



**Università degli
Studi di Messina**

Bilancio di Genere III Edizione Anno 2021



Sommario

Lettera del Rettore.....	4
Introduzione	6
Sezione I - Il quadro normativo e gli organi di garanzia	8
1. L'Università di Messina: lo Statuto di Ateneo.....	8
2. Il quadro normativo locale, nazionale ed internazionale.....	9
3. Organi di Garanzia	11
Sezione II – Analisi di Contesto	25
La Componente Studentesca.....	25
1. Analisi degli iscritti	25
2. Segregazione orizzontale nei diversi settori / corsi di studi	26
3. Iscritti/e con disabilità	27
4. Tasso di abbandono.....	29
5. Provenienza	30
6. Mobilità Erasmus (studio + traineeship)	31
7. Laureati/e in corso	32
8. Post-laurea.....	33
9. Tasso di occupazione	34
Il Personale Docente e Ricercatore	36
1. Distribuzione del personale docente per Genere.....	36
2. Rapporto di Femminilità (%Donna/Uomo).....	40
3. Distribuzione Età del Personale Docente per Genere e Fascia	42
4. Forbice carriere	44
5. Glass Ceiling Index (GCI)	46
6. Passaggi di ruolo per grado e area CUN	47
7. Regime Impiego (T. Pieno - T. Parziale) ed Anno Sabbatico.....	48

8. Rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso	50
9. Finanziamenti	51
10. Percentuale dei relatori/relatrici per le tesi di laurea per genere	52
Il Personale Tecnico Amministrativo	53
1. Distribuzione per genere ed area	53
2. Forbice delle carriere.....	54
3. Distribuzione per genere e fasce di età.....	55
4. Distribuzione per genere e Titolo di studio	55
5. Distribuzione per genere, tipologia e regime di impiego	56
6. Distribuzione per genere e anzianità di servizio nell'amministrazione	57
7. Distribuzione per genere e delle assenze (in termini di giornate)	58
8. Indice di Turnover complessivo per genere e categoria.....	59
9. Distribuzione per genere e indennità (Assegno Unico Universale, Indennità di Responsabilità in relazione ai vari ruoli apicali)	60
Incarichi Istituzionali di Governo	61
Sezione III – Lettura di genere del Bilancio Unico di Ateneo.....	62

Lettera del Rettore

La nostra istituzione, come tutta la società nella sua generalità, è affetta da problematiche e disuguaglianze tra le donne e gli uomini dovuti a diversi ordini di fattori che spaziano da motivazioni esogene tra le quali possono essere annoverate le capacità personali di ogni singolo studente/essa per la riuscita negli studi, le caratteristiche del mercato del lavoro, che come purtroppo sappiamo non è delle migliori nel mezzogiorno di Italia, la fisiologia della natura umana che richiede, spesso, un maggior impegno nelle cure familiari alle donne, oppure, ed è la parte di cui noi, quale Università siamo responsabili, sono i percorsi di formazione che proponiamo, la sensibilità a queste tematiche da parte degli organi in carica, delle posizioni di vertice, fino al nostro contributo allo sviluppo di una cultura di genere per le carriere accademiche e professionali.

Nonostante le poliedricità della fenomenologia appena descritta, l'Università, quale centro di formazione culturale e sociale, ha il compito di educare e di elaborare strumenti e sviluppare conoscenze critiche, che siano capaci di affrontare la sfida dell'inclusione come obiettivo della propria crescita e del proprio sviluppo. L'Ateneo ha inoltre il compito di assumersi la responsabilità delle ricadute che tale obiettivo, se efficacemente perseguito, può portare sul territorio, nella vita dei cittadini e delle cittadine, delle professioniste e dei professionisti che formiamo, nei rapporti che costruiamo con i nostri interlocutori, per la sostenibilità del nostro futuro comune.

Sin dalla sua fondazione, l'Università degli Studi di Messina è sempre stata attenta a valorizzare ed ampliare il dialogo con le diverse parte sociali che costituiscono il microcosmo di cui mi pregio di essere il Rettore. E qualsiasi dialogo, per essere fruttifero, deve essere fondato sulla conoscenza comune delle azioni intraprese.

In quest'ottica il Bilancio di Genere fotografa la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università nonché la partecipazione di donne e uomini negli organi di governo e di gestione dell'Ateneo e, dall'altro, monitora le azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere, valutando l'impatto di queste azioni e delle politiche dell'Ateneo, compresi gli impegni economici-finanziari, su donne e uomini.

Nonostante i notevoli risultati raggiunti negli anni passati, il percorso per un vero cambiamento culturale all'interno dell'Università, quale componente sociale di rilievo, non si è arrestato.

Anche per questo voglio ringraziare, a nome di tutta la nostra comunità, la professoressa Luisa Pulejo e l'Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting per la realizzazione di questo documento. Se il nostro Ateneo può oggi dire essere in prima linea nella

creazione e nella diffusione di una vera cultura dell'eguaglianza di genere nelle Università italiane, lo dobbiamo anche a loro.

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. Uno strumento particolarmente utile sia per identificare i diversi settori che necessitano di una maggiore consapevolezza da parte della Governance di Ateneo circa i fenomeni di *gender gap*, sia per verificare l'impatto che le politiche di genere, di cui l'Università è promotrice, hanno avuto sulle disuguaglianze di genere, ed al tempo stesso per assicurare, attraverso una definizione chiara degli obiettivi di genere da perseguire, una efficace identificazione delle modalità più consoni per l'attuazione degli stessi. Non si deve infatti dimenticare che una efficiente programmazione passa attraverso l'individuazione di meccanismi che siano ritenuti idonei 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, e nei documenti di programmazione e rendicontazione redatti ed approvati dalla Governance di Ateneo.

Nel dettaglio il presente documento si articola in tre sezioni. La prima analizza gli organi di cui la Governance di Ateneo si avvale per implementare tutte quelle attività 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.

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.

Il “Bilancio di Genere - Anno 2021” dell'Università degli Studi di Messina (UNIME) è stato redatto dall'Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting che ha potuto contare sul supporto di un *team* di studiosi di Economia Aziendale dell'Università di Messina composto dalla prof.ssa Luisa Pulejo, dal prof. Carlo Vermiglio, dal prof. Guido Noto e dalla dott.ssa Valeria Naciti del Dipartimento di Economia. Il gruppo, ormai da diversi anni, sta attivamente contribuendo all'adozione e all'implementazione nell'Ateneo messinese di strumenti di *gender equality*, nell'ambito del progetto quadriennale europeo LeTSGEPs “Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations”, Horizon 2020.

In particolare, si ringraziano per l'analisi dei dati e l'elaborazione del documento:

- il Dott. Pierfrancesco Donato, Responsabile UCT Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting;
- la Dott.ssa Francesca Acacia, Responsabile dell'Unità di Staff Accountability e Bilancio Sociale di Ateneo;
- il Dott. Maurizio La Rosa, Responsabile dell'Unità Organizzativa Controllo di gestione;
- la Dott.ssa Daniela Arena, Responsabile dell'Unità Controllo Direzionale.

Sezione I - Il quadro normativo e gli organi di garanzia

1. *L'Università di Messina: lo Statuto di Ateneo*

L'Ateneo messinese opera nel rispetto dei principi di legalità, di correttezza, imparzialità in tutte le sue forme e declinazioni, approntando quelle forme di tutela della persona e di promozione della stessa che rendono questi principi non idee astratte ma valori concreti sulla base dei quali operare. Tali principi infatti trovano concreta traduzione nello Statuto di Ateneo¹.

Art. 2 – “L'Ateneo garantisce il libero esercizio delle attività didattiche e di ricerca scientifica e promuove il diritto allo studio, operando secondo i principi di democraticità, partecipazione, imparzialità, trasparenza ed efficienza”.

Imparzialità, Democraticità, Partecipazione rappresentano da sempre la modalità attraverso cui l'Università ha deciso di dare “voce” a tutte le componenti che formano il suo microcosmo. Senza *Imparzialità* i diritti di alcuni verrebbero continuamente sacrificati dinanzi alle pretese di altre categorie. Senza *Democraticità* non sarebbero possibile realizzare quell'ascolto che è la caratteristica fondamentale per la realizzazione di una convivenza pacifica in cui tutte le categorie vedono soddisfatti i loro diritti in modo parziale oppure totale. Senza la *Partecipazione* di tutte le categorie non sarebbe possibile interpretare in modo corretto le esigenze poliedriche di una società in continua evoluzione, per garantire, come recita l'Art 3 dello Statuto di Ateneo:

Art. 3 – “L'Università assicura, sotto tutti gli aspetti e in tutti gli ambiti della propria attività, la tutela dei principi di parità e uguali opportunità, promuovendo le iniziative necessarie per garantirne la effettività, anche in relazione alla composizione di organi e commissioni. L'Università si fa particolare cura dei soggetti diversamente abili assicurando loro la piena fruizione dei servizi e l'adempimento dei doveri d'ufficio.

¹ Per maggiori informazioni vedi: <https://archivio.unime.it/sites/default/files/Statuto.pdf>

L'Università di Messina cerca di assicurare a tutte le componenti che formano la società uguali opportunità di crescita e di contribuzione all'espansione del sapere. Una attenzione che deve essere riconosciuta anche sotto forma di garanzia della partecipazione di tutte le componenti, incluse quelle di genere, negli organi direttivi.

L'esplicitazione di questi articoli dello Statuto si sostanzia in un orientamento valoriale volto a:

- rispettare i valori fondamentali delle persone e pari diritti e opportunità nel contesto in cui le stesse operano;
- garantire condizioni di benessere nei luoghi di studio e di lavoro;
- incentivare la partecipazione di tutte le componenti, anche quelle di genere, ai processi decisionali;
- assicurare una cultura libera da ogni forma di discriminazione, garantendo assoluta libertà di pensiero, di ricerca e di insegnamento.

2. Il quadro normativo locale, nazionale ed internazionale

L'orientamento valoriale dell'Università di Messina in materia di non discriminazione, uguaglianza di genere e promozione delle pari opportunità si fonda su un insieme di fonti a carattere internazionale, nazionale ed interno.

Risale al 1979, l'adozione da parte delle Nazioni Unite della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna. Tale Convenzione è stata ratificata dall'Italia nel 1985, convenendo l'adozione di tutte le misure adeguate all'eliminazione delle discriminazioni e l'affermazione del principio di uguaglianza. Tali principi hanno trovato successivamente espressione anche nella normativa Europea che all'interno del Trattato sull'Unione Europea ha affermato espressamente che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza (art.2) e combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni, perseguendo la parità tra donne e uomini (art. 3). Inoltre, il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea vede impegnata l'Unione nell'integrare la dimensione di genere in tutte le sue azioni (art. 8) e attribuisce al Consiglio la competenza ad adottare provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso (art. 19). Gli stessi principi dichiarati dalle Nazioni Unite nel 1979 sono stati successivamente recepiti ed ampliati anche nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, adottata nel 2007, riprende agli (artt. 20 e 21), arrivando addirittura ad aggiungere che “la parità tra uomini e donne deve essere

assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione”, anche mediante l’adozione di “misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato” (art. 23). Una normativa, quindi, che non si limita a prevedere un astratto principio ma che, attraverso l’individuazione di specifici campi di azione, propugna la sua realizzazione concreta. Sono numerosissime le direttive² emanate nel corso degli anni dall’Unione Europea per contrastare ed in alcuni casi espressamente vietare tutte quelle forme discriminatorie c.d. dirette (ovvero le discriminazioni basate esplicitamente sul sesso), le discriminazioni indirette (ovvero le misure che, pur essendo apparentemente neutre, producono l’effetto di svantaggiare i lavoratori di un determinato sesso) e le molestie (ovvero le situazioni nelle quali si verifica “un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l’effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo” (cfr. l’art. 2, c. 1, lett. c, direttiva 2006/54/CE).

A livello nazionale, la Carta Costituzione italiana sancisce in modo generale il principio di uguaglianza inteso sia da un punto di vista strettamente formale, come uguaglianza davanti alla legge, sia da un punto di vista sostanziale, come “rimozione degli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione dei lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese” (art. 3, c. 1 e 2). Caratteristica precipua della nostra Costituzione è la recezione di principi molto generali che consentono la loro adozione ad uno spettro sempre più vario di situazioni, che per loro natura sono dinamiche e cangianti perché strettamente connesse all’evoluzione umana.

L’art. 37 della Costituzione in particolare fa espressamente riferimento alla donna lavoratrice. Il legislatore italiano ha successivamente adottato un ampio spettro di norme, al fine di dare concretezza a questi principi meritevoli di tutela. Merita una menzione particolare la disciplina contenuta nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, nel quale è stabilito che le pubbliche amministrazioni garantiscono il rispetto del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne, vietando ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, in base, tra l’altro, al genere, per quanto riguarda l’accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 1). Un’altra tappa fondamentale nel riconoscimento della parità di genere è rappresentata dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il “Codice delle pari opportunità tra uomo e

² Cfr. a titolo esemplificativo direttiva 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992; a direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004; a direttiva 2006/54/CE, del 5 luglio 2006; la direttiva 2019/1158/UE del 20 giugno 2019; etc...

donna”, da ultimo modificato con la L. 5 novembre 2021, n. 162. Il D.Lgs. n. 198/2006 che ha adottato disposizioni in materia di non discriminazione, uguaglianza e promozione delle pari opportunità, tra le quali è basilare la predisposizione, da parte delle pubbliche amministrazioni, di piani di azioni positive “tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” (art. 42 e ss., spec. art. 48). Si tratta, quindi, di un vasto reticolato normativo che non è possibile in questa sede sviscerare ma che ha costituito un faro per il nostro Ateneo, il quale ha adottato all’interno del suo Statuto delle norme specifiche che rinviano alla tutela verso ogni forma di discriminazione³.

Nel mese di dicembre 2020 (Prot. N. 133066 del 23/12/2020), è stato inoltre adottata l’ultima versione del “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 successivamente 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.

3. Organi di Garanzia

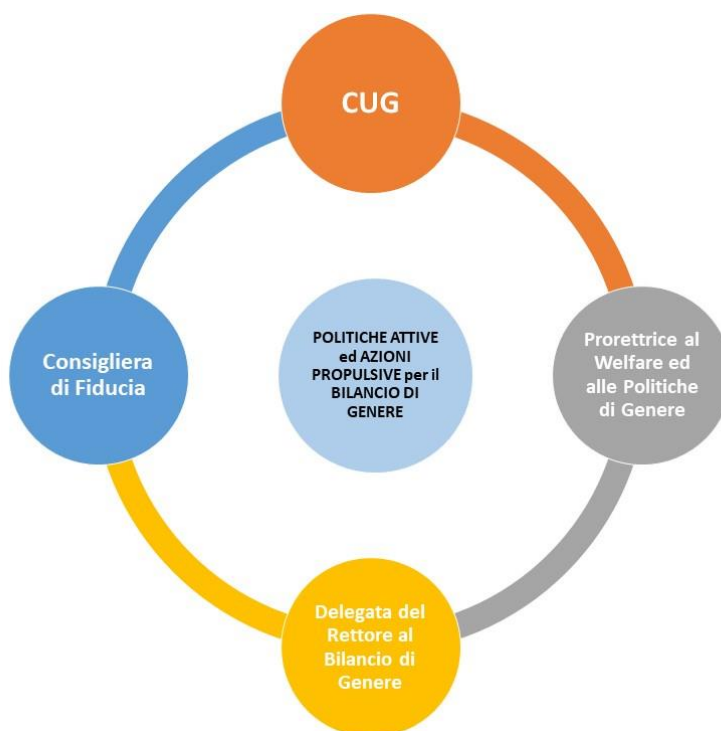
In questi ultimi anni la governance ha avviato un insieme di azioni sinergiche in tema di inclusione sociale, con l’obiettivo di sviluppare nella comunità accademica il senso di appartenenza all’Istituzione e consentire a tutti di godere pienamente dei diritti e delle opportunità che questa appartenenza comporta. Ciò ha reso necessario il coordinamento sistematico tra il Comitato Unico di

³ Vedi paragrafo 1 pag 7

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 colloca, quindi, la figura della “Prorettrice al welfare e alle politiche di genere”, del “Consigliera di fiducia” e la delegata dal Rettore al Bilancio Sociale di Ateneo.

Fig. 1 - Soggetti delle politiche di genere dell'Ateneo



Il CUG ed il Piano di Azioni Positive

L'Università di Messina ha, da sempre, ispirato la propria azione al principio di uguaglianza e, più in generale, alla cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e della valorizzazione delle differenze, cercando di creare, quindi, un ambiente lavorativo, in cui le differenze di genere, di orientamento sessuale, di razza, di etnia, etc...costituiscono gli elementi essenziali di un ambiente variegato e creativo in cui il lavoratore è in grado di dare espressione alle sue più elevate potenzialità. Il CUG, istituito con decreto rettorale nel 2019, ha individuato una serie di azioni (dieci) che costituiscono la programmazione da sviluppare durante il suo mandato ed attraverso le quali rendere

reale i valori della cultura di genere, del benessere organizzativo ed allo stesso tempo contrastare ogni forma di discriminazione e violenza sia essa morale, psicologica oppure sessuale sul posto di lavoro. La tabella sottostante mostra gli eventi organizzati dal CUG durante l'anno solare 2021, suddivisi per tipologia.

Tab. 1 - Attività organizzate dal C.U.G. nell'a.s. 2021

Tipologia Attività	Eventi
Seminari	10
Webinar	25
Convegni	4
Bandi e Borse	3
Percorsi Formativi	1
Elezioni Membri	2

Fonte dati: CUG Unime

Lavoro agile, libertà religiosa, Hate Speech, la violenza sulle donne sono solo alcuni degli argomenti su cui si è concentrata l'attività di sensibilizzazione (sia in presenza sia tramite web) promossa dal CUG. Le singole attività, benché possano apparire forse caratterizzate da un certo livello di eterogeneità a livello contenutistico, rientrano in una programmazione più ampia che prende le mosse dal Piano di Azioni Positive 2019-2021 (i.e. PAP)⁴, promosso dal CUG stesso ed approvato dagli organi istituzionali (Senato e CDA) nella seduta del 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.

Le politiche di genere, che emergono dal Piano, sono costruite intorno a 10 linee strategiche.

In relazione alla prima linea: "Azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG-Unime" si è proceduto ad uniformare la pagina contenente le notizie sulle attività svolte dal CUG all'impostazione seguita dal sito web di Ateneo, al fine di renderne più agevole la visione, e sono state aggiornate costantemente le attività in essa contenute. Particolare

⁴Vedi https://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/udsm_me/2019-2021/piano_azioni_positive_udsm_me-triennio_2019-2021-anno_.pdf

attenzione è stata dedicata alla cura dei rapporti con i Dipartimenti, sia attraverso la nomina dei referenti di Dipartimento sia attraverso la presentazione del CUG, presso alcuni Dipartimenti (per esempio in data 11.3.2021 presso il Dipartimento di Giurisprudenza ed il 30.3.2021 presso il Dipartimento DICAM), presso le strutture universitarie, nonché è stato presentato a tutto il PTA. In relazione alle Azioni di promozione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto alle discriminazioni e della tutela dei soggetti fragili possono essere menzionati i molteplici seminari e webinar organizzati sia per i soggetti interni che esterni all'Università. La tabella sottostante indica nel dettaglio gli eventi organizzati:

Tab. 2 – Dettaglio attività organizzate dal C.U.G. nell'a.s. 2021

Eventi		
Tipologia	Data	Titolo
Seminario	22/12/2021	Libere di essere, libere di vivere, libere di scegliere.
Webinar	03/12/2021	Le paralimpiadi: nuova narrazione della disabilità".
Seminario	30/11/2021	Il lavoro agile dopo l'emergenza pandemica.
Seminario	25/11/2021	Le violenze nei luoghi di lavoro: dal riconoscimento al contrasto.
Webinar	22/11/2021	Odio in rete e linguaggio sessista.
Webinar	22/11/2021	Rapporto di lavoro e tutela della genitorialità.
Conferenza	17/11/2021	Gli ordini di protezione familiare.
Conferenza	17/11/2021	Violenza sulle donne dallo stalking al femminicidio.
Conferenza	16/11/2021	Discriminazione e violenza di genere nel mondo del lavoro.
Seminario	11/11/2021	Io sono (Econo)mia.
Seminario	14/06/2021	Il carattere inclusivo delle piattaforme digitali nell'equilibrio tra sostenibilità e innovazione.
Webinar	27/05/2021	Donne, lavoro, smart-working, dalla pandemia alle prospettive future.
Seminario	13/05/2021	Libertà religiosa e rapporto di lavoro tra divieto di discriminazione ed esigenze dell'impresa.
Seminario	11/05/2021	Il diritto alla salute e la garanzia dei livelli essenziali di assistenza.
Webinar	10/05/2021	La Turchia fuori dalla convenzione di Istanbul. un passo indietro nella lotta contro la violenza di genere.

