



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

BiLANCio di GENERE

2023

A cura del Comitato per il Bilancio di Genere
UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

Sommario

Introduzione del Rettore	3
NOTA METODOLOGICA	4
Sezione 1. TUTELA E PROMOZIONE DELLA PARITA' DI GENERE.....	6
IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	6
NORMATIVA DI ATENEO.....	7
SOGGETTI ATTIVI PER LA TUTELA DI GENERE.....	9
CUG.....	9
CONSIGLIERA DI FIDUCIA.....	9
Sezione 2. La composizione di genere di UPO.....	10
Premessa	10
LA POPOLAZIONE STUDENTESCA	10
Caratteristiche e composizione	10
Focus Classi STEM.....	15
Provenienza geografica	17
La performance negli studi accademici	20
Scuole di specializzazione e Dottorati	24
Servizi e benefici offerti agli studenti: borse di studio	25
COMPONENTE DOCENTE.....	27
Distribuzione complessiva personale docente e ricercatore per genere (<i>quadriennio</i>)	27
Distribuzione complessiva personale docente e ricercatore per genere e Dipartimento di afferenza (<i>quadriennio</i>)	28
Distribuzione personale docente e ricercatore in base al ruolo, per genere.....	29
Distribuzione personale docente e ricercatore per genere e per ruolo (<i>quadriennio</i>).....	29
Distribuzione docenti e ricercatori per genere e per ruolo nei Dipartimenti di afferenza	33
Distribuzione docenti e ricercatori per genere e Area CUN	37
Distribuzione percentuale docenti e ricercatori per genere e per ruolo – Aree CUN (2023)	39
Rapporto di femminilità per ruolo e per Area CUN.....	39
Distribuzione percentuale di Professoresse per area CUN e per ruolo.....	41
Professoresse Ordinarie	41
Professoresse Associate	41
Distribuzione docenti e ricercatori per genere e classe di età	42
Distribuzione di docenti e ricercatori per genere, ruolo e classe di età (2023)	43
Età media per genere e ruolo	46
Mobility at UPO – Studiosi stranieri presso il nostro Ateneo.....	46
Componente docente – Carriere.....	47

Mobilità tra ruoli.....	47
Passaggi di ruolo per area CUN	48
Glass Ceiling Index (GCI)	50
Impegno temporale	51
COMPONENTE DOCENTE – Ricerca e Didattica.....	53
Impegno per attività di ricerca	53
Progetti internazionali.....	54
Progetti nazionali.....	55
Impegno didattico	55
Stipendi del Personale Docente e Ricercatore	57
IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO e BIBLIOTECARIO.....	58
La composizione. Distribuzione per genere e area funzionale di impiego.....	58
Forbice delle carriere.....	61
Distribuzione per genere, fasce di età e categoria.....	64
Distribuzione per genere e titolo di studio.....	67
Tipologia contrattuale	70
Distribuzione per genere e regime di impegno.....	73
Permessi e congedi parentali per genere e telelavoro.....	76
Indice di turnover per genere e per categoria	78
Stipendi del Personale tecnico amministrativo.....	80
Formazione del personale tecnico amministrativo	81
Sezione 3 - Gli incarichi istituzionali e di governo per genere.....	83
Sezione 4 - Azioni per la parità di genere	89
Azioni del Gender Equality Plan - GEP	89
Ulteriori azioni	98
Risorse Umane.....	98
Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio.....	98
Ricerca	99
Note conclusive	101

Introduzione del Rettore

A tre anni dalla pubblicazione del primo Bilancio di genere dell'Università del Piemonte Orientale è possibile proporre una prima analisi su quanto è stato fatto dal nostro Ateneo per intensificare la promozione della cultura dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità.

La comunità di persone che compongono questa realtà accademica in pieno sviluppo sta vivendo un periodo di profonda trasformazione amministrativa e generazionale. L'Ateneo, nato nel 1998 con circa 7500 studenti, 250 professori e ricercatori e 104 figure di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, vede, nel 2024, 16.500 studentesse e studenti, il corpo docente è rappresentato da 471 tra professoresse e professori, ricercatrici e ricercatori, appartengono al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario 402 figure. Il nostro Ateneo è giunto, negli ultimi 3 anni, ad un punto di svolta dimensionale che ha richiesto un profondo rinnovamento dell'organizzazione dell'amministrazione e poderosi investimenti strutturali.

Ci siamo sempre distinti per un forte radicamento nel territorio con l'intento di garantire a chiunque la possibilità di studiare, mettendo in campo facilitazioni per le famiglie meno abbienti e per gli studenti e studentesse con disabilità. Le scelte politiche dell'Ateneo sono sempre andate nella direzione di consentire di insegnare e di lavorare in un ambiente inclusivo, fertile e in grado di garantire a ciascuna e a ciascuno pari opportunità di crescita umana e professionale.

I dati di equilibrio della componente docente, che scaturiscono dal nostro Bilancio di genere, scattano una fotografia incoraggiante. Il confronto con il dato nazionale racconta che all'Università del Piemonte Orientale, nel corso dell'ultimo triennio, la percentuale femminile è andata incrementando, evidenziando la tendenza al riequilibrio e attestandosi nel 2022 al 43,2%, contro il 41,8 del 2020, mentre nel 2024 la percentuale delle docenti di genere femminile sfiora il 44%.

La tendenza rimane opposta, sia per la componente studentesca, sia per quella amministrativa. Nel 2022 la percentuale di studentesse era del 60,9% del totale, dato che si avvicinava molto al 67,7% di prevalenza femminile nelle file del personale tecnico-amministrativo. Nel 2024 i dati ricalcano lo stesso quadro: le studentesse sono il 61% mentre nel personale tecnico-amministrativo e bibliotecario il genere femminile è il 68,7%, tuttavia, la percentuale di donne nelle posizioni apicali o dirigenziali nel nostro Ateneo sfiora il 43% segnando un equilibrio maggiore rispetto al dato nazionale del 41,7%.

All'UPO crediamo nella forza dei numeri e nella misurazione rigorosa delle nostre *performance* al fine di migliorarci sempre. Grazie ai dati messi a disposizione dall'Ufficio *Data Mining and Managing*, al coordinamento scientifico della delegata di Ateneo alle Pari opportunità, professoressa Roberta Lombardi e al supporto del professor Davide Porporato, delegato per il Diritto allo studio, con questo Bilancio di Genere, UPO mette a disposizione di chiunque sia interessato una rappresentazione trasparente e dettagliata di chi siamo.

