla materia.

La redazione del presente documento e l'elaborazione e l'analisi dei dati ad oggi disponibili sulla composizione di genere dell'Ateneo sono state curate da un gruppo di lavoro costituito dal team responsabile del progetto LeTSGEPs e dal personale dell'Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting:

- Luisa Pulejo - Delegata del Rettore al coordinamento per la redazione del Bilancio di Genere
- Carlo Vermiglio - Professore Associato - Dipartimento di Economia
- Guido Noto - Ricercatore - Dipartimento di Economia
- Valeria Naciti - Assegnista di Ricerca presso il Dipartimento di Economia
- Salvatore Sidoti, responsabile UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting
- Francesca Acacia - Responsabile Unità di Staff Accountability e Rendicontazione sociale
- Irene Trimarchi - Responsabile Unità Organizzativa Programmazione
- Maurizio La Rosa - Responsabile Unità Organizzativa Controllo di Gestione
- Daniela Arena - Responsabile Unità Operativa Controllo Direzionale

Si ringraziano le colleghe ed i colleghi degli uffici dell'Università di Messina per la disponibilità e per la collaborazione nel fornire i dati necessari.

## Sezione 1. La parità di genere e il contrasto alle discriminazioni presso l'Università di Messina

---

### 1.1 Premessa: Organi e Figure

---

In questi ultimi anni la Governance dell'Università di Messina ha tenuto ad avviare azioni sinergiche in tema di bilancio di genere, garantendo una sistematicità e un proficuo coordinamento tra il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e vari ruoli ricoperti da docenti (con Team di ricerca), esponenti della squadra di Governo, consulenti nominati come da previsione codicistica (vedi infra) e Unità amministrative che hanno garantito il necessario supporto tecnico.

Accanto al CUG si collocano, quindi, le figure della "Prorettrice al welfare e alle politiche di genere", del "Consulente di fiducia", e della "Delegata al Bilancio Sociale d'Ateneo", di seguito dettagliatamente descritte.

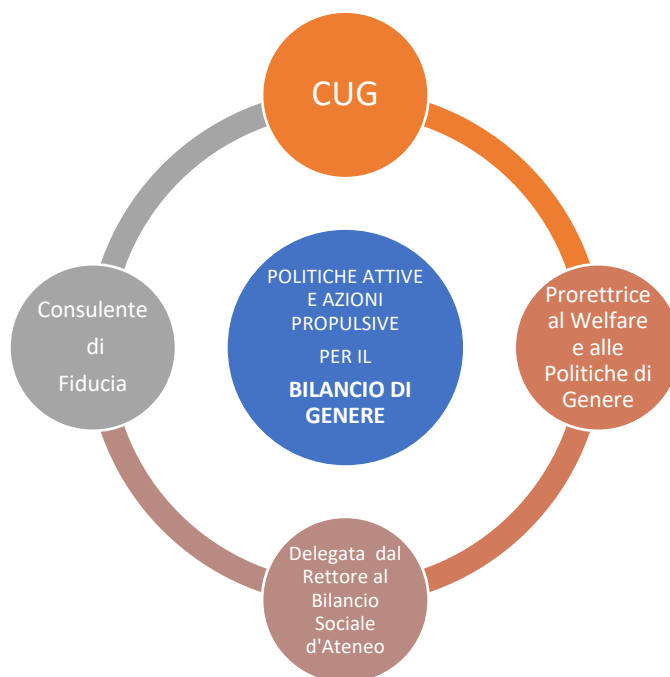


Fig. 1.1 - Soggetti delle politiche di genere dell'Ateneo

### 1.1.2 Il CUG

---

L'Università di Messina da sempre ha posto particolare attenzione alla creazione di un ambiente lavorativo e didattico ispirato al principio dell'uguaglianza e, più in generale, ha improntato tutta la sua attività alla cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e della valorizzazione delle differenze.

Si tratta di una scelta di indirizzo perfettamente in linea anche con alcuni degli obiettivi approvati dalle Nazioni Unite nell'ambito dei *Sustainable Development Goals* (SDGs) che dovrebbero essere raggiunti entro il 2030. Tra gli SDGs, il numero 4 mira proprio ad assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva ed in grado di promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti, mentre il SDG 5 sulla Parità di Genere mira a raggiungere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment*, inteso quale maggiore forza, autostima e consapevolezza di tutte le donne e le ragazze. In quest'ottica è opportuno citare anche il SDG 8 che mira ad incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.

Il perseguimento di obiettivi così ambiziosi ed importanti necessita di un elevato livello di coordinamento dell'azione delle singole strutture che possono autonomamente perseguire gli obiettivi stessi. A tal fine l'Università si avvale del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) che svolge un'attività trasversale sia per gli obiettivi perseguiti che per i loro destinatari.

A livello di obiettivi possiamo notare come la trasversalità abbia riguardato sia la varietà degli eventi organizzati ovvero sponsorizzati (webinar, manifestazioni sportive, conferenze etc.) sia l'ampiezza degli argomenti. Le azioni intraprese dal CUG, infatti, sono state ispirate alla valorizzazione del benessere e dell'equità di genere, in un quadro di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di miglioramento della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente lavorativo sano. Rientrano pienamente in questa prospettiva le azioni di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, dovuta a: genere, età anagrafica, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale e identità di genere.

A livello di destinatari le attività sono state indirizzate sia a favore del personale docente sia di quello tecnico-amministrativo, sia esso strutturato o meno, non

dimenticando la totalità della componente studentesca, comprensiva anche di tutte le altre figure che affrontano un percorso formativo (specializzandi, dottorandi, etc.). Questa attenzione verso la trasversalità è rinvenibile anche nella composizione del comitato stesso. Il CUG è composto, infatti, da personale docente, personale tecnico-amministrativo, rappresentanze sindacali dell'amministrazione centrale e rappresentanze della componente studentesca e degli altri destinatari delle attività formative.

Non dobbiamo inoltre dimenticare che, da tempo, l'Ateneo è attivo anche nella collaborazione con altri Atenei, attraverso la costituzione di reti accademiche, al fine di potenziare l'impatto della propria azione e di attivare sinergie sempre più improntate all'interdisciplinarietà che permettano la creazione di standard minimi a cui uniformare la propria attività. In quest'ottica ricordiamo la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia. Si tratta di una piattaforma che consente la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione, diretta o indiretta. Il portale, inoltre, offre la possibilità di compilazione e trasmissione on line di format di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni. Ed è proprio in quest'ottica che il CUG ha anche partecipato all'indagine promossa nell'ambito della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane in merito al "Lavoro da remoto negli Atenei Italiani".

### *1.1.3 La Prorettrice al Welfare e alle Politiche di Genere e la Delegata al Bilancio Sociale di Ateneo*

---

Nell'ottica di garantire azioni sinergiche e coordinate, accanto al CUG si colloca la figura della *Prorettrice al welfare e alle politiche di genere*, ruolo oggi coperto dalla prof.ssa Giovanna Spatari, Ordinario di Medicina del lavoro, insediatasi a Luglio 2020. Altra figura di rilievo è quella della *Delegata al Bilancio Sociale di Ateneo*, ruolo rivestito dalla prof.ssa Luisa Pulejo, che con il suo Team ha coordinato la redazione del presente documento.

#### ***1.1.4 La/il Consulente di Fiducia***

---

In applicazione della disciplina del “Codice di comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano e lavorano nell’Università degli studi di Messina”, è stata prevista la nomina di un *Consulente di Fiducia* a cui potrà rivolgersi chiunque sia stato oggetto di molestie sessuali, morali o atti discriminatori. Ad oggi la procedura di nomina risulta ancora in corso.

Fatta salva la tutela in sede civile e penale, chiunque sia stato oggetto di tali molestie o atti discriminatori può, così come disciplinato dal Codice agli articoli 5, 6 e 7 (in alternativa

alla procedura formale di cui all’art. 9) rivolgersi direttamente al *Consulente di Fiducia*, che prenderà in esame il caso e ricercherà, ove possibile, una soluzione conciliativa, adottando le iniziative più opportune per ripristinare un sereno ambiente di lavoro e di studio. Il *Consulente di Fiducia* potrà, inoltre, essere invitato a partecipare alle riunioni del CUG, per suggerire azioni specifiche o generali volte a promuovere un clima di lavoro che assicuri la pari dignità e libertà delle persone ed è tenuto annualmente a relazionare al CUG e al Rettore sull’attività svolta.

È bene anche ricordare che questa figura si affianca a quella del “Garante degli studenti” che vigila affinché le attività, che incidono sui diritti e sugli interessi degli studenti, dei dottorandi e degli specializzandi dell’Ateneo, si svolgano nel rispetto dei principi e delle regole enunciati dal Codice Etico dell’Ateneo, dal Codice di comportamento dei pubblici impiegati e dalla Carta dei Servizi di Ateneo.

## ***1.2 Il Codice e gli Strumenti di Pianificazione e Programmazione in Tema di Uguaglianza di Genere***

---

L’Università di Messina, nel mese di dicembre 2020 (Prot. N. 133066 del 23/12/2020), ha adottato l’ultima versione del proprio “Codice di comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano e lavorano nell’Università degli Studi di Messina”.

Considerando il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come fattori strategici, sia per l’organizzazione che per la gestione delle risorse umane,



l'Ateneo continua a impegnarsi nella promozione del benessere organizzativo, al fine di eliminare cause organizzative e carenze di informazione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico. Il nuovo Codice si inquadra in tale contesto e prevede la nomina del *Consulente di Fiducia* con le funzioni e i ruoli prima descritti.

Come nei documenti analoghi adottati da altri Atenei e istituzioni pubbliche, la finalità del Codice, quindi, è la creazione di un ambiente di lavoro e di studio in cui i rapporti interpersonali siano improntati al benessere organizzativo. Ciò comporta l'adozione di iniziative volte alla tutela della dignità della persona contro ogni tipo di discriminazione basata sul sesso o l'orientamento sessuale, sulle convinzioni religiose o ideologiche, sull'origine etnica o lo stato di disabilità. Tali misure specifiche prendono corpo nel documento programmatico chiamato "Piano di Azioni Positive" di seguito descritto.

### ***1.3 Il Piano di Azioni Positive - PAP 2019/21***

---

Il D.Lgs. n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità" prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo di riferimento. A ciò si aggiunga che la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato una prima Direttiva, contenente specifiche Linee Guida in materia, nel 2010 e, più recentemente, la direttiva "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*" (n. 2/2019) ridefinendo le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

A recepimento di tale direttiva, l'Ateneo ha adottato il Piano di Azioni Positive 2019-2021, proposto dal Comitato Unico di Garanzia e approvato, da parte del Senato e del CdA, il 27/06/2019.

Si tratta di un piano articolato, declinato sia sul versante del contrasto ad ogni tipologia di discriminazione ed alla promozione della cultura di genere, sia su quello del rafforzamento del benessere organizzativo in tutte le strutture.

Tale Piano si presenta, dunque, come lo strumento operativo, tanto per attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori, quanto per perseguire obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane e del benessere organizzativo.

Molteplici risultano essere le iniziative programmate per il triennio, tra cui: corsi, seminari, convegni, borse di studio per la promozione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto alle discriminazioni e della tutela dei soggetti fragili.

Le politiche di genere, che emergono dal Piano, sono costruite intorno a 10 linee strategiche che di seguito brevemente si richiamano:

“La prima linea riguarda l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione rispetto al ruolo del CUG. Questa linea, che comprende azioni come l'aggiornamento del sito web, conferenze stampa e congressi, mira a coinvolgere tutti gli stakeholder dell'Università nell'attività del Comitato.

La seconda linea strategica si riferisce ad azioni volte alla promozione della cultura di genere, delle pari opportunità e del benessere organizzativo. Le attività relative riguardano conferenze, seminari, borse di studio e di ricerca e altre attività per prevenire le molestie sessuali e l'omofobia.

La terza linea si concentra sulla formazione e l'alfabetizzazione sulle tecnologie informatiche (Information and Communication Technologies - ICT). Questa linea strategica considera azioni come corsi di formazione sull'insieme di comportamenti - verbali e non verbali - o atteggiamenti e gesti che incitano alla violenza o risultano discriminatori, e le tecnologie informatiche a supporto delle disabilità.

La quarta linea riguarda azioni di prevenzione e salute psicofisica come tornei sportivi, screening, e campagne di sensibilizzazione per i disturbi alimentari.

La quinta linea strategica si riferisce all'equilibrio tra lavoro e vita privata. Le azioni relative comprendono lo smart working, la tutela della maternità e dell'infanzia.

La sesta linea riguarda azioni di prevenzione della violenza e della discriminazione sul posto di lavoro.

La settima linea strategica riguarda il monitoraggio. Le azioni correlate sono la preparazione di un piano di uguaglianza di genere, il monitoraggio delle carriere, indagini che riguardano dati amministrativi e sondaggi su dipendenti, studenti e ricercatori.

L'ottava linea è chiamata networking. Questa si concentra sull'attività di promozione di una rete con comitati, associazioni e centri locali, nazionali e internazionali, per l'equità e l'eguaglianza di genere.

La nona linea strategica riguarda l'accesso ai fondi europei, nazionali e regionali per contrastare ogni forma di discriminazione.

Infine, la decima linea riguarda la preparazione della Relazione annuale del CUG.”

Nonostante le difficoltà derivanti dall'emergenza Covid, svariate le attività previste nel Piano sono state portate a termine nel precedente anno e molte altre sono in programma per il 2021.

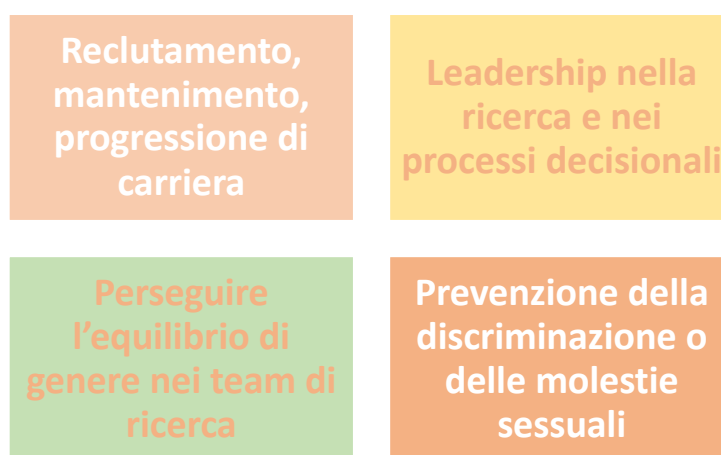
Molte di queste azioni si collegano pienamente con obiettivi operativi declinati nel *Piano delle Performance 2020-2022* ed in quanto tali vengono rendicontate e valorizzate attraverso la *Relazione sulla Performance* che l'Ateneo ogni anno approva, con parere del Nucleo di Valutazione, ed alla quale si rinvia.

#### ***1.4 Il Piano di uguaglianza di genere - Gender Equality Plan 2021***

---

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Messina - Gender Equality Plan 2021 - è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 17 maggio 2021. Esso definisce un insieme di attività - da svolgere in un orizzonte temporale triennale - che confluiscono in distinte aree come di seguito rappresentato:

##### ***Le 4 aree chiave del GEP***



**Fig. 1.2 - Aree chiave del GEP**

Per ogni area sono stati individuati gli obiettivi specifici da realizzare e, negli allegati (1 e 2), le azioni da porre in essere, indicando per ciascuna di esse i soggetti coinvolti, i destinatari, i risultati attesi e gli indicatori di monitoraggio (per una descrizione puntuale delle azioni programmate si rimanda alla sezione 5 del presente documento).

È bene qui ricordare che il raccordo tra tale programmazione e il Piano di Azioni Positive 2021-23 garantirà maggiore efficacia alle politiche di genere adottate.

L'interazione e la sinergia tra le diverse progettualità trova piena rispondenza, inoltre, in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, tanto negli obiettivi declinati nel **Piano della Performance** quanto nel **Piano Strategico di Ateneo**.

L'Ateneo di Messina con questa organica programmazione, fatta tanto di strumenti di pianificazione quanto di ruoli di coordinamento, offre una visione sistemica sulla disparità di genere che permane una qualificante priorità trasversale perseguita in tutte le missioni istituzionali.

