



# Università degli Studi di Messina



## BILANCIO DI GENERE

II EDIZIONE

# 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>13</b>
PREMESSA.....	13
2.1 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE .....	15
2.2 IL PERSONALE DOCENTE E DELLA RICERCA .....	21
2.3 GLI ORGANI DI GOVERNO.....	25
2.4 IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO.....	26
<b>SEZIONE 3. UNA LETTURA DI GENERE DEL BILANCIO DELL'ATENEO</b> .....	<b>30</b>
<b>SEZIONE 4. LA COMPONENTE FEMMINILE NELLE DISCIPLINE STEM (SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING AND MATHEMATICS)</b> .....	<b>34</b>
4.1 INTRODUZIONE.....	34
4.2 IMMATICOLAZIONI.....	34
4.3 LAUREE.....	36
4.4 CARRIERA ACCADEMICA .....	38
<b>SEZIONE 5. LE AZIONI CHIAVE DEL GENDER EQUALITY PLAN DI UNIME</b> .....	<b>43</b>
<i>L'implementazione del piano di uguaglianza di genere</i> .....	48

## 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 per segnalare 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 delle politiche di genere 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* 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, riportate all'interno del documento, forniscono, dunque, gli elementi necessari per correggere e/o intraprendere politiche orientate alla riduzione del divario di genere. Il Bilancio di Genere Unime si configura, pertanto, 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 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*

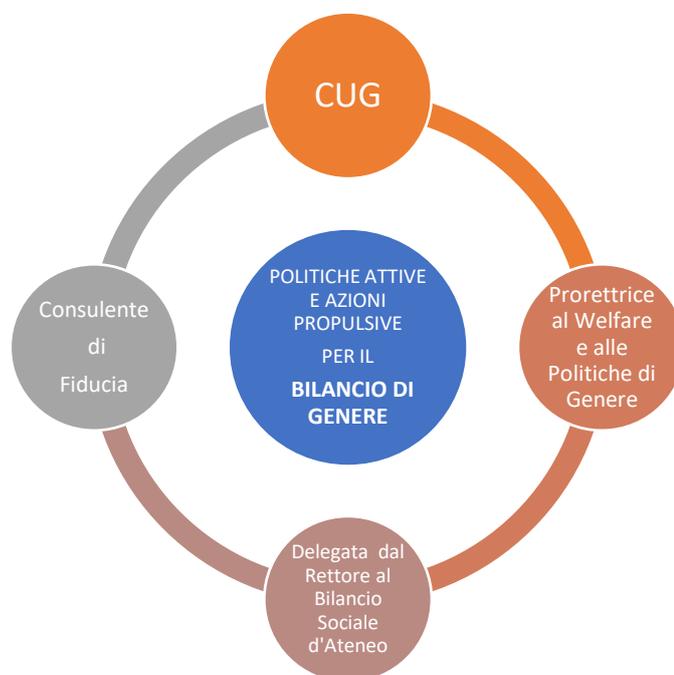
---

### *1.1 Premessa: Organi e Figure*

---

In questi ultimi anni la Governance dell'Università di Messina ha avviato 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 della citata Rete, inoltre, offre la possibilità alle Amministrazioni di compilare e trasmettere on line i dati riguardanti l'analisi e la verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità.

### ***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 nominata come *Consulente di Fiducia* la dott.ssa Maria Crisafulli a cui potrà rivolgersi chiunque sia stato oggetto di molestie sessuali, morali o atti discriminatori.

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 Codice si inquadra in tale contesto e prevede la nomina del *Consulente di Fiducia* con le funzioni e i ruoli prima descritti.

La finalità del Codice è, quindi, 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 della 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 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 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.

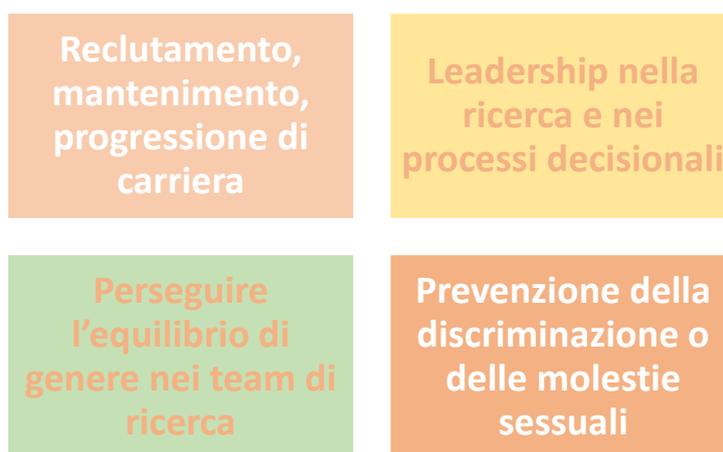
Molte di queste azioni si collegano pienamente con obiettivi operativi declinati nel *Piano delle Performance 2021-2023* ed in quanto tali vengono rendicontate e valorizzate attraverso la *Relazione sulla Performance* che l'Ateneo ogni anno approva, con parere del Nucleo di Valutazione, ed alla quale 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.

## *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, 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.

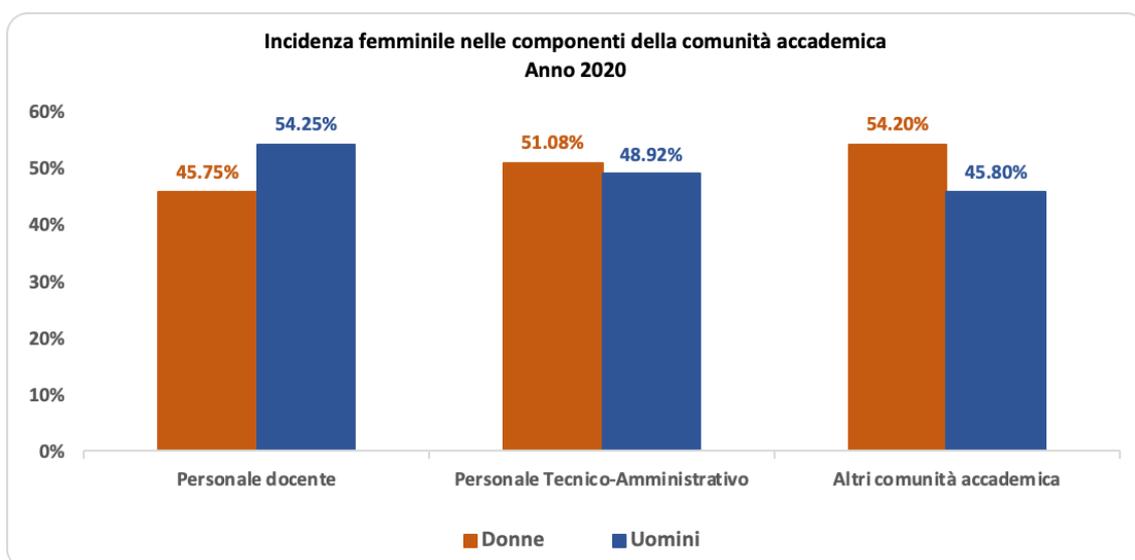
Prima di cominciare l'analisi nel dettaglio sembra però opportuno presentare in un quadro d'insieme generale, una mappatura iniziale della prospettiva di genere nel nostro Ateneo che possa fungere da punto di partenza su cui basare l'analisi stessa.

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

Nella figura 2.1, basata su dati interni dell'Ateneo, possiamo notare come la distanza maggiore in termini percentuali nella composizione di genere dell'Università riguardi il corpo docente, e la prevalenza maschile non superi la soglia del 10%. Nell'ambito del personale tecnico amministrativo assistiamo invece ad una esigua prevalenza femminile (2% circa). Nel resto della comunità accademica (esclusi gli studenti, cui verrà dedicata un'analisi specifica) il differenziale in favore delle donne è di circa l'<sup>1</sup>. Si tratta di differenziali percentuali molto bassi che possono rientrare nella fisiologicità del sistema contrattuale lavorativo (assunzioni, pensionamenti, licenziamenti, etc.) e che in ogni caso sembrano indicare come nel nostro Ateneo non si configuri un quadro problematico in termini di genere.

---

<sup>1</sup> Ci si riferisce, qui, a Specializzandi, Dottorandi e Assegnisti.



**Fig. 2.1 - Distribuzione per genere della Comunità Accademica (Fonte dati C.S.A.)**

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, ed anche per il tempo solitamente necessario al fine di acquisire i requisiti formali e sostanziali necessari per accedere a questo tipo di concorsi. Ben accreditata in dottrina è la correlazione tra esperienza ed età.

	<i>F</i>	<i>M</i>
Studenti iscritti	24	24
Laureati	26	26
Dottorandi	30	30
Assegnisti di Ricerca	36	34
Ricercatori Tempo Determinato	41	40
Ricercatori Tempo Indeterminato	54	55
Professori Associati	52	53
Professori Ordinari	58	59
Collaboratori Esperti Linguistici	58	58
Direttore Generale e Dirigenti	47	54

Fig. 2.2 - Et  media della Comunit  Accademica nel 2020 per genere (Fonte dati C.S.A. e O.S.D.)

## 2.1 Gli Studenti e le Studentesse

Questa sezione   dedicata all'analisi della componente studentesca. La figura 2.3 riporta un'analisi longitudinale suddivisa per genere relativamente agli ultimi 8 anni accademici. L'analisi dei dati mostra in termini di rapporto di femminilit  un'evidente presenza maggioritaria delle studentesse sul totale degli iscritti, di quasi otto punti percentuale maggiore rispetto agli altri atenei italiani nell'a.a. 2019/20.

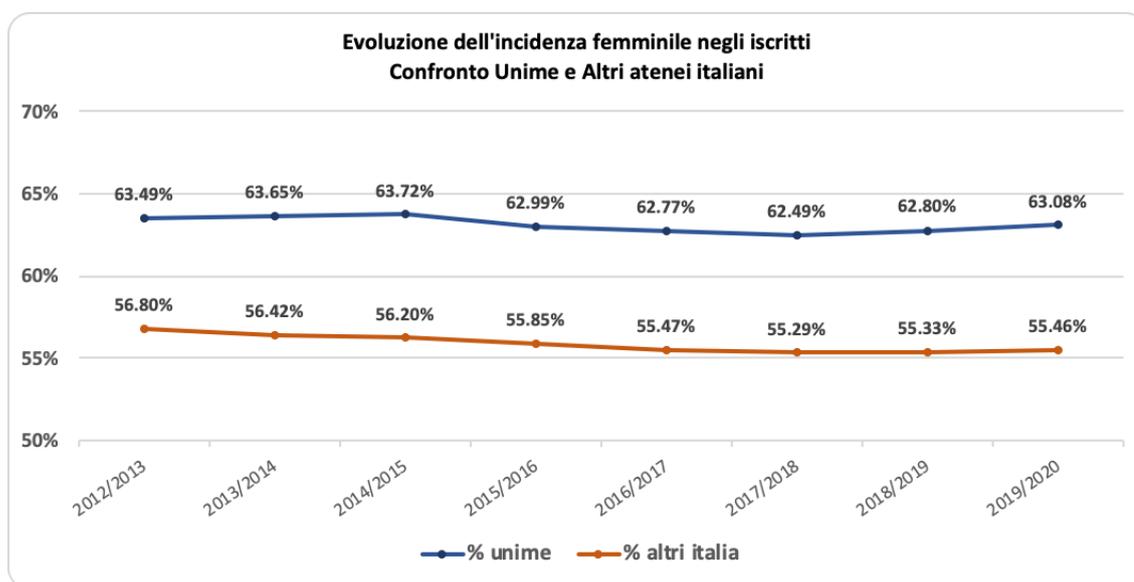


Fig. 2.3 - Incidenza di genere negli iscritti (Fonte dati USTAT MIUR)

Tale fenomeno sembra essere costante nel corso degli anni. La presenza femminile, infatti, si attesta su valori superiori al 63%. Le cause di questo fenomeno possono essere ascrivibili a due ordini di fattori. Il primo riguarda fattori sociali, demografici e di costume quali una natalit  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 confrontati con la composizione di genere degli altri Atenei Italiani. La prevalenza femminile nella composizione studentesca è evidente in tutte e quattro le tipologie dei corsi di laurea, sebbene sia più marcata per le lauree magistrali dove, nell'anno considerato (A.A. 2019/2020), è superiore al 68%.