Ai numeri, tuttavia, bisogna affiancare e soprattutto stimolare comportamenti virtuosi e azioni concrete. In questo senso, il Bilancio di Genere è fondamentale perché indirizza il piano per l'uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan*), documento che definisce la strategia che adottiamo in Ateneo per eliminare le asimmetrie di genere, indicando progetti e azioni concrete finalizzate a colmare il divario di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

Investire nella parità di genere significa affrontare e superare stereotipi che possono influenzare negativamente la partecipazione e le scelte di carriera delle studentesse e degli studenti, modificando equilibri sociali che in passato sono stati penalizzanti per la componente femminile. Questa strategia favorisce l'inclusione nel processo decisionale e anche nella produzione della conoscenza, nella ricerca e

nell'innovazione, ambiti che potranno così beneficiare di una più ampia gamma di prospettive, di idee e di talenti.

La distanza da percorrere è ancora lunga, ma la via è sicuramente tracciata, il percorso è ormai irreversibile e renderà UPO un esempio da seguire per il raggiungimento dell'eguaglianza di genere.

Prof. Gian Carlo Avanzi

Rettore UPO

NOTA METODOLOGICA

L'Ateneo presenta nell'anno 2024 la seconda edizione del Bilancio di Genere, pubblicato per la prima volta in riferimento all'anno 2020¹, in coerenza con la timeline definita all'interno del Gender Equality Plan.

Il Bilancio di Genere 2024 è stato redatto secondo le Linee Guida definite dalla CRUI e da Horizon Europe e ha mantenuto il suo duplice focus: la divulgazione dei dati sull'analisi della rappresentanza di genere all'interno della popolazione studentesca, del personale docente e del personale tecnico-amministrativo e l'applicazione di azioni finalizzate alla divulgazione della cultura dell'eguaglianza di genere.

La nuova edizione presenta una nuova versione, più dinamica e snella, della struttura del precedente Bilancio di Genere, articolandosi in quattro sezioni:

1. **Tutela e promozione della parità di genere**, riguardante la normativa di riferimento in materia di tutela della parità di genere e relativa agli organi preposti nell'Ateneo, al fine di promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità;
2. **Composizione di genere di UPO**, sezione analitica dei dati relativi alla popolazione studentesca, al personale docente e ricercatore e al personale tecnico amministrativo;
3. **Incarichi istituzionali e di governo per genere**, relativa agli incarichi istituzionali e di governo per genere;
4. **Azioni per la parità di genere**, riferita alle azioni positive messe in campo dall'Università del Piemonte Orientale per garantire condizioni di pari opportunità.

I dati quantitativi di Ateneo sono stati ricavati dalle seguenti fonti: Database Esse3 (gestionale delle carriere), Database U-Gov (gestionale della Didattica), Database CSA (gestionale stipendi), portale AlmaLaurea. I dati nazionali sono stati ottenuti dagli Open Data del Portale dei dati dell'Istruzione Superiore del MUR.

Il Bilancio di genere edizione 2024 è stato redatto sotto il coordinamento della Prof.ssa Roberta Lombardi, delegata del Rettore alle Pari opportunità, del Prof. Davide Porporato, Delegato al Diritto allo Studio e della Prof.ssa Alessandra Gennari, Presidente del Consiglio Unico di Garanzia (CUG). L'estrazione e l'analisi dei dati relativi al Capitolo 2 (La composizione di genere dell'UPO) e al Capitolo 3 (Gli incarichi istituzionali e di governo per genere) sono stati curati dalle Dott.sse Emanuela Rosetta, Marika Pretti e Simonetta Todi dello Staff Ufficio Data Mining e Managing. Il Capitolo 4 (Azioni per la parità di genere) è stato curato dalla Dott.ssa Enrica Toselli dell'Ufficio Sviluppo Organizzativo, Benessere e Welfare con il coordinamento del Comitato Unico di Garanzia.

Si ringraziano tutte le colleghe e i colleghi degli Uffici dell'Università del Piemonte Orientale per la disponibilità e la collaborazione nel fornire i dati necessari in modo completo e tempestivo.

¹ In merito al Bilancio di Genere 2020 sono stati realizzati due aggiornamenti parziali per gli anni 2021 e 2022.

La veste grafica è stata realizzata con il supporto dell'Ufficio Comunicazione e Attività Istituzionali.

Sezione 1. TUTELA E PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE.

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Le politiche e le azioni di UPO in materia di non discriminazione, uguaglianza di genere e promozione delle pari opportunità fanno riferimento a un complesso articolato di norme di natura internazionale, europea e di diritto interno.

In ambito internazionale, la **Convenzione ONU** sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna del 1979, ratificata dall'Italia nel 1985, riconosce come prioritaria l'adozione di tutte le misure per l'eliminazione delle discriminazioni e l'affermazione del principio di uguaglianza.

In ambito europeo, il documento di riferimento è rappresentato dal **Trattato sull'Unione Europea** (Lisbona, 2009), che all'art. 2 afferma espressamente che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza, mentre all'art. 3 sottolinea come l'Unione combatta l'esclusione sociale e le discriminazioni, perseguendo la parità tra donne e uomini. L'Unione si impegna a integrare la dimensione di genere in tutte le sue azioni, e a delineare le basi e gli obiettivi della politica sociale europea per la lotta contro qualsiasi discriminazione ed emarginazione attraverso l'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, il dialogo sociale e la parità di genere. Negli stessi termini si esprime la cosiddetta **Carta di Nizza** (Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea) adottata nel 2007 che, oltre a richiamare i principi espressi nel Trattato, precisa all'art.23 che "la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione", anche mediante l'adozione di "misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato."

Inoltre, sono numerose le direttive adottate dall'Unione Europea al fine di uniformare la legislazione degli Stati membri:

- la **direttiva 79/7/CEE**, del 19 dicembre 1978, che impone la graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;
- la **direttiva 92/85/CEE**, del 19 ottobre 1992, che introduce misure volte a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- la **direttiva 2004/113/CE**, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;
- la **direttiva 2006/54/CE**, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la **direttiva 2010/41/CE**, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma;
- la **direttiva 2019/1158/UE**, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 e stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro.