Eventi		
Tipologia	Data	Titolo
Webinar	29/04/2021	Le misure di sostegno ai settori economici in crisi e la compressione della libertà di iniziativa economica: tutela dell'impresa e profili tributari.
Webinar	28/04/2021	Le manifestazioni artistiche, il cinema e il teatro.
Webinar	27/04/2021	La gestione delle emergenze: cesure, continuità, resilienza" giorno.
Webinar	23/04/2021	Il buon uso di internet: tecnologia e uso dei social network ai tempi del covid-19.
Seminario	23/04/2021	Le parole sono pietre. il dibattito pubblico nelle democrazie contemporanee.
Seminario	21/04/2021	Guerra e diritto. Il processo di Norimberga.
Webinar	21/04/2021	Diritto al lavoro ed emergenza sanitaria.
Webinar	21/04/2021	Il diritto all'istruzione: vaso di terracotta tra i vasi di ferro?
Webinar	20/04/2021	Omofobia e diritto penale.
Webinar	19/04/2021	Sistema penitenziario ed emergenza covid-19: tra esigenze di prevenzione e tutela dei diritti fondamentali.
Webinar	14/04/2021	Nilde Iotti e il P.C.I. due centenari, una storia-1920-2020, 1921-2021.
Webinar	09/04/2021	Un diritto a metà. libertà delle scelte procreative ed effettività dei diritti".
Webinar	08/04/2021	Impigliati nella rete: opportunità e derivate aspetti giuridici e sociologici.
Conferenza	07/04/2021	Nuove frontiere della scienza e tutela della salute"
Webinar	30/03/2021	Tipologia dei rapporti di lavoro flessibili e tutela della dignità dei lavoratori".
Webinar	24/03/2021	Il diritto all'impianto degli embrioni anche in caso di separazione. nuove questioni bio-giuridiche.
Seminario	23/03/2021	Gig-Economy e tutele dei lavoratori nei più recenti percorsi giurisprudenziali.
Webinar	16/03/2021	Diritto del minore alle relazioni familiari.
Webinar	15/03/2021	Un nuovo passo verso la parità di genere? l'ordinanza della corte costituzionale n. 18 del 2021 sul cognome materno.
Webinar	12/03/2021	Le relazioni familiari al tempo del covid-19.

Eventi		
Tipologia	Data	Titolo
Webinar	05/03/2021	Donne, politica, istituzioni. diritto e società studi dedicati alla Prof.ssa Antonella Cocchiara.
Webinar	28/01/2021	Disinformazione on-line e possibili rimedi.
Webinar	27/01/2021	Motore sanità "oncorete - sharing & innovation system".
Webinar	14/01/2021	La cultura di genere nella programmazione e nella rendicontazione delle università".
Webinar	11/01/2021	Presentazione del progetto di ricerca LETSGEPS.

Fonte dati: CUG Unime

La terza linea si focalizza sulla formazione e sull'alfabetizzazione in materia di tecnologia informatica (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. Di particolare rilevanza, oltre ai seminari ed i webinar organizzati (vedi tabella sopra), è stata la promozione da parte del CUG, e dell'Ateneo nel suo complesso, dell'applicazione Yukker. Si tratta di una Community che promette di facilitare l'incontro tra l'offerta e la domanda di operatori che svolgono assistenza ai disabili.

Sono stati inoltre attivati dei rapporti di collaborazione e di tutorato, di natura temporanea e occasionale, con studenti iscritti ai corsi di studio dell'Ateneo, a supporto dei soggetti disabili al fine di garantirne il coinvolgimento e la più ampia partecipazione alla vita accademica.

La quarta linea riguarda la prevenzione e la 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 concerne le azioni di prevenzione della violenza e della discriminazione sul posto di lavoro. La settima linea strategica riguarda il monitoraggio. Le azioni correlate hanno portato all'approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere (i.e. GEP), al monitoraggio delle carriere, alle indagini che riguardano i dati amministrativi ed i sondaggi sui dipendenti, studenti e ricercatori. Al fine di una disamina approfondita dei risultati degli stessi si rinvia alla relazione del CUG UniMe pubblicata sul Portale Governativo CUG. Rientra tra le attività di monitoraggio anche la pubblicazione del Bilancio di Genere da parte dell'Ateneo. Attraverso la collaborazione con la

Prof.ssa Luisa Pulejo, l'Ateneo ha pubblicato il proprio Bilancio di Genere, punto di partenza fondamentale per la costruzione di una politica universitaria consapevole per la promozione della parità uomo donna all'interno delle aule universitarie.

L'ottava linea è chiamata Networking. Non dobbiamo dimenticare, infatti, che l'Ateneo è da tempo attivo nella collaborazione con gli 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".

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, che è stata già pubblicata sul Portale Governativo CUG.

Infine il CUG ha bandito tre borse di studio per partecipare alla scuola estiva 2021 della Società Italiana delle Storiche, ed ha attivato un percorso formativo dal titolo: "La rilevanza multi-disciplinare del principio di pari opportunità e non discriminazione".

Gender Equality Plan (GEP)

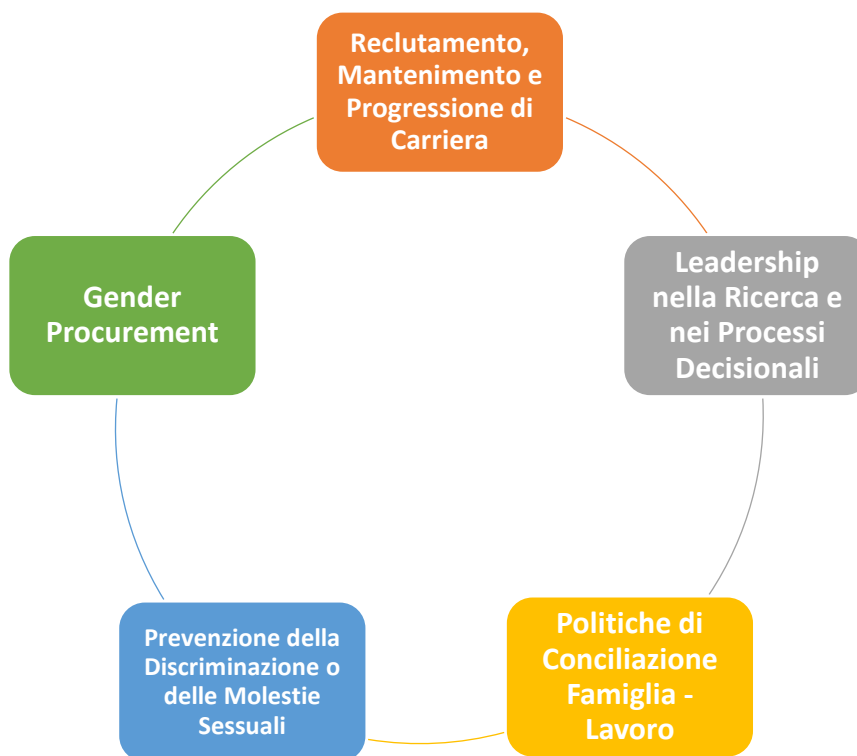
Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Messina - Gender Equality Plan - definisce un insieme di attività, da svolgersi in un orizzonte temporale triennale. Attraverso l'interazione e la sinergia con gli obiettivi declinati nel **Piano della Performance** e nel **Piano Strategico di Ateneo**. Esso costituisce, inoltre, un potente strumento per l'abbattimento delle discriminazioni all'interno dell'Ateneo e per la valorizzazione della cultura di genere.

Il Piano di uguaglianza di genere 2021, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 17 maggio 2021, prevede un insieme di azioni e politiche da

monitorare e implementare lungo un orizzonte temporale triennale. Il Piano viene aggiornato e approvato con cadenza annuale, (ultimo aggiornamento 22 giugno 2022)

La azioni previste confluiscono in cinque distinte aree come di seguito rappresentato:

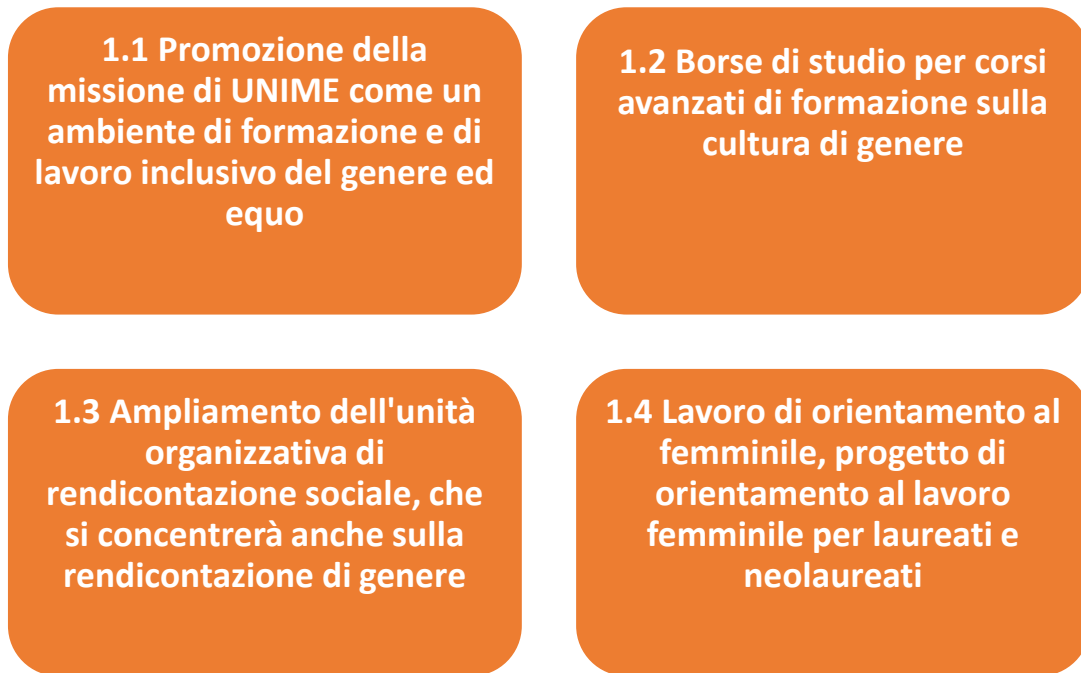
Fig. 2 – Le 5 Aree chiave del GEP



Per ogni area sono stati individuati gli obiettivi specifici da realizzare e le azioni da attuare⁵, indicando per ciascuna di esse i soggetti coinvolti, i destinatari, i risultati attesi e gli indicatori di monitoraggio. La prima area, *Reclutamento, mantenimento, progressione di carriera*, riguarda le azioni 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 STEM. Per far fronte ai gap individuati, sono stati organizzati seminari sulle questioni di genere nelle discipline STEM e non STEM al fine di 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.

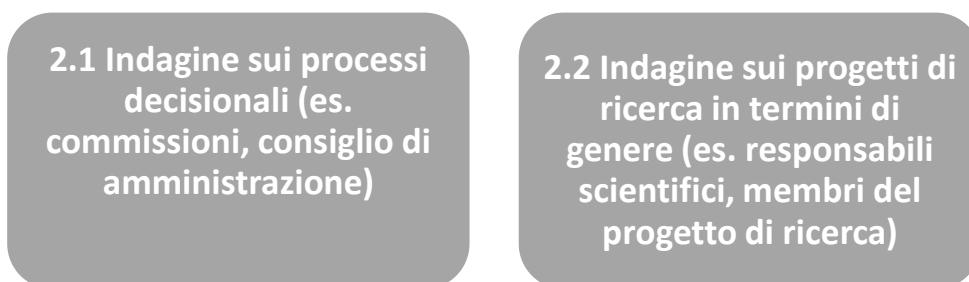
⁵ Per maggiori dettagli si rinvia a <https://archivio.unime.it/it/node/161502>

Fig. 3 - 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 (il numero di donne che fanno parte del Consiglio di Amministrazione e del Senato accademico non è elevato) 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.

Fig. 4 - 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".

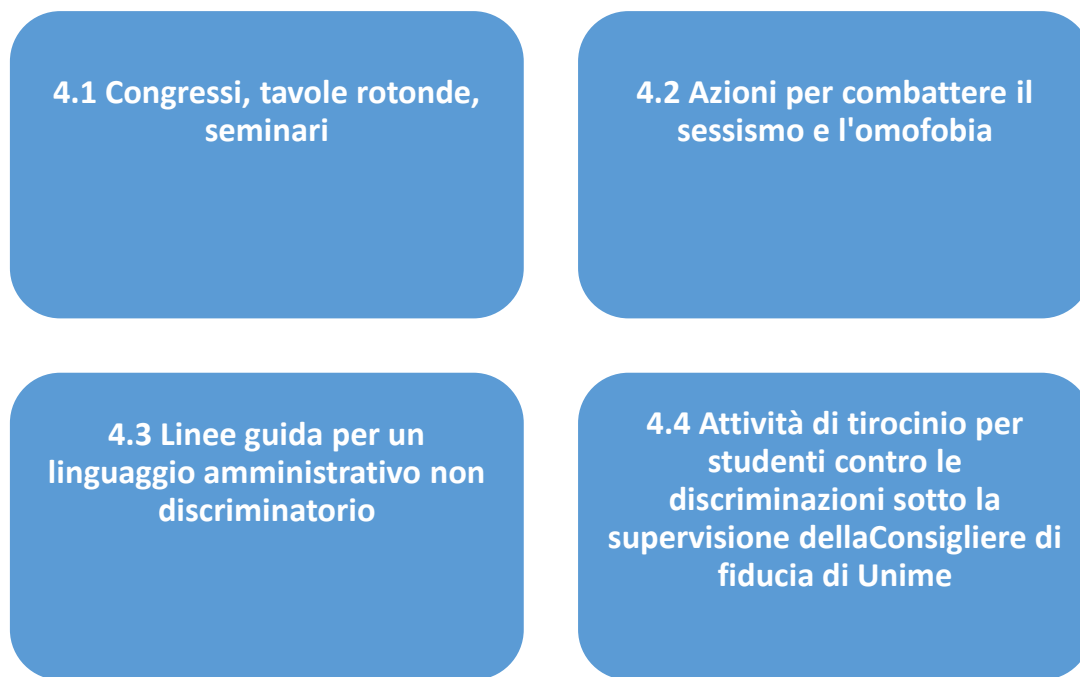
Fig. 5 - Misure di conciliazione famiglia – lavoro



Le azioni previste dal piano nell'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

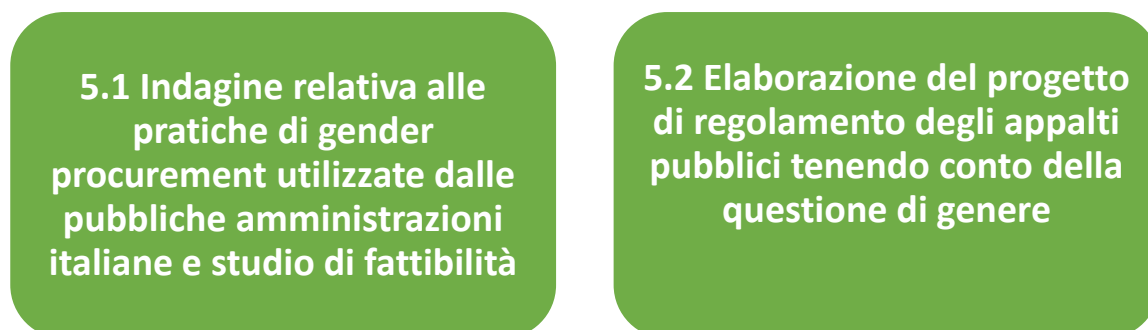
l'organizzazione di Congressi, tavole rotonde, seminari su questo argomento e di altri eventi e azioni per combattere il sessismo e l'omofobia.

Fig. 6 - Misure di prevenzione di discriminazioni e molestie sessuali



Le azioni previste dal piano nell'area **Gender Procurement** riguardano l'introduzione della parità di genere negli appalti pubblici, quale strumento fondamentale per utilizzare questi ultimi come mezzo di promozione della parità di genere, collegando direttamente gli obiettivi di parità alle problematiche dell'accesso alle risorse economiche.

Fig. 7 – Misure per la parità di genere negli appalti



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

È bene qui ricordare che il raccordo tra tale programmazione e il Piano di Azioni Positive 2021-23 contribuisce a garantire una 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.

È doveroso menzionare che la stesura del GEP è stata curata dal team LeTSGEPs di Unime, composto dalla Prof.ssa Luisa Pulejo, quale referente e responsabile scientifico del progetto, dalla Prof.ssa Giovanna Spatari, Prorettrice al Welfare e alle Politiche di Genere, dal Prof. Carlo Vermiglio, dal Prof. Guido Noto, dalla Dott.ssa Valeria Naciti, tutti afferenti al Dipartimento di Economia.

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 organizzativo⁶.

La Prorettrice al Welfare ed alle Politiche di Genere

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.

Uno dei primi interventi dell'attuale Prorettrice è stato quello di istituire, per l'anno accademico 2020/21, un Fondo pari a 240.000 euro per incentivare l'attività di ricerca durante la maternità. Tale fondo ha permesso l'attivazione di un assegno di tipo B della durata di 12 mesi grazie al quale le docenti che affrontano una maternità potranno usufruire di un supporto di personale per la prosecuzione della loro attività di ricerca nei mesi in cui sono costrette a una interruzione / rallentamento dell'attività.

La previsione nasce dalla considerazione che, per le docenti, pur nella tutela prevista per legge, la scelta di affrontare la maternità è condizionata negativamente dalla constatazione che essa rappresenta un periodo in cui la ricerca individuale subisce un inevitabile rallentamento con conseguente nocimento della produzione scientifica.

La Consigliera di Fiducia

Al fine di supportare e potenziare l'attività di contrasto alla discriminazione, il Magnifico Rettore ha istituito la figura del/della Consigliere/a di Fiducia, con il compito di prevenire, gestire e facilitare la soluzione di casi di discriminazioni, molestie e mobbing, anche in collaborazione con il CUG. L'attuale Consigliera di Fiducia è la dott.ssa Maria Crisafulli la quale ha iniziato le sue attività in data 21 Settembre 2021. 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 alla Consigliera 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. La Consigliera di Fiducia potrà, inoltre, essere invitata a partecipare alle riunioni del CUG, per suggerire azioni

⁶ Per un approfondimento si rinvia al documento GEP pubblicato sul sito di Ateneo: <https://archivio.unime.it/it/node/161502v>.

specifiche o generali volte a promuovere un clima di lavoro che assicuri la pari dignità e libertà delle persone ed è tenuta annualmente a relazionare al CUG e al Rettore sull'attività svolta.

La delegata al Bilancio di Genere di Ateneo

La professoressa Luisa Pulejo è stata nominata quale delegata del Rettore al coordinamento delle attività per la redazione del Bilancio di Genere. Le attività per la redazione sono iniziate nel 2019 ed hanno portato alla redazione di tre edizioni del Bilancio di Genere.

Al fine di svolgere al meglio il ruolo propulsore nelle tematiche di genere, di cui la redazione del bilancio rappresenta solo la parte materialmente più visibile, la professoressa Pulejo è stata anche delegata dal Rettore quale rappresentante del nostro Ateneo per il Gruppo tematiche di genere della CRUI. La sinergia tra le attività previste dalle due deleghe ha creato un impulso fecondo per l'adozione di tutte quelle misure ed obblighi ritenuti imprescindibili per la realizzazione della parità di genere. L'Università di Messina è stata, infatti, tra le prime in Italia a pubblicare il proprio Gender Equality Plan, frutto del lavoro di un gruppo di Ricerca di cui la stessa professoressa Pulejo è referente e responsabile scientifico.

Sezione II – Analisi di Contesto

Al fine di comprendere come le differenze di genere si strutturino all'interno del nostro Ateneo, in questa sezione verrà analizzata la distribuzione di genere nelle sue quattro componenti fondamentali: corpo studentesco, corpo docente, personale tecnico amministrativo ed organi di governo. A tal fine verranno utilizzati in via principale sia i dati disponibili sul portale dei dati dell'istruzione universitaria curato dal MUR, 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.

La Componente Studentesca

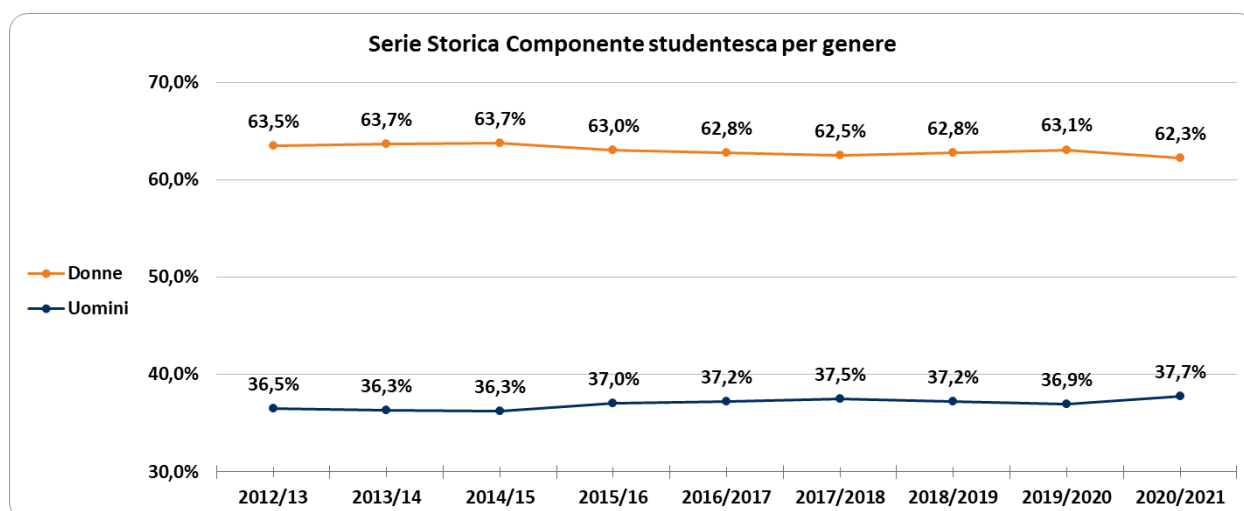
In questo paragrafo viene proposta un'analisi in ottica di genere delle iscritte e degli iscritti ai corsi di laurea e post-laurea, con riferimento all'A.A. 2020/21 e all'A.S. 2021.

