

BILANCIO DI GENERE

20 22



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

UNIURB
sostenibile



www.uniurb.it



UNIURB
SOSTENIBILE

CONOSCERE PER AGIRE

BILANCIO DI GENERE

ANNO 2022



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

UNIURB
sostenibile

BILANCIO DI GENERE

ANNO 2022

GRUPPO DI COORDINAMENTO

Prof. Giorgio Calcagnini, *Rettore*

Dott. Alessandro Perfetto, *Direttore generale*

Prof.ssa Elena Viganò, *Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze*

Prof.ssa Laura Chiarantini, *Delegata Rettorale per le Pari opportunità*

Prof.ssa Raffaella Sarti, *Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*

Prof.ssa Annalisa Sentuti, *Ricercatrice a tempo determinato – SSD SECS-P/07 Economia aziendale*

Prof. Davide Sisti, *Ricercatore a tempo determinato – SSD MED/01 Statistica medica*

GRUPPO DI REDAZIONE

Dott.ssa Pierangela Donnanno, *Responsabile dell'Ufficio Controllo di gestione*

Dott.ssa Martina Di Pierdomenico, *Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting*

Sig. Roberto Ubaldi, *Ufficio Controllo di gestione*

ISBN 99788831205344 (print)

ISBN 9788831205337 (PDF)

Le edizioni digitali dell'opera sono rilasciate con licenza

Creative Commons Attribution 4.0 - CC-BY, il cui testo integrale è disponibile all'URL:

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Le edizioni digitali online sono pubblicate in Open Access su:

<https://press.uniurb.it>

© Gli autori per il testo, 2023

© Urbino University Press per la presente edizione

Publicato da: Urbino University Press | Via Saffi, 2 | 61029 Urbino

Sito web: <https://uup.uniurb.it/> | e-mail: uup@uniurb.it

Sommario

| | |
|--|------------|
| Presentazione | 7 |
| Introduzione | 11 |
| Componente studentesca | 17 |
| 1.1 Numero e composizione di genere e distribuzione per aree di studio | 17 |
| 1.2 Origine geografica e mobilità | 24 |
| 1.3 <i>Performance</i> | 32 |
| 1.4 Dopo la laurea: occupazione e dottorato di ricerca | 41 |
| Personale docente e ricercatore | 51 |
| 2.1 Composizione | 51 |
| 2.2 Carriere | 60 |
| 2.3 Ricerca | 75 |
| 2.4 Didattica | 88 |
| Personale tecnico - amministrativo e CEL | 91 |
| 3.1 Composizione | 91 |
| 3.2 Situazione occupazionale | 96 |
| 3.3 Assenze | 100 |
| 3.4 <i>Turnover</i> | 103 |
| 3.5 Retribuzione | 106 |
| Governance e incarichi istituzionali | 111 |
| Azioni per la parità di genere | 115 |
| 5.1 Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio | 115 |
| 5.2 Altre azioni per la parità di genere | 119 |
| 5.3 Riclassificazione delle voci di bilancio in funzione del genere | 125 |
| Monitoraggio del <i>Gender Equality Plan 2022 - 2023</i> | 129 |

Presentazione

Creare un ambiente equo, inclusivo e rispettoso del genere, offrendo pari opportunità a tutte e tutti coloro che fanno parte della nostra comunità, affinché possano realizzare appieno il proprio potenziale accademico, professionale e di studio, è un obiettivo prioritario dell'Università di Urbino.

Il percorso verso il raggiungimento di tale obiettivo, intrapreso dall'Ateneo in questi anni, continua con la pubblicazione del *Bilancio di Genere*, elaborato sulla base dei dati relativi al 2022. Giunto alla sua terza edizione, il *Bilancio di Genere* si conferma un importante strumento di analisi degli equilibri di genere nelle tre componenti del nostro Ateneo: popolazione studentesca, personale docente e personale tecnico-amministrativo. In questa edizione, inoltre, per la prima volta, il documento include una sezione dedicata alla valutazione e al monitoraggio del *Gender Equality Plan 2022-2024*, ossia delle azioni e degli impegni che l'Ateneo ha delineato, in una logica di programmazione e in continuità con il *Bilancio di Genere*, per correggere gli squilibri tra uomini e donne e promuovere le pari opportunità.

Il quadro complessivo che l'analisi dei dati ci restituisce indica la necessità di mantenere costante l'impegno affinché, nelle diverse fasi del percorso di studio, in ambito lavorativo e nella carriera accademica, si raggiunga la parità tra uomini e donne.

Attraverso i *Bilanci di Genere*, basati su una raccolta annuale di dati sistematica e un'analisi di indicatori chiave, siamo stati in grado di individuare le aree più critiche, costruendo una solida base per sviluppare e formalizzare, nel *Gender Equality Plan*, strategie mirate e politiche concrete per affrontare le disuguaglianze.

Per questo vorrei ringraziare i Gruppi di lavoro per la redazione del *Bilancio di Genere* e per il monitoraggio e aggiornamento del *Gender Equality Plan 2022-2024* e i diversi Uffici coinvolti nella raccolta dati.

Il successo di tali politiche dipende, in ogni caso, dall'impegno e dalla partecipazione di tutta la nostra comunità, perché solo attraverso l'adozione di un approccio collettivo e una collaborazione attiva sarà possibile raggiungere risultati significativi, nella consapevolezza della necessità di un approccio olistico e di un cambiamento culturale duraturo.

Lavorando insieme, possiamo costruire un ambiente universitario giusto e inclusivo, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di ciascuno. Per questo, invito studenti e studentesse, docenti, personale tecnico-amministrativo e anche gli *stakeholder* esterni a unirsi a noi in questo importante percorso.

Giorgio Calcagnini, *Rettore* |

La parità di genere viene riconosciuta, in ambito nazionale e internazionale, quale obiettivo prioritario per un'istituzione universitaria e, a questo proposito, il *Bilancio di Genere* costituisce uno strumento necessario per adottare azioni efficaci volte a promuovere un reale equilibrio tra donne e uomini. In questa logica, il *Bilancio di Genere* del nostro Ateneo non si limita a identificare la distribuzione di genere nelle diverse componenti della nostra comunità universitaria e i *trend* che ne caratterizzano l'andamento, ma mette in luce quali siano gli aspetti distintivi dell'Università degli Studi di Urbino sul piano della parità di genere e le aree che richiedono maggiore attenzione in una logica di miglioramento. In altre parole, il *Bilancio di Genere* rappresenta il punto di partenza per la definizione della strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere, formalizzata nel *Gender Equality Plan 2022-2024* e, allo stesso tempo, lo strumento per controllarne lo stato di attuazione nel corso del tempo.

È importante sottolineare che il *Bilancio di Genere* è uno strumento dinamico, che richiede un impegno costante e collaborativo da parte di tutto l'Ateneo. Tale impegno è essenziale sia per rendere più efficiente il processo di raccolta e produzione dei dati, necessario per un'analisi puntuale della situazione, sia per rendere più efficace la messa in atto delle azioni volte a favorire le pari opportunità, indispensabili per contribuire attivamente al raggiungimento di una cultura dell'inclusione e della parità, in ogni ambito.

Attuare strategie volte a contrastare le discriminazioni di genere e promuovere la parità in tutti gli aspetti dell'Ateneo implica un'attenta programmazione delle azioni da intraprendere e talvolta una revisione delle prassi esistenti o la definizione e l'adozione di nuove pratiche. È in questa direzione che stiamo lavorando, con l'obiettivo di istituzionalizzare il processo di redazione del *Bilancio di Genere* e di integrare il *Gender Equality Plan* nel Piano strategico di Ateneo, quale elemento costitutivo dello stesso e parte integrante della strategia complessiva della nostra Università.

Alessandro Perfetto, *Direttore generale* |

Introduzione

Il *Bilancio di Genere* rappresenta uno strumento indispensabile per fornire gli elementi conoscitivi necessari alla definizione e all'attuazione di politiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. La creazione di un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze è particolarmente importante per un'organizzazione, come l'Università, che rivolge una parte significativa della sua attività istituzionale alle nuove generazioni e che si occupa della formazione, così come della creazione e della diffusione di conoscenze.

Acquisire una profonda consapevolezza del contesto e delle dinamiche di genere che lo caratterizzano, analizzando la distribuzione di uomini e donne nelle diverse componenti della comunità universitaria e negli Organi accademici, è, quindi, il primo passo per promuovere la parità come elemento qualificante della politica di sviluppo di ogni Ateneo.

Muovendo da tali premesse siamo giunti alla terza edizione del *Bilancio di Genere* dell'Ateneo di Urbino, che presenta alcune importanti novità. In particolare, il *Bilancio di Genere 2022* contiene alcune analisi approfondite di dati dipartimentali, la descrizione del processo di riclassificazione delle voci di bilancio in funzione del genere e il primo monitoraggio sullo stato di attuazione delle diverse azioni previste dal *Gender Equality Plan (GEP)*, relativo al triennio 2022-2024¹.

Anche il *Bilancio di Genere 2022*, redatto dal Gruppo di Coordinamento e dal Gruppo di Redazione, nominati con D.R. n. 286/2023 del 15 giugno 2023, è coerente con le *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, elaborate, nel 2019 dalla Conferenza

¹ Il *Gender Equality Plan* dell'Università di Urbino, approvato nel maggio 2022, è disponibile al link <https://www.uniurb.it/ateneo/governance/gender-equality-plan>

dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), consentendo il monitoraggio temporale delle molteplici variabili rilevate e la comparazione con altri Atenei italiani.

Questa attività sistematica di monitoraggio e comparazione è indispensabile non solo per costruire consapevolezza, ma anche, e soprattutto, per avviare un percorso di miglioramento continuo verso il superamento delle disuguaglianze, la valorizzazione delle differenze e la creazione di un ambiente di studio e lavoro inclusivo. In questa logica, il *Bilancio di Genere* e il *Gender Equality Plan* iniziano – da questa edizione – a “dialogare” in modo ancor più efficace e a supportare ancora più fattivamente l’Ateneo di Urbino in questo percorso di miglioramento. Un percorso funzionale anche al perseguimento di diversi Obiettivi dell’Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, come quelli relativi a Salute e benessere (SDG 3), Istruzione di qualità (SDG 4), Ridurre le disuguaglianze (SDG 10), Pace, giustizia e istituzioni solide (SDG 16), oltre naturalmente a quello della Parità di genere (SDG 5), target che, in Italia, risulta in miglioramento².

Fonti e analisi dei dati

L’analisi della distribuzione di genere nella comunità universitaria e negli Organi accademici dell’Ateneo di Urbino è riferita a:

- la componente studentesca (parte I);
- il personale docente e ricercatore (parte II);
- il personale tecnico-amministrativo e CEL (parte III);
- la *Governance* dell’Ateneo e gli incarichi istituzionali (parte IV).

² ASviS (2022), *L’Italia e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile*, Rapporto ASviS 2022, <https://asvis.it/rapporto-asvis-2022/>

L'analisi è riferita all'anno solare 2022 e/o all'a.a. 2021-2022 o al triennio 2020-2022. Nei casi ritenuti particolarmente rilevanti, sono state aggiornate le serie storiche (dal 2015-2016 per la popolazione studentesca; dal 2013 per il personale docente).

Le comparazioni con gli anni 2020 e 2021 sono state effettuate con i dati riportati nelle passate edizioni del *Bilancio di Genere*.

Le fonti dei dati sono riportate nel seguente prospetto:

Prospetto 1 - Fonti dei dati analizzati nel *Bilancio di Genere* 2022

| | Fonti esterne | Ateneo di Urbino |
|--|--|---|
| 1. Componente studentesca | <ul style="list-style-type: none"> Ministero dell'Università e della Ricerca - Portale dei dati dell'istruzione superiore <i>AlmaLaurea - XXV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2023</i> | <ul style="list-style-type: none"> Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e <i>Reporting</i> Ufficio Mobilità Internazionale |
| 2. Personale docente e ricercatore | <ul style="list-style-type: none"> Ministero dell'Università e della Ricerca - Portale dei dati dell'istruzione superiore <i>Cerca Università</i> | <ul style="list-style-type: none"> Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente Ufficio Ricerca Ufficio Terza missione |
| 3. Personale tecnico-amministrativo e CEL | <ul style="list-style-type: none"> Ministero dell'Economia e delle Finanze - Conto annuale | <ul style="list-style-type: none"> Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL Ufficio Sviluppo organizzativo |
| 4. Governance ed incarichi istituzionali | | <ul style="list-style-type: none"> Sito istituzionale Ufficio di supporto agli Organi collegiali Plessi dipartimentali |

5. Azioni per la parità di genere

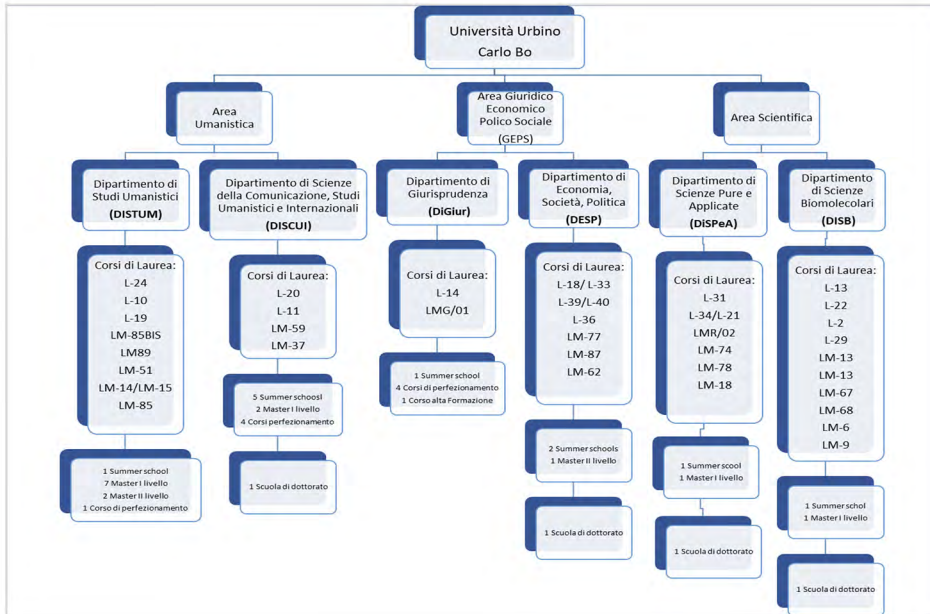
- CUG
- Delegata Rettorale Pari opportunità
- Ufficio Sviluppo organizzativo
- Ufficio Bilancio
- Unità Coordinamento Area Economico-Finanziaria e Plessi dipartimentali

6. Monitoraggio del Gender Equality Plan 2022-2024

- Presidi istituzionali e presidi amministrativi delle singole azioni previste nel *Gender Equality Plan 2022-2024*
-

Alcune elaborazioni sono relative ai Dipartimenti e alle classi dei Corsi di Laurea dell'Ateneo (Fig. 1.1).

Fig. 1.1 – Dipartimenti dell’Ateneo, con relative classi dei Corsi di laurea, Summer/ Winter School, Master, Corsi di perfezionamento e Corsi di Alta formazione (a.a. 2022-2023)



La presentazione dei dati è realizzata soprattutto mediante rappresentazioni grafiche, utilizzando di norma il giallo, per i dati riferiti alle donne, e il blu, per quelli riferiti agli uomini.

Componente studentesca

1.1 Numero e composizione di genere e distribuzione per aree di studio

Il numero degli studenti e delle studentesse iscritti/e all'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, in base agli *Open data* pubblicati dal MUR, è di 14.721 unità, di cui 9.531 donne, pari al 64,7%, e 5.190 uomini, pari al 35,3%³. Osservando la serie storica dall'a.a. 2015-2016 all'a.a. 2021-2022, si evidenzia un *trend* di crescita in termini complessivi fino al 2020-2021 e una lievissima flessione nell'anno accademico successivo. Tale flessione è l'esito di un andamento divergente della componente maschile e femminile: mentre il numero degli studenti, che negli anni precedenti aveva oscillato intorno alle 5.400 persone, è diminuito di 268 unità rispetto all'a.a. 2020-2021, il numero delle studentesse ha continuato la tendenza espansiva in atto dal primo anno della rilevazione. Il peso percentuale delle studentesse sul totale della popolazione studentesca, nell'arco di tempo considerato, è pertanto passato dal 61,2% al 64,7% del totale (Tab. 1.1, Fig. 1.2).

Si rafforza, dunque, la caratteristica dell'Università di Urbino quale Ateneo con una popolazione studentesca fortemente caratterizzata al femminile. Sebbene le studentesse costituiscano la maggioranza anche a livello nazionale, la percentuale di ragazze rilevata nell'Ateneo di Urbino è superiore alla media italiana, attestata, nel 2021 al 57%⁴.

³ Si tratta di un dato che diverge lievemente da quello estratto dall'Anagrafe Nazionale Studenti (ANS) il 21 aprile 2022 (v. tab. 1.2), il cui totale è 14.909. La differenza è legata alla data di elaborazione e pubblicazione degli *open data* MUR.

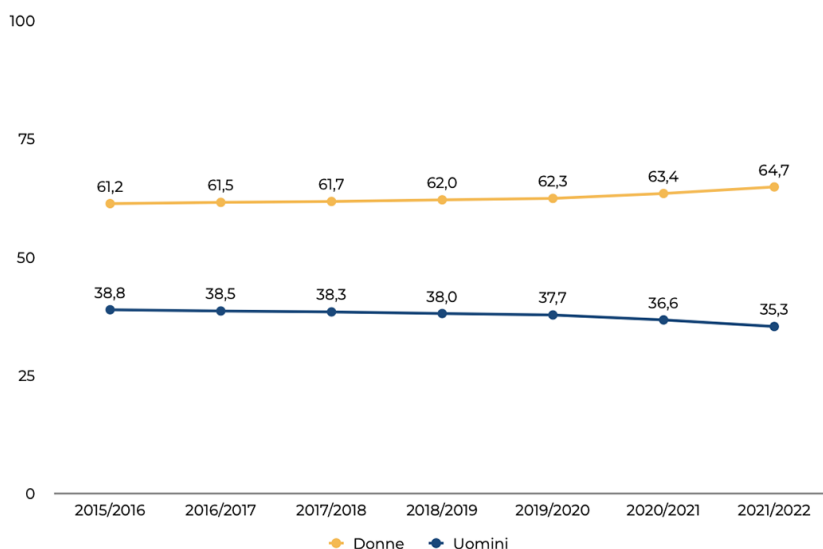
⁴ Indicatori nazionali per il Bilancio di Genere degli Atenei, <http://ustat.miur.it/indicatori/indicatori-nazionali-per-il-bilancio-di-genere-degli-atenei/>.

Tab. 1.1 – Serie storica della componente studentesca suddivisa per genere (valori assoluti)

| Anno accademico | Donne | Uomini | Totale |
|-----------------|-------|--------|--------|
| 2015-2016 | 8.488 | 5.379 | 13.867 |
| 2016-2017 | 8.567 | 5.368 | 13.935 |
| 2017-2018 | 8.714 | 5.417 | 14.131 |
| 2018-2019 | 8.822 | 5.405 | 14.227 |
| 2019-2020 | 9.040 | 5.467 | 14.507 |
| 2020-2021 | 9.436 | 5.458 | 14.894 |
| 2021-2022 | 9.531 | 5.190 | 14.721 |

Fonte: Open data MUR. Rilevazione al 31 luglio 2021. Dati estratti il 15 giugno 2022 per dati fino all'a.a. 2020-2021. Dati estratti il 31 maggio 2023 per l'a.a. 2021-2022.

Fig. 1.2 – Serie storica della componente studentesca suddivisa per genere (valori percentuali)



Fonte: Open data MUR. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti il 15 giugno 2022 per dati fino all'a.a. 2020-2021. Dati estratti il 31 maggio 2023 per l'a.a. 2021-2022.

Complessivamente, la popolazione studentesca afferisce per il 45,2% all'Area umanistica, per il 37,1% all'Area scientifica e per il 17,7% all'Area GEPS (Tab. 1.2). Rispetto ai dati pubblicati nei *Bilanci di Genere 2020 e 2021*, si rileva una sensibile crescita del peso percentuale delle studentesse e degli studenti dell'area umanistica, passati dal 41,9% al 43,6% e poi al 45,2% e un aumento, sia pur più contenuto, della percentuale di chi segue i corsi di studio di Giurisprudenza, Economia, Scienze politiche e Sociologia (Area GEPS: rispettivamente pari a 16,5%, 17,4% e 17,7%). È invece diminuito il peso delle iscritte e degli iscritti ai corsi dell'Area scientifica (rispettivamente pari a 41,6%, 39%, 37,1%, per i tre periodi considerati).

Come già indicato nelle precedenti edizioni del *Bilancio di Genere*, il notevole peso della componente femminile va ricondotto soprattutto all'assenza, nell'Ateneo urbinato, di alcuni corsi di laurea a prevalente presenza maschile. È però significativo che, nel corso degli ultimi anni, il peso della componente femminile sia cresciuto in tutte le aree. In quella umanistica è aumentato dal 78,7% al 79,9% e poi all'80,5%; in quella GEPS dal 55,5% al 56,4% e poi al 59,2%; in quella scientifica dal 48,1%, rilevato nelle prime due edizioni del *Bilancio di Genere*, al 48,7% (Tab. 1.3).

Tab. 1.2 – Popolazione studentesca per area di studio (valori assoluti e percentuali)

| | Totale studenti | % |
|-------------------------|----------------------------|--------------|
| Area scientifica | 5.281 | 37,1 |
| Area GEPS | 2.521 | 17,7 |
| Area umanistica | 6.432 | 45,2 |
| Totale | 14.234 | 100,0 |

Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

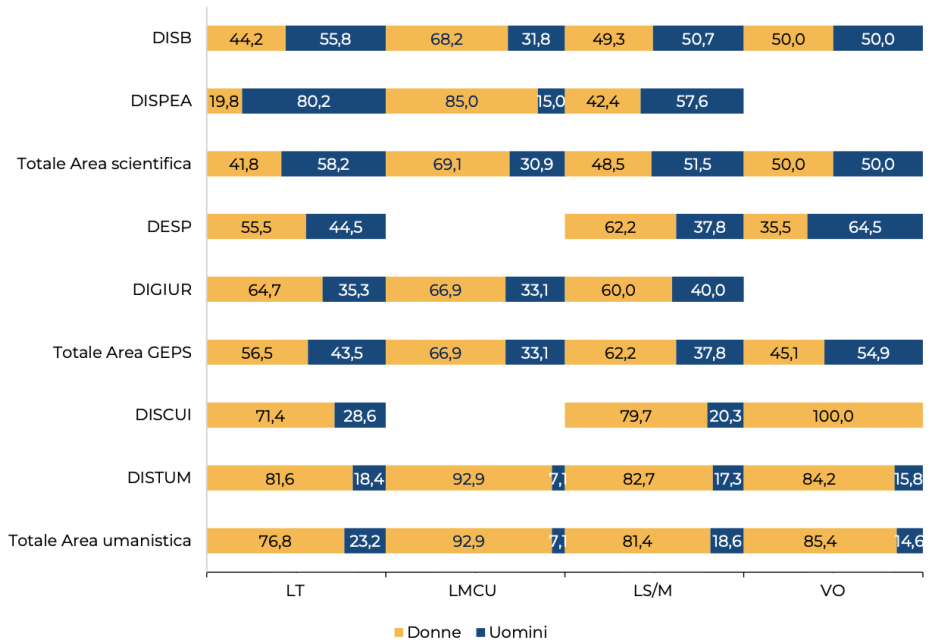
Tab. 1.3 – Popolazione studentesca suddivisa per area di studio e genere (valori assoluti e percentuali)

| | Donne | Uomini | Totale | Percentuale Donne | Percentuale Uomini |
|-------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------|--------------------|
| Area scientifica | 2.571 | 2.710 | 5.281 | 48,7 | 51,3 |
| Area GEPS | 1.493 | 1.028 | 2.521 | 59,2 | 40,8 |
| Area umanistica | 5.179 | 1.253 | 6.432 | 80,5 | 19,5 |
| Totale | 9.243 | 4.991 | 14.234 | 64,9 | 35,1 |

Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Analizzando la distribuzione di genere per tipologia di corso ed escludendo le lauree di vecchio ordinamento dato il limitato numero di iscritte/i, è possibile evidenziare i corsi in cui la presenza di studentesse e studenti è meno equilibrata (Fig. 1.3, Tabb. 1.4 e 1.5). Da un lato si collocano i corsi triennali che afferiscono al Dipartimento di Scienze Pure e Applicate (DISPEA) caratterizzati da una presenza maschile che raggiunge l'80,2% della popolazione di riferimento. Dall'altro troviamo il corso di laurea magistrale a ciclo unico del Dipartimento di Studi umanistici (DISTUM), nel quale prevale nettamente la presenza femminile (92,9%). Anche il corso di laurea magistrale a ciclo unico in Conservazione e Restauro dei Beni culturali, inquadrato nel DISPEA, ha una popolazione studentesca che, seppur limitata, è quasi esclusivamente femminile (85%). Tale percentuale raggiungeva però rispettivamente il 91,7% e il 90,7% in base ai dati presentati nelle precedenti edizioni del *Bilancio di Genere*. La polarizzazione si è ridotta anche nei corsi triennali del DISPEA (la componente maschile era pari all'81,1% e all'81,7%). Leggermente diverso è il caso del corso di laurea magistrale a ciclo unico del DISTUM, nel quale la percentuale di studentesse si è ridotta rispetto allo scorso anno (94%) ma è superiore a quella riportata nel 2020 (92,7%).

Fig. 1.3 – Popolazione studentesca suddivisa per Dipartimento, tipologia di corso, area di studio e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Tab. 1.4 – Popolazione studentesca suddivisa per tipologia di corso, Dipartimento, area di studio e genere (valori assoluti)

| | Laurea triennale | | | Laurea magistrale a ciclo unico | | | Laurea specialistica/ magistrale | | | Laurea vecchio ordinamento | | |
|--------------------------------|------------------|--------------|--------------|---------------------------------|------------|--------------|----------------------------------|------------|--------------|----------------------------|-----------|-----------|
| | D | U | Tot. | D | U | Tot. | D | U | Tot. | D | U | Tot. |
| DISB | 1.276 | 1.614 | 2.890 | 704 | 328 | 1.032 | 426 | 438 | 864 | 2 | 2 | 4 |
| DISPEA | 62 | 251 | 313 | 51 | 9 | 60 | 50 | 68 | 118 | | | |
| Totale Area scientifica | 1.338 | 1.865 | 3.203 | 755 | 337 | 1.092 | 476 | 506 | 982 | 2 | 2 | 4 |
| DESP | 748 | 600 | 1348 | | | | 333 | 202 | 535 | 11 | 20 | 31 |
| DIGIUR | 110 | 60 | 170 | 279 | 138 | 417 | | | | 12 | 8 | 20 |
| Totale Area GEPS | 858 | 660 | 1.518 | 279 | 138 | 417 | 333 | 202 | 535 | 23 | 28 | 51 |
| DISCUI | 1.343 | 538 | 1.881 | | | | 427 | 109 | 536 | 3 | 0 | 3 |
| DISTUM | 1.747 | 394 | 2.141 | 1.016 | 78 | 1.094 | 611 | 128 | 739 | 32 | 6 | 38 |
| Totale Area umanistica | 3.090 | 932 | 4.022 | 1.016 | 78 | 1.094 | 1.038 | 237 | 1.275 | 35 | 6 | 41 |
| Totale | 5.286 | 3.457 | 8.743 | 2.050 | 553 | 2.603 | 1.847 | 945 | 2.792 | 60 | 36 | 96 |

| | Totale | | |
|--------------------------------|--------------|--------------|---------------|
| | D | U | Tot. |
| DISB | 2.408 | 2.382 | 4.790 |
| DISPEA | 163 | 328 | 491 |
| Totale Area scientifica | 2.571 | 2.710 | 5.281 |
| DESP | 1.092 | 822 | 1.914 |
| DIGIUR | 401 | 206 | 607 |
| Totale Area GEPS | 1.493 | 1.028 | 2.521 |
| DISCUI | 1.773 | 647 | 2.420 |
| DISTUM | 3.406 | 606 | 4.012 |
| Totale Area umanistica | 5.179 | 1.253 | 6.432 |
| Totale | 9.243 | 4.991 | 14.234 |

Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Tab. 1.5 – Popolazione studentesca suddivisa per Dipartimento, tipologia di corso, area di studio e genere (valori percentuali)

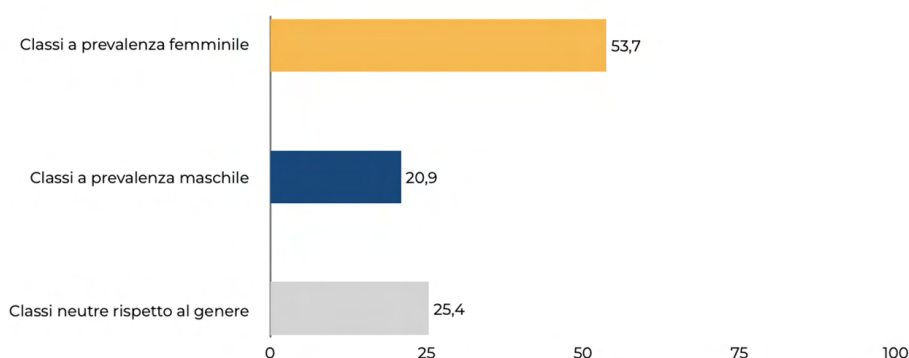
| | Laurea triennale | | Laurea magistrale ciclo unico | | Laurea specialistica/ magistrale | | Laurea vecchio ordinamento | | Totale | |
|--------------------------------|------------------|-------------|-------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U |
| DISB | 44,2 | 55,8 | 68,2 | 31,8 | 49,3 | 50,7 | 50,0 | 50,0 | 50,3 | 49,7 |
| DISPEA | 19,8 | 80,2 | 85,0 | 15,0 | 42,4 | 57,6 | | | 33,2 | 66,8 |
| Totale Area scientifica | 41,8 | 58,2 | 69,1 | 30,9 | 48,5 | 51,5 | 50,0 | 50,0 | 48,7 | 51,3 |
| DESP | 55,5 | 44,5 | | | 62,2 | 37,8 | 35,5 | 64,5 | 57,1 | 42,9 |
| DIGIUR | 64,7 | 35,3 | 66,9 | 33,1 | | | 60,0 | 40,0 | 66,1 | 33,9 |
| Totale Area GEPS | 56,5 | 43,5 | 66,9 | 33,1 | 62,2 | 37,8 | 45,1 | 54,9 | 59,2 | 40,8 |
| DISCUI | 71,4 | 28,6 | | | 79,7 | 20,3 | 100,0 | 0,0 | 73,3 | 26,7 |
| DISTUM | 81,6 | 18,4 | 92,9 | 7,1 | 82,7 | 17,3 | 84,2 | 15,8 | 84,9 | 15,1 |
| Totale Area umanistica | 76,8 | 23,2 | 92,9 | 7,1 | 81,4 | 18,6 | 85,4 | 14,6 | 80,5 | 19,5 |
| Totale | 60,5 | 39,5 | 78,8 | 21,2 | 66,2 | 33,8 | 62,5 | 37,5 | 64,9 | 35,1 |

Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

In una prospettiva longitudinale, il peso della componente femminile aumenta passando dalle lauree triennali a quelle magistrali e a ciclo unico nel corso del tempo. Nelle lauree triennali rappresenta complessivamente il 60,5%, mentre in base ai dati dei *Bilanci di Genere* pubblicati nel 2020 e nel 2021 risultava rispettivamente del 57,7% e del 59,1%. Nelle lauree magistrali raggiunge il 66,2% (anche qui in aumento rispetto al 61,7% e al 63,6% rilevati negli anni scorsi); il quelle a ciclo unico era del 77,3% e del 77,8% mentre ora raggiunge il 78,8% (Tab. 1.5).