Infine, con Regolamento 2021/241 del 12/02/2021, l'Unione Europea ha disposto la creazione del **Fondo NextGenerationEU**, finalizzato a erogare finanziamenti agli Stati Membri dell'Unione Europea per l'attuazione di riforme strutturali e di ripresa post-pandemica, tra le quali si sottolineano azioni per ridurre le disuguaglianze sociali di genere.

In ambito italiano, l'art. 2 della **Costituzione** sancisce il principio di uguaglianza inteso sia dal punto di vista formale, come uguaglianza davanti alla legge, sia sostanziale, come rimozione degli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva

partecipazione dei lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (art. 3, c. 1 e 2). L'art. 37 della Costituzione tutela in particolare la donna lavoratrice sulla base di un principio di "discriminazione positiva", ossia riservando alla donna lavoratrice oltre gli stessi diritti e le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore, anche quelle condizioni di lavoro necessarie a consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare, assicurando alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

Il legislatore nazionale, in ottemperanza ai suddetti principi, ha adottato una serie di provvedimenti normativi, tra i quali è opportuno ricordare:

- il **d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165** ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"): stabilisce che le pubbliche amministrazioni garantiscono il rispetto del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne, vietando ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, in base, tra l'altro, al genere, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 1);
- la **l. 28 novembre 2005, n. 246**, (Semplificazione e riassetto normativo): prevede la riorganizzazione delle disposizioni vigenti anche in materia di pari opportunità (art. 6);
- il **d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198**, il cosiddetto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", s.m.;
- il **d.lgs. n. 198/2006**: adotta disposizioni in materia di non discriminazione, uguaglianza e promozione delle pari opportunità. Le pubbliche amministrazioni predispongono, infatti, piani di azioni positive "tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" (art. 42 e ss., spec. art. 48);
- la **l. 4 novembre 2010, n. 183**, il cosiddetto "Collegato lavoro" (art. 21): nel modificare l'art. 57 del d.lgs. n. 165, ha previsto l'istituzione del **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** per le pari opportunità, finalizzato alla valorizzazione del benessere del lavoratore e al contrasto, nei relativi contesti, di azioni discriminatorie.

L'Italia, in coerenza con le predisposizioni dell'Unione Europea, ha definito diversi programmi sull'equilibrio di genere all'interno del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, come il progetto di riforma del pubblico impiego, l'attivazione di un Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere, per migliorare le condizioni economiche e lavorative del genere femminile e il piano di investimento per l'uguaglianza di genere e le pari opportunità nell'accesso femminile ai percorsi di studio universitari STEM.

NORMATIVA DI ATENEO

In coerenza con il quadro normativo di riferimento, UPO adotta politiche di pari opportunità intese nella sua accezione più ampia, non solo dirette a mitigare le differenze di genere, ma altresì mirate a promuovere azioni di inclusione e benessere sociale di studenti e dipendenti.

Le disposizioni normative che traducono tali politiche in intenti concreti trovano collocazione nello **Statuto di Ateneo** (D.R. n.330/2014) e nel **Codice Etico e di Comportamento della comunità universitaria** (D.R. n. 592/2020).

Lo **Statuto** dedica al tema della non discriminazione, dell'uguaglianza e delle pari opportunità alcuni articoli. In particolare, tra i *Principi generali*, l'art.1, c. 4, precisa che "l'Università garantisce libertà di ricerca e d'insegnamento e pari opportunità nell'accesso agli studi e nei meccanismi di reclutamento e di carriera,

senza distinzione di genere, di etnia, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, in accordo con l'art. 21 comma 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.”

L' art. 3 “Pari opportunità”, è diretto ad affermare l'uguaglianza di genere come principio cui l'Ateneo ispira la propria azione. A questo scopo si stabilisce che l'Università:

- promuove, nel lavoro e nello studio, azioni positive per le pari opportunità al fine di garantire l'effettiva uguaglianza, nel rispetto dei principi della Carta europea dei ricercatori, del Codice di condotta per il loro reclutamento e del Codice etico di Ateneo (c.2);
- garantisce, nella composizione degli organi universitari, il rispetto del principio costituzionale della pari opportunità tra uomini e donne (c.3) lasciando poi alle disposizioni successive dello Statuto e agli atti regolamentari le modalità attuative di tale prescrizione;
- promuove, con particolare attenzione ai diversamente abili, ogni iniziativa volta a favorire una piena fruizione dei servizi, la migliore formazione di tutti gli studenti e il loro inserimento nel mondo del lavoro (c. 4).

Questi principi trovano una specifica declinazione negli articoli successivi, in relazione ai quali si evidenzia l'intento di assicurare le pari opportunità nelle candidature relative agli Organi del Senato Accademico (art. 12, c. 3, lett.b) e del Consiglio di Amministrazione (art. 13, c. 11). Lo Statuto, inoltre, in ottemperanza a quanto prescritto dalla legislazione nazionale, istituisce e disciplina il CUG (art. 20). Infine, il Magnifico Rettore ha istituito la figura del/della Consigliere/a di Fiducia, con il compito di prevenire, gestire e facilitare la soluzione di casi di discriminazioni, molestie e mobbing, anche in collaborazione con il CUG.

Il Codice Etico e di Comportamento della comunità universitaria rappresenta lo strumento di riferimento per regolare, dal punto di vista etico, le relazioni interne ed esterne dell'Università. In quest'ottica:

- “promuove un elevato livello di responsabilità e di impegno sociale, istituzionale e individuale, anche attraverso la creazione di un ambiente professionale aperto al dialogo e alle corrette relazioni interpersonali, mettendo al centro la tutela dei valori della persona” (Preambolo, c.2);
- si impegna a “coltivare l'inclusione, le pari opportunità, l'uso non sessista della lingua” (Preambolo, c.7).

Nell'ambito della Sezione prima dedicata ai *Principi etici*, l' art. 6 precisa che l'Università del Piemonte Orientale riconosce eguale dignità a tutte le persone e non ammette alcuna forma di discriminazione, di individui o di gruppi, in ragione di condizioni personali e sociali quali, tra gli altri, il genere e l'orientamento sessuale (c. 1), impegnandosi “a svolgere un'azione di prevenzione delle discriminazioni” e “assicurando in ogni attività istituzionale il rispetto dell'eguaglianza di trattamento a parità di condizioni e di ruolo”. S'impegna, inoltre, a “diffondere la cultura delle pari opportunità e a promuovere un linguaggio inclusivo tra i propri membri” (c. 2).