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Messina è stato sviluppato nell'ambito del progetto europeo LeTSGEPs "*Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations*", con capofila l'Università di Modena e Reggio Emilia, e al quale l'Ateneo partecipa insieme ad altre Università e istituti di ricerca provenienti da Germania, Francia, Spagna, Serbia e Albania.

Per l'Università di Messina la partecipazione al progetto LeTSGEPs rappresenta una concreta opportunità per rafforzare, tramite il confronto con le prassi e le competenze presenti nelle altre istituzioni europee partner del progetto, il percorso già da tempo intrapreso per il perseguimento dell'uguaglianza di genere e il superamento di eventuali asimmetrie di ruolo tra uomini e donne che il sistema universitario potrebbe generare.

La stesura del lavoro è stata curata dal team LeTSGEPs di UniMe, composto dalla prof.ssa Luisa Pulejo, referente e responsabile scientifico del progetto, dal prof. Carlo Vermiglio, dal prof. Guido Noto e dalla dott.ssa Valeria Naciti, del Dipartimento di Economia, e dalla prof.ssa Giovanna Spatari, Prorettrice al welfare e alle politiche di genere.

La definizione delle azioni indicate nel GEP UniMe è il risultato di un processo partecipativo, supportato dalla *governance* dell'Ateneo, che ha potuto contare sul coinvolgimento del gruppo di ricerca LeTSGEPs, delle strutture organizzative e di

*governance* competenti sul tema e di altri *stakeholder* interni all'Università. In particolare, il team di ricerca LeTSGEPs si è confrontato con i componenti del Comitato Unico di Garanzia per condividere informazioni e concordare azioni utili per la predisposizione del documento. Alla predisposizione del GEP ha collaborato, altresì, l'Unità di Coordinamento Tecnico *Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting dell'Ateneo* che ha provveduto alla riclassificazione dei dati di bilancio dell'Università - per cogliere gli impatti delle decisioni e delle conseguenti azioni sui differenti *stakeholder* (la cd *Gender Budget Analysis*) - e ha supportato il team di ricerca nella raccolta ed elaborazione dei dati di contesto.

Nel processo partecipativo sono stati coinvolti, inoltre, tutti i dipendenti dell'Ateneo (personale docente, personale amministrativo, dottorandi e specializzandi) nella misura in cui questi hanno risposto ad un questionario volto a cogliere la presenza di problematiche connesse alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Tali problematiche, infatti, inevitabilmente contribuiscono a ostacolare la partecipazione delle donne ad ogni livello organizzativo. I risultati dell'indagine, di seguito sinteticamente riportati, hanno contribuito a disegnare efficaci azioni e interventi per il perseguimento dell'uguaglianza di genere.

Su un totale di 1.987 dipendenti dell'Università di Messina, il numero di intervistati, pari a 354 dipendenti, corrisponde a una dimensione del campione che consente di raggiungere un obiettivo del margine di errore del 5% (intervallo di confidenza 95%).

Di seguito si fa riferimento alle risposte che riguardano rispettivamente l'eventuale presenza di fenomeni di discriminazione e di violenza. In entrambi i gruppi di domande, gli intervistati hanno avuto la possibilità di rispondere "No", "Sì, sentito", "Sì, sottoposto" o "Sì, assistito".

Nelle figure 1.3 e 1.4, possiamo vedere che oltre il 70 per cento degli intervistati non è stato vittima di discriminazioni (o non è a conoscenza di tali casi). Più del 20% delle donne (10% degli uomini) dichiara di aver subito discriminazioni basate sull'età. Inoltre, osserviamo che circa il 30% delle donne ha sentito parlare (13,9), ha subito (11,9) o ha assistito (8,2) a discriminazioni di genere. La percentuale è inferiore al 10% per gli uomini.

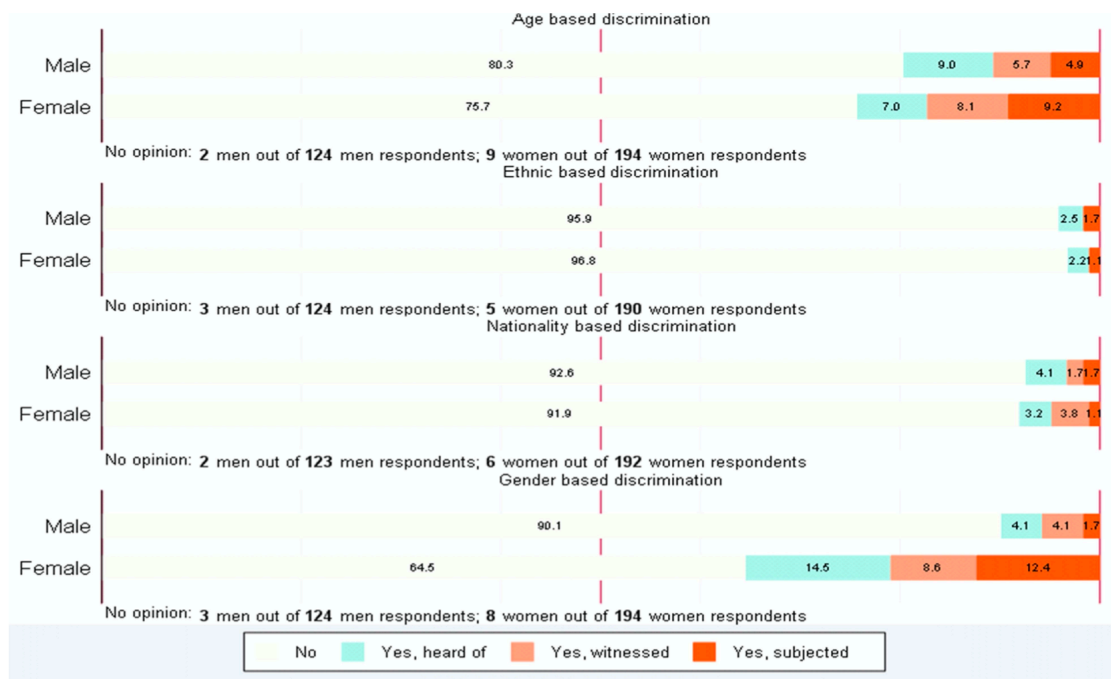


Fig. 1.3 - Indagine sul personale UniMe: discriminazioni - 1

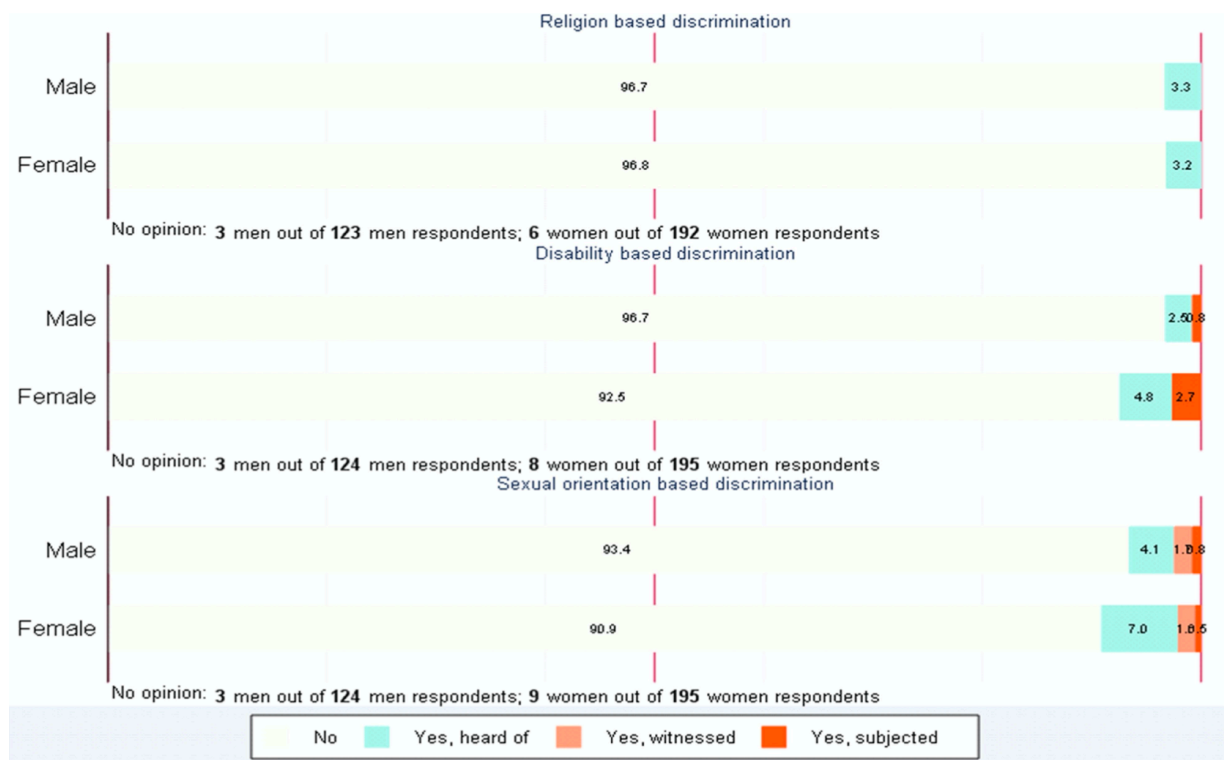


Fig. 1.4 - Indagine sul personale UniMe: discriminazioni - 2

Nella figura 1.5, possiamo vedere che oltre il 30% degli uomini e delle donne dichiara di aver subito, direttamente (14% per gli uomini e 19% per le donne) o indirettamente (testimoniato o sentito dire), abusi verbali. Circa il 27% delle donne e il 19% degli uomini sono stati sottoposti o hanno assistito a comportamenti umilianti. Circa il 7% delle donne ha subito molestie sessuali e il 10% ne ha sentito parlare. Per quanto riguarda gli uomini, il 10% ha riferito di aver sentito parlare di molestie sessuali. Il 12 (4) percento delle donne (uomini) è stato vittima di bullismo e il 4 (5) percento ha assistito a atti di bullismo.

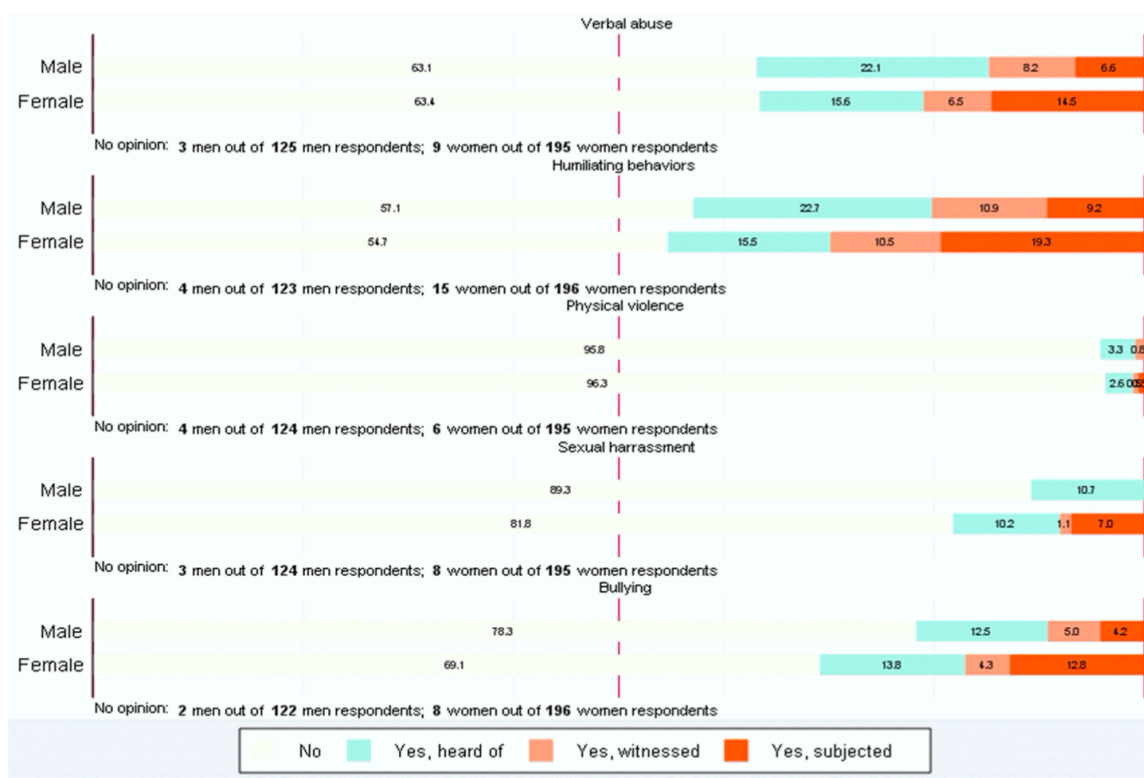


Fig. 1.5 - Indagine sul personale UniMe: abusi e molestie

Rispetto alla carriera ed alla disponibilità di risorse, in generale gli uomini hanno una visione più egualitaria della distribuzione delle opportunità tra i generi. La figura 1.5 mostra che, rispetto agli uomini, una elevata percentuale di donne percepisce che l'accesso a posizioni di responsabilità (43%), opportunità di carriera (37%), o aumenti di stipendio (24%) sia più agevole per gli uomini. Anche l'accesso a compiti specifici (39%) o a gruppi informali di influenza (41%) sono visti dalle donne come ambiti in cui gli

uomini hanno vita più facile. Una percentuale significativa di uomini, sebbene più bassa delle donne, condivide queste percezioni.

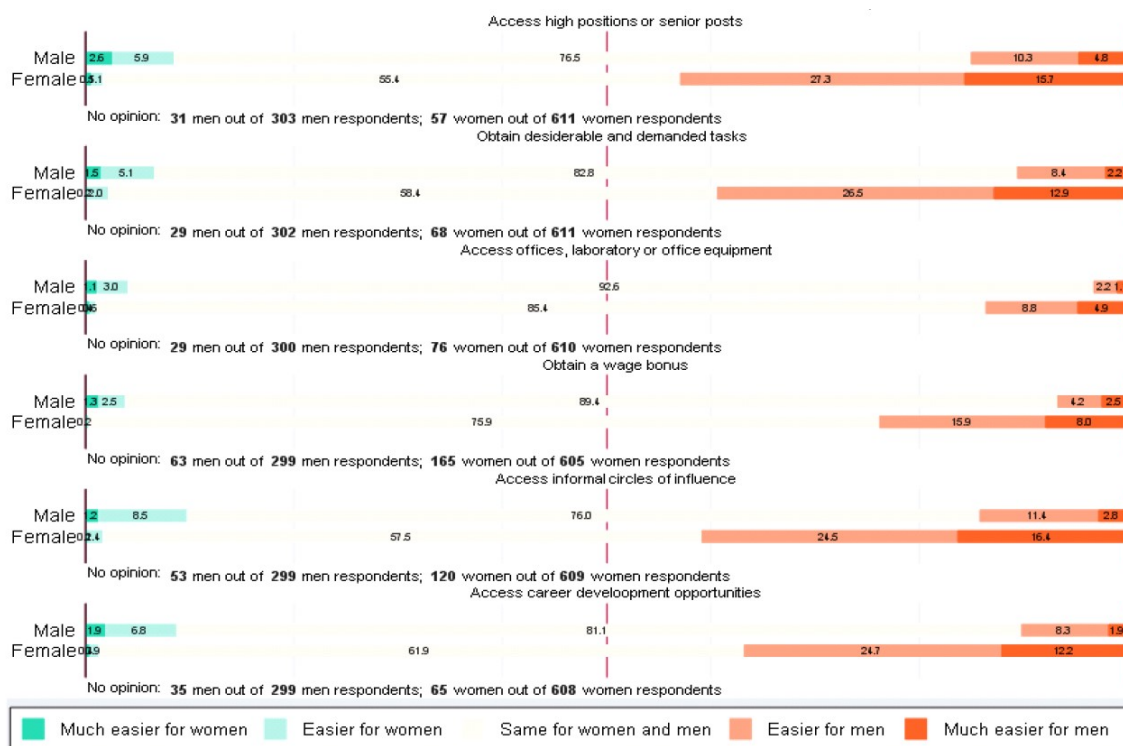


Fig.