1. Analisi degli iscritti

La serie storica dell'andamento degli iscritti per genere relativamente agli ultimi nove anni accademici, mostra, in termini percentuali, un'evidente e costante presenza maggioritaria delle studentesse sul totale degli iscritti, che rappresentano i due terzi del totale (tra il 62 ed il 63%). Tale dato è superiore a quello nazionale in cui la rappresentanza femminile tra gli iscritti ai corsi di laurea negli atenei si attesta intorno al 55%. Il fenomeno potrebbe essere spiegato dal punto di vista demografico considerando il rapporto di mascolinità (relazione tra il numero di maschi e di femmine in una popolazione o in una parte di essa) che, in Italia è intorno al 95%⁷ (95 uomini ogni 100 donne), oppure la diversa propensione tra i generi alla scelta di proseguire gli studi o anche di preferenza di un Ateneo fuori sede. Questi fattori, tuttavia, possono ascrivere alla sfera personale e familiare degli studenti più che a politiche universitarie dirette.

⁷ Fonte dati ISTAT "Popolazione residente e dinamica demografica" Anno 2020

Graf. 1 – Serie storica iscritti per genere – dal 2012/13 al 2020/21



Fonte dati: OSD aggiornamento al 01.10.2022

2. Segregazione orizzontale nei diversi settori / corsi di studi

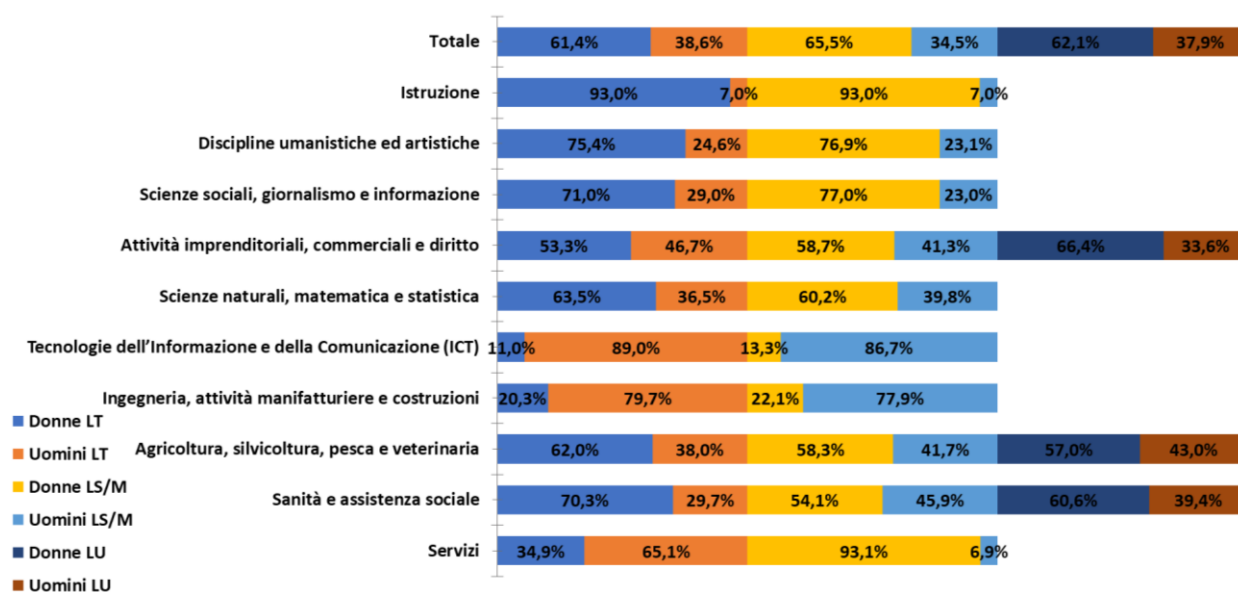
Analizzando la percentuale di iscritti per genere ai corsi di studio dell'Ateneo per tipo di corso e area di studio, si può notare la presenza di un fenomeno di “segregazione formativa di genere”, ovvero la rilevante concentrazione di donne o uomini nell'ambito ristretto di alcuni percorsi formativi o in alcuni livelli di studio.

Per quanto riguarda le tipologie di corso (Triennale, Magistrale e Magistrale a ciclo unico), le donne sono prevalenti in tutti i livelli di studio (61,4%; 65,5%; 62,1%), ma soprattutto nelle lauree magistrali, questo potrebbe indicare una maggiore tendenza delle donne a proseguire gli studi.

Le differenze che si possono riscontrare all'interno delle aree di studio indicano che l'Istruzione è in assoluto, l'ambito in cui le donne sono maggiormente presenti (oltre il 93%), insieme con i servizi (LS/M), seguite dalla Discipline umanistiche e dalle Scienze sociali. Anche l'area relativa a Scienze naturali, matematica e statistica, mostra una notevole percentuale di donne (oltre il 60%), che è da accreditare prevalentemente al settore delle scienze naturali. Per quanto riguarda la componente maschile, questa risulta prevalente essenzialmente nelle aree dell'ICT e dell'Ingegneria.

Questi dati, indicano il permanere di scelte “tradizionali” rispetto all'area di studio e specializzazione differenziate per genere ed orientate per le donne prevalentemente a studi di tipo umanistico, per gli uomini prevalentemente a studi di tipo scientifico.

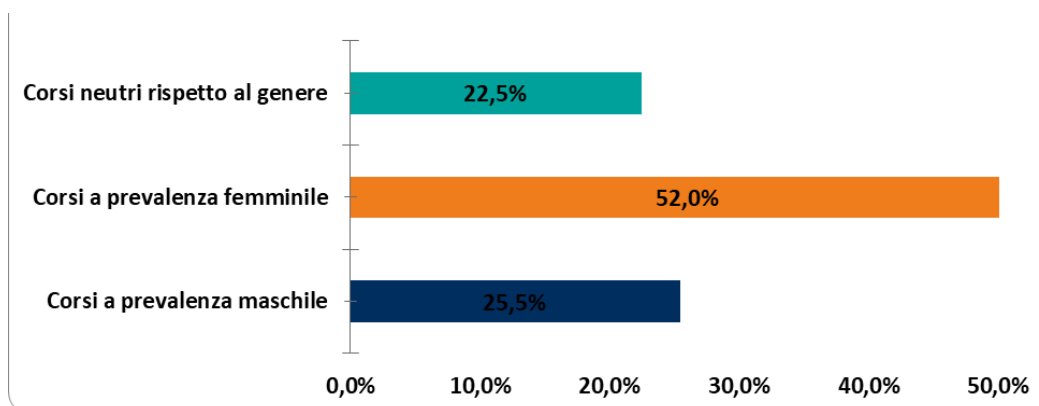
Graf. 2 – Percentuale iscritti per tipo corso, area e genere A.A. 2020/21



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere

La percentuale di corsi segregati mostra una netta preponderanza dei corsi a prevalenza femminile, coerentemente con la maggior presenza di donne tra gli studenti.

Graf. 3 – Percentuale corsi di studio secondo la prevalenza di genere A.A. 2020/21



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere

3. *Iscritti/e con disabilità*

L'Università ha investito notevoli risorse umane e di spazi anche nel supporto delle fasce più deboli della popolazione universitaria. Parliamo degli studenti con disabilità o DSA.

Il grafico seguente descrive l'incidenza degli studenti con disabilità e con DSA all'interno del nostro Ateneo negli ultimi 5 anni:

Graf. 4 – Serie Longitudinale incidenza persone con disabilità per categoria



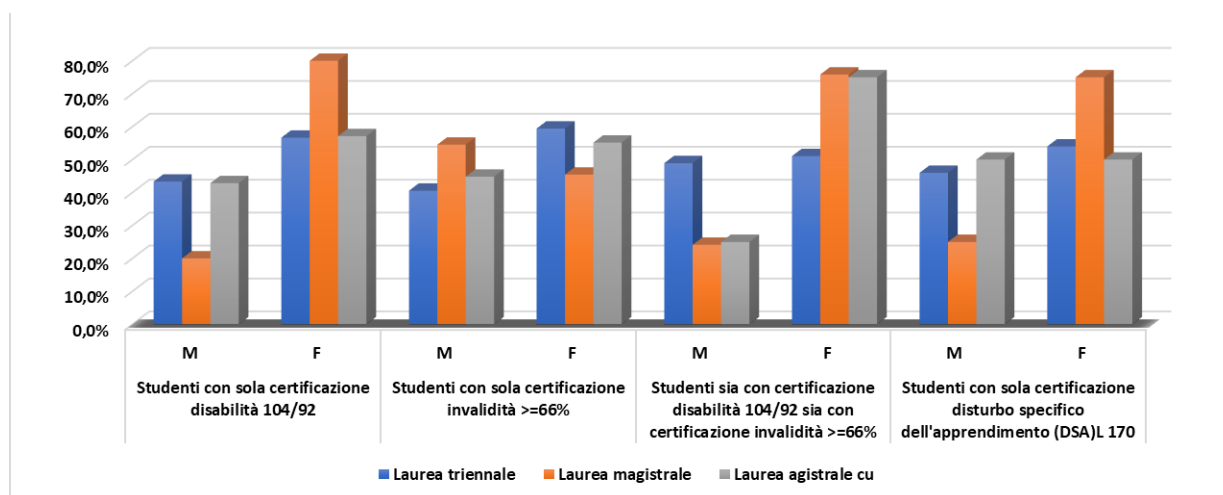
Fonte dati: Scheda rilevazione dati MIUR

Il grafico mostra come quasi tutte le categorie prese in considerazione abbiano raggiunto un picco nell'anno 2018 e dopo siano state caratterizzate da un andamento discendente.

L'unica categoria che mostra un andamento crescente nel corso degli anni, è quella in possesso della certificazione per i disturbi specifici dell'apprendimento, Legge 170.

La figura seguente analizza la distribuzione per genere in relazione alla certificazione in possesso dello studente durante l'anno 2020/21.

Graf. 5 – Studenti DSA per categoria



Fonte dati: Scheda rilevazione dati MIUR

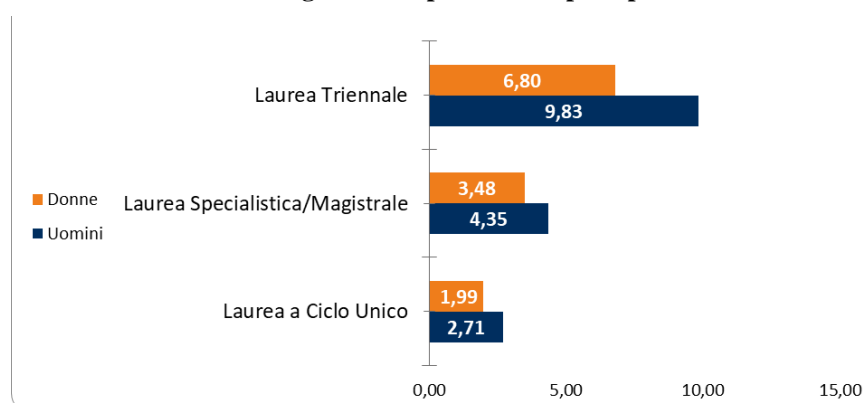
Tra coloro che hanno una certificazione attestante una disabilità ai sensi di legge, la percentuale delle donne è maggiore rispetto agli uomini. Il gap più rilevante riguarda gli studenti che frequentano la laurea magistrale. Tale dato sembrerebbe indicare una maggiore propensione a continuare gli studi da parte delle donne rispetto alla controparte maschile. Interessante notare come il gap cresca all'aggravarsi delle disabilità. Se analizziamo il dato degli studenti con certificazione di invalidità superiore o uguale al 66%, è possibile notare una sostanziale omogeneità nel comportamento degli uomini e delle donne. Mentre, se si prendono in considerazione gli studenti che sono in possesso sia di certificazione di invalidità ai sensi della legge 104 sia di certificazione di invalidità superiore al 66%, il gap di genere diventa importante per i titoli di studio di livello superiore.

Le motivazioni potrebbero essere ascrivibili a caratteristiche sociologiche (pressione familiare, reddito più elevato), caratteriali, le caratteristiche del mercato del lavoro locale etc... Pertanto, i dati a nostra disposizione non sono sufficienti per identificare una correlazione di alcun tipo. Si rinvia ad ulteriori studi per l'analisi del fenomeno.

4. Tasso di abbandono

Il tasso di abbandono degli studi al primo anno nel nostro Ateneo, per l'A.A. 2020/21, si attesta mediamente intorno al 6%. La maggior parte degli studenti che abbandonano gli studi tra il primo e il secondo anno, sono uomini in generale, in particolare iscritti a corsi triennali.

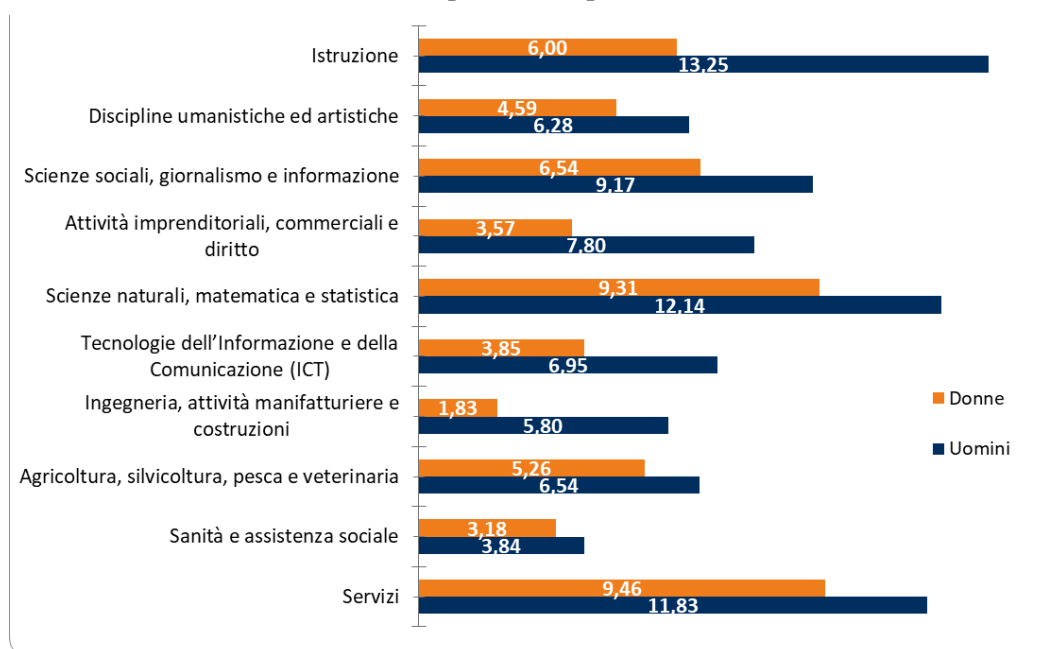
Graf. 6 – Tasso di abbandono degli studi al primo anno per tipo di corso – A.A. 2020/21



Fonte dati: ESSE3

Le aree di studio che subiscono la maggior parte degli abbandoni sono Istruzione, Scienze naturali, matematica e statistica e Servizi, che, come rilevato nel paragrafo dedicato alla segregazione orizzontale, sono tra quelle predilette dalle donne, pertanto, se ne deduce che in queste aree, non soltanto gli uomini sono meno presenti, ma molti di coloro che le scelgono, scelgono anche di abbandonare gli studi dopo il primo anno. Al contrario, le donne che scelgono le aree dell'Ingegneria e dell'ICT, corsi a prevalenza maschile, scelgono nella stragrande maggioranza di proseguire gli studi, almeno dopo il primo anno.

Graf. 7 – Tasso di abbandono al primo anno per area di studio – A.A. 2020/21

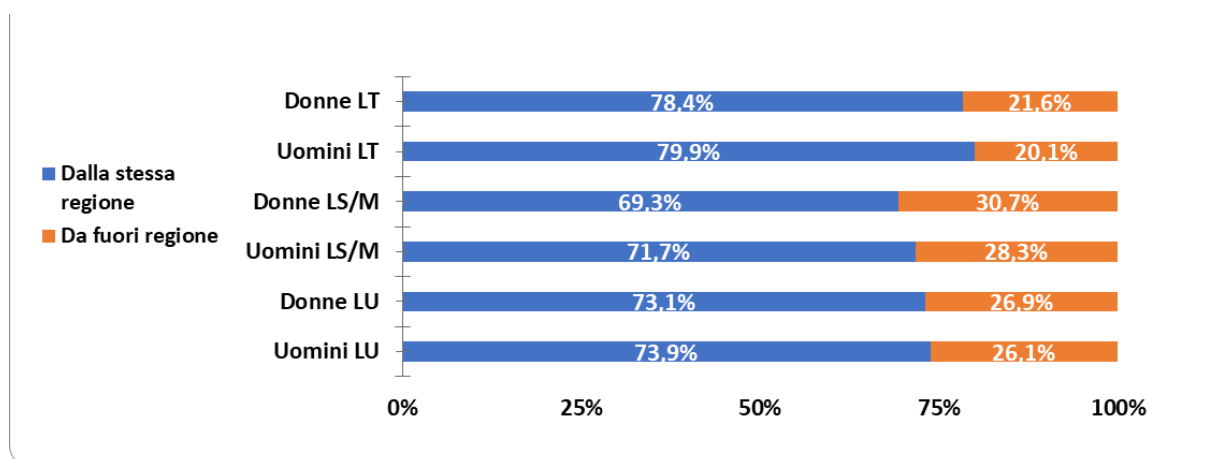


Fonte dati: ESSE3

5. Provenienza

Gli iscritti dell'Ateneo di Messina nell'A.A. 2020/21 provengono in maggioranza dalla regione Sicilia, particolarmente nel caso dei corsi triennali. La differenziazione per genere nelle tre tipologie di corso di studio non evidenzia grandi differenze, in ognuno dei casi sono sempre leggermente superiori le percentuali di uomini che provengono dalla regione Sicilia rispetto alle donne, che invece, tra coloro che arrivano da fuori regione, sono un po' più numerose rispetto ai colleghi uomini. La differenza di circa 10 punti percentuali negli iscritti provenienti da fuori regione tra le lauree triennali e le magistrali (sia biennali che a ciclo unico) fanno ritenere che le politiche attrattive dell'Ateneo abbiano avuto un riscontro positivo.

Graf. 8 – Percentuale iscritti per provenienza – A.A. 2020/21

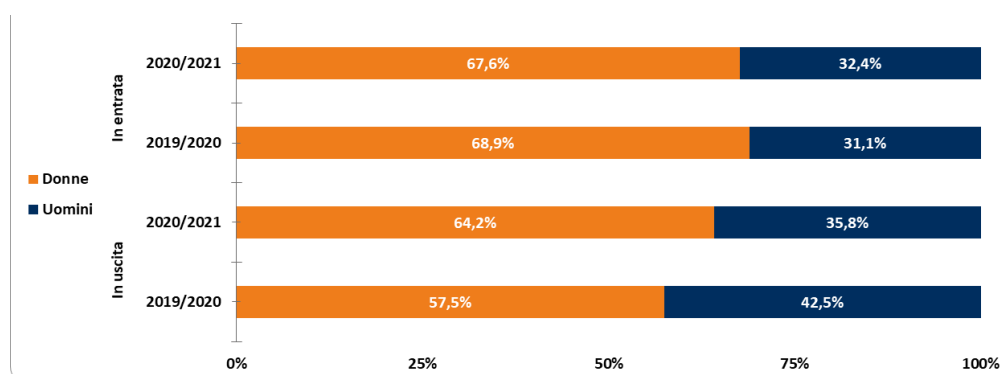


Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere

6. Mobilità Erasmus (studio + traineeship)

Negli ultimi anni una delle linee strategiche dell'Università di Messina ha riguardato l'internazionalizzazione, incentivando anche la partecipazione a programmi di mobilità. Nel 2020 però, l'epidemia da COVID-19 ha limitato fortemente la mobilità internazionale. Tuttavia, analizzando la componente di genere tra gli studenti partecipanti a programmi di mobilità, sia in entrata che in uscita, si nota la maggiore presenza femminile, anche in riferimento all'arco temporale considerato. In particolare, si può notare che tra il 2019/20 e il 2020/21, per quanto attiene alla mobilità in entrata si ha una sostanziale stabilità nella composizione di genere, mentre, per la mobilità in uscita si nota un incremento nella componente femminile di circa 7 punti percentuali.