Nella Sezione seconda del Codice, dedicata agli Obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio l' art. 18, co 6, infine precisa che “nei rapporti con i/le destinatari/ie dell'azione amministrativa, il/la dipendente assicura uguale trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui/sulle destinatari/ie dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori”.

SOGGETTI ATTIVI PER LA TUTELA DI GENERE

CUG

L'art. 20 dello Statuto dell'Ateneo assegna al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni (CUG) compiti propositivi, consultivi e di verifica finalizzati a:

- a. assicurare parità e pari opportunità di genere presso l'Ateneo, rafforzando la tutela del personale dell'Ateneo e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla lingua, alla religione, alla disabilità, alle opinioni politiche, alle condizioni personali e sociali;
- b. favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro e migliorare l'efficienza delle prestazioni lavorative, operando per la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, in grado di contrastare efficacemente il fenomeno del mobbing e ogni altra forma di molestia, violenza e discriminazione;
- c. contribuire a razionalizzare e rendere ancora più efficiente l'organizzazione del lavoro presso l'Ateneo, nel pieno rispetto delle pari opportunità e del benessere del personale dell'Ateneo.

Il CUG è composto in maniera paritaria da rappresentanti, designati dalle Organizzazioni Sindacali e dall'Amministrazione, collabora con la Consigliera Nazionale di Parità e può avvalersi del supporto della Consigliera di Fiducia.

CONSIGLIERA DI FIDUCIA

La Consigliera di Fiducia, ai sensi del Codice di Condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro emanato con D.R. rep. n. 268 dell'08/06/2006, ha il compito di fornire consulenza e prestare assistenza e ascolto a chiunque, appartenente alla comunità universitaria, si ritenga vittima di mobbing o di una molestia sessuale, verificatasi in ambito di studio o di lavoro ad opera di un altro appartenente alla suddetta comunità. La Consigliera di Fiducia contribuisce alla soluzione dei casi e può segnalare all'Ateneo eventuali episodi di disagio che possano compromettere il benessere psicofisico della persona e nello svolgimento della propria funzione, godendo di piena autonomia e massima riservatezza nello svolgimento della propria funzione. Inoltre, collabora con il Comitato Unico di Garanzia alla promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto a ogni forma di discriminazione e partecipa alle riunioni del Comitato, su richiesta del Presidente.

Sezione 2. La composizione di genere di UPO

Premessa

Il precedente Bilancio di Genere 2020, e in particolare l'aggiornamento parziale relativo all'anno 2022, ha scattato una fotografia incoraggiante dell'Ateneo, evidenziando che nel triennio 2020-2022 la percentuale femminile del corpo docente è incrementata rispetto alla media nazionale, attestandosi al 43,2%, quella della popolazione studentesca al 61%, mentre la percentuale femminile del personale tecnico-amministrativo è salita al 67,7%.

Il Bilancio di Genere 2024 prosegue sulla medesima scia, mostrando l'impatto dei progetti e delle azioni attuate dall'Ateneo per colmare il divario di genere e per garantire eque opportunità per/a tutti i componenti della comunità universitaria.

La presente sezione commenta analiticamente i dati relativi alla popolazione studentesca, al personale docente e ricercatore e al personale tecnico amministrativo, mostrando come l'Ateneo, grazie all'attuazione del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan abbia adottato strategie efficaci per ridurre le asimmetrie di genere.

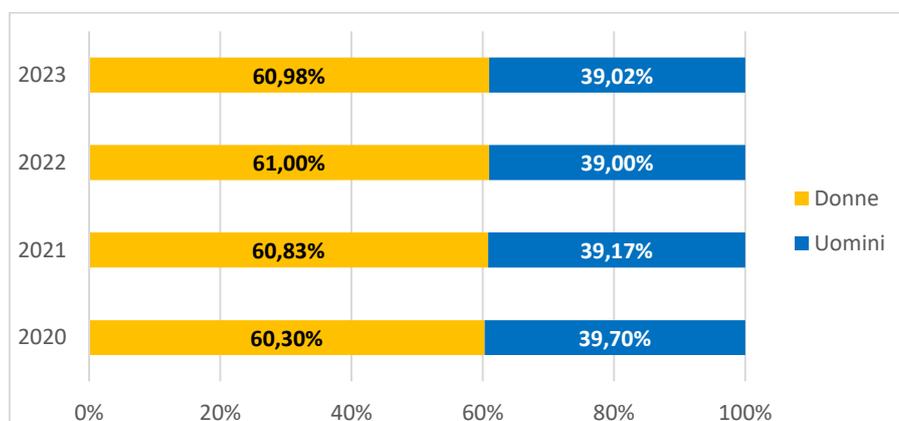
LA POPOLAZIONE STUDENTESCA

Caratteristiche e composizione

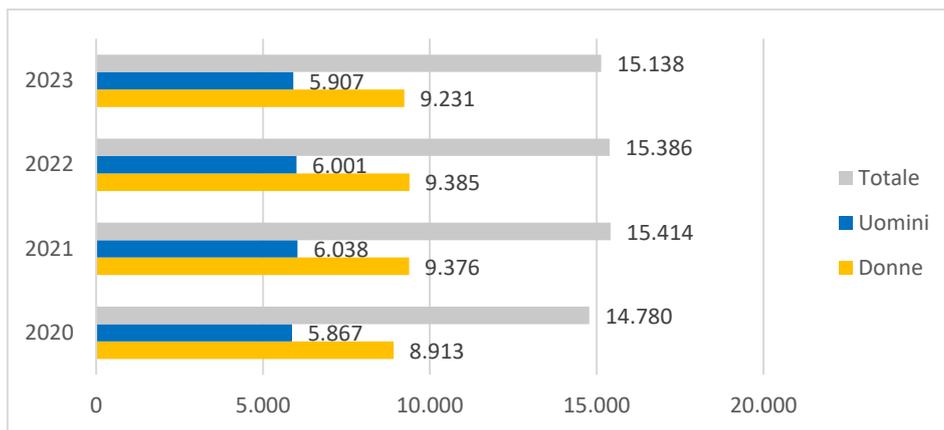
La composizione percentuale della popolazione studentesca (Tab. 1) ha avuto una leggera variazione (+0,53%) a favore della componente femminile nel passaggio tra l'a.a. 2020 e il 2021 e si è successivamente stabilizzata negli anni successivi intorno al valore del 61% per la componente femminile e del 39% per quella maschile.

