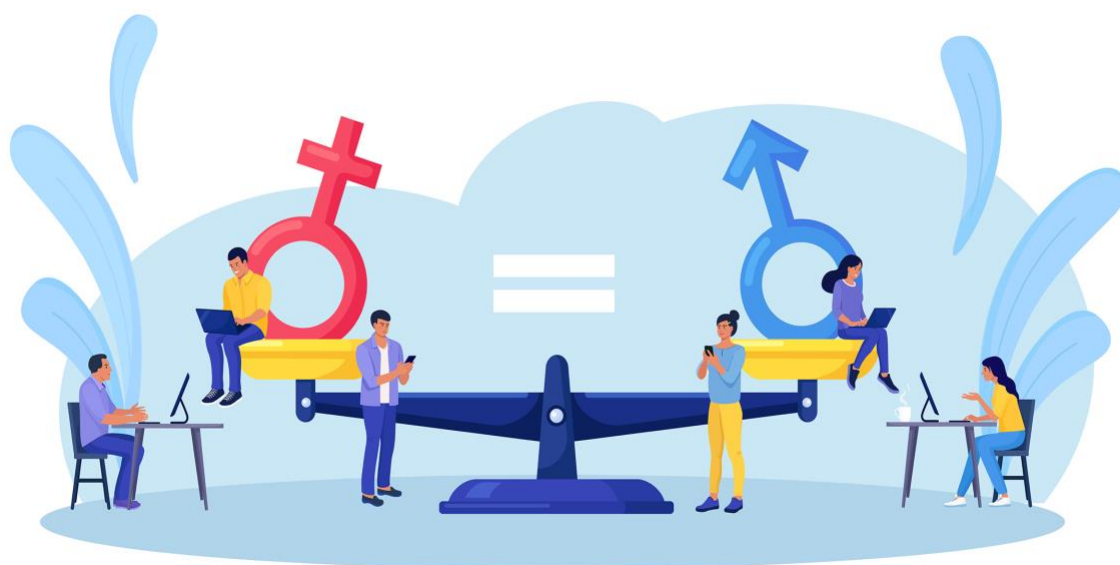




**Università degli  
Studi di Messina**

# **Bilancio di Genere IV Edizione Anno 2022**



# Sommario

Lettera della Rettrice	4
Introduzione	6

## Sezione I - Il quadro normativo e gli organi di garanzia

1. L'Università di Messina: lo Statuto di Ateneo	8
2. Il quadro normativo locale, nazionale ed internazionale	9
3. Organi di Garanzia	11
Il Comitato Unico di Garanzia	12
La Prorettrice al Welfare ed alle Politiche di Genere	20
La Delegata alla Reportistica sociale di Ateneo	21

## Sezione II – Analisi di Contesto

### La Componente Studentesca

1. Analisi degli iscritti	25
2. Segregazione orizzontale nei diversi settori / corsi di studi	26
3. Iscritti/e con disabilità	28
4. Tasso di abbandono	30
5. Provenienza	31
6. Mobilità Erasmus	32
7. Laureati/e in corso	32
8. Post-laurea	34
9. Tasso di occupazione	35

### Il Personale Docente e Ricercatore

1. Distribuzione del personale docente per Genere	35
2. Rapporto di Femminilità (% Donna/Uomo)	40

3. Distribuzione Età del Personale Docente per Genere e Fascia	42
4. La Forbice delle carriere	44
5. Glass Ceiling Index (GCI)	46
6. Passaggi di ruolo per grado	47
7. Regime Impiego (T. Pieno - T. Definito) ed Anno Sabbatico	47
8. Finanziamenti	49

#### Il Personale Tecnico Amministrativo

1. Distribuzione per genere ed area	52
2. Forbice delle carriere	52
3. Distribuzione per genere e fasce di età	53
4. Distribuzione per genere, tipologia e regime di impiego	54
5. Distribuzione per genere e anzianità di servizio nell'amministrazione	55
6. Distribuzione per genere e delle assenze	57
7. Indice di compensazione complessivo per genere e categoria	57
8. Distribuzione per genere e indennità	58
9. Incarichi Istituzionali di Governo	59

Sezione III – Lettura di genere del Bilancio Unico di Ateneo	60
--	----

## Lettera della Rettrice

È con immenso piacere, quale prima Rettrice del nostro Ateneo, che mi accingo a presentare la quarta edizione del Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Messina. Si tratta di un documento strategico di fondamentale importanza nel quale sono declinati gli obiettivi e le azioni intraprese dall'Ateneo per la prevenzione e il contrasto di qualsivoglia forma di disuguaglianza di genere.

Gli sforzi profusi nel percorso di divulgazione e di disseminazione dei principi di '*gender equality*' hanno accresciuto la consapevolezza e la sensibilità delle persone (componente studentesca, personale tecnico-amministrativo, docenti e ricercatori) verso il rispetto delle tematiche di equilibrio di genere in tutte le forme di svolgimento dell'attività universitaria.

Con la quarta edizione del Bilancio di Genere, l'Università degli studi di Messina fornisce a tutti i portatori di interesse una visione sintetica e sistematica delle principali tematiche che hanno rilevanza in ottica di genere. In dettaglio, il documento descrive la composizione e la dinamica delle persone (componente studentesca, personale tecnico-amministrativo, docenti e ricercatori) in termini di genere e declina le principali iniziative, ispirate ai principi di *gender equality*, adottate nell'anno 2022. Nel presentare alla comunità accademica ed a tutti gli interessati la nuova edizione del Bilancio di genere mi piace sottolineare come l'impegno delle nostre persone per la realizzazione del documento sia parte di un percorso più ampio che abbraccia la pianificazione strategica e la programmazione delle risorse finanziarie, coniuga la dimensione economica con quella sociale e fornisce una lettura integrata degli obiettivi strategici e dei dati contabili in ottica di genere.

Il Bilancio di Genere 2022 è una tappa di un percorso intrapreso da alcuni anni, ed è frutto dell'ascolto e del dialogo con gli attori chiave dell'istituzione universitaria e con il territorio. Solo mediante l'ascolto ed il confronto, infatti, l'Università potrà svolgere un ruolo di promozione di processi di cambiamento e di reale inclusione tesi a valorizzare la diversità ed a tutelare la persona da ogni forma di discriminazione fisica o verbale.

È un percorso sfidante che richiede competenze qualificate. Anche per questo voglio ringraziare, a nome di tutta la nostra comunità, l'Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting ed il team di ricerca UNIME guidato dalla professoressa Luisa Pulejo e composto dai professori Carlo Vermiglio, Guido Noto, Valeria Naciti e dalla dott.ssa Giulia Favetti, per il prezioso supporto alla realizzazione di questo documento e per l'impegno profuso in questi anni nel promuovere l'avanzamento delle conoscenze ed il prestigio nazionale ed internazionale del nostro Ateneo su tali tematiche.

Il mandato che mi accingo a svolgere vede l'avvio di un nuovo ciclo di programmazione strategica per il prossimo triennio. Le linee essenziali del redigendo Piano Strategico di Ateneo 2024-2026 porranno al centro il rispetto dell'integrità della persona, la centralità delle relazioni umane ed il contrasto a qualunque forma di discriminazione. La mia storia personale è sempre stata ispirata alla leale collaborazione ed alla difesa dei principi di uguaglianza e di solidarietà; principi, questi, che intendo porre a base del governo dell'Ateneo nel prossimo sessennio.

Prof.ssa Giovanna Spatari

Rettrice dell'Università degli Studi di Messina

## Introduzione

Il Bilancio di Genere rappresenta lo strumento attraverso cui l'Università di Messina studia ed analizza le dinamiche di genere ed il loro impatto avuto riguardo agli obiettivi di rispetto delle pari opportunità e della diversità di genere all'interno dell' Ateneo . Il percorso di rendicontazione e di analisi intrapreso negli ultimi anni ha costituito la base su cui poggia l'attuale consapevolezza sui punti di forza e sulle azioni da intraprendere per ridurre eventuali divari di genere nella nostra Istituzione. Al contempo, il Bilancio di Genere ha rappresentato e rappresenta un importante patrimonio informativo che stimola proficue riflessioni sulle possibili azioni da intraprendere e sulla definizione di una mappa strategica che possa guidare il cammino verso una piena uguaglianza di genere per tutte le persone che fanno parte della comunità universitaria.

Sul piano metodologico, il Bilancio di genere UNIME accoglie le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI, settembre 2019) e le indicazioni delle Linee guida per il Bilancio di genere elaborate dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità. I due documenti in modo dettagliato, anche se non obbligatorio, suggeriscono la struttura generale da seguire nella redazione del Bilancio di genere delle Università. Il presente documento è corredato dagli indicatori di contesto relativi alle diverse componenti che vivono quotidianamente l'Università (componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo) e agli organi di governo. Una ampia sezione è dedicata all'analisi del livello di integrazione della prospettiva di genere nella governance di Ateneo e nei documenti di programmazione e rendicontazione redatti ed approvati dagli organi di vertice.

Il Bilancio di genere UNIME si articola in tre sezioni. La prima analizza e descrive l'articolazione e le funzioni degli organi di Ateneo cui compete l'implementazione ed il monitoraggio delle attività propedeutiche alla realizzazione dell'uguaglianza di genere all'interno delle strutture dell'Ateneo. La seconda sezione analizza a livello strutturale la composizione di genere delle quattro componenti fondamentali dell'Ateneo: studenti, docenti, personale tecnico amministrativo ed organi di governo. La terza sezione costituisce un approfondimento della riclassificazione del bilancio di Ateneo in termini di genere.

I risultati emersi nel 2022 evidenziano continuità rispetto a quanto rilevato negli anni precedenti; l'Università di Messina conferma - in linea con la tendenza registrata a livello nazionale, una sostanziale attenuazione del fenomeno della c.d. 'segregazione verticale', intesa come la possibilità da parte del personale docente di raggiungere posizioni apicali nella carriera ); in alcuni settori della conoscenza permane, invece, una disparità di genere a livello di personale docente e di studenti

dell'Ateneo (il cd. fenomeno della segregazione orizzontale). Il Glass Ceiling Index dell'Università di Messina mostra una riduzione complessiva della disuguaglianza di genere, con un valore pari al 1,21% della massima disparità possibile. Tale valore è in discesa rispetto al 2021 e rappresenta il più basso livello di disuguaglianza complessiva rilevato dal 2012.

Il “Bilancio di Genere - Anno 2022” dell'Università degli Studi di Messina è stato redatto dall'Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting che ha potuto contare sul supporto di un gruppo di studiosi di Economia Aziendale dell'Università di Messina composto dalla prof.ssa Luisa Pulejo, dal prof. Carlo Vermiglio, dal prof. Guido Noto, dalla prof.ssa Valeria Naciti e dalla dott.ssa Giulia Favetti, del Dipartimento di Economia. Il gruppo, ormai da diversi anni, ha attivamente contribuito all'adozione e all'implementazione nell'Ateneo messinese degli strumenti di *gender equality*, nell'ambito del progetto quadriennale europeo LeTSGEPs “*Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations*”, Horizon 2020, che giunge alla sua conclusione quest'anno.

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

- 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 Operativa Controllo Direzionale
- il Sig. Maurizio Germanò, Responsabile dell'Unità Operativa Reportistica di Ateneo.

## 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 trovano concreta traduzione nello Statuto di Ateneo<sup>1</sup>.

*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”.*

È tramite la declinazione di tali principi che ha inteso dare “voce” a tutte le componenti che formano il suo ecosistema, attivando processi di dialogo e di ascolto volti a monitorare e fronteggiare eventuali fenomeni di disuguaglianza di genere.

Tali principi, per altro verso, si legano a quelli sanciti dall'art. 3 dello Statuto di Ateneo secondo cui:

*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.*

L'Università di Messina cerca di assicurare a tutte le sue componenti uguali opportunità di crescita e di contribuzione al raggiungimento degli obiettivi dell'Istituzione e di piena realizzazione della persona e delle sue relazioni con l'ambiente lavorativo ed esterno.

---

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



In termini concreti, le previsioni statutarie si sostanziano in un orientamento valoriale volto a:

- rispettare i diritti fondamentali delle persone e garantire pari 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 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 direttive<sup>2</sup> emanate nel corso degli anni dall'Unione

---

<sup>2</sup> Cfr. a titolo esemplificativo direttiva 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992; a direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre

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 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). 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 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 discriminazione<sup>3</sup>.

---

2004; a direttiva 2006/54/CE, del 5 luglio 2006; la direttiva 2019/1158/UE del 20 giugno 2019; etc...

<sup>3</sup> Vedi paragrafo 1 pag 7

Nel mese di dicembre 2020 (Prot. N. 133066 del 23/12/2020), è stata 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 ed ha previsto la nomina del Consulente di Fiducia con le funzioni e i ruoli di cui si dirà meglio nei successivi paragrafi.

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 la condizione di disabilità. Tali misure specifiche prendono corpo nel documento programmatico chiamato “Piano di Azioni Positive” di seguito descritto.

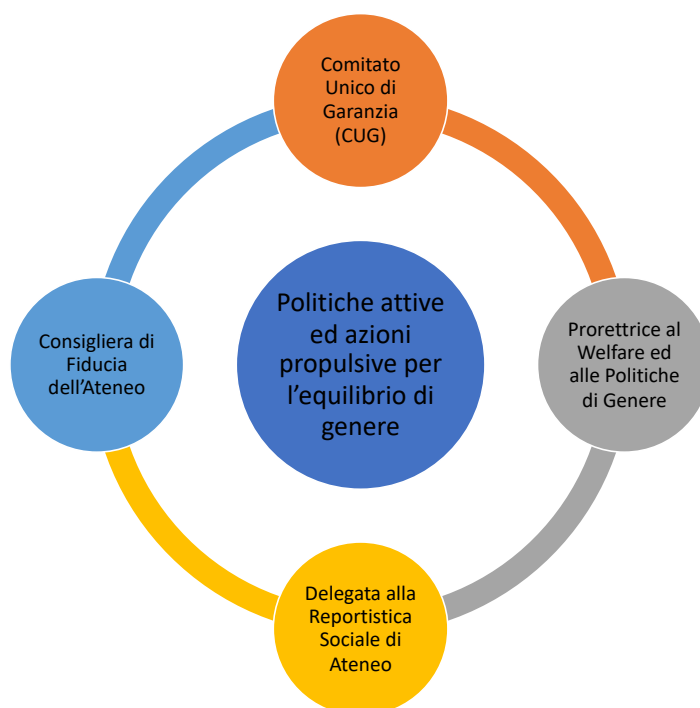
### *3. Organi di Garanzia*

---

In questi ultimi anni, la governance di Ateneo 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 tale appartenenza comporta. Ciò ha reso necessario il coordinamento sistematico tra il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e vari ruoli ricoperti da singoli docenti o Team di ricerca, componenti 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 vi sono le figure della Prorettrice al welfare e alle politiche di genere, della Consulente di fiducia e della delegata alla reportistica sociale dell’Ateneo.

**Fig. 1 - Attori chiave 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 un ambiente lavorativo in cui le differenze di genere, di orientamento sessuale, di razza, di etnia, costituiscono elementi essenziali di un ambiente 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 stanno a base della programmazione da sviluppare durante il suo mandato ed attraverso le quali rendere tangibili 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.

Lavoro agile, libertà religiosa, *'hate speech'*, violenza sulle donne, sono solo alcune delle tematiche sulle quali si è concentrata l'attività del CUG nel corso del 2022. Si tratta di una molteplicità di interventi volti al contrasto ad ogni tipologia di discriminazione ed alla promozione e diffusione della cultura di genere, sia al rafforzamento del benessere organizzativo in tutte le strutture.

Nel dettaglio le attività organizzate dal CUG sono state le seguenti:

### **1. Incontro informativo/conoscitivo degli organi di garanzia di Ateneo coi rappresentanti degli studenti in seno agli organi collegiali universitari:**

In data 5 dicembre 2022, presso la sala riunioni del CUG, si è svolto un incontro per illustrare la struttura e le funzioni di ciascun Organo di Garanzia di Ateneo. L'incontro ha, anche, rappresentato un'importante opportunità di confronto e dibattito sui diritti e sulle garanzie a tutela degli studenti ed in particolare delle studentesse nel corso dello svolgimento dei loro studi e, inoltre, un'occasione di progettualità condivisa per il futuro.

### **2. Adesione alla “Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane”:**

Il CUG ha aderito alla “Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane”, in continuità con quanto avvenuto negli anni passati.

### **3. Partecipazione a MedNight “La notte mediterranea delle ricercatrici”:**

Il CUG, al fine di svolgere attività divulgativa e di sensibilizzazione per la cittadinanza, ha aderito e partecipato, tramite la realizzazione di due stand e lo svolgimento di una tavola rotonda all'evento Mednight “La notte mediterranea delle ricercatrici”. Il 30 settembre 2022 sono state realizzate le seguenti attività:

- Parità di genere e sviluppo sostenibile (Tavola rotonda);
- Nessuno è troppo piccolo per cambiare il mondo (Stand Area Kids);
- Ecofemminismo: un'idea che può cambiare il mondo (Stand Area Adulti).

### **4. Partecipazione all'UniMe Sustainability Day:**

In data 19 ottobre 2022 il CUG ha aderito e partecipato all'Unime Sustainability Day, evento rivolto agli studenti e alle studentesse delle scuole superiori locali, proponendo l'incontro “Sviluppo sostenibile e lotta alle disuguaglianze: strumenti privatistici per il raggiungimento del Goal 10”.

### **5. Partecipazione alle iniziative organizzate nell'ambito del progetto LeTSGEPs Horizon 2020**

La Presidente del CUG ha partecipato alla riunione del 20 aprile 2022 relativa all'aggiornamento del GEP UniMe e alla riunione del 7 dicembre 2022 avente ad oggetto Implementazione azione GEP UniMe.

## 6. Patrocinio

Il CUG ha patrocinato i seguenti eventi

- Ciclo di seminari “Pluralismi- Riflessioni sui Corpi- Politiche -Rappresentazioni di Genere”
  - 25 marzo 2022 Seduttrici, sante, donne al potere: le biografie femminili nella fiction italiana;
  - 25 marzo 2022 Le parole per dirlo: la comunicazione del Governo sulla violenza contro le donne;
  - 1° aprile 2022 Le sfide e l’attualità politica del femminismo negli anni Settanta;
  - 28 aprile 2022 Cura, relazione, professione: questione di genere nel servizio sociale;
  - 6 maggio 2022 Nuovi immaginari per nominare l’esperienza maschile oltre la frustrazione e il rancore;
  - 18 maggio 2022 Tavola rotonda “iconografie della migrazione. Vittime perfette e corpi politici”;
  - 20 maggio 2022 Le parole per – non – dirlo: il racconto della violenza nell’ambito giudiziario;
  - 26 maggio 2022 Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole;
  - 16 giugno 2022 Tavola rotonda “La sopravvalutazione del linguaggio negli studi di genere?”;
- Ciclo di seminari “La violenza di genere: riconoscimento e strumenti di contrasto”
  - 9 marzo 2022 La violenza di genere: riconoscimento e strumenti di contrasto
  - 24 marzo 2022 Le parole della violenza
  - 7 aprile 2022 La violenza nelle relazioni intime
  - 21 aprile 2022 La violenza nei luoghi di lavoro
  - 5 maggio 2022 Il contrasto alla violenza: il ruolo delle istituzioni
  - 19 maggio 2022 Pratiche di contrasto alla violenza
- 28 aprile 2022 Un calcio al razzismo;
- 5 maggio 2022 L’isola plurale. La cultura siciliana e le altre;
- 10 maggio 2022 L’Europa dei diritti: dalla Svezia all’Italia;

- 17 giugno 2022 Webinar: Only One Earth;
- 20 giugno 2022 Presentazione del volume Nilde Iotti e il PCI due centenari, una storia;
- 22-24 novembre “Are you green?” Idee, riflessioni, proposte per il mondo che ci circonda (ieri, oggi, domani);
- 01 dicembre 2022 La trasformazione verso una società sostenibile e coinvolgente per tutti.

### **7. Iniziativa congiunta tra i CUG della città**

In occasione del 25 novembre 2022, in accordo con gli altri CUG e i CPO del territorio comunale si è svolto l’incontro *Violenza di genere: prevenzione ed effettività della tutela* l’importanza di «fare rete»: compiti ed esperienze di CUG e CPO.