Graf. 9 – Percentuale iscritti in mobilità – A.A. 2020/21



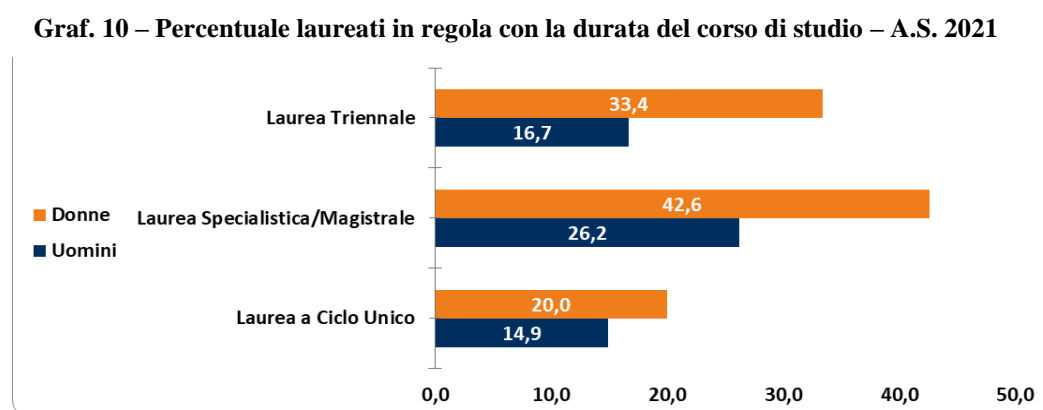
Fonte dati: Fonte Interna

7. Laureati/e in corso

Il dato dei laureati regolari all'Università di Messina è cresciuto sensibilmente nel tempo, passando da una percentuale del 41,2% del 2018 a circa il 53% del 2021.

In coerenza con la composizione di genere del corpo studentesco, la componente più rilevante dei laureati regolari è quella femminile: le laureate regolari, infatti, costituiscono in media più del 30% dei laureati totali, contro un 17% di media degli uomini.

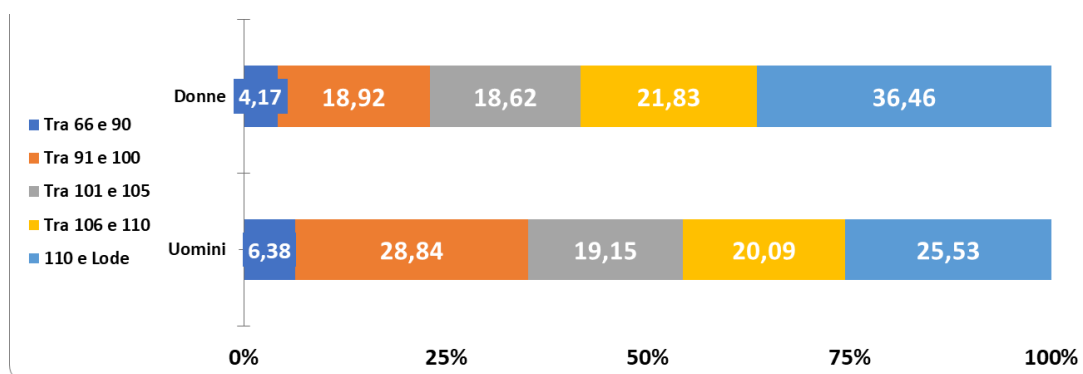
I dati articolati per tipo di corso evidenziano che le lauree in cui gli studenti acquisiscono il titolo entro la durata del corso di studio sono quelle magistrali in cui spicca il 42,6% di donne che raggiunge questo risultato.



Fonte dati: OSD aggiornamento al 01.10.2022

La composizione dei laureati per voto mostra che, nel 2021, considerando la somma delle percentuali di coloro che si laureano con votazione tra 101 e 110 e con votazione di 110 e lode, si raggiunge il 73% circa del totale. Se si guarda, in particolare, alla composizione di genere si nota come la percentuale dei laureati con 110 e lode delle donne è di circa 11 punti percentuali superiore a quella degli uomini e, inoltre, sommando le classi 66-90 e 91-100 si osserva che risultati medio-bassi sono raggiunti dal 23,9% delle donne e dal 35,22% degli uomini. Se ne deduce, pertanto, che le performance delle laureate sono in genere superiori rispetto ai laureati uomini, sia in termini di tempo impiegato per acquisire il titolo, sia in termini di risultati raggiunti.

Graf. 11 – Percentuale laureati per genere e voto di laurea – A.S. 2021

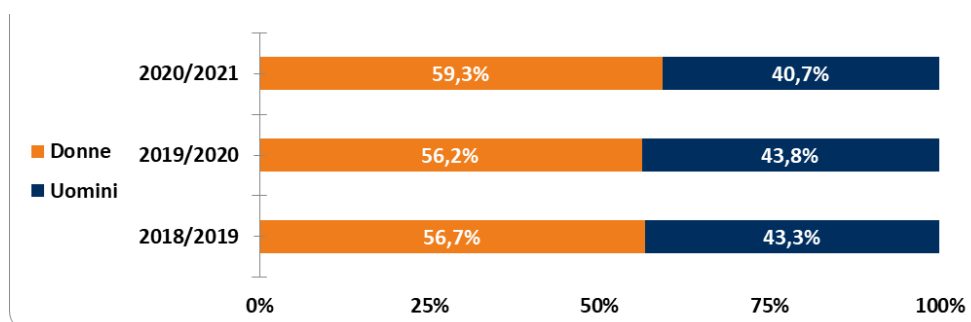


Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere

8. Post-laurea

Le iscrizioni alle scuole di specializzazione per genere vedono, nel 2018/19 e 2019/20, un maggior equilibrio tra le due componenti (circa il 56% di donne e circa il 44% di uomini) rispetto ai dati relativi agli studenti iscritti ai corsi di studio, mentre nel 2020/21 la presenza femminile è aumentata fino a raggiungere i 2/3 degli iscritti.

Graf. 12 – Percentuale iscritti alle scuole di specializzazione per genere – dall’A.A. 2018/19 all’A.A. 2020/21

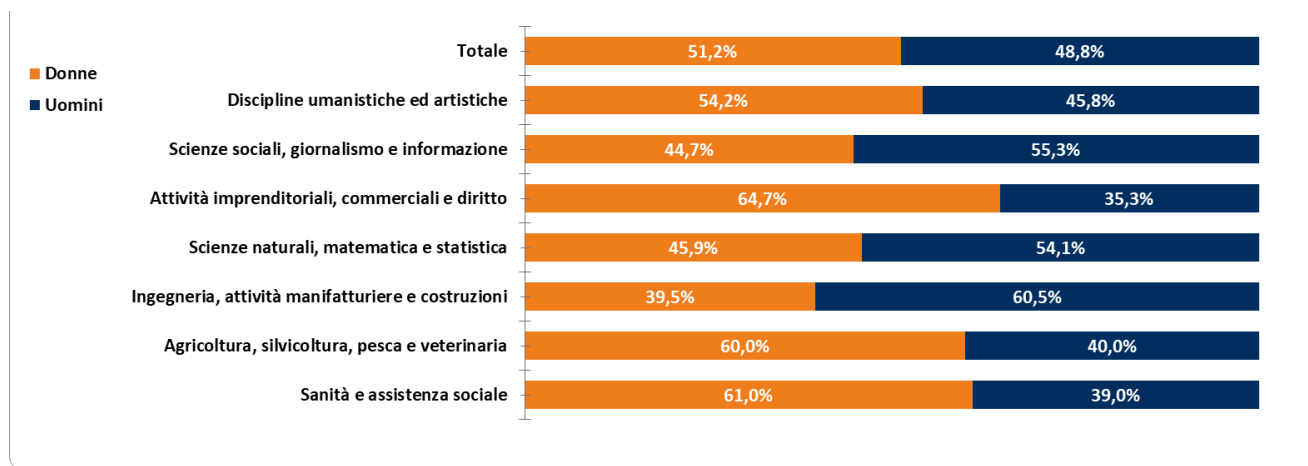


Fonte dati: Fonte Interna

I dati relativi ai corsi di Dottorato di Ricerca mostrano che uomini e donne sono pressoché equamente presenti nel totale degli iscritti. La differenziazione per genere si evince dall’analisi degli iscritti per area di studio. Infatti, la maggior presenza femminile si riscontra nei corsi di dottorato inerenti Attività imprenditoriali, commerciali e diritto (64,7%), Sanità e assistenza sociale e Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria (60% e 61%). Gli uomini sono prevalenti essenzialmente tra gli iscritti all’area Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni (60,5%), una lieve maggioranza è presente anche negli ambiti delle Scienze sociali, giornalismo e informazione e Scienze naturali, matematica e

statistica. Tali valori, confrontati con quelli relativi agli iscritti ai corsi di studio, indicano che a dispetto di una maggiore presenza di donne nei corsi di studio, i corsi post-laurea ne accolgono un minor numero, in particolare nell'ambito delle Scienze naturali, matematica e statistica. Ciò sembra indicare una minor propensione femminile a proseguire gli studi nella carriera universitaria.

Graf. 13 – Percentuale iscritti ai corsi di Dottorato di ricerca per area di studio – A.A. 2020/21



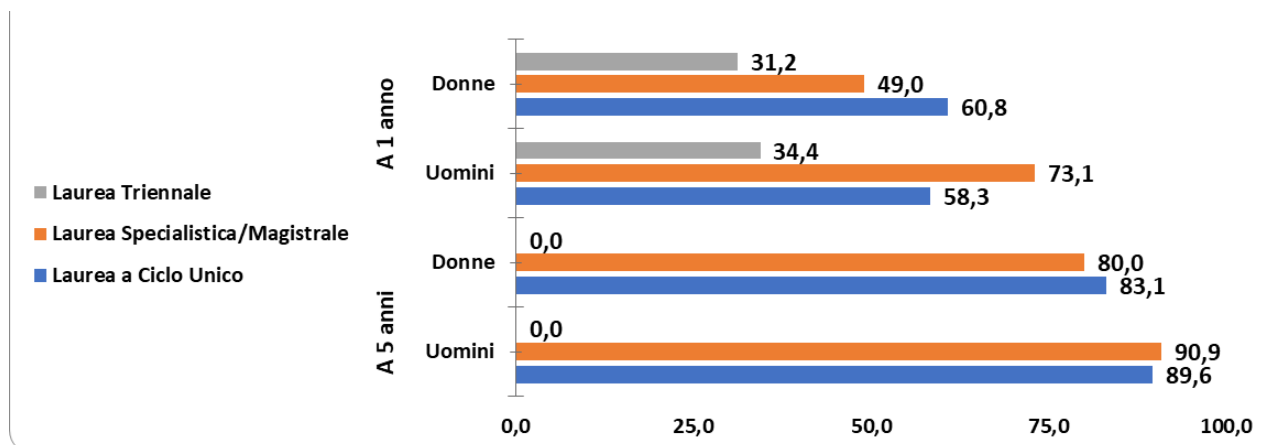
Fonte dati: Fonte Interna

9. Tasso di occupazione

L'analisi relativa al tasso di occupazione dei laureati, ad 1 e 5 anni dal conseguimento del titolo, restituisce un quadro nettamente diverso rispetto a quello relativo ai risultati ottenuti durante ed alla fine del percorso di studi universitario. È netto, infatti, il gap tra occupate e occupati che vede prevalere quasi sempre la componente maschile. La differenza maggiore si riscontra tra i laureati e le laureate in lauree specialistiche che vedono gli uomini raggiungere un tasso di occupazione del 73% ad un anno dalla laurea, contro un 49% delle donne. In un unico caso a prevalere lievemente è il tasso di occupazione femminile; si tratta delle laureate in corsi a ciclo unico che dopo un anno dal conseguimento del titolo sono occupate nel 60,8%, mentre gli uomini si fermano al 58,3.

Tutto ciò ci conduce ad affermare che, a fronte del maggiore successo femminile nel percorso di studi, non si trova una corrispondenza nel passaggio al mondo del lavoro.

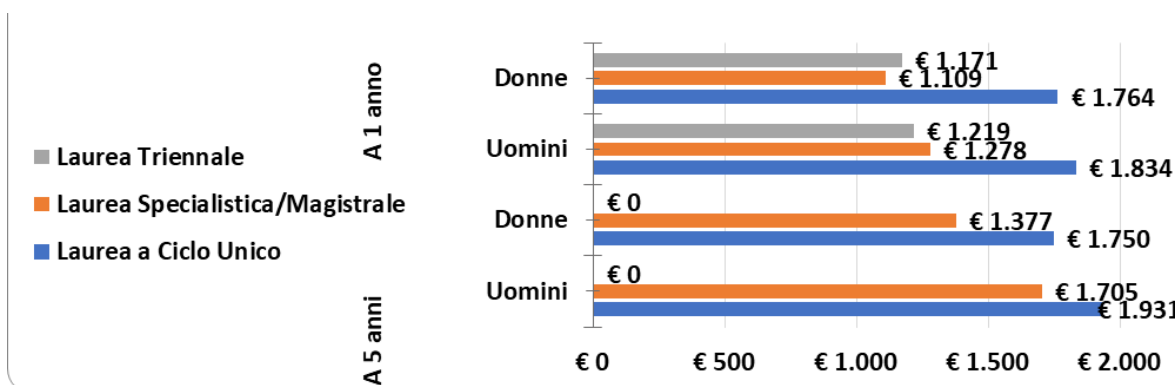
Graf. 14 – Tasso di occupazione dei laureati ad 1 e 5 anni dalla laurea – A.S. 2021



Fonte dati: Almalaurea

Tale affermazione è ulteriormente confermata anche dai dati che si riferiscono alla retribuzione, in cui si nota una marcata differenza tra il netto femminile e quello maschile. La differenza è presente in entrambe le analisi, sia ad 1 anno che a 5 anni di distanza dal titolo, ma si accentua nel secondo caso in cui si individuano differenze di 180 e 330 euro tra le retribuzioni nette di uomini e donne laureati in corsi specialistici e a ciclo unico.

Graf. 15 – Retribuzione netta laureati ad 1 e 5 anni dalla laurea – A.S. 2021



Fonte dati: Almalaurea

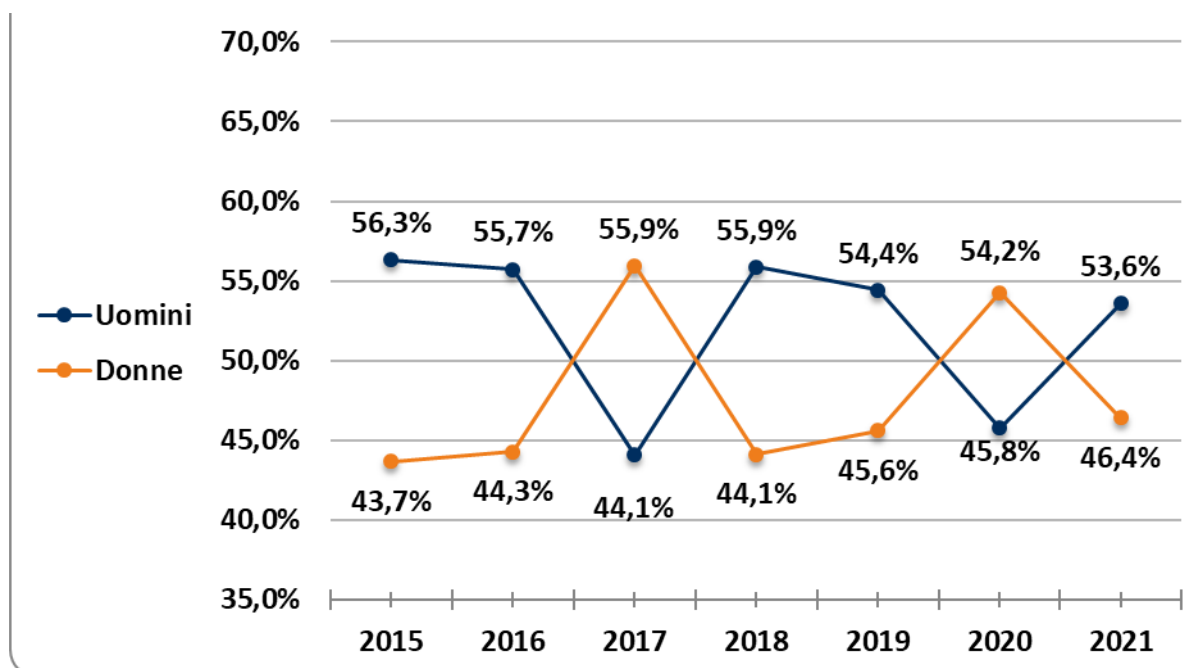
Il Personale Docente e Ricercatore

L'obiettivo della prossima sezione è approfondire la correlazione tra genere e carriera, per quanto riguarda il personale docente con specifico riferimento all'individuazione di fenomeni segregativi siano essi orizzontali oppure verticali.

1. Distribuzione del personale docente per Genere

Al 31 dicembre 2021 il numero di docenti dell'Università di Messina è pari a circa 1081 unità, con una distribuzione di genere che tende a favorire gli uomini rispetto alle donne. Si tratta di un gap percentuale molto basso, pari a circa il 7% e che, come evidenziato dalla serie storica in figura si è ridotto dal 2015 di circa il 50%. Elemento caratterizzante della serie storica è l'assenza di un trend che aiuti a descrivere in maniera univoca la distribuzione di genere per i docenti all'interno dell'Ateneo. Alcuni anni sembrano caratterizzati da una prevalenza maschile, ma altri mostrano una marcata superiorità percentuale del genere femminile. La motivazione di questa mancanza di un sentiero di espansione costante è probabilmente ascrivibile alla dimensione minima del gap percentuale tra i due generi. Le due serie mostrano in ogni caso una tendenza alla convergenza, determinata dal ridursi progressivo del gap.

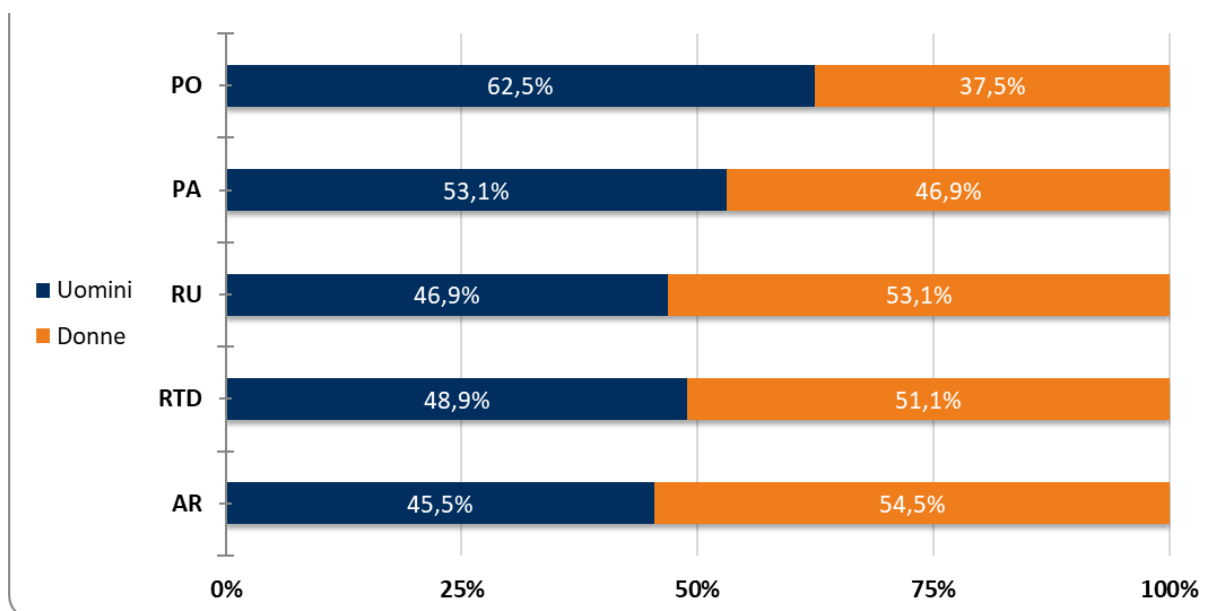
Graf. 16 – Serie storica personale docente e ricercatore dall'a.s. 2015 all'a.s. 2021.A.S. 2021



Fonte dati: CSA

Analizzando la distribuzione del Personale addetto alla ricerca (Graf. 17) in relazione all'anno 2021, è possibile notare come al crescere del ruolo, tenda a ridursi la presenza femminile, che infatti assume la dimensione minima del 37,5% fra le Professoressse e i Professori Ordinari, mentre i ruoli “iniziali” – Assegnisti e Assegniste di ricerca e Ricercatori e Ricercatrici – risultano essere caratterizzati da una maggiore presenza femminile.