Questo denota una prevalenza della componente femminile, che risulta essere superiore anche a quella nazionale, pari al 56,5% nel 2022.

L'incremento nella numerosità totale della popolazione studentesca che si rileva tra il 2022 e il 2021, pari a 634 unità, è pertanto principalmente dovuto a un incremento nella componente femminile, che vede un aumento del numero di studentesse pari a 463 (Tab. 1 bis).



Tab. 1 - Componente percentuale di genere della popolazione studentesca dell'Università del Piemonte Orientale (Fonte database ESSE3 agg. 15/05/2024)



Tab. 1 bis - Numerosità della popolazione studentesca (totale, componente maschile e componente femminile) (Fonte database ESSE3 agg. 15/05/2024)

Nelle lauree magistrali a ciclo unico è preponderante la componente femminile: da tre anni i Corsi di Laurea Magistrali a Ciclo Unico da 5 anni (Giurisprudenza, Farmacia, Chimica e Tecnologie Farmaceutiche) hanno una presenza femminile che supera il 68% mentre, per quanto riguarda il Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico in Medicina e Chirurgia, la componente femminile dal 2022 supera il 64%. Il Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico in Medicina e Chirurgia inoltre fa registrare l'aumento percentuale della componente femminile più elevato negli ultimi 4 anni, pari al 2,79%. A seguire, sono i Corsi di Laurea Magistrali ad avere per le studentesse l'incremento più significativo, pari al 2,37%. Aumenti più contenuti sono comunque presenti per quanto concerne i Corsi di Laurea Magistrali a Ciclo Unico da 5 anni (+1,29%) e i Corsi di Laurea (+0,38%) (Figura1).

La preponderanza di studentesse nelle Lauree a Ciclo Unico indica come queste siano propense ad affrontare un lungo percorso di studi più dei loro colleghi maschi.

Tipo corso di studio	Sesso	2020	2021	2022	2023
Corso di Laurea	Donne	58,67%	58,78%	59,01%	59,05%
Corso di Laurea	Uomini	41,33%	41,22%	40,99%	40,95%
Corso di Laurea Magistrale	Donne	61,00%	63,36%	62,58%	62,37%
Corso di Laurea Magistrale	Uomini	39,00%	36,64%	37,42%	37,63%
Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni	Donne	67,13%	68,22%	68,25%	68,42%
Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni	Uomini	32,87%	31,78%	31,75%	31,58%
Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	Donne	61,37%	62,91%	64,51%	64,16%
Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	Uomini	38,63%	37,09%	35,49%	35,84%

Figura 1 - Componente percentuale di genere per tipologia di laurea (Fonte database ESSE3 agg. 15/05/2024)

Se la distribuzione tra componente maschile e componente femminile tra i diversi tipi di laurea ha una variazione contenuta, in quanto solo i Corsi di Laurea vedono una componente femminile inferiore al 60%, nel momento in cui si analizza il dato relativamente alle aree di studio emergono differenze più marcate.

Le aree legate alla *Sanità e assistenza sociale*, alle *Scienze naturali*, alla *matematica e statistica*, ai *Servizi* e alle *Discipline umanistiche* evidenziano per il 2022 una presenza superiore al 60% della componente femminile; le aree di *Scienze sociali, giornalismo e informazione* e *Attività commerciali, imprenditoriali e diritto* vedono un sostanziale equilibrio fra la componente maschile e quella femminile, con una leggera preponderanza di quella femminile. L'area *Tecnologia dell'informazione e della comunicazione*, invece, vede netta prevalenza maschile, pari all'80,76%. Tale dato, tuttavia, è comunque inferiore a quello registrato nel

2022 nella stessa area a livello nazionale, pari all'84,22%. Deve inoltre essere segnalato come, pur rimanendo un'area che registra una presenza maschile altissima, il confronto con il dato del 2020 denota un miglioramento della percentuale femminile, in quanto si passa dal 14,2% del 2020 (rif. *Bilancio di genere 2020*) al 19,24% del 2022, con un aumento di oltre il 5% (Figura 2).

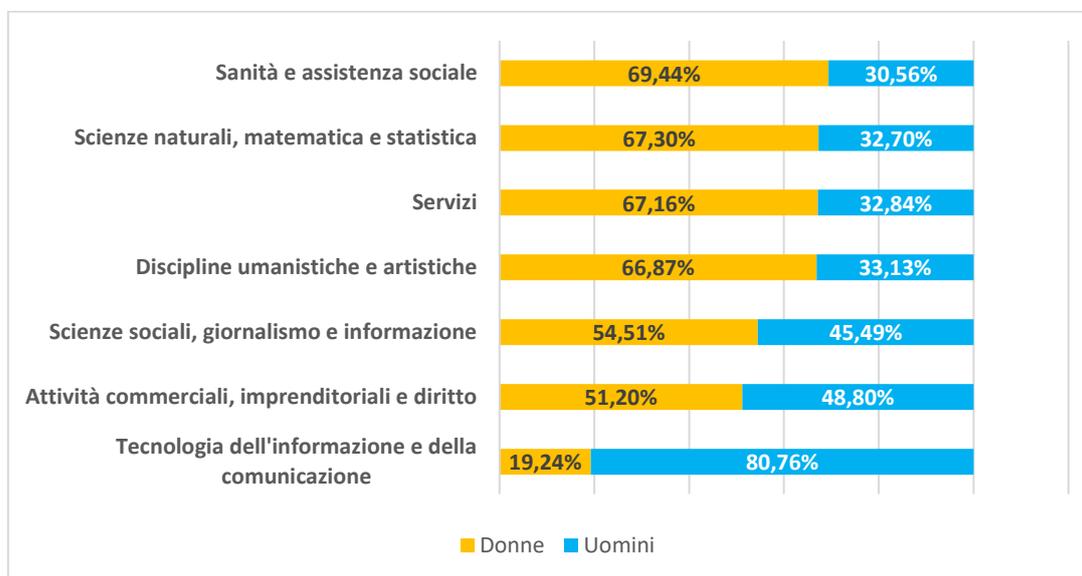


Figura 2 - Componente percentuale di genere per le differenti aree di studio (anno accademico 2022) (Fonte USTAT MIUR agg. Maggio 2024)

Analizzando la composizione di genere per Dipartimento (Figura 3) si nota come i due Dipartimenti che presentano una componente prevalentemente maschile sono il *Dipartimento per lo Sviluppo Sostenibile e la Transizione Ecologica* e il *Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa*, nei quali la componente maschile rispettivamente sfiora il 60% e supera, anche se di poco, il 50%. In tutti gli altri Dipartimenti la componente femminile è preponderante: nel Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica questa supera il 50% mentre in tutti gli altri Dipartimenti supera il 60% sfiorando in alcuni casi il 70% (anno 2023 – *Dipartimenti di Scienze del Farmaco, Medicina Traslazionale, Scienze della Salute*). Questo dato è coerente con la preponderanza della componente femminile nell'area legata alla *Sanità e assistenza sociale*.