### **8. Iniziative di formazione/informazione per gli studenti e le studentesse**

In data 29 aprile 2022 è stata sviluppata una riflessione sul tema “Valori personalistici e modelli familiari” con la partecipazione attiva degli studenti e delle studentesse.

### **9. Percorso formativo/informativo per dottorandi e dottorande**

È stato organizzato un percorso formativo su “*La Rilevanza Multidisciplinare Del Principio Di Pari Opportunità e Non Discriminazione*”, articolato nei seguenti eventi:

- 03 febbraio 2022 Conciliazione vita-lavoro, gender gap e lavoro di cura;
- 14 febbraio 2022 La parità rivisitata;
- 11 marzo 2022, Il principio di non discriminazione e la tutela delle donne nel mondo digitale;

Inoltre, si sono tenuti i seguenti incontri:

- 09 marzo 2022, Disintermediazione, Disinformazione e Misinformazione: l’era delle fake news, come riconoscerle e come combatterle;
- 16 marzo 2022, Nuovi pericoli e devianze in rete nell’era del metaverso: iperrealità, iperconnessioni, challenge, cyberbullismo, revenge porn e body shaming. Educare per prevenire;
- 29 marzo 2022, Assegno di divorzio tra assistenza e perequazione;
- 01 aprile 2022 Danno ambientale e obblighi di bonifica in capo al detentore qualificato.

## 9. Patrocinio e partecipazione attiva al convegno su “Are you green? Idee, Riflessioni, Proposte per il mondo che ci circonda (ieri, oggi, domani)”

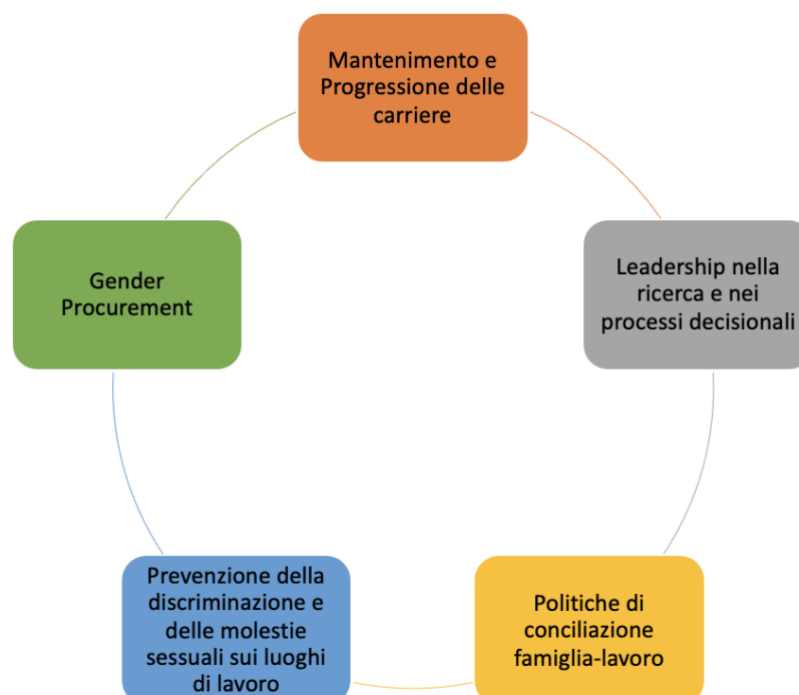
Il CUG ha patrocinato il convegno “Are you green?” che si è svolto il 22-24 novembre 2022 e la Presidente ha presieduto e introdotto una delle sessioni del convegno.

### 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. Il Piano è formulato in coerenza 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). Le azioni previste confluiscono in cinque distinte aree come di seguito rappresentato:

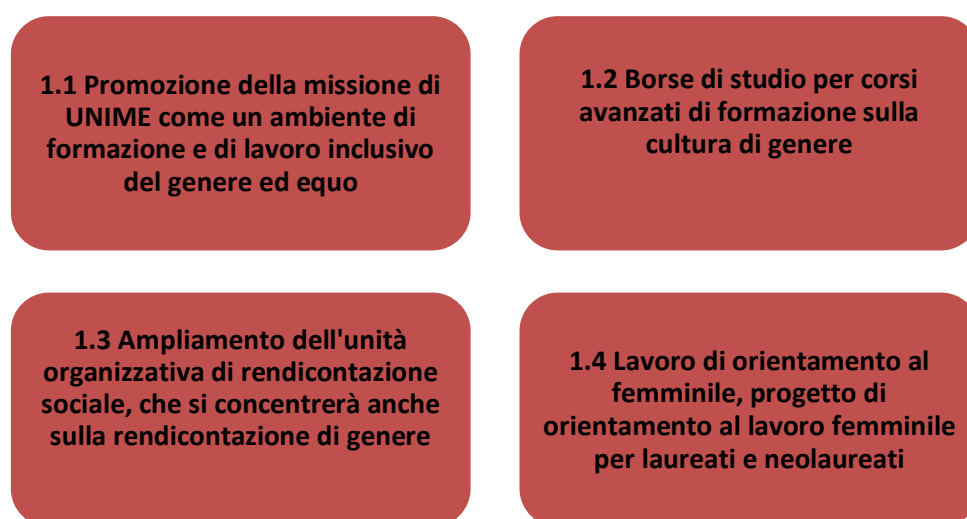
Fig. 2 – Le 5 Aree chiave del GEP





Per ogni area sono stati individuati gli obiettivi specifici da realizzare e le azioni da attuare<sup>4</sup>, 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.

**Fig. 3 - Misure di contrasto ai gap nelle carriere**

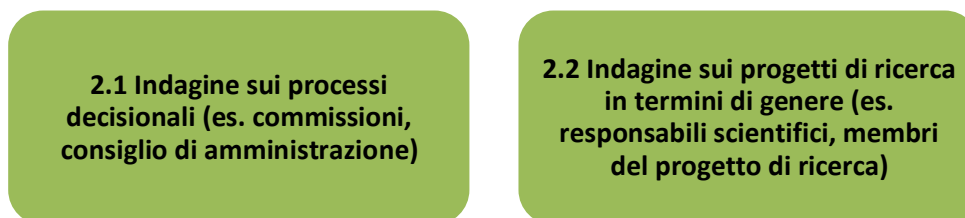


Le azioni individuate nella seconda area, che riguarda la **Leadership nella ricerca e nei processi decisionali**, hanno un duplice obiettivo: da un lato integrare il DSPI (Documento Strategico di Programmazione Integrata), il PAP (Piano di Azioni Positive) ed il GEP; dall'altro, di colmare un vuoto di leadership (il numero di donne che fanno parte del Consiglio di Amministrazione e del Senato accademico non è stato sin qui particolarmente 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

<sup>4</sup> Per maggiori dettagli si rinvia a <https://archivio.unime.it/it/node/161502>

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**



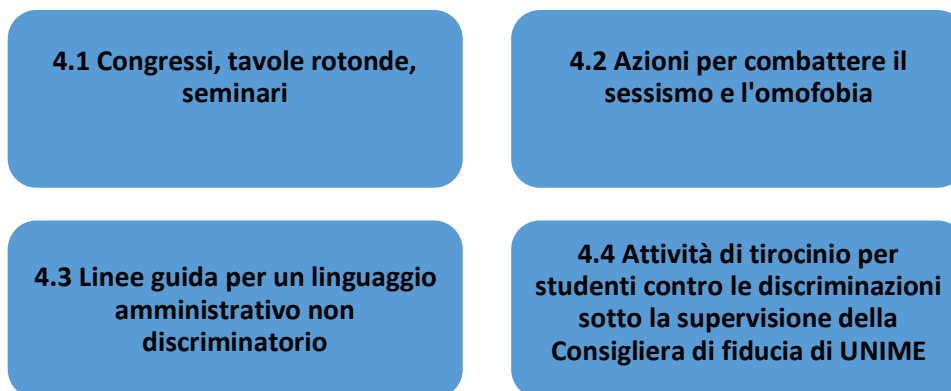
La terza area chiave, *Politiche di conciliazione famiglia-lavoro*, riguarda un insieme di azioni volte a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro/famiglia per i dipendenti UNIME. Particolare attenzione è dedicata al potenziamento delle attività che favoriscono il benessere organizzativo, le politiche 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**



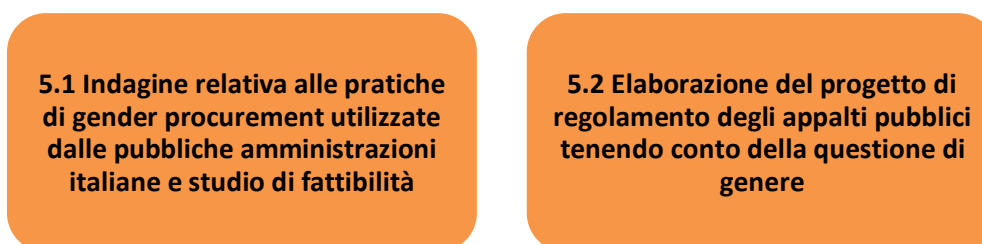
Le azioni previste dal piano nell'area, *Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali*, hanno lo scopo di sensibilizzare gli studenti e i dipendenti UNIME sul problema della violenza sessuale, delle molestie e degli stereotipi di genere. Le misure individuate riguardano l'organizzazione di congressi, tavole rotonde, seminari 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**



L'Ateneo di Messina con questa organica programmazione, caratterizzate da strumenti di pianificazione quanto di ruoli di coordinamento, offre una visione sistemica sulla tematica di genere che assume il significato di priorità trasversale perseguita in tutte le missioni istituzionali.

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 c.d. Gender Budget Analysis) - e ha supportato il team di ricerca nella raccolta ed elaborazione dei dati di contesto.

Nel processo partecipativo sono stati coinvolti, inoltre, tutti i dipendenti dell'Ateneo (personale docente, personale amministrativo, dottorandi e specializzandi) nella misura in cui questi hanno risposto ad un questionario volto a cogliere la presenza di problematiche connesse alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Tali problematiche, infatti, inevitabilmente contribuiscono a ostacolare la partecipazione delle donne ad ogni livello organizzativo<sup>5</sup>.

### **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. Nella precedente governance, tale ruolo è stato coperto dalla prof.ssa Giovanna Spatari, Ordinario di Medicina del lavoro, attuale Rettore dell'Ateneo.

Uno dei primi interventi della 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

---

<sup>5</sup> Per un approfondimento si rinvia al documento GEP pubblicato sul sito di Ateneo.

rappresenta un periodo in cui la ricerca individuale subisce un inevitabile rallentamento che si ripercuote sulla produzione scientifica.

### **La Consulente di Fiducia**

Al fine di supportare e potenziare l'attività di contrasto alla discriminazione, è stata istituita la figura del Consulente 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, figura ricoperta nel 2022 dalla dott.ssa Maria Crisafulli. Nel 2022, fatta salva la tutela in sede civile e penale, chiunque sia stato oggetto di tali molestie o atti discriminatori ha potuto, così come disciplinato dal Codice agli articoli 5, 6 e 7 (in alternativa alla procedura formale di cui all'art. 9) ha potuto rivolgersi direttamente alla Consiglieria di Fiducia, che ha preso in esame il caso e ha cercato, ove possibile, una soluzione conciliativa, adottando le iniziative più opportune per ripristinare un sereno ambiente di lavoro e di studio. Nel periodo considerato sono state avanzate circa 11 richieste di incontro, di cui 3 da parte di docenti/ricercatori e 4 da parte di personale tecnico-amministrativo, 4 da parte di studenti, in prevalenza donne. Le problematiche segnalate sono state per lo più inerenti a disagio relazionale e situazioni conflittuali con i colleghi e/o superiori, oppure connessi ad aspettative di crescita professionale che non possono essere considerate di competenza nell'ambito di intervento proprio della Consulente di Fiducia. Per cui non risultano attivate procedure formali di violazione del Codice, che abbiano comportato un fenomeno discriminatorio di qualsivoglia tipologia.

La Consulente di Fiducia ha anche partecipato in forma collaborativa al Progetto LeTSGEPs dell'Università degli Studi Messina, attraverso la partecipazione ad alcune riunioni di lavoro ed alcuni eventi nell'ambito della promozione dell'uguaglianza di genere, come ad esempio in data 21 ottobre 2022 il Seminario sulla certificazione della parità di genere in Italia.

## Sezione II – Analisi di Contesto

Questa sezione analizza la distribuzione di genere nelle quattro componenti fondamentali in cui si articola l'istituzione universitaria: studenti, docenti, personale tecnico amministrativo ed organi di governo. A tal fine sono stati utilizzati i dati disponibili sul portale dell'istruzione universitaria curato dal MUR ed i dati raccolti dalle varie segreterie dipartimentali al momento dell'iscrizione e della laurea e dagli altri uffici preposti alla gestione amministrativa.

### La Componente Studentesca

In questo paragrafo viene proposta un'analisi in ottica di genere delle persone iscritte ai corsi di laurea e post-laurea, con riferimento all'a.a. 2021/22 e all'a.s. 2022.

#### *1. Analisi degli iscritti*

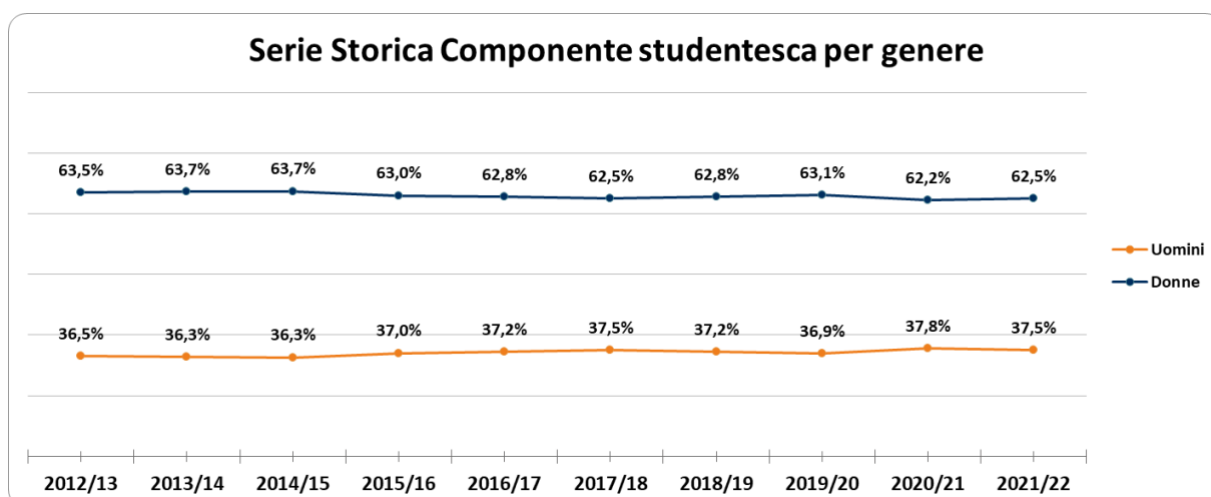
---

La serie storica dell'andamento degli iscritti per genere relativamente agli ultimi dieci anni accademici, mostra, in termini percentuali, una costante presenza maggioritaria delle studentesse, 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 57%<sup>6</sup>. La maggiore presenza delle donne potrebbe essere ricercata nella diversa propensione tra i generi rispetto alla scelta di proseguire gli studi. Questo, ed altri fattori, rivestono particolare valore nel quadro delle iniziative volte a potenziare l'accesso al mondo universitario e l'attrattività dei diversi corsi.

---

<sup>6</sup> Fonte dati MUR sulle nuove immatricolazioni. Dati aggiornati a giugno 2023.

Graf. 1 – Serie storica iscritti per genere – dal 2012/13 al 2021/22



Fonte dati: OSD aggiornamento al 21.03.2023

## 2. Segregazione orizzontale nei diversi settori / corsi di studio

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.

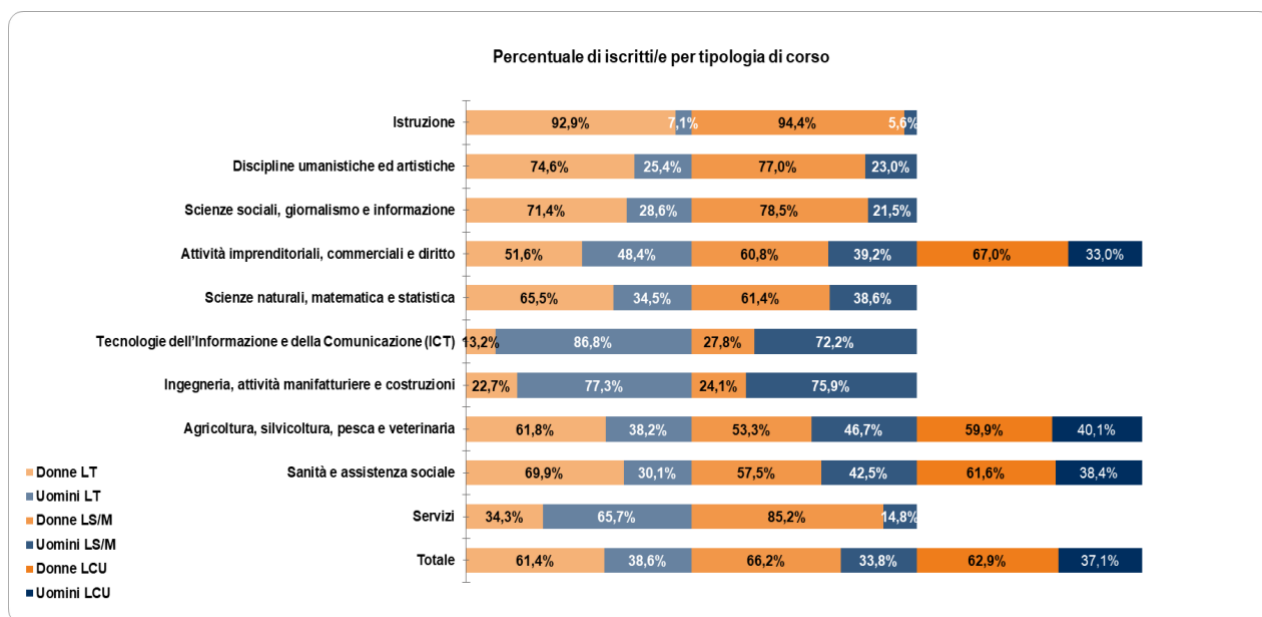
Per quanto riguarda le tipologie di corso (Triennale, Magistrale e Magistrale a ciclo unico), la percentuale femminile cresce nel passaggio dalla triennale alla magistrale. Questo fenomeno potrebbe essere indice di una maggiore propensione delle donne a proseguire gli studi nel nostro Ateneo. Questo dato andrebbe letto insieme alla percentuale di studenti che non prosegue gli studi o che si trasferisce in altro ateneo. Emblematica l'area delle attività imprenditoriali, commerciali e diritto che vede nella triennale una sostanziale parità di genere tra gli iscritti, mentre nella laurea magistrale ed in quella a ciclo unico la presenza femminile raggiunge picchi del 67% con un gap medio di genere pari al 25% in favore delle donne.

Le differenze che si possono riscontrare all'interno delle aree indicano che le donne sono percentualmente più presenti in tutti i settori umanistici di studio (Istruzione, Scienze sociali, Sanità ed Assistenza sociale). Anche l'area relativa a Scienze naturali, matematica e statistica, mostra una percentuale elevata di donne con valori superiori al 60%.

Per quanto riguarda la componente maschile, questa risulta prevalente concentrata nelle aree dell'ICT e dell'Ingegneria e dei servizi con picchi del 86%.