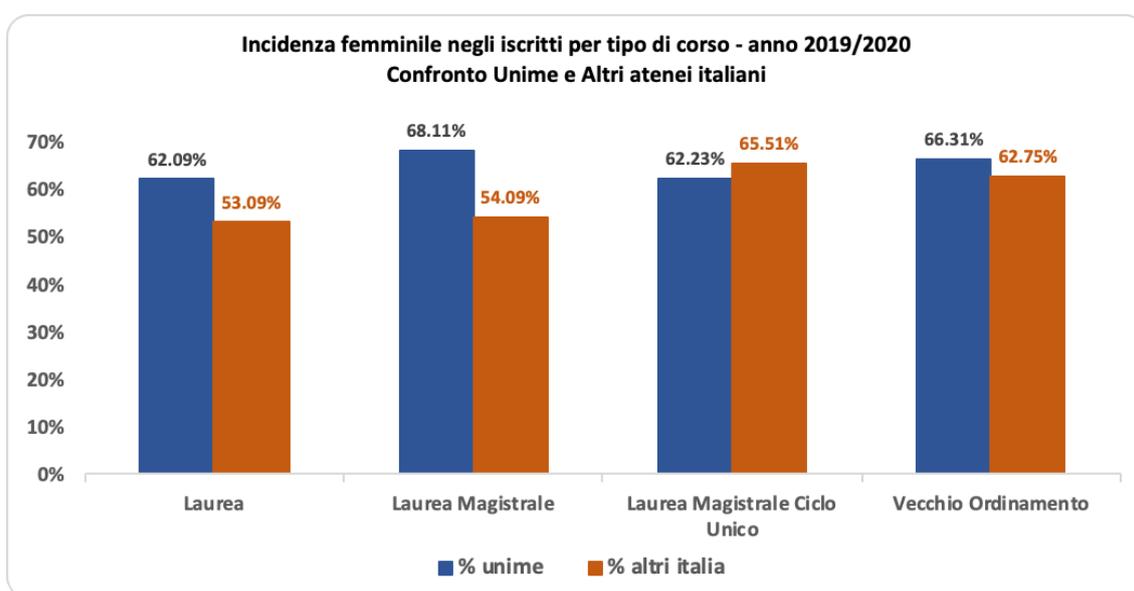
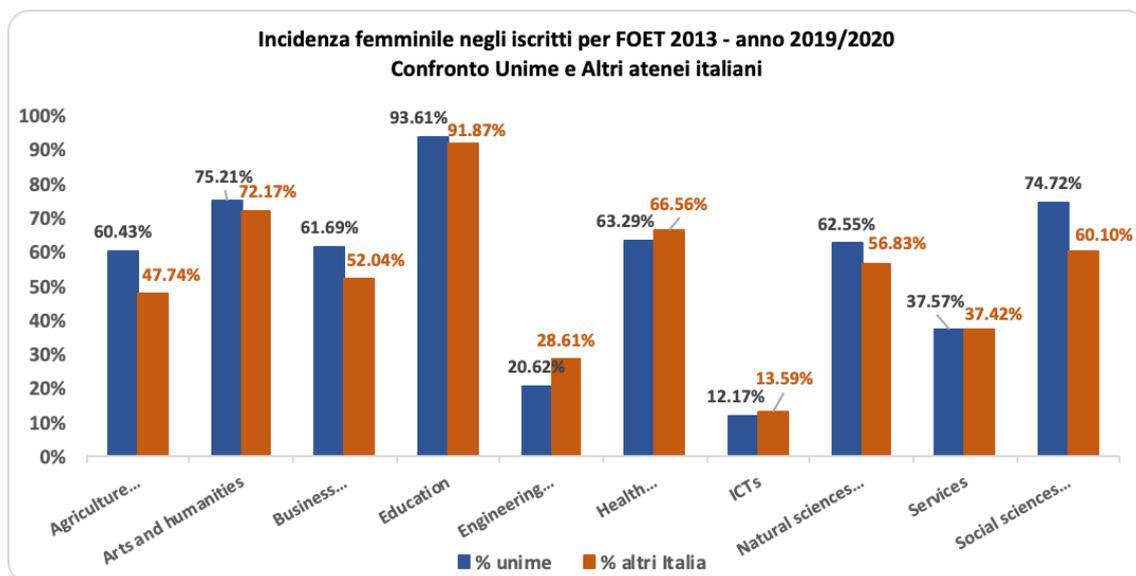


Fig. 2.4 - Incidenza di genere negli Iscritti per Tipologia di Corso (Fonte dati USTAT MIUR)

Al fine di approfondire e comprendere meglio le scelte fatte dai nostri studenti abbiamo analizzato la situazione degli iscritti ai corsi per genere 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 delle Scienze dell'Educazione (93% circa) e delle Scienze umanistiche e delle arti (75% circa), ed in quello delle Scienze Sociali (74% circa). 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).



**Fig. 2.5 - Incidenza di genere negli Iscritti per campo di studi (FOET 2013)**  
(Fonte dati USTAT MIUR)

È sicuramente di interesse notare come non vi sia una sostanziale differenza nella polarizzazione di genere nelle aree attivati presso l'Università di Messina ed il resto degli Atenei Italiani. Si tratta di differenze minime, generalmente inferiori al 7%. I settori in cui tali differenze si acquiscono sono principalmente due: Scienze Sociali, e Agricoltura. In questi due casi la media percentuale delle donne presente in questi corsi è superiore di circa il 14% rispetto alla media percentuale presente negli altri Atenei.

Anche la distribuzione dei laureati conferma questa caratteristica degli studenti del nostro ateneo. I laureati di sesso femminile sono circa il 15% in più rispetto a quelli di sesso maschile.

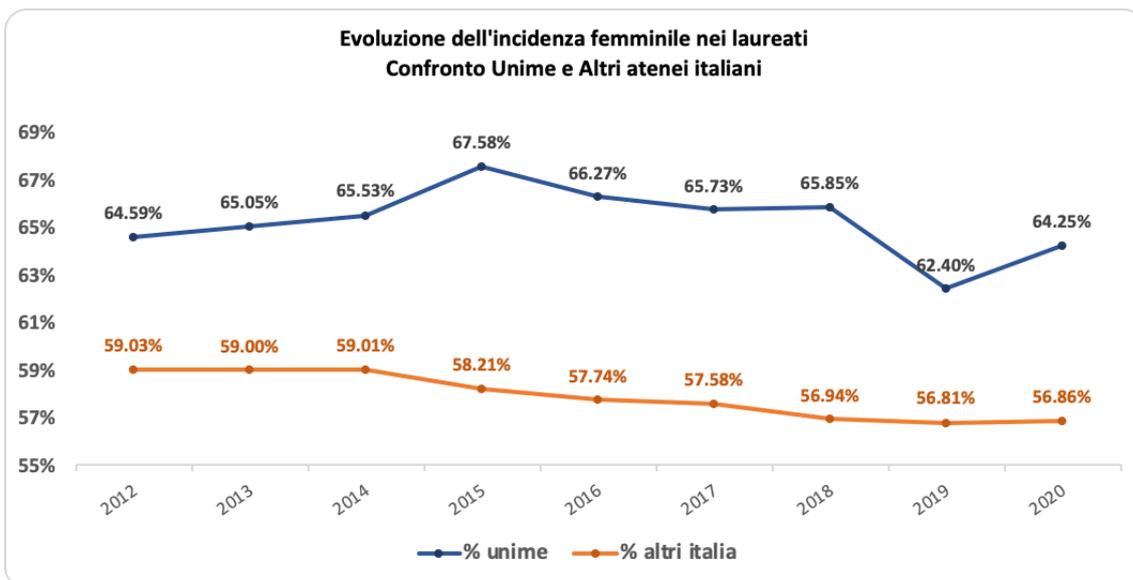


Fig. 2.6 - Incidenza di genere nei Laureati (Fonte dati USTAT MIUR)

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. Se analizziamo più nel dettaglio la distribuzione dei laureati per tipologia di corso e genere è possibile verificare come non sia riscontrabile alcuna sostanziale differenza con il quadro descritto fino a questo momento.