Dipartimento	Genere	2020	2021	2022	2023
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA E SCIENZE POLITICHE, ECONOMICHE E SOCIALI	Donne	65,47%	66,22%	65,12%	67,84%
	Uomini	34,53%	33,78%	34,88%	32,16%
DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE	Donne	68,10%	69,50%	69,51%	68,70%
	Uomini	31,90%	30,50%	30,49%	31,30%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL FARMACO	Donne	68,15%	68,97%	69,41%	69,69%
	Uomini	31,85%	31,03%	30,59%	30,31%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA SALUTE	Donne	65,10%	64,76%	65,40%	68,10%
	Uomini	34,90%	35,24%	34,60%	31,90%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	Donne	54,06%	54,95%	56,50%	53,46%
	Uomini	45,94%	45,04%	43,50%	46,54%

DIPARTIMENTO DI STUDI PER L'ECONOMIA E L'IMPRESA	Donne	48,20%	47,87%	49,04%	49,17%
	Uomini	51,80%	52,13%	50,96%	50,83%
DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI	Donne	71,30%	71,06%	67,93%	67,07%
	Uomini	28,70%	28,94%	32,07%	32,93%
DIPARTIMENTO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE E LA TRANSIZIONE ECOLOGICA	Donne			43,22%	40,48%
	Uomini			56,78%	59,52%

Figura 3 - Percentuale di genere per Dipartimento (Fonte Database ESSE3 agg 15/05/2024)

La stessa considerazione può essere riportata al momento dell'analisi dei Corsi di Laurea (Figura 4) per i quali si può notare come la presenza femminile sia preponderante in *Servizio Sociale, Lingue Culture e Turismo* ed *Educatore Professionale* (percentuali fino all'89% e comunque superiori al 75%). Per contro, la componente maschile è dominante nei corsi a carattere scientifico quali *Informatica, Fisica Applicata, Intelligenza artificiale* e *Innovazione Digitale* (percentuale superiore al 70%). Quest'ultimo dato conferma la bassa percentuale di rappresentanza del genere femminile dell'area *Tecnologia dell'informazione e della comunicazione*.

È utile, tuttavia, segnalare come la presenza femminile sia significativa anche in corsi tradizionalmente maschili, quali *Biologia, Biotecnologie, Scienze Biologiche*, con percentuali prossime e in alcuni casi superiori al 70%, e in quasi tutti i Corsi di Laurea a carattere sanitario; le sole ad avere una componente maschile prevalente sono *Fisioterapia*, (61,97%) e *Tecniche di Radiologia Medica per immagini e Radioterapia* (54,24%). È già stata rilevata la forte presenza femminile nelle lauree di *Farmacia* e *Chimica e Tecnologie Farmaceutiche*, e nella magistrale a ciclo unico di *Medicina e Chirurgia*, mentre corsi a carattere più prettamente economico, quali *Economia Aziendale* e *Management e Finanza*, hanno ancora una connotazione lievemente maschile, ma che sembra tendere verso la parità.