Graf. 17 – Composizione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

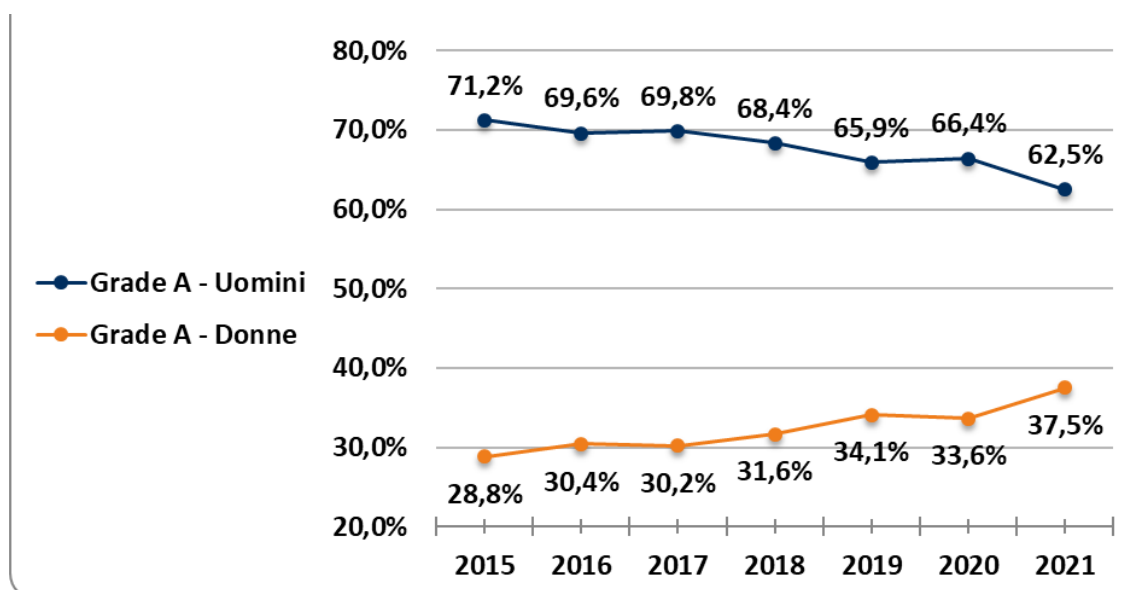


Fonte dati: CSA

La Figura sopra evidenzia una differenza percentuale relativa al genere in favore degli uomini che ricoprono il ruolo di Professore Ordinario pari al 25%. Il dato supporta la tesi che vede la presenza di una segregazione verticale all'interno dell'Università di Messina. Tuttavia, se si raffronta il dato dell'ultimo anno con quello degli anni precedenti è possibile notare una netta riduzione del fenomeno segregativo in oggetto. La figura seguente analizza la serie storica del personale docente ordinario (grado A) dal 2015 al 2021. Il gap percentuale di genere nel 2015 era pari al 42% circa.

Un gap così elevato è probabilmente il risultato di retaggi storico/culturali che associavano la figura femminile alla casa ed alla famiglia. Nel corso degli anni tale gap percentuale è diminuito fino a raggiungere il valore attuale, chiaro segnale dell'impegno dell'Ateneo nella lotta alla segregazione verticale.

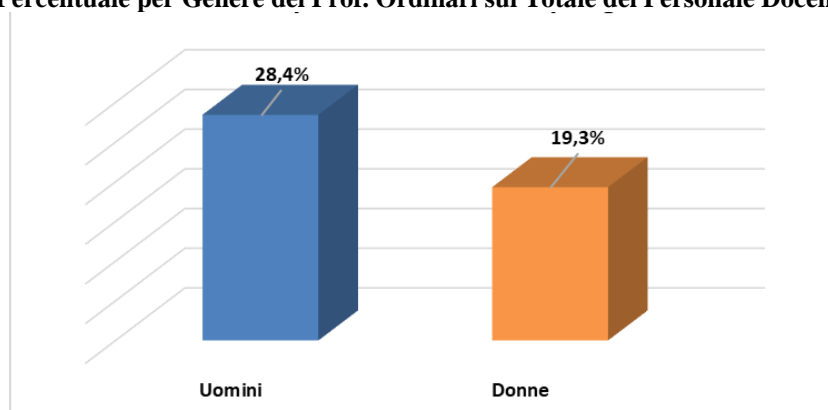
Graf. 18 – Serie storica del personale docente di grado A per genere dall'a.s. 2015 all'a.s. 2021



Fonte dati: CSA

Il dato che sembrerebbe confermare il fenomeno della segregazione verticale in Ateneo, tende ad essere ulteriormente mitigato se si analizza la distribuzione per genere dei professori ordinari sul totale dei docenti in servizio suddivisi per genere. Ed infatti, se il 28% circa dei docenti maschi ha raggiunto il più alto grado nella carriera accademica, le donne hanno mostrato percentuali solo di poco inferiori. Circa il 19% delle docenti donne, infatti ha raggiunto i più alti livelli della carriera accademica. Una differenza tra i generi minima, attestantesi intorno al 9% circa.

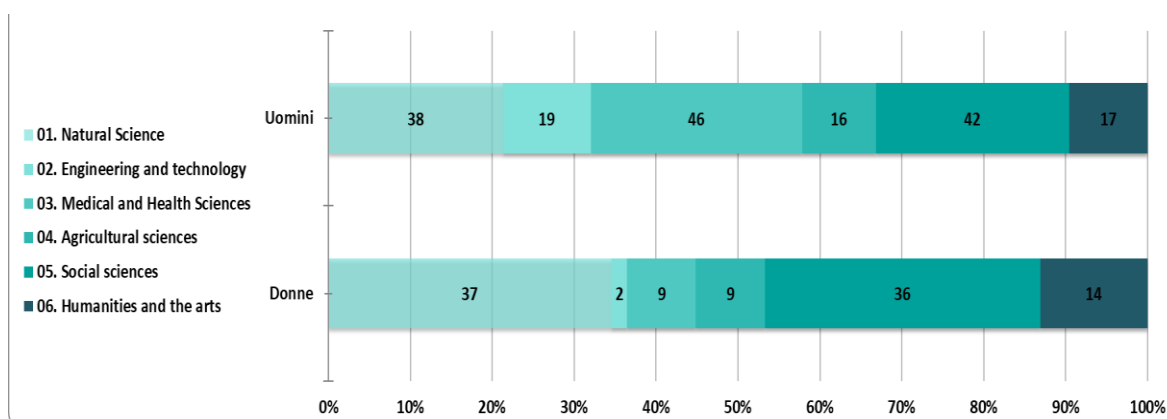
Graf. 19 – Percentuale per Genere dei Prof. Ordinari sul Totale del Personale Docente per genere



Fonte dati: CSA

Tale discrasia nella distribuzione di genere probabilmente trova la sua causa primaria nei livelli bassi di partecipazione nelle aree STEM. La figura sotto mostra il numero di docenti, suddivisi per genere, in relazione al campo di ricerca e sviluppo.

Graf. 20 – Distribuzione per Genere dei Prof. Ordinari per Campo di Ricerca e Sviluppo



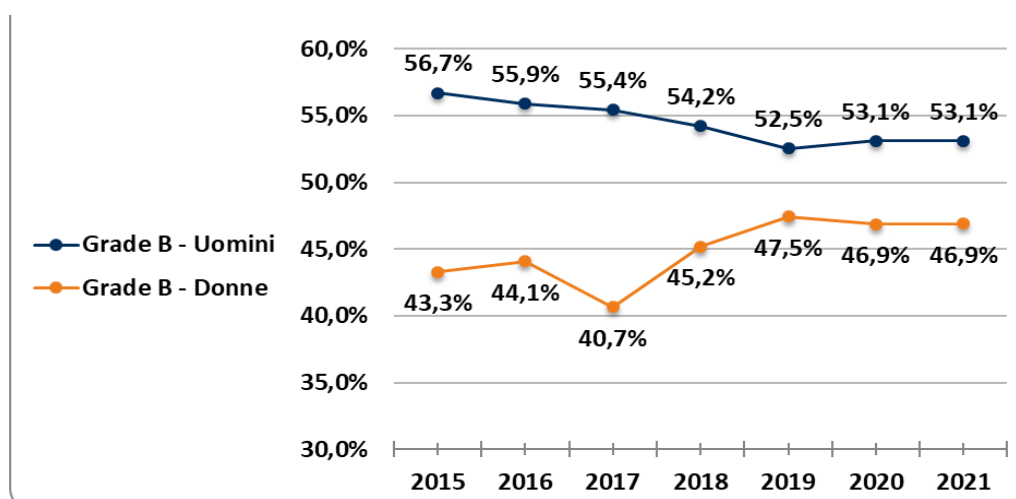
Fonte dati: CSA

Le aree, in cui la presenza femminile è sottorappresentata, sono Ingegneria e Tecnologia (Area 2) e Medicina e Scienza della Salute (Area 3).

Mentre per l'Area 3, solo il 16% circa dei docenti ordinari appartiene al sesso femminile, per l'Area 2 questa percentuale è ancora più ridotta. Infatti, solo il 9% dei Professori Ordinari, è di sesso femminile.

In relazione alle categorie dei Professori Associati (Grado B) e dei Ricercatori (Grado C), le serie storiche, anche se caratterizzate da un andamento lievemente decrescente, non mostrano differenze significative nel genere. In particolare, in relazione ai Professori Associati, la figura (?) mostra un gap iniziale pari a 13,4 punti percentuali nel 2015. Questo gap ha raggiunto un picco nel 2017 pari al 15 punti percentuali circa, e successivamente stabilizzarsi, a partire dal 2019, intorno al 5,5% circa.

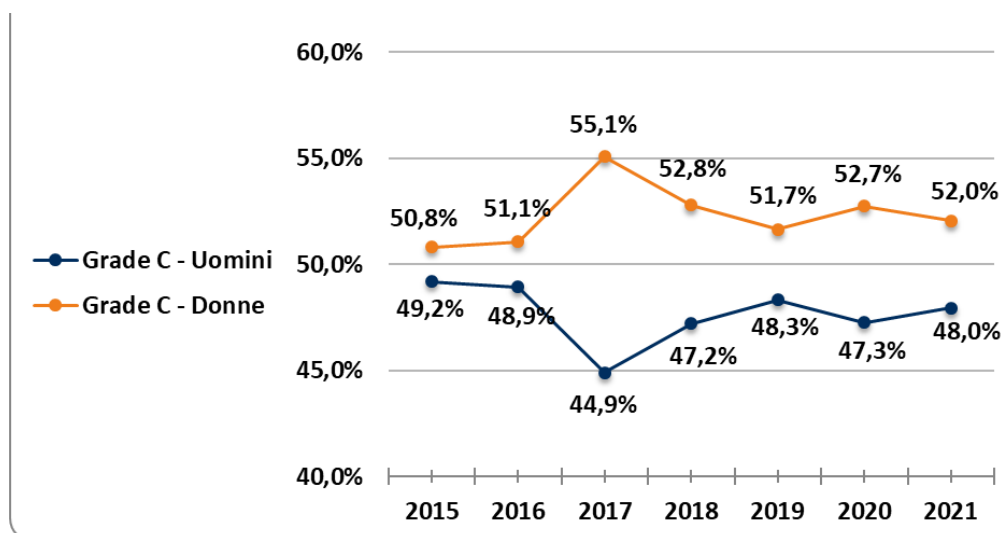
Graf. 21 – Serie storica del personale docente grado B dall'a.s. 2015 all'a.s. 2021 per genere.



Fonte dati: CSA

Il fenomeno della segregazione verticale è invece del tutto assente in relazione alla fascia iniziale della carriera accademica. In relazione al grado di C, Ricercatore, se si esclude infatti, il picco del 2017, dove la presenza femminile era superiore a quella maschile di circa il 10%, è possibile rilevare una sostanziale parità di genere lungo il corso degli anni, con una lieve propensione a favore delle donne.

Graf. 22 – Serie storica del personale docente grado C dall’a.s. 2015 all’a.s. 2021 per genere.



Fonte dati: CSA

2. Rapporto di Femminilità (%Donna/Uomo)

La tabella seguente analizza l’evoluzione del fenomeno della femminilizzazione nell’Ateneo Messinese. L’indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo (r), anno (a), tenendo in considerazione anche l’Area CUN di appartenenza.

I valori compresi tra lo 0 e l’1 indicano che la presenza di docenti uomini è superiore ai docenti di sesso femminile. Tanto più l’indicatore è vicino allo zero, più numerosa è la presenza maschile. A titolo esemplificativo, un valore compreso tra lo 0 e lo 0,125 indicherà che per ogni donna ci sono circa 8 uomini. Un valore superiore a 2 che ci sono più di 2 donne per ogni uomo. Il valore pari all’unità indica che una presenza equanime di uomini e donne.

Tab. 3 – Rapporto di femminilità per categoria ed area CUN di appartenenza

Rapporto Uomini/Donne	RTD		RU		PA		PO	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	2,00	1,00	0,29	0,17	1,83	1,83	0,71	1,14
02 - Scienze fisiche	0,50	0,20	0,50	0,50	0,80	0,78	0,71	0,83
03 - Scienze chimiche	1,29	2,50	0,60	0,60	1,69	1,50	0,73	0,91
04 - Scienze della terra	1,50	0,50	0,50	1,00	2,50	2,00	0,00	2,00
05 - Scienze biologiche	2,40	2,00	4,80	5,67	1,29	1,63	0,71	0,92
06 - Scienze mediche	0,80	0,80	0,84	1,06	0,51	0,54	0,08	0,20
07 - Scienze agrarie e veterinarie	3,00	1,57	3,33	8,00	0,50	0,64	0,56	0,56
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,50	0,00	1,00	2,00	1,00	2,33	0,14	0,11
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,14	0,15	0,75	1,00	0,27	0,26	0,10	0,10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2,50	5,00	2,00	2,33	1,38	1,13	0,67	0,88
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	6,00	2,00	0,50	0,67	0,70	0,71	1,60	1,10
12 - Scienze giuridiche	0,20	0,82	1,40	1,38	1,64	1,00	0,94	1,10
13 - Scienze economiche e statistiche	3,00	1,00	0,50	0,54	0,50	0,64	0,36	0,35
14 - Scienze politiche e sociali	4,00	5,00	0,40	0,50	1,50	1,67	1,67	1,00

Fonte dati: CSA

La tabella mostra dei mercati fenomeni di segregazione orizzontale e verticale in relazione ad alcune aree STEM, quali scienze fisiche (Area 2), scienze mediche (Area 3), Ingegneria industriale e dell'informazione (Area 9) e scienze economiche e statistiche (Area 13). Si tratta in ogni caso di valori non particolarmente elevati e prossimi alla situazione di perfetta parità. Guardando infatti con attenzione le situazioni estreme, in cui uno dei due generi è marcatamente più sovra rappresentato rispetto all'altro, sono per la maggior parte i casi in cui le donne sono in numero superiore rispetto agli uomini. Si veda ad esempio, l'area CUN Scienze dell'Antichità, filologico -letterarie e storico - artistiche, dove il valore raggiunto per gli RTD nel 2021 è pari a 5. Oppure l'Area Scienze politiche e sociali, dove tutti i valori, eccezion fatta per i Ricercatori a tempo indeterminato, sono superiori all'unità e per gli RTD addirittura sopra a 4.

Tra i Professori ordinari possiamo notare come ci sia una pressoché equiparazione nella rappresentazione di genere, e l'unica situazione in cui vi sia una sensibile sotto rappresentazione della presenza maschile è l'Area CUN scienze della Terra, in cui ai più alti livelli della carriera accademica abbiamo più di 2 donne per ogni uomo.

Se confrontiamo inoltre il dato temporalmente, è possibile notare come si sia verificata una generale stabilizzazione nei valori, e in alcuni rari casi una convergenza verso l'equiparazione di genere.

3. Distribuzione Età del Personale Docente per Genere e Fascia

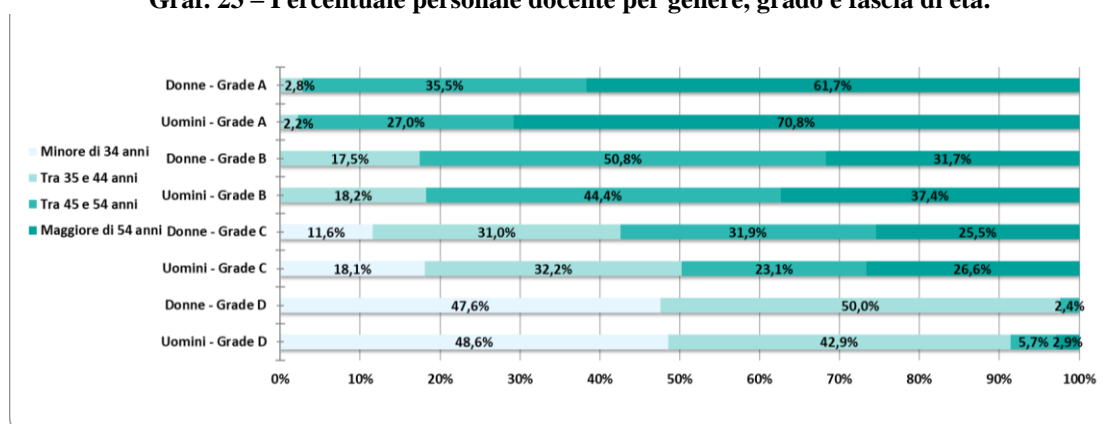
L'analisi seguente approfondisce la relazione fra ruolo e genere del Personale docente introducendo la variabile "età anagrafica".

Confrontando la distribuzione in relazione al grado, non sorprende notare come la fascia di età più elevata sia percentualmente più elevata tra i professori di grado più elevato. È ragionevole supporre che le pubblicazioni necessarie all'avanzamento di carriera siano inevitabilmente correlate ad un maggiore passare del tempo.

Se invece, si osserva la figura, prendendo in considerazione la distribuzione per età in ogni singola categoria, è possibile osservare che, rispetto alla classe degli ultra 54enni, nelle classi di età 45-54 anni e 35-44 anni, aumenta la presenza femminile nei due ruoli più elevati (Ordinari/ie e, in particolare, Associati/e). Una possibile interpretazione di questo fenomeno, è che costituisca un segnale della tendenza in atto alla riduzione della segregazione verticale per ruolo, anche se non si manifesta ancora un completo equilibrio.

Dobbiamo infatti considerare che gli effetti delle politiche sono dinamici e che qualsiasi politica nelle assunzioni, volta a favorire un equilibrio di genere, potrebbe creare un fenomeno moltiplicativo nel momento in cui il sistema registra i pensionamenti.

Graf. 23 – Percentuale personale docente per genere, grado e fascia di età.



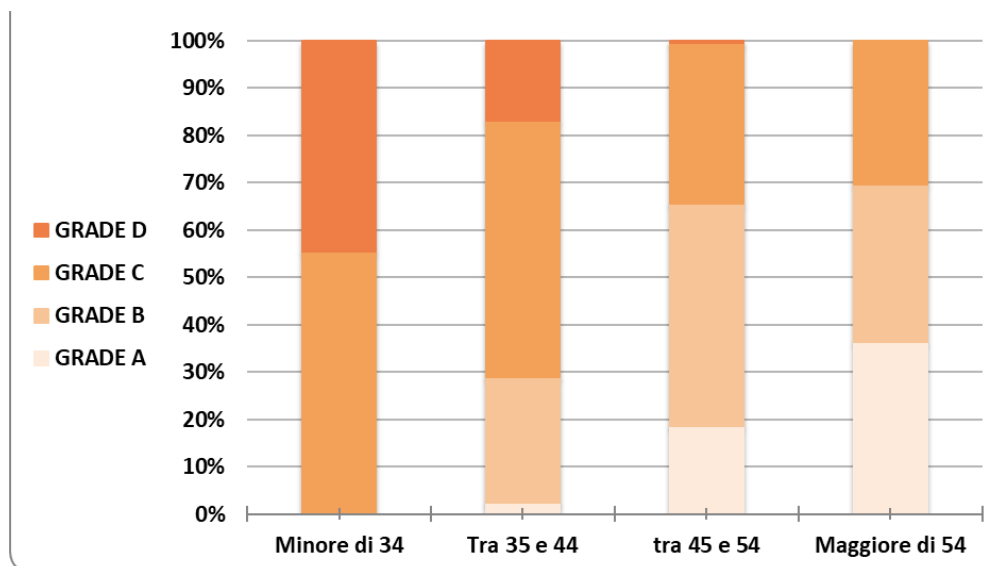
Fonte Dati CSA

La distribuzione in relazione ai detentori degli assegni di ricerca mostra un'equiparazione tra la percentuale degli uomini e delle donne nelle fasce di età più giovane.

Le figure seguenti mostrano la distribuzione percentuale per grado e fascia di età per uomini e donne.