La polarizzazione di genere delle classi di laurea (Fig. 1.4) si è leggermente ridimensionata⁵. Sul totale di 67 classi di laurea presenti in Ateneo, quelle neutre rispetto al genere sono cresciute dal 19,4% (*BdG 2020*) al 22,4% (*BdG 2021*) fino a raggiungere il 25,4%; quelle a prevalenza femminile si sono ridotte dal 56,7% (2020) al 55,2% (2021) all'attuale il 53,7%; quelle a prevalenza maschile sono passate dal 23,9% (2020) al 22,4% (2021) e poi al 20,9%.

Fig. 1.4 – Distribuzione delle classi di laurea secondo la prevalenza di genere delle/gli iscritte/i (a prevalenza femminile, maschile o neutre rispetto al genere) (valori percentuali)



Fonte: Open Data MUR. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti il 3 giugno 2023.

1.2 Origine geografica e mobilità

Riguardo al luogo di provenienza, escludendo coloro che arrivano dall'estero, il totale della popolazione studentesca è all'incirca equi-distribuito tra coloro che giungono a Urbino dalla Regione

⁵ La prevalenza maschile/femminile si ha quando la quota degli studenti/delle studentesse è maggiore o uguale al 60%. Le classi neutre sono quelle in cui nessuno dei generi raggiunge il 60%.

Marche o da fuori Regione (rispettivamente 6.891 e 6.636 persone). Analizzando la distribuzione di genere per entrambe le categorie, le studentesse rappresentano il 64,1% nella prima categoria, mentre nella seconda sono il 65,3%; percentuali in aumento rispetto a quelle del 62%-63% per gli anni 2020 e 2021. Ancor più sensibile appare la crescita della componente femminile tra coloro che provengono dall'estero (707 persone a fronte delle circa 500 degli anni precedenti). Se nelle rilevazioni del 2020 e 2021 le donne costituivano rispettivamente il 62% e il 64,4% del totale, in quella attuale sono il 70,2% (Tab. 1.6).

Tab. 1.6 - Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza e per genere (valori assoluti e valori percentuali)

| Provenienza | Totale Donne | Totale Uomini | Totale | Percentuale Donne | Percentuale Uomini |
|----------------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|--------------------|
| Dalla Regione Marche | 4.417 | 2.474 | 6.891 | 64,1 | 35,9 |
| Da fuori Regione | 4.330 | 2.306 | 6.636 | 65,3 | 34,7 |
| Eestero | 496 | 211 | 707 | 70,2 | 29,8 |
| Totale | 9.243 | 4.991 | 14.234 | | |

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Il peso di chi arriva da fuori Regione è maggiore tra gli/le studenti/esse dei corsi di laurea specialistica/magistrale, più propensi/e alla mobilità (Tab. 1.7, Fig. 1.5).

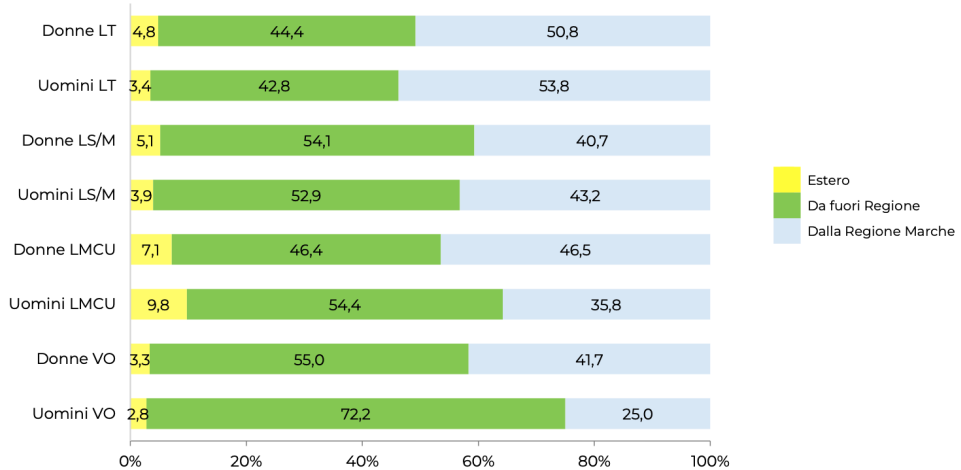
Tab. 1.7 – Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, per tipologia di corso e per genere (valori assoluti)

| | Laurea triennale | | | Laurea specialistica/ magistrale | | | Laurea magistrale a ciclo unico | | | Laurea vecchio ordinamento | | |
|-----------------------------|------------------|--------------|--------------|-------------------------------------|------------|--------------|------------------------------------|------------|--------------|-------------------------------|-----------|-----------|
| | D | U | Tot. | D | U | Tot. | D | U | Tot. | D | U | Tot. |
| Dalla Regione Marche | 2.687 | 1.859 | 4.546 | 752 | 408 | 1.160 | 953 | 198 | 1.151 | 25 | 9 | 34 |
| Da fuori Regione | 2.346 | 1.479 | 3.825 | 1.000 | 500 | 1.500 | 951 | 301 | 1.252 | 33 | 26 | 59 |
| Estero | 253 | 119 | 372 | 95 | 37 | 132 | 146 | 54 | 200 | 2 | 1 | 3 |
| Totale | 5.286 | 3.457 | 8.743 | 1.847 | 945 | 2.792 | 2.050 | 553 | 2.603 | 60 | 36 | 96 |

| Totale | | | |
|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|
| | D | U | Tot. |
| Dalla Regione Marche | 4.417 | 2.474 | 6.891 |
| Da fuori Regione | 4330 | 2306 | 6636 |
| Estero | 496 | 211 | 707 |
| Totale | 9.243 | 4.991 | 14.234 |

Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

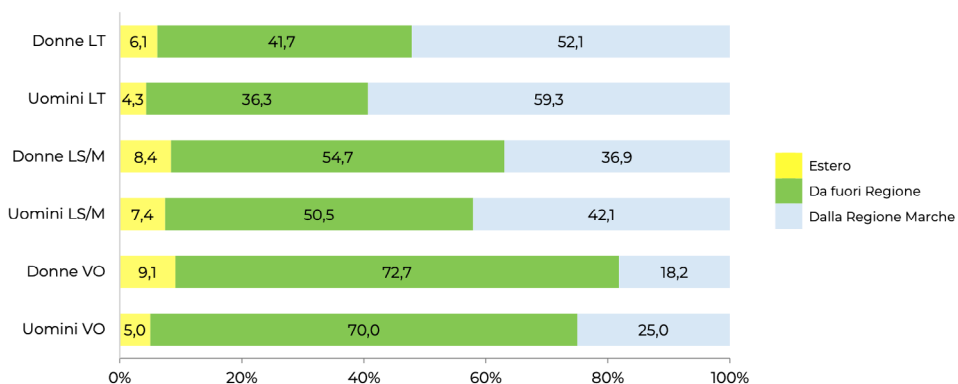
Fig. 1.5 – Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

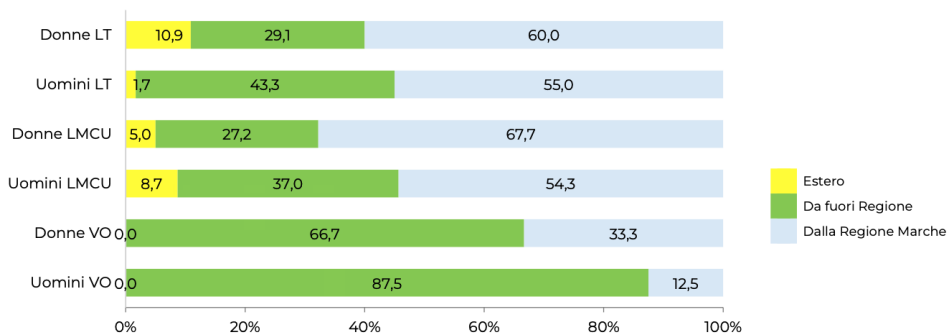
Le figure dall'1.5.a all'1.5.f mettono in evidenza la ripartizione di studenti e studentesse per area geografica di provenienza in riferimento ai singoli Dipartimenti. Da esse si evince, in particolare, che il Dipartimento di Scienze Biomolecolari (DISB) registra percentuali particolarmente alte di studentesse e studenti provenienti da fuori Regione, confermando la capacità attrattiva del corso di laurea in Scienze motorie (Fig. 1.5.c). Molto alta è anche la percentuale di studentesse da fuori Regione che frequentano il corso di laurea magistrale a ciclo unico in Conservazione e Restauro dei Beni culturali del DISPEA (Fig. 1.5.e).

Fig. 1.5.a – DESP – Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



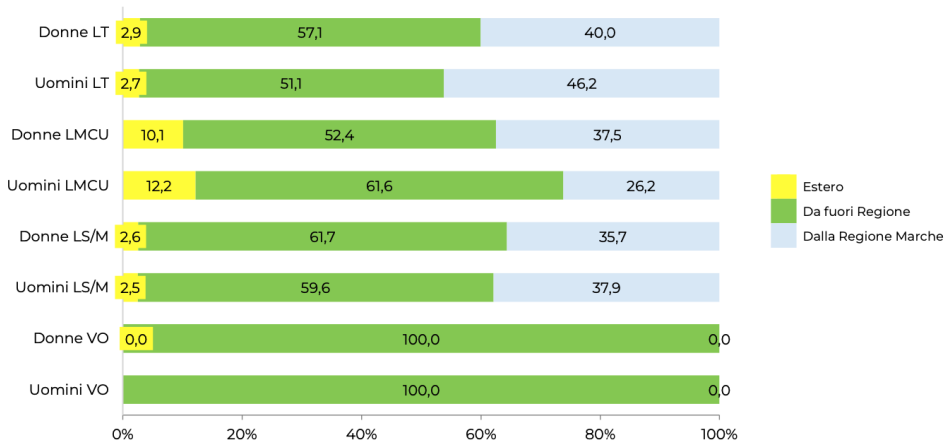
Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Fig. 1.5.b – DIGIUR – Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, VO) e genere (valori percentuali)



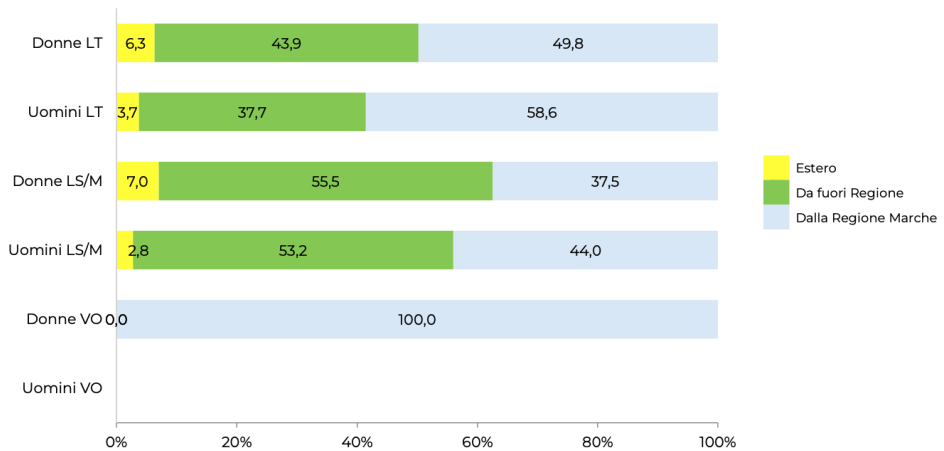
Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Fig. 1.5.c – DISB – Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



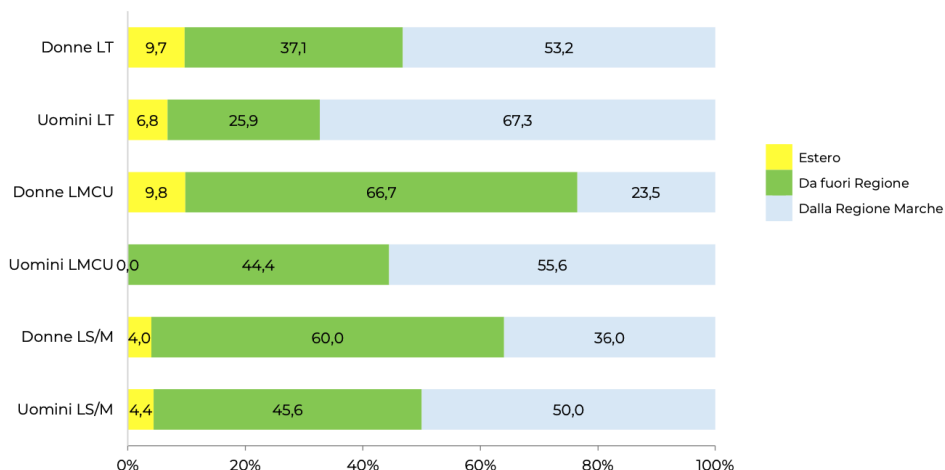
Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Fig. 1.5.d – DISCUI – Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



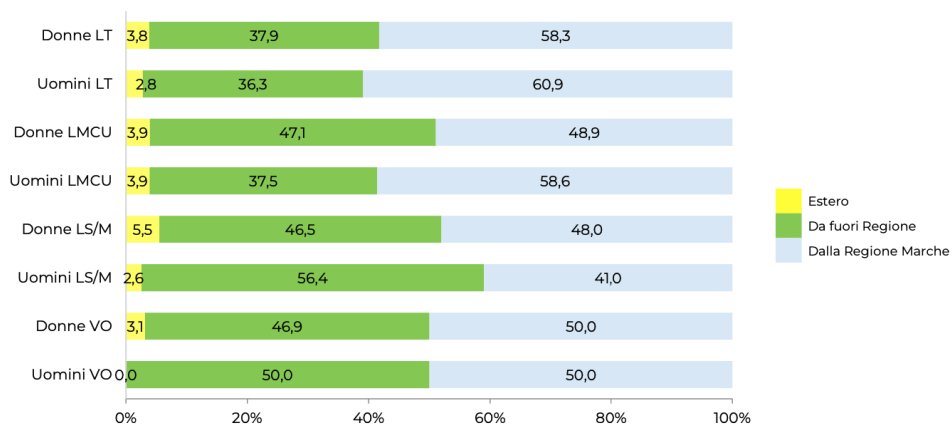
Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Fig. 1.5.e – DISPEA – Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M) e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Fig. 1.5.f – DISTUM – Popolazione studentesca suddivisa per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, VO) e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Riguardo ai programmi di mobilità internazionale, il *trend* rilevato evidenzia che le studentesse hanno una propensione a re-

carsi all'estero decisamente superiore rispetto agli studenti: 72,4% nell'a.a. 2019-2020; 63,6% nell'a.a. 2020-2021 (periodo senz'altro condizionato dalla pandemia da Covid-19, come si evince dai valori assoluti degli studenti in uscita, più che dimezzato rispetto all'anno precedente); 73,4% nell'a.a. 2021-2022 (Tab. 1.8 e Fig. 1.6).

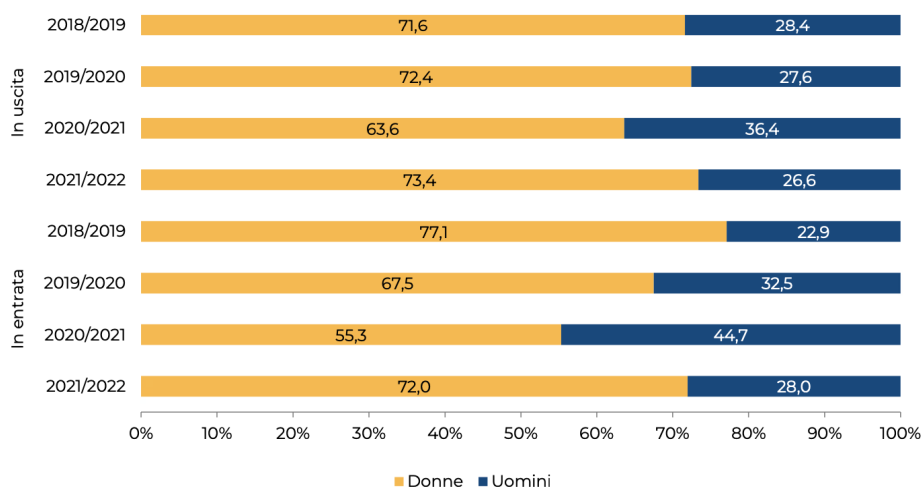
La componente femminile costituisce la maggioranza anche tra gli studenti e le studentesse che vengono a studiare a Urbino dall'estero. Anche in questo caso, l'effetto pandemico ha inciso soprattutto sulle studentesse, contribuendo a delineare un *trend* negativo, con percentuali della loro presenza scese dal 77,1% dell'a.a. 2018-2019, al 67,5% dell'a.a. 2019-2020, fino al 55,3% dell'a.a. 2020-2021. Con l'uscita dalla pandemia si è realizzato un avvicinamento ai livelli dell'a.a. 2018-2019: l'ultima rilevazione riporta infatti una percentuale del 72%.

Tab. 1.8 – Studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, suddivisi/e per genere (valori assoluti)

| | | Donne | Uomini | Totale |
|-------------------|------------------|-------|--------|--------|
| In uscita | 2019-2020 | 234 | 89 | 323 |
| | 2020-2021 | 91 | 52 | 143 |
| | 2021-2022 | 218 | 79 | 297 |
| In entrata | 2019-2020 | 54 | 26 | 80 |
| | 2020-2021 | 26 | 21 | 47 |
| | 2021-2022 | 77 | 30 | 107 |

Fonte: Ateneo – Ufficio Mobilità internazionale. Dati estratti il 15 giugno 2023.

Fig. 1.6 – Studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, suddivisi/e per genere (valori percentuali)

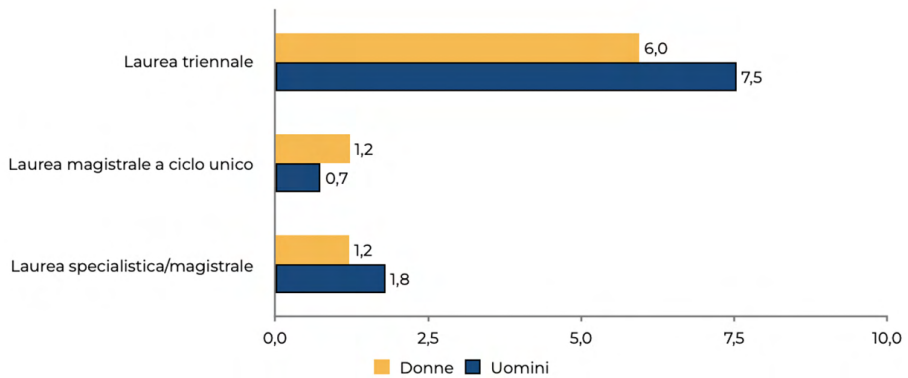


Fonte: Ateneo – Ufficio Mobilità internazionale.
Dati estratti il 15 giugno 2023.

1.3 Performance

Nei corsi di laurea triennale, il tasso di abbandono per il primo anno è pari al 6% per le studentesse e al 7,5% per gli studenti, valori superiori rispetto a quelli relativi al 2021, rispettivamente pari al 2,9% e al 3,3% (Fig. 1.7). Più contenuti sono i dati relativi ai corsi di laurea magistrale a ciclo unico (1,2% per le studentesse e 0,7% per gli studenti) e ai corsi di laurea specialistica/magistrale (1,2% per le studentesse e 1,8% per gli studenti).

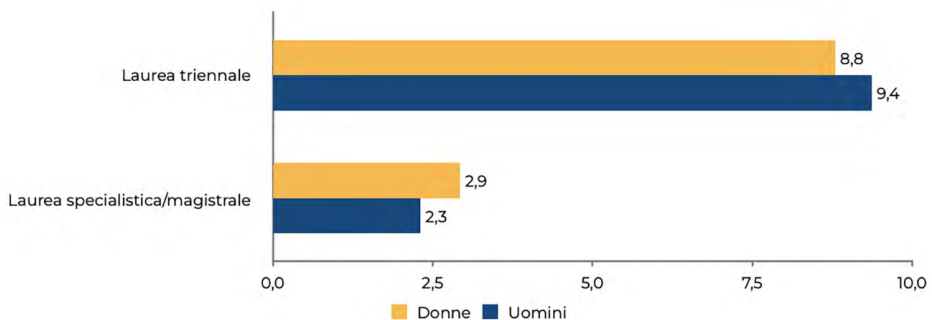
Fig. 1.7 – Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

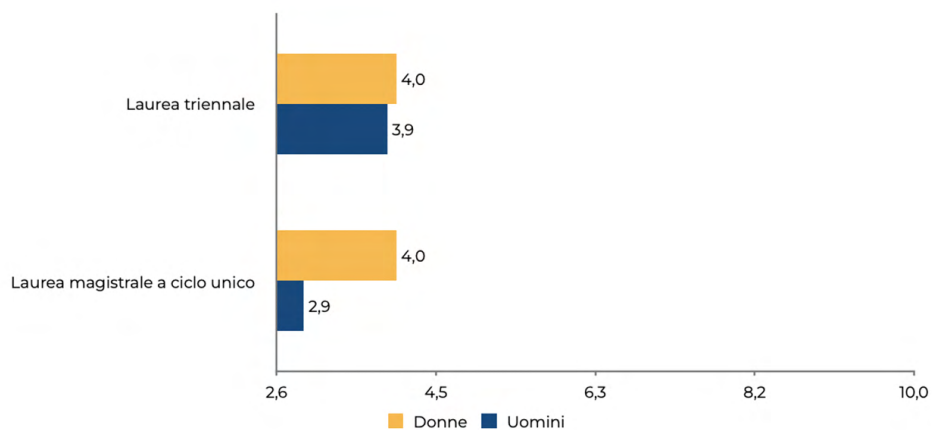
I valori per i singoli Dipartimenti sono riportati nelle figure 1.7a-1.7f. In particolare, per i corsi di laurea triennali dinamiche opposte (ovvero tassi di abbandono più elevati per le studentesse rispetto a quelli degli studenti) si rilevano per il DIGIUR e, soprattutto, per il DISB. Per i corsi di laurea specialistica/magistrale, le studentesse del DISPEA e del DISTUM presentano tassi di abbandono più bassi rispetto agli studenti.

Fig. 1.7.a – DESP – Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



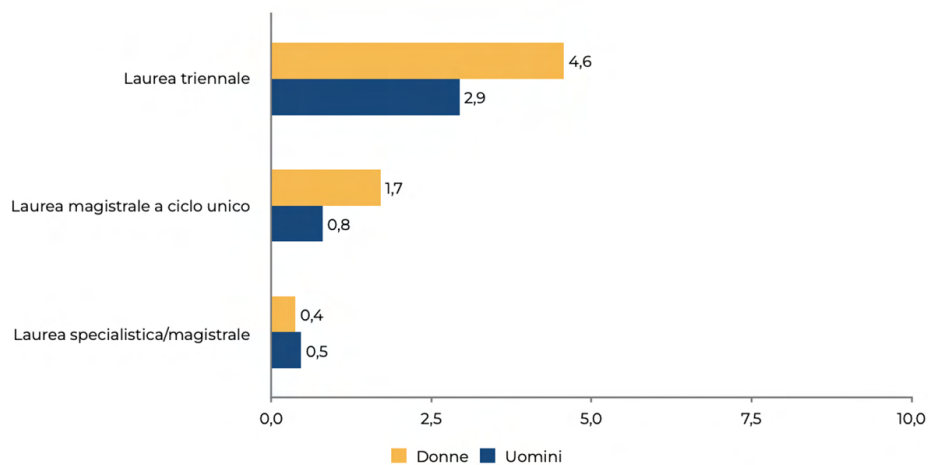
Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023

Fig. 1.7.b - DIGIUR - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



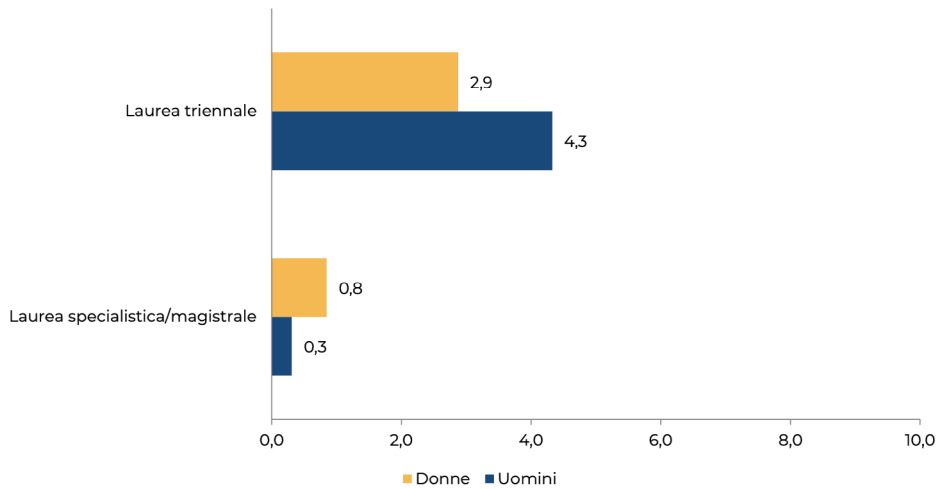
Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Fig. 1.7.c - DISB - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



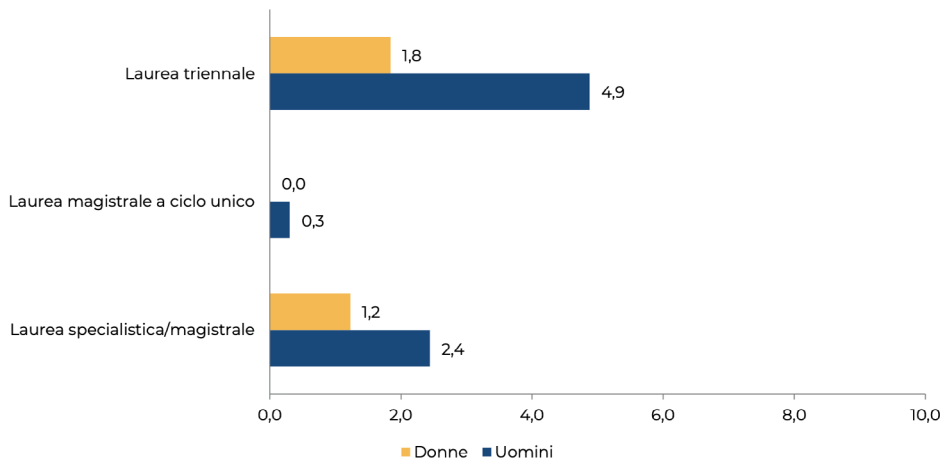
Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Fig. 1.7.d - DISCUI - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



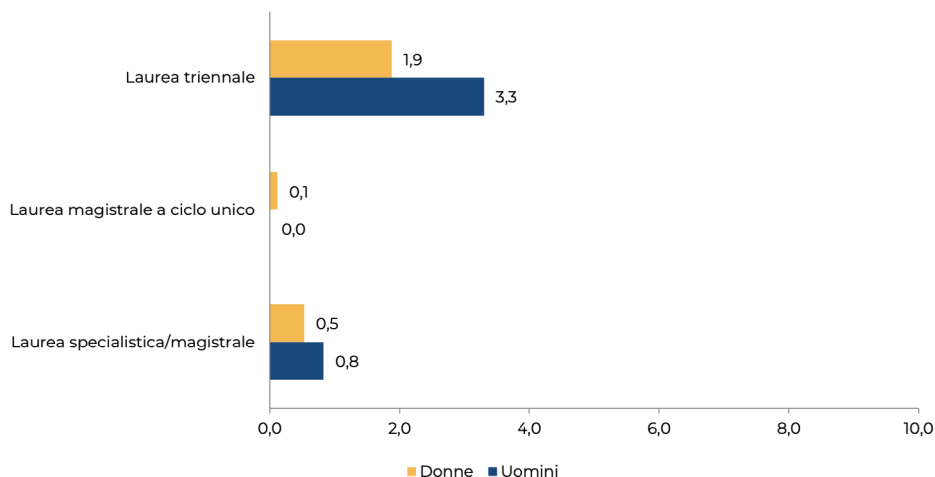
Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Fig. 1.7.e - DISPEA - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Fig. 1.7.f – DISTUM – Tasso di abbandono degli studi al primo anno, suddiviso per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



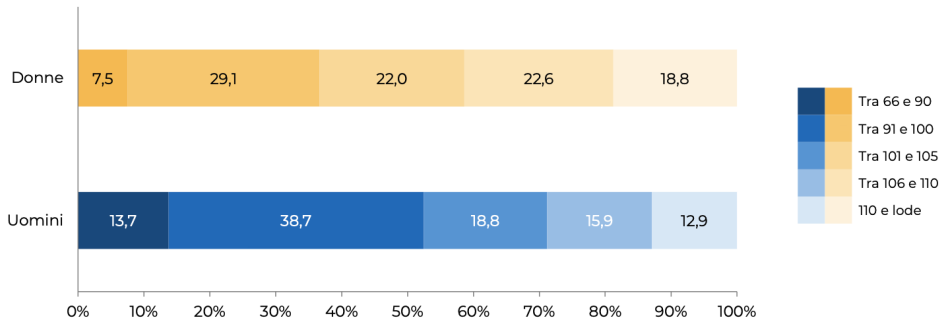
Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Il voto di laurea è generalmente più alto per le studentesse. La percentuale delle laureate con una votazione superiore a 100 è pari al 63,4%, valore ancora in aumento rispetto a quelli degli anni passati (era del 60,3% nel 2021). Anche per gli studenti la frequenza di tale votazione è in aumento ed è pari al 47,6% del totale (Tab. 1.9).