### 1.6 - Indagine sul personale UniMe: opportunità di carriera

Le percezioni sopra descritte sono confermate anche in altri ambiti dello studio o del lavoro, sebbene con un'incidenza più moderata. Nella figura 1.7, si può vedere che una elevata percentuale relativa di donne percepisce che sia più facile per gli uomini ottenere una riduzione delle ore di insegnamento non obbligatorie (18%) e un'adeguata prevenzione del rischio professionale (19%). Molte donne (22% circa) hanno inoltre la percezione che anche essere assunti sia più semplice per gli uomini. Questa percentuale sale fino al 26% se in ballo c'è l'ottenimento di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. La percezione maschile di una diversa possibilità di successo lavorativo basata sul genere è, invece, molto ridotta. In particolare, una percentuale maggiore di uomini percepisce che sia più facile per le donne ottenere un contratto di lavoro a tempo indeterminato (2.8%) rispetto a quelli che credono che ciò sia più facile per gli uomini (1.8%).



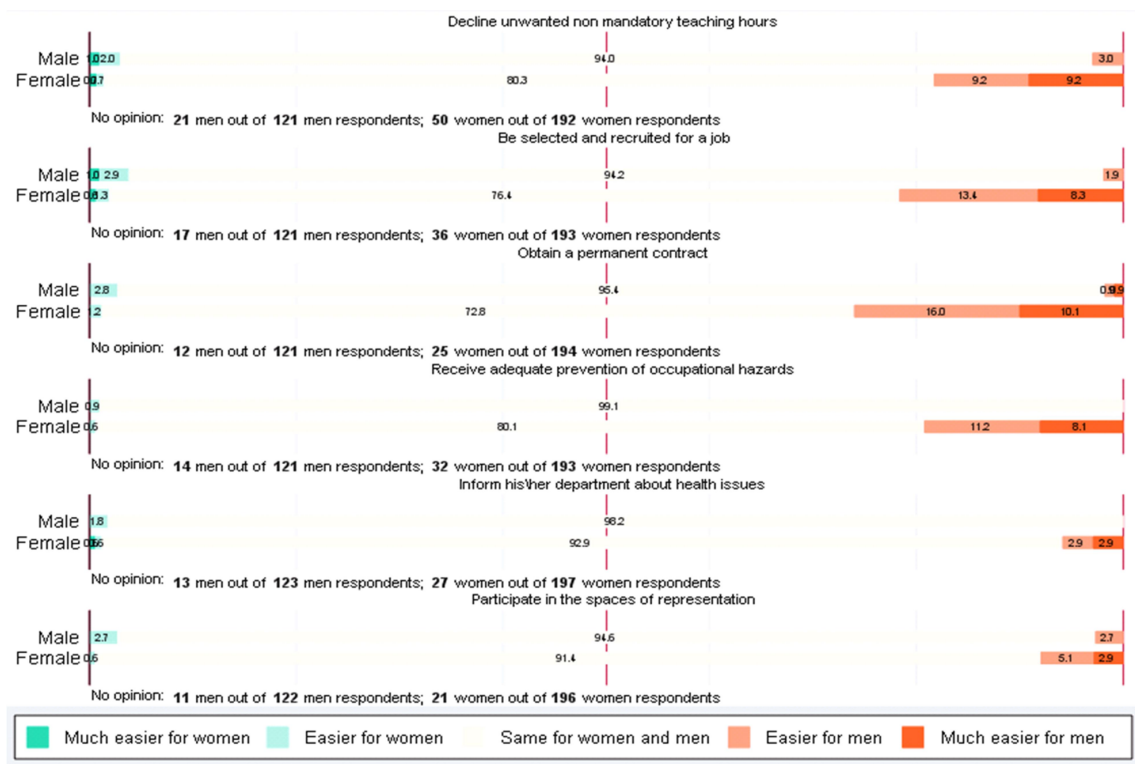


Fig. 1.7 - Indagine sul personale UniMe: successo in vari ambiti dello studio e del lavoro

Nella figura 1.8 vengono riportati alcuni indicatori di “burnout professionale”. Circa il 49% delle donne contro il 43% degli uomini intervistati si preoccupa del lavoro quando non lavora; più del 50 per cento di loro è troppo stanco per occuparsi delle faccende domestiche alla fine della giornata (54% delle donne contro il 51% degli uomini). Il 47% delle donne ritiene che il proprio lavoro impedisca loro di dedicare il tempo che desiderano alle persone care o ai propri interessi, mentre solo il 30% degli uomini condivide questa percezione. Il 50% delle donne intervistate, inoltre, sente la necessità di lavorare durante le vacanze per soddisfare le esigenze lavorative, contro una percentuale del 35% degli uomini. La stragrande maggioranza delle donne e degli uomini intervistati non crede, infine, che gli impegni familiari portino via del tempo al lavoro. Anche in questo caso, tuttavia, una piccola percentuale di donne ha la percezione che potrebbe dedicare al lavoro più tempo di quanto sia loro possibile.

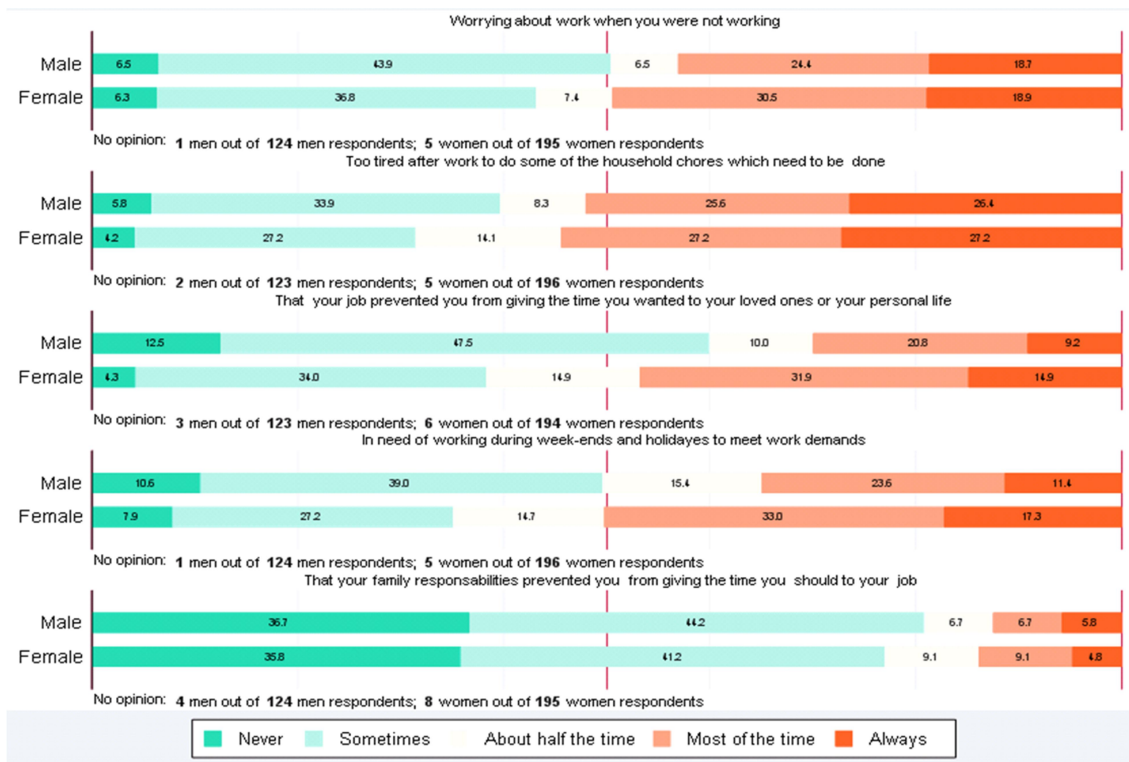
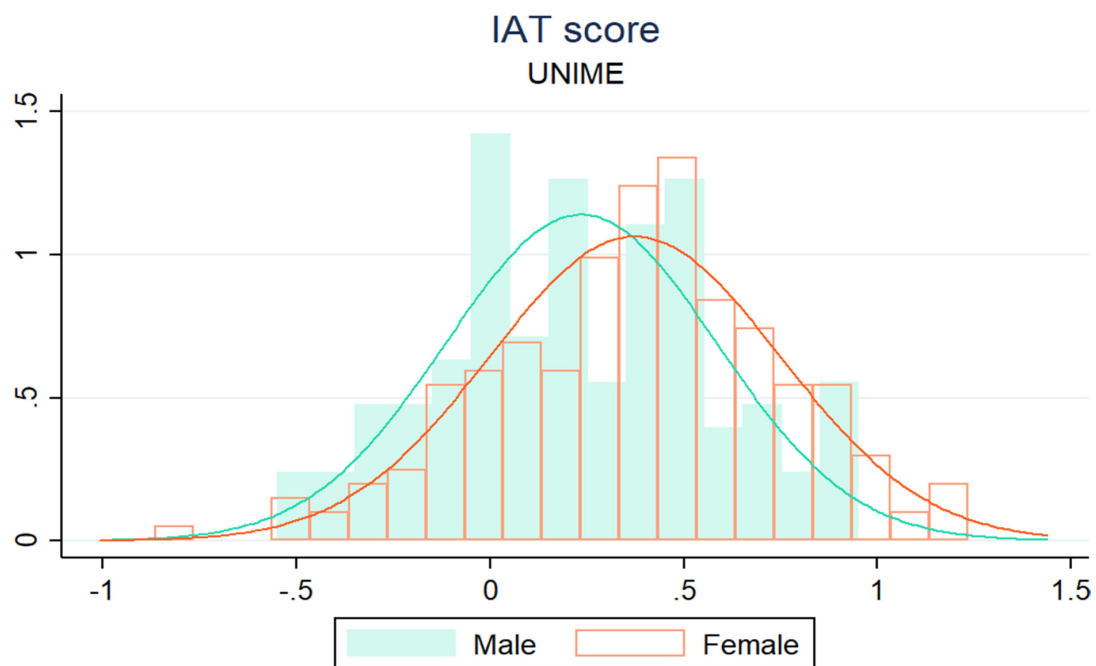


Fig. 1.8 - Indagine sul personale UniMe: burnout professionale

La figura 1.9 mostra la distribuzione dei punteggi IAT per gli intervistati. Un punteggio positivo indica un'associazione più forte tra nomi dal suono maschile e attributi di carriera, mentre un punteggio negativo suggerisce un'associazione più forte tra nomi dal suono maschile e attributi familiari (positivi). Utilizzando le tipiche soglie in letteratura (Greenwald et al.), un punteggio IAT compreso tra -0,15 e 0,15 indica assenza di *bias*, un punteggio compreso tra 0,15 e 0,35 (in valore assoluto) una leggera associazione tra i due concetti e un punteggio superiore a 0,35 (in valore assoluto) un'associazione da moderata a grave. Secondo questa metrica, i punteggi IAT nella Figura 6 suggeriscono che gli intervistati sono leggermente prevenuti rispetto ai ruoli di genere. Il punteggio medio IAT è 0,34. Gli intervistati donne (0,37) sono significativamente più prevenuti rispetto agli intervistati uomini (0,23).



Number of respondents: 324  
 Average for males: 0.23 Average for female: 0.37 Difference: 0.14\*\*\*

**Fig. 1.9 - Indagine sul personale UniMe: distribuzione dei punteggi IAT**

## *Sezione 2. La Composizione di Genere dell'Ateneo*

---

### *Premessa*

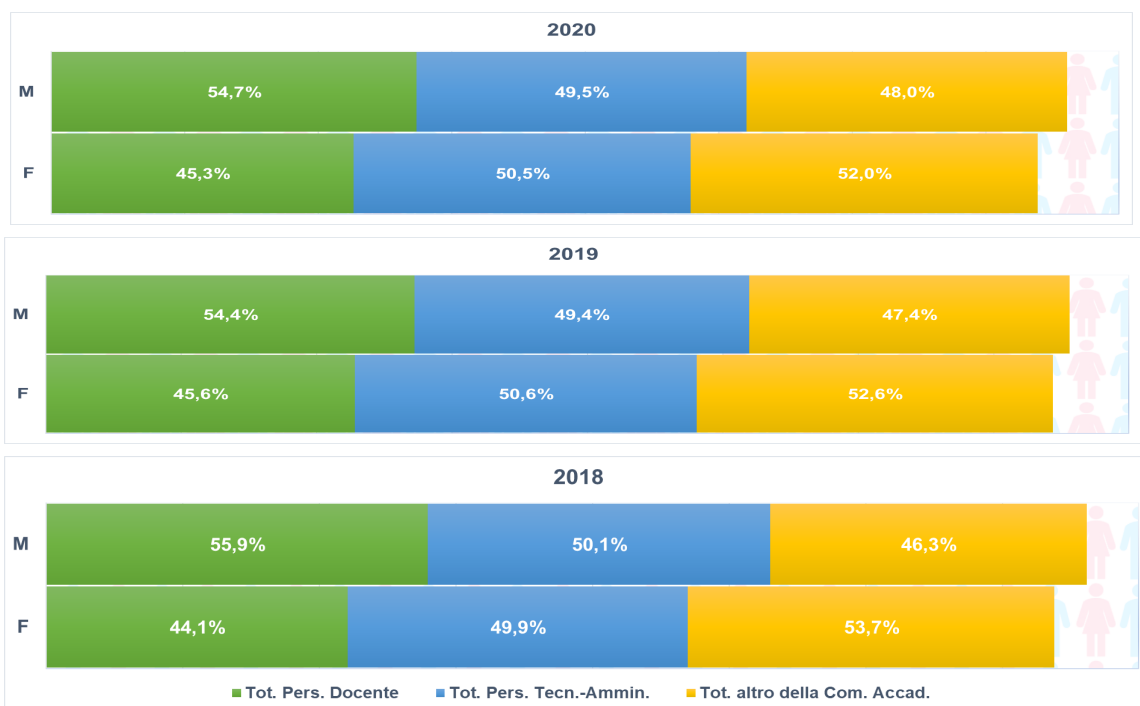
---

Al fine di comprendere come le differenze di genere si strutturino all'interno del nostro Ateneo, in questo capitolo analizzeremo la distribuzione di genere nelle sue quattro componenti fondamentali: corpo studentesco, corpo docente e personale tecnico amministrativo ed organi di governo. A tal fine utilizzeremo in via principale sia i dati disponibili sul portale dei dati dell'istruzione superiore curato dal MIUR sia i dati raccolti dalle varie segreterie dipartimentali al momento dell'Iscrizione e della Laurea e dagli altri uffici preposti alla gestione amministrativa del personale. All'analisi di questi dati verrà affiancata quella relativa ad un'indagine specifica relativa alla percezione dell'uguaglianza di genere tra il personale in relazione a diversi fattori riguardanti il loro benessere fisico e psicologico. Tale indagine si è rivelata essenziale per comprendere da un punto di vista soggettivo/percettivo, e quindi diverso rispetto a quanto facciano le pur importanti indagini nazionali, se le politiche di uguaglianza abbiano realmente creato un ambiente professionale veramente inclusivo e di aiuto per la realizzazione di quel bilanciamento lavoro/famiglia a cui la società, e l'Università quale sua parte rappresentativa, oramai aspirano.

Prima di cominciare l'analisi nel dettaglio sembra però opportuno presentare in un quadro d'insieme generale, una mappatura iniziale della prospettiva di genere nel nostro Ateneo che possa fungere da punto di partenza su cui basare l'analisi stessa.

L'Università di Messina sembra essere caratterizzata da una presenza equilibrata di uomini e donne in ognuna delle sue componenti.

Nella figura 2.1 possiamo notare come la distanza maggiore in termini percentuali nella composizione di genere dell'Università, in relazione al corpo docente, non supera la soglia dell'8% per gli uomini, mentre per il personale tecnico amministrativo questa si abbassa allo 0,5% stavolta in favore delle donne. Si tratta di differenziali percentuali molto bassi che rientrano nella fisiologicità del sistema contrattuale lavorativo (assunzioni, pensionamenti, licenziamenti, etc.) e che in ogni caso sembrano indicare come nel nostro Ateneo la tematica di genere non costituisca un particolare problema.