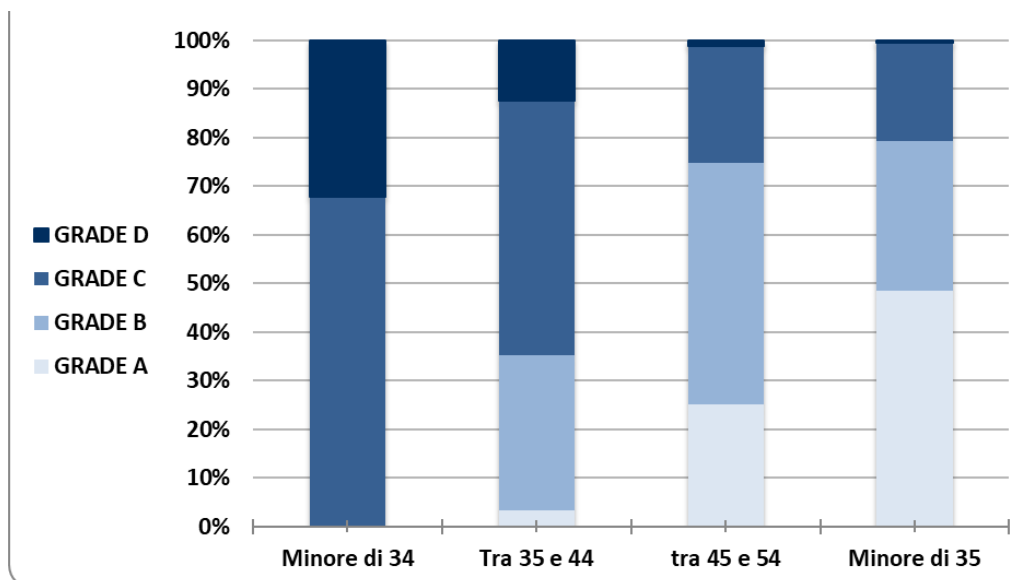
Interessante notare come, la presenza di personale di grado A sia quasi doppia per gli uomini rispetto alle donne nella fascia di età tra i 35 ed i 44 anni. Nelle fasce di età il gap percentuale tra i due generi si attesta intorno al 10% circa.

Graf. 24 – Percentuale personale docente femminile per genere, grado e fascia di età.



Fonte Dati CSA

Graf. 25 – Percentuale personale docente maschile per genere, grado e fascia di età.



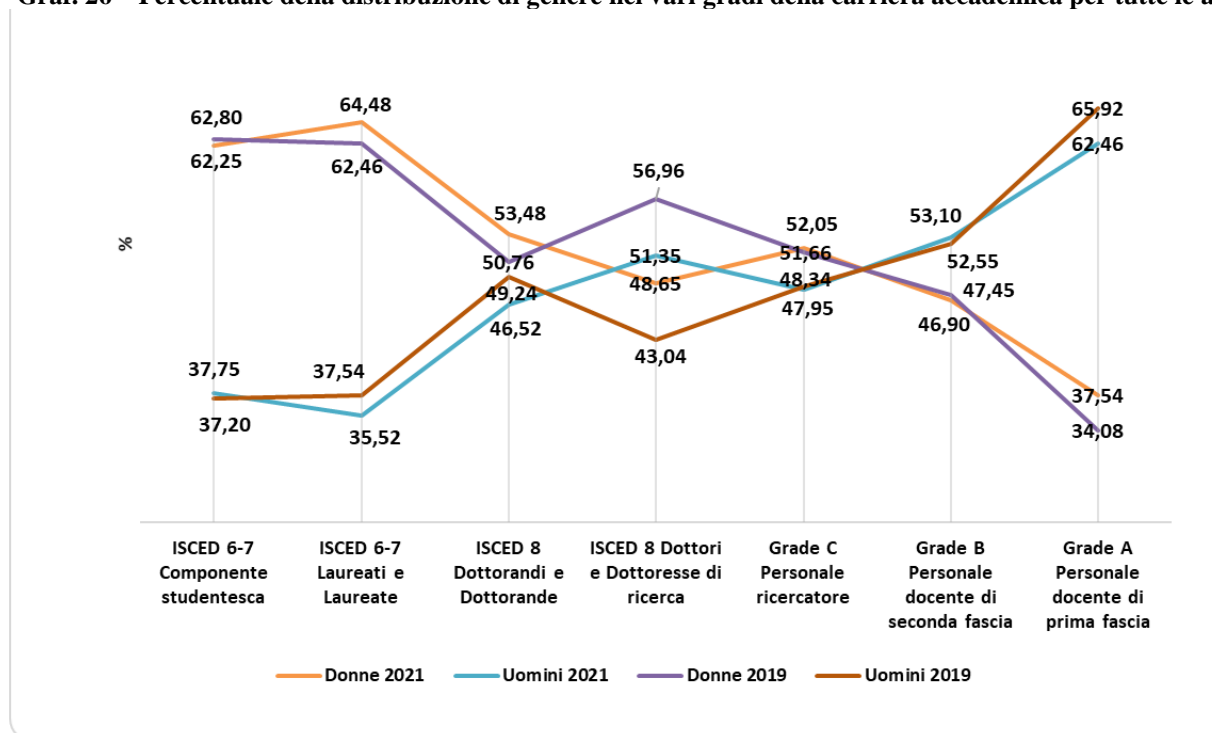
Fonte Dati CSA

4. *Forbice carriere*

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). Attraverso le “forbici” delle carriere accademiche, è possibile osservare, in quali tappe del percorso e in quali aree di studio, avviene la progressiva riduzione della componente femminile, in modo da chiarire i processi di segregazione verticale e orizzontale tuttora attivi nel sistema universitario, ipotizzarne le cause, e quindi individuare delle soluzioni efficaci. Indubbiamente queste segregazioni si concretizzano anche attraverso le scelte di vita personali e familiari caratteristiche delle età in cui evolve la carriera accademica, che sono inevitabilmente condizionati da stereotipi di genere e sui quali l'Università può solo limitatamente intervenire.

Come si evince dalla Figura, con riferimento al 2021, le donne rappresentano il 62,25% della popolazione, a testimonianza del maggiore investimento nella formazione effettuato da questa categoria, mentre gli uomini non raggiungono neppure il 40%. A questo punto, fra gli/le iscritti/e al primo anno dei corsi di Dottorato la presenza femminile si riduce di 10 punti percentuali, scendendo al 53,48%, ed abbassandosi ulteriormente man mano che ci spostiamo verso i gradini più elevati della carriera accademica. Il percorso degli uomini invece è caratterizzato da un percorso di espansione. In cui i gradi più bassi sono quelli meno popolati, fino ad arrivare a quelli più elevati caratterizzati da una popolosità maggiore. Da notare infatti come nel 2021 le Ricercatrici siano il 52,05% del totale, nel passaggio tra il grado di ricercatrice e quello di professoressa associata, la percentuale delle donne scenda al 46,90%, e nell'ulteriore passaggio di carriera (professoressa ordinaria) la percentuale scenda al 37,54.

Graf. 26 – Percentuale della distribuzione di genere nei vari gradi della carriera accademica per tutte le aree.



Fonte Dati CSA

Tuttavia, anche supponendo che in media il grado A sia il più anziano degli altri tre gradi, e quindi il più correlato a schemi sociali e demografici ormai superati, per avere una conferma certa se i gap emersi dal grado B siano legati a una cultura “anziana” ovvero a barriere esistenti che limitano la carriera delle donne, si dovranno raccogliere necessariamente dati e informazioni aggiuntivi.

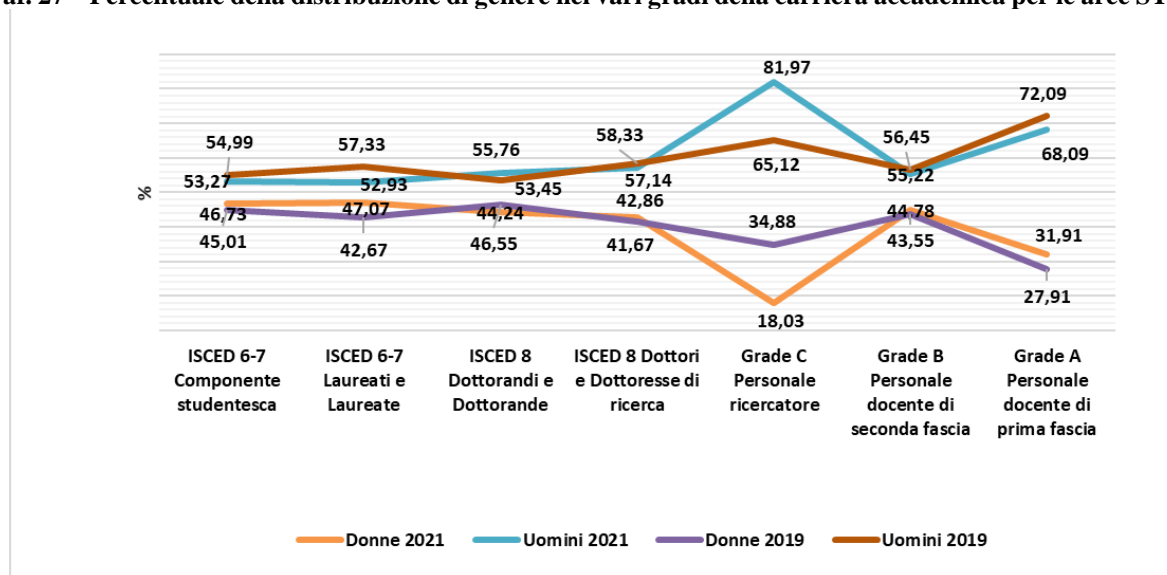
In ottica positiva, è da notare come la forbice appena descritta si sia ridotta nel corso del tempo. I dati del 2019 infatti, pur mostrando lo stesso sentiero di evoluzione, mostrano un gap percentuale di genere più elevato rispetto al 2021, chiaro sintomo di un timido tentativo di invertire il trend.

L’analisi delle carriere accademiche circoscritta alle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) conferma il manifestarsi della “leaky pipeline” (“la conduttura che perde”) ma con alcune differenze significative rispetto al caso generale. Innanzitutto, prima della segregazione verticale interviene la segregazione orizzontale per area di studio, per effetto della quale la componente studentesca nel 2021/22 le donne sono solo il 46,73% del totale anziché il 62,25%, rilevato per il complesso delle discipline. Poi, anche in conseguenza della buona riuscita negli studi e dei fattori motivazionali, la percentuale femminile decresce di soli pochi punti percentuali nel momento dell’ingresso al Dottorato. La quota femminile si abbassa in maniera considerevole al momento dell’ingresso nella carriera accademica vera e propria, toccando per le Ricercatrici la quota percentuale del 18,3%. Questa percentuale però cresce, mostrando percentuali simile a quelle esibite

per tutte le aree di studio. Per le discipline STEM, i professori di grado B il 44,78% appartengono al sesso femminile, mentre tra i docenti di grado A, la percentuale di donne è pari al 31,91%.

Per quanto concerne le discipline STEM il dato che sembra essere più preoccupante è quello relativo all'evoluzione storica del tasso di femminilizzazione. Se infatti, la percentuale di donne tra i docenti di Grado C è nel 2021 18,03%, se guardiamo al 2019 vediamo che questo era pari al 34,88%. Sembrerebbe che, nel corso del tempo, il fenomeno di segregazione verticale si sia accentuato invece di ridursi. Questo dato dovrà sicuramente essere attenzionato in futuro dall'Ateneo.

Graf. 27 – Percentuale della distribuzione di genere nei vari gradi della carriera accademica per le aree STEM.



Fonte Dati CSA

5. Glass Ceiling Index (GCI)

L'Indice è determinato come rapporto tra la quota di donne nel personale docente di ogni grado e la quota di donne che ricopre il ruolo di professore ordinario (Grado 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 per il raggiungimento del livello massimo della carriera (professore ordinario); un valore dell'indice inferiore a 1 significa che la quota di donne nel ruolo più elevato 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 (grado A) rispetto alla loro presenza media tra il 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 dello

stesso e più difficile è per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica. In sintesi l'indice fornisce una misura univoca del grado di segregazione verticale. L'indice mostra che questa disuguaglianza di genere nell'Ateneo di Messina si manifesta tuttora. Si tratta in ogni caso di un fenomeno non particolarmente accentuato e che si è andato progressivamente ridimensionando nel corso degli anni. Il valore del Glass Ceiling Index per l'Università di Messina è stato infatti di 1,34 nel 2019 e di 1,24 per l'anno 2021.

Tab. 4 – Glass Ceiling Index

GCI	
2019	2021
1,34	1,24

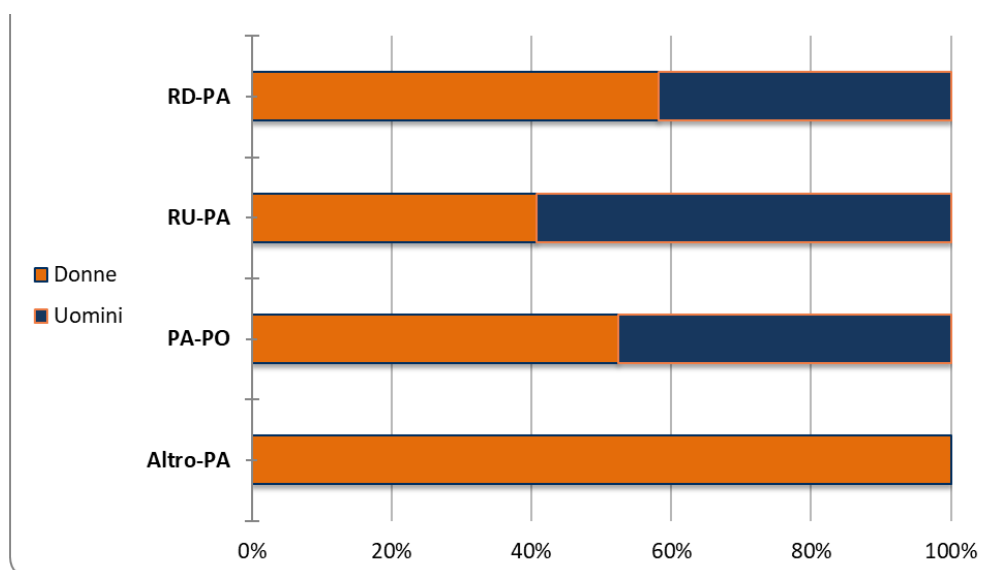
Fonte Dati CSA

Altro dato positivo è che il valore per l'ultimo anno è al di sotto della media italiana che è di 1,49.

6. Passaggi di ruolo per grado e area CUN

La presenza di una segregazione orizzontale è visibile anche nella figura seguente. Il passaggio da professore associato a professore ordinario ha interessato maggiormente le donne. Circa il 52,34% di coloro che sono, nel corso dell'anno 2021, diventati ordinari appartiene al sesso femminile. Un timido segnale da parte dell'Ateneo è anche visibile nei passaggi di carriera da docente di grado C (tempo determinato) a docente di grado B. Circa il 58% dei passaggi vede come protagonista una donna. L'unico passaggio di carriera dove gli uomini mostrino una percentuale superiore alle donne sono quelli che interessano i ricercatori a tempo indeterminato nel passaggio a professori associati. Il 59,26% appartiene infatti al sesso maschile.

Graf. 28 – Percentuale di genere dei passaggi di categoria nell'a.s. 2021

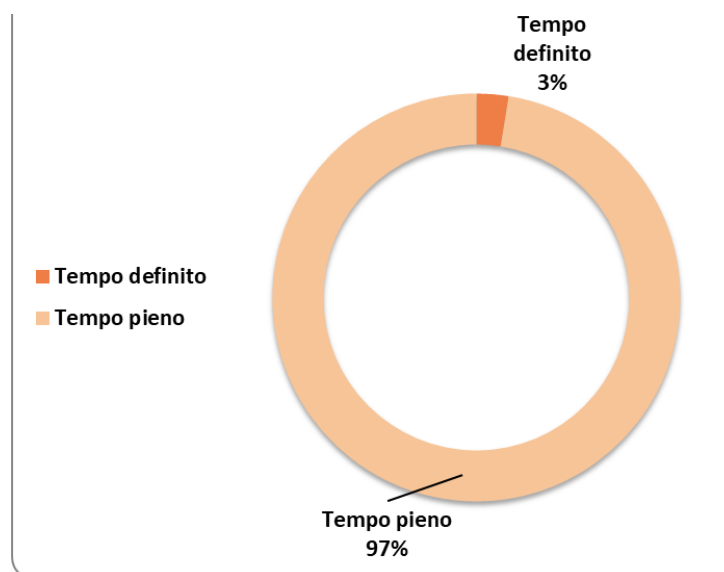


Fonte Dati CSA

7. Regime Impiego (T. Pieno - T. Parziale) ed Anno Sabbatico

Passando ad osservare la distribuzione del Personale docente in termini di regime di impegno si nota che nel 2021 la grande maggioranza dei docenti di ogni ruolo, sia uomini che donne, ha compiuto la scelta del tempo pieno. Tuttavia, l'opzione del tempo definito è più frequente per i docenti uomini. Occorre considerare che la scelta del tempo definito è legata anche all'opportunità di esercitare una seconda attività libero-professionale in termini autonomi, ricoprendo incarichi esterni altrimenti incompatibili con l'attività accademica.

Graf. 32 – Regime di impiego per le donne



Fonte Dati CSA

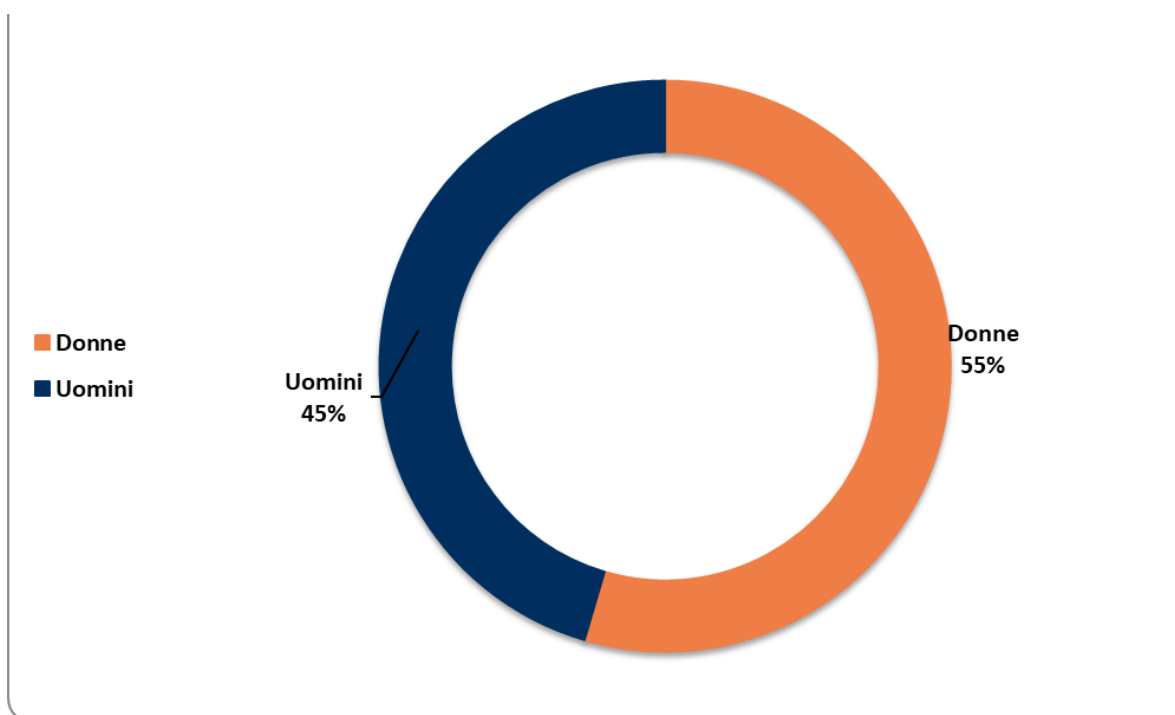
Graf. 33 – Regime di impiego per gli uomini



Fonte Dati CSA

Invece l'opzione della fruizione dell'anno sabbatico ha visto più interessate le donne rispetto agli uomini. Circa il 55% delle donne ha usufruito della possibilità di sospendere le attività didattiche al fine di dedicarsi allo studio ed alla ricerca a tempo pieno.