Tab. 1.9 – Laureati/e suddivisi/e per voto di laurea e genere (valori assoluti e percentuali)

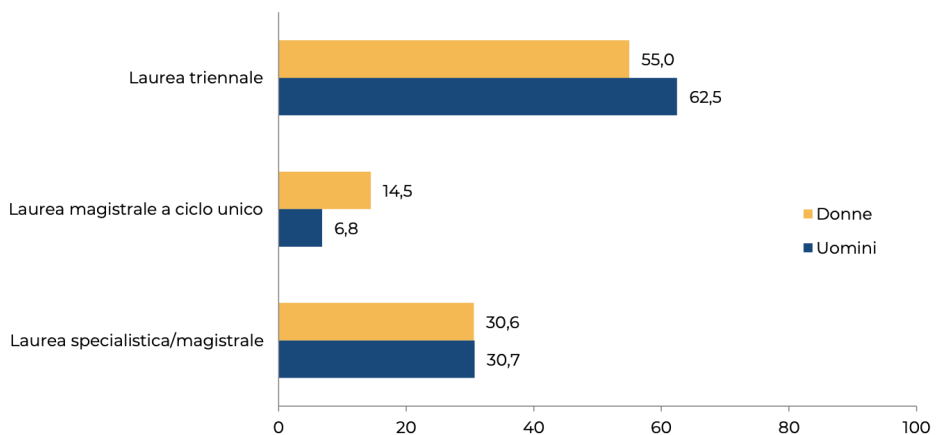
| | Donne | Uomini | Totale | Donne (%) | Uomini (%) |
|---|--------------|------------|--------------|-----------|------------|
| Voto compreso tra 66 e 100 | 680 | 439 | 1.119 | 36,6 | 52,4 |
| Voto compreso tra 101 e 110 e lode | 1.176 | 398 | 1.574 | 63,4 | 47,6 |
| Totale | 1.856 | 837 | 2.693 | | |

Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting. Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Fig. 1.8 – Laureati/e suddivisi/e per voto di laurea e genere (valori percentuali)

Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 luglio 2022. Dati estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

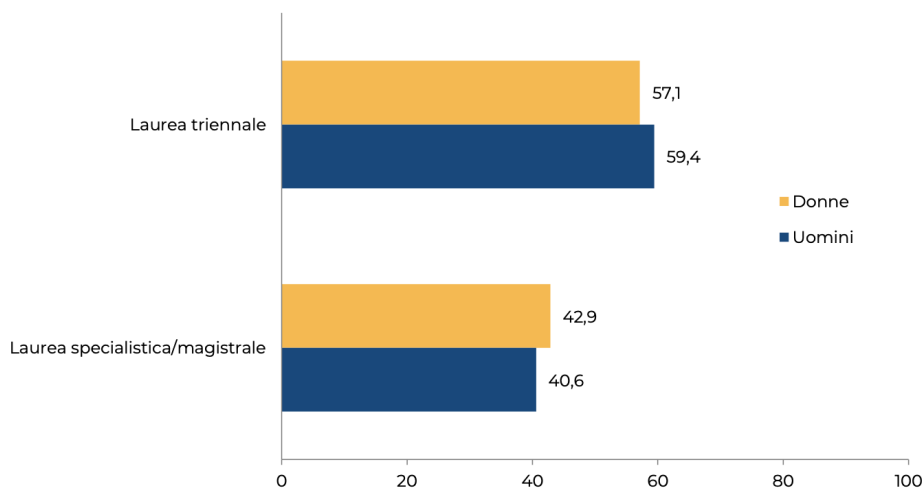
Rispetto ai tempi di laurea, la percentuale degli studenti che si laureano in corso è più alta di quella delle studentesse nei corsi di laurea triennale (62,5% per gli studenti e 55% per le studentesse) e sostanzialmente simile nei corsi di laurea specialistica/magistrale. Le studentesse conseguono valori superiori agli studenti nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico (14,5% vs 6,8%) (Fig. 1.9).

Fig. 1.9 – Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)

Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

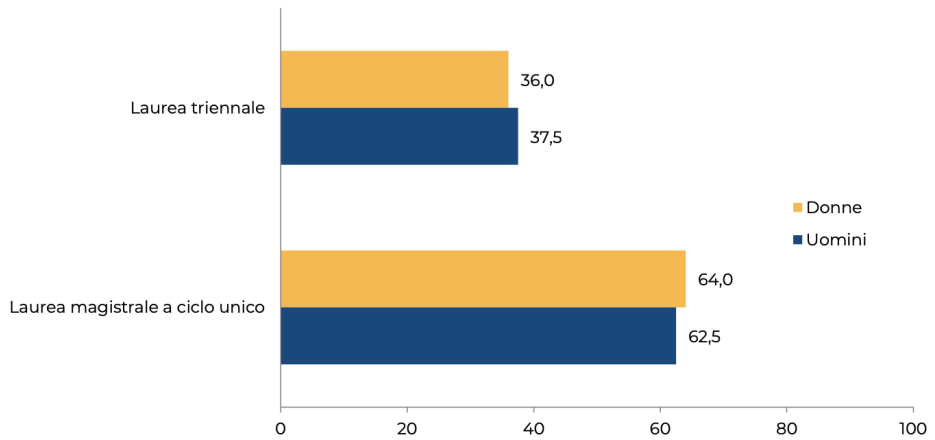
Le differenze relative alle percentuali dei laureati e delle laureate in corso nei corsi di studio afferenti ai diversi Dipartimenti sono rappresentate nelle Figure 19.a-19.f.

Fig. 1.9.a - DESP - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



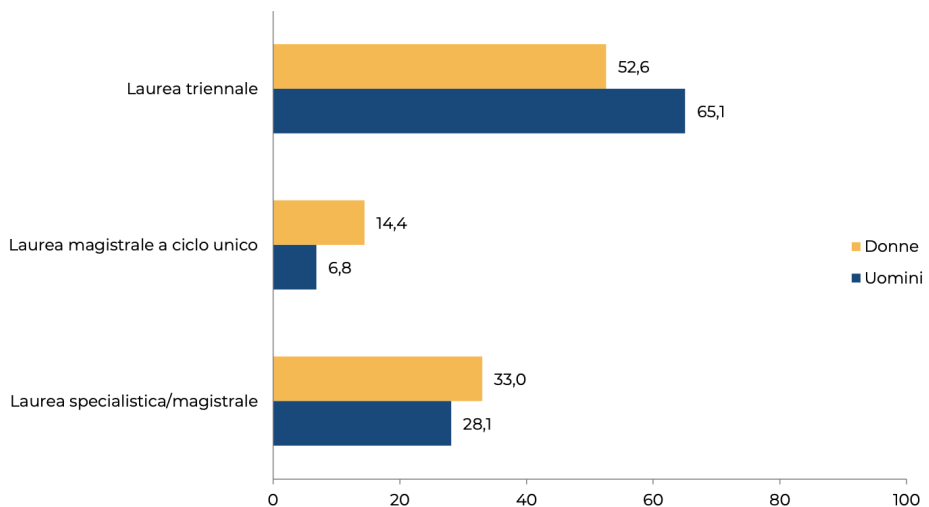
Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 1.9.b - DIGIUR - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



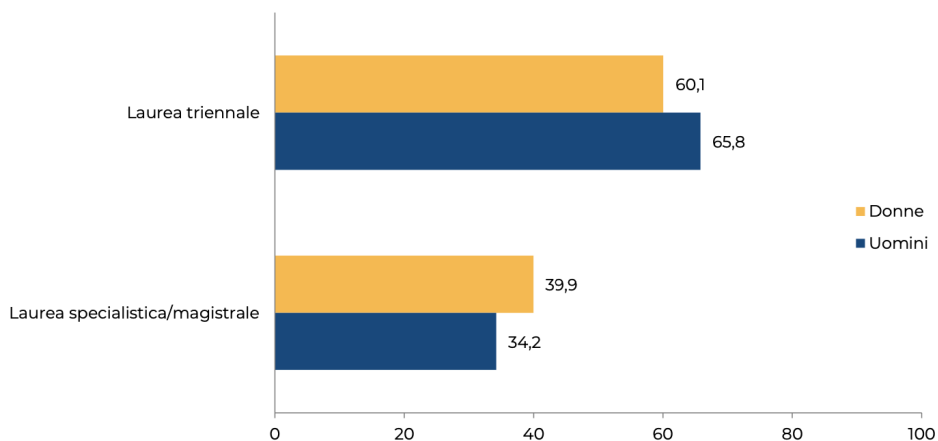
Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 1.9.c - DISB - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



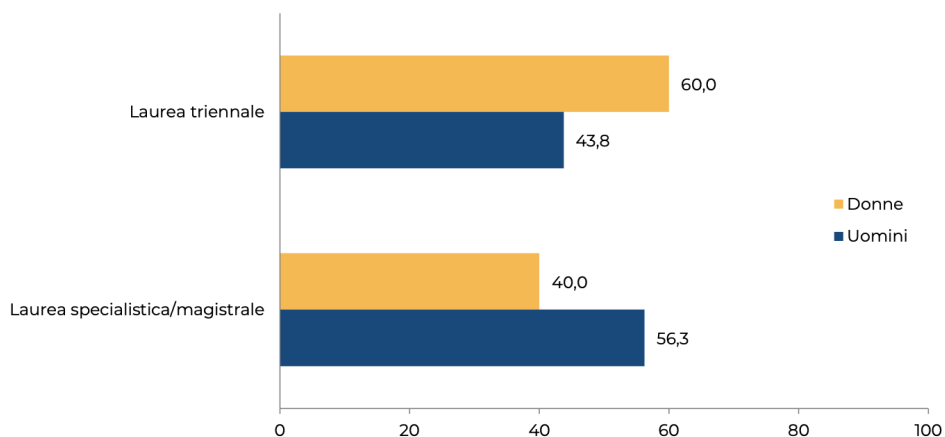
Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 1.9.d - DISCUI - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



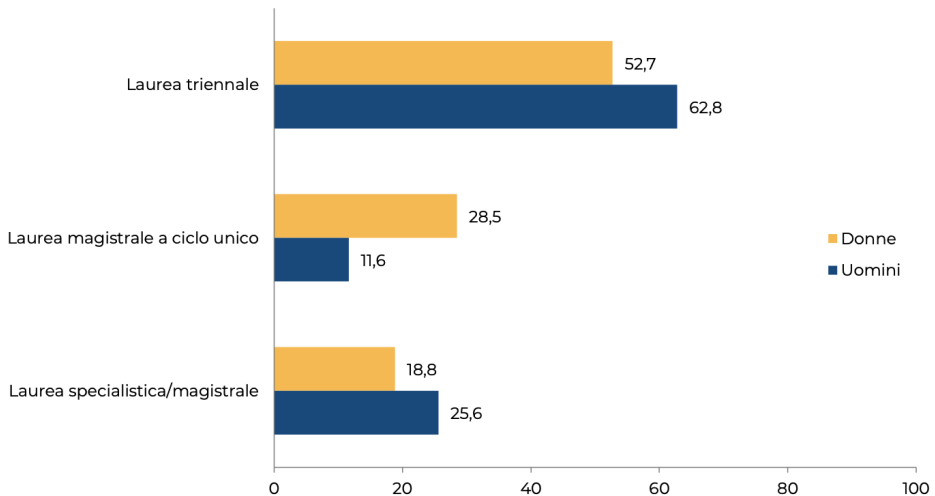
Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 1.9.e - DISPEA - Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 1.9.f – DISTUM – Laureati/e in corso suddivisi/e per tipologia di corso e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

1.4 Dopo la laurea: occupazione e dottorato di ricerca

Il confronto con il mercato del lavoro presenta implicazioni abbastanza diversificate per studenti e studentesse (Fig. 1.10).

A un anno dalla laurea triennale, il tasso di occupazione aumenta, rispetto a quanto rilevato nel *Bilancio di Genere 2021*, sia per le donne (passa dal 35% al 35,9%), sia per gli uomini (dal 40,7% al 42%), ma con un ulteriore aumento del gap, che, nel *Bilancio di Genere 2022*, è pari al 6,1% contro il 5,7% rilevato nell'edizione precedente.

Per il tasso di occupazione a un anno dalla laurea specialistica/magistrale, si rileva invece un netto vantaggio per le donne, con un valore pari all'80,8%, decisamente superiore a quello degli uomini.

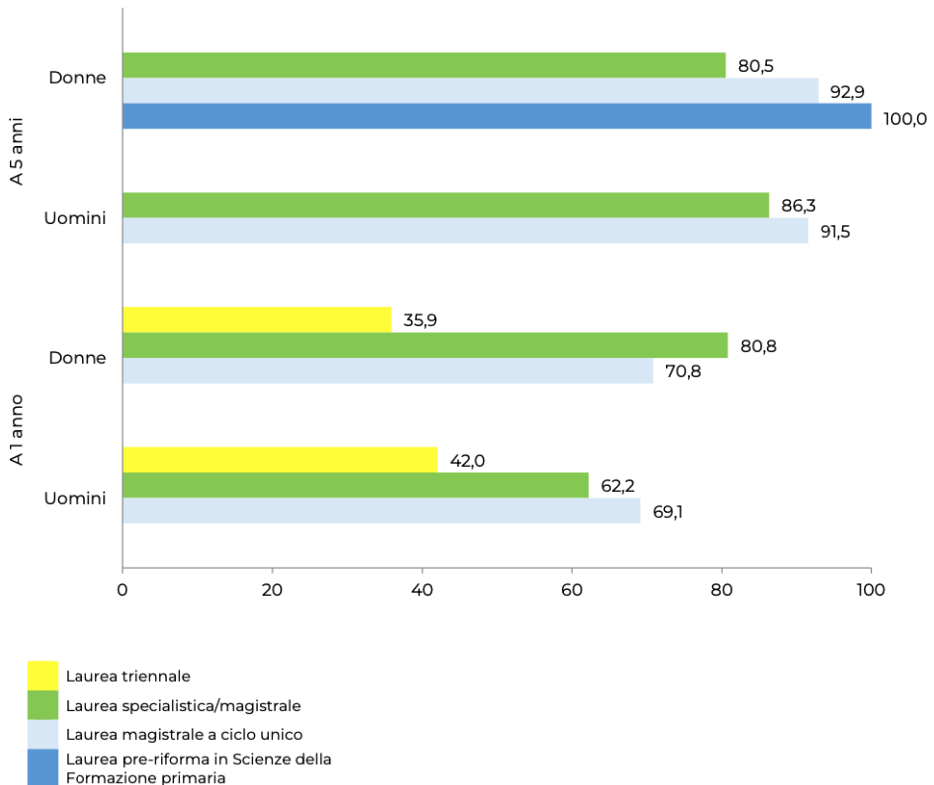
ni (62,2%), con un'inversione di tendenza rispetto al dato pubblicato nell'edizione del 2021, quando le donne registravano un valore pari al 71,3% e gli uomini al 77,3%.

Per i corsi di laurea magistrale a ciclo unico, il tasso di occupazione a un anno dalla laurea è sensibilmente diminuito sia per le donne (70,8% vs 82% dell'anno precedente) che per gli uomini (69,1% vs 79,5%).

A 5 anni dalle lauree specialistiche/magistrali, gli uomini mantengono un tasso di occupazione maggiore rispetto alle donne (86,3% vs 80,5%) ma su livelli più bassi rispetto a quelli registrati nell'edizione precedente (95,5% per gli uomini e 91,4% per le donne).

A 5 anni dalle lauree magistrali a ciclo unico, il tasso di occupazione delle laureate supera leggermente quello dei laureati (92,9% vs 91,5%), con una sensibile riduzione della differenza registrata nel *Bilancio di Genere* del 2021, quando si rilevava un valore pari al 92% per le laureate e all'86,8% per i laureati.

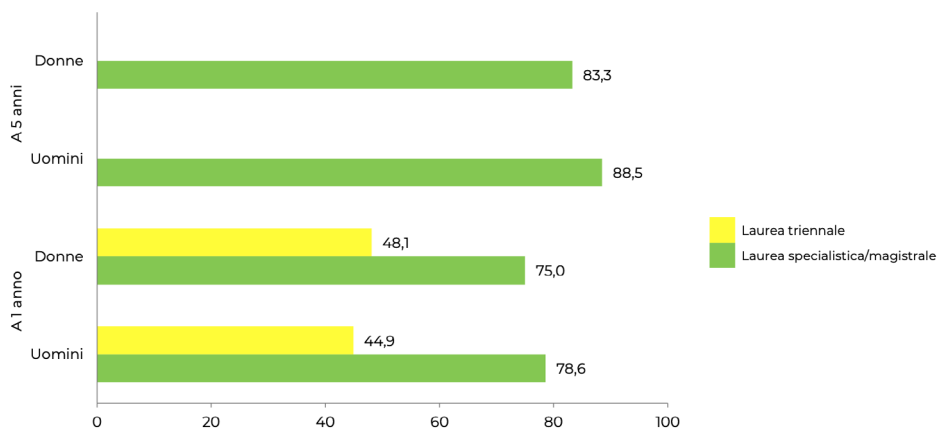
Fig. 1.10 – Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, Laurea pre-riforma in Scienze della Formazione primaria) e genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea - XXV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2023.

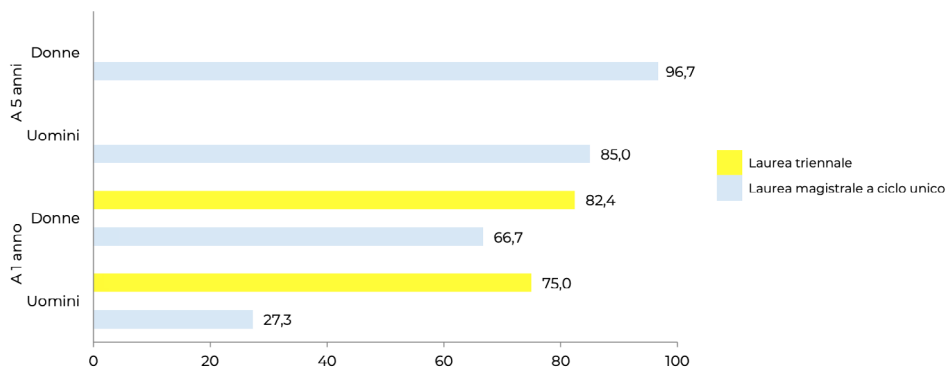
Le differenze registrate nel tasso di occupazione a 1 anno e a 5 anni dalla laurea per i/le laureati/e nei corsi di laurea attivati nei diversi Dipartimenti sono riportate nelle figure 1.10a-1.10f.

Fig. 1.10.a - DESP - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LS/M) e genere (valori percentuali)



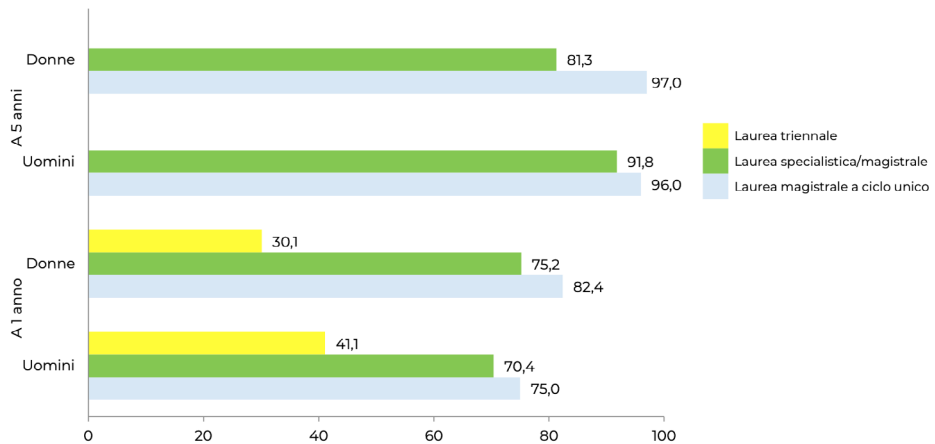
Fonte: AlmaLaurea - XXV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2023.

Fig. 1.10.b - DIGIUR - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LMCU) e genere (valori percentuali)



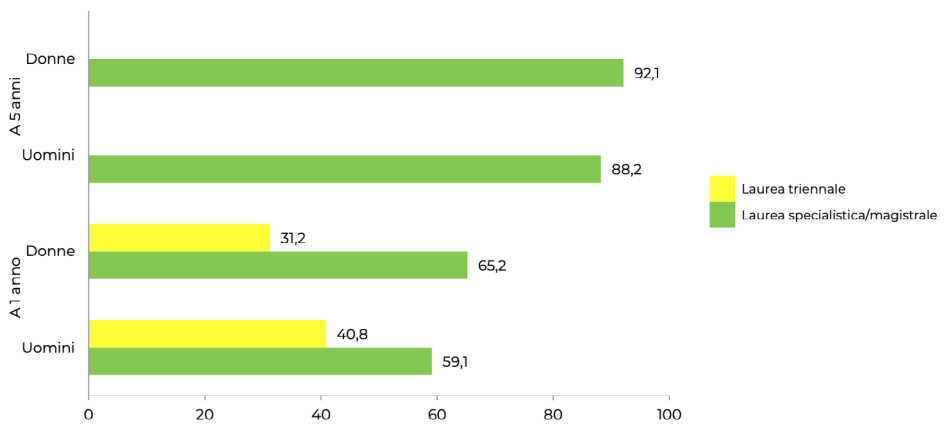
Fonte: AlmaLaurea - XXV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2023.

Fig. 1.10.c - DISB - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M) e genere (valori percentuali)



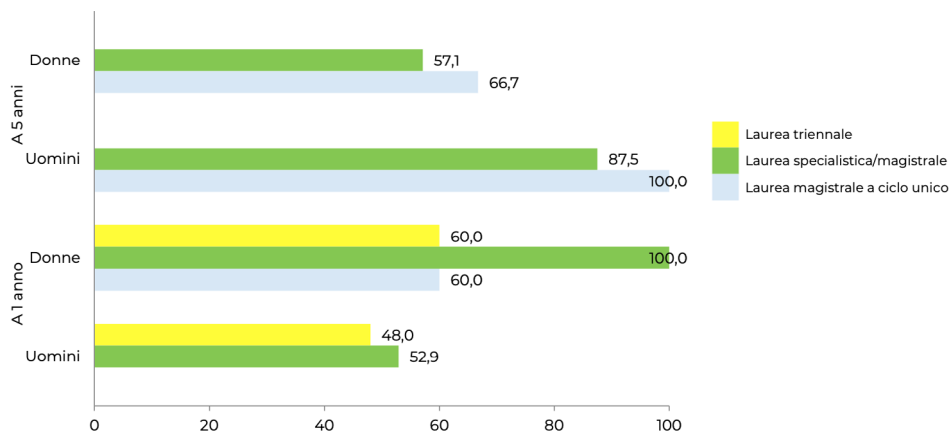
Fonte: AlmaLaurea - XXV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2023.

Fig. 1.10.d - DISCUI - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LS/M) e genere (valori percentuali)



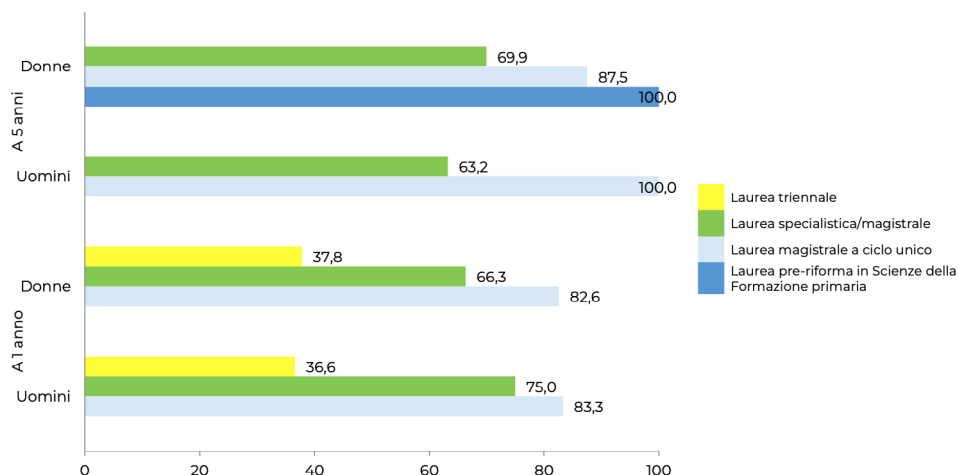
Fonte: AlmaLaurea - XXV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2023.

Fig. 1.10.e - DISPEA - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M) e genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea - XXV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2023.

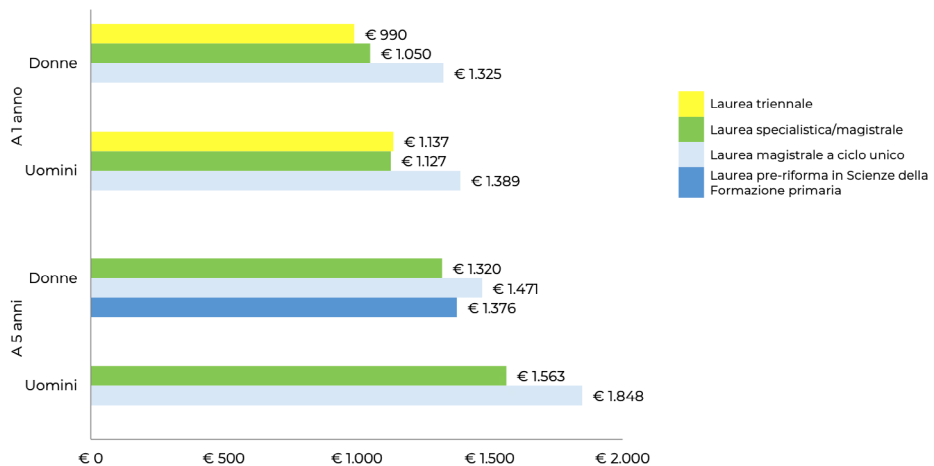
Fig. 1.10.f - DISTUM - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, suddiviso per tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, Laurea pre-riforma in Scienze della Formazione primaria) e genere (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea - XXV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Rapporto 2023.

Un altro elemento da evidenziare è quello relativo alle retribuzioni, che risultano sistematicamente inferiori per le donne rispetto a quelle degli uomini (Fig. 1.11). A un anno dalla laurea triennale, la retribuzione mensile media è pari a € 990 per le donne e a € 1.137 per gli uomini, con valori per entrambi in aumento rispetto all'edizione precedente, quando si registravano valori rispettivamente pari a € 834 e a € 1.106. A questo proposito è necessario considerare che tali differenze possono dipendere anche dal livello di retribuzione media che si rileva nei settori caratterizzati da una maggiore concentrazione femminile e in quelli con una maggiore concentrazione maschile⁶, considerando l'assenza, nell'Università di Urbino, di alcuni corsi di studio a maggiore caratterizzazione maschile.

Fig. 1.11 – Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea suddivisa per tipologia di corso (LT, LMCU, LS/M, Laurea pre-riforma in Scienze della Formazione primaria) e genere (valori assoluti)



Fonte: AlmaLaurea – XXV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Rapporto 2023.

Per i corsi di dottorato di ricerca, il numero delle dottorande si è ulteriormente incrementato, passando da 82, nel 2021, a 88, così come il numero dei dottorandi che è passato da 69 a 76 (Tab. 1.10).

⁶ Dai dati presenti in *AlmaLaurea* non risultano uomini occupati a 5 anni dalla laurea pre-riforma in Scienze della Formazione primaria.

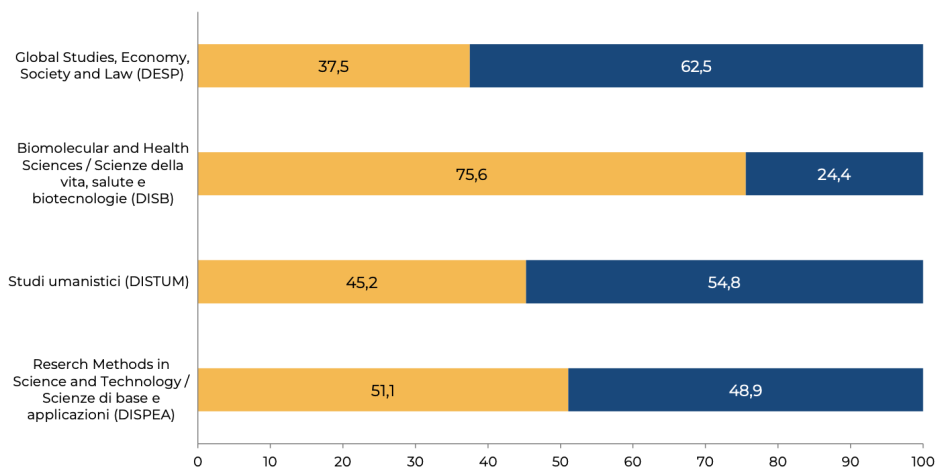
Sul totale, la percentuale delle dottorande è pari al 53,7% (leggermente in calo rispetto all'anno precedente, in cui si registrava un valore pari al 54,3%), con valori compresi tra il 37,5% del Corso di dottorato in *Global Studies, Economy, Society and Law* e il 75,6% di quello in *Biomolecular and Health Sciences / Scienze della vita, salute e biotecnologie* (Fig. 1.12).

Tab. 1.10 - Iscritti/e ai corsi di dottorato suddivisi/e per area di studio e genere (valori assoluti)

| Corsi di Dottorato | Donne | Uomini | Totale |
|---|-----------|-----------|------------|
| <i>Global Studies, Economy, Society and Law</i> (DESP) | 12 | 20 | 32 |
| <i>Biomolecular and Health Sciences / Scienze della vita, salute e biotecnologie</i> (DISB) | 34 | 11 | 45 |
| Studi umanistici (DISCUI) | 19 | 23 | 42 |
| <i>Reserch Methods in Science and Technology / Scienze di base e applicazioni</i> (DISPEA) | 23 | 22 | 45 |
| Totale | 88 | 76 | 164 |

Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Dati al 31 dicembre 2022 estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Fig. 1.12 – Iscritti/e ai corsi di dottorato suddivisi/e per area di studio e genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio di Supporto ai Processi di Valutazione, Banche Dati e Reporting.
Dati al 31 dicembre 2022 estratti da ESSE3 il 9 giugno 2023.

Personale docente e ricercatore

2.1 Composizione

Al 31 dicembre 2022, il personale docente risulta composto da 372 persone, in aumento rispetto alle 345 del 2021 e alle 326 del 2020 (Tab. 2.1.).

Il personale docente è costituito per il 21,2% da docenti di prima fascia (PO o *Grade A* nella nomenclatura europea), per il 44,4% da docenti di seconda fascia (PA o *Grade B*) e per il 34,4% da ricercatori e ricercatrici di diverso tipo, collettivamente definiti *Grade C*. Questa categoria include ricercatori/trici universitari/e a tempo indeterminato (RU) (pari al 13,4%) e a tempo determinato, di tipo RTDA (7%) e RTDB (14%) (Tab. 2.1).

Rispetto al 2021, il peso della prima fascia si è ridotto (dal 24,1% al 21,2%), quello della seconda fascia è cresciuto (dal 42,9% al 44,4%) così come quello delle ricercatrici e dei ricercatori (passato dal 33% al 34,4%). Per quanto riguarda le diverse componenti del *Grade C*, si è ridotto il peso della categoria a esaurimento delle/dei RU (dal 16,5% al 13,4%), è rimasto pressoché stabile quello delle/degli RTDB (dal 14,2% al 14%), mentre è aumentato quello delle/degli RTDA (dal 2,3% al 7%) (Tab. 2.2).

La seconda fascia si conferma dunque quella in cui si concentra la percentuale più alta del personale docente. Come già rilevato nelle precedenti edizioni del *Bilancio di Genere*, si tratta di una com-

posizione interna molto diversa da quella, decisamente piramidale, rilevabile anche solo pochi anni fa. Nel 2013, primo anno della serie storica ricostruita, ricercatori e ricercatrici rappresentavano il 52% del personale, la seconda fascia pesava per il 29% e la prima per il 19%. Si tratta di un cambiamento che riflette l'entrata a regime della Legge n. 240/2010, con la *tenure track* da RTDB ad associato/a e, nel contesto urbinato, anche il superamento del blocco di assunzioni e carriere nella fase della statizzazione⁷. Al contempo, con la diminuzione del numero e del peso della prima fascia, torna a restringersi il gruppo apicale della gerarchia universitaria.