Tali 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. 2021/22**

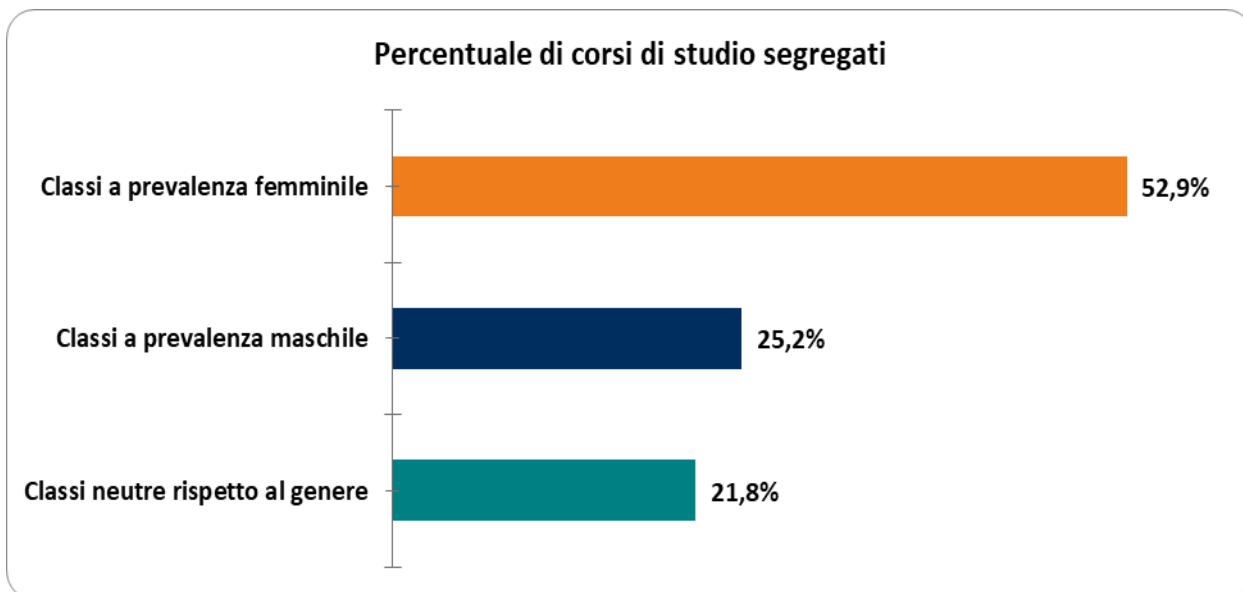


Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornamento a Marzo 2023.

La percentuale di corsi ‘segregati’ mostra una netta preponderanza dei corsi a prevalenza femminile, coerentemente con la maggiore presenza di donne tra gli studenti. Tuttavia, le classi che non sono soggette a segregazione di genere sono il 22% circa del totale. Questo dato può rappresentare un punto interessante per le future decisioni di policy dell’Ateneo. Una reale riduzione del gap di genere dovrebbe avere come obiettivo, oltre l’incremento dell’attrattività dei corsi STEM anche l’attrattività delle lauree umanistiche per gli uomini, magari potenziando dei corsi di studio umanistici maggiormente orientati verso le carriere dirigenziali nelle risorse umane e nelle professioni manageriali in genere. Un’attenta analisi degli sbocchi occupazionali ed un potenziamento delle attività di promozione dei percorsi formativi sul territorio potrebbe creare l’incentivo verso una vera equiparazione di genere del sapere.



Graf. 3 – Percentuale corsi di studio secondo la prevalenza di genere A.A. 2021/22



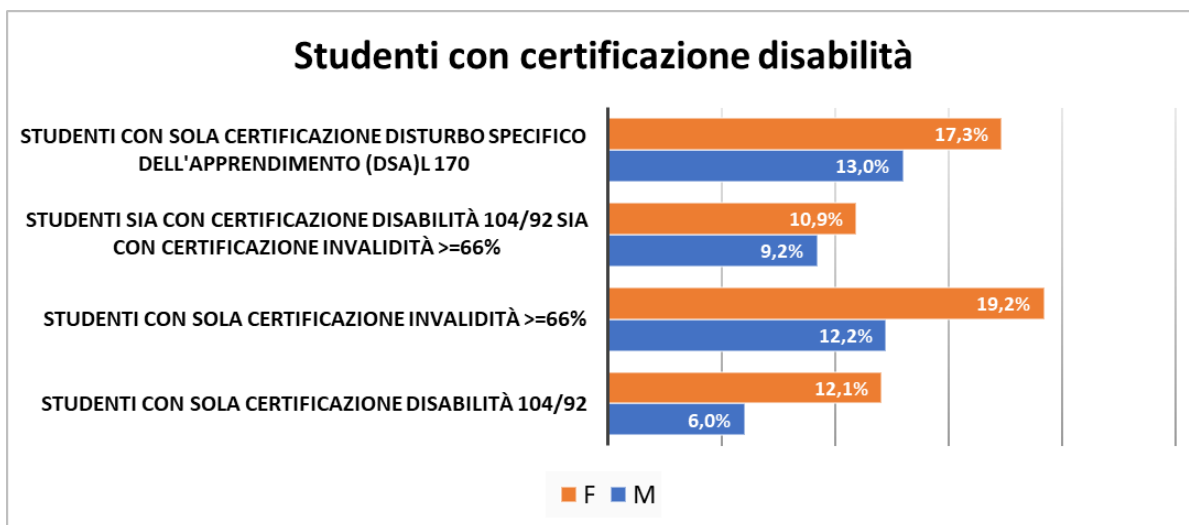
Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere

### 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 nell'anno 2022:

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

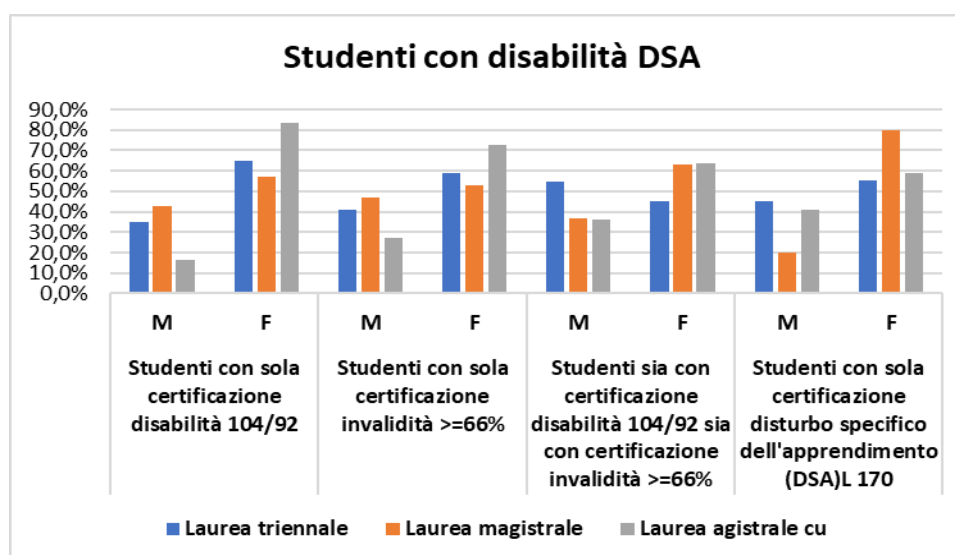


Il grafico evidenzia che la componente femminile è percentualmente preponderante in tutte le categorie prese in considerazione. In particolare, il gap tra i generi è percentualmente più elevato nella categoria degli studenti con la sola certificazione di invalidità superiore al 66%.

Tuttavia, questi risultati tendono a confermare l'andamento che è stato descritto nelle pagine precedenti relativamente alla distribuzione di genere del corpo studentesco. Il 40% degli iscritti con disabilità appartiene al sesso maschile ed il 60% al sesso femminile.

La figura seguente analizza la distribuzione per genere in relazione alla certificazione in possesso dello studente ed alla tipologia di corso, per l'anno accademico 2021/22.

**Graf. 5 – Studenti DSA suddivisi per genere, per categoria e tipologia di corso di studi**



Fonte dati interna aggiornati a Dicembre 2023

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 confermare la 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 di una certificazione attestante un disturbo dell'apprendimento, la percentuale delle donne è notevolmente più elevata rispetto a quella degli uomini, per le lauree specialistiche o magistrali.

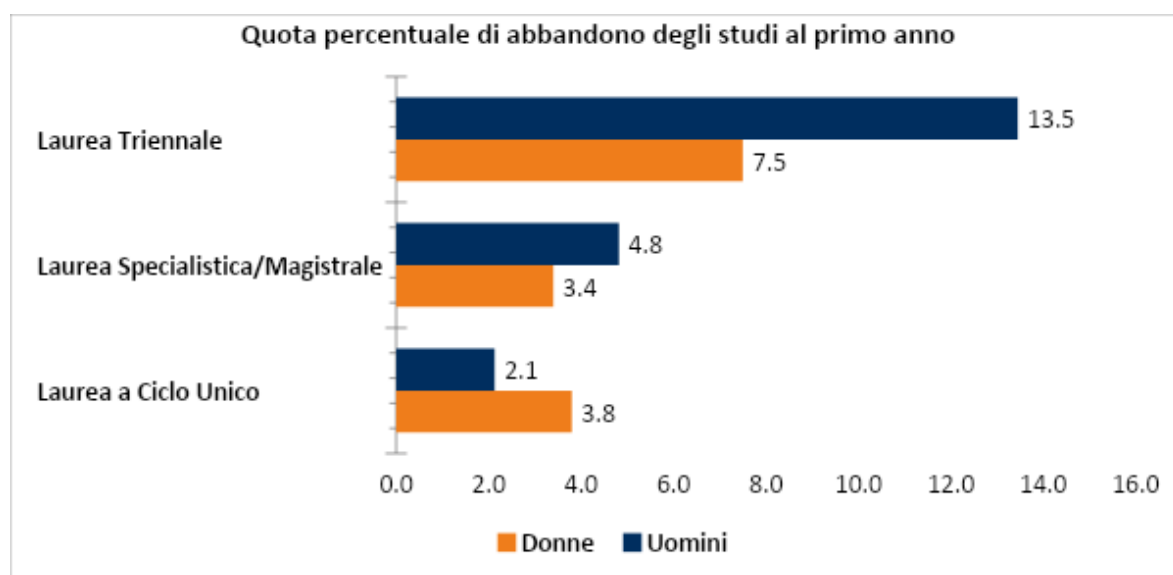
Le motivazioni che stanno alla base del fenomeno sono molteplici e potrebbero essere ascrivibili a caratteristiche sociologiche (pressione familiare, reddito più elevato), caratteriali, del mercato del lavoro locale etc... Pertanto, i dati a nostra disposizione non consentono di identificare in modo esaustivo possibili correlazioni, suggerendo al riguardo ulteriori approfondimenti nel prossimo futuro.

#### 4. Tasso di abbandono

---

Il tasso di abbandono degli studi al primo anno nel nostro Ateneo, per l'A.A. 2021/22, si attesta mediamente intorno al 6%.

**Graf. 6 – Tasso di abbandono degli studi al primo anno per tipo di corso – A.A. 2021/22**



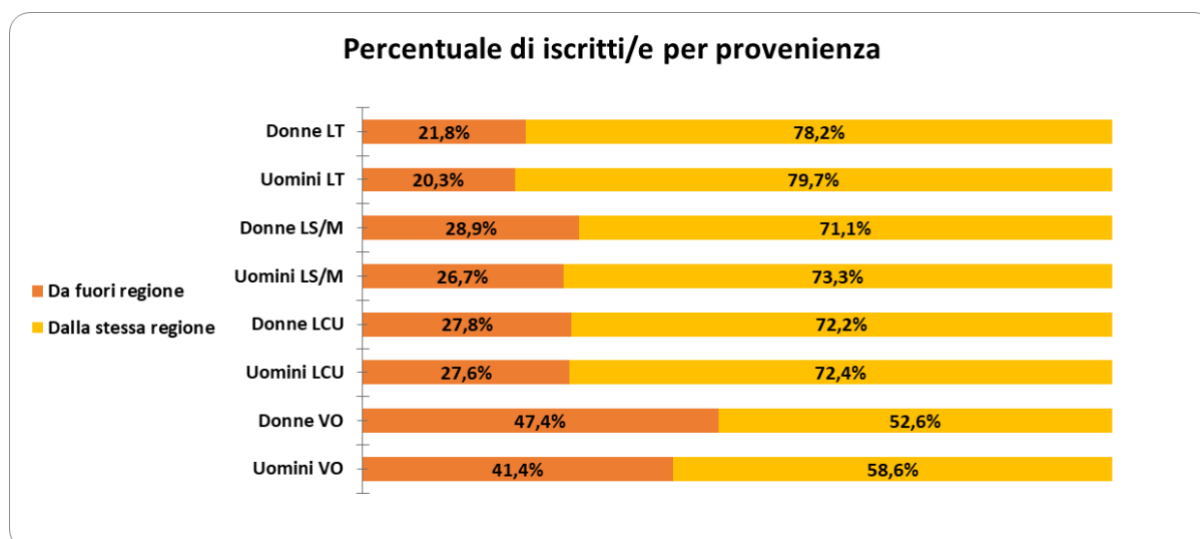
Fonte dati: ESSE3. Dati aggiornati a Marzo 2023

La tabella mostra come gli uomini tendano ad abbandonare gli studi in misura maggiore rispetto alle donne. Tale tendenza è particolarmente avvertita nelle lauree triennali. I tassi più elevati di abbandono si sono registrati per il dipartimento di Economia che ha visto abbandonare gli studi al primo anno 103 studenti, contro 35 studentesse, il dipartimento di ingegneria in cui hanno abbandonato gli studi 66 studenti contro 12 studentesse. Si tratta di aree in ogni caso che vedono un'alta percentuale di uomini tra gli iscritti. Il gap nel tasso di abbandoni tende a ridursi nelle lauree magistrali, mentre nelle lauree a ciclo unico la tendenza si inverte e sono le donne a mostrare un tasso di abbandono più elevato, quasi il doppio rispetto agli uomini.

## 5. Provenienza

Gli iscritti dell'Ateneo di Messina nell'A.A. 2021/22 provengono in maggioranza dalla regione Sicilia. 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 situazione diventa più equilibrata solo nel caso degli iscritti al vecchio ordinamento. L'andamento mostra delle percentuali abbastanza simili nel caso delle donne, mentre per gli uomini la provenienza da fuori regione è 20 punti percentuali inferiore rispetto alla provenienza dalla regione siciliana.

Graf. 7 – Percentuale iscritti per provenienza – A.A. 2021/22



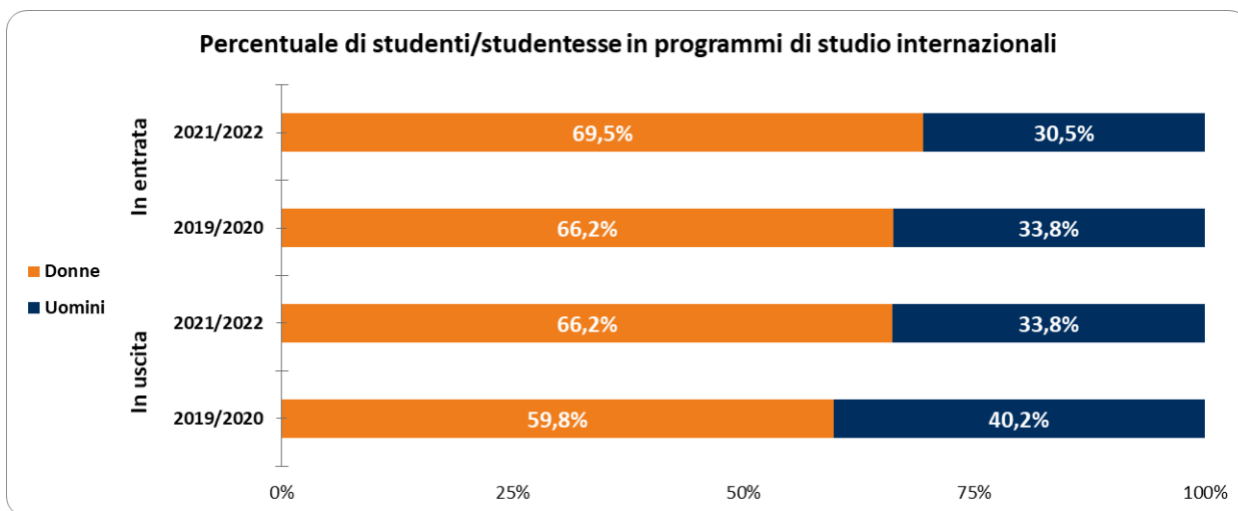
Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere. Dati aggiornati a Marzo 2023.

## 6. Mobilità Erasmus

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. La percentuale femminile è anzi aumentata anche nell'anno 2021/22. In particolare, si

può notare che la differenza percentuale tra il 2019/20 e il 2021/22, per quanto attiene alla mobilità in entrata mostra un incremento nel genere pari a circa il 3%, mentre, per la mobilità in uscita si nota un incremento nella componente femminile di circa 7 punti percentuali. Sarebbe interessante verificare se la particolare strutturazione della cittadina, con i relativi livelli di sicurezza, la rendano maggiormente attrattiva per le donne. Questo tipo di studio potrebbe avere degli *spill over effect* interessanti a livello di incentivazione dell'Università alle politiche sociali ed in termini di marketing al momento di contatto dei possibili studenti.

**Graf. 8 – Percentuale iscritti in mobilità – A.A. 2019/20 e 2021/22**



Fonte dati: Fonte Interna Estrazione a Dicembre 2023

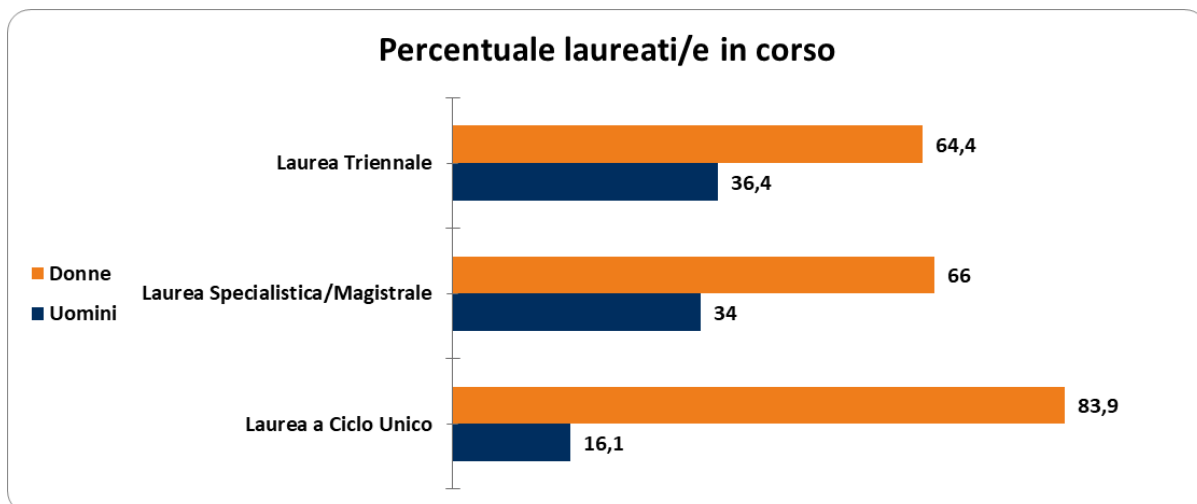
## 7. Laureati/e in corso

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 56% del 2022.

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 63% dei laureati totali, contro un 34% di media degli uomini.

I dati articolati per tipo di corso evidenziano che nelle lauree a ciclo unico circa l'84% delle studentesse riesce ad acquisire il titolo entro la durata normale del corso di studio. Le percentuali si abbassano lievemente nelle lauree triennali e magistrali ma sono in ogni caso superiori al 64% circa in entrambe le tipologie di corso di laurea.