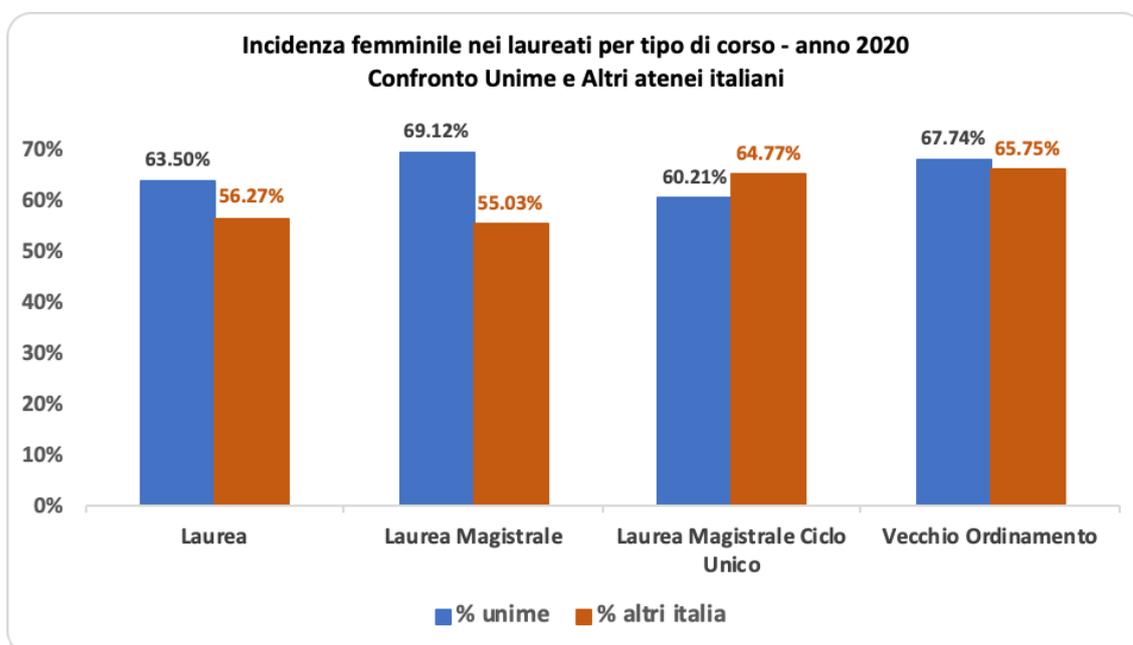
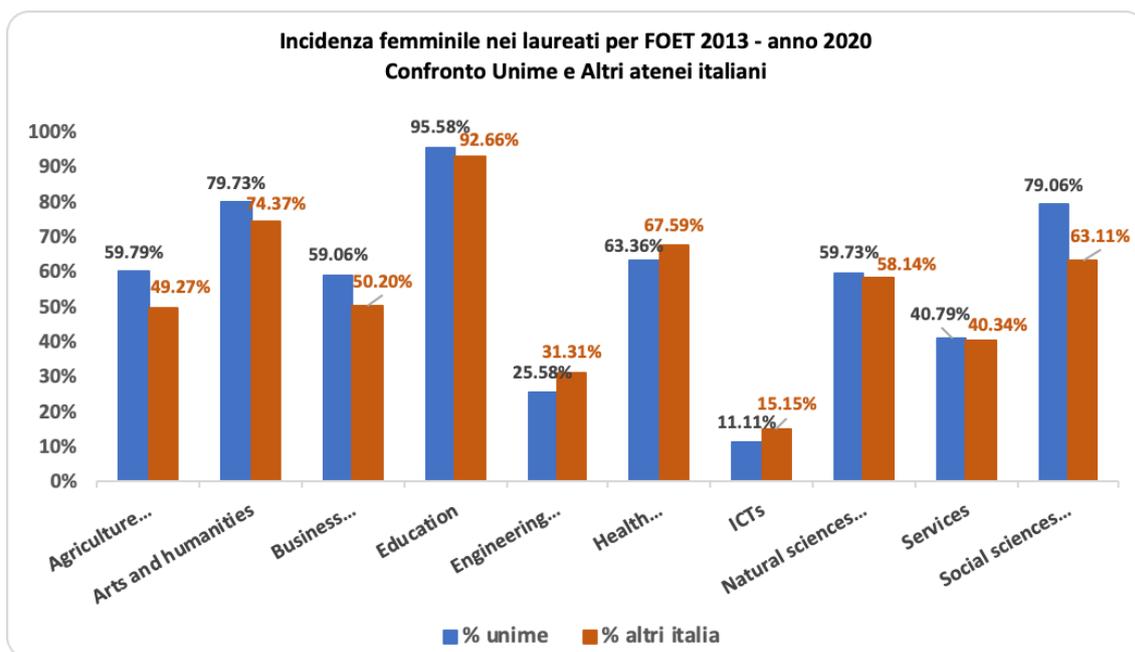


Fig. 2.7 - Incidenza di genere nei Laureati per Tipologia di Corso (Fonte dati USTAT MIUR)

La media percentuale delle donne laureate è in genere superiore alla media percentuale degli altri Atenei Italiani. L'unica tipologia di Laurea in cui l'incidenza femminile mostra dei valori superiori rispetto a quello locale è in relazione alle Lauree Magistrali a Ciclo Unico. Ma si tratta anche in questo caso di pochi punti percentuale.



La figura seguente mostra l'incidenza femminile nei dottorandi, che, analogamente a quanto visto in merito a iscritti e laureati, mostra una prevalenza costante nel tempo rispetto agli altri atenei italiani. Sia il dato dell'ateneo messinese che il dato nazionale mostrano una tendenza decrescente che in entrambi i casi spinge l'incidenza femminile al di sotto del 50%. La tendenza nell'Università di Messina è stata più lenta ma sembra convergere sul dato nazionale.

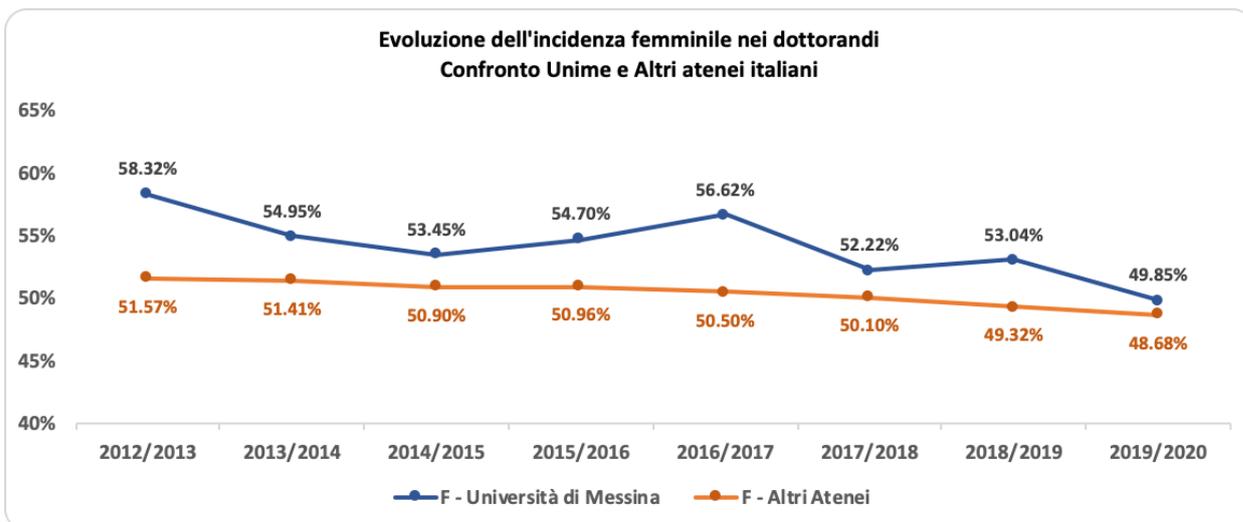


Fig. 2.8 Incidenza di genere nei dottorandi (Fonte dati USTAT MIUR)

La figura 2.9 presenta infine, un'analisi dei dottorandi suddivisi per genere e per settore educativo. In questo caso, possiamo osservare che ci sono più dottorande nei settori delle Scienze sociali e umanistiche, dell'Economia, dell'Agricoltura, della Salute e del Benessere. Le donne sono in numero minore nel campo dell'ingegneria e delle scienze naturali. Il quadro è spesso lievemente disallineato rispetto a quello nazionale. Questo disallineamento è particolarmente evidente in merito al settore di Salute e benessere.

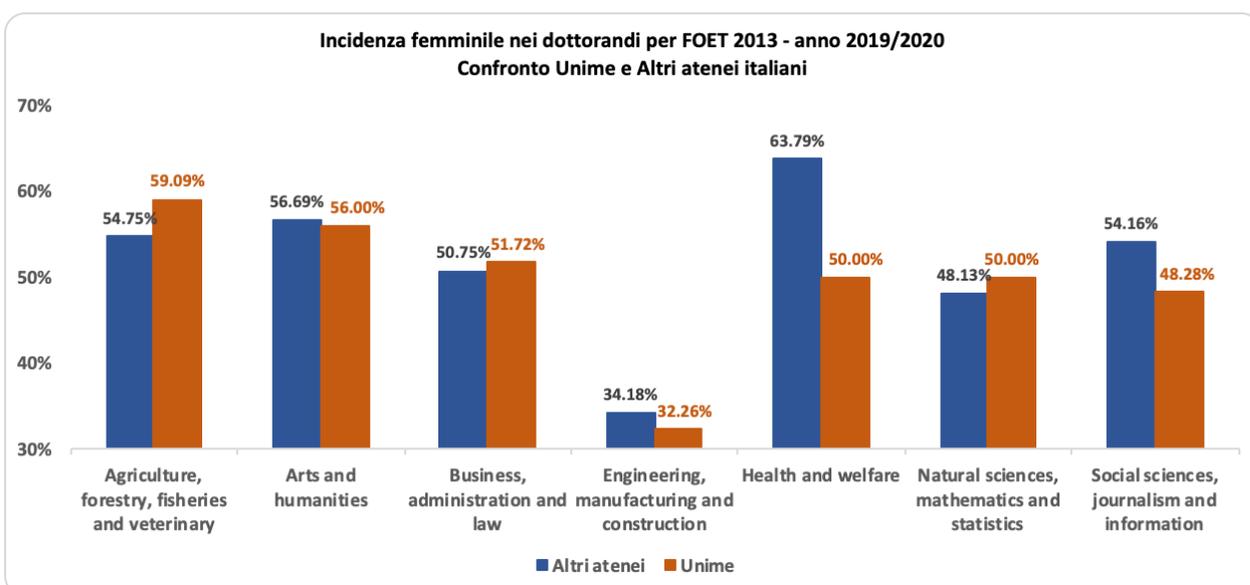


Fig. 2.9 - Incidenza di genere nei Dottorandi per settore educativo (Fonte dati USTAT MIUR)

## 2.2 Il personale docente e della ricerca

In base ai dati USTAT, al 31 dicembre 2020 il numero di docenti e personale impegnato in attività di ricerca<sup>2</sup> dell'Università di Messina è pari a 1074 unità, di cui 497 donne e 577 uomini, rispettivamente il 46,3% e il 53,7% del totale.

Il grafico seguente mostra come, a parte un periodo di stabilità tra il 2016 ed il 2018, la presenza femminile è in tendenziale crescita, guadagnando circa quattro punti percentuale dal 2012.

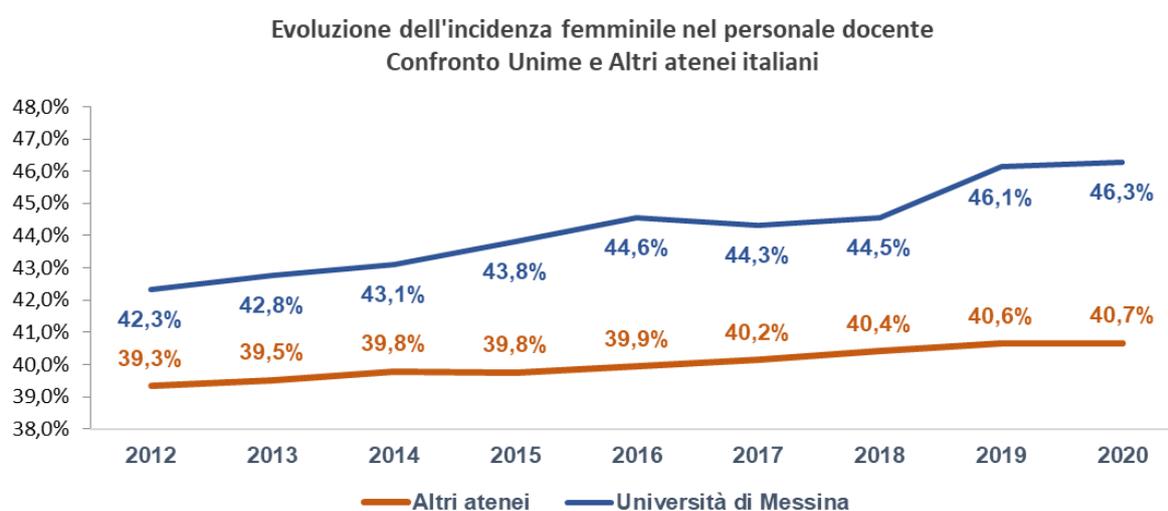


Fig. 2.10 - Incidenza di genere nel personale docente (Fonte dati USTAT MIUR)

Dall'analisi del personale della ricerca nelle aree CUN emerge come l'incidenza femminile nell'Università di Messina sia generalmente maggiore della media delle Università italiane. Questa differenza diventa molto significativa nelle aree delle Scienze politiche e sociali (+18 punti percentuale), delle Scienze giuridiche (+14 punti percentuale), delle Scienze della terra (+34 punti percentuale) e delle Scienze matematiche ed informatiche (+18 punti percentuale). Nelle prime tre aree citate, inoltre, a differenza della media degli altri atenei, le docenti dell'Università di Messina sono più del 50% del totale. In altre aree la differenza è meno marcata, mentre in una manciata di aree l'incidenza presso l'Ateneo peloritano è inferiore a quella media degli altri atenei

<sup>2</sup> Ci si riferisce qui a Docenti di prima e seconda fascia, ricercatori a tempo indeterminato e determinato e assegnisti di ricerca.