**Fig. 2.1 - Distribuzione del Personale Docente, Tecnico Amministrativo ed altri della Comunità Accademica per Genere (Fonte dati C.S.A. al 18.02.2021)**

Anche l'età media all'interno della comunità accademica suddivisa per genere è caratterizzata da una sostanziale omogeneità. Come si può notare dalla figura 2.2 l'unica differenza apprezzabile è in relazione ai dirigenti, dove l'età media per gli uomini è sensibilmente più elevata rispetto a quella delle donne. Questa differenza, tuttavia, è probabilmente dovuta sia all'esiguo numero di dirigenti presenti in Ateneo (inferiore alle cinque unità), sia alle limitate possibilità di turnover aziendale per queste figure, e sia all'età più elevata che solitamente accompagna la figura scelta per ricoprire il ruolo di direttore generale. Ben accreditata in dottrina è la correlazione tra esperienza ed età.

	M	F
Studenti Iscritti	25	25
Laureati	26	26
Dottorandi	31	30
Assegnisti di Ricerca	35	36
Ricercatori Tempo Det.	40	41
Ricercatori Tempo Indet.	54	55
Professori Associati	53	52
Professori Ordinari	60	59
Collab. Esp. Ling.	59	58
Direttore Generale e Dirigenti	54	47
Personale T.A. (inclusi Tempo Det.)	55	55

**Fig. 2.2 - Età media della Comunità Accademica nel 2020 per genere (Fonte dati C.S.A. e O.S.D.)**

## 2.1 Gli Studenti e le Studentesse

Questa sezione è dedicata all'analisi della componente studentesca. La figura 2.3 riporta un'analisi longitudinale suddivisa per genere relativamente agli ultimi 3 anni accademici. L'analisi dei dati mostra in termini di rapporto di femminilità un'evidente presenza maggioritaria delle studentesse sul totale degli iscritti.

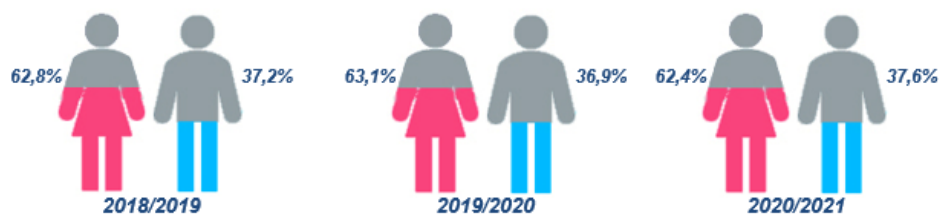
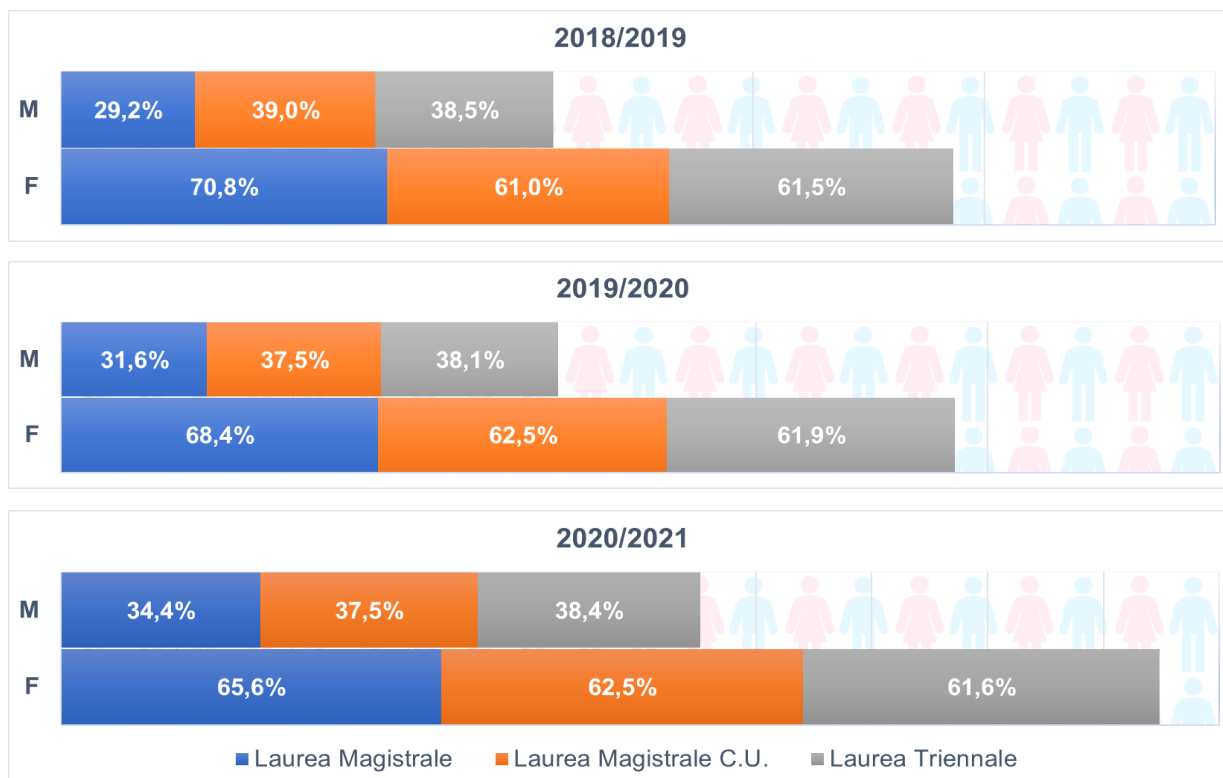


Fig. 2.3 - Distribuzione Studentesca per Genere (Fonte dati O.S.D. al 16.02.2021)

Tale fenomeno sembra essere costante nel corso degli anni. La presenza femminile, infatti, si attesta su valori superiori al 62%. Le cause di questo fenomeno possono essere ascrivibili a due ordini di fattori. Il primo riguarda fattori sociali, demografici e di costume quali una natalità femminile superiore a quella maschile, possibili preferenze di genere nel considerare una carriera universitaria fuori sede, ovvero la propensione di genere nel continuare la carriera accademica in generale, etc. Tutti fattori in ogni caso difficilmente ascrivibili o influenzabili da politiche universitarie dirette. Il secondo ordine di fattori riguarda invece la creazione di un'offerta formativa adeguata in relazione sia alle esigenze di sviluppo del territorio sia agli sbocchi professionali considerati. Sicuramente possiamo ricavare maggiori informazioni per quest'ultimo fattore se analizziamo in maniera più approfondita i dati.

Nel grafico seguente sono riportate le informazioni relative alla distribuzione di genere nei vari percorsi formativi offerti dall'Università. La prevalenza femminile nella composizione studentesca è evidente in tutte e tre le tipologie di corso di laurea, sebbene sia più marcata per le lauree magistrali dove, nel primo anno considerato (A.A. 2018/2019), è superiore al 70%. I dati relativi agli ultimi due anni accademici mostrano che l'incidenza nelle lauree magistrali si è assottigliata, rendendo più omogenea a livello percentuale la composizione di genere dei tre percorsi di studio.



**Fig. 2.4 - Distribuzione degli Iscritti per Anno Accademico e Genere (Fonte dati O.S.D. al 09.04.2021)**

Al fine di approfondire e comprendere meglio le scelte fatte dai nostri studenti abbiamo analizzato la situazione degli iscritti ai corsi per sesso e per indirizzo di studio.

La Figura seguente indica come il numero delle donne sia superiore a quello degli uomini in quasi tutti i campi, ad esclusione dei settori delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione e dell'Ingegneria, manifattura e costruzioni. L'incidenza femminile è particolarmente elevata nei settori degli Studi umanistici e arti (75%) e delle Scienze sociali, giornalismo e informazione (75%), ed in quello dell'Istruzione (94%). Si rimanda alla sezione 4 per un approfondimento circa l'evoluzione dell'incidenza femminile negli studi e nella carriera accademica nei settori STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

	M	%M	F	%F	TOT	%TOT	%F/TOT	Paese F/TOT	UE F/TOT
Istruzione	88	1%	1.431	10%	1.519	7%	94%	44%	5,9%
Studi umanistici e arti	532	6%	1.617	11%	2.149	10%	75%	11,3%	7,6%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	740	9%	2.209	16%	2.949	13%	75%	7,8%	6,2%
Economia, amministrazione e giurisprudenza	1.522	18%	2.320	16%	3.842	17%	60%	9,4%	12,1%
Scienze naturali, matematica e statistica	808	10%	1.329	9%	2.137	10%	62%	4,5%	3,5%
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	348	4%	42	0%	390	2%	11%	0%	1%
Ingegneria, manifattura e costruzione	807	10%	245	2%	1.052	5%	23%	4,5%	4,2%
Agricoltura, foreste, pesca e veterinaria	267	3%	394	3%	661	3%	60%	1,3%	1%
Salute e benessere	2.094	25%	3.553	25%	5.647	25%	63%	9,1%	9,6%
Servizi	1.013	12%	655	5%	1.668	7%	39%	1,1%	1,9%
Sconosciuto	153	2%	284	2%	437	2%	65%	1,9%	1%
<b>Totale</b>	<b>8.372</b>	<b>100%</b>	<b>14.079</b>	<b>100%</b>	<b>22.451</b>	<b>100%</b>	<b>63%</b>	<b>55,5%</b>	<b>53,7%</b>

Fig. 2.5 Studenti Iscritti per Genere e Settore di Educazione (Dati Ustat 2019)

Anche la distribuzione dei laureati conferma questo processo di forte femminilizzazione dei nostri studenti. I laureati di sesso femminile sono circa il doppio di quelli di sesso maschile. Questo differenziale viene pressoché mantenuto costante nel tempo. Potrebbe esserci una correlazione con il numero degli iscritti, suggerendo come non ci siano particolari colorazioni di genere nel completamento del percorso di studio.



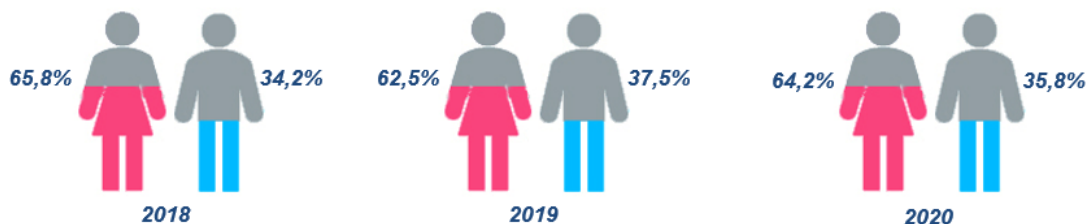


Fig. 2.6 - Distribuzione dei Laureati per Genere (Fonte dati O.S.D. al 09.04.2021)

Questa intuizione sembrerebbe essere confermata anche se analizziamo più nel dettaglio la distribuzione dei laureati per tipologia di corso e genere.

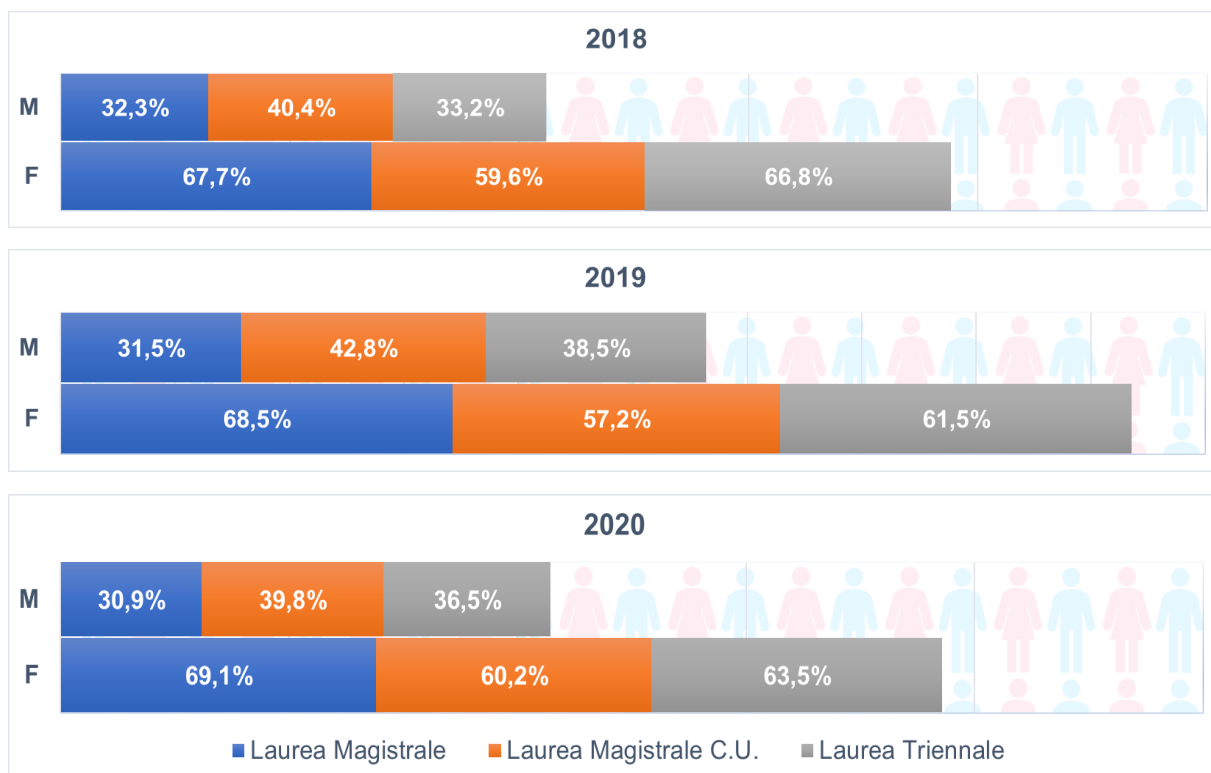


Fig. 2.7 - Distribuzione dei Laureati per Anno di Laurea e Genere e Tipologia di Corso (Fonte dati O.S.D. al 09.04.2021)

La tabella seguente mostra l'analisi dei dottorandi per genere e per settore educativo. Anche in questo caso, possiamo osservare che ci sono più dottorande nei settori delle arti e delle discipline umanistiche, delle scienze sociali, dell'economia aziendale e del diritto. Inoltre, il numero di donne e uomini è uguale nel campo dell'agricoltura e della

veterinaria, mentre le donne sono in numero minore nel campo dell'ingegneria e delle scienze naturali.

	M	%M	F	%F	TOT	%TOT	%F/TOT	Paese F/TOT	UE F/TOT
<b>Studi umanistici e arti</b>	7	19%	6	13%	13	16%	46%	7%	6%
<b>Scienze sociali, giornalismo e informazione</b>	1	3%	5	11%	6	7%	83%	4%	5%
<b>Economia, amministrazione e giurisprudenza</b>	2	5%	4	9%	6	7%	67%	5%	4%
<b>Scienze naturali, matematica e statistica</b>	10	27%	10	22%	20	24%	50%	11%	11%
<b>Tecnologie dell'informazione e della comunicazione</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	1%	1%
<b>Ingegneria, manifattura e costruzione</b>	4	11%	2	4%	6	7%	33%	8%	4%
<b>Agricoltura, foreste, pesca e veterinaria</b>	5	14%	8	18%	13	16%	62%	3%	2%
<b>Salute e benessere</b>	6	16%	7	16%	13	16%	54%	11%	12%
<b>Servizi</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0%
<b>Settore sconosciuto</b>	2	5%	3	7%	5	6%	60%	1%	0%
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>	<b>55%</b>	<b>51%</b>	<b>48%</b>

Fig. 2.8 Presenza di Genere tra i Dottorati in relazione al Settore Educativo

## 2.2 Il personale docente

Al 31 dicembre 2019 il numero di docenti dell'Università di Messina è pari a circa 1064 unità, di cui 474 donne e 590 uomini, rispettivamente il 44,55% e il 55,45% del totale.