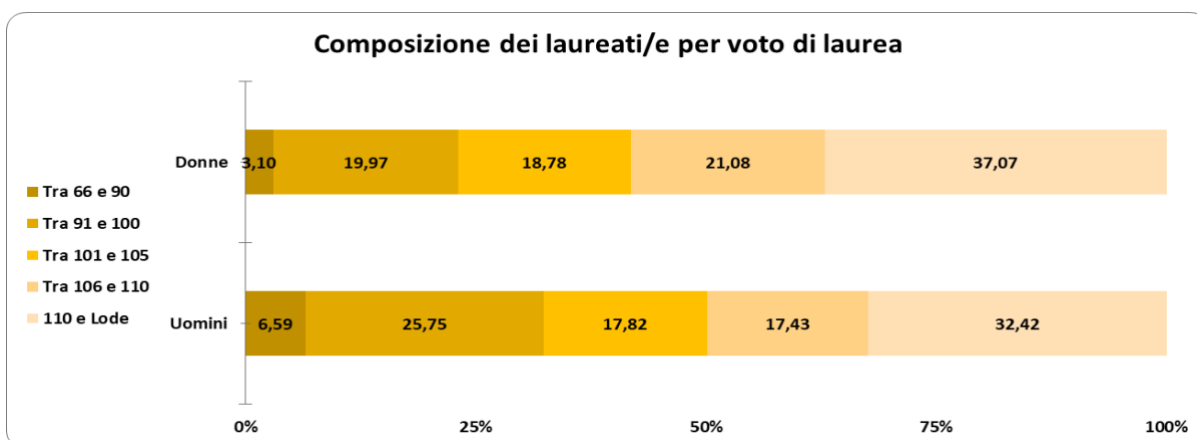
**Graf. 9 – Percentuale laureati in corso suddivisi per genere – A.S. 2022**



Fonte dati: OSD aggiornamento al Marzo 2023

La composizione dei laureati per voto, invece, non mostra una sensibile differenza nelle percentuali di voto. Tuttavia, 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 69% circa per le donne mentre solo il 49% degli uomini riesce ad ottenere dei voti di laurea elevati. 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 5 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% circa delle donne, contro il 33% circa 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. 10 – Percentuale laureati per genere e voto di laurea – A.S. 2022**



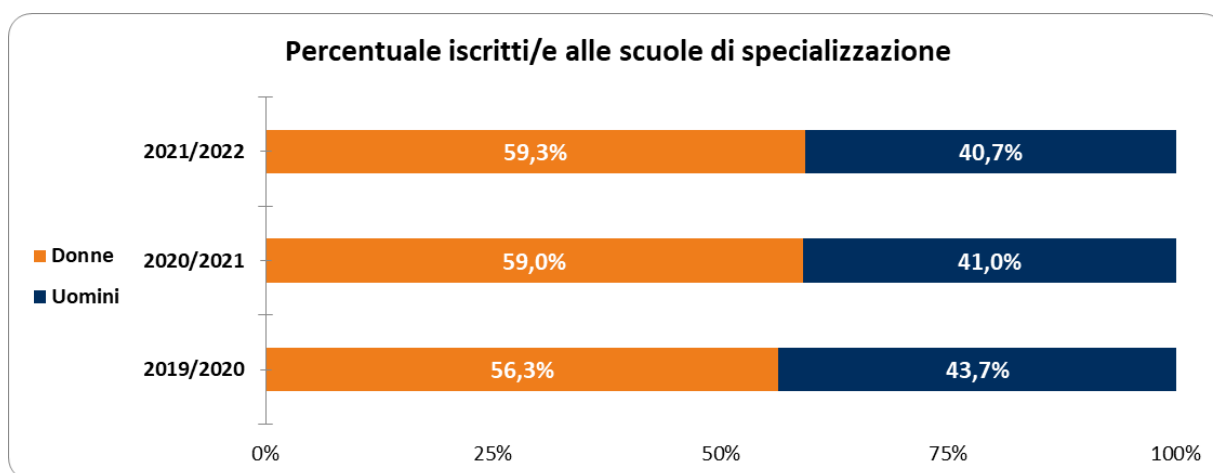
Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati a Marzo 2023

## 8. Post-laurea

Le iscrizioni alle scuole di specializzazione per genere vedono, nel corso degli ultimi tre anni, un incremento nel gap di genere. Se infatti nell'anno accademico 2019/20 il disequilibrio tra le componenti di genere è pari a circa il 9% in favore delle donne, nel 2021/22 il gap percentuale arriva a circa il 20% sempre a favore delle donne.

Confrontando i dati con il trend a livello nazionale, sembrerebbe che il motore trainante di questo divario siano le scuole di specializzazione di area medica<sup>7</sup>, dove circa il 35% sono a maggioranza femminile.

**Graf. 11 – Percentuale iscritti alle scuole di specializzazione per genere – dall'A.A. 2019/2020 all'A.A. 2021/22**

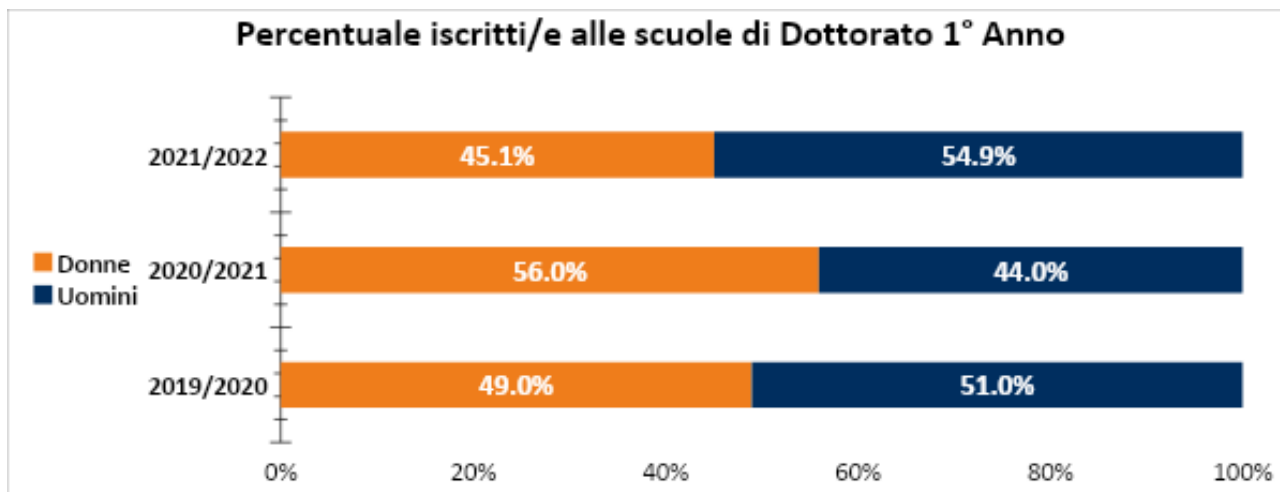


Fonte dati interna aggiornati a Dicembre 2023

I dati relativi ai corsi di Dottorato di Ricerca invece mostrano come nel corso degli ultimi tre anni, mostra un andamento non costante che non permette da solo di identificare un trend certo. La percentuale di donne iscritta a un dottorato è cresciuta durante l'anno 2020/21, passando dal 49% circa al 56% circa. Tuttavia, l'anno successivo, la percentuale di donne è diminuita drasticamente fino a raggiungere livelli ulteriormente inferiori a quelli del 2019/20.

<sup>7</sup> Maria Gabriella Coppola, centro studi Anaaio Giovani Campania, 2022.

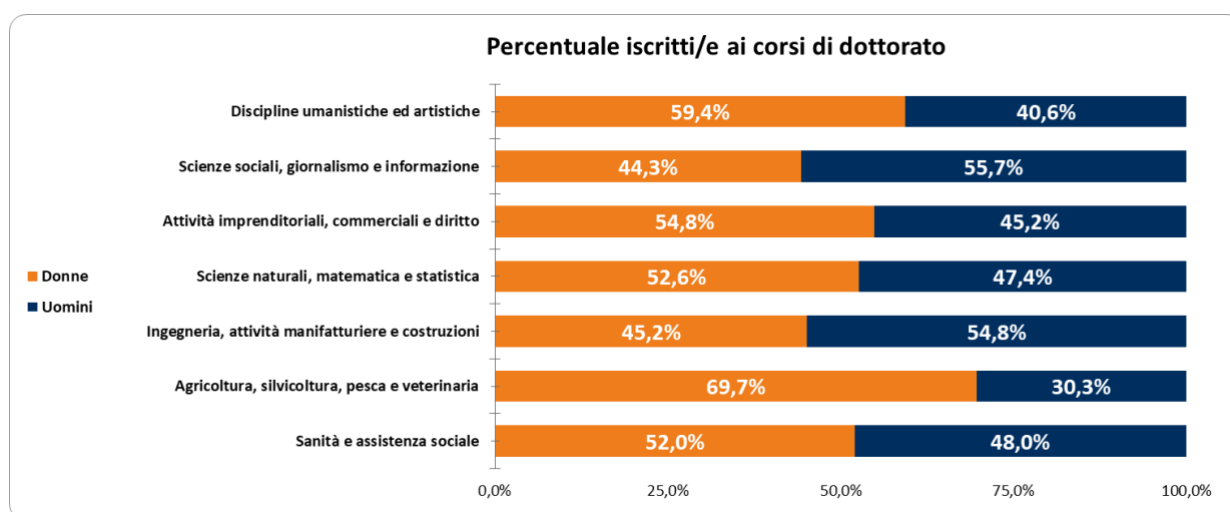
**Graf. 12 – Percentuale iscritti alle scuole di Dottorato per genere – dall’A.A. 2019/20 all’A.A. 2021/22**



Fonte dati interna aggiornati a Dicembre 2023.

Al fine di approfondire le dinamiche relative a questo incremento il grafico che segue analizza la distribuzione degli iscritti, suddivisa per genere e per area in relazione all’ultimo anno.

**Graf. 13 – Percentuale iscritti ai corsi di Dottorato di ricerca per area di studio – A.A. 2021/22**



Fonte dati MIUR. Dati aggiornati a Novembre 2023.

Infatti, la maggior presenza femminile si riscontra nei corsi di dottorato inerenti Discipline umanistiche e artistiche con il 60% circa di presenza femminile e Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria con un numero di studentesse iscritte pari al 70% circa. Le uniche discipline in cui gli uomini sono prevalenti riguardano le aree di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni con il 54% circa e, con il 55% circa nell’area delle Scienze sociali, giornalismo e informazione.



Sorprendentemente anche l'area delle Scienze naturali, matematica e statistica vede una lieve preponderanza femminile. 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 sono meno attrattivi per le donne, ma che nel corso degli anni tale attrattività è aumentata anche se di poco. La minore propensione delle donne a proseguire gli studi nella carriera universitaria potrebbe essere correlata al maggior numero di anni necessari prima di raggiungere una stabilità lavorativa. Non dimentichiamo che l'orologio biologico potrebbe avere un impatto sulle scelte nell'ambito della carriera lavorativa. La governance di Ateneo ha cercato di ridurre l'impatto biologico nella scelta attraverso l'adozione di una policy che prevede un incremento economico alle ricercatrici durante il primo anno di maternità. Sarà necessario attendere alcuni anni per verificare l'impatto che tale policy ha avuto sulle scelte di iscrizione ad un dottorato. Tuttavia, trattandosi di un fenomeno non facilmente analizzabile dato che può dipendere da molteplici fattori, si rinvia ad una analisi più approfondita attraverso uno studio di settore.

### ***9. Tasso di occupazione***

---

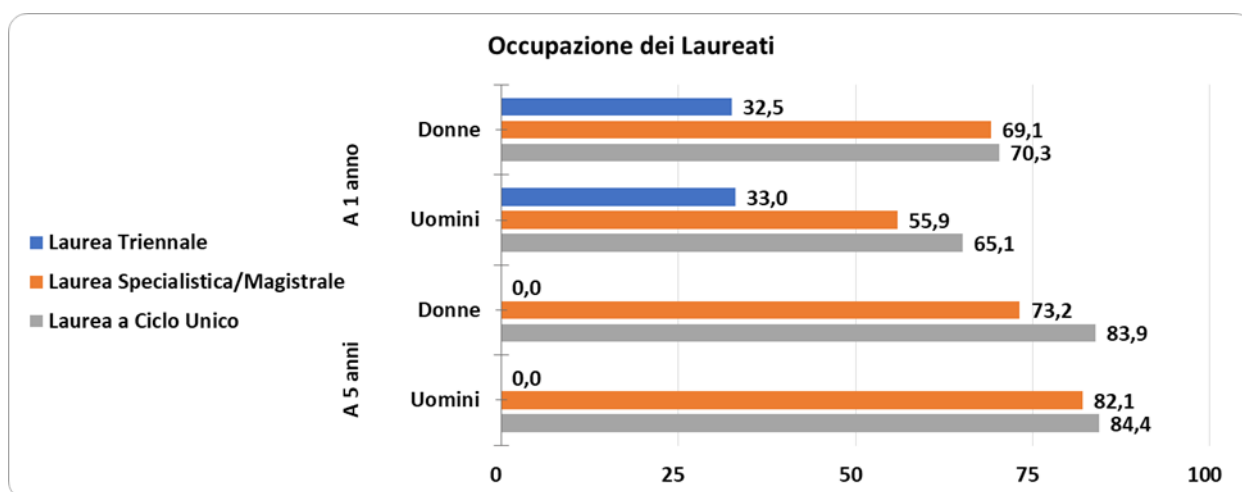
Il grafico sottostante analizza il tasso di occupazione dei laureati, ad 1 ed a 5 anni dal conseguimento del titolo.

Per quanto riguarda l'andamento ad un anno dalla laurea, l'accesso al mercato del lavoro sembra essere più agevole per le donne rispetto agli uomini iscritti a corsi di laurea specialistica (+14%) ed a ciclo unico (+5%). L'occupazione invece è equivalente nell'ipotesi di laurea triennale.

La situazione viene ribaltata se si analizza l'occupazione a 5 anni dalla laurea per le lauree specialistiche dove il gap di genere raggiunge i 10 punti percentuali in favore degli uomini, mentre nelle lauree a ciclo unico non c'è alcuna differenza sensibile tra gli uomini e le donne.

Tutto ciò induce ad affermare che, a fronte del maggiore successo femminile nel percorso di studi, non vi è una sostanziale corrispondenza nel passaggio al mondo del lavoro. Ciò induce a riflettere sulle iniziative che l'Ateneo dovrà intraprendere per migliorare il *time to market* delle laureate UNIME.

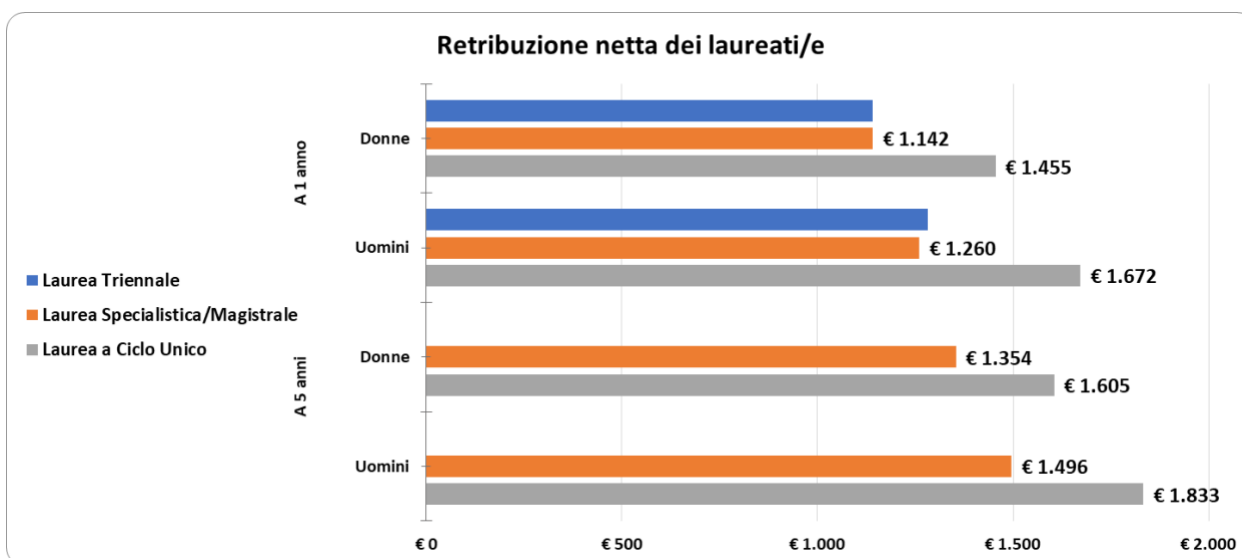
**Graf. 14 – Tasso di occupazione dei laureati ad 1 e 5 anni dalla laurea – A.S. 2022**



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, con valori che variano dai €120 delle lauree triennali fino ai €230 euro tra le retribuzioni nette di uomini e donne laureati in corsi specialistici a ciclo unico a 5 anni dalla laurea.

**Graf. 15 – Retribuzione netta laureati ad 1 e 5 anni dalla laurea – A.S. 2022**



Fonte dati: Almalaurea

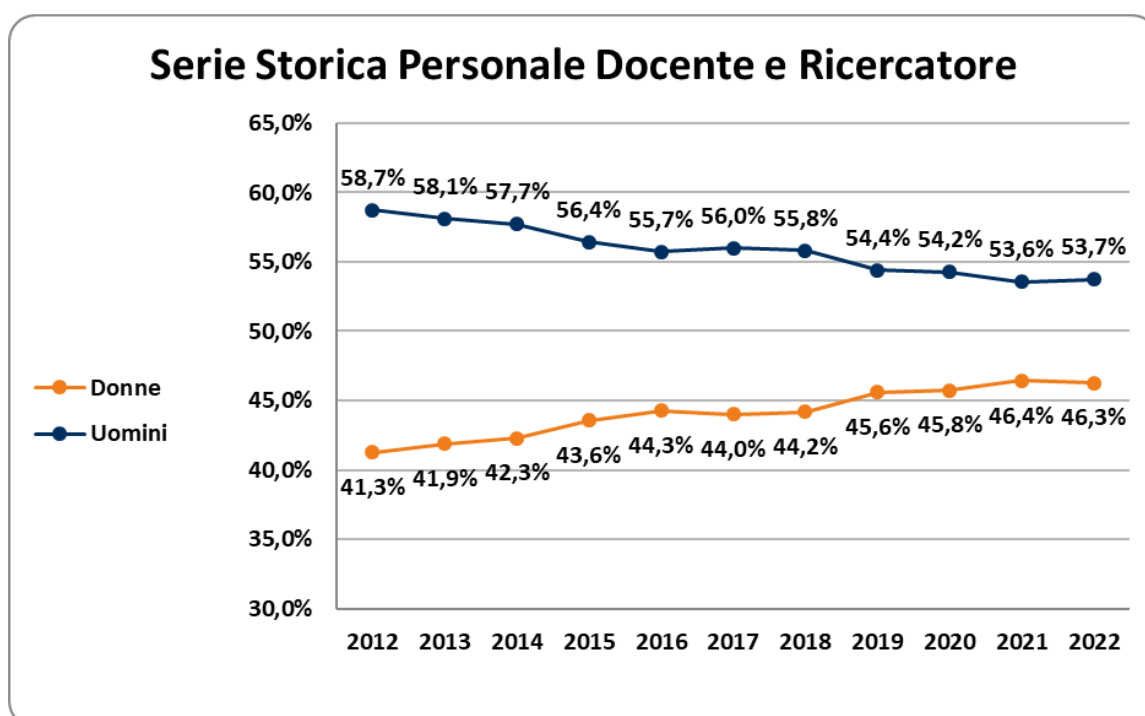
## Il Personale Docente e Ricercatore

L'obiettivo della prossima sezione è approfondire la correlazione tra genere e carriera nel settore della ricerca universitaria, 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 2022 il numero di docenti dell'Università di Messina è pari a circa 1418 unità, con una distribuzione di genere che vede una lieve prevalenza di 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 2012 di circa il 55%. Elemento caratterizzante della serie storica è la presenza di un trend decrescente per gli uomini e di un trend crescente per le donne, che sta portando anno dopo anno ad una convergenza nel lungo periodo. Nonostante il gap esiguo tra i due generi, anno dopo anno questo si riduce sempre di più, e presumibilmente porterà ad una totale equiparazione percentuale dei due generi in termini di presenza universitaria.