(Scienze economiche e statistiche, Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, Ingegneria industriale e dell'informazione, Scienze mediche).

### Incidenza femminile nel personale docente per Area CUN - anno 2020 Confronto Unime e Altri atenei italiani

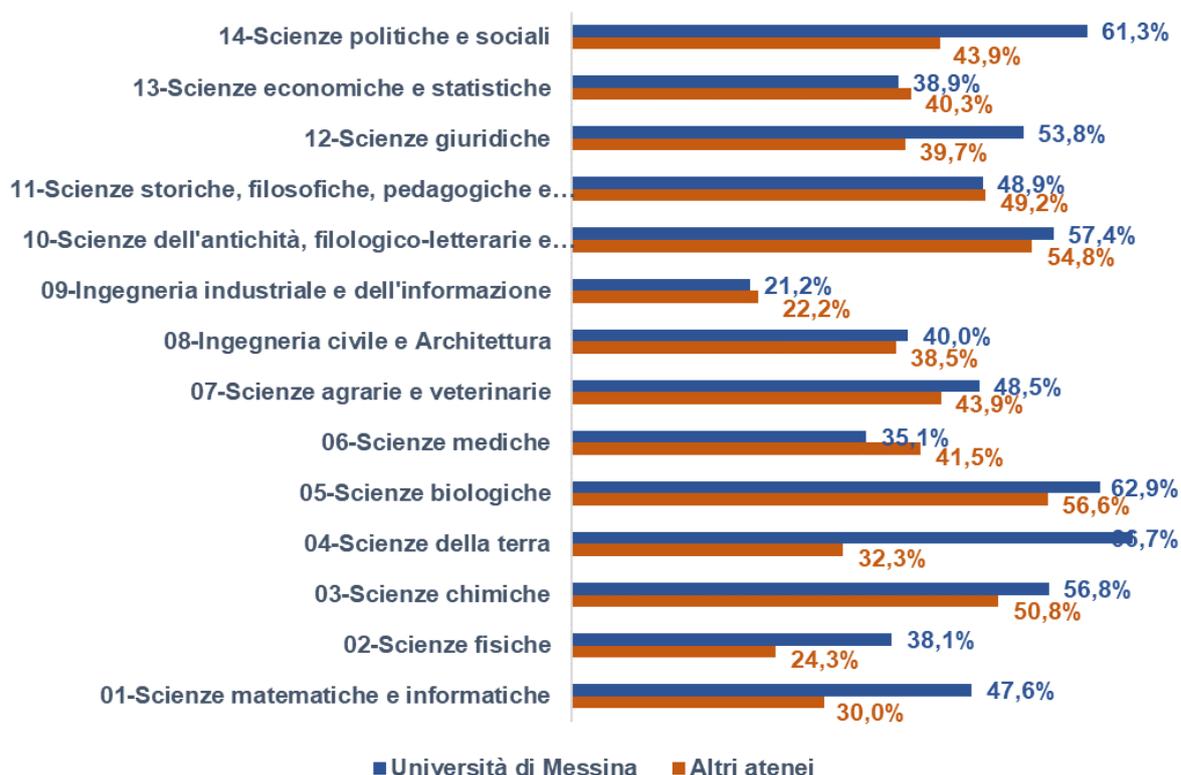
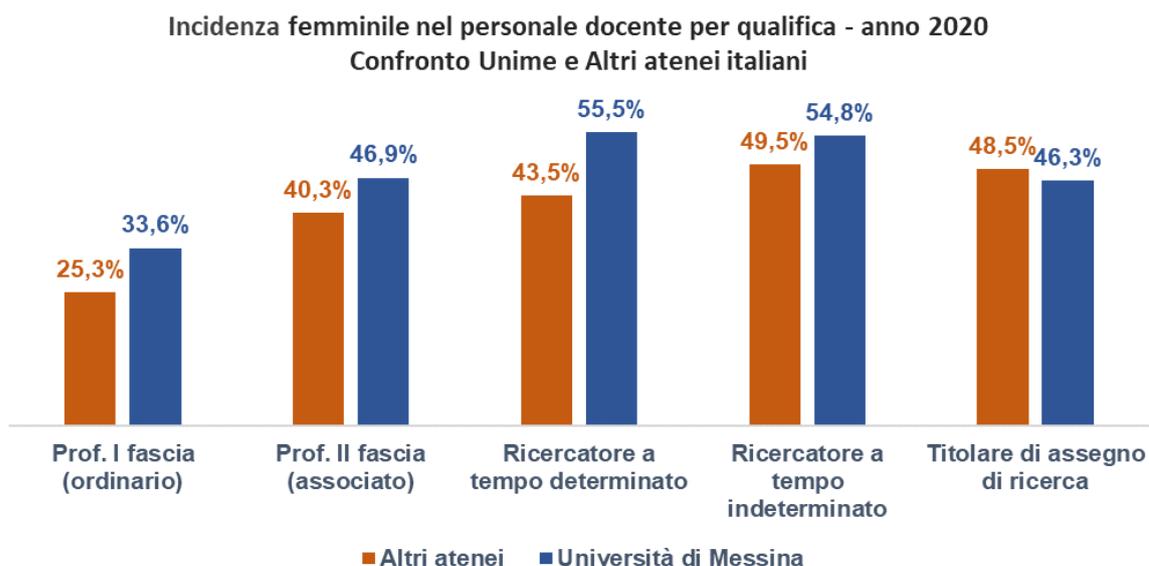


Fig. 2.11 - Incidenza di genere nel personale docente per Area CUN (Fonte dati USTAT MIUR)

Un'altra problematica emerge con riferimento alle progressioni di carriera delle donne nel momento in cui hanno i titoli per passare di grado, da assegnista o ricercatore al livello di professore Associato ed infine di professore Ordinario.

Il grafico seguente mostra come il *gap* di carriera presso l'Ateneo messinese sia meno marcato che nella media degli altri atenei italiani. Sebbene si verifichi un abbassamento della percentuale di docenti nelle qualifiche più elevate, l'Ateneo mantiene una percentuale più elevata in tutte le categorie ad esclusione degli assegnisti di ricerca. Guardando alle due categorie più elevate vediamo, in particolare, che nell'ambito dei professori di seconda fascia le donne siano il 47% circa con il 40% degli altri atenei, mentre nell'ambito degli ordinari i docenti dell'Ateneo siano per un terzo donne, contro il dato degli altri atenei fermo ad un quarto.



**Fig. 2.12 - Incidenza di genere nel personale docente per qualifica (Fonte Dati USTAT MIUR)**

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 45% 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.

Il Grafico seguente evidenzia la presenza del tipico comportamento “a forbice” quando si analizza il genere della progressione di carriera. Il grafico parte da una situazione di prevalenza femminile nelle prime fasi della carriera di ricercatore, mentre negli ultimi due step la prevalenza diventa maschile.

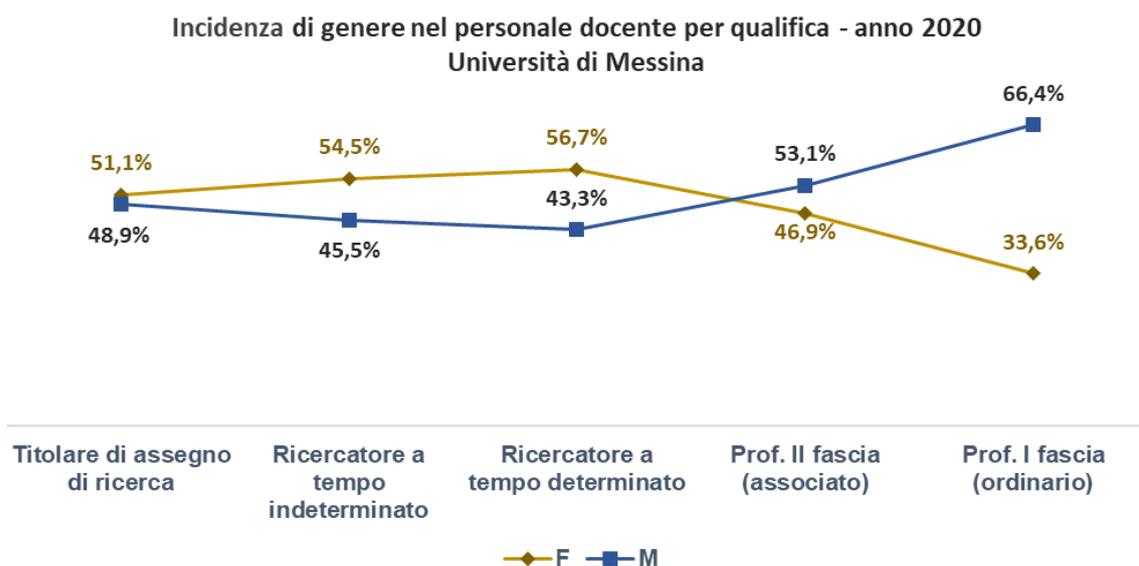


Fig. 2.13 - Proporzione (%) di Genere nella Carriera Accademica (Fonte dati USTAT MIUR)

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). 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.

Glass ceiling index	Unime	Italia
2019	1,34	1,55
2020	1,36	1,52

Fig. 2.14 - Glass Ceiling Index anni 2019 e 2020 (Fonte dati USTAT MIUR)

Analizzando l'indice UNIME *Glass Ceiling*, il valore dell'indice di 1,36 è inferiore alla media italiana che è di 1,52. Tuttavia, è possibile notare che, per effetto della riduzione della quota al denominatore (la quota di professoresse ordinarie) il GCI dell'Ateneo messinese nel 2020 è lievemente peggiorato a fronte di un lieve miglioramento di quello nazionale. In generale, in ogni caso, questi dati indicano che esistono degli ostacoli alla progressione di carriera delle docenti.