La tabella seguente mostra come la presenza femminile nei vari dipartimenti sia abbastanza equilibrata. Forti squilibri di genere si possono notare in relazione ai docenti impiegati nei settori "Ingegneria e tecnologia" e "Scienze mediche e della salute". La percentuale relativa di donne sul totale è infatti del 25% e del 35%. L'unico campo in cui il numero di docenti è superiore a quello maschile è quello delle "Scienze naturali".

	M	%M	F	%F	TOT	%TOT	%F/TOT	Paese F/TOT	UE F/TOT
<b>Scienze naturali</b>	125	21,19%	149	31,43%	274	25,75%	54,38%	11%	
<b>Ingegneria e tecnologia</b>	54	9,15%	18	3,80%	72	6,77%	25,00%	6%	
<b>Scienze mediche e della salute</b>	188	31,86%	101	21,31%	289	27,16%	34,95%	7%	
<b>Scienze agricole</b>	35	5,93%	29	6,12%	64	6,02%	45,31%	3%	
<b>Scienze sociali</b>	118	20,00%	114	24,05%	232	21,80%	49,14%	9%	
<b>Studi umanistici</b>	70	11,86%	63	13,29%	133	12,50%	47,37%	6%	
<b>Totale</b>	<b>590</b>	<b>100,00%</b>	<b>474</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.064</b>	<b>100,00%</b>	<b>44,55%</b>	<b>41%</b>	<b>42%</b>

Fig. 2.9 - Docenti per Genere e Settore di Ricerca e Sviluppo (Fonte Dati Ustat 2019)

La figura 2.10 mostra che questi squilibri di genere sono quasi assenti nelle generazioni più giovani rispetto a quelle più anziane. Questo dato potrebbe dipendere dalla cultura che caratterizzava le generazioni più anziane durante lo sviluppo delle loro carriere, o dall'esistenza di barriere che limitavano la crescita professionale delle donne, ovvero indicare una maturata consapevolezza dei benefici connessi al raggiungimento della parità di genere.

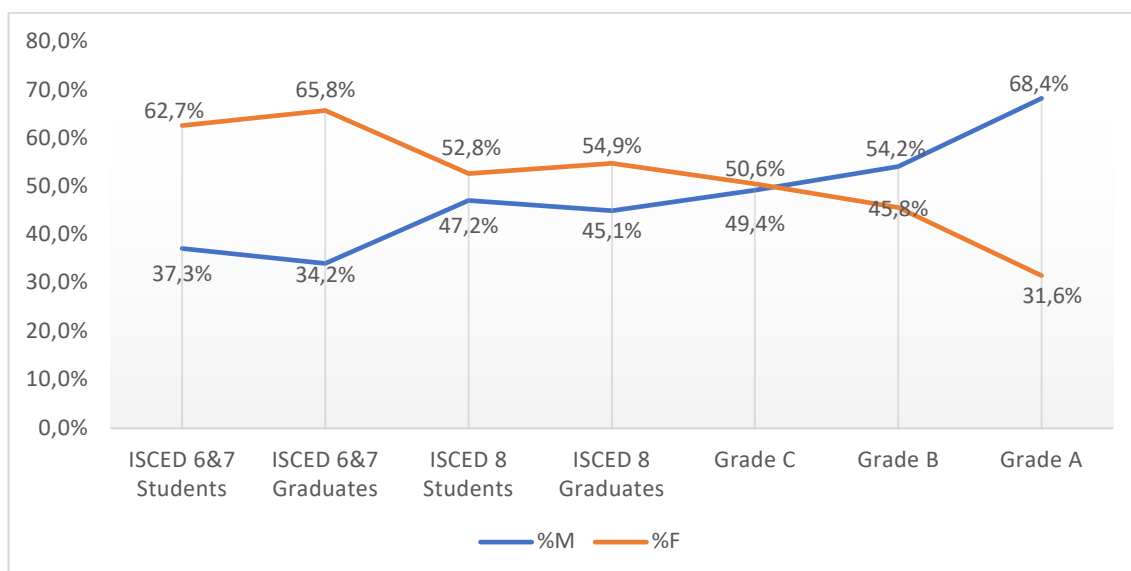
	M	%M	F	%F	TOT	%TOT	%F/TOT	Paese F/TOT	UE F/TOT
<b>Da 25 a 34 anni</b>	16	3%	21	4%	37	3%	57%	9%	
<b>Da 35 a 44 anni</b>	97	17%	96	20%	193	18%	50%	13%	
<b>Da 45 a 54 anni</b>	186	33%	196	40%	382	36%	51%	11%	
<b>Da 55 a 64 anni</b>	188	33%	138	28%	326	31%	42%	7%	
<b>Oltre 65 anni</b>	83	15%	38	8%	121	11%	31%	2%	
<b>Totale</b>	<b>590</b>	<b>100%</b>	<b>474</b>	<b>100%</b>	<b>1.064</b>	<b>100%</b>	<b>44,5%</b>	<b>41%</b>	<b>42%</b>

Fig. 2.10 - Docenti per Genere ed Età (Fonte Dati Ustat 2019)

Un'altra problematica emerge con riferimento alle progressioni di carriera delle donne nel momento in cui hanno i titoli per passare di grado, da ricercatore (grado C) al

livello di professore Associato (grado B) ed infine di professore Ordinario (grado A). Il Grafico seguente evidenzia un comportamento “a forbice” quando si analizza il genere della progressione di carriera.

Le donne rappresentano circa il 63% della popolazione all’inizio della carriera accademica. Nelle fasi successive la presenza delle donne si riduce progressivamente, scendendo al 47% tra i dottorandi, a circa il 48% tra i professori associati e al 31,6% tra i professori di prima fascia. Probabilmente, il passaggio da Dottore di Ricerca/Ricercatore alla posizione di Professore Associato, è la fase più critica per le donne, in cui si evidenzia normalmente l’instaurarsi di una vita indipendente con scelte legate alla costruzione della propria famiglia. Tuttavia, bisogna notare che disaggregando il grado C in ricercatori a tempo determinato (RTDA), Ricercatori a tempo indeterminato tipo B (RTDB), la percentuale di donne sul totale in tutti e tre i tipi di contratto è molto vicina al 50%. In particolare, i contratti in essere RTDA, RTDB, RTI riportano rispettivamente una percentuale di donne sul totale pari al 56% circa per le prime due tipologie, e al 49% circa per l’ultima.



**Fig. 2.11 - Proporzione (%) di Genere nella Carriera Accademica**

Supponendo che in media la classe A sia più vecchia delle altre classi, si dovrebbero raccogliere dati e informazioni aggiuntivi per capire se i *gap* emersi dalla classe B siano legati a una cultura “anziana” ovvero a barriere esistenti che limitano la carriera delle donne.

La tabella successiva mostra invece l'indice *Glass Ceiling* (Soffitto di cristallo). È determinato come rapporto tra la quota di donne nel personale docente grado A (professore ordinario) + grado B (professore associato) + grado C (ricercatore) e la quota di donne nel ruolo di professore ordinario (classe A). Il valore di questo indice può variare da 0 a infinito. Un valore dell'indice pari a 1 indica che non c'è differenza tra donne e uomini in termini di probabilità di raggiungimento del livello massimo di carriera (professore ordinario); un valore dell'indice inferiore a 1 significa che la quota di donne nel ruolo massimo ottenibile è superiore alla loro presenza media tra il personale docente (grado A + grado B + grado C); un valore dell'indice superiore all'unità mostra invece la presenza dell'effetto noto come "effetto soffitto di vetro", che vede le donne meno rappresentate nelle posizioni apicali (classe A) rispetto alla loro media area di presenza del personale docente (classe A + classe B + C). In generale, più alto è il valore assunto al di sopra dell'unità dall'indice *Glass Ceiling*, più forte è l'effetto del glass ceiling e più difficile è per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica.

	<b>UniMe</b>	<b>Italia</b>
<b>GLASS CEILING INDEX</b>	<b>1,40</b>	<b>1,68</b>

Fig. 2.12 - Glass Ceiling Index per UniMe

Analizzando l'indice UNIME *Glass Ceiling*, il valore dell'indice di 1,40 è inferiore alla media italiana che è di 1,68. Questi dati indicano che esistono ostacoli alla progressione di carriera delle docenti di genere femminile.

La tabella successiva mostra un'analisi più approfondita del genere guardando solo al grado A, la posizione di professore ordinario. In termini percentuali la presenza di docenti donne sul totale del personale accademico femminile è del 16%, mentre quella maschile è di circa il 31%. Ciò conferma che, almeno in passato, alcune barriere sociali, culturali, economiche o istituzionali possono limitare la carriera delle donne.

	M	F	TOT
<b>GRADO A</b>	175	81	256
<b>TOTALE</b>	570	490	1.064
<b>% GRADO A/TOTALE</b>	<b>30,7%</b>	<b>16,0%</b>	<b>25,1%</b>

Fig. 2.13 - Distribuzione di Genere per Professore Ordinario

Approfondendo l'analisi della distribuzione del personale di grado A attraverso l'osservazione della variabile riferita all'età, si riscontrano differenze significative tra donne e uomini. Infatti, numericamente nella fascia di età 35-44 ci sono 5 professori di prima fascia uomini e una sola donna: nella fascia di età 45-54 rispettivamente 41 contro 19 e nell'ultima fascia di età 55+ ci sono 129 professori di prima fascia uomini e solo 61 donne.

	M	%M	F	%F	TOT	%TOT	%F/TOT	Paese F/TOT	UE F/TOT
<b>&lt;35</b>	-	0%	-	0%	-	0%	0%	0%	36,2%
<b>35-44</b>	5	3%	1	1%	6	2%	17%	16%	27,5%
<b>45-54</b>	41	23%	19	23%	60	23%	32%	21,4%	25,8%
<b>55+</b>	129	74%	61	75%	190	74%	32%	22,6%	22,6%
<b>Totale</b>	<b>175</b>	<b>100%</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>256</b>	<b>100%</b>	<b>32%</b>	<b>22,2%</b>	<b>24,1%</b>

Fig. 2.14 - Distribuzione di Genere per Professore Ordinario per Età

### 2.3 Gli organi di governo

A livello di leadership, l'analisi evidenzia che, sebbene siano presenti *gap* poco significativi a livello globale - vale a dire considerando complessivamente le diverse posizioni di leadership (organi, gruppi, prorettori, CdA, Senato, Dipartimenti ecc.) -, significativi *gap* di genere sono presenti invece con riferimento al Consiglio di Amministrazione e al Senato Accademico che rappresentano i principali organi di governo dell'Università.

	M	F	TOT	%F/TOT	Paese F/TOT	UE F/TOT
<b>Membri (incluse le Figure Apicali)</b>	55	39	94	41%	19,7%	27%
<b>Figure Apicali</b>	29	21	50	42%	7,7%	20%
<b> Rettore</b>	1	0	1	0%	24,4%	21,7%

Fig. 2.15 - Distribuzione di Genere dei Membri e Leaders degli Organi di Governo e delle Istituzioni

## 2.4 Il Personale Tecnico Amministrativo

Il presente paragrafo analizza il personale tecnico-amministrativo (PTA) dell'Università di Messina rispetto ad alcuni parametri e caratteristiche salienti, e presenta eventuali differenze sotto la lente della diversità di genere. Il Personale non docente in Ateneo consta nel 2019 di 985 unità. La tabella seguente mostra l'articolazione dettagliata del personale suddiviso tra collaboratori linguistici e personale a tempo determinato e indeterminato. Possiamo notare che i collaboratori linguistici appartenenti al sesso femminile rappresentino l'80% del loro numero totale. La probabile motivazione di questa marcata differenza potrebbe risiedere nella elevata correlazione nella distribuzione di genere nel numero di laureati nelle discipline linguistiche. Risulta altamente equilibrato invece il rapporto di genere nella sotto-categoria del personale tecnico amministrativo assunto a tempo indeterminato.

	M	F	TOT
<b>Collaboratori linguistici</b>	6	21	27
<b>Tecnici amm.vi a tempo indeterminato</b>	479	457	956
<b>Tecnici amm.vi a tempo determinato</b>	2	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>487</b>	<b>498</b>	<b>985</b>

Fig. 2.16 - Distribuzione di Genere del Personale Tecnico Amministrativo (Fonte Ustat, 2019)

Invece, possiamo notare, nonostante il loro esiguo numero (solo 2 unità), una polarizzazione di genere per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo a tempo determinato. Tale polarizzazione risulta più importante alla luce della categoria di appartenenza: Dirigenza. La tabella successiva fornisce informazioni più dettagliate di genere in relazione all'Area funzionale a cui i dipendenti sono stati assegnati.

<b>Area funzionale</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOT</b>
<b>Dirigenza amministrativa</b>	4	1	5
<b>Amministrativa ed Amministrativa-gestionale</b>	183	267	450
<b>Biblioteche</b>	9	20	29
<b>Servizi generali e tecnici</b>	51	24	75
<b>Medico-odontoiatrica e Socio-sanitaria</b>	59	48	107
<b>Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati</b>	175	117	292
<b>TOTALE</b>	<b>481</b>	<b>477</b>	<b>958</b>

Fig. 2.16 - Distribuzione di Genere del Personale Tecnico Amministrativo per Area Funzionale  
(Fonte Ustat, 2019)

Il dato analizzato precedentemente sulla Dirigenza, risulta ancora più grave considerando che su un totale di 5 Dirigenti, l'80% risulta di sesso maschile. Le Aree a netta prevalenza femminile sono quelle che tradizionalmente hanno visto una massiccia presenza femminile. Si tratta delle Aree Biblioteche, Area amministrativa ed amministrativa gestionale. Invece la netta presenza maschile è individuabile in quei settori che tradizionalmente sono stati visti come dominio indiscusso degli uomini: Area tecnico scientifica, Elaborazione dati, Dirigenza ed i Servizi Generali e Tecnici.

Tuttavia, l'attenzione del nostro Ateneo verso le tematiche, relativamente recenti, legate al genere, traspare appena ci muoviamo da un'analisi statica ad una dinamica, prendendo in considerazione anche l'evoluzione temporale delle tematiche di genere. Il grafico seguente mostra la tendenza verso la convergenza di genere nel numero di



assunti all'interno del nostro Ateneo. L'iniziale differenziale di genere si assottiglia nel corso del tempo fino a quasi scomparire nel 2019, dove possiamo notare solo uno scarto pari a circa il 0,3%.

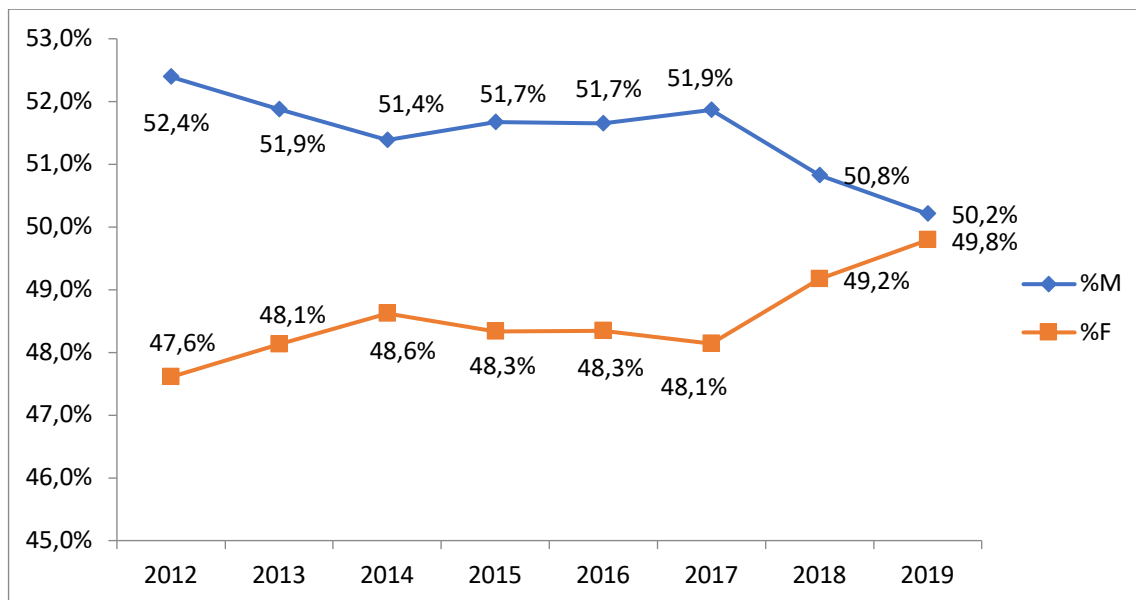


Fig. 2.17 - Proporzione (%) di Genere nel Personale Tecnico Amministrativo

### Sezione 3. Una lettura di genere del bilancio dell'Ateneo

---

Il bilancio di un ente è espressione del suo potere decisionale, la definizione delle proprie scelte politiche e delle aree di intervento privilegiate. È evidente che tali scelte hanno anche un impatto sulle tematiche di genere. La struttura del bilancio risponde all'esigenza di rappresentare la situazione patrimoniale e finanziaria di ogni ente ed è disciplinata dalle norme che regolano la contabilità degli enti pubblici e privati. La necessità di conformarsi a rigorosi principi contabili, tuttavia, pone dei limiti nella rappresentazione degli impatti delle scelte politiche sugli stereotipi di genere.