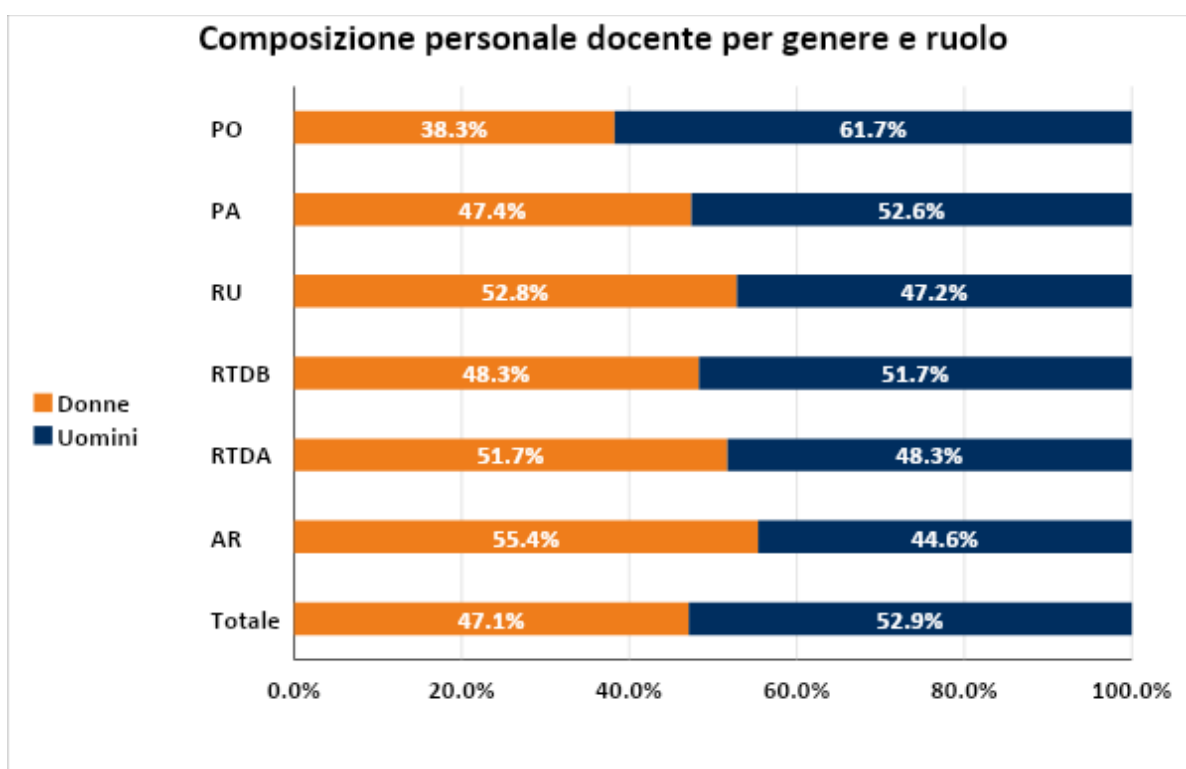
Graf. 16 – Serie storica personale docente e ricercatore dall'a.s. 2012 all'a.s. 2022



Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

Analizzando la distribuzione del Personale addetto alla ricerca (Graf. 18) in relazione all'ultimo anno, è possibile notare come al crescere del ruolo, tenda a ridursi la presenza femminile, che infatti assume la dimensione minima del 38,3% fra gli ordinari, mentre i ruoli "iniziali" – Assegnisti e Assegniste di ricerca e Ricercatori e Ricercatrici tipo A– risultano essere caratterizzati da una maggiore presenza femminile. Anche per i ricercatori a tempo indeterminato (RU) il grafico mostra una maggiore presenza della compagine femminile rispetto a quella maschile. Eppure, considerando i ricercatori di tipo B, la maggioranza è di sesso maschile. Si tratta in ogni caso di percentuali minime che fanno trasparire una sostanziale equiparazione nella rappresentazione di genere per questa categoria.

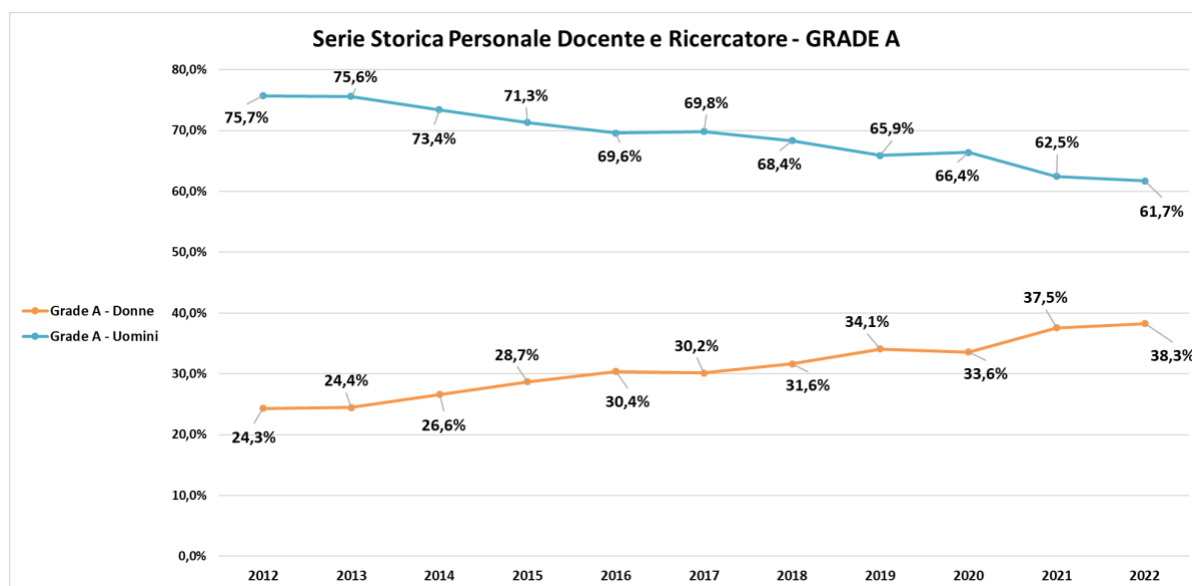
**Graf. 17 – Composizione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo a.s. 2022**



Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

Guardando ai professori ordinari, permane una differenza percentuale relativa al genere in favore degli uomini pari a circa il 24%. Il dato supporta la tesi che vede la presenza di una segregazione verticale all'interno dell'Università di Messina, come più in generale avviene a livello nazionale. 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 2012 al 2022. Il gap percentuale di genere nel 2012 era pari al 51% circa.

Graf. 318– Serie storica del personale docente di grado A per genere dall'a.s. 2012 all'a.s. 2022



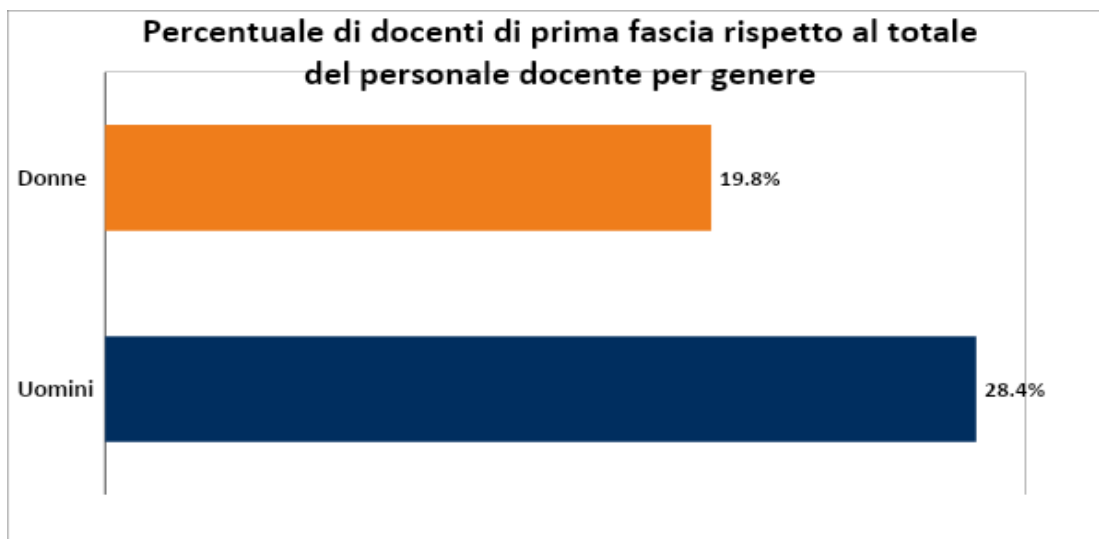
Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

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, la differenza percentuale si è ridotta costantemente fino a raggiungere il valore attuale, indicando chiaramente sia l'attenzione dell'Ateneo nella lotta contro la segregazione verticale, sia il cambiamento nel ruolo della donna all'interno della società. L'Ateneo ha infatti implementato politiche specifiche (azioni previste nel piano di uguaglianza di genere) mirate a promuovere l'uguaglianza di genere e contrastare la segregazione verticale, ciò potrebbe aver influito positivamente sulla partecipazione e sulla progressione delle donne all'interno dell'istituzione. Inoltre, le politiche di genere attuate dall'università hanno contribuito di certo a cambiamenti culturali all'interno dell'istituzione, promuovendo un ambiente più inclusivo e rispettoso della diversità di genere.

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, che si attesta intorno al 9% circa.

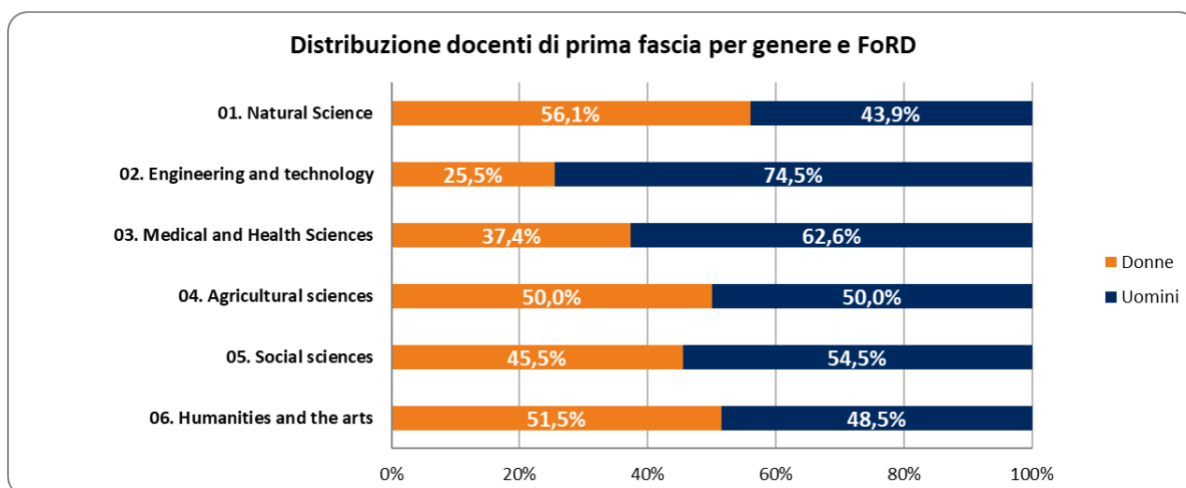
**Graf. 19– Percentuale per Genere dei Prof. Ordinari sul Totale del Personale Docente per genere**



Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

Tale discrasia nella distribuzione di genere probabilmente potrebbe trovare una delle sue cause primarie nei livelli bassi di partecipazione nelle aree STEM. La figura che segue 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 aggiornati a Marzo 2023

Le aree, in cui la presenza femminile è sottorappresentata, sono Ingegneria e Tecnologia (Area 2) e Medicina e Scienza della Salute (Area 3) e le Scienze Sociali (Area 5).

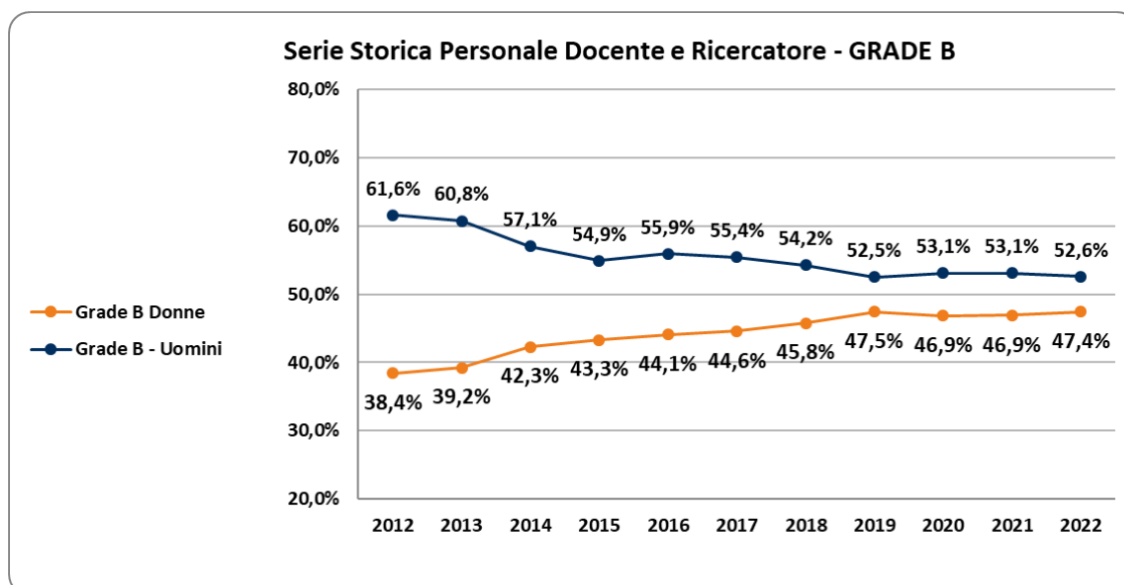
Mentre per l'Area 3, solo il 37% circa dei docenti ordinari appartiene al sesso femminile, per l'Area 2 questa percentuale è ancora più ridotta. Infatti, solo il 25% dei Professori Ordinari, è di sesso femminile.

Si deve notare che nell'area delle Scienze Naturali, le donne sono maggiormente rappresentate con il 56% circa di professori ordinari. Nelle altre aree, invece, la situazione è piuttosto equiparata.

In relazione alle categorie dei Professori Associati (Grado B), la serie storica, anche se caratterizzata da un andamento lievemente decrescente, non mostra differenze significative nel genere.

In particolare, in relazione ai Professori Associati, il grafico 22 mostra un gap iniziale pari a circa 23 punti percentuali nel 2012. Questo gap si è progressivamente ridotto nel tempo, e si è successivamente stabilizzato, a partire dal 2019, intorno al 5% circa.

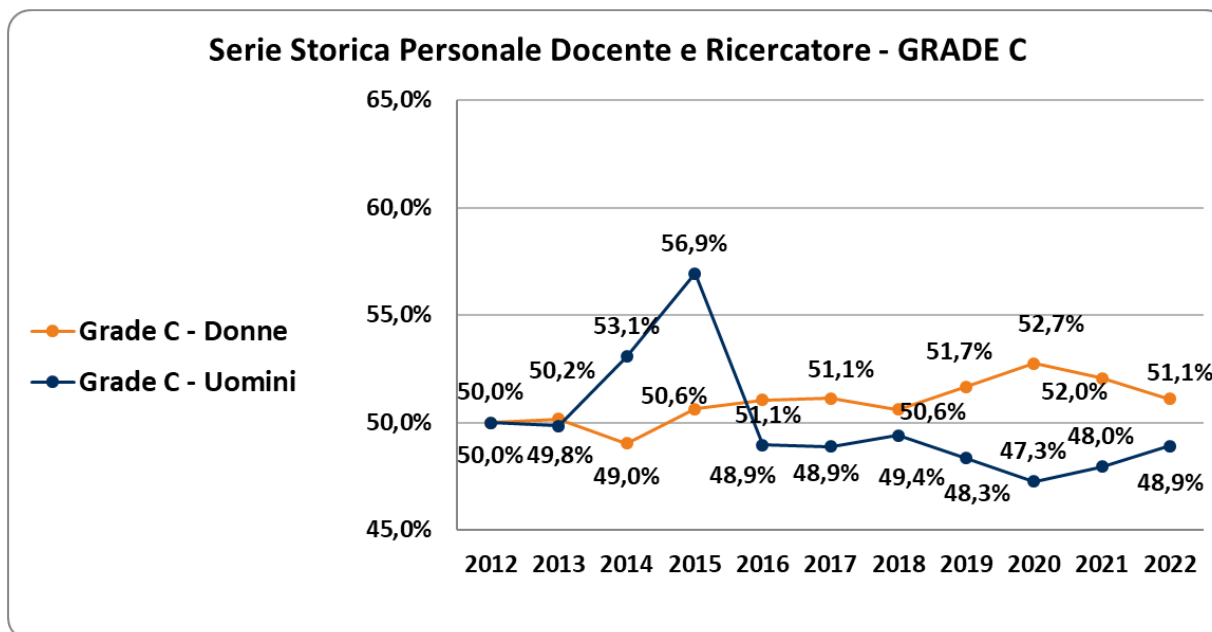
**Graf. 21 – Serie storica del personale docente grado B dall'a.s. 2012 all'a.s. 2022 per genere.**



Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

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 2015, dove la presenza maschile era superiore a quella femminile di circa il 7%, 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 aggiornati a Marzo 2023

## 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	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	2,00	0,17	0,29	0,17	1,83	1,33	0,71	1,13
02 - Scienze fisiche	0,50	0,20	0,50	0,50	0,80	0,54	0,71	1,00
03 - Scienze chimiche	1,29	2,57	0,60	0,60	1,69	1,50	0,73	1,08
04 - Scienze della terra	0,00	0,50	0,50	1,00	2,50	3,00	0,00	2,00
05 - Scienze biologiche	2,40	1,92	4,80	5,67	1,29	1,78	0,71	1,36
06 - Scienze mediche	0,80	0,85	0,83	1,03	0,51	0,60	0,09	0,21
07 - Scienze agrarie e veterinarie	3,00	1,38	3,33	8,00	0,50	1,00	0,56	0,52
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,00	1,00		1,00	2,33	0,14	0,18
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,14	0,15	0,75	1,00	0,27	0,43	0,10	0,09
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2,50	2,11	2,00	2,33	1,38	1,19	0,67	0,67
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	6,00	1,33	0,55	0,67	0,70	0,77	1,23	0,88
12 - Scienze giuridiche	0,20	0,75	1,40	1,38	1,64	0,76	0,94	1,09
13 - Scienze economiche e statistiche	3,00	0,78	0,50	0,54	0,50	0,67	0,36	0,39
14 - Scienze politiche e sociali	4,00	2,50	0,40	0,50	1,50	1,38	1,67	1,00

Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

La tabella mostra come ci siano dei settori in cui è possibile riscontrare dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale. Per esempio, alcune aree STEM, quali Scienze fisiche (Area 2), Scienze mediche (Area 6), 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 ad una situazione di perfetta parità. Tuttavia, è possibile notare come ci siano anche aree che vedono una marcata presenza femminile: Scienze biologiche (Area 5), Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (Area 10). Si tratta in ogni caso di situazioni che sono state oggetto di attenzione da parte della Governance di Ateneo e che quindi nel corso del tempo si sono mitigate.

In particolare, in relazione all'area Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, è da segnalare come il valore raggiunto per gli RTD nel 2019 era pari a 6 mentre nel 2022 è sceso a 1,33, indicando quasi un equilibrio di genere. Tutti gli altri valori indicano una lieve propensione per una presenza maschile.

L'Area Scienze politiche e sociali, ad esempio, segnala tutti i valori, eccezion fatta per i Ricercatori a tempo indeterminato, superiori all'unità e per gli RTD addirittura sopra a 2,50, indicando che ci sono più di 2 donne per ogni uomo.

Tra i Professori ordinari, si osserva una quasi completa parità di genere nella rappresentazione, con l'unica eccezione dell'Area CUN scienze della Terra, dove si registra una significativa sottorappresentazione della presenza maschile. In questa disciplina, ai livelli più elevati della carriera accademica, si contano più del doppio delle donne rispetto agli uomini. È importante notare che,

analizzando i dati nel tempo, nel 2019 c'era una netta prevalenza maschile in tutti i settori tra i professori ordinari. Tuttavia, nel 2022, si è verificato un cambiamento significativo, con una distribuzione più equa tra uomini e donne, contribuendo così a creare un ambiente accademico più diversificato e inclusivo. Nei gradi accademici inferiori, la presenza maschile e femminile si alterna in modo casuale, ma si può comunque osservare una leggera tendenza verso una maggiore parità di genere.