Per quanto riguarda la composizione di genere, le donne sono 160, gli uomini 212, pari, rispettivamente, al 43% e al 56,9% del totale (Tab. 2.1). Si tratta di una composizione complessiva di un decimale più equilibrata, per quanto riguarda il genere, rispetto all'anno precedente e che conferma una percentuale di donne superiore rispetto a quella rilevabile a livello nazionale, pari al 39,3%⁸. Anche sul fronte del personale docente e ricercatore, quindi, l'Università degli Studi di Urbino è caratterizzata da una presenza femminile superiore rispetto alla media delle università italiane, *in primis* per la tipologia di corsi di studio offerti, che non includono alcuni di quelli a più alta presenza maschile.

Una breve analisi dell'evoluzione che ha caratterizzato il contesto universitario a livello nazionale e locale nel nuovo millennio permette una migliore comprensione della situazione attuale. Dal 2000 al 2022, la presenza femminile nel personale docente è cresciuta, a livello nazionale, dal 28,9% al 39,3%, segnando quindi un aumento di 10,4 punti percentuali⁹. Lievemente più contenuta la crescita a Urbino, dove il peso delle docenti donne è passato dal 34% al 43%, con un aumento di 9 punti percentuali. Il cambiamento degli equilibri di genere della docenza dell'Ateneo urbinato si è realizzato nel

⁷ Avviata con Decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca del 22 dicembre 2006, "Statizzazione dell'Università non statale di Urbino "Carlo Bo"", e conclusa nel 2012.

⁸ Dati MUR - Cineca al 31 dicembre 2022 (<https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>).

⁹ Dati MUR - Cineca (<https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>).

primo decennio del secolo: le docenti donne sono passate dal 34% nel 2000, al 42,2% nel 2010. Da allora tale percentuale ha oscillato intorno al 42%-43%, quella degli uomini intorno al 56%-58%, dimostrando una certa stabilità più che una chiara tendenza verso una situazione di equilibrio tra i generi¹⁰.

Nella prima fascia, le donne sono 22 e gli uomini 57, pari, rispettivamente, al 27,8% e al 72,2% del totale (Tab. 2.1). La percentuale di donne è lievemente diminuita rispetto al 2021 (28,9%), tornando al livello rilevato nel 2020 (molto vicino al dato del 2017). Se gli anni 2013-2019 sono stati caratterizzati da una sensibile crescita, seppur non lineare, della componente femminile, passata dal 22%-23% al 30,8% (Figg. 2.3 e 2.4), nell'ultimo triennio tale *trend* verso un maggiore equilibrio della composizione di genere si è invertito, con percentuali di donne comprese tra il 27,8% e il 28,9%.

Nella seconda fascia, le donne sono 82 (49,7%), gli uomini 83 (50,3%) (Tab. 2.1). Questa situazione di sostanziale equilibrio è l'esito di una tendenza che ha visto la percentuale di donne in costante crescita dal 2017 (Figg. 2.3 e 2.5).

Le donne rappresentano il 52% nel gruppo a esaurimento di ricercatrici/tori a tempo indeterminato (RU), il 34,6% tra le/gli RTDA e il 40,4% tra gli RTDB (Tab. 2.2). Complessivamente, il gruppo delle/dei ricercatrici/tori, tra il 2013 e il 2017, era stato caratterizzato da una leggera prevalenza della componente femminile (intorno al 52%-53%). Dal 2018 si osserva, invece, una prevalenza maschile: inizialmente lieve (circa il 51% di uomini tra il 2018 e il 2021), essa è cresciuta sensibilmente tra il 2021 e il 2022, quando ha raggiunto il 56,3%, con una parallela riduzione del peso delle donne fino al 43,8% (Fig. 2.6). Concentrando l'attenzione solo su RTDA e RTDB, cioè sulle persone nella fase iniziale della carriera, la tendenza ver-

¹⁰ Fig. 2.1 per il periodo dal 2013; per il periodo precedente: serie storica ricostruita nelle Relazioni annuali del CUG (disponibili su <https://www.uniurb.it/ateneo/governance/organismi-consultivi-e-di-garanzia/comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di-chi-lavora-e-contro-le-discriminazioni>). V. anche le edizioni 2020 e 2021 del *Bilancio di Genere*.

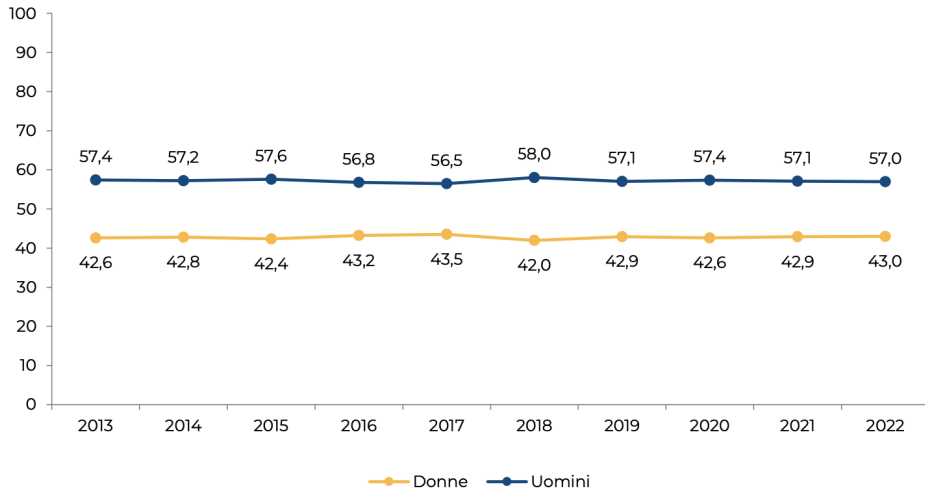
so lo squilibrio appare più marcata: nel 2022, le donne erano 30 su un totale di 78 (38,5%), con una diminuzione sensibile rispetto al 2020 e al 2021, quando erano rispettivamente 22 su un totale di 46 (47,8%) e 28 su un totale di 57 (49,1%). Particolarmente significativa la diminuzione della componente femminile nel gruppo *tenure track* delle/degli RTDB (composto da 26 donne e 23 uomini nel 2021; da 21 donne e 31 uomini nel 2022). In prospettiva, infatti, tale diminuzione può avere ripercussioni sul trend verso l'equilibrio di genere che ha caratterizzato la seconda fascia negli ultimi anni.

Complessivamente, dunque, nel 2022 l'unica fascia che ha visto una tendenza verso l'equilibrio di genere è la seconda. La composizione della prima fascia e, ancor più, del gruppo delle ricercatrici e dei ricercatori, soprattutto RTDA e RTDB, nel 2022 è risultata meno equilibrata che negli anni precedenti.

Tab. 2.1 - Distribuzione del personale docente per ruolo e genere (valori assoluti e percentuali)

| | Valori assoluti | | | Valori percentuali | |
|---------------|-----------------|------------|------------|--------------------|-------------|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini |
| PO | 22 | 57 | 79 | 27,8 | 72,1 |
| PA | 82 | 83 | 165 | 49,7 | 50,3 |
| RU | 26 | 24 | 50 | 52,0 | 48,0 |
| RTDA | 9 | 17 | 26 | 34,6 | 65,4 |
| RTDB | 21 | 31 | 52 | 40,4 | 59,6 |
| Totale | 160 | 212 | 372 | 43,0 | 56,9 |

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 2.1 – Serie storica del personale docente suddiviso per genere (valori percentuali)

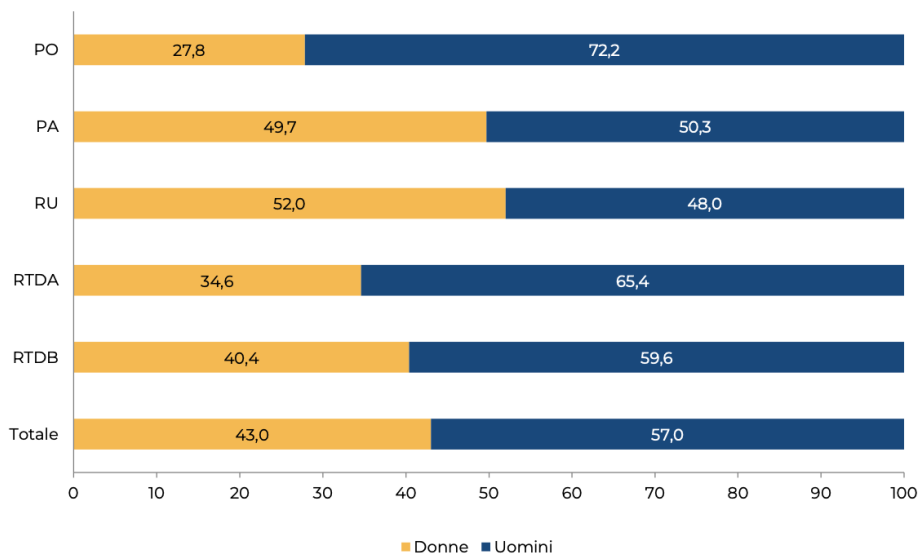
Fonte: MUR – Cerca Università.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Tab. 2.2 – Distribuzione del personale docente per ruolo (valori assoluti e percentuali)

| | 2021 | | 2022 | |
|---------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|
| | Valori assoluti | Valori percentuali | Valori assoluti | Valori percentuali |
| PO | 83 | 24,1 | 79 | 21,2 |
| PA | 148 | 42,9 | 165 | 44,4 |
| RU | 57 | 16,5 | 50 | 13,4 |
| RTDA | 8 | 2,3 | 26 | 7,0 |
| RTDB | 49 | 14,2 | 52 | 14,0 |
| Totale | 345 | 100,0 | 372 | 100,0 |

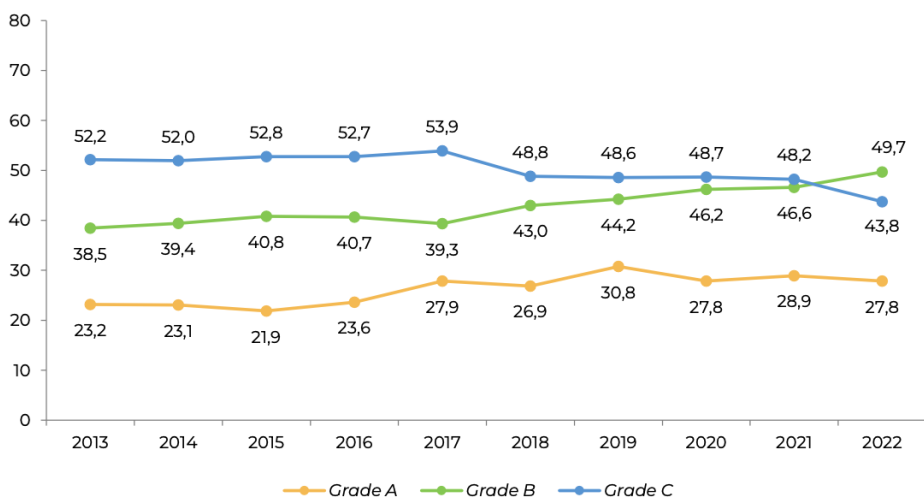
Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 2.2 - Distribuzione del personale docente per ruolo e genere (valori percentuali)



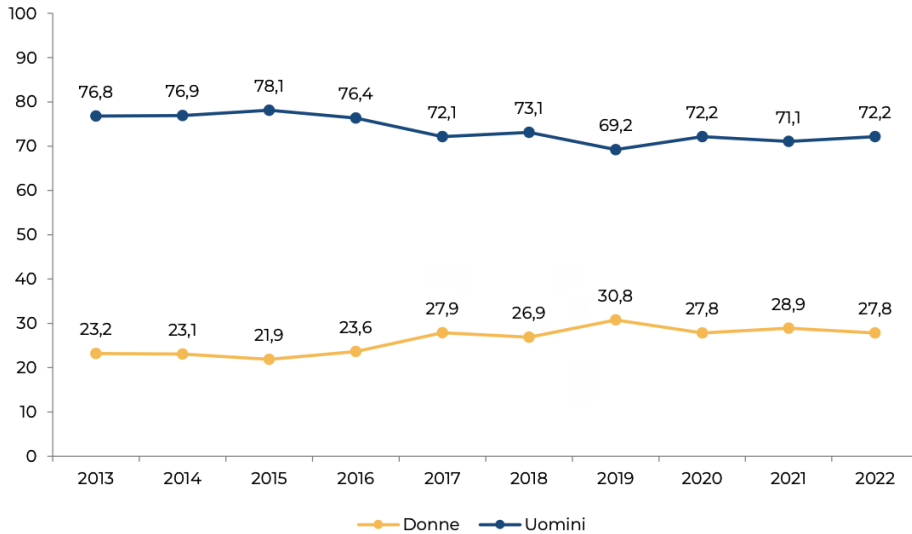
Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 2.3 - Docenti donne suddivise per fascia (PO o Grade A, PA o Grade B, RU e RTD o Grade C) (valori percentuali)



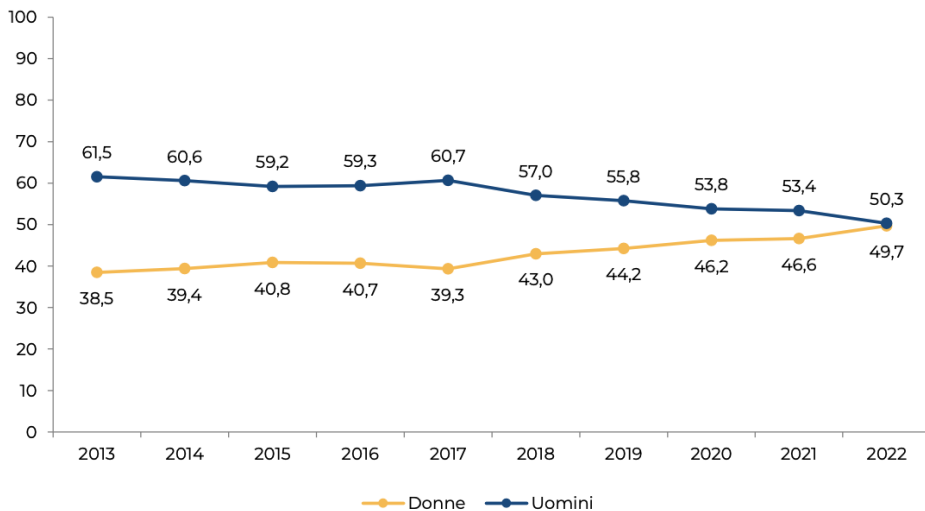
Fonte: MUR - Cerca Università.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 2.4 - Andamento nel tempo della quota del personale docente di prima fascia (PO o Grade A) suddiviso per genere (valori percentuali)



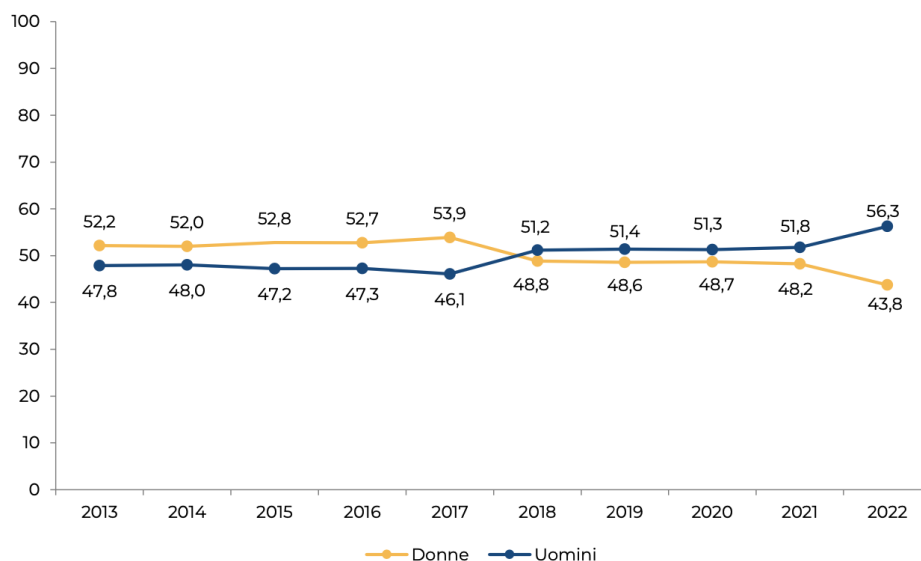
Fonte: MUR - Cerca Università.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 2.5 - Andamento nel tempo della quota del personale docente di seconda fascia (PA o Grade B) suddiviso per genere (valori percentuali)



Fonte: MUR - Cerca Università.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 2.6 - Andamento nel tempo della quota del personale ricercatore (RU, RTDA e RTDB, o *Grade C*) suddiviso per genere (valori percentuali)



Fonte: MUR - Cerca Università.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

In merito alla ripartizione per Dipartimento della componente del personale docente e ricercatore, è possibile osservare situazioni abbastanza diversificate (Tab. 2.3 e Fig. 2.7).

Rispetto ai docenti di prima fascia, solo nel caso del DISCUI si rileva una situazione di parità di genere (50%); tuttavia, rispetto alla composizione di genere complessiva del Dipartimento, che vede una presenza di donne pari al 55,2%, anche in questo caso la componente femminile è leggermente sottorappresentata tra le/i PO. Nel DIGIUR la percentuale di professoresse ordinarie è piuttosto elevata (45,5%) e superiore alla composizione di genere complessiva del Dipartimento (37,8%), mentre nei restanti casi tale valore va dal 33,3% del DISTUM al 13,3% del DESP, con distanze mediamente di molti punti percentuali tra la composizione di genere complessiva del personale docente dei Dipartimenti e quella della prima fascia, a svantaggio della componente femminile.

Anche tra le/i docenti di seconda fascia la situazione è abbastanza differenziata. Il DISCUI registra il valore più elevato della quota di docenti donne (67,4%) e valori pari o superiori al 50% si rilevano in altri tre Dipartimenti, quali DISTUM (58,1%), DISB (51,2%) e DIGIUR (50%). Nel DESP le professoresse associate rappresentano il 41,7% del totale, mentre nel DISPEA solo il 20,8%.

Per le ricercatrici a tempo indeterminato la percentuale più elevata (66,7%) si registra nel DISB e nel DISPEA, seguono DESP e DISTUM (50%), DISCUI (38,5%) e DIGIUR (33,3%).

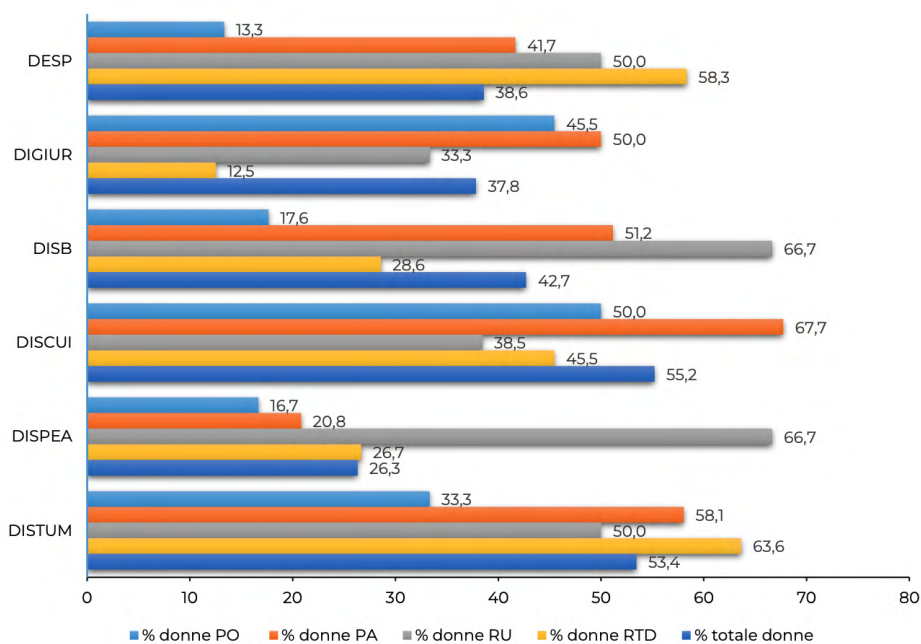
Infine, tra le ricercatrici e i ricercatori a tempo determinato la componente femminile assume i valori più alti nel DISTUM (63,6%) e nel DESP (58,3%). Seguono il DISCUI (45,5%), DISB (28,6%), DISPEA (26,7%) e DIGIUR (12,5%), sebbene con alcune differenze per le due tipologie contrattuali (RTDA e RTDB) (Fig. 2.7).

Tab. 2.3 - Distribuzione per genere delle diverse componenti del personale docente (valori assoluti)

| Dipartimenti | PO | | | PA | | | RU | | | RTDA | | | RTDB | | | Totale | | |
|---------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| | Tot. | D | U | Tot. | D | U | Tot. | D | U | Tot. | D | U | Tot. | D | U | Tot. | D | U |
| DESP | 15 | 2 | 13 | 24 | 10 | 14 | 6 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 7 | 4 | 3 | 57 | 22 | 35 |
| DIGIUR | 11 | 5 | 6 | 12 | 6 | 6 | 6 | 2 | 4 | 2 | 0 | 2 | 6 | 1 | 5 | 37 | 14 | 23 |
| DISB | 17 | 3 | 14 | 43 | 22 | 21 | 15 | 10 | 5 | 7 | 1 | 6 | 14 | 5 | 9 | 96 | 41 | 55 |
| DISCUI | 12 | 6 | 6 | 31 | 21 | 10 | 13 | 5 | 8 | 2 | 1 | 1 | 9 | 4 | 5 | 67 | 37 | 30 |
| DISPEA | 12 | 2 | 10 | 24 | 5 | 19 | 6 | 4 | 2 | 7 | 2 | 5 | 8 | 2 | 6 | 57 | 15 | 42 |
| DISTUM | 12 | 4 | 8 | 31 | 18 | 13 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 8 | 5 | 3 | 58 | 31 | 27 |
| Totale | 79 | 22 | 57 | 165 | 82 | 83 | 50 | 26 | 24 | 26 | 9 | 17 | 52 | 21 | 31 | 372 | 160 | 212 |

Fonte: Ateneo.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 2.7 – Distribuzione delle docenti donne per Dipartimento e per fascia (valori percentuali)



Fonte: Ateneo.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Per i 471 docenti titolari di contratto di diritto privato, per l'anno accademico 2021-2022 si rileva una leggera prevalenza di donne (51,2% vs 48,8% di uomini).

2.2 Carriere

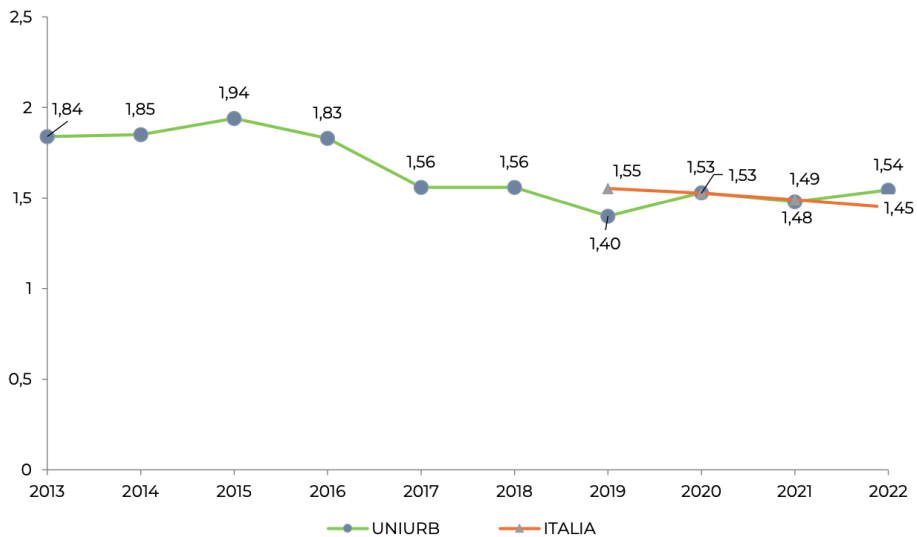
Il *Glass Ceiling Index (GCI)*¹¹ misura l'invisibile "soffitto di cristallo" che blocca le carriere femminili. Nell'Ateneo urbinato tale in-

11 L'indice GCI misura la variazione della percentuale di donne al progredire delle carriere dal momento della loro assunzione: non è una misura della parità di genere in assoluto, ma della pari possibilità di progredire. Un valore del GCI pari a 1 indica l'assenza di differenze tra donne e uomini, in termini di possibilità di progressione di carriera. Un valore inferiore a 1 significa che le donne sono più rappresentate degli uomini nel *Grade A* rispetto al personale docente e ricercatore nel suo insieme (*Grade A, B e C*), mentre un valore superiore a 1 indica la presenza di un effetto "soffitto di cristallo", ovvero una minore presenza delle donne nelle posizioni di *Grade A* rispetto al mondo accademico nel suo insieme (*Grade A, B e C*).

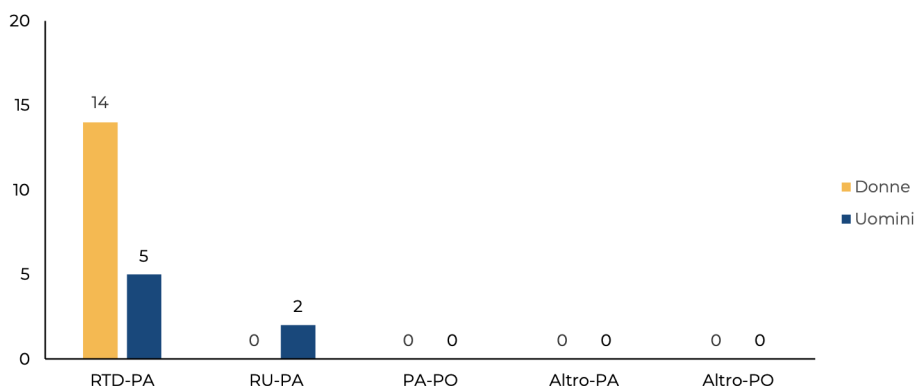
dice, dal 2013 al 2016, si è attestato su valori superiori a 1,80 (arrivava a 1,94 nel 2015). In seguito, è iniziato un *trend* discendente che ha toccato 1,40 nel 2019, il valore più basso mai raggiunto. Negli ultimi anni, si sono rilevati valori di 1,53 nel 2020, 1,48 nel 2021 e 1,54 nel 2022, con una tendenza che indica crescenti difficoltà per la componente femminile ad accedere alle posizioni apicali (Fig. 2.8).

Si tratta di un andamento opposto a quello rilevato a livello nazionale. In questo senso, nel 2019 il dato urbinate (1,40) era più vicino al valore ottimale rispetto al dato nazionale (1,55). Nei due anni successivi, il dato locale e quello nazionale erano uguali o molto simili, mentre nel 2022, nel caso urbinate l'indice assume un valore molto più alto (1,54) che a livello nazionale, dove risulta calato a 1,45.

Fig. 2.8 - Glass Ceiling Index



Fonti: Open Data MUR e Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

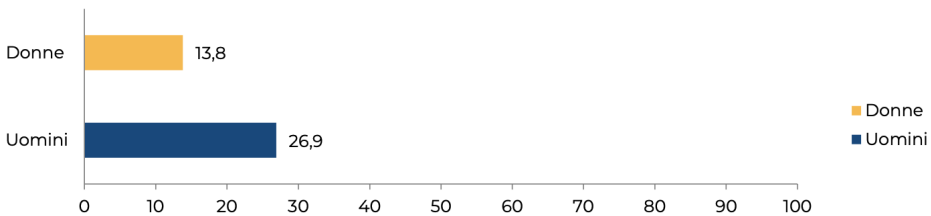
Fig. 2.9 – Passaggi di ruolo del personale docente suddiviso per genere (valori assoluti)

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Nel 2022, tutti i passaggi di ruolo hanno riguardato la seconda fascia, alla quale hanno avuto accesso 14 donne dalla posizione di RTD e 7 uomini, 5 dalla posizione di RTD e 2 dalla posizione di RU. Questa immissione di 21 nuovi docenti ha più che compensato le fuoriuscite, contribuendo alla crescita numerica della seconda fascia e al suo maggior equilibrio di genere rispetto all'anno precedente.

La percentuale delle PO sul totale delle docenti e ricercatrici donne è pari al 13,8%, un dato in netta diminuzione rispetto agli anni precedenti (16,2% nel 2021, 15,8% nel 2020) (Fig. 2.10). Si contrae sensibilmente anche la percentuale dei PO tra i docenti e ricercatori, pari al 26,9% (nel 2020 era il 30,5%, nel 2021 il 29,9%).

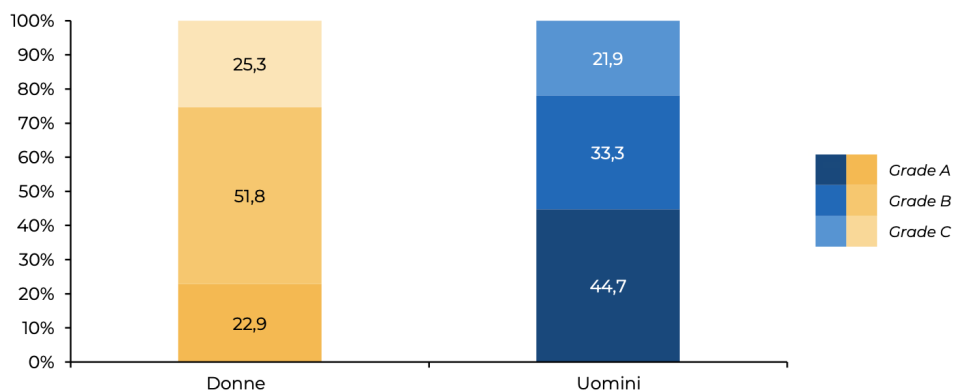
Fig. 2.10 – Quote di docenti di prima fascia sul totale di ciascun genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Quanto alla posizione accademica per genere ed età (Fig. 2.11), tra il personale docente che ha un'età maggiore di 54 anni, il 44,7% degli uomini è in prima fascia, a fronte del 22,9% delle donne: per quanto, nel 2022, non ci siano state progressioni di carriera (o nuovi ingressi) nella prima fascia, il dato testimonia la maggiore difficoltà per le donne negli avanzamenti di carriera. Rispetto al 2020 e al 2021, peraltro, tra coloro che hanno oltre 54 anni, gli uomini risultano maggiormente concentrati nella prima fascia (42% nel 2021; 43,5% nel 2020), mentre per le donne la situazione è opposta (la percentuale di quelle in prima fascia nel 2021 era il 23,9%, nel 2020 il 22,9%). La maggioranza delle donne in tale fascia di età, pari al 51,8%, è invece inquadrata nella seconda fascia, a fronte del 33,3% degli uomini (31,5% nel 2020; 34,5% nel 2021). Tale concentrazione femminile nelle posizioni di PA si è leggermente ridotta negli ultimi anni (52,9% nel 2020, 52,3% nel 2021). Si tratta comunque di dati che indicano una maggiore difficoltà, per le donne, a passare dalla seconda alla prima fascia, a fronte di carriere molto più fluide per gli uomini.