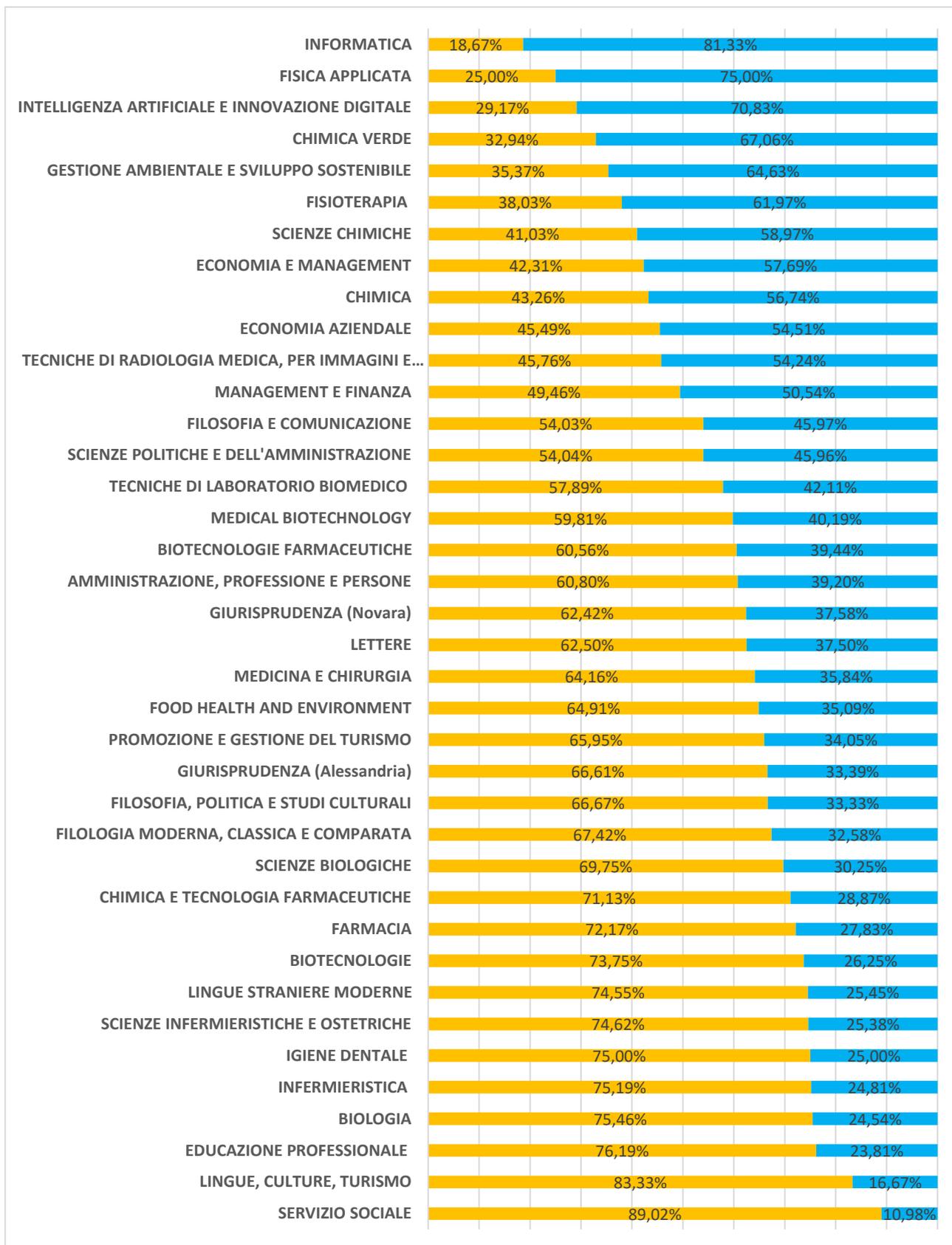


Figura 4 - Componente percentuale di genere per Corso di studio anno accademico 2023/2024 (Fonte Database ESSE3 agg. 15/05/2024)

Pertanto, il quadro che emerge dall'analisi della componente di genere dipinge il genere femminile come più incline a scegliere il percorso universitario rispetto a quello maschile e che, una volta intrapreso il percorso

universitario, tende a completarlo con l'accesso ad un Corso di Laurea Magistrale più di quanto accada per l'altra componente.

La scelta di un corso di studio lungo non spaventa, e in questo ambito la componente femminile sta crescendo negli ultimi anni. Rimane comunque forte la preponderanza maschile in alcuni corsi tipicamente tecnico-scientifici quali quelli legati all'informatica e alla fisica.

Focus Classi STEM

L'analisi della parità di genere nella popolazione studentesca permette di osservare, nella tabella seguente, l'evoluzione negli ultimi due anni delle immatricolazioni alle classi STEM di Ateneo.

Il dato che emerge immediatamente (Tab. 2) è quello della sensibile riduzione della percentuale di studentesse iscritte alle classi L-27 Scienze chimiche e LM-18,91 Informatica, Tecniche e metodi per la società dell'informazione. La variazione della percentuale è di -18,88% nel caso della L-27 e di -20,37% nel caso delle classi LM-18,91. In entrambi i casi, i corsi appartenenti alle due classi presentano una percentuale di studentesse sensibilmente inferiore alla percentuale di studenti; infatti, nel Corso di Laurea in Chimica verde (L-27) la percentuale femminile è del 32,94%, mentre nel Corso di Laurea Magistrale in Intelligenza Artificiale e Innovazione Digitale (interclasse LM-18,91) la percentuale femminile è ancora più bassa (29,17%).

Tipo Corso	Classe	Donne			Uomini		
		2022	2023	Differenza % Donne	2022	2023	Differenza % Uomini
L2	L-2 Biotecnologie	71,52%	75,79%	4,28%	28,48%	24,21%	-4,28%
	L-13 Scienze biologiche	70,53%	73,05%	2,51%	29,47%	26,95%	-2,51%
	L-27 Scienze e tecnologie chimiche	50,53%	31,65%	-18,88%	49,47%	68,35%	18,88%
	L-31 Scienze e tecnologie informatiche	22,22%	20,21%	-2,02%	77,78%	79,79%	2,02%
	L-32 Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura	33,75%	31,91%	-1,84%	66,25%	68,09%	1,84%
LM	LM-6 Biologia	76,67%	70,10%	-6,56%	23,33%	29,90%	6,56%
	LM-9 Biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche	50,83%	67,16%	16,34%	49,17%	32,84%	-16,34%
	LM-18,91 Informatica, Tecniche e metodi per la società dell'informazione	37,04%	16,67%	-20,37%	62,96%	83,33%	20,37%
	LM-54 Scienze chimiche	40,00%	47,37%	7,37%	60,00%	52,63%	-7,37%

Tab. 2 - Confronto tra la percentuale delle componenti maschile e femminile nelle classi STEM per gli anni 2022 e 2023

Classe	Cds Desc	Donne			Uomini		
		2022	2023	Differenza Donne (%)	2022	2023	Differenza Uomini (%)
L-2	BIOTECNOLOGIE	467	717	53,53%	186	229	23,12%
L-13	SCIENZE BIOLOGICHE	699	496	-29,04%	292	183	-37,33%
L-27	CHIMICA	28	16	-42,86%	25	27	8,00%
L-27	CHIMICA VERDE	20	9	-55,00%	22	27	22,73%
L-31	INFORMATICA	58	59	1,72%	203	233	14,78%
L-32	GESTIONE AMBIENTALE E SVILUPPO SOSTENIBILE	27	15	-44,44%	53	32	-39,62%
LM-6	BIOLOGIA	51	50	-1,96%	14	17	21,43%
LM-6	FOOD HEALTH AND ENVIRONMENT	18	18	0,00%	7	12	71,43%
LM-9	MEDICAL BIOTECHNOLOGY	82	104	26,83%	77	54	-29,87%
LM-9	BIOTECNOLOGIE FARMACEUTICHE	10	31	210,00%	12	12	0,00%
LM-54	SCIENZE CHIMICHE	8	9	12,50%	12	10	-16,67%
LM-18,91	INTELLIGENZA ARTIFICIALE E INNOVAZIONE DIGITALE	10	4	-60,00%	17	20	17,65%

Tab. 2bis - Evoluzione delle componenti maschile e femminile nelle classi STEM per gli anni 2022 e 2023

Risulta, invece, interessante osservare come la classe di laurea magistrale in Scienze chimiche (LM-54) naturale prosecuzione della L-27, mostri un aumento della percentuale di studentesse immatricolate (+7,37%), così come la classe L-31, cui appartiene il Corso di Laurea in Informatica, pur registrando una diminuzione del numero di studentesse, ha contenuto questa decrescita intorno al 2%. Come già evidenziato, il Corso di Laurea in Informatica è quello con la percentuale più bassa di studentesse all'interno dell'Ateneo (18,67%).