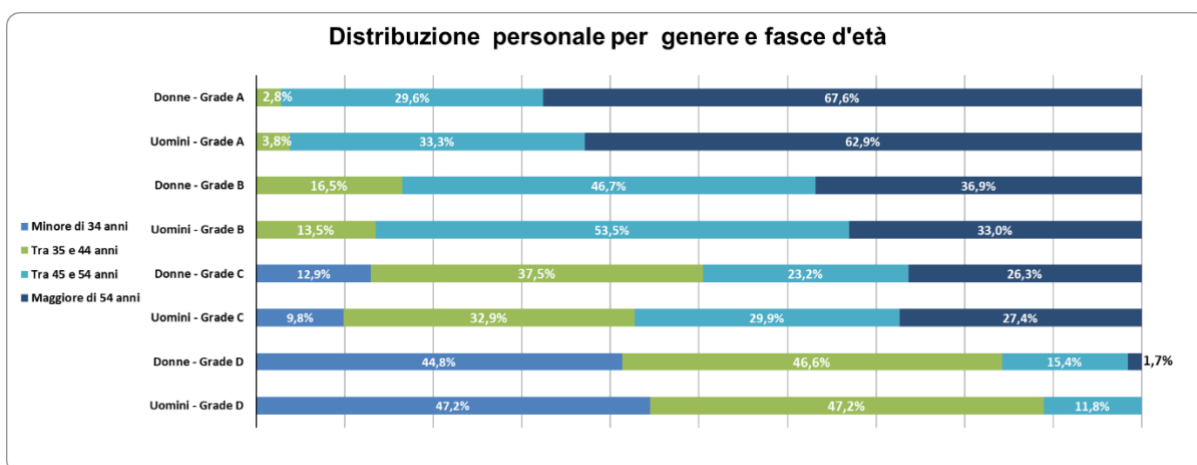
### 3. Distribuzione Età del Personale Docente per Genere e Fascia

L'analisi seguente approfondisce la relazione tra 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. Inoltre, l'età pensionistica è più elevata per il settore della ricerca. Un professore ordinario può andare in pensione anche a 72 anni di età.

Dobbiamo inoltre 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.**

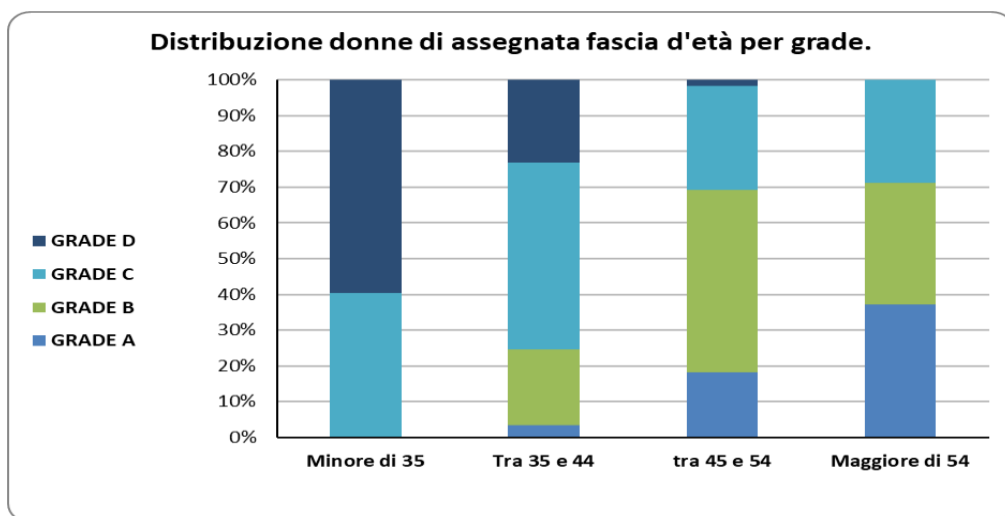


Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

La distribuzione relativa ai detentori degli assegni di ricerca indica una parità tra la percentuale di uomini e donne nelle fasce di età più giovani. Le figure seguenti illustrano la distribuzione percentuale per grado e fascia di età, evidenziando la presenza di uomini e donne in modo comparativo.

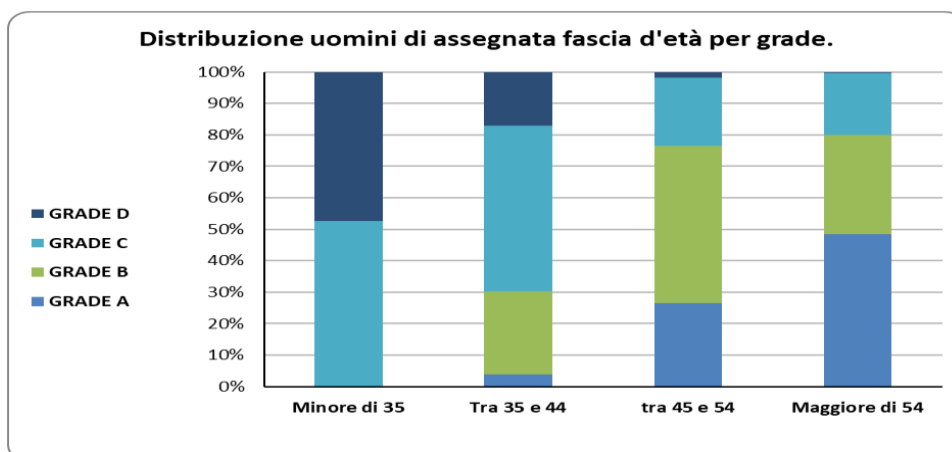
Interessante notare come, la presenza di personale di grado A sia quasi doppia per gli uomini rispetto alle donne nella fascia di età tra i 35 ed i 44 anni. Nelle fasce di età il gap percentuale tra i due generi si attesta intorno al 10% circa.

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



Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

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



Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

In ogni caso l'età media è lievemente più elevata per gli uomini nel grado di ordinario e professore associato mentre nelle nuove leve, i ricercatori a tempo determinato, si verifica la

situazione opposta. Anche se si tratta di differenza minime che non intaccano la sensazione di un generale equilibrio nella componente docenti dell'Ateneo Messinese.

**Tab. 4 Età media Docenti Universitari a.s. 2022**

	Donne	Uomini
PO	56,77	57,90
PA	52,11	52,48
RTI	47,39	46,26

Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

#### **4. Forbice delle carriere**

---

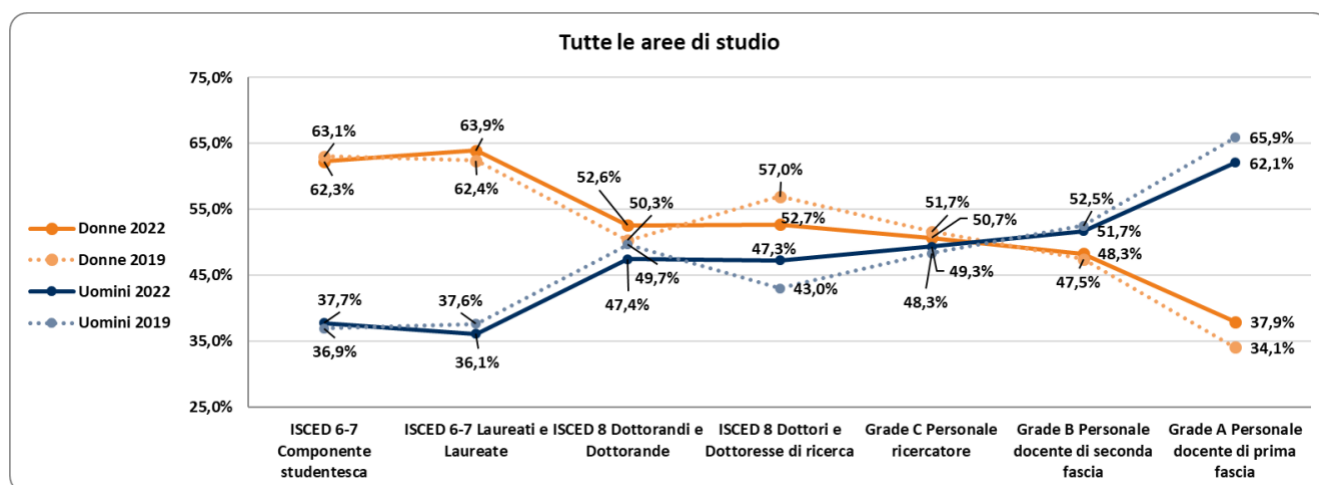
Con riferimento alle progressioni di carriera delle donne nel momento in cui queste presentano i titoli per avanzare di grado, da ricercatore (grado C) al livello di professore Associato (grado B) ed infine di professore Ordinario (grado A) si registrano alcune problematiche. Attraverso le “forbici” delle carriere accademiche, è infatti 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.

Tali segregazioni si concretizzano anche attraverso le scelte di vita personali e familiari caratteristiche delle età in cui evolve la carriera accademica, che sono inevitabilmente condizionate da stereotipi di genere e sui quali l'Università può solo limitatamente intervenire.

Con riferimento al 2022, le studentesse rappresentano il 63% circa 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% circa, ed abbassandosi ulteriormente man mano che ci si sposta verso i gradini più elevati della carriera accademica. La presenza degli uomini invece è caratterizzata 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 2022 le ricercatrici siano il 52% circa del totale, nel passaggio tra il grado di ricercatrice e quello di professoressa associata, la percentuale delle donne scenda al 48% circa, e nell'ulteriore passaggio di carriera (professoressa ordinaria) la percentuale scenda al 38% circa.

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



Fonte Dati: Miur 2019 e CSA ISCED 6&7 Students a.a.2022/23, ISCED 6&7 Graduates a.s. 2022 e ISCED 8 Students a.a. 2022/23: OSD al 01.10.2023; ISCED 8 Graduates a.s. 2022: U.Org. Servizi alla ricerca - al 17.10.2023; Grade A, B and C: CSA al 01.01.2023.

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 ad una cultura “anziana” ovvero a barriere esistenti che limitano la carriera delle donne, si dovranno raccogliere necessariamente dati e informazioni aggiuntivi.

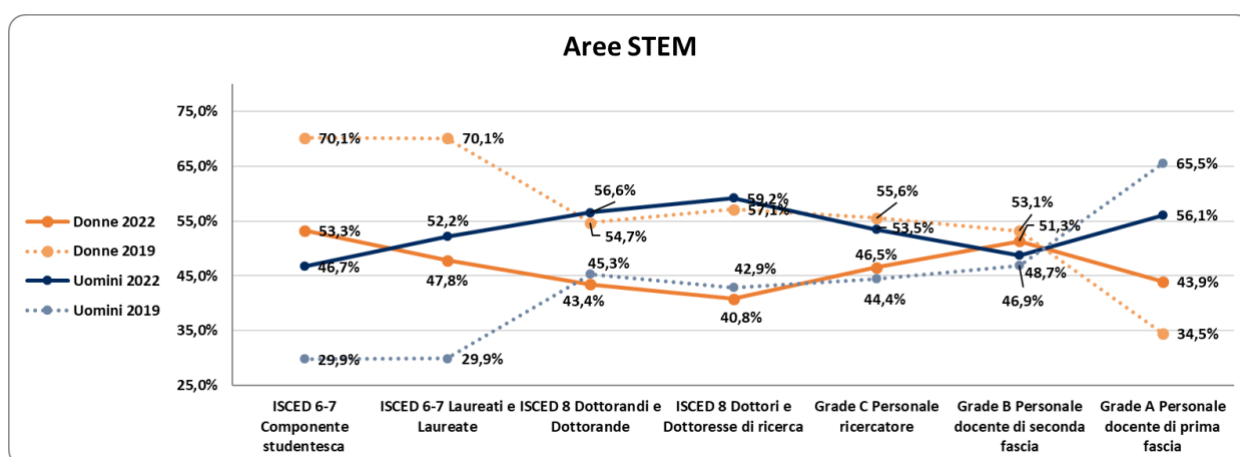
In ottica positiva, è da notare come la forbice appena descritta si sia ridotta nel corso del tempo. I dati del 2019 infatti, pur mostrando lo stesso sentiero di evoluzione, mostrano un gap percentuale di genere più elevato rispetto al 2022, chiaro sintomo di un timido tentativo di invertire il trend.

L’analisi delle carriere accademiche circoscritta alle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) conferma il manifestarsi della “leaky pipeline” (“la condotta 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 2022/23 le donne sono solo il 53% circa del totale anziché il 63% circa, rilevato per il complesso delle discipline. Poi, nonostante la buona riuscita negli studi e i fattori motivazionali, la percentuale femminile decresce di dieci punti percentuali nel momento dell’ingresso al Dottorato. La quota femminile si abbassa lievemente fino a raggiungere circa il 46% al momento dell’ingresso nella carriera accademica vera e propria.

Questa percentuale però cresce, mostrando percentuali lievemente più elevate rispetto a quelle esibite dalla componente maschile nel grado B. Per le discipline STEM, i professori di grado B, circa il 51% appartiene al sesso femminile. Tra i docenti di grado A, la percentuale di donne è pari al 43,91%.

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 2022 pari al 46,5%, se guardiamo al 2019 vediamo che questo era pari al 55,6%. 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: Miur 2019 e CSA ISCED 6&7 Students a.a.2022/23, ISCED 6&7 Graduates a.s. 2022 e ISCED 8 Students a.s. 2022/23; OSD al 01.10.2023; ISCED 8 Graduates a.s. 2022: U.Org. Servizi alla ricerca - al 17.10.2023; Grade A, B and C: CSA al 01.01.2023.

## 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 1,21 per l'anno 2022.

**Tab. 5 – Glass Ceiling Index**

GCI	
2019	2022
1,34	1,21

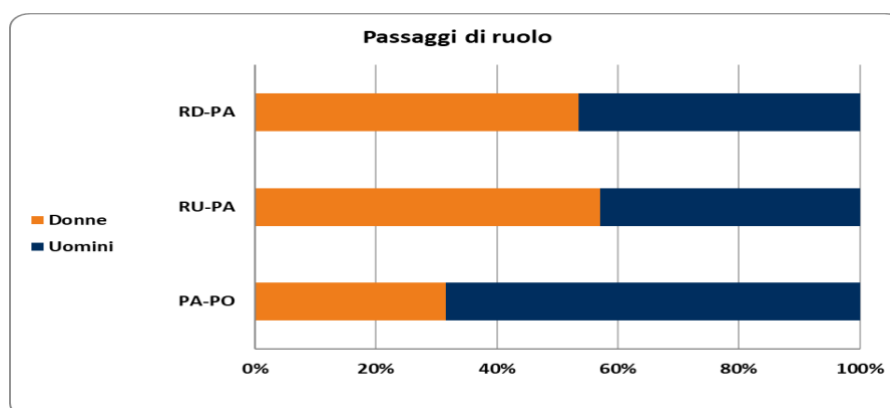
Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

Altro dato positivo è che il valore per l'ultimo anno è al di sotto della media italiana che è di 1,46.

## 6. *Passaggi di ruolo per grado*

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 65 % di coloro che sono, nel corso dell'anno 2022, diventati ordinari appartiene al sesso maschile. Mentre nei gradi inferiori i passaggi di ruolo vedono una lieve maggioranza femminile.

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

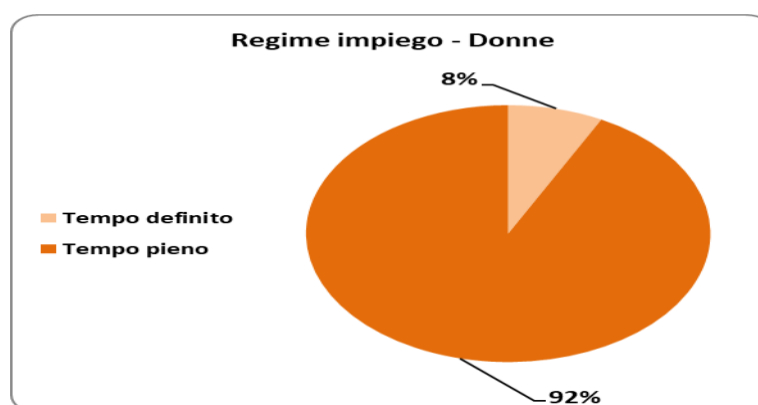


Fonte dati: CSA aggiornati a Marzo 2023

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

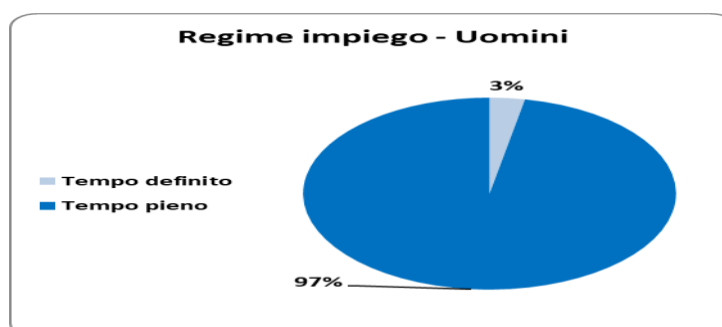
Passando ad osservare la distribuzione del Personale docente in termini di regime di impegno si nota che nel 2022 la grande maggioranza dei docenti di ogni ruolo, sia uomini che donne, ha compiuto la scelta del tempo pieno. Tuttavia, l'opzione del tempo definito è più frequente per le docenti donna. 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, sia di dedicare maggiore tempo alla famiglia oppure ai figli. I grafici sottostanti mostrano la percentuale della distribuzione tra tempo pieno e tempo definito per le donne e per gli uomini.

**Graf. 29 – Regime di impiego per le donne**



Fonte Dati interna aggiornata a Dicembre 2023

**Graf. 30 – Regime di impiego per gli uomini**

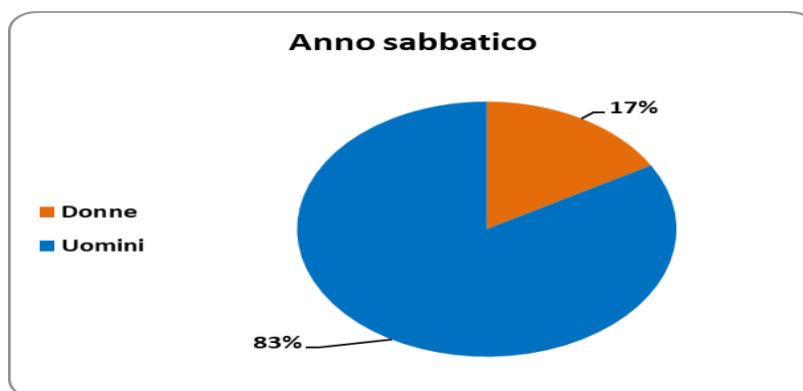


Fonte Dati interna aggiornata a Dicembre 2023

Per quanto riguarda l'opzione della fruizione dell'anno sabbatico ha visto più interessati gli uomini anziché le donne. Il grafico sottostante mostra la suddivisione per genere tra tutti coloro che ne hanno fruito nell'anno accademico 2022 in termini percentuali.



**Graf. 31 – Fruizione anno sabbatico per genere**



Fonte Dati interna aggiornata a Dicembre 2023

## 8. Finanziamenti

Le tabelle seguenti valutano la capacità di attrarre investimenti da parte dei docenti in termini di genere. L'analisi descrive nel dettaglio la situazione di genere in relazione ai progetti nazionali ed internazionali attivi nel 2022, sottolineando, tra l'altro, la capacità dell'Ateneo di fungere da istituzione promotrice di ricerca e innovazione. I dati riportati nella tabella seguente includono, oltre la tipologia di progetti già menzionati, anche i progetti FFABR.

**Tab. 5 – Finanziamenti per progetti FFabr, Nazionali ed Internazionali 2022**

Anno 2022	M	%M	F	%F	TOT	%F/TOT
Progetti FFABR	288.000,00 €	50,13%	286.500,00 €	49,87%	574.500,00 €	49,86%
Progetti Nazionali	31.308.328,65 €	100%	2.463.868,00 €	100%	33.772.196,65 €	7,30%
Progetti Internazionali	1.297.193,00 €	100%	948.569,64 €	100%	2.245.762,64 €	42,24%
<b>TOTALE</b>	<b>32.893.521,65 €</b>		<b>3.698.937,64 €</b>		<b>36.592.459,29 €</b>	<b>10,10%</b>

Fonte: UCT Programmazione e Progetti di ricerca - dati inviati il 25.10.2023

I risultati mostrano come il vero motore trainante dei finanziamenti per la ricerca siano ancora gli uomini. Del totale dei finanziamenti ricevuti dall'Università per progetti, solo il 10% è ascrivibile alla componente femminile di Ateneo.