Fig. 2.11 - Distribuzione del personale docente maggiore di 54 anni per genere e ruolo (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Un certo squilibrio tra uomini e donne si rileva anche nella fascia di età minore di 35 anni, dove si trovano (nel *Grade C*) 11 uomini e 4 donne (Tab. 2.4).

Tab. 2.4 - Distribuzione del personale docente per fascia di età, genere e ruolo (valori assoluti)

Maggiore di 54 anni

| | <i>Grade A</i> | <i>Grade B</i> | <i>Grade C</i> | Totale |
|---------------|----------------|----------------|----------------|------------|
| Donne | 19 | 43 | 21 | 83 |
| Uomini | 48 | 38 | 25 | 111 |
| Totale | 67 | 81 | 46 | 194 |

Tra 45 e 54 anni

| | Grade A | Grade B | Grade C | Totale |
|---------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| Donne | 3 | 24 | 17 | 44 |
| Uomini | 8 | 33 | 13 | 54 |
| Totale | 11 | 57 | 30 | 98 |

Tra 35 e 44 anni

| | Grade A | Grade B | Grade C | Totale |
|---------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| Donne | 0 | 15 | 14 | 29 |
| Uomini | 1 | 12 | 23 | 36 |
| Totale | 1 | 27 | 37 | 65 |

Minore di 35 anni

| | Grade A | Grade B | Grade C | Totale |
|---------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| Donne | 0 | 0 | 4 | 4 |
| Uomini | 0 | 0 | 11 | 11 |
| Totale | 0 | 0 | 15 | 15 |

| | | | | |
|----------------------|-----------|------------|------------|------------|
| Totale Donne | 22 | 82 | 56 | 160 |
| Totale Uomini | 57 | 83 | 72 | 212 |
| Totale | 79 | 165 | 128 | 372 |

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

I dati relativi alle cessazioni mostrano una prevalenza di uomini (in totale 11 vs 6 donne), in relazione a tutte le componenti del personale docente, salvo nella I fascia dove si rileva una situazione di parità (Tab. 2.5).

Tab. 2.5 - Cessazioni per genere e ruolo nel 2022 (valori assoluti)

| | PO | PA | RU | RTD | TOT. |
|---------------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| Donne | 2 | 3 | 1 | 0 | 6 |
| Uomini | 2 | 4 | 4 | 1 | 11 |
| Totale | 4 | 7 | 5 | 1 | 17 |

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Docente.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

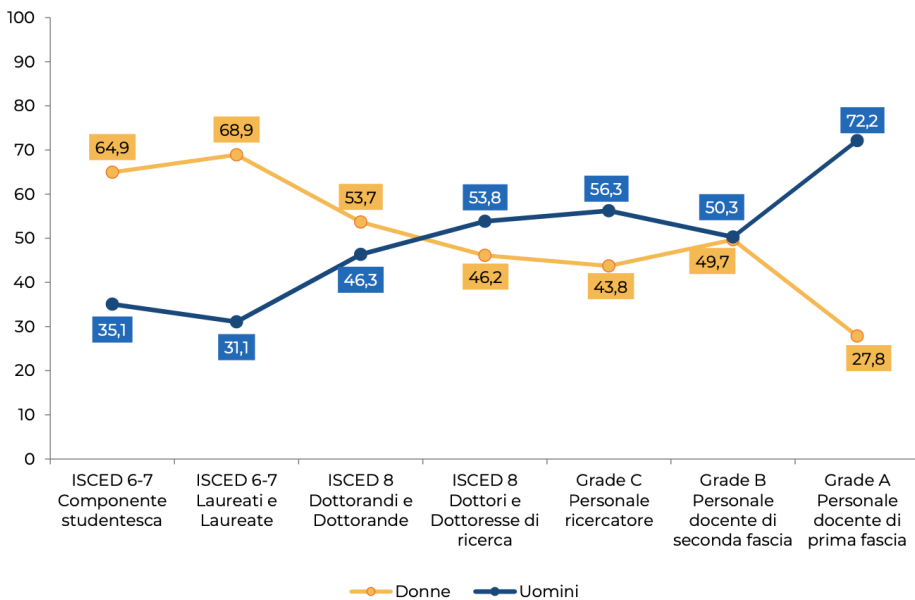
Nel corso del 2022, si registrano tre assunzioni come docenti di seconda fascia di personale precedentemente non in servizio in posizione strutturata presso l'Ateneo, dei quali 2 donne e 1 uomo. Tra i 14 RTDB assunti che non hanno frequentato dottorati di ricerca in Ateneo, né sono stati titolari di assegni di ricerca né RTDA, sono presenti, invece, solo 4 donne.

I grafici che rappresentano la presenza di donne e uomini, dalla popolazione studentesca fino tutte le posizioni universitarie, mostrano una figura a «forbice», in cui le donne sono oltre il 50% fino al dottorato; scendono al 46,2% tra chi ha conseguito il titolo dottorale e al 43,8% tra ricercatrici e ricercatori, risalgono al 49,7% tra il personale docente di seconda fascia e poi ridiscendono al 27,8% nella prima (Fig. 2.12).

Una maggiore uguaglianza di genere implica una “chiusura” della “forbice” stessa. Confrontando la “forbice” rilevata nell’attuale *Bilancio di Genere* con quella rilevata nella precedente edizione, si nota, invece una forbice più aperta: da una parte la popolazione studentesca è composta percentualmente da più donne rispetto allo

scorso anno, dall'altra, la prima fascia vede una lieve aumento della percentuale di uomini. Inoltre, mentre nel 2021 le due linee si incrociavano al passaggio tra persone con dottorato, per il 52,8% donne, e il gruppo delle ricercatrici e dei ricercatori, in cui la componente femminile era del 48,2%, nel 2022 gli uomini sono la maggioranza già tra i dottori di ricerca e il loro peso tra le/i ricercatrici/tori è maggiore di quanto fosse l'anno passato (56,3% contro 51,8%). L'unico gruppo per il quale le distanze si sono ridotte è la seconda fascia di docenza (uomini ridotti da 54,3% a 50,3%; donne passate dal 46,6% al 49,7%).

Fig. 2.12 - Forbice delle carriere universitarie e accademiche femminili e maschili (tutte le aree di studio) (valori percentuali)

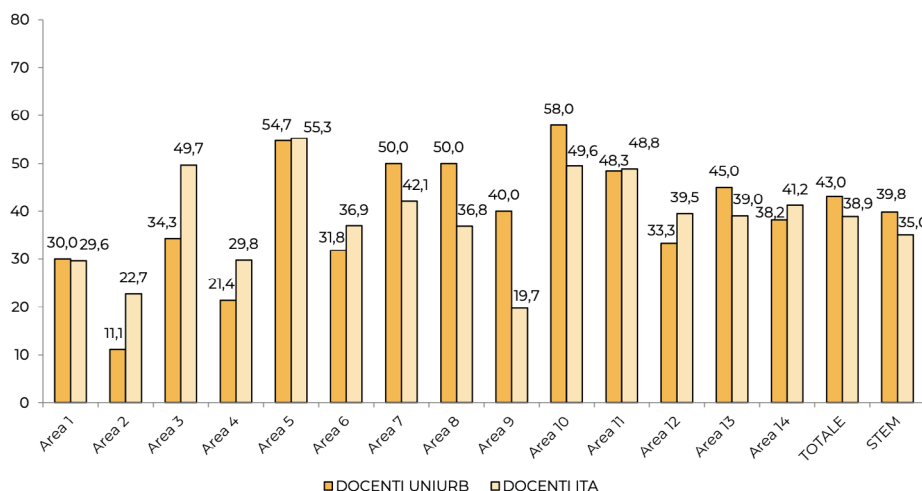


Fonte: Ateneo – ISCED 6-7 (Componente studentesca) e ISCED 8 (Dottorandi e Dottorande): Rilevazione al 31 luglio 2022.

ISCED 6-7 (Laureati e laureate), ISCED 8 (Dottori e Dottoresse di ricerca) e Grade C, Grade B e Grade A: Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Un altro aspetto da esaminare è quello relativo alla percentuale di donne per area e per ruolo rilevabile a livello nazionale e nell'Ateneo di Urbino (Fig. 2.13).

Fig. 2.13 – Quote di donne nella componente docente (valori percentuali)



Fonte: MUR – Cerca Università.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

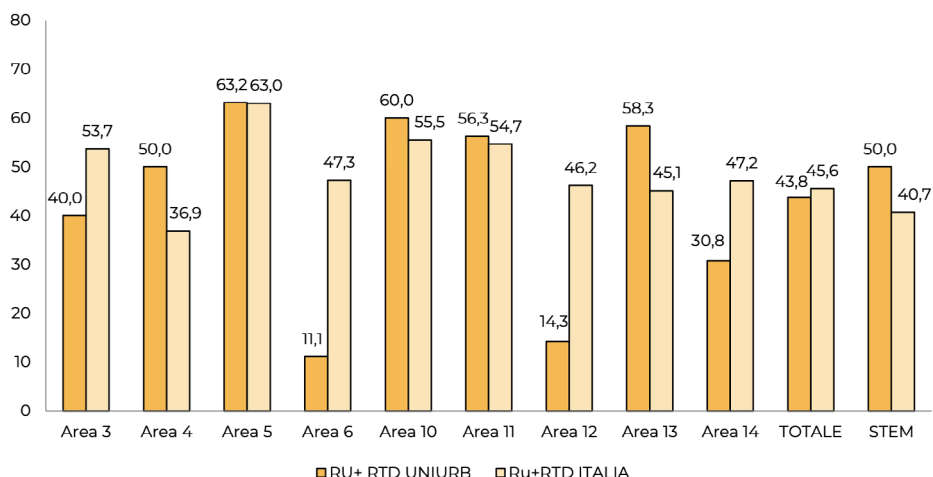
- | | |
|--|--|
| 1. Scienze matematiche e informatiche | 8. Ingegneria civile e architettura |
| 2. Scienze fisiche | 9. Ingegneria industriale e dell'informazione |
| 3. Scienze chimiche | 10. Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche |
| 4. Scienze della terra e dell'ambiente | 11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche |
| 5. Scienze biologiche | 12. Scienze giuridiche |
| 6. Scienze mediche | 13. Scienze economiche e statistiche |
| 7. Scienze agrarie e veterinarie | 14. Scienze politiche e sociali |

Considerando solo i casi in cui, per ogni ruolo, vi siano almeno 4 persone nella somma dei generi, in quanto le percentuali ottenute con valori inferiori risultano molto disperse e, di conseguenza, poco rappresentative, l'analisi evidenzia che in complesso il personale

docente dell'Ateneo di Urbino (Fig. 2.13) è più equilibrato dal punto di vista del genere rispetto al dato nazionale (43,9%). Se questo in parte probabilmente dipende, come già rilevato, dall'assenza nell'Ateneo urbinato di alcuni dei corsi di studio più caratterizzati al maschile, va sottolineato che anche in ambito STEM la composizione appare meno sbilanciata (42,2% di donne a Urbino contro il 35% a livello nazionale). La situazione appare però molto diversificata a seconda delle aree considerate. Le aree in cui complessivamente a Urbino il peso della componente femminile è maggiore che a livello nazionale sono solo l'area 2, l'area 10 e l'area 13. In tutte le altre (1, 3, 4, 5, 6, 12, 14) le percentuali sono inferiori, specialmente nelle aree 1 e 3. Nell'area 11 la composizione di genere è solo lievemente inferiore a quella rilevabile a livello nazionale (48,3% vs 48,8%).

Per le ricercatrici e i ricercatori, la percentuale di donne nell'Ateneo di Urbino è complessivamente di poco più bassa di quella rilevabile a livello nazionale (44,5% contro 45,6%). È decisamente inferiore a quella nazionale soprattutto nell'area 6 e nell'area 12, ma anche nelle aree 3 e 14, mentre è pari o superiore nelle aree 4, 10, 11, 13 e complessivamente nelle STEM (Fig. 2.13a).

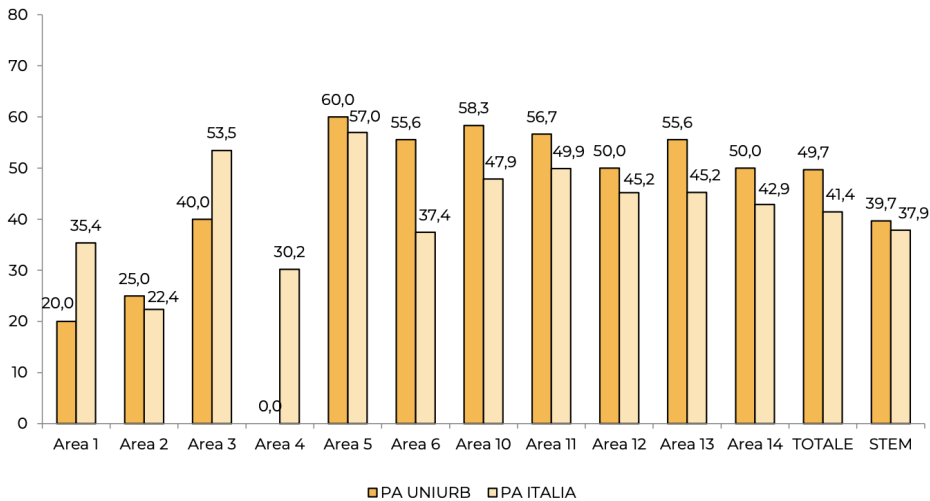
Fig. 2.13a – Quote di donne RU (ricercatrici a tempo indeterminato) e RTD (ricercatrici a tempo determinato) (valori percentuali)



Fonte: MUR – Cerca Università.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

- | | |
|--|--|
| 1. Scienze matematiche e informatiche | 8. Ingegneria civile e architettura |
| 2. Scienze fisiche | 9. Ingegneria industriale e dell'informazione |
| 3. Scienze chimiche | 10. Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche |
| 4. Scienze della terra e dell'ambiente | 11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche |
| 5. Scienze biologiche | 12. Scienze giuridiche |
| 6. Scienze mediche | 13. Scienze economiche e statistiche |
| 7. Scienze agrarie e veterinarie | 14. Scienze politiche e sociali |

Per quanto riguarda la seconda fascia, nell'Università di Urbino il peso delle donne appare significativamente maggiore che a livello nazionale (50,6% vs 41,4%) e ciò vale anche per le STEM (41,8% contro 37,9%). Rispetto al dato nazionale, nell'Ateneo urbinato la percentuale di donne è superiore nelle aree 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13 e 14, mentre è inferiore nelle aree 1 e 3 (Fig. 2.13b).

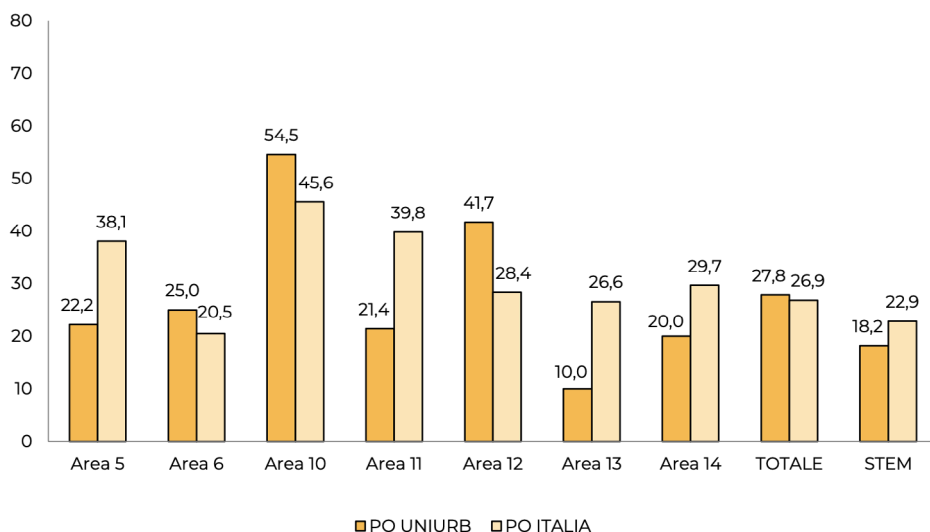
Fig. 2.13b – Quote di donne PA (professoresse associate) (valori percentuali)

Fonte: MUR – Cerca Università.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

- | | |
|--|--|
| 1. Scienze matematiche e informatiche | 8. Ingegneria civile e architettura |
| 2. Scienze fisiche | 9. Ingegneria industriale e dell'informazione |
| 3. Scienze chimiche | 10. Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche |
| 4. Scienze della terra e dell'ambiente | 11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche |
| 5. Scienze biologiche | 12. Scienze giuridiche |
| 6. Scienze mediche | 13. Scienze economiche e statistiche |
| 7. Scienze agrarie e veterinarie | 14. Scienze politiche e sociali |

Nella prima fascia la percentuale femminile rilevabile nell'Università di Urbino è sostanzialmente analoga a quella rilevabile a livello nazionale (27,1% vs 26,9%), mentre nell'ambito STEM è decisamente inferiore (14,3% vs 22,9%). Le percentuali di docenti di prima fascia donne risultano più alte all'Ateneo di Urbino che nel complesso delle università italiane nelle aree 6, 10 e 12, nelle altre sono invece sensibilmente inferiori (5, 11, 13, 14) (Fig. 2.13c).

Fig. 2.13c – Quote di donne PO (professoresse ordinarie) (valori percentuali)



Fonte: MUR – Cerca Università.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

- | | |
|--|--|
| 1. Scienze matematiche e informatiche | 8. Ingegneria civile e architettura |
| 2. Scienze fisiche | 9. Ingegneria industriale e dell'informazione |
| 3. Scienze chimiche | 10. Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche |
| 4. Scienze della terra e dell'ambiente | 11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche |
| 5. Scienze biologiche | 12. Scienze giuridiche |
| 6. Scienze mediche | 13. Scienze economiche e statistiche |
| 7. Scienze agrarie e veterinarie | 14. Scienze politiche e sociali |

La distribuzione delle donne sul totale per le diverse aree disciplinari e per fascia è riportata nella tabella 2.6.

Anche in questo caso, per rendere il dato statisticamente indicativo, sono stati presi in considerazione solo i casi in cui, per ogni ruolo, vi siano almeno 4 persone nella somma dei generi.

La tabella mostra come nella prima fascia ci sia un'unica casella gialla (donne più del 50%) che si colloca nell'ambito delle Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; nella seconda fascia le caselle bianche (donne pari al 50%) o gialle sono più numerose delle caselle blu, che indicano una percentuale di donne inferiore al 50% e questo vale anche tra le/gli RU mentre tra le/gli RTD torna a presentarsi un certo squilibrio.

Il confronto con il 2019 mostra un aumento, nel 2022, delle caselle blu tra RTD e PO, diversamente da quanto è avvenuto nella fascia delle/degli RU e PA, fatto che conferma quanto già rilevato in altre analisi. La maggior presenza di caselle bianche o gialle si ha nei settori delle Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, seguite dalle Scienze biologiche e da quelle Storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, mentre le Scienze politiche e sociali risultano quelle con le percentuali femminili più basse. Le possibilità di comparazione sono tuttavia limitate dal fatto che per molte caselle non è possibile avere dati significativi (Tab. 2.6).

Tab. 2.6 - Distribuzione della percentuale di donne sul totale per area disciplinare e per fascia (valori percentuali)

| | Rapporto donne - uomini Percentuale di donne sul totale | | | | | | | |
|--|--|------|------|------|------|------|------|------|
| | RTD | | RU | | PA | | PO | |
| | 2019 | 2022 | 2019 | 2022 | 2019 | 2022 | 2019 | 2022 |
| Scienze matematiche e informatiche | ND | ND | ND | ND | ND | 20,0 | ND | ND |
| Scienze fisiche | ND | ND | ND | ND | 20,0 | 25,0 | ND | ND |
| Scienze chimiche | 25,0 | 20,0 | 80,0 | 80,0 | 30,0 | 40,0 | 0,0 | 0,0 |
| Scienze della terra | ND | 25,0 | 33,3 | ND | 14,3 | 0,0 | ND | ND |
| Scienze biologiche | 50,0 | 62,5 | 68,4 | 63,6 | 50,0 | 60,0 | 20,0 | 22,2 |
| Scienze mediche | 20,0 | 0,0 | 80,0 | ND | ND | 55,6 | ND | 25,0 |
| Scienze agrarie e veterinarie | ND | ND | ND | ND | ND | ND | ND | ND |
| Ingegneria civile e Architettura | ND | ND | ND | ND | ND | ND | ND | ND |
| Ingegneria industriale e dell'informazione | ND | ND | ND | ND | ND | ND | ND | ND |
| Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche | 42,9 | 60,0 | 58,3 | 60,0 | 66,7 | 58,3 | 50,0 | 54,5 |
| Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | 100,0 | 50,0 | 43,8 | 62,5 | 50,0 | 56,7 | 31,3 | 21,4 |
| Scienze giuridiche | 66,7 | 12,5 | 25,0 | 16,7 | 20,0 | 50,0 | 42,9 | 41,7 |
| Scienze economiche e statistiche | 80,0 | 66,7 | ND | ND | 50,0 | 55,6 | 20,0 | 10,0 |
| Scienze politiche e sociali | 37,5 | 42,9 | 14,3 | 16,7 | 46,2 | 50,0 | 20,0 | 20,0 |

Fonte: MUR - Cerca Università.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

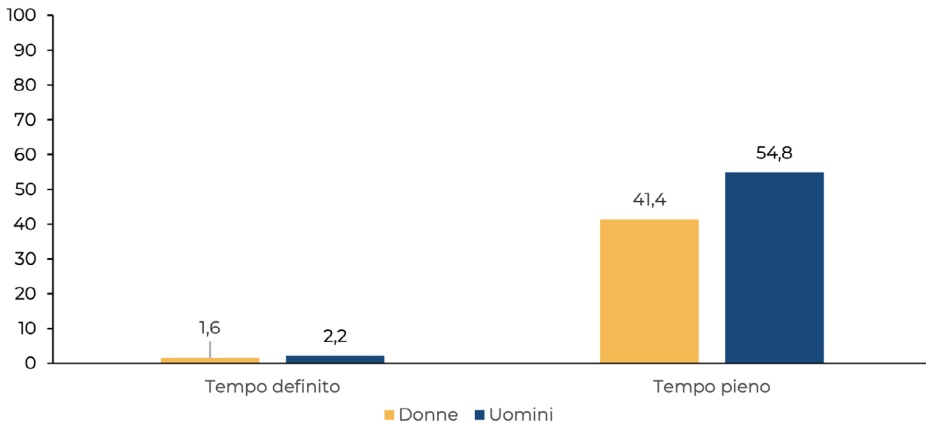
Legenda

| | |
|-------------------|---|
| Maggioranza donne | Maggioranza uomini |
| 1 donna ogni uomo | ND = Non determinato (somma totale minore di 4) |

2.3 Ricerca

Relativamente al regime d'impiego la quasi totalità del personale docente ha un impiego a tempo pieno (96,2%), mentre solo il 3,8% ha optato per il tempo definito. In quest'ultimo caso, la percentuale stratificata per genere della componente docente è rispettivamente pari al 3,7% per le donne e al 3,8% per gli uomini (Fig. 2.14).

Fig. 2.14 - Regime di impiego del personale docente, suddiviso per genere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Tab. 2.7 - Regime di impiego del personale docente, suddiviso per genere (valori assoluti)

| | Donne | Uomini | Totale |
|-----------------------|------------|------------|------------|
| Tempo definito | 6 | 8 | 14 |
| Tempo pieno | 154 | 204 | 358 |
| Totale | 160 | 212 | 372 |

Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale docente.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

La possibilità di fruire dell'anno sabbatico è stata utilizzata esclusivamente da 2 docenti uomini.

Per quanto riguarda i progetti di ricerca si può osservare che i progetti finanziati sono in maggioranza diretti da uomini (84,6% per i PRIN e 55,6% per altri progetti e progetti internazionali). Nel caso dei PRIN, il finanziamento medio è più elevato per le donne (Tab. 2.8).

Tab. 2.8 - Progetti PRIN/Altri progetti e progetti internazionali suddivisi per genere e finanziamento percepito (valori assoluti e percentuali)

| | PRIN | | Altri progetti e progetti internazionali | |
|--|----------|-----------|--|-----------|
| | Donne PI | Uomini PI | Donne PI | Uomini PI |
| N. progetti finanziati | 2 | 11 | 12 | 15 |
| Percentuale progetti finanziati | 15,4 | 84,6 | 44,4 | 55,6 |
| Finanziamenti in € | 208.866 | 865.878 | 265.889 | 1.334.647 |
| Percentuale finanziamenti | 19,4 | 80,6 | 16,6 | 83,4 |

Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Relativamente alla distribuzione complessiva dei fondi di ricerca, è possibile osservare che mediamente gli uomini ottengono pro capite circa il doppio dei finanziamenti. A livello interno, si mantiene un sostanziale equilibrio, relativamente ai fondi di Ateneo e al conto terzi (Tab. 2.9 e seguenti).

Tab. 2.9 – Distribuzione dei fondi di ricerca* interni ed esterni per genere e media pro capite per genere (valori assoluti in euro)

| | RICERCA DI BASE E FONDI ATENEO** | | PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI | | BANDI INTERNAZIONALI | | CONTO TERZI | |
|-------------------------|----------------------------------|-------------------|------------------------------|---------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| RTDA | 23.646,83 | 39.990,83 | | 98.937,00 | | | 17.500,00 | 5.000,00 |
| RTDB | 39.586,68 | 48.407,77 | | 130.124,00 | | | 103.500,00 | 31.530,00 |
| RU | 31.571,79 | 15.891,99 | | | 21.725,14 | | | |
| PA | 160.095,91 | 170.259,59 | 231.418,31 | 255.169,72 | 24.482,00 | 613.261,64 | 353.904,69 | 358.167,25 |
| PO | 45.908,62 | 127.491,36 | 22.627,17 | 1.026.579,20 | 174.504,50 | 91.731,26 | 62.388,76 | 414.522,76 |
| Totale | 300.809,83 | 402.041,54 | 254.045,48 | 1.510.809,92 | 220.711,64 | 704.992,90 | 537.293,45 | 809.220,01 |
| Media pro capite | 1.880,06 | 1.896,42 | 1.587,78 | 7.126,46 | 1.379,45 | 3.325,44 | 3.358,08 | 3.817,08 |

| | TOTALE | |
|-------------------------|---------------------|---------------------|
| | Donne | Uomini |
| RTDA | 41.146,83 | 143.927,83 |
| RTDB | 143.086,68 | 210.061,77 |
| RU | 53.296,93 | 15.891,99 |
| PA | 769.900,91 | 1.396.858,20 |
| PO | 305.429,05 | 1.660.324,58 |
| Totale | 1.312.860,40 | 3.427.064,37 |
| Media pro capite | 8.205,38 | 16.165,40 |

* Entrate nel 2022 per progetti attivi nel 2022; conto terzi e contributi alla ricerca attivi nel 2022 con il totale delle cifre previste negli accordi stipulati nel 2022 diviso tra accordi commerciali e istituzionali.

** Ricerca di base e Fondi Ateneo: Ripartizioni Fondo Ricerca di Ateneo 2022 effettuate dai Consigli di Dipartimento. Per DISB anche finanziamento progetti di ricerca sulla tematica della Sicurezza alimentare

Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Considerando i singoli Dipartimenti (Tabb. 2.9a-2.9f), si evidenzia come nel DESP ci sia una sostanziale parità tra uomini e donne della media dei fondi pro capite; nel DIGIUR i fondi, in valore assoluto, risultano più bassi, con una sproporzione a favore del genere maschile. Il maggior squilibrio si osserva nel DISB, dove il valore medio pro capite è molto più elevato per gli uomini (circa 6 volte più alto). Anche nel DISPEA si rileva una sproporzione a favore del genere maschile (circa il 50% in più), mentre nel DISCUI e nel DISTUM si osserva un maggior equilibrio tra i generi.

Tab. 2.9.a – DESP – Distribuzione dei fondi di ricerca* interni ed esterni per genere e media pro capite per genere (valori assoluti in euro)

| | RICERCA DI BASE E FONDI ATENEO** | | PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI | | BANDI INTERNAZIONALI | | CONTO TERZI | |
|-------------------------|----------------------------------|------------------|------------------------------|------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| RTDA | 8.119,00 | 2.889,00 | | | | | | |
| RTDB | 6.633,00 | 4.018,00 | | | | | 97.000,00 | |
| RU | 6.248,00 | 1.788,00 | | | | | | |
| PA | 21.553,00 | 29.589,00 | 2.500,00 | 56.048,72 | | 137.437,50 | 172.685,94 | 116.220,51 |
| PO | 7.460,00 | 26.532,00 | 22.627,17 | 25.694,07 | 20.043,35 | | | 129.491,76 |
| Totale | 50.013,00 | 64.816,00 | 25.127,17 | 81.742,79 | 20.043,35 | 137.437,50 | 269.685,94 | 245.712,27 |
| Media pro capite | 2.273,32 | 1.851,89 | 1.142,14 | 2.335,51 | 911,06 | 3.926,79 | 12.258,45 | 7.020,35 |

| | TOTALE | |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | Donne | Uomini |
| RTDA | 8.119,00 | 2.889,00 |
| RTDB | 103.633,00 | 4.018,00 |
| RU | 6.248,00 | 1.788,00 |
| PA | 196.738,94 | 339.295,73 |
| PO | 50.130,52 | 181.717,83 |
| Totale | 364.869,46 | 529.708,56 |
| Media pro capite | 16.584,98 | 15.134,53 |

* Entrate nel 2022 per progetti attivi nel 2022; conto terzi e contributi alla ricerca attivi nel 2022 con il totale delle cifre previste negli accordi stipulati nel 2022 diviso tra accordi commerciali e istituzionali.

** Ricerca di base e Fondi Ateneo: Ripartizioni Fondo Ricerca di Ateneo 2022 effettuate dai Consigli di Dipartimento.

Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Tab. 2.9.b – DIGIUR – Distribuzione dei fondi di ricerca* interni ed esterni per genere e media pro capite per genere (valori assoluti in euro)

| | RICERCA DI BASE E FONDI ATENEO** | | PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI | | BANDI INTERNAZIONALI | | CONTO TERZI | |
|-------------------------|----------------------------------|------------------|------------------------------|------------------|----------------------|--------|-------------|------------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| RTDA | | 1.152,59 | | | | | | |
| RTDB | 1.254,65 | 7.192,09 | | | | | | |
| RU | | 1.690,30 | | | | | | |
| PA | 15.282,07 | 14.886,90 | | | | | | |
| PO | 7.301,85 | 12.691,58 | | 88.000,00 | 13.447,81 | | | 36.000,00 |
| Totale | 23.838,57 | 37.613,46 | | 88.000,00 | 13.447,81 | | | 36.000,00 |
| Media pro capite | 1.702,76 | 1.635,37 | | 3.826,09 | 960,56 | | | 1.565,22 |

| | TOTALE | |
|-------------------------|------------------|-------------------|
| | Donne | Uomini |
| RTDA | | 1.152,59 |
| RTDB | 1.254,65 | 7.192,09 |
| RU | 1.690,30 | 1.690,30 |
| PA | 15.282,07 | 14.886,90 |
| PO | 20.749,66 | 136.691,58 |
| Totale | 38.976,68 | 161.613,46 |
| Media pro capite | 2.784,05 | 7.026,67 |

* Entrate nel 2022 per progetti attivi nel 2022; conto terzi e contributi alla ricerca attivi nel 2022 con il totale delle cifre previste negli accordi stipulati nel 2022 diviso tra accordi commerciali e istituzionali.