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 17% circa, mentre quella maschile è di circa il 28%. 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>	164	83	247
<b>TOTALE</b>	577	497	1.064
<b>% GRADO A/TOTALE</b>	<b>28,4%</b>	<b>16,7%</b>	<b>23,0%</b>

Fig. 2.15 - Distribuzione di Genere per Professore Ordinario (Fonte dati USTAT MIUR)

### 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
<b>Membri (incluse le Figure Apicali)</b>	55	39	94	41%
<b>Figure Apicali</b>	29	21	50	42%
<b>Rettore</b>	1	0	1	0%

Fig. 2.16 - 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 in relazione a quelli che possono essere considerati come alcuni dei parametri e delle caratteristiche salienti proprie della categoria, e presenta eventuali differenze sotto la lente della diversità di genere. Il Personale non docente in Ateneo consta nel 2020 di 909 unità, di cui 457 donne e 452 uomini. A guardare il dato complessivo, non sembrano esistere problematiche di genere legate alla composizione del personale T/A.

Analizzandone le varie componenti è possibile, tuttavia, approfondire l'analisi, a partire dalla dirigenza. Nonostante il loro esiguo numero (solo 5 unità), si nota una certa polarizzazione di genere in relazione al personale dirigenziale, infatti l'80% risulta di sesso maschile.

I collaboratori linguistici appartenenti al sesso femminile, invece, rappresentano circa l'80% del loro numero totale. La probabile motivazione di questa marcata differenza potrebbe risiedere nella elevata correlazione con la 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.

Se si guarda all'evoluzione della componente femminile nel personale T/A nel suo complesso, è possibile apprezzare il lieve aumento annuo che ha portato, nel 2020 a superare la convergenza con i colleghi uomini. Rispetto agli altri atenei italiani esiste, tuttavia, un gap in difetto che si attesta intorno a dieci punti percentuale.

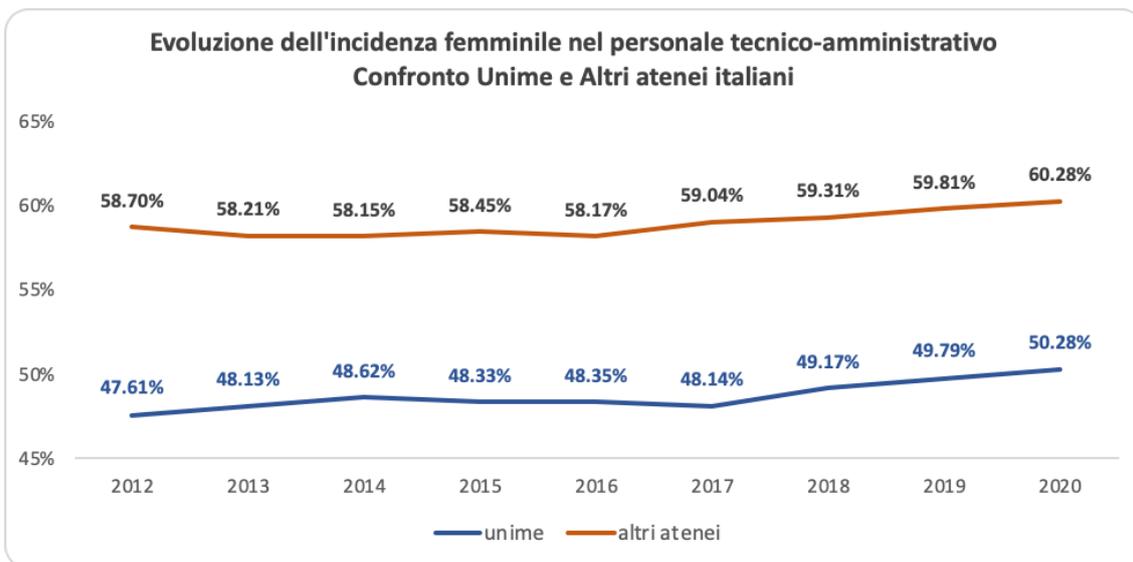


Fig. 2.17 - Incidenza di genere nel personale tecnico-amministrativo (Fonte dati USTAT MIUR)

La figura successiva fornisce informazioni più dettagliate in relazione all'Area funzionale a cui i dipendenti sono assegnati.

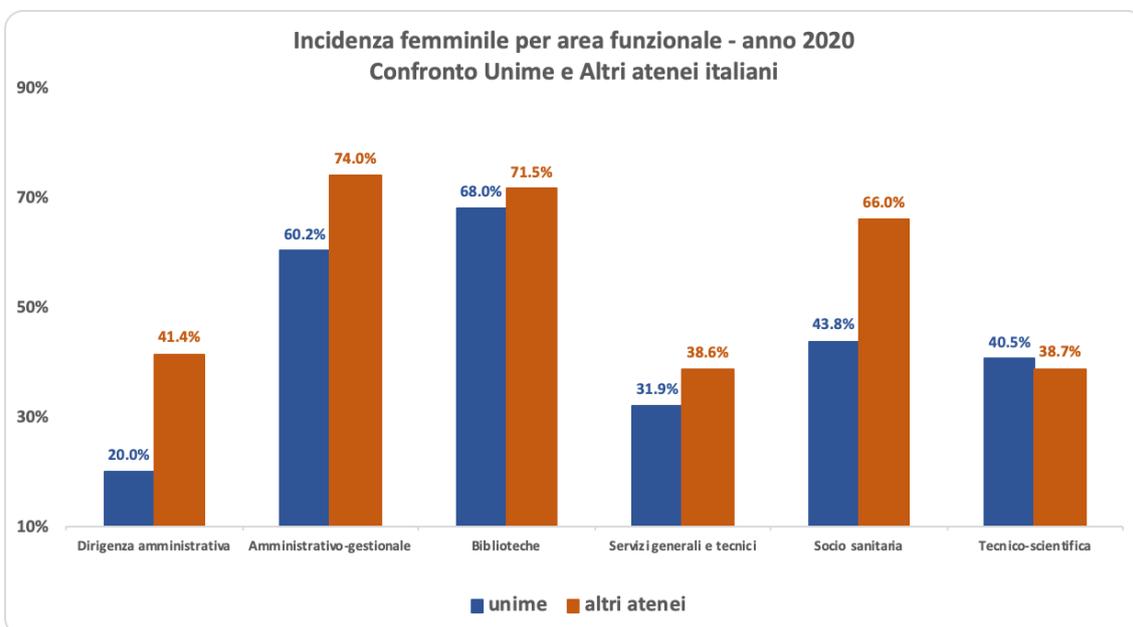


Fig. 2.18 - Incidenza di genere nel personale tecnico-amministrativo per area funzionale (Fonte dati USTAT MIUR)

Ambiti a netta prevalenza femminile sono le Aree Biblioteche ed amministrativo-gestionale. Una prevalenza maschile è individuabile in settori prevalentemente tecnici: Area tecnico-scientifica e Servizi Generali e Tecnici.

Tuttavia, l'evoluzione delle tematiche di genere nel nostro Ateneo è evidenziata da un'analisi dinamica dei dati, prendendo in considerazione i cambiamenti avvenuti nel tempo. 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 invertire il rapporto nel 2020.

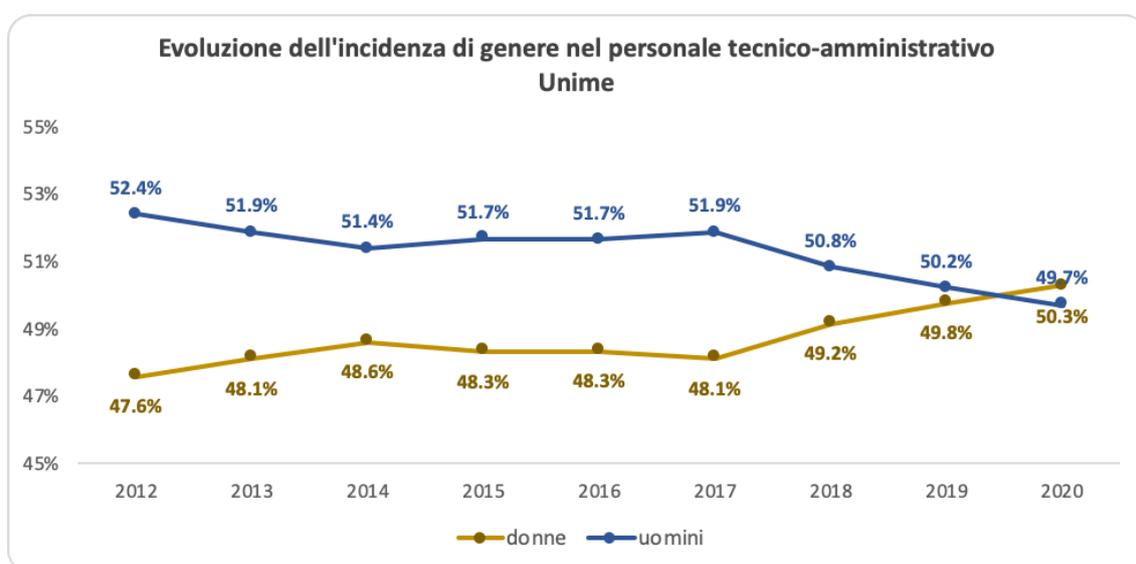
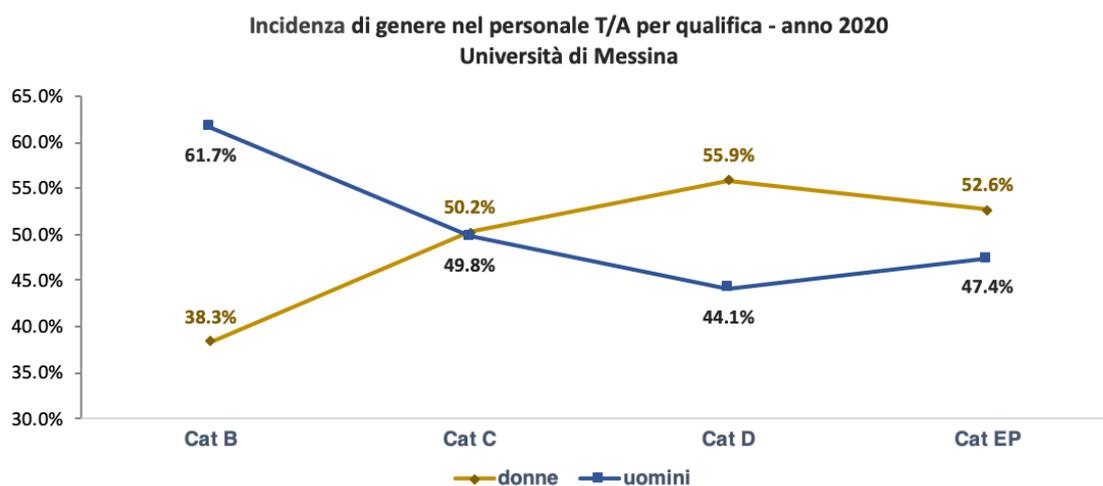


Fig. 2.17 - Proporzione (%) di Genere nel Personale Tecnico Amministrativo

L'analisi di dati interni dell'Ateneo consente di approfondire il quadro dell'incidenza all'interno delle carriere del personale tecnico amministrativo. Come evidenziato dalla figura 2.18, non sembra riprodursi, nell'andamento delle qualifiche del personale T/A la forbice che si è potuto evidenziare riguardo al personale docente. L'incidenza femminile è più bassa all'interno della categoria B, sostanzialmente pari nella categoria C mentre è maggiore nella categoria D (la prima che richiede come titolo di accesso la laurea). La prevalenza femminile si mantiene anche nella categoria tecnico-amministrativa più elevata (categoria EP) a esclusione della dirigenza, che è stata oggetto di considerazioni a parte.