La situazione peggiora se analizziamo nel dettaglio i finanziamenti ricevuti dalle donne per progetti nazionali. La tabella seguente mostra come solo il 7,30% dei finanziamenti è stato ricevuto dalle

docenti del nostro Ateneo. In relazione ai finanziamenti ricevuti in ambito PRIN, i finanziamenti sono pressoché equivalenti.

**Tab. 6 – Dettaglio Finanziamenti per progetti Nazionali 2022**

Programma	M	F	TOT	%F/TOT
PNRR	21.661.284,65 €	150.000,00 €	21.811.284,65 €	0,69%
PO FESR Sicilia 2014/2020	8.727.280,00 €		8.727.280,00 €	0%
PON GOV 2014 – 2020		1.569.821,00 €	1.569.821,00 €	100%
PRIN 2020	919.764,00 €	744.047,00 €	1.663.811,00 €	44,72%
<b>Total</b>	<b>31.308.328,65 €</b>	<b>2.463.868,00 €</b>	<b>33.772.196,65 €</b>	<b>7,30%</b>

Fonte: UCT Programmazione e Progetti di ricerca - dati inviati il 25.10.2023

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 i fondi che finanziano i diversi progetti ed il valore del finanziamento. È possibile notare che la percentuale totale dei progetti finanziati ascrivibili alla componente femminile si attesti al 42% circa.

**Tab. 7 – Progetti Internazionali finanziati suddivisi per genere**

	M	%M	F	%F	TOT	%TOT	%F/TOT
Erasmus+ Jean Monnet Actions	27.500,00 €	2,12%		0%	27.500,00 €	1,22%	0%
Erasmus+ KA220		0%	83.000,00 €	8,75%	83.000,00 €	3,70%	100%
Growth Hormone Research Competitive Grant Program		0%	61.500,00 €	6,48%	61.500,00 €	2,74%	100%
Horizon 2020 EIC-PATHFINDEROPEN		0%	400.125,00 €	42,18%	400.125,00 €	17,82%	100%
HORIZON EUROPE	801.125,00 €	61,76%		0%	801.125,00 €	35,67%	0,00%
HORIZON EUROPE - MSCA		0%	52.445,00 €	5,53%	52.445,00 €	2,34%	100%
HORIZON EUROPE - PATHFINDER	468.568,00 €	36,12%		0%	468.568,00 €	20,86%	0%
Inflammation ASPIRE 2020 Rheumatology International Developed Markets Competitive Grant Programme		0%	79.000,00 €	8,33%	79.000,00 €	3,52%	100%
LIFE		0%	235.499,64 €	24,83%	235.499,64 €	10,49%	100%
NATO Science for Peace and Security (SPS)		0%	37.000,00 €	3,90%	37.000,00 €	1,65%	100%
<b>Total</b>	<b>1.297.193,00 €</b>	<b>100%</b>	<b>948.569,64 €</b>	<b>100%</b>	<b>2.245.762,64 €</b>	<b>100%</b>	<b>42,24%</b>

Fonte: UCT Programmazione e Progetti di ricerca - dati inviati il 25.10.2023

È probabile quindi che il finanziamento correlato al PNRR abbia alterato le percentuali sull'attrattività globale della ricerca delle donne e che probabilmente tale elemento *outlier* scompaia nelle future rilevazioni.

## Il Personale Tecnico Amministrativo

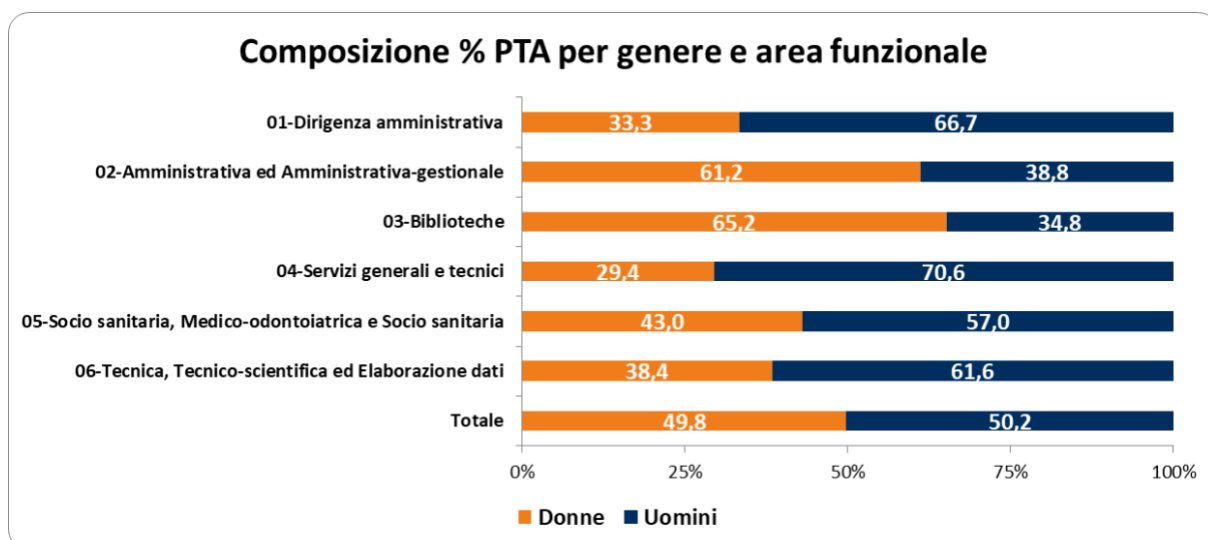
### 1. Distribuzione per genere ed area

La composizione per genere del personale TA dell'Ateneo al 31.12.2022 è, in generale vicino alla parità, 49,8% di donne contro il 50,2% di uomini. Una certa segregazione esiste però all'interno delle aree funzionali. L'area delle biblioteche e l'area amministrativa, ad esempio, sono caratterizzate da una massiccia presenza femminile con un gap di 20-25 punti percentuali circa.

L'area invece in cui le donne sono maggiormente escluse sono i servizi generali e tecnici, dove il gap, in favore degli uomini, è di quasi 40 punti percentuali. Non così evidente, ma sicuramente rilevante, è il gap in favore degli uomini nell'area 6, Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati, dove la presenza degli uomini si attesta intorno al 62% circa del totale.

Anche a livello di dirigenza amministrativa la presenza maschile è nettamente superiore rispetto alle donne. Solo il 33% dei dirigenti è di sesso femminile.

Graf. 32 – Percentuale personale tecnico amministrativo suddiviso per genere ed area funzionale



Fonte Dati CSA aggiornati a Marzo 2023

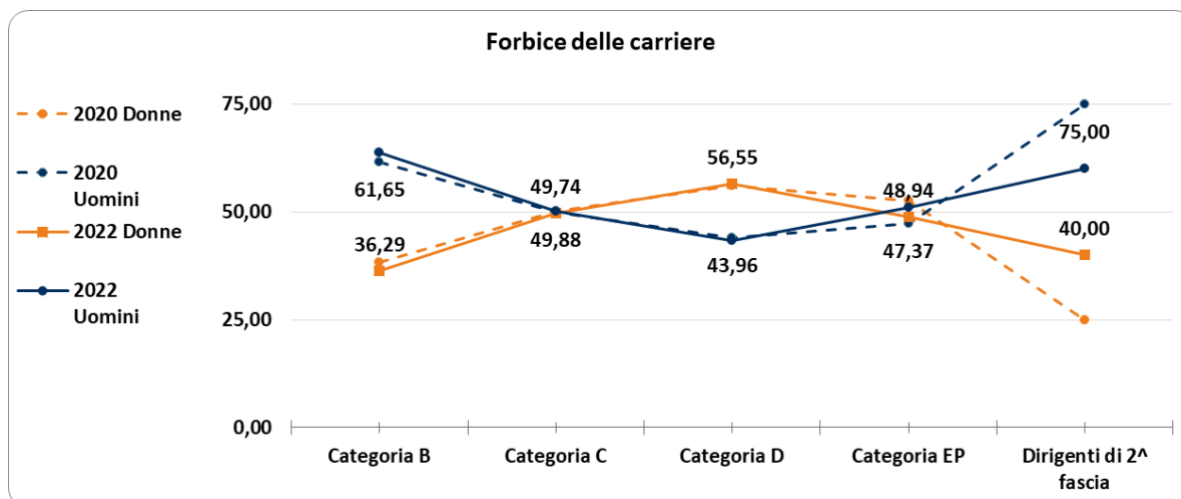
## 2. Forbice delle carriere per il personale tecnico-amministrativo

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 della 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 2022 e all'anno 2020.

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. La categoria B e la Categoria Dirigenti, invece, vedono una netta prevalenza invece 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 dei dirigenti di 2° fascia che ha portato ad una maggiore equiparazione nella partecipazione uomo/donna per questa categoria. Considerando anche il Direttore generale e l'esiguo numero di dirigenti in Ateneo (5), è possibile notare come il gap nella categoria dirigenziale si aggiri intorno al 50%.

**Graf. 33 – Percentuale della distribuzione di genere nei vari gradi della carriera amministrativa**



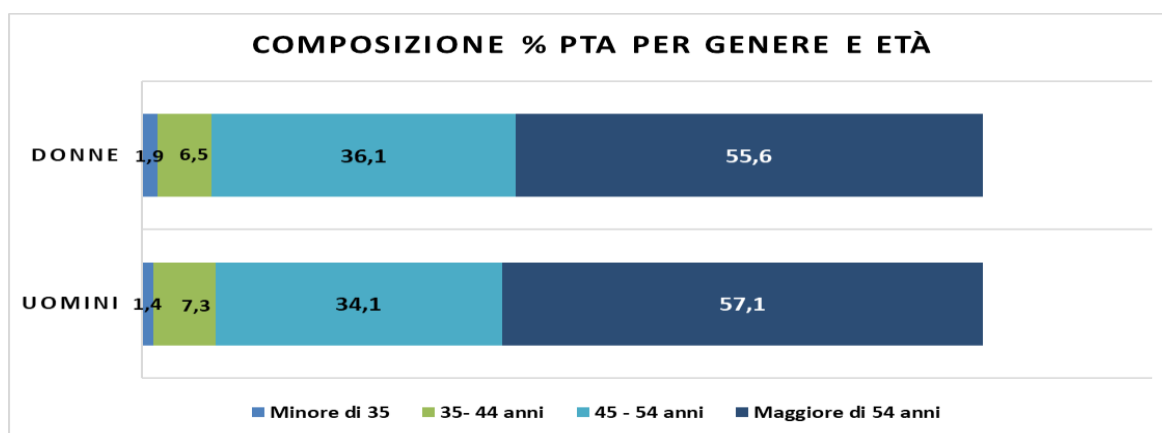
Fonte Dati CSA aggiornati a Marzo 2023

### 3. Distribuzione per genere e fasce di età

---

L'età media del personale amministrativo al 31.12.2022 si attesta poco al di sotto dei 55 anni sia per gli uomini che per le donne. Il grafico sottostante che analizza la differenziazione per genere e fasce di età, infatti, indica che la maggior parte dei dipendenti, oltre il 90%, ha superato i 45 anni di età. Tuttavia, si può notare, che anche nelle fasce più basse (fino a 44 anni), sono di poco più numerosi gli uomini (7,3% contro 6,5%).

**Graf. 34 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere ed età**



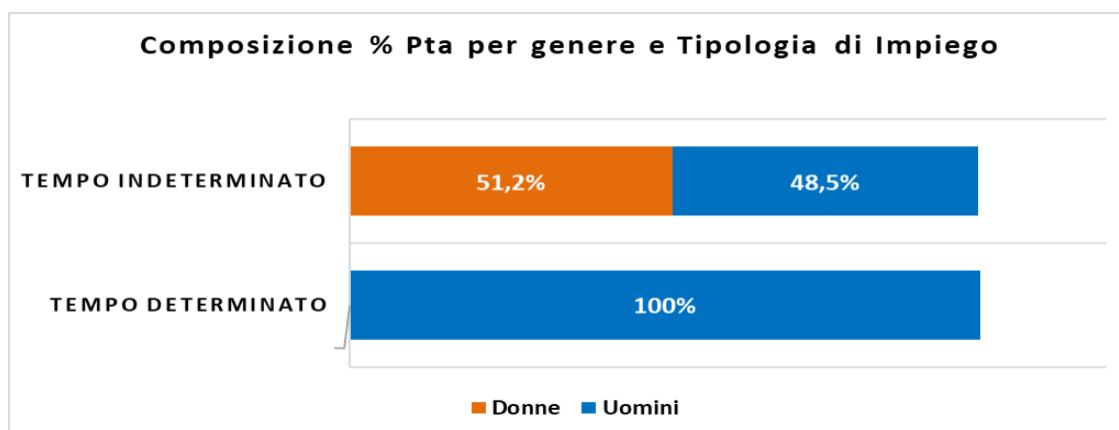
Fonte Dati interna aggiornati a Marzo 2023

### 4. Distribuzione per genere, tipologia e regime di impiego

---

Non si manifestano differenze rilevanti di genere per quanto riguarda i contratti a tempo indeterminato. Il tempo determinato sembra essere appannaggio esclusivo degli uomini anche se in termini assoluti si tratta di numeri veramente molto piccoli: solo 3 uomini.

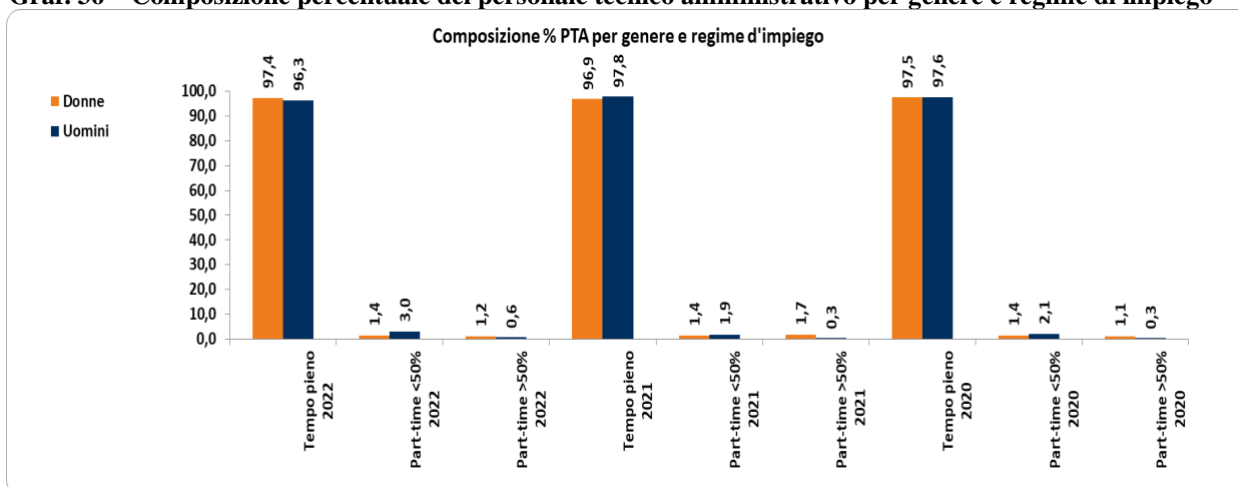
**Graf. 35 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e tipologia di impiego**



Fonte Dati CSA aggiornati a Dicembre 2023

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, in media pari all'1,2%. Sia gli uomini che le donne sembrerebbero preferire un part-time inferiore al 50%.

**Graf. 36 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e regime di impiego**



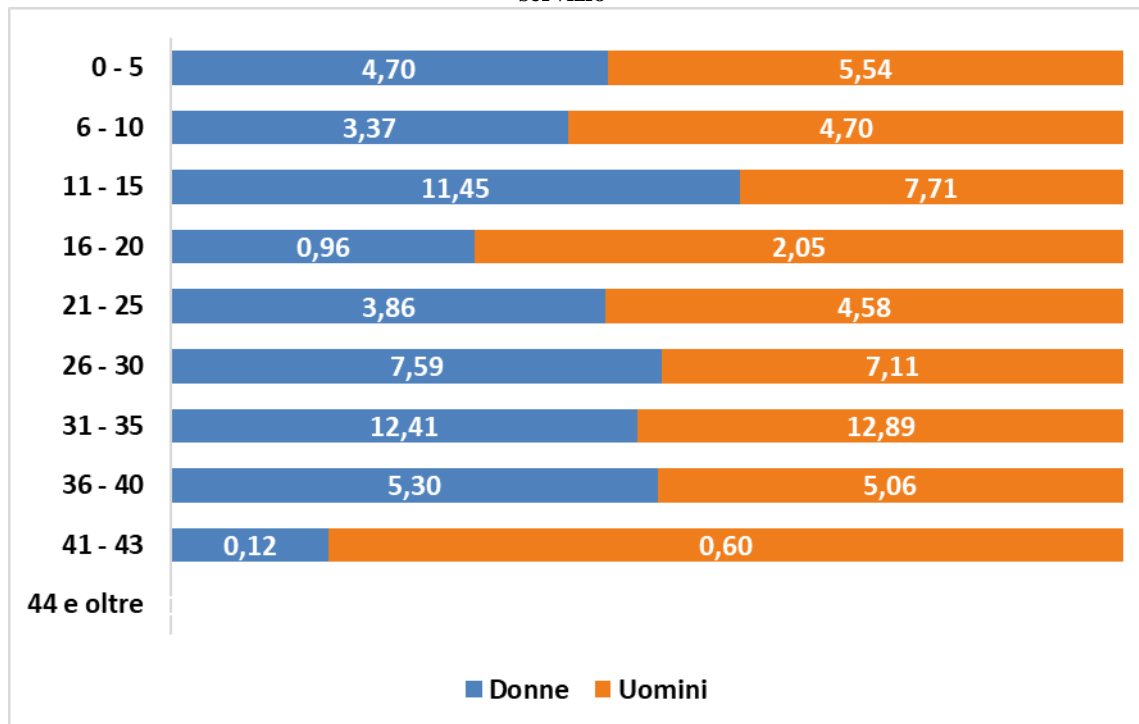
Fonte Dati interna aggiornati a Dicembre 2023

### ***5. 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. L'unico dato che ha mostrato una certa disparità a favore delle donne è quello relativo alla fascia di anzianità di 11-15 anni di servizio, dove

le donne costituiscono il 11,45% della popolazione totale e la disparità rispetto agli uomini è pari al 4% circa.

**Graf. 37 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e anzianità di servizio**



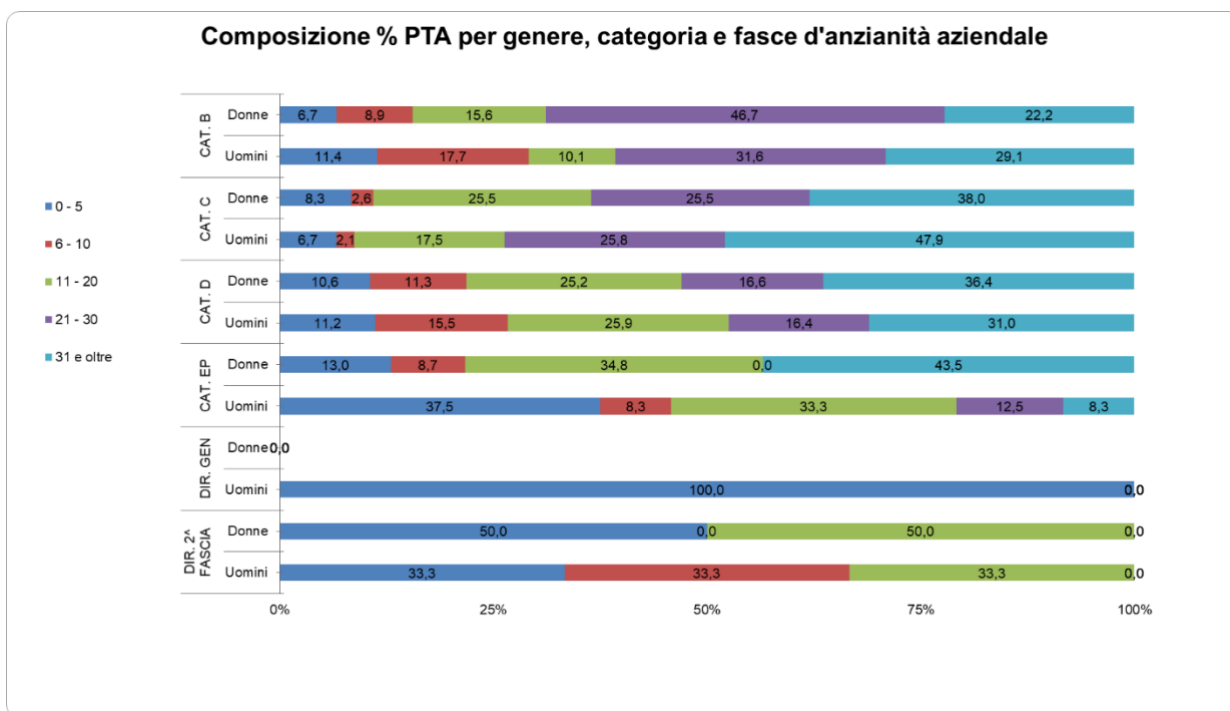
Fonte Dati CSA dati aggiornati a Marzo 2023

Se vengono prese in considerazione le categorie aziendali, è possibile notare come indipendentemente dalla categoria di appartenenza, il genere con meno anzianità di servizio, da 0-5 anni, è sempre quello femminile. Questo significa che le nuove leve sono per la maggior parte composte da donne. Sarebbe interessante studiare la motivazione di tale esito. Al momento, con i dati a nostra disposizione, non è possibile inferire se si tratti di un problema percettivo del tipo di lavoro all'interno di una amministrazione, oppure della condizione del mercato, o se sia dovuto a caso fortuito.