** Ricerca di base e Fondi Ateneo: Ripartizioni Fondo Ricerca di Ateneo 2022 effettuate dai Consigli di Dipartimento.

Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Tab. 2.9.c – DISB – Distribuzione dei fondi di ricerca* interni ed esterni per genere e media pro capite per genere (valori assoluti in euro)

| | RICERCA DI BASE E FONDI ATENEO** | | PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI | | BANDI INTERNAZIONALI | | CONTO TERZI | |
|-------------------------|----------------------------------|------------------|------------------------------|-------------------|----------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| RTDA | 1.049,10 | 8.812,46 | | | | | | |
| RTDB | 8.497,73 | 10.805,74 | | | | | 6.500,00 | 28.500,00 |
| RU | 9.861,54 | 3.147,30 | | | 21.725,14 | | | |
| PA | 34.305,61 | 35.949,24 | 114.703,00 | 136.000,00 | | 178.214,76 | 5.750,00 | 10.000,00 |
| PO | 5.455,32 | 24.199,30 | | 635.068,20 | 59.133,34 | | | 110.887,00 |
| Totale | 59.169,30 | 82.914,04 | 114.703,00 | 771.068,20 | 80.858,48 | 178.214,76 | 12.250,00 | 149.387,00 |
| Media pro capite | 1.599,17 | 2.763,80 | 3.100,08 | 25.702,27 | 2.185,36 | 5.940,49 | 331,08 | 4.979,57 |

| | TOTALE | |
|-------------------------|-------------------|---------------------|
| | Donne | Uomini |
| RTDA | 1.049,10 | 35.949,24 |
| RTDB | 14.997,73 | 39.305,74 |
| RU | 31.586,68 | 3.147,30 |
| PA | 154.758,61 | 360.164,00 |
| PO | 64.588,66 | 770.154,50 |
| Totale | 266.980,78 | 1.208.720,78 |
| Media pro capite | 7.215,70 | 40.290,69 |

* Entrate nel 2022 per progetti attivi nel 2022; conto terzi e contributi alla ricerca attivi nel 2022 con il totale delle cifre previste negli accordi stipulati nel 2022 diviso tra accordi commerciali e istituzionali.

** Ricerca di base e Fondi Ateneo: Ripartizioni Fondo Ricerca di Ateneo 2022 effettuate dai Consigli di Dipartimento. Per DISB anche finanziamento progetti di ricerca sulla tematica della Sicurezza alimentare.

Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Tab. 2.9.d – DISCUI – Distribuzione dei fondi di ricerca* interni ed esterni per genere e media pro capite per genere (valori assoluti in euro)

| | RICERCA DI BASE E FONDI ATENEO** | | PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI | | BANDI INTERNAZIONALI | | CONTO TERZI | |
|-------------------------|----------------------------------|------------------|------------------------------|-----------------|----------------------|-------------------|------------------|------------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| RTDA | 2.245,96 | | | | | | | |
| RTDB | 3.947,88 | 6.632,98 | | | | | | |
| RU | 9.007,00 | 6.018,47 | | | | | | |
| PA | 50.328,51 | 20.717,30 | 14.215,31 | 7.998,00 | | 297.609,38 | 55.205,00 | 10.000,00 |
| PO | 16.701,68 | 14.970,71 | | | | 23.376,17 | 11.500,00 | 28.500,00 |
| Totale | 82.231,03 | 48.339,46 | 114.215,31 | 7.998,00 | | 320.985,55 | 66.705,00 | 38.500,00 |
| Media pro capite | 2.005,63 | 878,90 | 2.785,74 | 145,42 | | 5.836,10 | 1.626,95 | 700,00 |

| | TOTALE | |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | Donne | Uomini |
| RTDA | 2.245,96 | |
| RTDB | 3.947,88 | 6.632,98 |
| RU | 9.007,00 | 6.018,47 |
| PA | 219.748,82 | 336.324,68 |
| PO | 28.201,68 | 66.846,88 |
| Totale | 263.151,34 | 415.823,01 |
| Media pro capite | 6.418,33 | 7.560,42 |

* Entrate nel 2022 per progetti attivi nel 2022; conto terzi e contributi alla ricerca attivi nel 2022 con il totale delle cifre previste negli accordi stipulati nel 2022 diviso tra accordi commerciali e istituzionali.

** Ricerca di base e Fondi Ateneo: Ripartizioni Fondo Ricerca di Ateneo 2022 effettuate dai Consigli di Dipartimento.

Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Tab. 2.9.e - DISPEA - Distribuzione dei fondi di ricerca* interni ed esterni per genere e media pro capite per genere (valori assoluti in euro)

| | RICERCA DI BASE E FONDI ATENEO** | | PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI | | BANDI INTERNAZIONALI | | CONTO TERZI | |
|-------------------------|----------------------------------|------------------|------------------------------|-------------------|----------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| RTDA | 12.232,77 | | | 98.937,00 | | | | 5.000,00 |
| RTDB | 15.138,42 | 13.940,67 | | 130.124,00 | | | | 3.030,00 |
| RU | 2.099,84 | | | | | | | |
| PA | 600,00 | 44.821,21 | | 55.123,00 | 24.482,00 | | 82.394,90 | 193.981,74 |
| PO | 300,00 | 29.390,67 | | 237.501,93 | 81.880,00 | 60.100,29 | 26.500,00 | 99.500,00 |
| Totale | 30.371,03 | 88.152,55 | | 521.685,93 | 106.362,00 | 60.100,29 | 108.894,90 | 301.511,74 |
| Media pro capite | 2.024,74 | 2.098,87 | | 12.421,09 | 7.090,80 | 1.430,96 | 7.259,66 | 7.178,85 |

| | TOTALE | |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | Donne | Uomini |
| RTDA | 12.232,77 | 103.937,00 |
| RTDB | 15.138,42 | 147.094,67 |
| RU | 2.099,84 | |
| PA | 107.476,90 | 293.925,95 |
| PO | 108.680,00 | 426.492,89 |
| Totale | 245.627,93 | 971.450,51 |
| Media pro capite | 16.375,20 | 23.129,77 |

* Entrate nel 2022 per progetti attivi nel 2022; conto terzi e contributi alla ricerca attivi nel 2022 con il totale delle cifre previste negli accordi stipulati nel 2022 diviso tra accordi commerciali e istituzionali.

** Ricerca di base e Fondi Ateneo: Ripartizioni Fondo Ricerca di Ateneo 2022 effettuate dai Consigli di Dipartimento.

Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Tab. 2.9.f – DISTUM – Distribuzione dei fondi di ricerca* interni ed esterni per genere e media pro capite per genere (valori assoluti in euro)

| | RICERCA DI BASE E FONDI ATENEO** | | PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI | | BANDI INTERNAZIONALI | | CONTO TERZI | |
|-------------------------|----------------------------------|------------------|------------------------------|------------------|----------------------|-----------------|------------------|------------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| RTDA | | | | | | | 17.500,00 | |
| RTDB | 4.115,00 | 5.818,29 | | | | | | |
| RU | 2.665,11 | 3.247,92 | | | | | | |
| PA | 38.026,72 | 24.295,94 | | | | | 37.868,85 | 27.965,00 |
| PO | 8.689,77 | 19.707,10 | | 40.315,00 | | 8.254,80 | 24.388,76 | 10.144,00 |
| Totale | 53.496,60 | 53.069,25 | | 40.315,00 | | 8.254,80 | 79.757,61 | 38.109,00 |
| Media pro capite | 1.725,70 | 1.965,53 | | 1.493,15 | | 305,73 | 2.572,83 | 1.411,44 |

| | TOTALE | |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | Donne | Uomini |
| RTDA | 17.500,00 | |
| RTDB | 4.115,00 | 5.818,29 |
| RU | 2.665,11 | 3.247,92 |
| PA | 75.895,57 | 52.260,94 |
| PO | 33.078,53 | 78.420,90 |
| Totale | 133.254,21 | 139.748,05 |
| Media pro capite | 4.298,52 | 5.175,85 |

* Entrate nel 2022 per progetti attivi nel 2022; conto terzi e contributi alla ricerca attivi nel 2022 con il totale delle cifre previste negli accordi stipulati nel 2022 diviso tra accordi commerciali e istituzionali.

** Ricerca di base e Fondi Ateneo: Ripartizioni Fondo Ricerca di Ateneo 2022 effettuate dai Consigli di Dipartimento.

Fonte: Ateneo – Ufficio Ricerca.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Nel 2022, nell'area *Physical Sciences and Engineering (PE)* sono stati finanziati 7 progetti (tutti con *PI* uomini), mentre in quella

delle *Social Sciences and Humanities (SH)* 4 progetti, di cui 3 con *PI* uomini. Nell'area delle *Life Sciences (LS)* 2 progetti, di cui 1 con *PI* donna ed 1 con *PI* uomo.

Tab. 2.10 - Distribuzione per genere di *PI* e finanziamenti di ricerca per settore *ERC* (valori assoluti)

Responsabilità del progetto

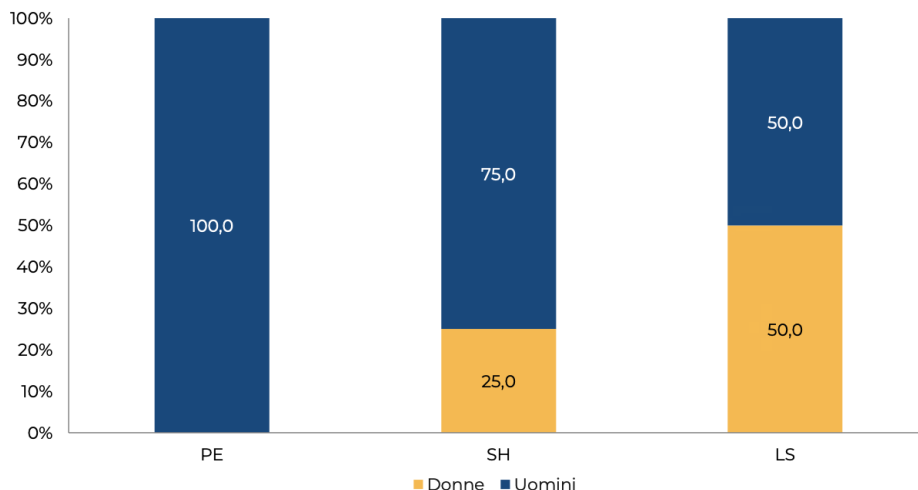
| | Donne | Uomini | Totale |
|---|----------|-----------|-----------|
| <i>PE</i> (Physical Sciences and Engineering) | 0 | 7 | 7 |
| <i>SH</i> (Social Sciences and Humanities) | 1 | 3 | 4 |
| <i>LS</i> (Life Sciences) | 1 | 1 | 2 |
| Totale | 2 | 11 | 13 |

Importo dei progetti in euro

| | Donne | Uomini | Totale |
|---|----------------|----------------|------------------|
| <i>PE</i> (Physical Sciences and Engineering) | 0 | 570.721 | 570.721 |
| <i>SH</i> (Social Sciences and Humanities) | 94.163 | 159.157 | 253.320 |
| <i>LS</i> (Life Sciences) | 114.703 | 136.000 | 250.703 |
| Totale | 208.866 | 865.878 | 1.074.744 |

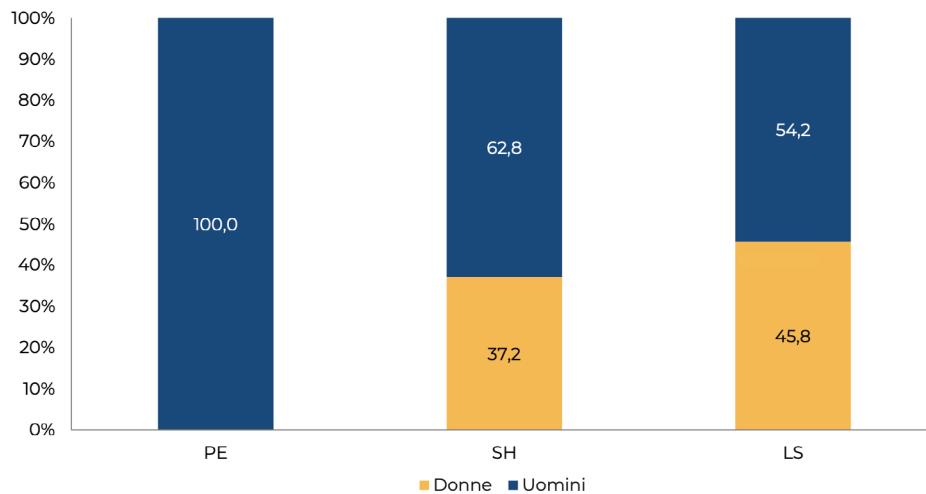
Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 2.15 - PI per settore ERC (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 2.16 - Finanziamenti per settore ERC (valori percentuali)



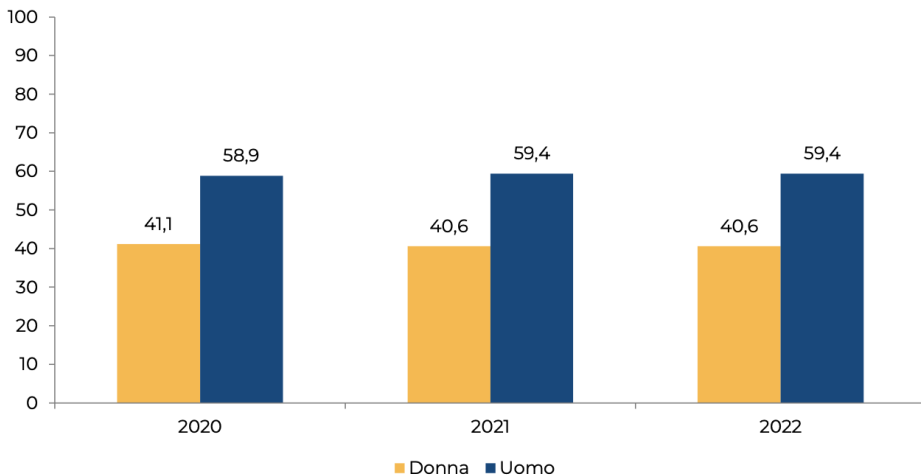
Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

A livello di singolo Dipartimento, per l'area SH si rileva un progetto finanziato a PI uomini nel DESP e nel DIGIUR e a una PI don-

na nel DISCUI. Per il DISB si registrano tre progetti dei quali uno nell'area *PE* (con *PI* uomo) e due nell'area *LS*, con un *PI* uomo e una *PI* donna, mentre nel DISPEA i 7 progetti (dei quali 6 in area *PE* e uno in area *SH*) hanno tutti un *PI* uomo.

Per la distribuzione in base al genere delle pubblicazioni, che riflette la composizione percentuale del corpo docente, la situazione resta invariata rispetto all'anno precedente (Fig. 2.17).

Fig. 2.17 - Distribuzione delle pubblicazioni di docenti dell'Ateneo suddivise per genere dell'autore/trice (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Ricerca. Rilevazione al 31 dicembre 2022.
Dati estratti da IRIS il 19 giugno 2023.

2.4 Didattica

Nel 2022, relativamente alle commissioni di concorso, il 94,6% (in aumento rispetto all'87,9% del 2020 e al 91,7% del 2021) ha una composizione che ha rispettato la disposizione dell'art. 57, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 165/2001, che prevede la presenza di almeno un terzo di donne.

Analizzando la distribuzione delle tesi delle laureate e dei laureati dell'Ateneo di Urbino nell'anno accademico 2021/2022¹², si rileva che il 46,9% è stata discussa con docenti donne e il 53,1% con docenti uomini. Tra le relatrici e i relatori sono inclusi le/i titolari di contratti di diritto privato.

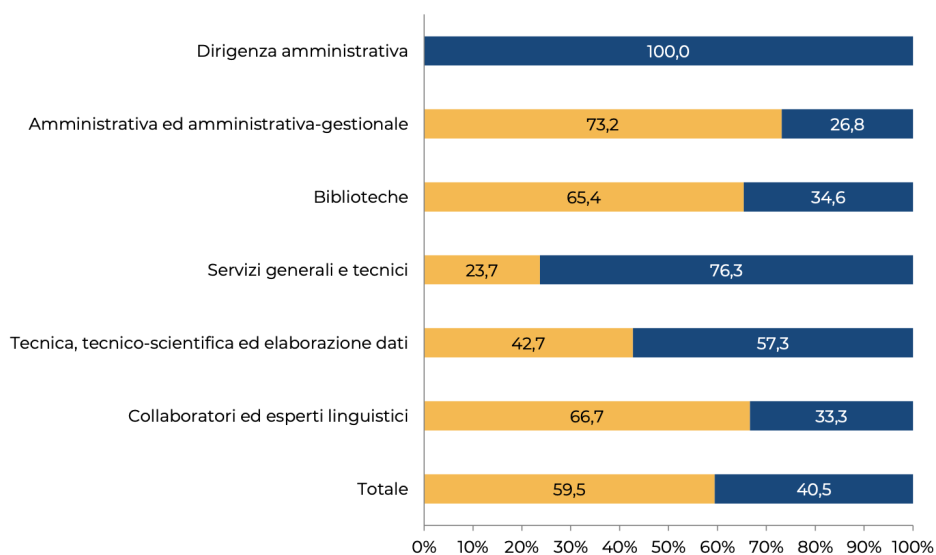
¹² Dal computo sono escluse le tesi della sessione straordinaria di giugno 2023, che rappresenta un prolungamento eccezionale dell'anno accademico, dovuto alla pandemia da COVID-19.

Personale tecnico - amministrativo e CEL

3.1 Composizione

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) e i Collaboratori ed Esperti linguistici (CEL) dell'Ateneo a tempo indeterminato al 31 dicembre 2022 sono pari a 375 unità, con una netta prevalenza della componente femminile sul totale. Le donne, infatti, rappresentano il 59,5% (pari a 223 unità) dell'organico complessivo.

Analizzando la composizione del PTA, si evidenzia che la presenza di donne e uomini non è proporzionalmente distribuita nelle diverse aree funzionali d'impiego. Le donne, infatti, sono maggiormente presenti nelle aree Amministrativa e Amministrativa-gestionale e in quella delle Biblioteche, nonché tra i Collaboratori ed Esperti linguistici, mentre gli uomini prevalgono in quelle più tecniche (Servizi generali e tecnici e Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati) (Fig. 3.1).

Fig. 3.1 – Distribuzione per genere e area funzionale d’impiego personale a tempo indeterminato (valori percentuali)

Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

La dirigenza amministrativa è costituita da 2 uomini, di cui 1 a tempo indeterminato.

L’analisi della distribuzione del PTA tra le diverse categorie (Tab. 3.1) mostra che la maggiore concentrazione, sia delle donne, sia degli uomini, si rileva nella categoria C, dove peraltro la componente femminile prevale su quella maschile (66,4% vs 33,6%).

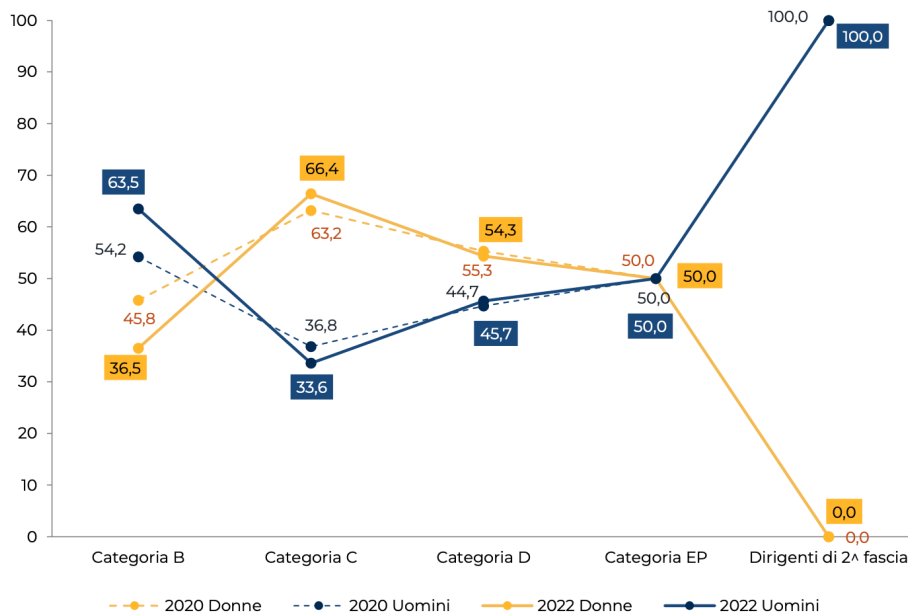
Tab. 3.1 – Distribuzione del PTA e dei CEL a tempo indeterminato tra le diverse categorie (valori assoluti)

| Categorie | 2020 | | | 2022 | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Collaboratori ed Esperti linguistici (CEL) | 7 | 3 | 10 | 6 | 3 | 9 |
| Categoria B | 38 | 45 | 83 | 23 | 40 | 63 |
| Categoria C | 139 | 81 | 220 | 166 | 84 | 250 |
| Categoria D | 26 | 21 | 47 | 25 | 21 | 46 |
| Categoria EP | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 |
| Dirigenti di 2^a fascia | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Direttori generali | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | 213 | 154 | 367 | 223 | 152 | 375 |

Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

La forbice delle carriere, che raccorda le diverse categorie (a esclusione di CEL e Direttore generale), rappresenta l'evoluzione temporale dei rapporti di genere ed è stata realizzata mettendo a confronto il 2020 con il 2022 (Fig. 3.2). L'analisi del grafico rileva che la presenza femminile è in leggero aumento nella categoria C e in lieve diminuzione nella categoria D, con una chiusura della forbice per la categoria EP, dove si conferma una distribuzione perfettamente equilibrata tra donne e uomini (50% e 50%) in entrambi gli anni considerati.

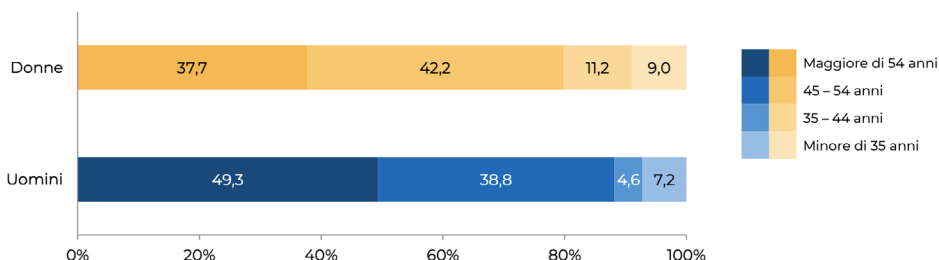
Fig. 3.2 - Forbice delle carriere (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2022.

L'analisi della distribuzione per genere ed età evidenzia come, nelle fasce più giovanili, le donne siano maggiormente rappresentate. La prevalenza femminile è particolarmente rilevante nella fascia di età compresa tra i 45 e i 54 anni (Fig. 3.3).

Fig. 3.3 - Distribuzione per genere e fasce d'età del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato (valori percentuali)



Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2022.

In generale, l'età media del PTA è leggermente più elevata per la componente maschile (55 anni) rispetto a quella della componente femminile (52 anni) (Tab. 3.2).

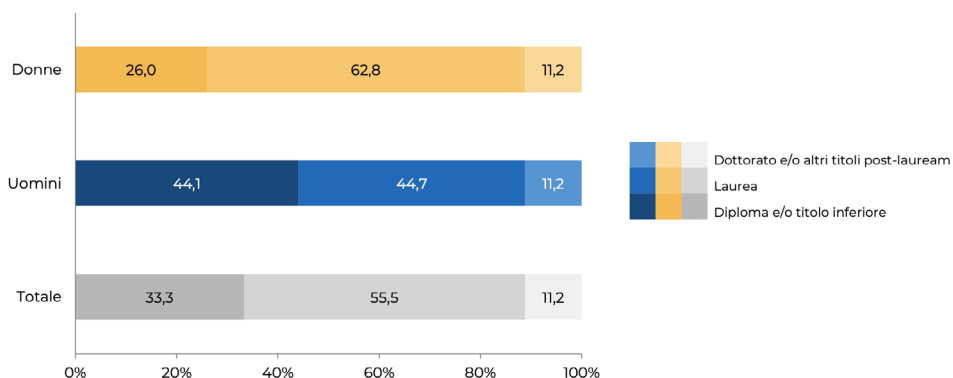
Tab. 3.2 - Età media del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere e categoria (valori assoluti)

| Categoria | Donne | Uomini |
|--|-----------|-----------|
| Collaboratori ed Esperti linguistici (CEL) | 57 | 59 |
| Categoria B | 55 | 54 |
| Categoria C | 45 | 48 |
| Categoria D | 51 | 53 |
| Categoria EP | 54 | 55 |
| Dirigenti di 2 ^a fascia | 0 | 59 |
| Direttori generali | 0 | 0 |
| Media Ateneo | 52 | 55 |

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Riguardo al titolo di studio, tra le donne si riscontra una maggior percentuale di laureate rispetto agli uomini (62,8,3% verso 44,7%) e una presenza identica di persone che hanno conseguito il titolo di Dottore di ricerca o di altri titoli post laurea (11,2% sia per le donne che per gli uomini) (Fig. 3.4).

Fig. 3.4 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere e titolo di studio (valori percentuali)

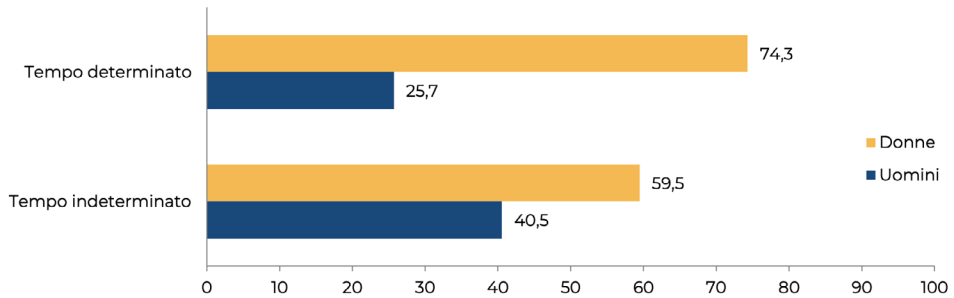


Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

3.2 Situazione occupazionale

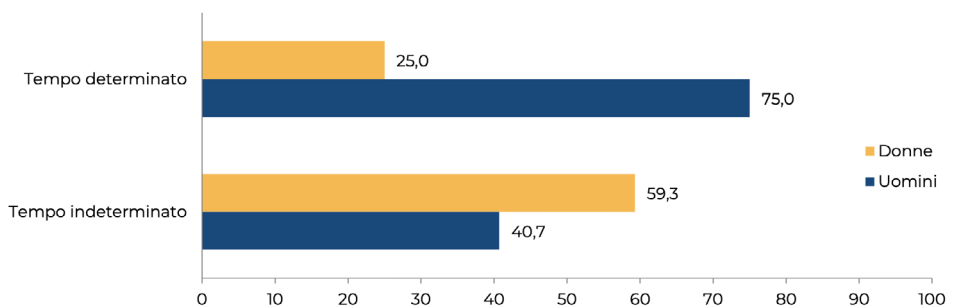
Considerando la distribuzione per genere e tipologia di contratto è possibile evidenziare una generale prevalenza della componente femminile, soprattutto nella categoria a tempo determinato (74,3% donne e 25,7% uomini), costituita, tuttavia, da solo 42 persone, CEL inclusi. La differenza è molto più contenuta per la categoria a tempo indeterminato (pari a 375 unità), nella quale il 59,5% è costituito da donne (Fig. 3.5). Escludendo i CEL, nella categoria a tempo determinato si evidenzia la prevalenza di uomini (75%), mentre in quella a tempo indeterminato la componente femminile registra un valore pari al 59,3% (Fig. 3.6).

Fig. 3.5 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo e CEL, suddiviso per genere e tipologia di contratto (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

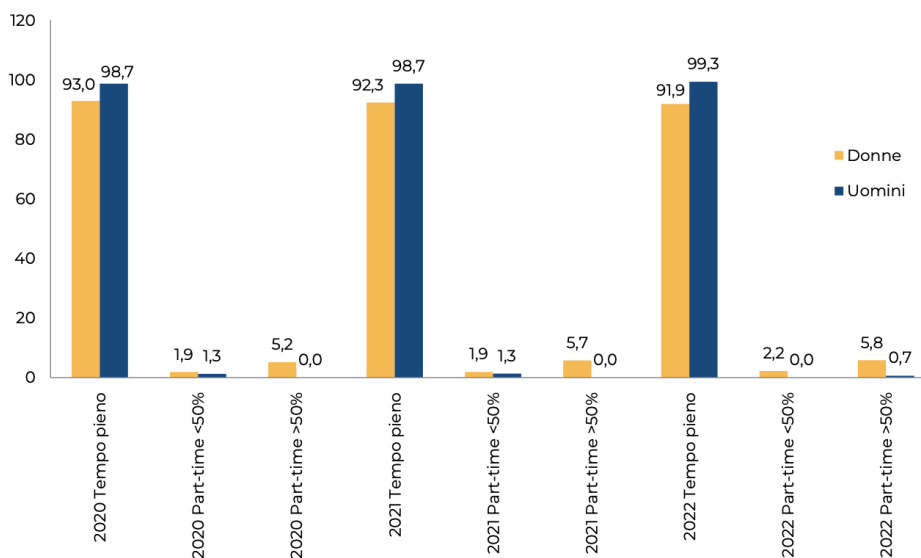
Fig. 3.6 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo (senza CEL), suddiviso per genere e tipologia di contratto (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Nel periodo 2020-2022, le donne hanno fatto ricorso al *part time* in misura leggermente superiore rispetto agli uomini specialmente per la tipologia “oltre il 50%”. Entrambe le forme (*part-time* >50% e <50%) presentano, nel 2022, un aumento seppur minimo delle richieste e delle proroghe per questa modalità di lavoro (Fig. 3.7).

Fig. 3.7 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere e regime di impiego (valori percentuali)



I dati comprendono sia le richieste di trasformazione sia le proroghe delle conversioni da FL a PT.

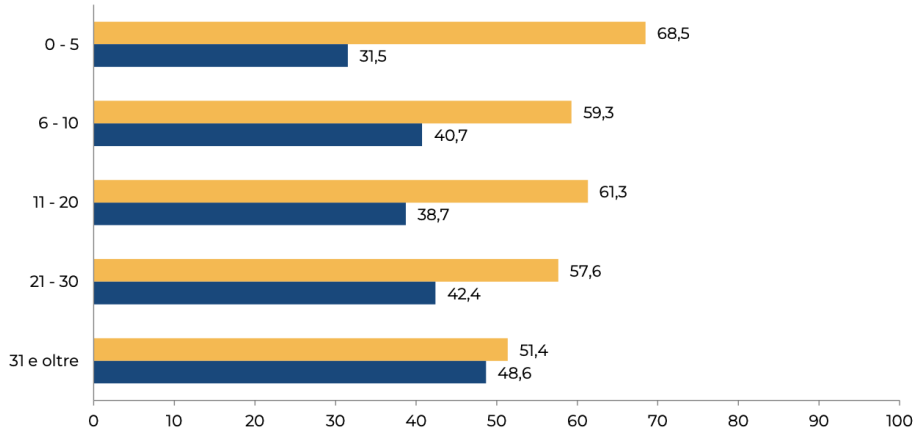
Fonti: Anno 2019: Open Data SICO Ministero del Tesoro; dati estratti il 9 dicembre 2021.