Per interpretare le questioni legate al genere nell'ambito del bilancio è necessario elaborarne una riclassificazione nelle componenti che rappresentano ricavi e costi, attività e passività, in un'ottica che prenda in considerazione:

- una **scala di priorità** di genere;
- un'**analisi delle capacità** degli *stakeholders*.

Per l'elaborazione di tale riclassificazione occorre utilizzare uno strumento che consenta, da un lato di identificare i soggetti da cui derivano i ricavi e quelli che beneficiano delle spese, e dall'altro di aggregarli in base a criteri di classificazione di genere. Generalmente la scelta ricade sui prospetti dello Stato patrimoniale o (più frequentemente) sul Conto economico. Sebbene entrambi i prospetti offrano la possibilità di un'analisi di genere dell'impiego delle risorse, è preferibile utilizzare il secondo in quanto lo Stato patrimoniale ha una natura statica. Il Conto economico rappresenta i ricavi e i costi dell'attività dell'ente nel corso dell'anno, ed offre un legame più diretto con le decisioni prese, permettendo di dare meglio conto delle scelte strategiche dell'ente in ottica di genere.

I codici di classificazione che permettono l'aggregazione delle informazioni di dettaglio del documento contabile fanno riferimento ai due principali obiettivi di classificazione sopra citati: la scala delle priorità e l'analisi delle capacità.

La **scala delle priorità** di genere illustra quali sono le aree di attività che hanno un impatto più alto sull'uguaglianza di genere. Sono quattro le aree di rilevanza che possono essere identificate:

- le **aree direttamente rilevanti per il genere** rappresentano attività espressamente mirate al superamento della disuguaglianza tra uomini e donne. Normalmente

queste aree rappresentano una piccola porzione del bilancio di un ente, in genere circa l'1% dei ricavi e dei costi totali. Pertanto, la loro importanza non va registrata a livello quantitativo bensì qualitativo, come segnale della presenza di un interesse dell'ente nei confronti delle tematiche di genere;

- le **aree indirettamente rilevanti per il genere** rappresentano attività il cui impatto si riferisce ad aspetti indirettamente legati alle differenze di genere. Generalmente, ogni elemento contabile il cui contribuente o beneficiario possa essere identificato come individuo, indipendentemente dal genere di appartenenza, è classificato tra le aree indirettamente legate al genere;
- le **aree ambientali** fanno riferimento alle variabili di contesto che possono influenzare le capacità di uomini e donne, anche se non è possibile misurare l'impatto in termini di contribuenti o beneficiari specifici (come avviene per le indirette), in quanto si riferiscono all'ente nel suo complesso;
- l'ultima area è definita come **neutra**, in quanto include attività non suscettibili di essere misurate attraverso indicatori dell'impatto di genere.

L'**analisi delle capacità** consente un ulteriore approfondimento della scala di priorità, in quanto fornisce un legame diretto alla classificazione delle capacità degli *stakeholders*, contribuenti o beneficiari che siano. Dal punto di vista contabile, questo ulteriore livello di classificazione fornisce un'indicazione sul peso che l'ente attribuisce alle diverse capacità in termini generali. Il totale di ricavi e costi, già riclassificato in termini di aree di priorità, potrà essere quindi suddiviso in base alle capacità. Una proposta di classificazione in base alle capacità prende in considerazione le seguenti condizioni: accesso alla conoscenza, accesso al lavoro ed alle attività di impresa, accesso alla ricerca, accesso alle carriere, occuparsi di sé e degli altri.

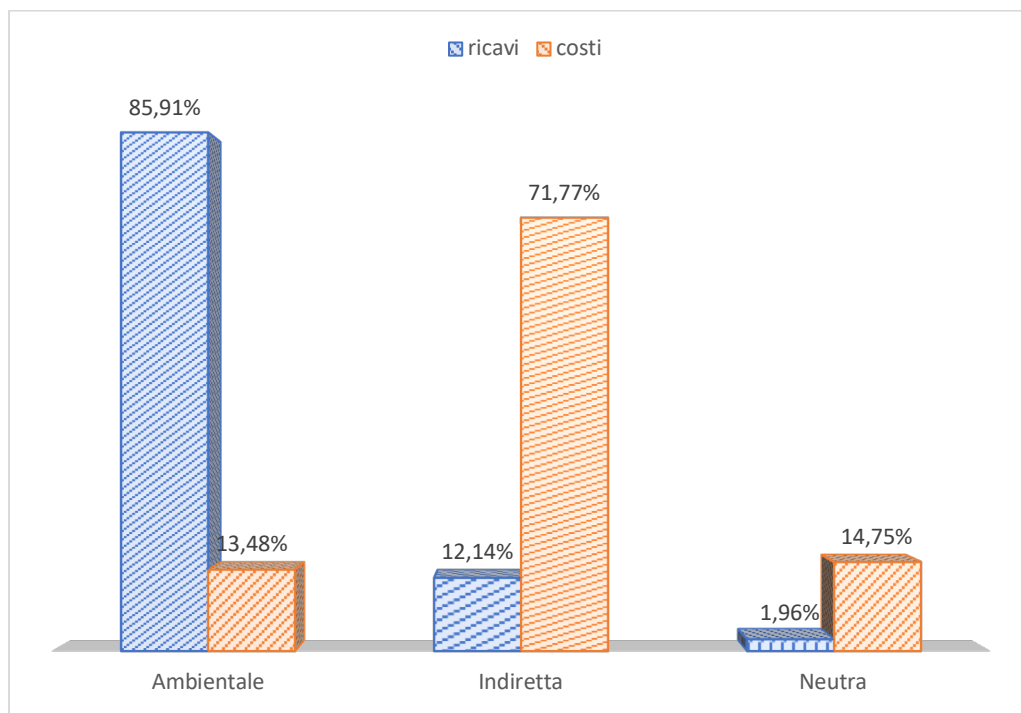
Partendo da questi elementi teorici e dal prospetto del Conto Economico allegato al Bilancio 2019 dell'Università di Messina, è stato possibile realizzare una prima riclassificazione di genere di tale bilancio. Per la riclassificazione si è provveduto ad associare ciascuna voce del Conto economico ad una delle quattro aree di priorità identificate per l'analisi di genere (diretta, indiretta, ambientale e neutrale). La successiva analisi delle capacità ha evidenziato che non sempre è possibile associare univocamente le voci del Conto economico alle capacità degli stakeholder. Alcune di esse hanno carattere di generalità, in quanto si riferiscono ad attività che promuovono più di una delle capacità considerate. Altre sono più difficili da riclassificare e richiedono

la raccolta di informazioni di maggiore dettaglio, attività che si è previsto di portare avanti anche nell'ambito del Progetto LeTSGEPs (Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions) di cui l'Ateneo è partner.

Sulla base del lavoro analitico svolto con l'imputazione delle voci del Conto economico alla scala di priorità di genere, è stato possibile elaborare una tabella riepilogativa che scorpora ricavi e costi per area di rilevanza e presenta il risultato economico dell'esercizio 2019 (Figura 3.1). In base al sistema di classificazione del Conto economico non è stato possibile identificare ricavi e costi che hanno un impatto diretto sull'uguaglianza di genere. L'attività di raccolta di informazioni di maggiore dettaglio consentirà una corretta imputazione dei dati contabili riconducibili alle attività direttamente rilevanti per la questione di genere.

<b>Aree di rilevanza</b>	<b>ricavi</b>	<b>costi</b>	<b>imposte</b>	<b>risultato prima delle imposte</b>	<b>risultato di esercizio</b>
<b><u>Ambientale</u></b>	€ 184.470.898,89	€ 27.508.383,95			
<b><u>Indiretta</u></b>	€ 26.063.089,20	€ 146.442.410,17			
<b><u>Neutra</u></b>	€ 4.200.616,29	€ 30.095.016,31	€ 7.862.679,56		
<b>Totale</b>	<b>€ 214.734.604,38</b>	<b>€ 204.045.810,43</b>	<b>€ 7.862.679,56</b>	<b>€ 10.688.793,95</b>	<b>€ 2.826.114,39</b>

Fig. 3.1 - Prospetto di riclassificazione del Conto Economico 2019 dell'Università di Messina



**Fig. 3.2 Riclassificazione di genere Conto Economico UniMe Esercizio 2019**

La Figura 3.2 illustra la ripartizione di ricavi e costi del Conto Economico 2019 dell'Università di Messina secondo le aree di rilevanza di genere illustrate sopra. Come si vede, la componente principale dei ricavi è riferita all'area ambientale, in quanto si riferisce principalmente ai contributi da enti pubblici e privati (oltre che ai proventi da ricerche). Questa componente ammonta a quasi l'86% delle risorse a disposizione dell'Ateneo. Seguono le voci che hanno un impatto indiretto sull'equilibrio di genere (circa il 12% dei ricavi, principalmente relativi alla didattica), mentre sono residuali le voci neutre nei confronti della questione di genere. Il quadro è molto diverso, invece, per quanto riguarda i costi. I costi derivanti dalle attività dell'Ateneo si concentrano in aree indirettamente rilevanti per la questione di genere (quasi il 72% dei costi), e si riferiscono principalmente ai costi del personale. I costi delle attività che hanno un impatto sul contesto di riferimento della questione di genere ammontano ad una percentuale superiore al 13%, e si riferiscono principalmente ai costi della gestione corrente (con esclusione dei costi per il sostegno agli studenti, che hanno un impatto indiretto). I costi che non hanno un impatto sulla questione di genere ammontano a quasi il 15% del totale. Le componenti principali di queste ultime riguardano ammortamenti e svalutazioni, accantonamenti per rischi e oneri e oneri diversi di gestione.

## *Sezione 4. La componente femminile nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)*

---

### *4.1 Introduzione*

---

L'investimento nel potenziamento dell'apprendimento e della ricerca nei settori cosiddetti STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) costituisce una priorità a livello nazionale, come confermato dai più recenti orientamenti governativi. La ricerca scientifica nei settori STEM è caratterizzata da ampi margini potenziali di innovazione e crescita, e può fare da traino anche alla crescita economica del Paese. Dal punto di vista lavorativo, inoltre, il potenziamento di questi settori della conoscenza consente la padronanza di strumenti scientifici e tecnologici e di competenze tecniche, anche in ambito digitale, che sono ampiamente richieste dall'economia e dal lavoro.

### *4.2 Immatricolazioni<sup>1</sup>*

---

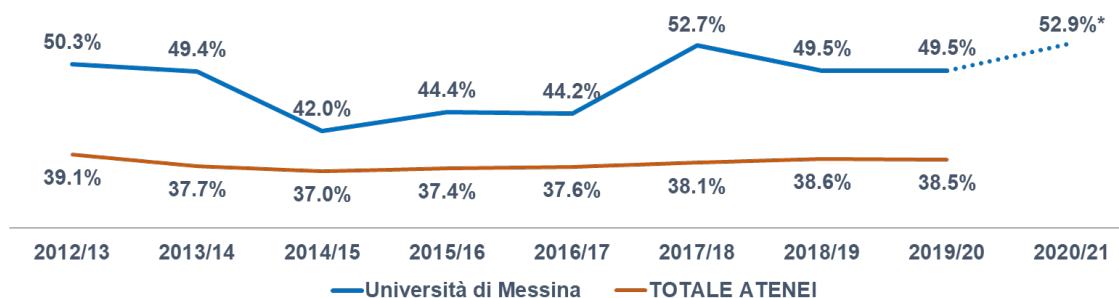
Le immatricolazioni a corsi STEM, sia di donne che di uomini, sono in Italia in costante incremento dall'Anno Accademico 2013/14. Le donne immatricolate sono passate da 35.259 nell'A.A. 2018/19 a 36.540 nell'A.A. 2019/20. Negli stessi anni accademici, presso l'Università di Messina, le immatricolazioni femminili a corsi STEM sono passate da 374 a 429. I dati relativi all'A.A. 2020/21, ancora da consolidare, mostrano per il nostro ateneo un netto incremento degli immatricolati. A beneficiarne sono stati soprattutto i corsi STEM, in cui le donne realizzano un aumento, rispetto all'anno precedente, di quasi l'88% raggiungendo le 805 unità.

La Figura 4.1 mostra che, a livello nazionale, la tendenza all'aumento del contingente femminile STEM è meno rilevante rispetto all'Ateneo messinese. La percentuale del contingente di donne immatricolate in corsi STEM è rimasta, in Italia, pressoché costante negli A.A. dal 2012/13 al 2019/20, attestandosi intorno al 38%, con una tendenza

---

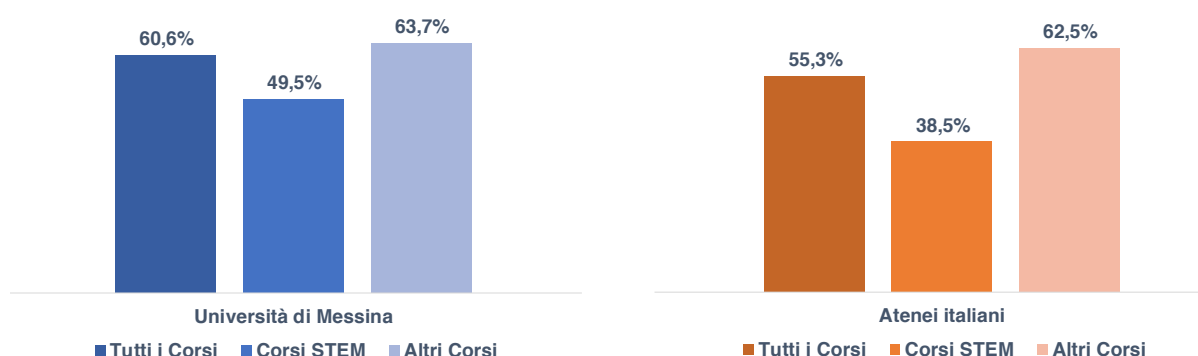
<sup>1</sup> Fonte: Osservatorio CINECA - aggiornamento al 01.04.2021.

all'aumento a partire dal 2016/17. A Messina, la presenza di immatricolate in corsi STEM ha mantenuto un'incidenza percentuale sempre superiore alla media di tutti gli atenei italiani, con oscillazioni variabili tra un massimo del 52,7% nel 2017/2018 e un minimo del 42% nel 2014/15, comunque mantenendosi sempre mediamente intorno al 48%. I dati da consolidare per il 2020/21, indicano un incremento delle presenze femminili tra gli immatricolati a corsi STEM, che porta la percentuale al 53%.



**Fig. 4.1 - Trend incidenza percentuale delle DONNE immatricolate a corsi di studio STEM dall'A.A. 2012/13 al 2019/20**

La Figura 4.2 mostra come, a Messina più che in media negli Atenei italiani, nell'A.A. 2019/20 le donne rappresentano la maggioranza degli immatricolati puri in tutti i corsi (60,6% contro 55,3%). Sebbene la percentuale di immatricolate sia maggiore nei corsi non STEM, a Messina nei corsi STEM le donne raggiungono quasi il 50%, contro poco più del 38% di media negli altri Atenei. I dati relativi all'A.A. 2020/21, da consolidare, confermano che all'Università di Messina la percentuale di immatricolate in corsi STEM è in crescita e ha raggiunto la maggioranza attestandosi al 53%.