**Fig. 2.18 - Proporzione (%) di Genere nella carriera tecnico-amministrativa (fonte dati CSA Unime)**

### 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.

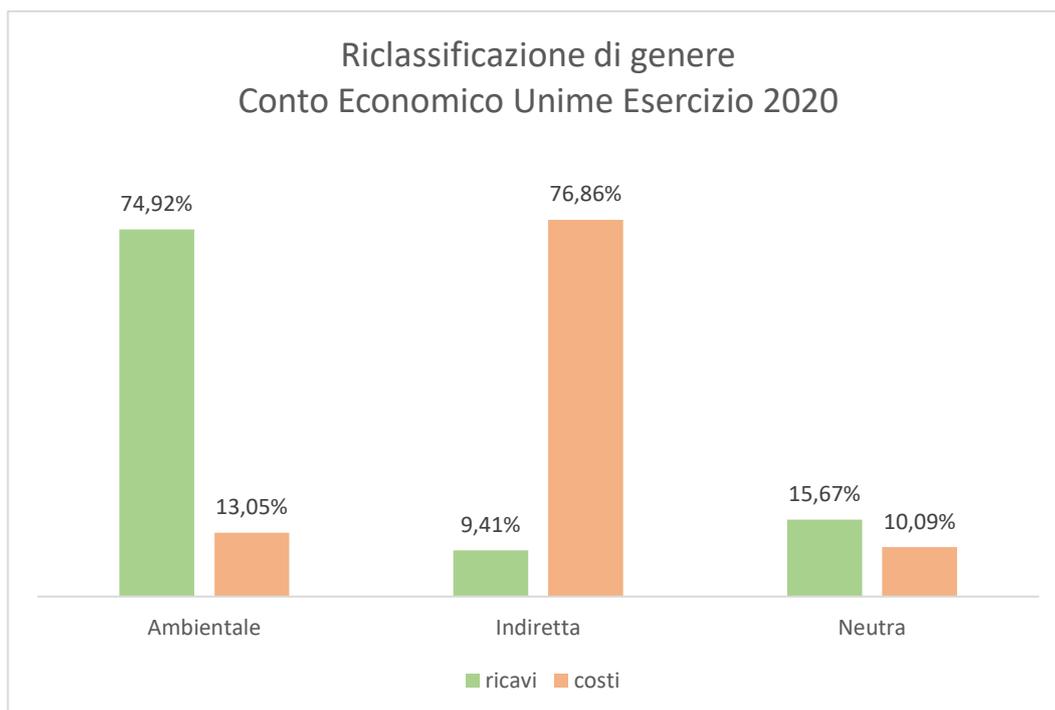
Partendo da questi elementi teorici e dal prospetto del Conto Economico allegato al Bilancio 2020 dell'Università di Messina, è stato possibile realizzare una prima riclassificazione di genere di tale bilancio. Per la riclassificazione si è provveduto ad associare ciascuna voce del Conto economico ad 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 2020 (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.

Aree di rilevanza	ricavi	costi	imposte	risultato prima delle imposte	risultato di esercizio
<u>Ambientale</u>	€ 179.849.080	€ 24.220.891			
<u>Indiretta</u>	€ 22.586.010	€ 142.698.348			
<u>Neutra</u>	€ 37.615.039	€ 18.729.500	€ 7.626.828		
<b>Totale</b>	<b>€ 240.050.129</b>	<b>€ 185.648.738</b>	<b>€ 7.626.828</b>	<b>€ 54.401.390</b>	<b>€ 46.774.563</b>

Fig. 3.1 - Prospetto di riclassificazione di genere del Conto Economico 2020 dell'Università di Messina



**Fig. 3.2 Riclassificazione di genere Conto Economico Unime Esercizio 2020**

La Figura 3.2 illustra la ripartizione di ricavi e costi del Conto Economico 2020 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 il 75% delle risorse a disposizione dell'Ateneo. Seguono le voci che hanno un impatto indiretto sull'equilibrio di genere (circa il 9% dei ricavi, principalmente relativi alla didattica), mentre le voci neutre nei confronti della questione di genere, nel 2020, sono particolarmente alte, quasi il 16%. 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 77% 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 al 10% 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>3</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

---

<sup>3</sup> Fonte: Osservatorio CINECA - aggiornamento al 01.04.2021.

negli A.A. dal 2012/13 al 2019/20, attestandosi intorno al 38%, con una tendenza 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 quasi al 53%.

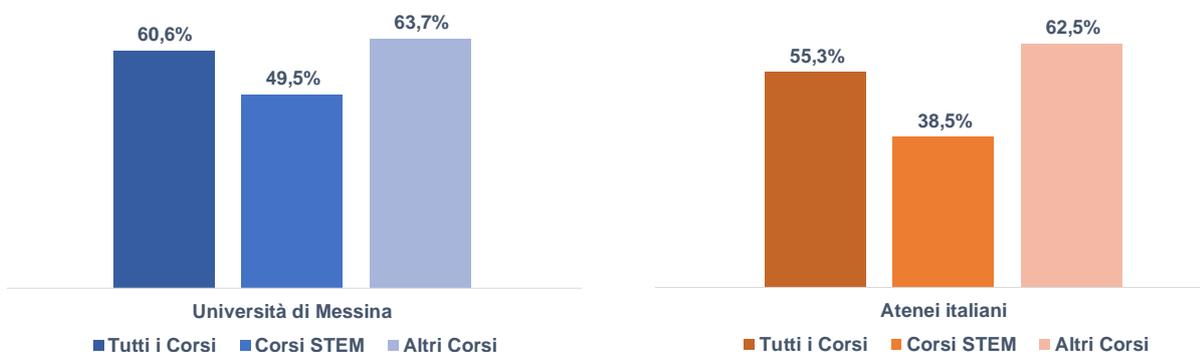


Fig. 4.2 - Incidenza percentuale delle DONNE tra gli Immatricolati puri a corsi di studio STEM e altri corsi A.A. 2019/20

### 4.3 Lauree<sup>4</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 36.425 del 2020. 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 2020 (222 laureate).

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 2020 fino a giungere al 39%.

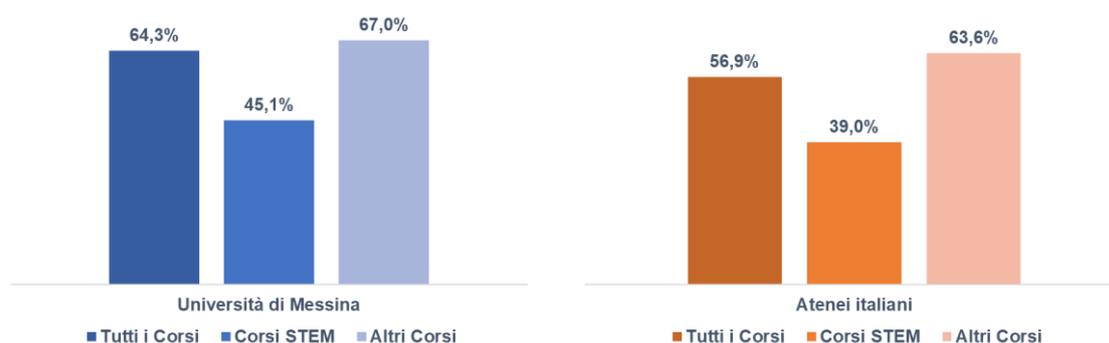
A Messina, invece, tale valore, sempre superiore alla media di tutti gli Atenei italiani fino a oltre 12 punti percentuali (nel 2017), si è mantenuto intorno ad una media del 47%, per poi calare negli ultimi due anni, in particolare nel 2019 in cui si registra il minimo della serie, 42,2%. I dati da consolidare relativi all'anno 2021, tuttavia, mostrano un recupero che porta il valore al 47%.



Fig. 4.3 - Trend incidenza percentuale delle DONNE laureate in corsi di studio STEM dal 2012 al 2020

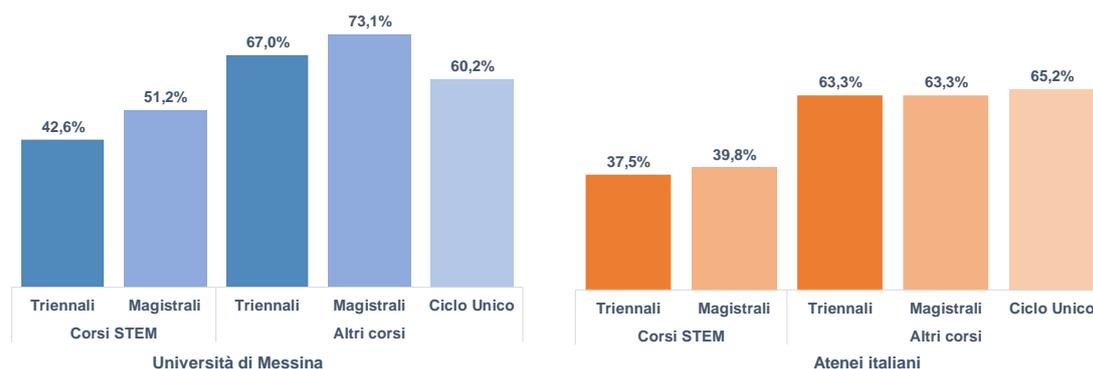
<sup>4</sup> Fonte: USTAT Miur.

La Figura 4.4 mostra che, nell'A.S. 2020, le donne rappresentano la maggioranza dei laureati totali, a Messina più che in media negli Atenei italiani (64,3% contro 56,9%). Sebbene le donne che si laureano nel 2020 in corsi non STEM siano in proporzione nettamente maggiore, a Messina le laureate a corsi STEM superano il 45% contro una media nazionale del 39%.



**Fig. 4.4 - Incidenza percentuale delle DONNE tra i laureati in corsi di studio STEM e altri corsi (A.S. 2020)**

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. 2020, le laureate in corsi triennali STEM rappresentano, a Messina, il 42,6%, contro il 37,5% della media nazionale. Nei corsi magistrali STEM le laureate nel 2020 hanno superato a Messina la metà del totale con il 51,2%, sopravanzando il livello medio percentuale degli Atenei italiani, che raggiunge solo il 39,8%. Tra i laureati negli altri corsi la proporzione di donne è, nel nostro Ateneo, molto consistente nelle lauree magistrali (73,1%), mentre nelle triennali si attesta vicino alla media nazionale (67% e 63,3%). Tra i laureati nei corsi a ciclo unico sono presenti un po' meno donne che in media negli atenei italiani, il 60,2% contro il 65,2%.



**Fig. 4.5 - Incidenza percentuale delle DONNE tra i laureati in corsi di studio STEM e altri corsi, per tipo di corso ( A.S. 2020)**

#### 4.4 Carriera Accademica<sup>5</sup>

Le donne che si dedicano alla Carriera Accademica in SSD STEM in Italia, che dal 2012 al 2014 si attestavano intorno alle 11.300 unità, hanno subito un netto calo nel 2015. Da quel momento in poi, però, sono state in lento ma costante aumento, passando dalle 10.644 unità del 2015 alle 11.721 del 2020. 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, stabili anche nel 2020.