Anni 2020, 2021 e 2022: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL. Rilevazione al 31 dicembre 2022.

L'analisi della distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale mostra una generale e netta prevalenza delle donne, soprattutto nelle fasce da 0 a 5 anni e da 11 a 20 anni di anzianità, con valori rispettivamente pari al 68,5% e al 61,3% (Fig. 3.8).

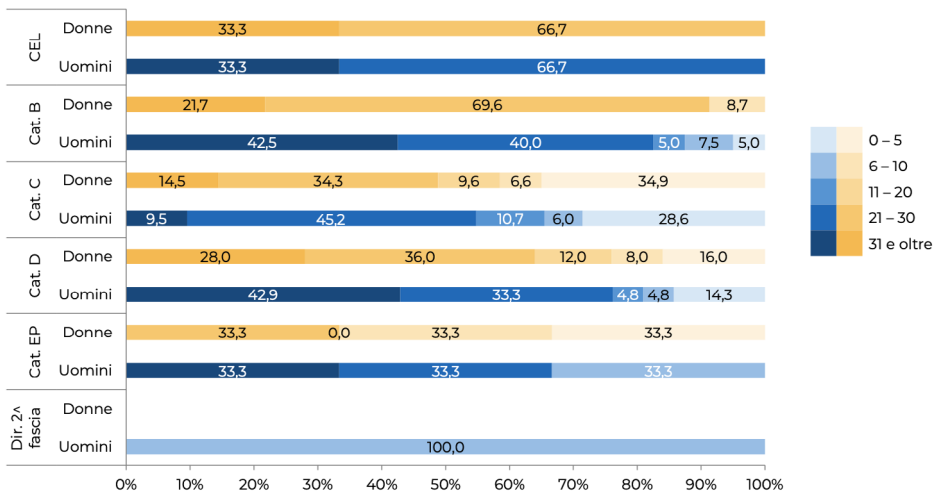
Fig. 3.8 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere e fasce di anzianità aziendale (valori percentuali)

Fig. 3.8 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere e fasce di anzianità aziendale (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 3.9 – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato, suddiviso per genere, categorie e fasce di anzianità aziendale (valori percentuali)

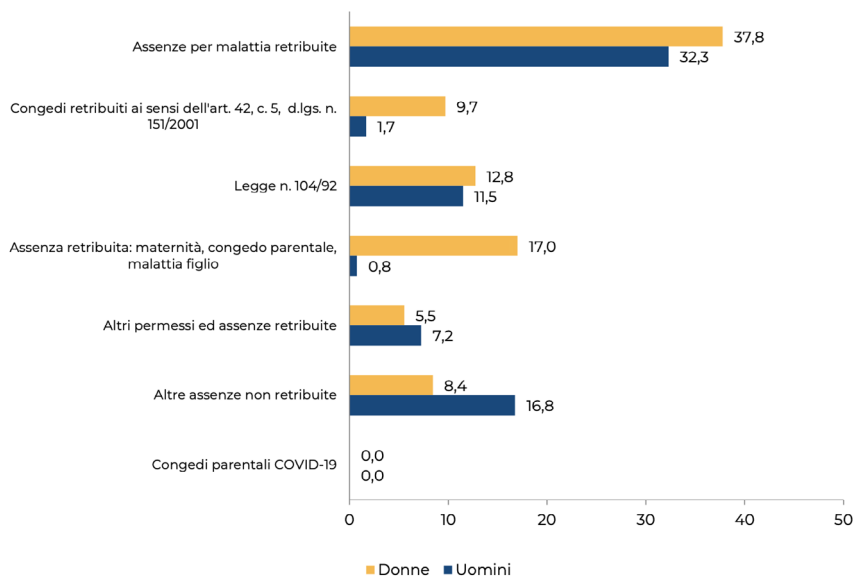


Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

3.3 Assenze

In riferimento alla rilevazione delle assenze (Fig. 3.10, Tabb. 3.3 e 3.4), quelle per malattia retribuite (in termini di valori medi e assoluti) risultano superiori per la componente femminile del PTA. Anche i congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42, c. 5, del d.lgs. 151/2001¹³ hanno interessato in maniera nettamente superiore le donne, così come le assenze retribuite per maternità, congedo parentale e malattia figlio. Più ridimensionata (ma sempre a favore delle donne) risulta la differenza tra uomini e donne in relazione ai permessi relativi alla Legge n. 104/92, mentre “Altri permessi e assenze retribuite” e “Altre assenze non retribuite” risultano superiori per la componente maschile.

Fig. 3.10 – Numero di giorni medi di assenza suddivisi per genere e per causa dell'assenza del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato (valori assoluti)



Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

¹³ Tali congedi retribuiti riguardano i riposi e i permessi per i figli con *handicap* grave.

Tab. 3.3 – Numero di congedi e giorni di congedo parentale fruiti dal personale tecnico-amministrativo e CEL (valori assoluti)

| Ruolo | Categoria | 2020 | | 2021 | | | | 2022 | | | | | |
|--|-----------|-----------|------------|----------|-----------|----------|------------|----------|----------|-----------|------------|----------|----------|
| | | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | |
| | | n. | gg. | n. | gg. | n. | gg. | n. | gg. | n. | gg. | n. | gg. |
| Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato | B | 14 | 562 | | | | | | | | | | |
| | C | | | 2 | 16 | 8 | 100 | | | 11 | 292 | 2 | 7 |
| | D | | | | | | | | | | | | |
| | EP | | | | | | | | | | | | |
| Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato | B | | | | | | | | | | | | |
| | C | | | | | | | | | | | | |
| | D | | | | | 1 | 21 | | | | | | |
| | EP | | | | | | | | | | | | |
| CEL | | | | | | | | | | | | | |
| Totale congedo parentale | | 14 | 562 | 2 | 16 | 9 | 121 | 0 | 0 | 11 | 292 | 2 | 7 |

Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Tab. 3.4 – Numero di congedi e numero giorni di congedo per malattia delle/dei figli/e fruiti dal personale tecnico-amministrativo e CEL (valori assoluti)

| Ruolo | Categoria | 2020 | | 2021 | | 2022 | | | | | | |
|--|-----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| | | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | | | | |
| | | n. | gg. | n. | gg. | n. | gg. | n. | gg. | | | |
| Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato | B | | 1 | 1 | | | | | | | | |
| | C | 5 | 21 | 2 | 4 | 7 | 32 | 1 | 1 | 9 | 60 | |
| | D | | | | | | | | | | | |
| | EP | | | | | | | | | | | |
| Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato | B | | | | | | | | | | | |
| | C | | | | | | | | | | | |
| | D | | | | | | | | | | | |
| | EP | | | | | | | | | | | |
| CEL | | | | | | | | | | | | |
| Totale congedo malattia figlio | 5 | 21 | 3 | 5 | 7 | 32 | 1 | 1 | 9 | 60 | 0 | 0 |

Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

3.4 Turnover

Il *turnover* del PTA viene annualmente monitorato attraverso l'indice di compensazione, l'indice di *turnover* complessivo e la verifica della progressione delle carriere.

Riguardo all'indice di compensazione (Tab. 3.5) il dato più interessante è relativo alla categoria C che ha avuto, rispetto alle altre, una maggiore dinamica in termini di assunzioni e cessazioni. Qui l'indice assume valore 1 per gli uomini, che corrisponde a una perfetta compensazione tra assunti e cessati, e un valore pari a 5,75 per le donne, indicando che per ogni donna che ha cessato il suo rapporto di lavoro con l'Ateneo, ne sono state assunte quasi sei.

Il tasso di *turnover*, nel complesso delle diverse categorie del PTA, risulta positivo per le donne (8,52%) indicando che l'organico femminile è in aumento, mentre assume un valore negativo per gli uomini (-2,63) segnalando che per la componente maschile le cessazioni sono state superiori alle assunzioni.

Tab. 3.5 - Indice di compensazione per genere e per categoria del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato (valori assoluti e percentuali)

| Categoria | Numerosità del personale | | Assunti | | Cessati | | Indice di Compensazione (Assunti/Cessati) | |
|------------------------|--------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|---|------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| CEL | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Categoria B | 23 | 40 | 0 | 0 | 0 | 4 | | 0,0 |
| Categoria C | 166 | 84 | 23 | 7 | 4 | 7 | 5,7 | 1,0 |
| Categoria D | 25 | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1,0 | 1,0 |
| Categoria EP | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Dirigenti di 2^ fascia | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Direttore generale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Totale | 223 | 153 | 25 | 9 | 6 | 13 | 4,2 | 0,7 |

Fonte: Ateneo - Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Tab. 3.6 – Indice di turnover complessivo per genere e per categoria del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo indeterminato (valori assoluti e percentuali)

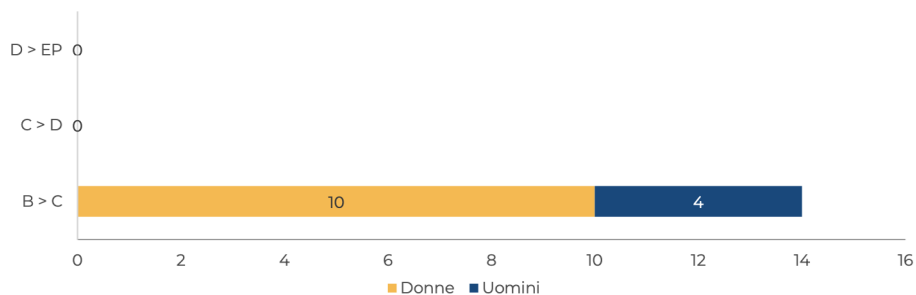
| Categoria | Totale Donne | Totale Uomini | Variazione Donne | Variazione Uomini | Totale Donne netto | Totale Uomini netto | Tasso turnover Donne % | Tasso turnover Uomini % |
|------------------------------------|--------------|---------------|------------------|-------------------|--------------------|---------------------|------------------------|-------------------------|
| CEL | 6 | 3 | 0 | 0 | 6 | 3 | 0,0 | 0,0 |
| Categoria B | 23 | 40 | 0 | -4 | 23 | 36 | 0,0 | -10,0 |
| Categoria C | 166 | 84 | 19 | 0 | 185 | 84 | 11,4 | 0,0 |
| Categoria D | 25 | 21 | 0 | 0 | 25 | 21 | 0,0 | 0,0 |
| Categoria EP | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0,0 | 0,0 |
| Dirigenti di 2 ^a fascia | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 |
| Direttore generale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| Totale | 223 | 152 | 19 | -4 | 242 | 148 | 8,5 | -2,6 |

Fonte: Ateneo – Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Si segnala che, nel corso del 2022, non si sono avute progressioni economiche orizzontali.

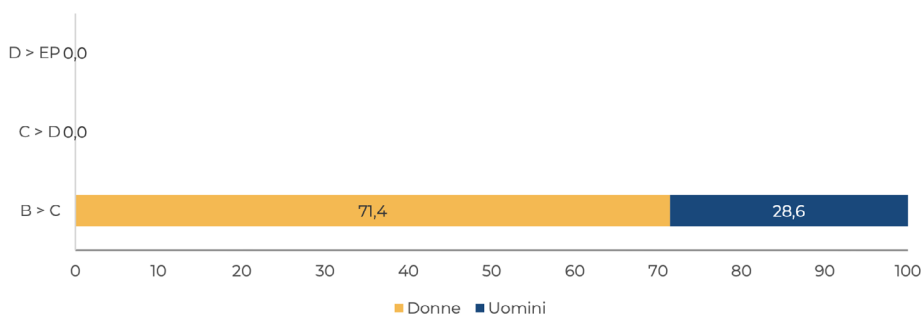
Le progressioni economiche verticali, invece, sono relative al passaggio dalla categoria B alla categoria C e riguardano soprattutto la componente del personale femminile (71,4%) (Figg. 3.11 e 3.12).

Fig. 3.11 – Progressioni economiche verticali - Anno 2022 (valori assoluti)



Fonte: Ateneo – Ufficio Sviluppo organizzativo.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Fig. 3.12 – Progressioni economiche verticali - Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio Sviluppo organizzativo.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

3.5 Retribuzione

Nell’analisi della retribuzione per genere del PTA, si considera la distribuzione di coloro che ricevono un’indennità di responsabilità (categoria D) o di posizione (categoria EP) e, in quest’ultimo caso, anche il livello.

Nel primo caso, si evidenzia che, nel 2022, il numero di donne che percepiscono un’indennità di responsabilità è diminuito di due unità rispetto all’anno precedente, arrivando a 18, mentre quello

degli uomini è diminuito di una unità, arrivando a 14 (Tab. 3.7). In percentuale, nel 2022 l'indennità è stata percepita per il 56,3% da donne e per il 43,8% da uomini (Tab. 3.8). Dai dati relativi alla numerosità della categoria D (25 donne e 21 uomini), si evince altresì che, in proporzione, la percentuale di donne con responsabilità è superiore rispetto a quella degli uomini (60% vs 52%).

Tab. 3.7 - Distribuzione per genere e indennità di responsabilità (valori assoluti)

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Settore/ Servizio | | | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Ufficio/Unità | 19 | 16 | 17 | 12 | 15 | 11 |
| Totale | 19 | 16 | 20 | 15 | 18 | 14 |

Fonte: Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Tab. 3.8 - Distribuzione per genere e indennità di responsabilità (valori percentuali)

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Settore/ Servizio | 0,0 | 0,0 | 50,0 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| Ufficio/Unità | 54,3 | 45,7 | 58,6 | 41,4 | 57,7 | 42,3 |
| Totale | 54,3 | 45,7 | 57,1 | 42,9 | 56,3 | 43,8 |

Fonte: Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

L'indennità di posizione (Tabb. 3.9 e 3.10) è pari a oltre € 6.000 e, dal 2021, si evidenzia e si conferma il raggiungimento di un pari numero di donne e uomini che l'hanno percepita.

Tab. 3.9 - Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione (cat. EP) (valori assoluti)

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Fino a € 4000 | | | | | | |
| da € 4001 a € 5000 | | | | | | |
| da € 5001 a € 6000 | | 1 | | | | |
| oltre € 6000 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Totale | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Fonte: Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Tab. 3.10 - Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione (cat. EP) (valori percentuali)

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Fino a € 4000 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| da € 4001 a € 5000 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| da € 5001 a € 6000 | 0,0 | 33,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| oltre € 6000 | 100,0 | 66,7 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: Ateneo - Ufficio Sviluppo organizzativo.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

Governance e incarichi istituzionali

La situazione nella *Governance* e negli incarichi istituzionali rimane sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente, con una presenza esclusivamente maschile ai vertici dell'Ateneo (Rettore, Prorettore vicario e Direttore generale) e un maggiore equilibrio, sebbene sempre a sfavore della componente femminile, per Prorettori e Prorettrici, Delegati e Delegate rettorali e nella composizione di Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Nucleo di Valutazione. Una prevalenza femminile si riscontra, invece, nel Comitato Unico di Garanzia.

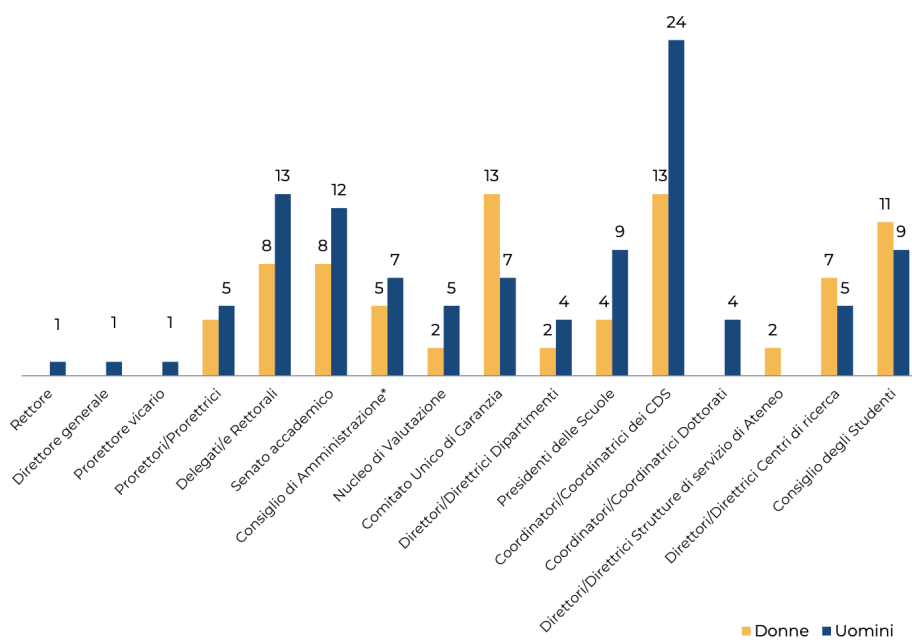
La componente femminile resta fortemente sottorappresentata a livello di Direzione di Dipartimenti, Presidenza di Scuole e coordinamento dei Corsi di Studio.

Il coordinamento dei Dottorati continua a essere affidato esclusivamente a docenti uomini. Nella direzione delle due Strutture di servizio di Ateneo e dei dodici Centri di Ricerca la componente femminile è maggiore di quella maschile¹⁴. Nel Consiglio degli Studenti si registra una prevalenza delle studentesse.

¹⁴ Le Strutture di Servizio sono il Centro Integrato Servizi Didattici ed *E-Learning* (CISDEL) e il Centro Linguistico di Ateneo (CLA).

I Centri di ricerca sono: Centro di Ricerca su Imprenditorialità e Piccole-medie Imprese CRIMPI, Centro interdipartimentale per la ricerca transculturale applicata CIRTA, Centro Interdipartimentale Urbino e la Prospettiva. Dall'umanesimo matematico alla rivoluzione scientifica, Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi su Famiglie, Infanzia e Adolescenza CIRSIFIA, Centro Internazionale di Studi Plautini CISP, Centro Ricerca e Formazione in Psicologia Giuridica "Assunto Quadrio", Centro Studi di Teorie dell'Educazione G.M. Bertin, Centro Universitario per la Ricerca Avanzata nella Metodologia storico-artistica CURAM, *International Art Sources - Digital Humanities and Arts Sources for Urbino Renaissance* INARTS, Laboratorio di Ricerca sulla Comunicazione Avanzata LARICA, Laboratorio di studi politici e sociali LAPOLIS, *Yunus Social Business Centre - Urbino* YSBC.

Fig. 4.1 - Distribuzione di genere degli incarichi istituzionali - a.s. 2022 e/o a.a. 2021-2022 (valori assoluti)



* Nel Consiglio di Amministrazione fino al 31 dicembre 2022 uno dei due seggi dei rappresentanti degli studenti è rimasto vacante

** Nel Senato accademico e nel Consiglio di Amministrazione sono conteggiati anche i due componenti senza diritto di voto (Prorettore Vicario e Direttore generale)

Fonti: Sito Ateneo, Ufficio di supporto agli Organi collegiali, Plessi dipartimentali.

Azioni per la parità di genere

Per la promozione di una cultura della parità di genere e la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio l'Ateneo ha promosso diverse azioni.

5.1 Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

Dal 2010, il progetto *Giovanissimi UniUrb*, intitolato nel 2017 a “Valeria Solesin”, ricercatrice, morta sotto i colpi dell’attentato terroristico al Bataclan di Parigi, ha lo scopo di favorire la conciliazione famiglia/studio/lavoro offrendo a tutte/i coloro che studiano e lavorano nell’Ateneo un servizio per figlie/i e nipoti, di età compresa tra i 4 e gli 11 anni, nel periodo estivo, in cui non sono previste altre iniziative territoriali. Il servizio viene erogato da associazioni culturali con educatrici/ori professionali che propongono attività artistico-creative, sportive e ludiche, adatte ai diversi gruppi di età. Per la prima volta, dal 2022, il servizio è stato esteso a studenti e studentesse per migliorare la conciliazione tra studio e famiglia, come indicato nel GEP Obiettivo 2, Azione 5 (https://ateneo.uniurb.it/gest/wp-content/files_mf/1653095010GenderEqualityPlan20222024pp6.pdf).

Nell’anno 2022, ne hanno usufruito 19 genitori appartenenti per il 53% al personale tecnico-amministrativo e per il 32% alla

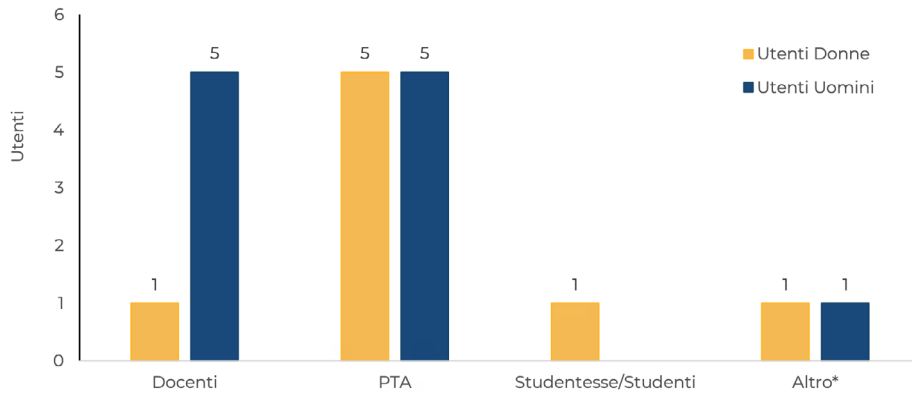
categoria dei docenti. Sul totale di coloro che hanno usufruito del servizio, la percentuale di donne è stata del 42%, per il 26% appartenente alla categoria del personale tecnico-amministrativo.

I fondi spesi per il servizio offerto ai/lle figli/e sono stati a prevalente appannaggio del personale tecnico-amministrativo (52%), per un ammontare pari a € 4.180. Il 69% della spesa totale, per un ammontare pari a € 5.530, è stato ad appannaggio degli uomini, mentre il 31%, pari a € 2.444 (percentuale immutata rispetto al 2021) delle donne, in entrambi i casi indipendentemente dal ruolo ricoperto in Ateneo (Fig. 5.2). Questo netto sbilanciamento è probabilmente imputabile all'età media delle donne nei ruoli del personale tecnico-amministrativo (51 anni) e docente (54 anni).

Solo una studentessa ha usufruito del servizio di *Giovanissimi UniUrb*. Questo basso indice di risposta è probabilmente dovuto ai tempi brevi di pubblicità nei confronti della popolazione studentesca.

La spesa sostenuta dall'Ateneo per *Giovanissimi UniUrb 2022* è caratterizzata da una diminuzione del 63% rispetto al 2021. Tale riduzione è dovuta al minor numero di ingressi (124 contro i 153 del 2021) e alla concessione a titolo gratuito della struttura da parte del Comune di Urbino.

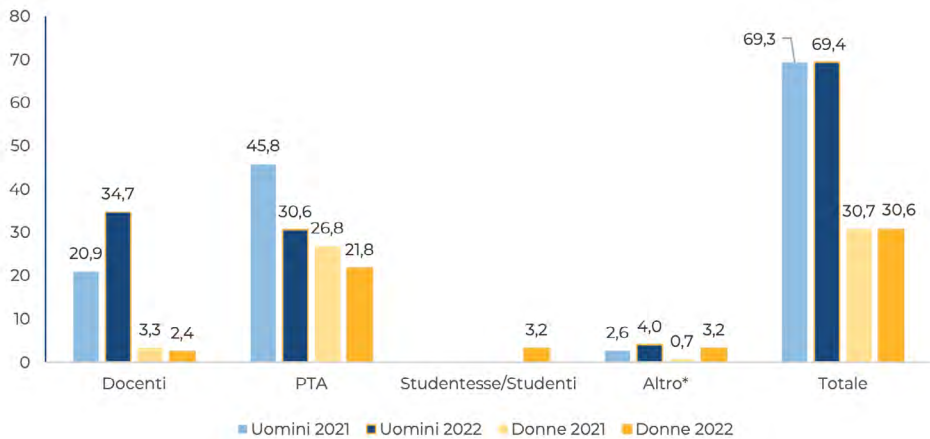
Fig. 5.1 - Utenti Giovannisimi UniUrb (valori assoluti)



Fonte: Ateneo.

* Altro: Personale tecnico-amministrativo con funzioni esternalizzate.

Fig. 5.2 - Spesa sostenuta per Giovannisimi UniUrb 2021 e 2022 (valori percentuali)



Fonte: Ateneo.

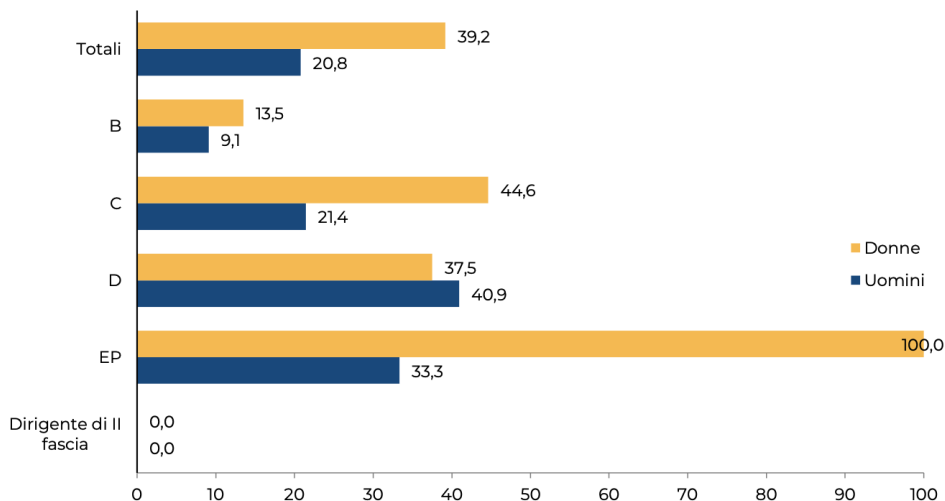
* Altro: Personale tecnico-amministrativo con funzioni esternalizzate.

Smart working

Lo *smart working* è stato concesso in relazione allo stato emergenziale e in forma semplificata fino al 31 marzo 2022 e, successivamente, su richiesta delle/dei dipendenti e con sottoscrizione di un accordo individuale.

A parte la categoria D, in tutte le fasce nella fruizione dello *smart working* la componente femminile prevale su quella maschile, con valori particolarmente elevati nella categoria C (44,6%).

Fig. 5.3 – Fruizione dello *smart working* da parte del PTA a tempo indeterminato, suddiviso per genere e categoria (valori percentuali)



Fonte: Ateneo – Ufficio Sviluppo organizzativo.
Rilevazione al 31 dicembre 2022.

5.2 Altre azioni per la parità di genere

Nel corso del 2022, sono state realizzate diverse azioni per la parità di genere, riportate nella tabella 5.1. Molte azioni sono coerenti con quanto previsto dal *Gender Equality Plan 2022-2024*, elaborato sulla base della conoscenza di contesto sviluppata grazie alle edizioni 2020 e 2021 del *Bilancio di Genere*, come si vedrà più in dettaglio al punto 7.

Pertanto, l'elaborazione e l'adozione del *Bilancio di Genere* e del *GEP* da un lato, costituiscono in se stesse azioni importanti per la parità di genere, dall'altro delineano il quadro progettuale in cui, dal 2022, vanno a collocarsi altre azioni.