**Fig. 4.2 - Incidenza percentuale delle DONNE tra gli Immatricolati puri a corsi di studio STEM e altri corsi A.A. 2019/20**

### 4.3 Lauree<sup>2</sup>

Anche il numero di donne che si laureano in corsi STEM negli Atenei italiani è sempre più elevato: dalle 31.688 del 2012 si passa alle 35.920 del 2019. Nell'Università di Messina dal 2012 il numero medio di laureate si è mantenuto intorno a poco più di 300 unità. Dal 2016, in seguito ad un calo nelle immatricolazioni, si assiste a una riduzione delle lauree in questo settore, sia tra gli uomini che tra le donne. Per queste ultime il dato più basso è relativo al 2019 (230 laureate). I dati del 2020, da consolidare, al momento confermano questa tendenza, con un numero di laureate in corsi STEM pari a 220 unità.

La percentuale di donne laureate in corsi STEM (Figura 4.3) è rimasta, a livello nazionale, pressoché costante dal 2012 fino al 2015 rimanendo vicino al 40%, per poi registrare un lieve decremento nel corso degli anni dal 2016 al 2019 fino a giungere al 38,7%. I dati relativi al 2020, da consolidare, indicano una lievissima ripresa, portando la percentuale al 39,1%.

A Messina, invece, tale valore, sempre superiore alla media di tutti gli Atenei italiani fino a oltre 12 punti percentuali (nel 2017), si è mantenuto intorno ad una media del 47%, per poi calare negli ultimi due anni, in particolare nel 2019 in cui si registra il minimo della serie, 42,2%. I dati da consolidare relativi all'anno 2020, tuttavia, mostrano un recupero che porta il valore al 45,5%.

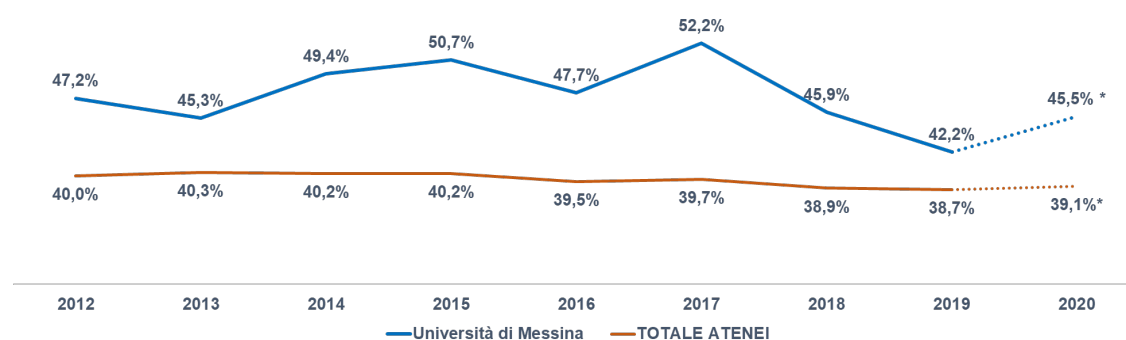
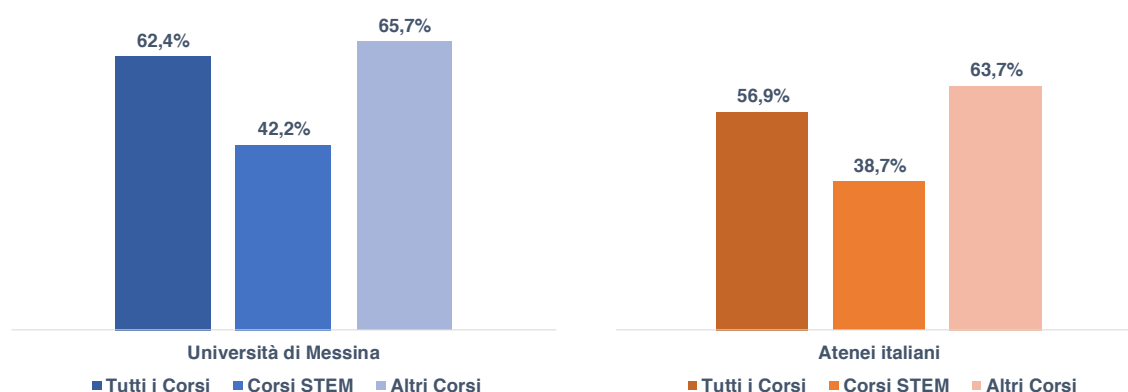


Fig. 4.3 - Trend incidenza percentuale donne laureate in corsi di studio STEM dal 2012 al 2019

<sup>2</sup> Fonte: USTAT Miur - aggiornamento al 08.03.2021 (i dati più recenti, da consolidare hanno come fonte: Osservatorio CINECA aggiornati al 01.04.2021).



La Figura 4.4 mostra che, nell'A.S. 2019, le donne rappresentano la maggioranza dei laureati totali, a Messina più che in media negli Atenei italiani (62,4% contro 56,9%). Nell'A.S. 2020 (dati da consolidare) a livello nazionale si è verificato un lieve aumento della proporzione di laureate in corsi STEM con un valore del 39,1%. Sebbene le donne che si laureano nel 2019 in corsi non STEM siano in proporzione nettamente maggiore, a Messina le laureate a corsi STEM superano il 42% contro una media nazionale vicina al 39%. I dati da consolidare relativi all'A.S. 2020, confermano anche per il nostro Ateneo, la crescita delle laureate in corsi STEM con un dato del 45,5 %.



**Fig. 4.4 - Incidenza percentuale delle DONNE tra i laureati in corsi di studio STEM e altri corsi (A.S. 2019)**

In Figura 4.5, il confronto tra l'incidenza delle laureate nei corsi STEM e negli altri corsi è proposto per tipo di corso. Nell'A.S. 2019, le laureate in corsi triennali STEM rappresentano, a Messina, il 38,3%, contro il 36,9% della media nazionale. Dati da consolidare relativi all'anno 2020, indicano che nel nostro Ateneo vi è stato un incremento della proporzione di donne tra i laureati in corsi triennali arrivata al 42,6 %. Nei corsi magistrali STEM le laureate nel 2019 hanno superato a Messina la metà del totale con il 50,5%, sopravanzando il livello medio percentuale degli Atenei italiani, che raggiunge solo il 39,7%. I dati relativi all'anno 2020, da consolidare, mostrano ancora un lieve aumento delle donne anche per le lauree magistrali: 51,2%. Tra i laureati negli altri corsi la proporzione di donne è, nel nostro Ateneo, molto consistente nelle lauree magistrali (73,2%), mentre nelle triennali si attesta vicino alla media nazionale (65,6% e

63,4%). Tra i laureati nei corsi a ciclo unico sono presenti un po' meno donne che in media negli atenei italiani, il 57% contro il 64,5%.

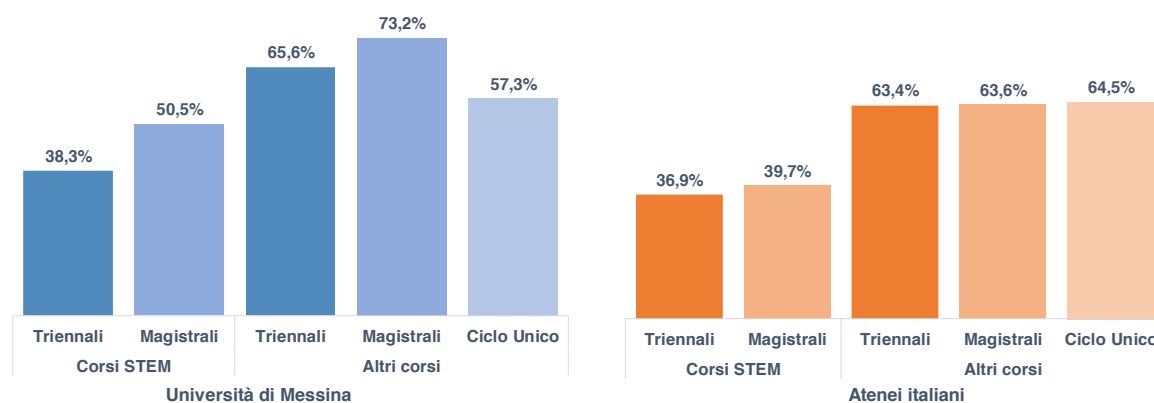


Fig. 4.5 - Incidenza percentuale delle DONNE tra i laureati in corsi di studio STEM e altri corsi, per tipo di corso (A.S. 2019)

#### 4.4 Carriera Accademica<sup>3</sup>

Le donne che si dedicano alla Carriera Accademica in SSD STEM in Italia, che dal 2012 al 2014 si attestavano intorno alle 11.500 unità, hanno subito un netto calo nel 2015. Da quel momento in poi, però, sono state in lento ma costante aumento, passando dalle 10.823 unità del 2015 alle 11.560 del 2019. Nello stesso periodo, nell'Università di Messina si è registrato un calo generalizzato di coloro che percorrono la carriera accademica in ambito STEM. Ciò, in particolare per le donne ha significato un decremento dalle iniziali 200 unità medie annuali tra il 2012 e il 2014, alle 167 del 2018, in recupero nel 2019 con 181 unità. È degno di nota che questo dato le pone in maggioranza rispetto agli uomini, che, nello stesso anno, contano 180 presenze.

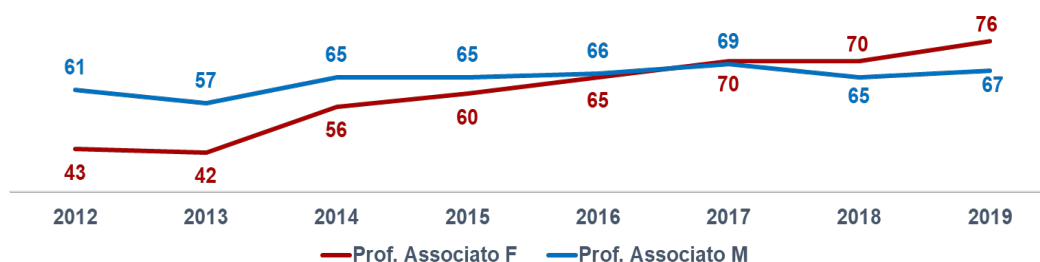
In Italia, i gradini più alti della carriera accademica nei settori STEM vedono la presenza di un numero di donne nettamente inferiore a quello degli uomini, a fronte di una differenza iniziale meno netta: dal 2012 al 2019 si contano mediamente 3.500 Assegniste di Ricerca e 970 Professoresse Ordinarie, mentre tra gli uomini gli Assegnisti

<sup>3</sup> Fonte: USTAT Miur - aggiornamento al 26.03.2021.

di Ricerca sono 4.900 e i Professori Ordinari 4.350. Negli ultimi due anni la media delle Professoressse Ordinarie si è leggermente alzata sopra le 1.000 unità. Nel 2019 sono ben 3.358 le Assegniste di Ricerca e 1.147 le Professoressse Ordinarie.

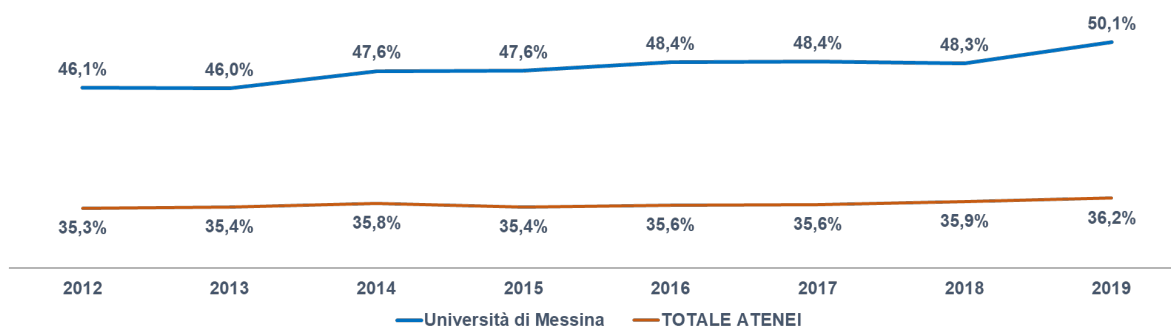
La differente presenza di uomini e donne nei vari livelli della carriera accademica si manifesta particolarmente nel passaggio dal ruolo di Professore Associato a quello di Professore Ordinario, nel quale si rileva il gap maggiore per le donne. In particolare, in Italia, nei SSD STEM nel 2019 le Professoressse Associate sono 3.378 e le Professoressse Ordinarie 1.147, con una differenza del 195%. Per gli uomini i numeri sono molto diversi: 6.259 Associati e 4.362 Ordinari con una differenza del 43%. A Messina, pur permanendo le differenze, il gap è leggermente minore: nel 2019 sono presenti 76 Professoressse Associate e 30 Professoressse Ordinarie donne con una differenza del 153%; tra gli uomini però, la differenza cala al 18%.

Mentre nella totalità degli Atenei italiani la differenza di presenza femminile e maschile nei diversi ruoli sembra rimanere costante, a Messina, per il ruolo di Professore Associato in settori STEM, a partire dal 2017 si ravvisa un'inversione di tendenza: le donne sono divenute maggiori in numero rispetto ai colleghi uomini (Figura 4.6).



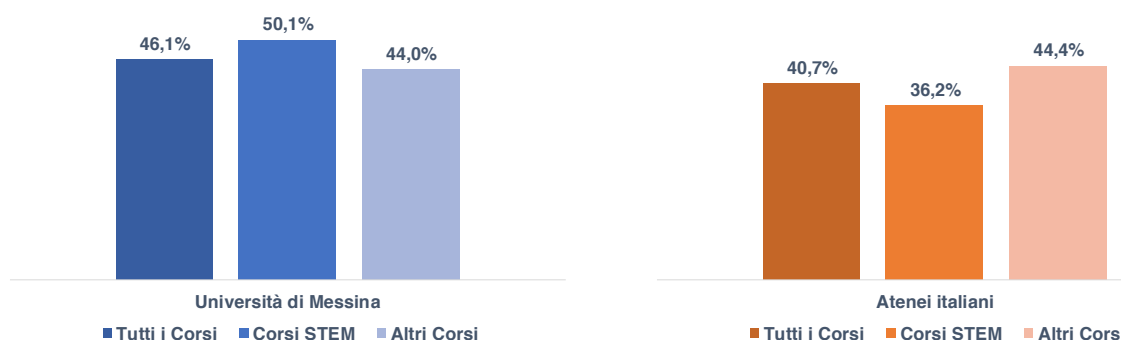
**Figura 4.6 - Numero di Professori Associati in SSD STEM, per genere Università di Messina dal 2012 al 2019**

In Figura 4.7 si nota come la percentuale di donne dedite alla carriera accademica nei SSD STEM, a Messina, dal 2012 al 2019 supera la media nazionale di oltre 10 punti percentuali, mantenendo un costante trend crescente. Tale tendenza ha portato a incrementare la presenza di donne in SSD STEM da poco più del 46% nel 2012, a oltre il 50% nel 2019, contro un dato nazionale medio che è variato dal 35,3% al 36,2%.



**Figura 4.7 - Trend incidenza percentuale delle DONNE in Settori Scientifico Disciplinari STEM dal 2012 al 2019**

La Figura 4.8 mostra come, nel 2019, in Italia, le donne rappresentano quasi il 41% di coloro che si dedicano alla carriera accademica, mentre nell'Università di Messina superano il 46%. A livello nazionale le donne sono presenti maggiormente nei SSD non STEM: 44,4% contro 36,2% nei SSD STEM. Nel nostro Ateneo, invece, è maggiore la presenza femminile nei settori SSD STEM, con una percentuale superiore al 50%, contro il 44% degli altri settori.