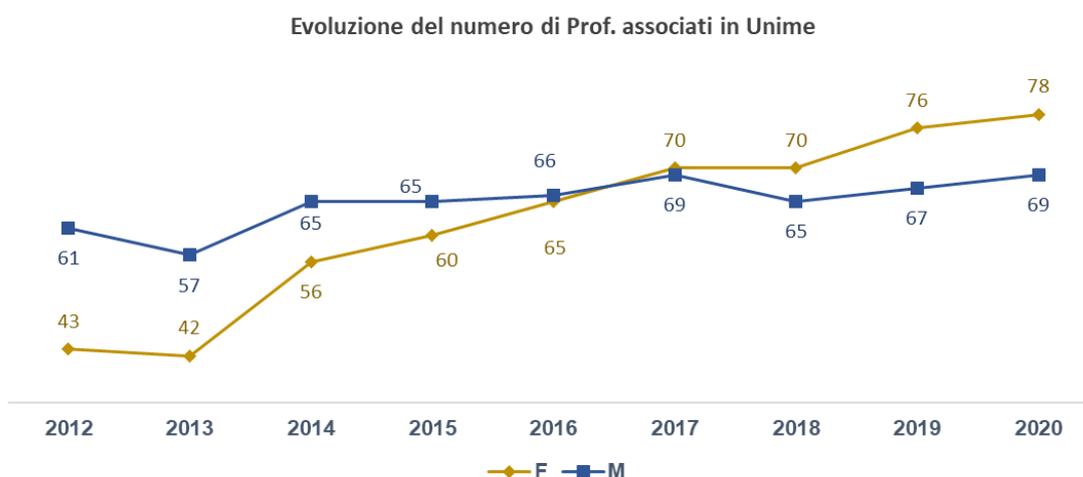
In Italia, i gradini più alti della carriera accademica nei settori STEM vedono la presenza di un numero di donne nettamente inferiore a quello degli uomini, a fronte di una differenza iniziale meno netta: nel 2020 sono 3.363 le Assegniste di Ricerca e 1.228 le Professoresse Ordinarie, mentre tra gli uomini gli Assegnisti di Ricerca sono 5.157 e i Professori Ordinari 4.516.

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 2020 le Professoresse Associate sono 3.587 e le Professoresse Ordinarie 1.228, con una differenza del 192%. Per gli uomini i numeri sono molto diversi: 6.416 Associati e 4.516 Ordinari con una differenza del 42%. A Messina, pur permanendo

<sup>5</sup> Fonte: USTAT Miur.

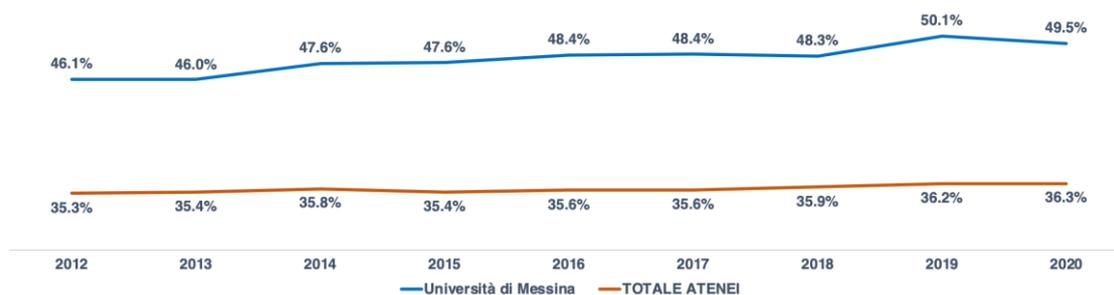
le differenze, il gap è leggermente minore: nel 2020 sono presenti 78 Professoressa Associate e 28 Professoressa Ordinarie donne con una differenza del 179%; tra gli uomini però, la differenza cala al 38%.

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 2020**

In Figura 4.7 si nota come la percentuale di donne dedite alla carriera accademica nei SSD STEM, a Messina, dal 2012 al 2020 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 circa il 50% nel 2020, contro un dato nazionale medio che è variato dal 35,3% al 36,3%.



**Figura 4.7 - Trend incidenza percentuale delle DONNE in Settori Scientifico Disciplinari STEM dal 2012 al 2020**

La Figura 4.8 mostra come, nel 2020, 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: 44,5% contro 36,1% nei SSD STEM. Nel nostro Ateneo, invece, è maggiore la presenza femminile nei settori SSD STEM, con una percentuale vicina al 50%, contro il 45% degli altri settori.



**Fig. 4.8 - Incidenza % delle DONNE in Settori Scientifico Disciplinari STEM e Altri (non STEM) - Anno 2020**

La Figura 4.9 entra nel dettaglio dei diversi livelli della carriera universitaria. Presso l'Università di Messina, nel 2020, come prima già specificato, la percentuale di donne nei SSD STEM supera abbondantemente la media nazionale (49,5% contro 36,1%).

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 52% delle Assegniste di Ricerca si giunge al 35,9% delle Professoresse 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 le qualifiche di RTD e assegniste) 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 Ricercatrici in SSD STEM: nel 2020 si registra una prevalenza di donne con valori superiori al 55% contro dati inferiori al 50% a livello nazionale.

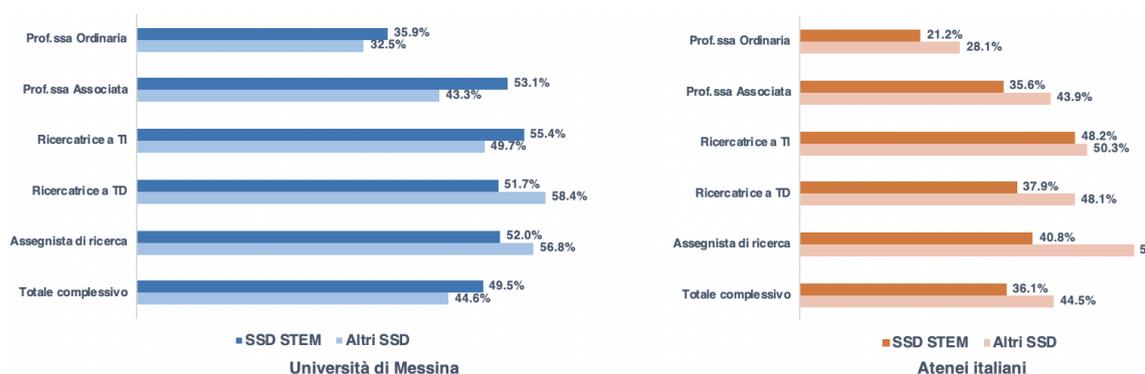
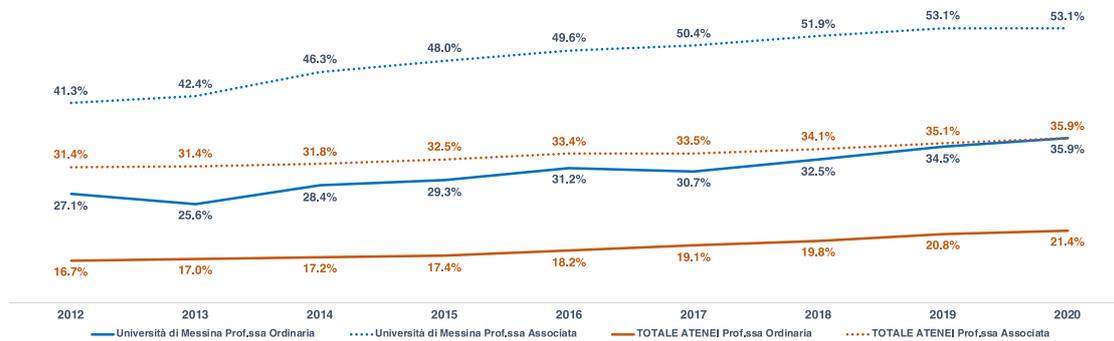


Fig 4.9 - Incidenza % delle DONNE in Settori Scientifico Disciplinari STEM e Altri (non STEM), per qualifica - Anno 2020

Guardando ai livelli più alti della carriera accademica (Figura 4.10), la percentuale di Professoressse Ordinarie e Professoressse Associate nei SSD STEM sono, negli Atenei italiani, in lenta crescita dal 2012 al 2020 (circa + 5%). 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 2020 solo il 21% PO contro il 36% PA). Nell'Università di Messina il trend positivo di presenza femminile nei SSD STEM è più marcato che a livello nazionale: dal 2012 al 2020 si è registrato un aumento percentuale delle donne tra i Professori Ordinari del 9% 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 (circa il 17% in meno tra i PO rispetto ai PA), la proporzione di docenti donne è maggiore che negli Atenei italiani in generale (nel 2020 il 35,9% 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 2020**

## 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>6</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>7</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)

---

<sup>6</sup> EIGE, European Institute for Gender Equality.

<sup>7</sup> Fonte: European Commission Communication on “A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth” (COM (2012) 392 final)

predisposto dal CUG e con il Piano della Performance sviluppato dall'Università per il prossimo triennio.

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).

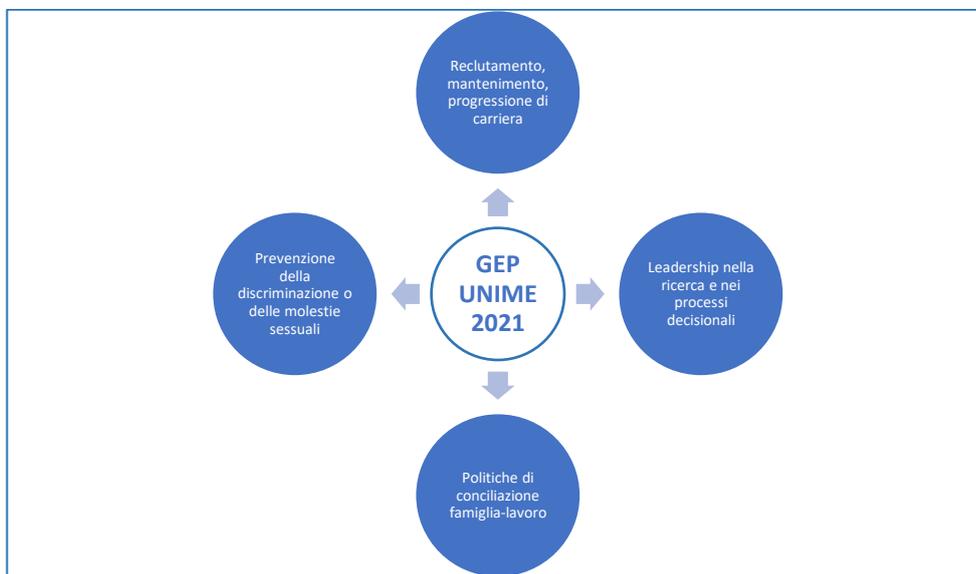


Fig. 5.1 - Aree chiave del GEP dell'Università di Messina

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>8</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.