Tab. 5.1 – Azioni per la parità di genere realizzate dall'Ateneo

| | |
|---|--|
| Quadro programmatico | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Bilancio di Genere 2020</i> pubblicato il 14/06/2022 • <i>Bilancio di Genere 2021</i> pubblicato il 04/08/2022 • <i>Gender Equality Plan (D.R. N. 239 del 17/05/2022)</i> |
| Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio | <ul style="list-style-type: none"> • Lavoro agile • Campo Estivo “Valeria Solesin” (GEP, Azione 5 – <i>Giovanissimi UniUrb</i>, v. punto 5.1) • Esonero dal pagamento delle tasse di iscrizione per iscritte/i ai Corsi di I e II ciclo che diventano genitori durante l'anno accademico (1 settembre-31 agosto dell'anno successivo) e che abbiano un Iseeu pari o inferiore a 70.000 € (GEP, Azione 6 – Genitorialità e studio, v. punto 7) • Possibilità di iscrizione con modalità di frequenza <i>part-time</i> a tutti gli interessati (GEP, Azione 6 – Genitorialità e studio, v. punto 7) • Convegno annuale della Conferenza nazionale degli organismi di parità, organizzato con la collaborazione di MarCUG - Rete dei CUG nelle Marche, “PNRR: generi, generazioni e territori. Il ruolo dell'Università per una società più equa e inclusiva”, Ancona, Università Politecnica delle Marche, 6-7 ottobre 2022 |

*Benessere
lavorativo*

- 25 marzo 2022 – Presentazione e avvio laboratori *CUG-MIND lab* – “Stress, *mindful* e *mindfulness*” per la consapevolezza corporea e la riduzione dello stress (seconda edizione)
- 28 aprile 2022 – Presentazione di “Che genere di somministrazione? Indagine conoscitiva sul lavoro somministrato in una prospettiva di genere nelle province di Rimini, Ravenna e Reggio Emilia” diretta da Piera Campanella (DIGIUR UniUrb), in collaborazione con Ires Cgil Emilia-Romagna, su iniziativa delle NIdiL Cgil e delle Consigliere di parità di Rimini, Ravenna e Reggio Emilia
- 29 aprile 2022 – “Disturbi del comportamento alimentare. Psicopatologia e fisiologia della (mal)nutrizione” – *Webinar* organizzato dal CUG
- 4-5-6 maggio 2022 – Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro: “La sfida della prevenzione partecipata”, organizzato dalla Fondazione Rubes Triva di concerto con l'Osservatorio Olympus dell'Università di Urbino
- 6 maggio 2022 – Avvio, presso il Rettorato di UniUrb, della Scuola di alta formazione in salute e sicurezza sul lavoro “Alberto Andreani” della Fondazione Rubes Triva in collaborazione con l'Osservatorio Olympus dell'Università di Urbino
- 6-7 ottobre 2022 – Convegno annuale della Conferenza nazionale degli organismi di parità, organizzato con la collaborazione di MarCUG - Rete dei CUG nelle Marche, “PNRR: generi, generazioni e territori. Il ruolo dell'Università per una società più equa e inclusiva”, Ancona, Università Politecnica delle Marche
- Pubblicazione del volume, finanziato dal CUG, *Stress lavoro-correlato. Traiettorie di rischio, resilienza e contesti*, a cura di Elena Acquarini, presentazione di Giorgio Calcagnini (Milano, Franco Angeli, 2022)

*Il genere nella
didattica*

Corsi di studio curricolari triennali e magistrali su tematiche di genere

A) Corsi di laurea

- Sociologia del genere e della famiglia – Corso di studio in Sociologia e Servizio Sociale (L-39 / L-40) - Prof.ssa Alba Angelucci

B) Corsi di laurea magistrale

- Diritti delle pari opportunità – Corso di studio in Gestione delle Politiche dei Servizi sociali e Multiculturalità (LM-87) - Prof. Luciano Angelini
- Genere, lavoro e partecipazione sociale – Corso di studio in Gestione delle Politiche dei Servizi sociali e Multiculturalità (LM-87) - Prof.ssa Fatima Farina
- Storia dei generi - Corso di studio in Lingue moderne e Interculturalità (LM-37) - Prof.ssa Raffaella Sarti

Corsi di dottorato

- *Gender Issues and University* - Corso nell'ambito del dottorato di ricerca in Studi umanistici – Percorso comune (attivato dall'a.a. 2022-2023) – Prof. ssa Raffaella Sarti (GEP – Azione 14 – Formazione su tematiche di genere, v. punto 7)

- *Genere e media*: prospettive teoriche e metodi di ricerca - Corso nell'ambito del Dottorato di ricerca in Studi umanistici - Prof. Manolo Farci

Corsi di perfezionamento e corsi di dottorato

- Corso di perfezionamento su *Storia di genere, globalizzazione e democrazia della cura*, Direttrice Prof.ssa Raffaella Sarti

Didattica introduttiva extracurriculare

- 9 febbraio 2022 – Seminario organizzato dal CUG in occasione di *Università aperta 2022*: “Le scelte di studio di ragazze e ragazzi: che conseguenze hanno sulla parità di tra donne e uomini” – Prof. Gianluca Guidi e Prof.ssa Raffaella Sarti (*GEP*, Azione 11 – Progetti di orientamento rivolti a studenti contrastare gli stereotipi di genere, v. punto 7)

Il genere nella ricerca

Publicazioni in IRIS su tematiche di genere – 2022; per consultare i dettagli cliccare sul titolo:

Acquarini, E.; Boni, M.; Montecchi, L. › *Eating disorders in males. An update.*

Amatori, Stefano; Baldari, Carlo; Cardinali, Ludovica; Cignitti, Lamberto; Guidetti, Laura; Nusca, Sveva M.; Perroni, Fabrizio; Piccoli, Giovanni; Rocchi, Marco B. L.; Sisti, Davide; Stocchi, Vilberto; Vetrano, Mario › *Sex differences in muscle quality of firefighter recruits: a new exploratory approach to evaluation*

Andreol, A.; Bonassi, L.; Gallese, M.; Ionio, C.; Ponti, L.; Smorti, M. › *Becoming a mother during the COVID-19 national lockdown in Italy: Issues linked to the wellbeing of pregnant women*

Angelini, Luciano › *Sub artt. 42, comma 2, 43, 44, 45, 46, 46-bis, 47, d.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna)*

Anselmi, Valentino; Brunelli, Arianna; Ciotti, Laura; Cipolletti, Carlo; Ciuffetti, Augusto; D'Atri, Stefano; Ferretti, Roberto; Fidanza, Flaminio; Giacomini, Carlo; Girolami, Luigi; Livi, Andrea; Lucia De Nicolò, Maria; Luzi, Alfredo; Metelli, Gabriele; Millozzi, Michele; Montesi, Barbara; Moroni, Marco; Paciaroni, Raoul; Renzi, Riccardo; Sancricca, Arnaldo; Tedeschi, Emanuele › *Beating the Girls Next Door. Sport, genere e identità territoriale. Il caso di Jesi tra XX e XXI secolo*

Bonassi, Lucia; Bozicevic, Laura; Cassani, Chiara; Nastasi, Giuseppe; Peccatori, Fedro Alessandro; Ponti, Lucia; Pravettoni, Gabriella;

Sarchi, Valentina; Smorti, Martina › *Psychological Well-Being, Prenatal Attachment, and Quality of Early Mother-Infant Interaction: A Pilot Study With a Sample of Mothers With or Without Cancer History*

Bostrenghi, Daniela › *Baruch Spinoza e "l'altra metà del cielo"*

Bottacin, Francesca › *Matilde Festa Piacentini, pittrice, decoratrice e mosaicista*

Botto, Matteo; Burgio, Giuseppe; Poggio, Barbara; Sarti, Raffaella; Casadei, Thomas › *Gli studi di genere in Italia: passato, presente e futuro di una sfida ancora aperta*

Calanchi, Alessandra › *Natura morta con figure di donna*

Del Baldo, Mara › *New Ways of Working During (and After) the COVID-19 Pandemic: Truly Smart for Women?*

Farci, Manolo; Scarcelli, Cosimo Marco › *Lo studio dei media digitali, del genere e della sessualità*

Farci, Manolo; Scarcelli, Cosimo Marco › *Media digitali e tecnoculture maschili*

Farci, Manolo; Scarcelli, Cosimo Marco › *La popolarità ai tempi della social media logic. Genere, visibilità e culture digitali giovanili*

Farina, Fatima › *La conciliazione non basta! Riflessioni sulla rimozione dell'equilibrio vita-lavoro*

Fratini, Tommaso; Rizzardi, Mario Tognazzi, Barbara › *Inclusione e disagio sociale*

Gasparri, Giuliano › *S. Plastina ed E.M. De Tommaso, Corpo Mente. Il dualismo e le filosofe di età moderna, Società per l'enciclopedia delle donne, Milano 2022*

Genova, Angela › *Riforma dell'assistenza sanitaria territoriale e nuova domiciliarità: quali opportunità per le donne*

Ghinassi, S.; Mannella, P.; Ponti, L.; Simoncini, T.; Smorti, M. › *Can a traumatic childbirth experience affect maternal psychopathology and postnatal attachment bond?*

Matteucci, Ivana; Porrovecchio, Alessandro › *Resistance strategy to ageism-based frailty in Italian older women in the COVID-19 pandemic*

Micheli, Maria Elisa › *Augustae mulieres et Caesares tra Roma e la Spagna*

Montironi, Maria Elisa › *A Mediterranean, women-centred rewriting of Shakespeare's Romeo and Juliet: Roberta Torre's Sud Side Stori*

Morini, Massimiliano › *Stile e salotti: perché Nabokov stima Jane Austen, ma non la ama*

Palazzi, Federica; Sentuti, Annalisa; Sgrò, Francesca › *Gender differences in the personal values of for-benefit entrepreneurs. An investigation of Italian Benefit Corporations*

Paribeni, Andrea › *Gli esordi professionali di Jole Bovio Marconi nelle lettere dell'archivio Paribeni*

Pezzolo, Marino › *Occupational welfare and business ethics in Italy: three case studies*

Pierli, Giada; Murmura, Federica; Palazzi Federica › *Women and Leadership: How Do Women Leaders Contribute to Companies' Sustainable Choices?*

Contrasto alla segregazione orizzontale

- Statuto di Ateneo, Articolo 34 - Pari opportunità nella composizione di organi e strutture collegiali:
 1. La costituzione di organi e strutture collegiali dell'Ateneo avviene nel rispetto del principio costituzionale di pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici.
 2. A tal fine, nell'elezione dei membri del Senato Accademico, eccettuata la componente rappresentata dai Direttori di Dipartimento, nonché nell'attribuzione di cariche elettive, ivi comprese quelle studentesche, in organi e strutture collegiali,
-

ciascun elettore può esprimere due preferenze a condizione che siano riferite a candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della scheda. Nel caso di presentazione di liste, queste ultime indicano i candidati alternandoli per genere. Entrambi i generi devono figurare in misura pari alla metà, pena l'inammissibilità delle liste medesime.

3. Nel rispetto dei requisiti di competenza e professionalità, la nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione assicura, per quanto possibile, la presenza paritaria di entrambi i generi nell'ambito di ciascuna componente dell'organo.
 4. Nell'attribuzione di cariche soggette a designazione in organi e strutture collegiali deve essere assicurata nel complesso, per quanto possibile, la presenza paritaria di ciascun genere.
 5. In ogni caso le previsioni di cui ai precedenti commi si applicano compatibilmente con un numero di sufficienti candidature di entrambi i generi.
- Possibilità di esprimere una doppia preferenza di genere nelle elezioni degli Organi accademici e degli Organismi di Ateneo (Statuto di Ateneo, art. 34; Regolamento generale di Ateneo)
 - GEP, Azione 9 – Disposizioni relative a Organi decisionali, Commissioni, gruppi di lavoro; Azione 10 – Equilibrio di genere negli eventi pubblici dell'Ateneo; Azione 11 – Progetti di orientamento rivolti a studenti contrastare gli stereotipi di genere; Azione 12 – Riequilibrio del *gender gap* nel reclutamento e nel percorso di carriera del personale docente, di ricerca, tecnico-amministrativo e CEL; Azione 13 – Composizione e direzione di gruppi di ricerca equilibrati per genere (v. punto 7)
 - 9 febbraio 2022 – Seminario organizzato dal CUG in occasione di *Università Aperta 2022*: “Le scelte di studio di ragazze e ragazzi: che conseguenze hanno sulla parità di tra donne e uomini” – Prof. Gianluca Guidi e Prof.ssa Raffaella Sarti (GEP, Azione 11 – Progetti di orientamento rivolti a studenti per contrastare gli stereotipi di genere, v. punto 7)

Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni

- Presenza del Consigliere di Fiducia
- Presenza dello Sportello d'Ascolto
- Riforma della carriera *Alias* in base alle Linee Guida della Conferenza degli organismi di parità delle Università Italiane (GEP, Azione 8 – Regolamento sulle carriere *Alias*, v. punto 7)
- *CineCUG 2022-2023*: programmazione di film per far riflettere su una varietà di temi: violenza di genere, guerra, discriminazioni sul lavoro, *empowerment*, partecipazione femminile alla ricerca scientifica, etilismo, transizioni di genere
- 4 luglio 2022 – Cerimonia di Premiazione delle due candidate vincitrici del Premio CUG “Monia Andreani” per tesi di Laurea magistrale su tematiche di interesse del CUG, bandito con D.R. 82/2022 del 25 febbraio 2022

- 7 novembre 2022 – Seminario “*Migrantes. Human Rights*, protezione e lavoro: il diritto come cura?”, organizzato da CUG, Corso di perfezionamento *Trauma-care: valutazione e clinica del trauma e contesti* e dal *Corso di perfezionamento in Storia di genere, globalizzazione e democrazia della cura*
- 21 dicembre 2022 – Incontro informativo sul ruolo del Consigliere di Fiducia e sui servizi psicologici con le rappresentanze studentesche organizzato dal Presidio istituzionale preposto alla realizzazione dell’Azione 15 del *GEP* – Miglioramento della visibilità dei servizi psicologici e del Consigliere di Fiducia (v. punto 7)

Eventi relativi a parità di genere e alla violenza di genere

Parità di genere

- 8 marzo 2022 – Giornata internazionale delle donne – CineCUG: “Varda par Agnès” (2019), film documentario autobiografico di Agnès Varda (1928-2019)
- 7 aprile 2022 – “Identità in movimento. Percorsi di vita e di ricerca” – convegno organizzato in occasione del mese della storia delle soggettività LGBT+ (*LGBT+ History Month*) dall’Università di Macerata con il sostegno di MarCUG-Rete dei CUG nelle Marche e la partecipazione del CUG di UniUrb
- 16 giugno 2022 – Presentazione pubblica del *Bilancio di Genere 2020* e del *Gender Equality Plan*

Eventi relativi a parità di genere e alla violenza di genere

- 4 luglio 2022 – Cerimonia di Premiazione delle due candidate vincitrici del Premio CUG “Monia Andreani” per tesi di laurea magistrale su tematiche di interesse del CUG, bandito con D.R. n. 82/2022 del 25 febbraio 2022
- 19 luglio 2022, D.R. n. 367/2022 – Apertura del bando del concorso fotografico indetto dal CUG “L’abito non fa il genere”, aperto a studentesse e studenti, personale tecnico-amministrativo e personale docente dell’Ateneo di Urbino Carlo Bo
- 13 dicembre 2022 – Seminario “Comunicare all’università nel rispetto dell’uguaglianza dei generi”, organizzato dal Presidio istituzionale per la realizzazione dell’Azione 2 del *GEP*, Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere nella comunicazione interna ed esterna

Violenza di genere (GEP, Azione 16 – Eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere)

- CineCUG 2021-2022 – “Sguardi sulla violenza di genere”
- 25 novembre 2022 – Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne
 - *Webinar* organizzato dal CUG sulla *Graphic Novel* autobiografica *Questo non è amore. L’amore non uccide* (Youcanprint, 2021), con la partecipazione dell’autrice Sted (Stefania Lancia)
 - CineCUG – Proiezione del film “Dio è donna e si chiama Petrunya”, di Teona Strugar Mitevska (2019)

5.3 Riclassificazione delle voci di bilancio in funzione del genere

A novembre 2022 è stato avviato un percorso volto ad analizzare, nella prospettiva di genere, gli impegni economico-finanziari dell'Ateneo. Tale analisi ha l'obiettivo di fornire agli Organi di governo dell'Ateneo i dati necessari a misurare e valutare annualmente le risorse in funzione del loro impatto di genere.

A partire dalla riclassificazione pilota del Piano dei conti, realizzata dall'Università degli Studi di Napoli Federico II in collaborazione con il Gruppo di lavoro CRUI per il *Bilancio di Genere* e il CINECA, l'Ufficio Bilancio ha provveduto a riclassificare il Piano dei conti dell'Ateneo e, più precisamente, tutte le voci di costo in contabilità analitica. Tale attività ha coinvolto anche il Gruppo di Coordinamento per la redazione del *Bilancio di Genere* dell'Ateneo, in una logica di confronto sulle singole componenti di costo oggetto della riclassificazione.

La logica seguita è stata, anche in questo caso, quella indicata dalle Linee guida della CRUI. I costi sono stati, pertanto, riclassificati tenendo conto del loro diverso impatto su uomini e donne e attribuiti, sulla base dello stesso, a una delle tre seguenti categorie:

- **N:** costi neutrali rispetto al genere, che non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere;
- **S:** costi sensibili al genere sostenuti per la produzione di servizi individuali, fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso;
- **P:** costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive.

Parallelamente a questo processo di riclassificazione, il gestionale di contabilità di Ateneo U-GOV è stato aggiornato inserendo un campo “impatto di genere” all’interno dei documenti gestionali.

Per alcuni costi, tuttavia, non è stato possibile individuare, a priori, una classificazione univoca riconducibile a una delle tre categorie sopra indicate, in quanto essi richiedono una valutazione specifica da parte di chi sostiene (o chiede di sostenere) il costo (ad esempio, docenti, ricercatori, ricercatrici, ecc.).

Tali costi sono stati indicati come NP (costi neutrali oppure diretti a ridurre le diseguaglianze di genere) o SP (costi sensibili oppure diretti a ridurre le diseguaglianze di genere). In questi casi, il soggetto che sosterrà la spesa dovrà indicare espressamente, al momento dell’ordine, della richiesta di rimborso missione, dell’avvio della procedura per l’acquisto o dell’attivazione del contratto, la categoria corretta (N, S o P), in modo tale che alla conclusione della fase di acquisto/di sottoscrizione del contratto, il personale che opera in U-GOV possa inserire il codice corretto del costo nel gestionale di Ateneo. A tale scopo, la documentazione utilizzata nelle procedure indicate è stata opportunamente aggiornata con l’inserimento di un campo specifico, denominato “Impatto di genere”¹⁵. Le/i responsabili delle unità organizzative e, a seguire, il personale docente e il personale addetto alle registrazioni di contabilità, sono

¹⁵ A titolo illustrativo, si riportano alcuni esempi.

Le spese relative al rimborso delle missioni rientrano fra i costi indicati come SP. Di base, si tratta di un costo sensibile al genere, in quanto relativo a un’attività individuale, fruita direttamente dalla persona e, quindi, computabile in una prospettiva di genere. Nel modulo, alla voce “Impatto di genere” andrà indicata la lettera S. La lettera P dovrà essere selezionata solo se il contenuto della missione è relativo ad attività volte a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità. Questa evenienza si verifica, ad esempio, per la partecipazione a convegni che hanno ad oggetto questioni di genere, per la partecipazione a riunioni di gruppi di lavoro che affrontano tematiche connesse alla diversità, all’equità o all’inclusione, ecc.

Anche l’attivazione di un assegno di ricerca rappresenta un costo classificato come SP: di base è un costo sensibile al genere, quindi S, in quanto riconducibile direttamente a una persona; andrà classificato come P se il contenuto del progetto di ricerca è inerente alle questioni di genere.

Le spese per l’organizzazione di manifestazioni e convegni, invece, rientrano tra i costi classificati come NP: essendo servizi rivolti alla collettività, sono di base neutri (N), ossia non sono computabili in una prospettiva di genere e non hanno impatti diretti sul genere. Tuttavia, se la finalità della manifestazione o il tema del convegno concernono direttamente questioni di genere, i relativi costi andranno classificati come P.

stati informati, durante la fase di assegnazione del budget, sulla necessità di poter estrarre i dati per la formazione del *Bilancio di Genere* direttamente dalla procedura gestionale U-GOV.

È stato, inoltre, attivato un indirizzo *email ad hoc* (*bilanciodi-genero@uniurb.it*) al quale, in caso di dubbio riguardo alla classificazione di uno specifico costo, la persona interessata può rivolgersi per chiedere supporto/chiarimenti, ricevendo risposta dall'Ufficio Bilancio e dal Gruppo di Coordinamento.

Monitoraggio del *Gender Equality Plan* 2022 - 2023

Il *Gender Equality Plan 2022-2024* dell'Università di Urbino persegue finalità riferite alle aree tematiche prioritarie raccomandate dalla Commissione Europea, mediante la specificazione di diversi obiettivi, con le relative azioni. Per ognuna di esse, nelle schede che compongono il *GEP*, è stata inserita una sintetica descrizione e sono stati definiti: la composizione del presidio istituzionale e del presidio amministrativo, i destinatari, i risultati attesi, le risorse umane e finanziarie, gli indicatori, il *target* e il *timing*, e il collegamento agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite; l'impegno per la parità di genere, infatti, è riconducibile alla strategia dell'Ateneo per la promozione del benessere e della salute delle persone, la cura del pianeta e la prosperità.

Il monitoraggio degli indicatori riferiti ai singoli anni (Tab. 6.1) consente sia di verificare l'efficacia e lo stato di avanzamento delle 16 azioni del *GEP*, sia di proporre eventuali modifiche al fine di migliorarne l'attuazione.

Tab. 6.1 – Gender Equality Plan 2022-2024: Indicatori, target e timing per singola Azione

| Azione | Indicatori | Target | Timing | | |
|---|--|--|---|---|--|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 |
| Area 1 Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione | | | | | |
| Obiettivo 1 Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze | | | | | |
| 1. Raccolta ed elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere | Disponibilità di informazioni consultabili per analisi relative al genere | Pubblicazione annuale del <i>Bilancio di Genere</i> | Progettazione banche dati ed elaborazione dati Pubblicazione del <i>BdG</i> | Raccolta ed elaborazione dati Pubblicazione del <i>BdG</i> | Raccolta ed elaborazione dati Pubblicazione del <i>BdG</i> |
| 2. Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere nella comunicazione interna ed esterna | Numero di attività di sensibilizzazione. Numero di regolamenti che adottano un linguaggio di genere. Numero di moduli revisionati. | Organizzazione di un seminario sull'adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere. Adozione del linguaggio di genere in tutti i regolamenti e i moduli adottati o revisionati entro il 2024. | Organizzazione seminario | Adozione/ revisione regolamenti e modulistica | Adozione/ revisione regolamenti e modulistica |
| 3. Miglioramento della comunicazione e della presentazione della documentazione (disposizioni, report, azioni, iniziative) sul tema dell'uguaglianza di genere | Materiali prodotti e inseriti nel portale e comunicati attraverso i social | Miglioramento e arricchimento pagina <i>web</i> e <i>social</i> del CUG entro il 2022 Realizzazione della sezione nella pagina <i>sostenibile.uniurb</i> entro il 2023 | Progettazione sezione nella pagina <i>sostenibile.uniurb</i> Miglioramento e arricchimento della pagina <i>web</i> e <i>social</i> del CUG | Realizzazione sezione nella pagina <i>sostenibile.uniurb</i> | Incremento della comunicazione sulle questioni di genere tramite pagine <i>web</i> e <i>social</i> |
| 4. Giornata annuale di Ateneo sulla parità di genere | Organizzazione annuale della Giornata sulla parità di genere | Organizzazione annuale della Giornata sulla parità di genere | Giornata sulla parità di genere 2022 | Giornata sulla parità di genere 2023 | Giornata sulla parità di genere 2024 |
| Obiettivo 2 Sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa, di studio e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo | | | | | |
| 5. Giovannissimi UniUrb | Attivazione annuale del centro estivo | Attivazione del centro estivo a partire dal 2022 | Attivazione del centro estivo | Attivazione del centro estivo | Attivazione del centro estivo |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|---|
| 6. | Inserimento delle misure nei Regolamenti di Ateneo Attivazione delle misure previste | Inserimento delle misure nei Regolamenti di Ateneo negli anni il 2022 e 2023 Attivazione delle misure previste negli anni 2023 e 2024 | Inserimento della misura di esonero nel Regolamento di contribuzione studentesca | Attivazione dell'esonero dal pagamento delle tasse Inserimento della misura tempo parziale nel Regolamento "Studentesse e studenti" | Attivazione della misura tempo parziale per studenti/esse genitori |
| 7. | Questionari sul benessere organizzativo | Percentuale del personale partecipante alle indagini | Almeno il 60% di rispondenti sul totale del personale dal 2024 | Somministrazione del questionario al PTA e CEL e analisi dei risultati | Definizione e somministrazione del questionario al personale docente e di ricerca e analisi dei risultati |
| 8. | Regolamento sulle carriere <i>alias</i> | Revisione delle norme | Norme riviste entro il 2022 | Revisione norme | |

| Azione | Indicatori | Target | Timing | | |
|--------|------------|--------|--------|------|------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 |

Area 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1 Promuovere la partecipazione agli Organi decisionali del genere meno rappresentato

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|--------------------------------|---------------------|--------------|
| 9. | Disposizioni relative a Organi decisionali, Commissioni, gruppi di lavoro | Approvazione della Delibera del Senato. | Approvazione della Delibera del Senato entro il 2023 | Istruttoria | Delibera del Senato | Applicazione |
| 10. | Equilibrio di genere negli eventi pubblici dell'Ateneo | Percentuali di donne e uomini negli eventi organizzati dall'Ateneo. | Percentuale del genere meno rappresentato tra i/ le relatori/trici agli eventi di Ateneo pari almeno a un terzo | Delibera del Senato accademico | Applicazione | |

| Azione | Indicatori | Target | Timing | | |
|--------|------------|--------|--------|------|------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 |

Area 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Sviluppare competenze relative alla parità di genere, alla diversità e ai diritti delle persone per favorire una più equa distribuzione dei generi nelle diverse discipline

| | | | | | |
|--|--------------------------------------|--|---------------|---|---|
| 11. | Numero di studenti/esse partecipanti | Almeno 3.000 studenti/esse l'anno | Progettazione | Realizzazione di progetti di orientamento | Realizzazione di progetti di orientamento |
| Progetti di orientamento rivolti a studenti/esse delle scuole superiori per contrastare gli stereotipi di genere | Materiale diffuso | Almeno una videoregistrazione con materiali informativi disponibile online | | Videoregistrazione | |

Obiettivo 2: Ridurre la segregazione orizzontale e verticale

| | | | | | |
|--|---------------------------------|---|-------------|---|---------------------------------|
| 12. | Studio di fattibilità | Studio di fattibilità entro il 2023 | Istruttoria | Realizzazione dello studio di fattibilità | Proposta di azioni incentivanti |
| Riequilibrio del <i>gender gap</i> nel reclutamento e nel percorso di carriera del personale docente, di ricerca, tecnico-amministrativo e CEL | Proposta di azioni incentivanti | Proposta di azioni incentivanti entro il 2024 | | | |

| Azione | Indicatori | Target | Timing | | |
|--------|------------|--------|--------|------|------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 |

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

Obiettivo 1: Raggiungere la parità di genere nell'accesso alle risorse di ricerca

| | | | | | |
|--|-----------------------|-------------------------------------|-------------|-----------------------|--|
| 13. | Studio di fattibilità | Studio di fattibilità entro il 2023 | Istruttoria | Studio di fattibilità | Proposta ed eventuale approvazione di modalità di incentivazione |
| Composizione e direzione di gruppi di ricerca equilibrati per genere | | | | | |

Obiettivo 2: Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi

| | | | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--|---|--|--|
| 14. | Numero di iniziative di formazione. | Incremento del numero di iniziative di formazione che includono tematiche di genere nel triennio | Definizione delle proposte Attivazione di un corso di competenze trasversali | Realizzazione delle iniziative di formazione | Realizzazione delle iniziative di formazione |
| Formazione su tematiche di genere | | | | | |

| Azione | Indicatori | Target | Timing | | |
|---|--|--|---|---|---|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 |
| Area 5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali | | | | | |
| Obiettivo 1: Prevenire le molestie e la violenza di genere e supportare le persone che le subiscono | | | | | |
| 15. Miglioramento della visibilità dei servizi psicologici e del Consigliere di Fiducia | Numero di persone a conoscenza dei servizi. Incontri con le rappresentanze studentesche | Aumento del numero di persone a conoscenza dei servizi nel 2024 rispetto al 2022 Almeno un incontro all'anno con le rappresentanze studentesche | Valutazione del numero di persone a conoscenza dei servizi 1 incontro con le rappresentanze studentesche | Valutazione del numero di persone a conoscenza dei servizi 1 incontro con le rappresentanze studentesche | Valutazione del numero di persone a conoscenza dei servizi 1 incontro con le rappresentanze studentesche |
| Obiettivo 2: Diffondere la conoscenza degli stereotipi o degli atteggiamenti alla base delle molestie e della violenza di genere | | | | | |
| 16. Eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere | Numero di eventi e iniziative | Almeno 3 eventi e/o iniziative l'anno | Organizzazione di eventi e iniziative | Organizzazione di eventi e iniziative | Organizzazione di eventi e iniziative |

L'analisi dello stato di avanzamento dei diversi indicatori, riferita al 2022, evidenzia una situazione sostanzialmente positiva.

Relativamente all'Azione 1, che si riferisce alla necessità di effettuare una raccolta e un'elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere, l'Ateneo ha avviato la procedura per accedere al Cruscotto CINECA per la raccolta dei dati necessari alla redazione del *Bilancio di Genere*.

Le edizioni 2020 e 2021 del *Bilancio di Genere* sono state pubblicate nel sito di Ateneo e nella sotto-Collana "Conoscere per agire" della Collana "Uniurb sostenibile" della Urbino University Press.

Per l'Azione 2, relativa all'adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere nella comunicazione interna ed esterna, è stato organizzato un seminario specifico (dicembre 2022), per avviare

un confronto volto alla definizione di un documento che contenga indicazioni operative per la redazione dei diversi documenti dell'Ateneo.

Sul fronte del miglioramento della comunicazione (Azione 3), è stato impostato il lavoro di progettazione della nuova pagina *sostenibile.uniurb*, che contiene una sezione dedicata al genere ed è stato realizzato un sostanziale arricchimento della pagina *web* e dei *social* del CUG.

La Giornata annuale di Ateneo sulla parità di genere (Azione 4) è stata regolarmente organizzata, così come il Centro estivo "*Giovanissimi Uniurb*" (Azione 5), secondo quanto descritto nel paragrafo 5.1.

Relativamente alla contribuzione studentesca, oggetto dell'Azione 6, si è previsto l'esonero totale, a esclusione della tassa regionale, pari a € 140, e dell'imposta di bollo di € 16, per iscritte/i ai Corsi di I e II ciclo che diventano genitori durante l'anno accademico (1 settembre - 31 agosto dell'anno successivo) e che abbiano un Iseeu pari o inferiore a € 70.000 (Regolamento in materia di contribuzione studentesca per i corsi di laurea, corsi di laurea magistrale e corsi di laurea magistrale a ciclo unico a.a. 2022-2023, emanato con Decreto Rettorale n. 313/2022 del 28 giugno 2022). Inoltre, con l'approvazione del nuovo *Regolamento Didattico di Ateneo* (Decreto Rettorale n. 224/2022 del 9 maggio 2022), si è resa possibile l'iscrizione con modalità di frequenza *part-time* a chiunque lo richieda e non solo a chi lavora. Infine, nel nuovo *Regolamento degli Studenti e delle Studentesse dei corsi di studio di primo e secondo livello* (Decreto Rettorale n. 386/2022 del 4 agosto 2022) è stato inserito l'Articolo 24 - Genitorialità e studio, secondo il quale "L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo facilita la conciliazione tra genitorialità e studio con misure dedicate, prevedendo forme di esonero dal pagamento delle tasse universitarie degli studenti e delle studentesse iscritti/e ai corsi di laurea di I e II livello e a ciclo unico che diventano genitori durante l'anno accademico."

L'Azione 7, relativa alla somministrazione dei questionari per il benessere organizzativo, per il 2022, non prevedeva alcuna attività.

Rispetto al Regolamento sulle carriere *alias* (Azione 8) il Settore Segreterie Studenti, ha provveduto a sostanziali adeguamenti dell'accordo confidenziale per le carriere *Alias* studenti secondo le *Linee Guida della Conferenza degli Organismi di Parità*, e ha inserito ulteriori miglioramenti.

Per l'Azione 9, relativa alla definizione di disposizioni relative a Organi decisionali, Commissioni, gruppi di lavoro, la fase istruttoria sarà completata nel corso del 2023.

Per l'Azione 10 (Equilibrio di genere negli eventi pubblici di Ateneo), che prevede la definizione di linee guida e la revisione del Regolamento per le richieste di contributi straordinari per manifestazioni di rilevante interesse scientifico, è attualmente in corso la procedura istruttoria.

La progettazione delle iniziative previste dall'Azione 11 (Progetti di orientamento rivolti a studenti/esse delle scuole superiori per contrastare gli stereotipi di genere) è stata realizzata. Il CUG ha partecipato a *Università aperta*.

La fase istruttoria per l'Azione 12, volta al riequilibrio del *gender gap* nel reclutamento e nel percorso di carriera del personale docente, di ricerca, tecnico-amministrativo e CEL non è stata ancora completata.

Per l'Azione 13, relativa alla composizione e alla direzione di gruppi di ricerca equilibrati per genere, è stata eseguita, da parte dell'Ufficio Ricerca, l'analisi dei dati sulla distribuzione per genere dei *PI* e dei gruppi di ricerca, riportata nel paragrafo 2, propedeutica per la realizzazione dello studio di fattibilità.

In merito alla formazione su tematiche di genere (Azione 14) sono state definite alcune proposte, inclusa quella relativa alla realizzazione di un corso sulle competenze trasversali. È stato inoltre attivato un corso di *Gender Issues* obbligatorio per tutte le studentesse e gli studenti iscritte/i al corso di dottorato di ricerca in Studi umanistici.

Per promuovere il miglioramento della visibilità dei servizi psicologici e del Consigliere di Fiducia (Azione 15) è stato effettuato un incontro con le rappresentanze studentesche, mentre è ancora allo studio il metodo per valutare il numero di persone che ne sono a conoscenza.

Infine, diverse sono state le iniziative contro le molestie e la violenza di genere, previste dall'Azione 16, come illustrato nel paragrafo 5.2.



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

UNIURB
sostenibile

ISBN 9788831205344 (print)
ISBN 9788831205337 (PDF)

uup.uniurb.it