**Fig. 4.8 - Incidenza % delle DONNE in Settori Scientifico Disciplinari STEM e Altri (non STEM) - Anno 2019**

La Figura 4.9 entra nel dettaglio dei diversi livelli della carriera universitaria. Presso l'Università di Messina, nel 2019, come prima già specificato, la percentuale di donne nei SSD STEM supera abbondantemente la media nazionale (50,1% contro 36,2%).

La presenza di donne nelle diverse qualifiche, sia nei SSD STEM che negli altri, rispecchia nel nostro Ateneo la tendenza nazionale alla diminuzione della rappresentanza femminile in funzione dell'avanzamento di carriera: nei SSD STEM dal 71,4% delle Assegniste di Ricerca si giunge al 34,5% delle Professoresses Ordinarie. Tuttavia, i dati dell'Università di Messina evidenziano che, nei SSD STEM, la presenza

di donne in carriera accademica è sempre superiore (tranne che per la qualifica di RTD) che negli altri SSD, al contrario di quanto avviene nella totalità degli Atenei, dove le donne sono più presenti, generalmente, nei settori diversi dagli STEM. Inoltre, a differenza di quanto avviene a livello nazionale, le donne rappresentano sempre la maggioranza, tranne che nel ruolo di Professore Ordinario. Nel nostro Ateneo spiccano, rispetto al dato nazionale, le percentuali relative alle donne titolari di assegni di ricerca e Professoressa Associate in SSD STEM: nel 2019 si registra una prevalenza di donne con valori pari, nel primo caso al 71,4% contro il 41,1% nazionale e, nel secondo, al 53,1% contro 35,1%.

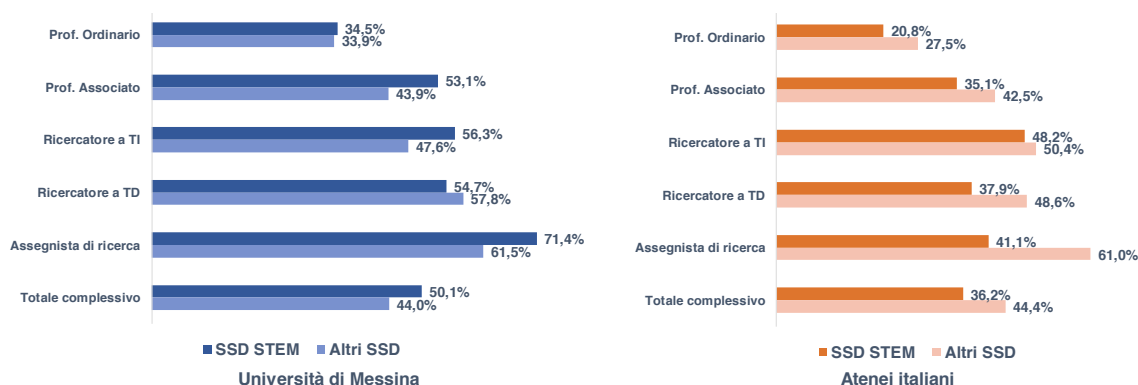
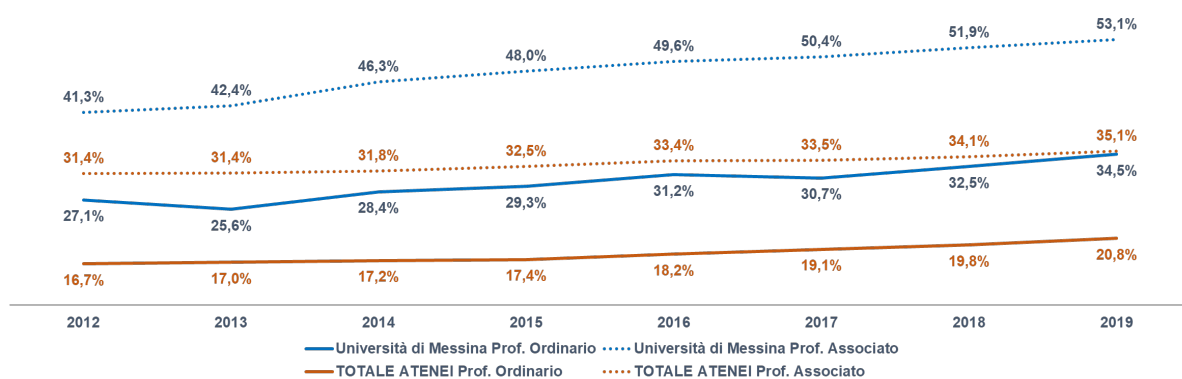


Fig 4.9 - Incidenza % delle DONNE in Settori Scientifico Disciplinari STEM e Altri (non STEM), per qualifica - Anno 2019

Guardando ai livelli più alti della carriera accademica (Figura 4.10), la percentuale di Professoressa Ordinarie e Professoressa Associate nei SSD STEM sono, negli Atenei italiani, in lenta crescita dal 2012 al 2019 (circa + 4%). Le donne però, sono presenti in misura inferiore tra i Professori Ordinari, piuttosto che tra gli Associati nei medesimi settori, circa il 15% in meno (nel 2019 solo il 20% PO contro il 35% PA). Nell'Università di Messina il trend positivo di presenza femminile nei SSD STEM è più marcato che a livello nazionale: dal 2012 al 2019 si è registrato un aumento percentuale delle donne tra i Professori Ordinari del 7% circa e di quasi il 12% tra i Professori Associati. Pur permanendo a Messina le differenze di presenza femminile tra i due ruoli, con un divario un po' più accentuato (quasi il 19% in meno tra i PO rispetto ai PA), la proporzione di docenti donne è maggiore che negli Atenei italiani in generale (nel 2019 il 34,5% di donne tra i PO e il 53,1% tra i PA).



**Fig. 4.10 - Trend incidenza % delle DONNE tra i Professori Ordinari e i Professori Associati in SSD STEM dal 2012 al 2019**

## Sezione 5. Le azioni chiave del Gender Equality Plan di UNIME

---

Il Piano di uguaglianza di genere (GEP – Gender Equality Plan) 2021 dell’Università degli Studi di Messina definisce un insieme di azioni da implementare durante un orizzonte temporale triennale (1 giugno 2021 - 31 maggio 2024).

Esso va inteso come un processo continuo che ha inizio con la raccolta di dati disaggregati per genere; continua con la fase di pianificazione, in cui si definiscono gli obiettivi e si fissano i target; prosegue con una fase di implementazione, in cui si realizzano attività e si intraprendono sforzi di sensibilizzazione per ampliare progressivamente la rete degli stakeholder; ed infine si conclude attraverso una fase di monitoraggio, in cui il processo e lo stato di avanzamento vengono regolarmente seguiti e valutati. Il risultato del monitoraggio consente di regolare e migliorare gli interventi e le azioni aggiornandole con cadenza annuale<sup>4</sup>.

Il GEP è un approccio strategico, condiviso da parte degli organi di governo accademico, volto a:

- effettuare valutazioni di impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere;
- attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi;
- fissare obiettivi e verificare i progressi compiuti mediante degli indicatori.<sup>5</sup>

Le azioni previste nel piano, pertanto, influenzeranno le diverse fasi dell’agire dell’Ateneo, dalla programmazione alla rendicontazione, coinvolgeranno differenti strutture e si rifletteranno sulla documentazione da produrre.

Per la predisposizione del GEP UniMe 2021 si è tenuto conto delle indicazioni della Commissione Europea, e di quanto è emerso dal processo partecipativo che ha coinvolto le strutture organizzative e di *Governance* competenti sul tema e gli altri *stakeholder* interni all’Università di Messina. Le azioni individuate, pertanto, sono coerenti con le politiche *gender-sensitive* portate avanti dall’Ateneo, con il Piano di Azioni Positive (PAP) predisposto dal CUG e con il Piano della Performance sviluppato dall’Università per il prossimo triennio.

---

<sup>4</sup> EIGE, European Institute for Gender Equality.

<sup>5</sup> Fonte: European Commission Communication on “A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth” (COM (2012) 392 final)

Esse, inoltre, tengono conto dell'analisi del contesto economico e sociale dell'Ateneo e dei risultati emersi da una indagine volta ad approfondire e migliorare le problematiche connesse alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare somministrato di recente a tutti i dipendenti dell'Ateneo (la sintesi dei risultati dell'indagine è riportata nel § 1.4).

Il GEP UniMe 2021 si articola in due sezioni. Nella prima vengono fornite informazioni sul contesto organizzativo ed ambientale relativo all'uguaglianza di genere nell'Università di Messina e vengono individuate ed analizzate le questioni chiave che dovrebbero essere affrontate in modo prioritario dall'organizzazione al fine di perseguire e realizzare la parità di genere. Nella seconda vengono descritte le attività previste, fissati gli obiettivi specifici da realizzare e le modalità di monitoraggio delle relative azioni e delle politiche attraverso indicatori efficaci, e individuati i responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta.

Il Piano si focalizza su quattro principali aree chiave (Figura 5.1).



Fig. 5.1 - Aree chiave del GEP dell'Università di Messina

Per quanto riguarda la prima, *Reclutamento, mantenimento, progressione di carriera*, le azioni previste sono volte a colmare i *gap* che risultano dall'analisi delle carriere di accademici e studenti. Il primo riguarda il divario uomini/donne che si amplia a partire dal ruolo di professore associato, a scapito delle donne che rappresentano una percentuale molto più bassa. Il secondo *gap* fa riferimento ad ostacoli



alla progressione della carriera accademica in alcune discipline come ingegneria e medicina. Infine, sono presenti alcuni *gap* significativi nelle discipline di scienze dell'educazione, ingegneria e informatica già dall'iscrizione ai corsi di laurea. Per far fronte ai *gap* individuati, sono state selezionate tre misure che includono: seminari sulle questioni di genere nelle discipline STEM e non STEM volte a promuovere un ambiente formativo e lavorativo gender-inclusive ed equo; il conferimento di borse di studio per corsi di alta formazione sulla cultura di genere; l'istituzionalizzazione di una unità organizzativa di rendicontazione di genere per lo sviluppo del *Gender Budgeting* (Figura 5.2).



Fig. 5.2 - Misure di contrasto ai *gap* nelle carriere

Le azioni individuate nella seconda area, che riguarda la *Leadership nella ricerca e nei processi decisionali*, hanno un duplice obiettivo: da un lato integrare il DSPI (Documento Strategico di Programmazione Integrata), il PAP (Piano di Azioni Positive) ed il GEP; e dall'altro, di colmare un vuoto di leadership (solo 4 donne fanno parte del Consiglio di Amministrazione e del Senato) e perseguire l'equilibrio di genere nei team di ricerca. In questo caso sono state previste due azioni: la prima riguarda la realizzazione di un report volto a indagare i processi decisionali, mentre la seconda mira ad un'analisi specifica sui progetti di ricerca in termini di genere (Figura 5.3).



Fig. 5.3 - Misure di contrasto ai *gap* di leadership

La terza area chiave, *Politiche di conciliazione famiglia-lavoro*, riguarda un insieme di azioni volte a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro/famiglia per i dipendenti UniMe. Particolare attenzione è dedicata al potenziamento delle attività che favoriscono il benessere organizzativo, le politiche di welfare e a sostenere i genitori e gli altri dipendenti che si trovano ad affrontare problematiche connesse all'equilibrio tra lavoro e vita privata. Quest'area è stata ampiamente sviluppata attraverso l'individuazione di sette azioni che includono: i servizi per l'infanzia: si tratta, ad esempio, di migliorare i servizi per l'infanzia già presenti presso l'Ateneo o di attivare accordi con fornitori esterni; la destinazione di aree infermieristiche in ogni struttura dell'Ateneo; l'attivazione di un servizio di consegna pacchi; l'organizzazione di *summer school* per bambini e adolescenti in convenzione con l'Associazione Sportiva Universitaria; l'attivazione di convenzioni per attività sportive per i dipendenti e le loro famiglie; lo sviluppo dello *smart working* e il potenziamento di parcheggi "Rosa" (Figura 5.4).



Fig. 5.4 - Misure di conciliazione famiglia - lavoro

Le azioni previste dal piano nell'ultima area, *Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali*, hanno lo scopo di sensibilizzare gli studenti e i dipendenti UNIME sul problema della violenza sessuale, delle molestie e degli stereotipi di genere. Le misure individuate riguardano l'organizzazione di Congressi, tavole rotonde, seminari su questo argomento e di altri eventi e azioni per combattere il sessismo e l'omofobia (Figura 5.5).

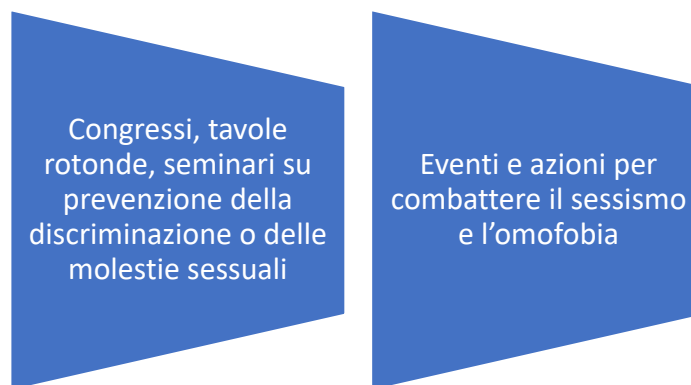


Fig. 5.5 - Misure di prevenzione di discriminazioni e molestie

Il GEP dell'Università di Messina si caratterizza, pertanto, per l'attenzione riservata all'area che riguarda le politiche di conciliazione famiglia-lavoro e per l'impatto atteso dell'area chiave leadership sui processi di ricerca e decisionali, poiché mira ad integrare il DSPI e il PAP in un'ottica di superamento del *gender gap* nella leadership e nella ricerca. Esso rappresenta uno strumento utile sia nell'ottica della programmazione che del processo di rendicontazione dell'Ateneo poiché consente di:

- individuare adeguate procedure di rilevazione dei pregiudizi e delle discriminazioni di genere;
- definire e attuare strategie innovative per correggere e contrastare le disuguaglianze emerse in tutti gli ambiti della ricerca, della didattica e della formazione e dei corsi professionali dell'Ateneo;
- stabilire obiettivi di medio e lungo termine per la promozione della parità di genere tra tutte le componenti (personale docente e ricercatore, personale amministrativo, studenti);
- monitorare l'andamento delle relative azioni politiche attraverso indicatori efficaci.

È da considerare, infine, che per le università e gli enti di ricerca l'adozione del GEP rappresenta anche un requisito necessario per poter accedere, in un prossimo futuro, ai finanziamenti del programma di ricerca *Horizon Europe*<sup>6</sup>. Per l'Ateneo di Messina, tuttavia, la sua adozione non ha rappresentato un documento obbligatorio, ma uno degli strumenti da utilizzare nel percorso già da tempo intrapreso perché si realizzi una piena parità di genere.

---

<sup>6</sup> *“La dimensione di genere è una priorità trasversale di Horizon Europe e dovrà essere curata, proseguendo e rafforzando la strada tracciata da Horizon 2020, sia a livello dei contenuti delle attività di ricerca e innovazione che sul piano dell'equilibrio di opportunità e rappresentanza. Per essere ammissibili – è la novità più importante introdotta da Horizon Europe in materia – i soggetti giuridici proponenti che sono enti pubblici, organizzazioni di ricerca o istituti di istruzione superiore – sia pubblici che privati – devono disporre di un piano per la parità di genere (Gender Equality Plan – GEP), che copra alcuni requisiti minimi di processo (formalità, evidenza pubblica, risorse dedicate, raccolta e monitoraggio dei dati, sensibilizzazione, ecc.) e di contenuto dettagliati nei General Annexes al Programma di lavoro.*

*Ai proponenti viene richiesta un'autodichiarazione in sede di presentazione della proposta. Viene inoltre attuato un periodo di transizione, prima della piena applicazione di questo criterio di ammissibilità che avverrà per i bandi con scadenza a partire dal 2022.”*

APRE – Agenzia per la promozione della ricerca europea - HORIZON EUROPE – LA GUIDA sta in: <https://apre.it/wp-content/uploads/2021/04/guida-Horizon-Europe.pdf>