### **L'implementazione del piano di uguaglianza di genere**

---

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università di Messina è il risultato delle indicazioni della Commissione Europea e 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.

---

<sup>8</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>

Esso è coerente con le politiche gender-sensitive portate avanti dall'Ateneo, tiene conto dell'analisi di contesto effettuata, del Piano di Azioni Positive (PAP) predisposto dal CUG per il triennio 2021/2023, del Piano della Performance (2021-2023), e delle preziose indicazioni emerse da un ampio confronto interno all'Ateneo.

Nel primo anno di attività del progetto, avviato nel 2020, con il coinvolgimento di diverse strutture organizzative dell'Ateneo è stata effettuata un'analisi di contesto che ha consentito di individuare i bisogni espressi o latenti degli stakeholder diretti. Per raccogliere informazioni e definire azioni utili alla predisposizione del GEP il gruppo di ricerca UNIME LeTSGEPs, in più occasioni ha incontrato i membri del Comitato per le Pari Opportunità (CUG).

Ulteriori indicazioni sono emerse dagli incontri e dal confronto con i dipendenti UNIME che hanno preso parte alle attività formative del progetto LeTSGEPs. Nell'ambito del progetto, inoltre, è stata condotta un'indagine nei confronti di tutti i dipendenti (personale docente e personale amministrativo, dottorandi e dottorandi) volta ad approfondire le problematiche connesse alla conciliazione tra lavoro e vita familiare presenti nell'ateneo messinese.

I dati raccolti hanno fornito informazioni statistiche significative per progettare azioni e interventi efficaci per il perseguimento della parità di genere. L'Unità di Coordinamento Tecnico della Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting dell'Ateneo ha collaborato alla predisposizione del GEP UniMe 2021, svolgendo un'analisi di genere del budget di Ateneo finalizzata a cogliere gli impatti delle decisioni e le conseguenze sui diversi stakeholder (Gender Budget Analysis).

Il documento, approvato dagli organi di governo a maggio del 2021, è pubblicato sul sito dell'UNIME in lingua italiana e in lingua inglese agli indirizzi:

[https://www.unime.it/sites/default/files/GEP\\_UNIME\\_2021\\_LeTSGEPs\\_IT.pdf](https://www.unime.it/sites/default/files/GEP_UNIME_2021_LeTSGEPs_IT.pdf)

[https://www.unime.it/sites/default/files/GEP\\_UNIME\\_2021\\_LeTSGEPs\\_EN.pdf](https://www.unime.it/sites/default/files/GEP_UNIME_2021_LeTSGEPs_EN.pdf)

Il Piano per la Parità di Genere dell'Università degli Studi di Messina ha definito una serie di azioni da attuare in un orizzonte temporale di tre anni (1° giugno 2021 - 31 maggio 2024). È previsto, inoltre, che lo stesso venga monitorato e aggiornato annualmente.

Insieme al PAP predisposto dal CUG il GEP costituisce parte integrante del Piano strategico dell'Università di Messina.

Il GEP UniMe 2021 si articola in due sezioni. Nella prima sono state 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 sezione sono state descritte le diverse attività del Piano di uguaglianza di genere, sono stati indicati gli obiettivi specifici da realizzare e le modalità per monitorare l'andamento delle relative azioni e politiche attraverso indicatori efficaci, e infine sono stati individuati i soggetti e le strutture responsabili dell'implementazione di ogni azione proposta.

Tali informazioni sono articolate in quattro aree chiave:

**AREA 1. Reclutamento, mantenimento, progressione di carriera**

**AREA 2. Leadership nella ricerca e nei processi decisionali**

**AREA 3. Politiche di conciliazione famiglia-lavoro**

**AREA 4. Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali**

#### AREA 1. RECLUTAMENTO, MANTENIMENTO, PROGRESSIONE DI CARRIERA

L'Area 1 è volta a colmare tre specifici *gaps* che sono stati identificati dall'analisi delle carriere di accademici e studenti: 1) il divario che si amplia a partire dal grado B (professori associati) a scapito delle donne che rappresentano una percentuale molto più bassa; 2) gli ostacoli alla progressione della carriera accademica in alcune discipline come ingegneria e medicina; 3) alcuni gap significativi, già in fase di iscrizione, presenti nei corsi di laurea che riguardano le discipline di scienze dell'educazione (M), ingegneria (F) e informatica (F). Quest'area è quindi destinata alla promozione di una cultura di genere attraverso attività formative, eventi e attività ad hoc.

Le azioni realizzate, allo stato attuale, riguardano:

Misura 1.1 Promozione della missione di UNIME come ambiente di formazione e lavoro equo e inclusivo di genere. Promuovere una cultura della parità di genere

attraverso formazione, seminari ed eventi a ogni livello organizzativo e per gli studenti in arrivo.

Misura 1.2 Borse di studio per corsi di alta formazione sulla cultura di genere. Dedicare risorse finanziarie specifiche a studenti e ricercatori che studiano e fanno avanzare le conoscenze sulla parità di genere.

## AREA 2. LEADERSHIP NELLA RICERCA E NEI PROCESSI DECISIONALI

Nell'area 2 sono state individuate le azioni volte a: 1) integrare il GEP con il DSPI (Documento Strategico di Programmazione Integrata) e il PAP (Piano di Azioni Positive); 2) colmare il vuoto di leadership presente in particolare negli organi di governo (Consiglio di Amministrazione e Senato Accademico); 3) perseguire l'equilibrio di genere nei team di ricerca.

Le azioni realizzate, allo stato attuale, riguardano:

Misura 2.1 Indagine sui processi decisionali (es. comitati, consiglio di amministrazione).

Misura 2.2 Indagine sui progetti di ricerca in termini di genere (es. PI, membri del progetto di ricerca)

## AREA 3. POLITICHE DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

L'area 3 mira a risolvere le problematiche di conciliazione lavoro e vita privata. Particolare attenzione è dedicata al potenziamento delle attività che favoriscono il benessere organizzativo, e le politiche di welfare e che forniscono un sostegno ai genitori e agli altri dipendenti per la realizzazione di un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

Le azioni realizzate, allo stato attuale, riguardano:

Misura 3.5 Attivazione di convenzioni per attività sportive per i dipendenti UNIME e le loro famiglie

Misura 3.6 Smart Working

## AREA 4. PREVENZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE O DELLE MOLESTIE SESSUALI:

L'area 4 ha come obiettivo la sensibilizzazione degli studenti e dei dipendenti UNIME sul problema della violenza sessuale, delle molestie e degli stereotipi di genere. Secondo l'ISTAT, infatti, i relativi episodi sono purtroppo in crescita in tutto il territorio regionale e nazionale nell'ultimo periodo a causa della pandemia.

Le azioni realizzate, allo stato attuale, riguardano:

Misura 4.1 Congressi, tavole rotonde, seminari

Misura 4.2 Azioni per combattere il sessismo e l'omofobia

Nella Tabella sottostante sono riportate informazioni dettagliate sulle attività svolte per l'implementazione delle azioni sopra richiamate nelle diverse aree del GEP UniMe 2021.

Per altre azioni previste nel GEP in alcuni casi è stato già avviato l'iter di attivazione del processo di attuazione.

Area	Azioni	Implementazione
<b>Reclutamento, mantenimento, avanzamento di carriera</b>	Promozione della missione di UNIME come un ambiente di formazione e di lavoro inclusivo del genere ed equo	Seminario "Il carattere inclusivo delle piattaforme digitali nell'equilibrio tra sostenibilità e innovazione" 14 giugno 2021
		Ciclo di Seminari "Pluralismi. Riflessioni su corpi, politiche, rappresentazioni di genere"
		Workshop Unime Sustainability Day "Gender Equality in corporate governance. Problemi strategici e di misura"
		Workshop dal titolo "Il Piano Nazionale Italiano di Recupero e Resilienza e le opportunità per promuovere la parità di genere"

Area	Azioni	Implementazione
	Borse di studio per corsi di alta formazione sulla cultura di genere	Due premi di laurea dell'importo di € 1.500, intitolati alla memoria della prof.ssa Maria Antonella Cocchiara, finanziato da UNIME finalizzato alla frequenza di uno specifico percorso formativo di approfondimento sulle tematiche di genere individuato dall'Ateneo.
<b>Leadership nella ricerca e nei processi decisionali</b>	Indagini sui processi decisionali (es. Commissioni, consiglio di amministrazione)	Raccolta di dati prodotta dal team di ricerca LeTSGEPs
	Indagine sui progetti di ricerca in termini di genere (es. PI, membri del progetto di ricerca)	Raccolta di dati prodotta dal team di ricerca LeTSGEPs
<b>Politiche di conciliazione di vita-lavoro</b>	Smart Working	Nel corso del 2021, con provvedimento degli Organi Accademici, anche al fine di contrastare l'epidemia da Covid-19, è stato garantito a più del 40% del personale di accedere al lavoro da remoto. Nella prospettiva del termine dello stato di emergenza è stato emanato un apposito bando, prot n.146866 del 25/11/2021, che garantisce l'accesso al telelavoro anche dopo il 31.03.2022 a circa 70 dipendenti, ai quali si aggiungono gli ulteriori posti riservati alle categorie fragili.
	Attivazione di convenzioni per attività sportive per i dipendenti e le loro famiglie.	Formalizzata la procedura che consentirà a tutti gli studenti Unime di avere libero accesso a tutti gli impianti sportivi dell'Ateneo presso la nuova palestra di Palazzo Mariani e la Cittadella Universitaria dell'Annunziata, sono previste tariffe agevolate per i dipendenti Unime

Area	Azioni	Implementazione
<p><b>Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali</b></p>	<p>Congressi, tavole rotonde, seminari</p>	<p>Ciclo di seminari “Mai più scuse”. Focus interdisciplinare sulla violenza di genere. Indirizzati soprattutto alle studentesse e agli studenti di tutti i corsi di laurea dell’Ateneo, al fine di stimolare una riflessione sul tema della violenza di genere. 22-26 novembre 2021</p>
		<p>Convegno “Libere di Essere. Libere di Vivere. Libere di Scegliere”. Organizzato in sinergia dal Comitato Unico di Garanzia dell’Ateneo peloritano (CUG) e dal Dipartimento di Giurisprudenza.</p>
		<p>Adesione di Unime alla campagna di sensibilizzazione sociale, virale e gratuita contro la violenza sulle donne "Posto occupato"</p>
		<p>Ciclo di seminari sul tema “La violenza di genere: riconoscimento e strumenti di contrasto”. Iniziativa organizzata con la Prorettrice al welfare e alle politiche di genere, con il Comitato Unico di Garanzia, con la Consulente di fiducia dell’Ateneo di Messina) marzo-19 maggio 2022.</p>
	<p>Azioni per combattere il sessismo e l'omofobia</p>	<p>Nomina della Consulente di fiducia dell’Ateneo con il compito di fornire consulenza e assistenza a tutta la comunità accademica nei casi di molestie sessuali o atti discriminatori.</p>
		<p>Attivazione di tirocini presso l’Ufficio Consigliera di Parità per i corsi di Scienze Politiche, Amministrazione e Servizi,</p>

<b>Area</b>	<b>Azioni</b>	<b>Implementazione</b>
		Scienze delle Pubbliche Amministrazioni, Lingue e Letterature Straniere

---