È possibile rinvenire la stessa situazione nelle categorie ad anzianità più elevata.

Solo in relazione alle categorie intermedie la situazione muta. Per la fascia di anzianità 11-20, le donne sono più numerose degli uomini, così come in quelle di fascia più elevata.

**Graf. 38 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e categoria e anzianità**



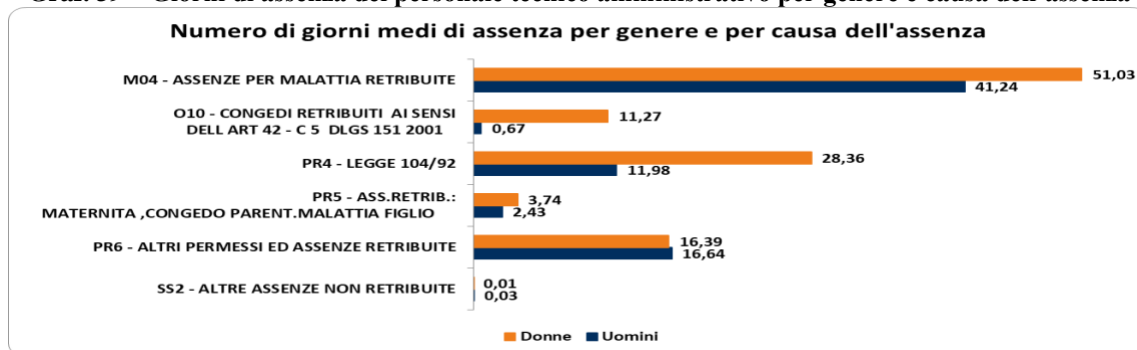
Fonte Dati CSA aggiornati a Marzo 2023

## 6. Distribuzione per genere e delle assenze

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



**Graf. 39 – Giorni di assenza del personale tecnico amministrativo per genere e causa dell'assenza**



Fonte Dati Interna aggiornata a Dicembre 2023

## 7. *Indice di compensazione complessivo per genere e categoria*

La tabella sottostante mostra il livello di compensazione tra assunti e cessati 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 assume 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. Se è pari a zero significa che le cessazioni e le assunzioni si sono compensate vicendevolmente.

Si evince una evidente diminuzione di organico femminile in quasi tutte le categorie prese in considerazione. Per il genere femminile le categorie che mostrano un indice di compensazione positivo sono quelle ad elevata professionalità (EP e dirigenti di 2° fascia).

L'indice di compensazione per gli uomini, invece, mostra un andamento positivo in tutte le categorie considerate tranne in relazione alla categoria D, dove circa 2/3 dei posti di lavoro non sono stati compensati da nuove assunzioni.

**Tab. 7 – Indice di compensazione (Assunti/Cessati)**

Indice di Compensazione (Assunti/Cessati)		
CATEGORIA	DONNE	UOMINI
AREA DI COLLABORAZIONE	-0,50	0,25
CATEGORIA B	-2,25	2,00
CATEGORIA C	-2,00	0,00
CATEGORIA D	-0,50	-0,75
CATEGORIA EP	0,50	2,00
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,25	0,25
DIRETTORI GENERALI	0,00	0,00
Totale	-6,00	5,25

Fonte Dati interna aggiornati a Dicembre 2023

## 8. Distribuzione per genere e indennità

Le responsabilità di settori o uffici all'interno dell'Ateneo sono attribuite prevalentemente a figure femminili. A partire dal 2020 fino al 2022 si osserva un rafforzamento del fenomeno che vede aumentare di due punti percentuali circa le donne con responsabilità. Analizzando il dettaglio per grado di responsabilità si vede come le donne siano maggiormente presenti in tutti i livelli in cui si articola l'organizzazione amministrativa (Ufficio/Unità, Settore/Servizio), ma anche che nel tempo, da una iniziale sostanziale parità, gli ultimi anni si è registrata una maggiore valorizzazione della componente femminile, ciò a testimonianza dell'efficacia delle azioni sinergiche intraprese in tale direzione.

**Tab. 8 – Indennità di responsabilità per area funzionale**

Indennità di responsabilità	2020		2021		2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Settore/Servizio	52,5%	47,5%	54,0%	46,0%	54,0%	46,0%
Ufficio/Unità	50,8%	49,2%	52,4%	47,6%	54,3%	45,7%
<b>Totale complessivo</b>	<b>51,2%</b>	<b>48,8%</b>	<b>52,8%</b>	<b>47,2%</b>	<b>54,3%</b>	<b>45,7%</b>

Fonte Dati Interna aggiornati a Dicembre 2023

Le responsabilità nei ruoli di elevate professionalità, nel triennio considerato, mette in evidenza la destinazione di indennità più remunerative a vantaggio delle donne, seppur con divari di modesta entità.

Considerando l'aspetto economico per genere (Tab. 9) negli anni 2020 e 2021, la distribuzione delle indennità era estremamente polarizzata. I dipendenti che percepivano un'indennità ricevevano o il minimo o il massimo con una totale assenza nelle fasce di remunerazione intermedia. Se si osserva la tabella, nell'anno 2020, il 23% circa degli uomini percepisce un'indennità pari a € 4.000, ed il restante 77% circa riceve la massima indennità percepibile, oltre € 6.000. Stessa identica situazione è ascrivibile alla componente femminile, 23% circa percepisce l'indennità minima, il restante 77% circa l'indennità massima.

Nell'ultimo anno considerato, l'anno 2022, si assiste ad una rimodulazione che vede la riduzione di coloro che percepiscono indennità oltre i € 6.000, per circa il 33% del numero totale dei percettori, ed una redistribuzione dell'ammontare così ripartito ad un maggior numero di persone anche se nelle fasce immediatamente precedenti alla massima indennità.

Tale nuova redistribuzione tende in ogni caso a favorire le donne. Se si confronta la distribuzione nelle varie fasce di indennità, si rileva come la percentuale di donne che percepisce un'indennità fino

a € 4.000 sia pari al 20% circa, gli uomini al 33% circa. Inoltre, nelle fasce più elevate, la percentuale delle donne è più elevata rispetto a quella degli uomini. Da € 5.001 fino a € 6.000, la percentuale delle donne è pari al 15% mentre quella degli uomini è pari ad appena il 5% circa.

**Tab. 9 – Indennità di posizione per la categoria EP**

Indennità di posizione (Cat. EP)	2020		2021		2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Fino a € 4000	23,8%	23,5%	20,0%	26,7%	20,0%	33,3%
da € 4001 a € 5000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%	14,3%
da € 5001 a € 6000	0,0%	0,0%	0,0%	13,3%	15,0%	4,8%
oltre € 6000	76,2%	76,5%	80,0%	60,0%	50,0%	47,6%
<b>Totale complessivo</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

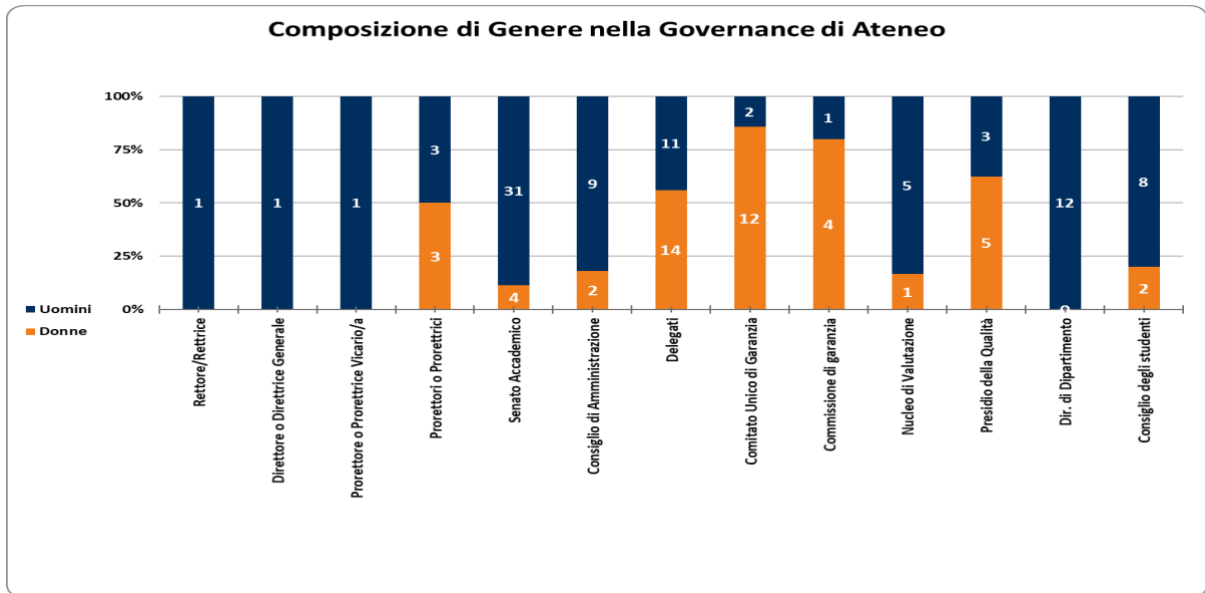
Fonte Dati Interna aggiornati a Dicembre 2023

## Incarichi Istituzionali di Governo

La figura sottostante analizza la distribuzione di genere all'interno dei diversi Organi di Ateneo in carica al 2023. L'analisi conferma lo squilibrio a favore della componente maschile. Gli uomini rappresentano oltre il 75% circa del totale dei componenti degli Organi considerati e sono la maggioranza nei 9 degli 13 Organi osservati. Tra le poche eccezioni è possibile rilevare la composizione del Comitato Unico di Garanzia, dove la percentuale femminile dei suoi componenti raggiunge oltre l'85% circa.

Le tre più importanti cariche di governo ( Rettore, Direttore Generale e Prorettore Vicario) sono nel 2022 erano ricoperte da uomini. La presenza femminile all'interno del Senato Accademico è solamente residuale e pari al 11% circa. Anche la presenza femminile nel Consiglio di Amministrazione mostra una percentuale modesta pari al 18% circa. Permane lo squilibrio di genere all'interno del Nucleo di Valutazione, dove solo 1 componente su 5 è donna. Si rileva una totale assenza femminile tra i Direttori dei Dipartimenti.

Graf. 40 – Composizione di genere nella governance di Ateneo



Fonte Dati Interna aggiornata a Novembre 2023

### Sezione III – Lettura di genere del Bilancio Unico di Ateneo

Il bilancio è lo strumento attraverso il quale apprezzare la performance economico-finanziaria dell’Ateneo. Tale documento mette in evidenza il risultato reddituale determinato come differenza tra i ricavi, derivanti dall’attività istituzionale (didattica, ricerca e terza missione) e i costi, ovvero i fattori produttivi impiegati per realizzare l’attività aziendale. Entrambe le componenti di reddito sopra richiamate, ovvero ricavi e costi non sono irrilevanti in termini di impatto di genere.

La struttura del bilancio risponde all’esigenza di rappresentare la situazione patrimoniale, finanziaria e reddituale di ogni ente ed è disciplinata dalle norme che regolano la contabilità delle Università. La necessità di conformarsi a rigorosi principi contabili, tuttavia, pone dei limiti nella rappresentazione degli impatti delle scelte politiche in termini di uguaglianza di genere.

Per interpretare le questioni legate al genere nell’ambito del bilancio, è necessario, dunque, elaborarne una riclassificazione nelle componenti reddituali, 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 dell'impiego delle risorse (ovvero dei costi), e dall'altro di aggregarli in base a criteri di classificazione di genere.

I criteri di classificazione che permettono l'analisi delle informazioni di dettaglio del documento contabile fanno riferimento alla precedentemente richiamata **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. Per esempio, è possibile includere in questa categoria i finanziamenti ottenuti per progetti su tematiche di genere, costi sostenuti per la realizzazione di eventi riguardanti l'uguaglianza di genere, borse di studio o premi per le studentesse, costi per il tutoraggio o il mentoring per migliorare la leadership femminile, costi per servizi atti a prevenire le molestie sessuali, ecc. Normalmente queste aree rappresentano una piccola porzione del bilancio di un ente; tuttavia, 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. In linea generale, 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. Un esempio può essere rappresentato dai costi del personale, uno dei fattori produttivi principali per l'azienda Università;
- 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. Esempi di voci contabili appartenenti a quest'area possono essere i finanziamenti da parte dei Ministeri e di altre autorità centrali o locali senza specifici vincoli di spesa, gli acquisti di materiale di consumo per i laboratori, gli acquisti di libri, riviste e materiale bibliografico ecc, riviste e materiale bibliografico, ecc. In questi casi l'impatto di genere può essere valutato con una compartecipazione ai ricavi o ai costi in base all'obiettivo di parità tra uomini e donne;

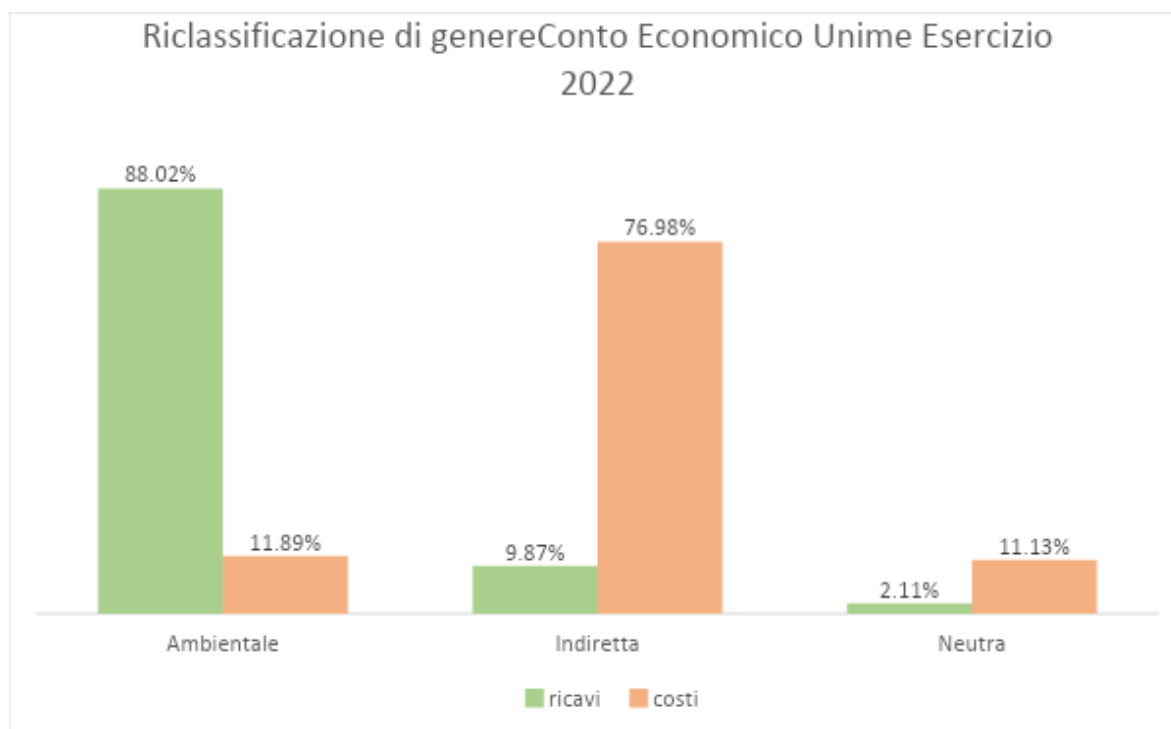
- l'ultima area è definita come **neutra**, in quanto include attività non suscettibili di essere misurate attraverso indicatori dell'impatto di genere, come ad esempio gli interessi passivi, le imposte, le svalutazioni, ecc.

Partendo da questi elementi teorici e dal prospetto del Conto Economico allegato al Bilancio 2022 dell'Università di Messina, è stato possibile realizzarne una parziale riclassificazione in ottica di genere. Per la riclassificazione, in linea con gli esercizi precedenti, 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 riclassifica ricavi e costi per area di rilevanza e presenta il risultato economico dell'esercizio 2022 (Tabella 1). In base al sistema di contabilità analitica sottostante alla redazione del Conto economico non è stato possibile identificare ricavi e costi che hanno un impatto diretto sull'uguaglianza di genere, comunque presenti in Ateneo (si pensi ai ricavi derivanti dal progetto Horizon 2020 LeTSGEPs, volto allo studio e alla redazione del piano di uguaglianza di genere; o, tra i costi, la borsa di studio dedicata alla prof.ssa Maria Antonella Cocchiara).

Aree di rilevanza	ricavi	costi	imposte	risultato prima delle imposte	risultato di esercizio
<u>Ambientale</u>	€ 211.265.410,4	€ 26.152.619,3			
<u>Indiretta</u>	€ 23.694.123,58	€ 169.248.758,62			
<u>Neutra</u>	€ 5.054.778,65	€ 24.461.933,5	€ 8.150.535,2		
<b>Totale</b>	<b>€ 240.014.312,63</b>	<b>€ 219.863.311,42</b>	<b>€ 8.150.535,2</b>	<b>€ 20.151.001,21</b>	<b>€ 12.000.466,01</b>

**Tab. 1 - Prospetto di riclassificazione di genere del Conto Economico 2022 dell'Università di Messina**



**Fig. 1 Riclassificazione di genere Conto Economico Unime Esercizio 2022**

La Figura soprastante illustra la ripartizione di ricavi e costi del Conto Economico 2022 dell'Università di Messina secondo le aree di rilevanza di genere illustrate sopra. Come si vede, la componente principale dei **ricavi** è riferita all'area ambientale, in quanto si riferisce principalmente ai contributi da enti pubblici e privati (oltre che ai proventi da ricerca). Questa componente ammonta a quasi il 90% delle risorse a disposizione dell'Ateneo, in aumento rispetto al bilancio 2021, in cui essa valeva per l'80% circa. Seguono le voci che hanno un impatto indiretto sull'equilibrio di genere (circa il 10% dei ricavi, valore analogo a quello del 2021, principalmente relativi alla didattica), e le voci neutre dal punto di vista del genere, che nel 2022 hanno avuto un impatto del 2%, significativamente meno rilevanti che nel 2021, quando ammontano al 9% circa. Il quadro è molto diverso, invece, per quanto riguarda i **costi**. I costi derivanti dalle attività dell'Ateneo si concentrano in aree indirettamente rilevanti per la questione di genere (quasi il 77% dei costi, in aumento 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 rispetto al genere (ovvero l'area ambientale) ammontano ad una percentuale di quasi il 12% (valore analogo a quello del 2021), 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 (considerati dunque neutrali) ammontano

all'11% del totale. Le componenti principali di queste ultime riguardano ammortamenti e svalutazioni, accantonamenti per rischi e oneri, oneri diversi di gestione e imposte.

Per superare i limiti di quest'analisi e pervenire ad una riclassificazione ancora più rispondente alle esigenze di rendicontazione 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.