Graf. 34 – Fruizione anno sabbatico per genere



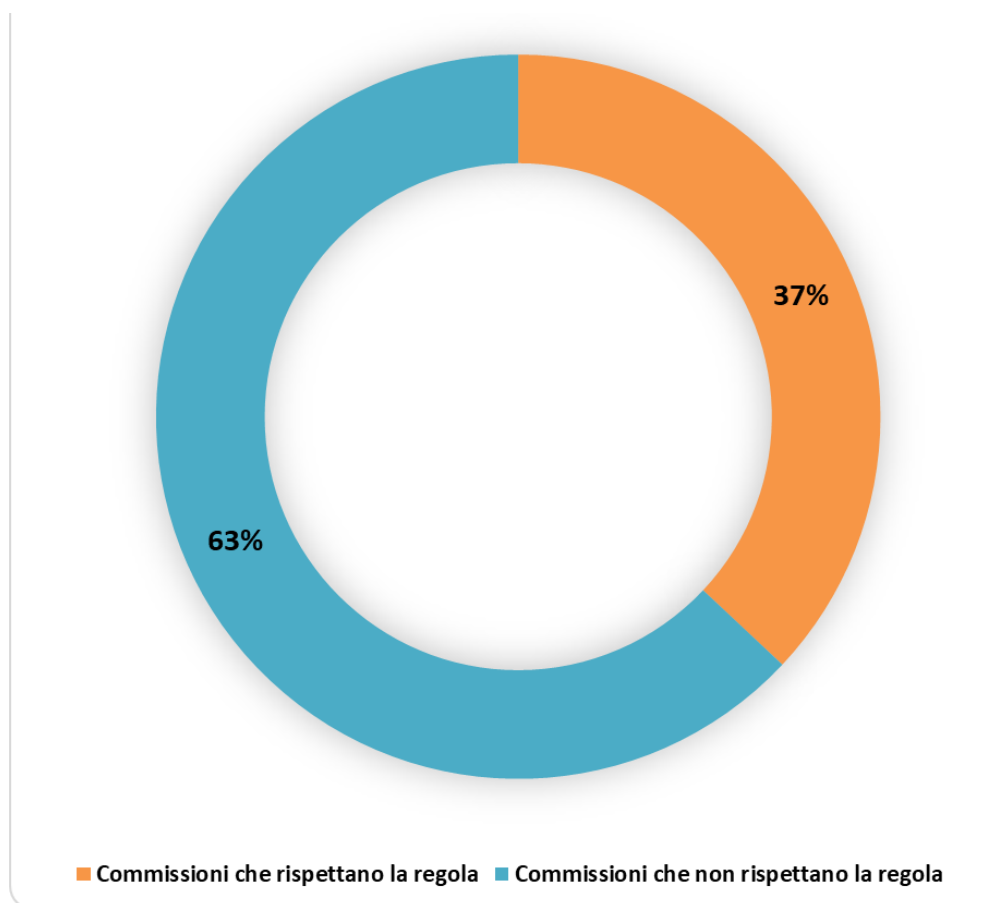
Fonte Dati Interna

8. *Rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso*

Come evidenziato dalla figura solo il 37% delle commissioni di concorso rispetta la regola della parità di genere.

Tale risultato probabilmente è ascrivibile alla mancanza di una corretta identificazione da parte del governo di una serie di procedure certe per la selezione dei membri delle commissioni anche nei casi in cui uno dei due generi sia sotto rappresentato nella compagine istituzionale di riferimento.

Graf. 35 – Fruizione anno sabbatico per genere



Fonte Dati Interna

9. Finanziamenti

Le tabelle seguenti valutano la capacità di attrarre investimenti da parte dei docenti in termini di genere. L'analisi che segue, illustrata da tabelle e grafici, descrive nel dettaglio la situazione di genere in relazione ai progetti nazionali attivi nel 2020, sottolineando, tra l'altro, la capacità dell'Ateneo di fungere da istituzione promotrice di ricerca e innovazione nel momento in cui agisce nella qualità di coordinatore/capofila dei progetti stessi. I dati ripostati nella tabella seguente includono i progetti Nazionali e Regionali.

Tab. 5 – Progetti nazionali e regionali finanziati suddivisi per genere

	Programmi nazionali (FISR, PON, PRIN 2020)		Programmi regionali (FSE - FESR - FEASR)	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	4	8	1	3
Percentuale Progetti finanziati	67%	133%	25%	75%
Finanziamenti in €	€ 706.789,44	€ 2.292.719,40	€ 80.000,00	€ 1.042.445,00
Percentuale Finanziamenti	24%	76%	7%	93%

Fonte Dati Interna

I risultati mostrano come il vero motore trainante dei finanziamenti per la ricerca siano ancora gli uomini. Dei 12 progetti finanziati solo 1/3 è stato presentato da docenti di genere femminile, e per un valore per capite del 50% inferiore rispetto ai finanziamenti assegnati ai docenti di genere maschile. Elemento positivo da non sottovalutare è che l'unico progetto PRIN che è stato finanziato al 100% dal governo per il valore complessivo di € 140.100,00 è stato presentato da una donna.

In relazione ai progetti internazionali, la percentuale dei progetti finanziati al personale docente di sesso femminile è aumentata fino ad arrivare al 50% del totale dei progetti finanziati.

La tabella seguente mostra nel dettaglio il numero dei progetti ed il valore del finanziamento.

Tab. 6 – Progetti Internazionali finanziati suddivisi per genere

	Programmi internazionali	
	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	2	5
Percentuale Progetti finanziati	29%	71%
Finanziamenti in €	€ 319.002,56	€ 687.605,00
Percentuale Finanziamenti	32%	68%

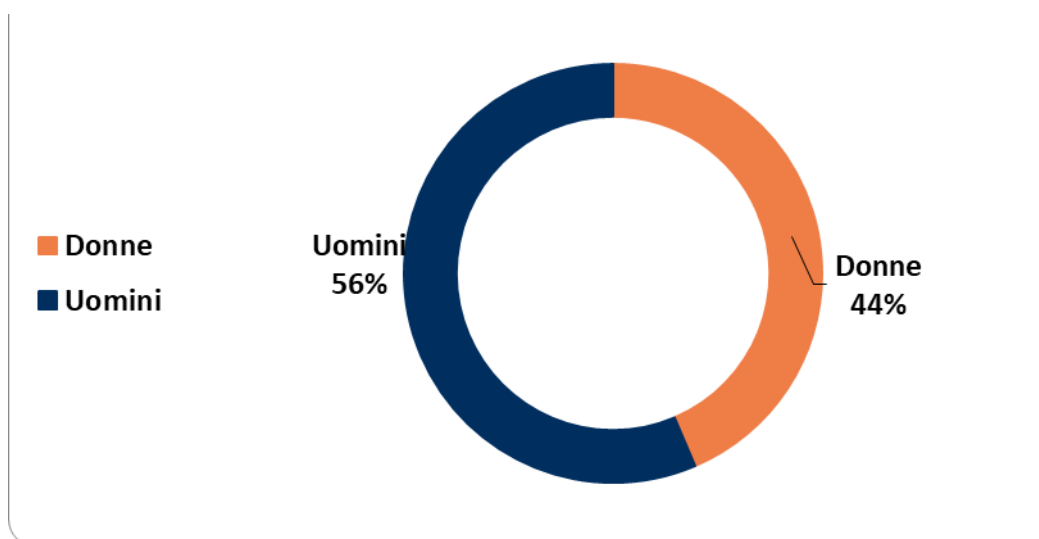
Fonte Dati Interna

Anche in questo caso la percentuale del finanziamento attratto dalle donne è lievemente più elevata al dato nazionale, ma sempre molto più bassa rispetto a quello attratto dagli uomini.

10. Percentuale dei relatori/relatrici per le tesi di laurea per genere

La percentuale dei relatori di laurea vede una preponderanza maschile. Circa il 56% dei relatori appartiene al sesso maschile. Tale distribuzione non sorprende vista la superiorità numerica dei docenti uomini rispetto alle donne in generale, e la preponderanza di docenti ordinari uomini rispetto alla controparte femminile.

Graf. 36 – Relatori/Relatrici delle tesi di Laurea



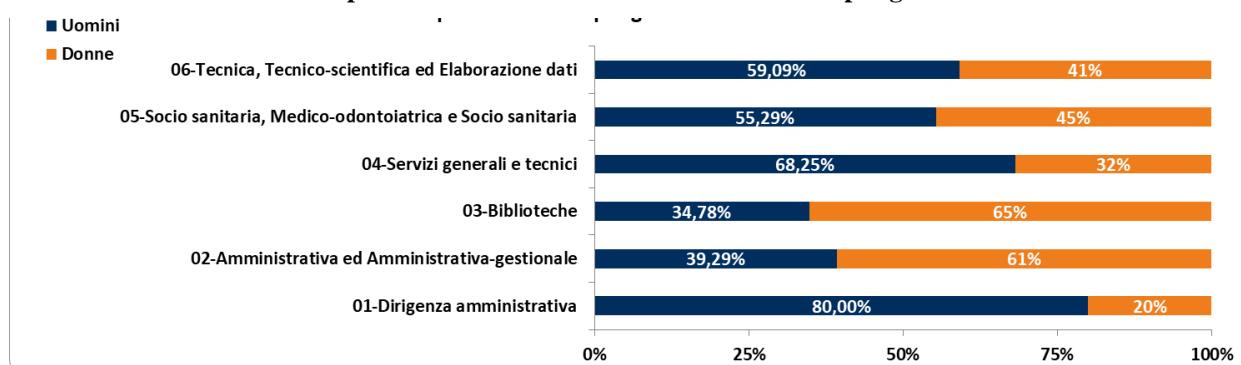
Fonte Dati Interna

Il Personale Tecnico Amministrativo

1. Distribuzione per genere ed area

La composizione per genere del personale TA dell'Ateneo al 31.12. 2021 è, in generale vicino alla parità, la differenziazione esiste all'interno delle aree funzionali: una prevalenza femminile si riscontra nelle aree delle Biblioteche e Amministrativa, mentre nel resto delle aree gli uomini risultano in maggioranza, in particolare nella Dirigenza amministrativa, in cui le donne sono rappresentate solo per il 20%.

Graf. 37 – Percentuale personale tecnico amministrativo suddiviso per genere ed area funzionale



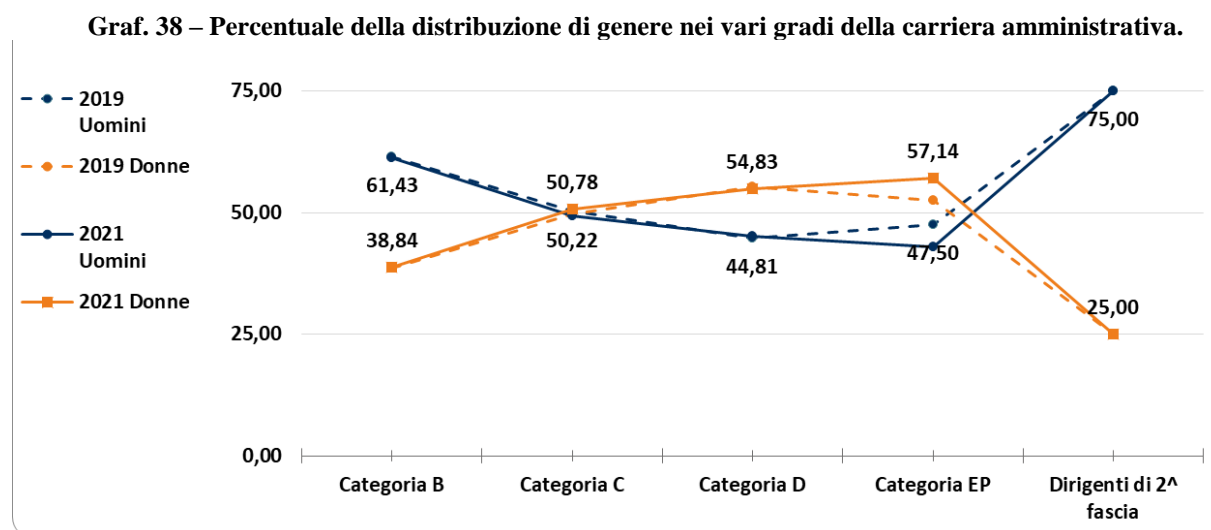
Fonte Dati CSA

2. Forbice delle carriere

La forbice delle carriere fornisce informazioni importanti circa la distribuzione di genere per categoria, permettendo di confrontare il dato su più anni. Ogni punto è dato dal rapporto tra il numero di donne in una determinata categoria e il totale delle componenti la stessa categoria, confrontato con lo stesso rapporto calcolato per gli uomini. Nel grafico che segue sono riportati separatamente i valori dei due rapporti, relativamente all'anno di riferimento 2021 e all'anno 2019. Se si analizza la figura per categoria risulta evidente come la presenza femminile sia superiore in termini percentuali a quella maschile per la categoria D ed EP. La categoria B e la Categoria Dirigenti, invece, vedono una netta prevalenza di personale di sesso maschile.

A livello di evoluzione temporale non si registrano particolari mutamenti nella distribuzione. L'unico sensibile cambiamento evolutivo è rappresentato dalla riduzione del divario nella categoria EP che ha portato ad una maggiore equiparazione nella partecipazione uomo/donna per questa categoria.

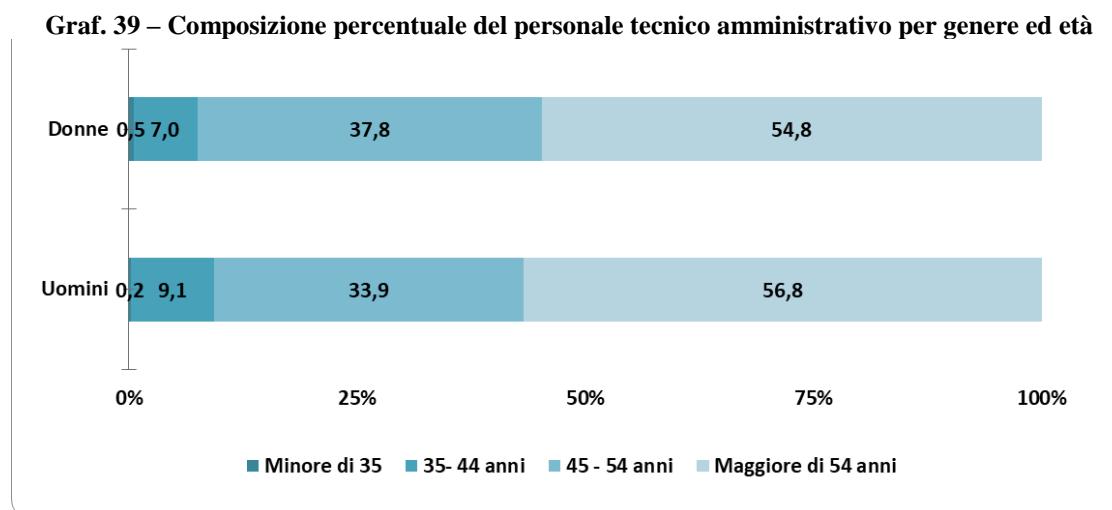
Da notare come la categoria dirigenziale continui ad essere appannaggio quasi esclusivo degli uomini.



Fonte Dati CSA

3. Distribuzione per genere e fasce di età

L'età media del personale amministrativo al 31.12.2021 si attesta poco al di sotto dei 55 anni, il grafico sottostante che analizza la differenziazione per genere e fasce di età, infatti, indica che la maggior parte dei dipendenti ha superato i 45 anni, in particolare gli uomini. Tuttavia, si vede anche che nelle fasce più basse (fino a 44 anni) sono più numerosi gli uomini (9,3% contro 7,5%). Le donne, invece, sono presenti in prevalenza nelle fasce intermedie.

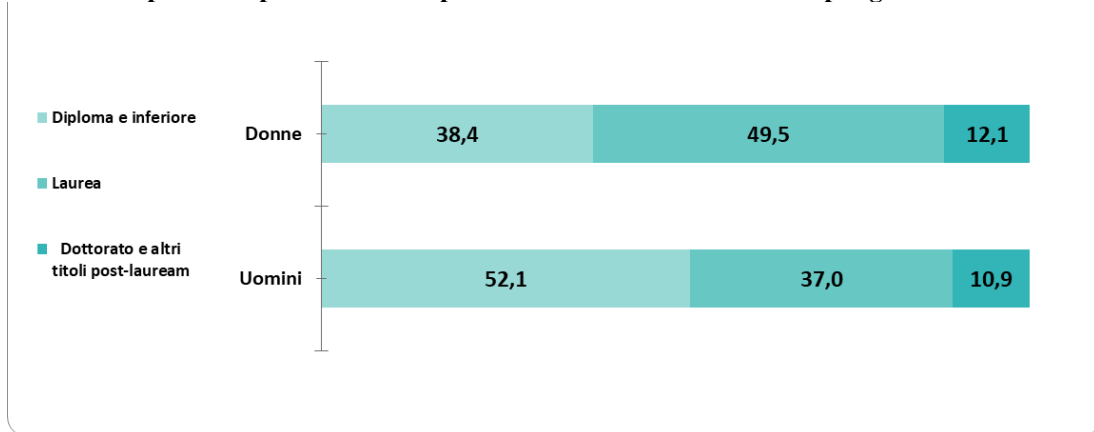


Fonte Dati CSA

4. Distribuzione per genere e Titolo di studio

Analizzando i titoli di studio posseduti dal personale amministrativo, risulta evidente la netta maggiore scolarizzazione della componente femminile che, in oltre il 61% dei casi ha acquisito un titolo universitario e, in particolare il 12% un titolo post-laurea. Gli uomini, al contrario, nella maggior parte dei casi (oltre il 52%) è in possesso di un titolo pari al diploma o inferiore.

Graf. 40 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e titolo di studio

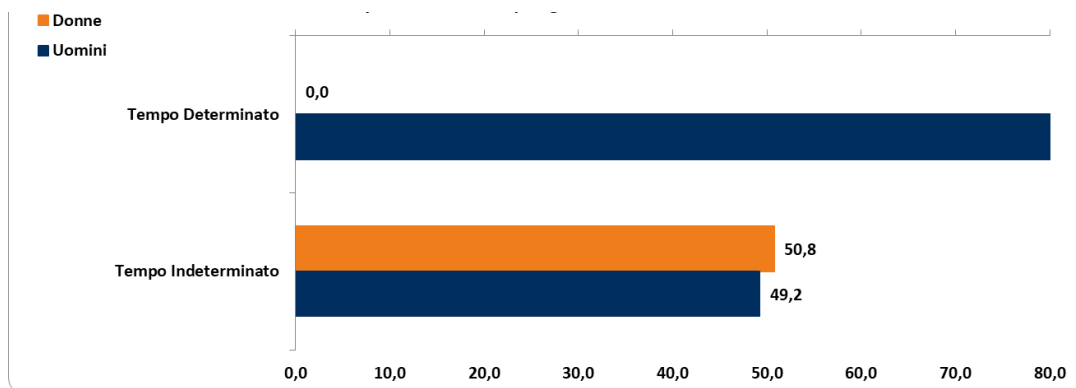


Fonte Dati CSA

5. Distribuzione per genere, tipologia e regime di impiego

Non si manifestano differenze rilevanti di genere per quanto riguarda la tipologia di contratto. Il tempo determinato è fruito solo da 2 uomini su un totale di 413 dipendenti.

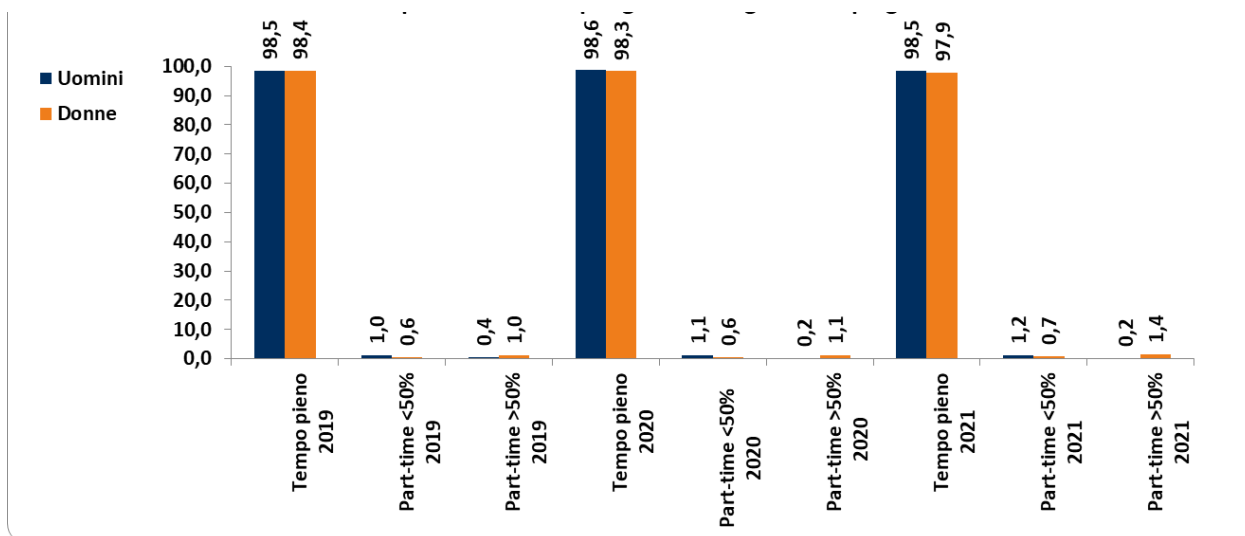
Graf. 41 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e tipologia di impiego



Fonte Dati CSA

Il grafico sottostante invece analizza la percentuale di dipendenti che ha fatto ricorso ad un regime di impiego part-time. Si tratta di una percentuale residuale, generalmente inferiore al 1%. Gli uomini sembrerebbero preferire un part-time inferiore al 50%, mentre le donne sono le principali fruitrici del part-time superiore al 50%.

Graf. 42 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e regime di impiego

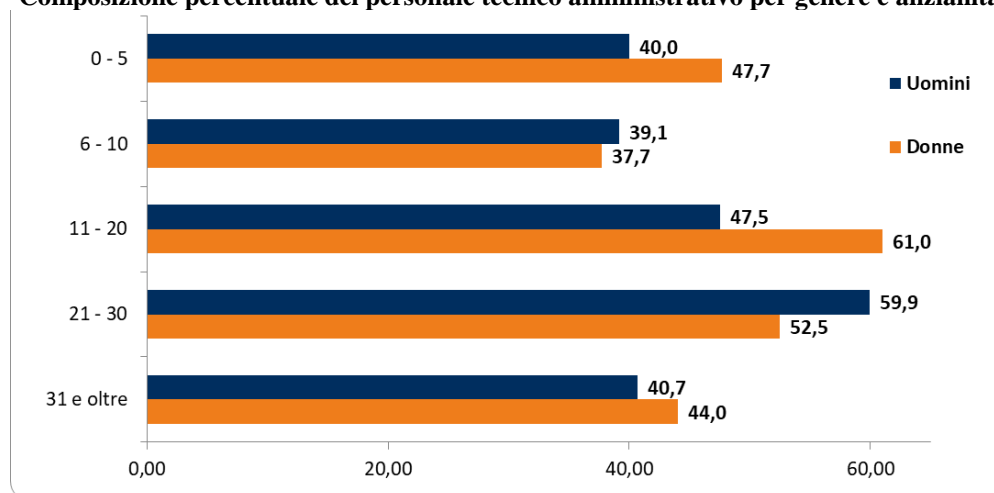


Fonte Dati CSA

6. Distribuzione per genere e anzianità di servizio nell'amministrazione

Il grafico sottostante mostra una situazione generalmente equilibrata tra uomini e donne senza differenze rilevanti per quanto riguarda l'anzianità di servizio. Il gap medio tra i due generi è pari al 7% circa. L'unico dato che ha mostra una evidente disparità a favore delle donne è quello relativo alla fascia di anzianità di 11-20 anni di servizio, dove le donne costituiscono il 61% della popolazione e la disparità rispetto agli uomini è pari al 13,5%.

Graf. 43 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e anzianità di servizio



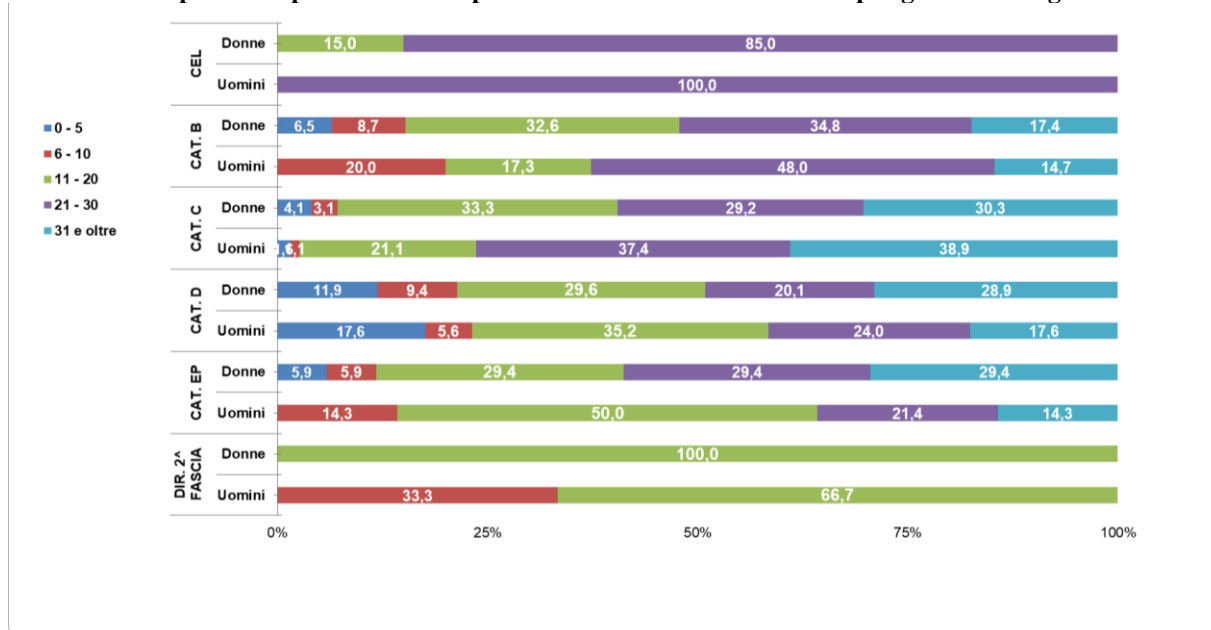
Fonte Dati CSA

Se vengono prese in considerazione le categorie aziendali, è possibile notare come in relazione ai collaboratori esperti linguistici abbiano un'anzianità di servizio compresa tra i 21 ed i 30 anni, e che la componente meno anziana (11-20 anni di anzianità) sia esclusivamente circoscritta alle donne.

Anche per le categorie B, e C, il genere con meno anzianità di servizio è sempre quello femminile. La situazione si inverte se guardiamo alla categoria D, dove il 17,6% degli uomini ha un'anzianità di servizio tra 0 e 5 anni.

In relazione alla categoria EP, il genere femminile mostra percentuali più elevate sia per la fascia di anzianità più bassa 0-5 sia per la fascia di anzianità più elevata, 31 anni e oltre.

Graf. 44 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e categoria e anzianità

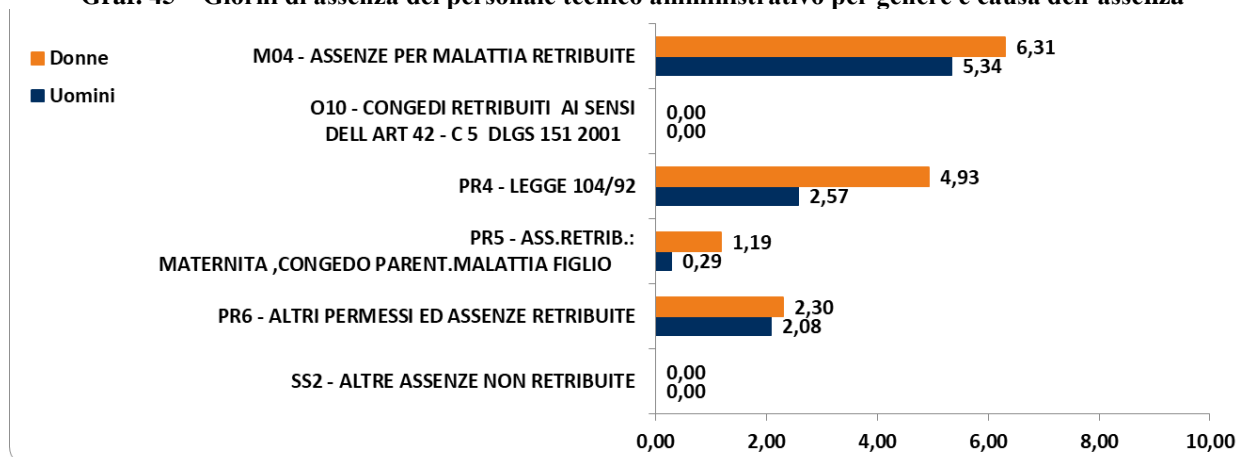


Fonte Dati CSA

7. Distribuzione per genere e delle assenze (in termini di giornate)

Le giornate medie di assenza del personale amministrativo sono, per tutte le tipologie di causa, sempre maggiori tra le donne che tra gli uomini, in particolare nei casi di Legge 104/92 e assenze per malattia o congedi legati alla maternità o cura dei figli. Questi dati sono connaturati con i ruoli diversi che uomini e donne ricoprono nell'ambito familiare, che vedono impegnato maggiormente il genere femminile.

Graf. 45 – Giorni di assenza del personale tecnico amministrativo per genere e causa dell’assenza



Fonte Dati Interna

8. *Indice di Turnover complessivo per genere e categoria*

La tabella sottostante mostra il livello di Turnover all’interno dell’Ateneo. L’indice è stato calcolato come il rapporto tra le variazioni di organico (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l’organico dell’Ateneo per categoria e per genere. Se l’indice ha un valore negativo significa che le cessazioni sono state superiori delle assunzioni e quindi che l’organico dell’Ateneo (per quella specifica categoria e per quel genere) è in diminuzione.

La tabella mostra una evidente diminuzione di organico in tutte le categorie a prescindere dal genere, e che si attesta in media intorno al -7,70% circa. Il gap tra i due generi è di solo 1 punto percentuale. Se prendiamo però in considerazione le singole categorie, è possibile notare come per la componente femminile, la variazione negativa di organico abbia riguardato in maniera quasi omogenea tutte le categorie. Invece, il Turnover maschile ha interessato maggiormente la categoria degli EP, dove si è registrata una variazione pari al -28,57%.

Tab. 7 – Indice di Turnover complessivo per genere ed area funzionale

Indice di Turnover Complessivo		
CATEGORIA	UOMINI	DONNE
AREA DI COLLABORAZIONE	0,00%	0,00%
CATEGORIA B	-6,67%	-10,87%
CATEGORIA C	-9,47%	-9,23%
CATEGORIA D	-2,40%	-6,92%
CATEGORIA EP	-28,57%	-11,76%
DIRETTORI GENERALI	0,00%	0,00%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,00%	0,00%
Totale	-7,26%	-8,22%

Fonte Dati CSA

9. Distribuzione per genere e indennità (Assegno Unico Universale, Indennità di Responsabilità in relazione ai vari ruoli apicali)

Le responsabilità di settori o uffici all'interno dell'Ateneo sono attribuite prevalentemente a figure femminili. A partire dal 2019 fino al 2021 si osserva un rafforzamento del fenomeno che vede aumentare di due punti percentuali le donne con responsabilità. Analizzando il dettaglio per grado di responsabilità si vede come le donne siano maggiormente presenti nel livello più basso (Ufficio/Unità), ma anche che nel tempo, da un iniziale parità, a livello di Settore/Servizio si sia giunti ad una lieve preponderanza nel genere femminile (51,4%).

Tab. 8 – Indennità di responsabilità per area funzionale

Indennità di responsabilità	2019		2020		2021	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Settore/Servizio	50,0%	50,0%	51,4%	48,6%	51,4%	48,6%
Ufficio/Unità	53,1%	46,9%	55,2%	44,8%	55,5%	44,5%
Totale complessivo	52,4%	47,6%	54,3%	45,7%	54,5%	45,5%

Fonte Dati CSA

Le responsabilità nei ruoli di elevate professionalità, nel triennio considerato, sono ricoperte in maggior numero da donne. Considerando l'aspetto economico, legato all'entità dell'indennità legata alla posizione di responsabilità, si riscontra il costante incremento delle donne che percepiscono il massimo dell'indennità che dal 72,7% del 2019, sono giunte a rappresentare l'80% nel 2021. Per contro, nella fascia più bassa, si rileva nel 2021, al contrario degli anni precedenti, una modesta preponderanza degli uomini che costituiscono il 26,7% contro il 20% delle donne.

Tab. 9 – Indennità di posizione per la categoria EP

Indennità di posizione (Cat. EP)	2019		2020		2021	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Fino a € 4000	27,3%	17,6%	23,8%	23,5%	20,0%	26,7%
da € 4001 a € 5000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	13,3%
da € 5001 a € 6000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
oltre € 6000	72,7%	82,4%	76,2%	76,5%	80,0%	60,0%

Fonte Dati CSA

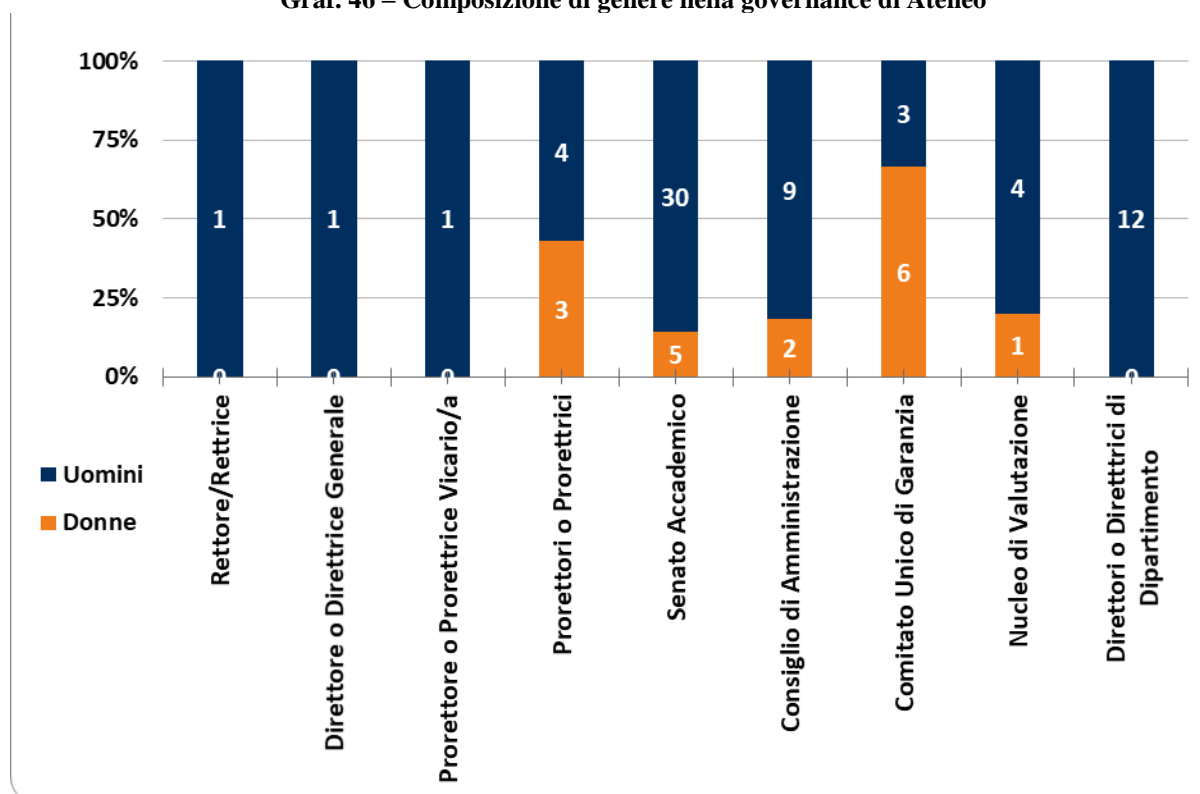
Incarichi Istituzionali di Governo

La figura sottostante analizza la distribuzione di genere all'interno dei diversi Organi di Ateneo in carica al 31/12/2021. L'analisi conferma lo squilibrio a favore della componente maschile. Gli uomini rappresentano oltre il 70% del totale dei componenti degli Organi considerati e sono la maggioranza nei 7 degli 8 Organi osservati. L'Unica eccezione è rappresentata dal Comitato Unico di Garanzia, dove la percentuale femminile dei suoi componenti raggiunge il 66%.

Le tre più importanti cariche di governo (Rettore, Direttore Generale e Prorettore Vicario) sono ricoperte da uomini. La presenza femminile all'interno del Senato Accademico è solamente residuale e pari al 16%. Anche la presenza femminile nel Consiglio di Amministrazione esibisce una percentuale modesta pari al 26%. Permane lo squilibrio di genere all'interno del Nucleo di Valutazione, dove solo 1 componente su 4 è donna.

Si rileva una totale assenza femminile tra i Direttori dei Dipartimenti.

Graf. 46 – Composizione di genere nella governance di Ateneo



Fonte Dati Interna

Sezione III – Lettura di genere del Bilancio Unico di Ateneo

Il bilancio dell'Ateneo 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.

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 al principale obiettivo di classificazione sopra citato: la scala delle priorità di genere, la quale illustra quali sono le aree di attività che hanno un impatto più rilevante 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.

Partendo da questi elementi teorici e dal prospetto del Conto Economico allegato al Bilancio 2021 dell'Università di Messina, è stato possibile realizzarne una parziale riclassificazione in ottica di genere. 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 neutra).

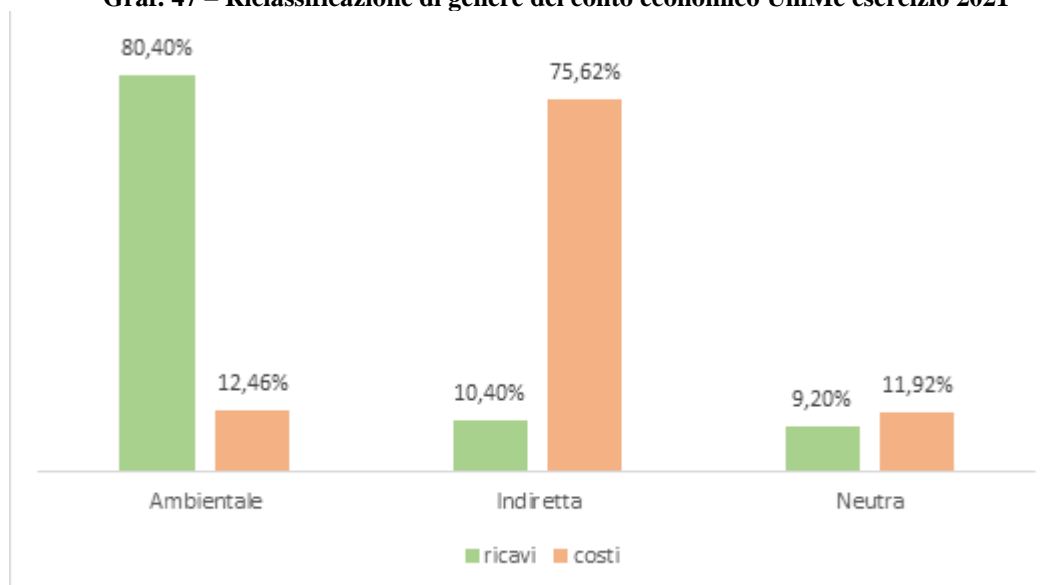
Sulla base del lavoro analitico svolto con l'imputazione delle voci del Conto economico alla scala di priorità di genere, è stato possibile elaborare una tabella riepilogativa che scorpora ricavi e costi per area di rilevanza e presenta il risultato economico dell'esercizio 2021. In base al sistema di classificazione del Conto economico non è stato possibile identificare ricavi e costi che hanno un impatto diretto sull'uguaglianza di genere.

Tab. 10 - Prospetto di riclassificazione di genere del Conto Economico 2021 dell'Università di Messina

Aree di rilevanza	ricavi	costi	imposte	risultato prima delle imposte	risultato di esercizio
<u>Ambientale</u>	€ 197.030.975,96	€ 24.884.227,04			
<u>Indiretta</u>	€ 25.498.798,52	€ 151.034.554,73			
<u>Neutra</u>	€ 22.544.082,02	€ 23.812.103,37	€ 7.547.225,41		
Totale	€ 245.073.856,50	€ 199.730.885,14	€ 7.547.225,41	€ 45.342.971,36	€ 37.795.745,95

Fonte Dati Interna

Graf. 47 – Riclassificazione di genere del conto economico UniMe esercizio 2021



Fonte Dati Interna

Il grafico precedente illustra la ripartizione di ricavi e costi del Conto Economico 2021 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, di contesto, in quanto si riferisce principalmente ai contributi da enti pubblici e privati (oltre che ai proventi da ricerche). Questa componente ammonta a più dell'80% delle risorse a disposizione dell'Ateneo, in aumento rispetto al bilancio 2020, in cui essa valeva per il 75% circa. Seguono le voci che hanno un impatto indiretto sull'equilibrio di genere (circa il 10% dei ricavi, contro il 9% 2020, principalmente relativi alla didattica), mentre le voci neutre nei confronti della questione di genere, nel 2021, con un impatto del 9%, sono significativamente meno rilevanti che nel 2020, quando valevano quasi per 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 76% dei costi, in calo di un punto percentuale rispetto allo scorso esercizio), 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 12% (anche in questo caso in calo di un punto percentuale rispetto al 2020), 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 12% del totale (recuperando, in aumento, i punti percentuale scontati dalle altre due voci). Le componenti principali di queste ultime riguardano ammortamenti e svalutazioni, accantonamenti per rischi e oneri e oneri diversi di gestione.

Per superare i limiti di quest'analisi e pervenire ad una riclassificazione ancora più rispondente alle esigenze di accountability cui l'Ateneo aderisce, a partire dall'esercizio 2023, i sistemi informativi dell'Ateneo daranno la possibilità di indicare, al momento della registrazione contabile, il livello di priorità di genere cui la registrazione fa riferimento, secondo una scala di priorità parzialmente modificata rispetto a quella descritta in questa sezione. L'implementazione di questa funzionalità darà la possibilità di raccogliere informazioni correlate con la questione di genere a livello analitico, estraendo elementi di dettaglio a partire dalle singole spese sostenute dall'Ateneo.