La componente femminile ha ricevuto notevole impulso nella classe LM-9 Biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche, anche grazie al consolidamento di studentesse immatricolate nei Corsi di Laurea Magistrali in Medical Biotechnologies e Biotecnologie Farmaceutiche, che nel 2023 hanno visto un forte aumento della componente femminile passando rispettivamente da 82 a 104 e da 10 a 31 studentesse (Tab. 2bis). A questo incremento nella componente femminile corrisponde, per Medical Biotechnologies, una riduzione della componente maschile da 77 a 54 studenti, mentre per il Corso di Laurea Magistrale in Biotecnologie Farmaceutiche il numero di studenti immatricolati risulta immutato (12).

Si rilevano infine variazioni più contenute per le classi di Biotecnologie e Scienze biologiche, che registrano un aumento della componente femminile rispettivamente del 4,28% e del 2,51%, mentre la flessione del 6,56% della percentuale di immatricolate alla classe di Biologia (LM-6) è dovuta non tanto ad una flessione del numero di immatricolate quanto ad un aumento degli immatricolati (da 14 a 17 per Biologia e da 7 a 12 per Food Health and Environment).

Infine, la flessione dell'1,84% nella L-32 deriva dalla maggiore flessione nel numero di immatricolate rispetto a quello degli immatricolati, in un Corso di Laurea che però nel 2023 ha comunque evidenziato una certa sofferenza generalizzata.

Provenienza geografica

Per quanto concerne la provenienza geografica (Figura 5) si nota una sostanziale uniformità tra la componente maschile e quella femminile afferente all'Università del Piemonte Orientale, in quanto le percentuali tra i generi differiscono tra loro, nelle varie aree di provenienza, meno del 2%. Circa il 95% delle studentesse e degli studenti viene dal Nord: in particolare una percentuale intorno al 70% proviene dal Piemonte e il circa 25% dalle altre regioni del Nord-Ovest. Il rimanente 5% proviene dal Sud e Isole (circa 4%) e dal Nord-Est e centro (poco più dell'1%).

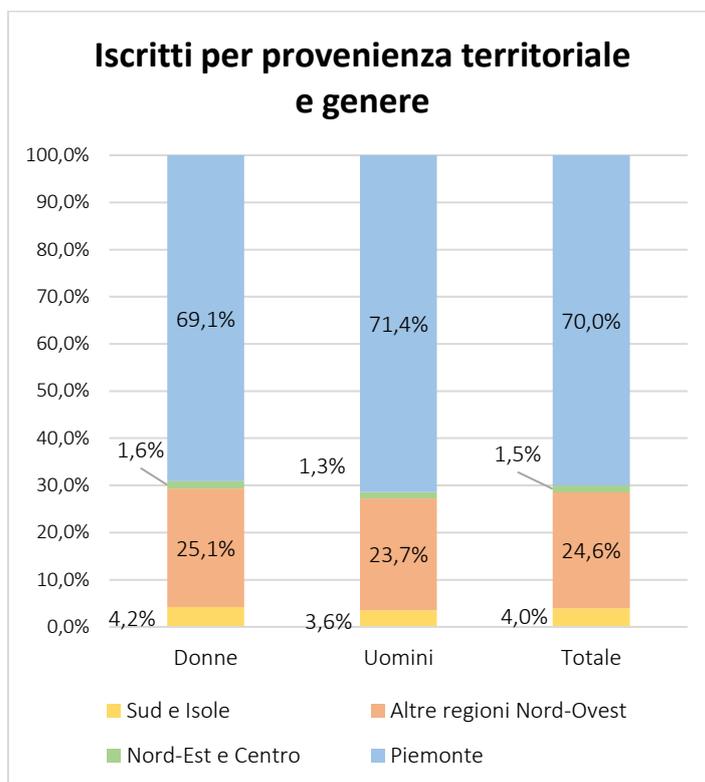


Figura 5 - Provenienza area geografica – Componente femminile, maschile e totale (Fonte database ESSE3 agg.15/05/2024)

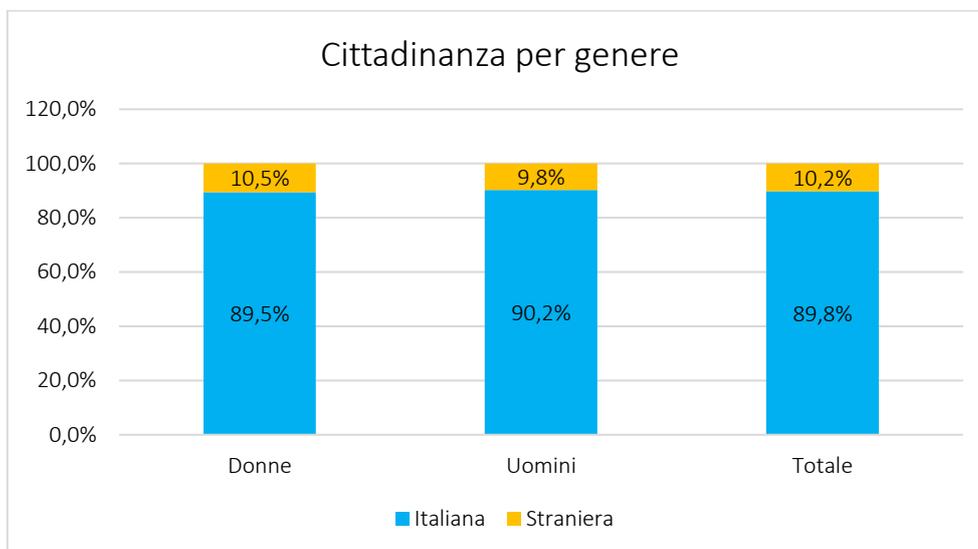
Anche l'analisi delle regioni di provenienza mostra una sostanziale uniformità, in quanto la regione più rappresentata dopo il Piemonte è la Lombardia (Figura 5 bis), con una percentuale per entrambi i generi intorno al 23%, e a seguire la Sicilia, con una percentuale intorno al 2%. Le differenze tra le componenti di genere sono minime, ma si nota una lieve preponderanza nella componente maschile proveniente dal Piemonte (+1,3%) e, al contrario, una lieve preponderanza femminile proveniente dalla Lombardia (+1%) e dalla Sicilia (+0,1%).

Regione	Donne	Uomini
Piemonte	69,1%	71,4%
Lombardia	23,7%	22,7%
Sicilia	2,0%	1,9%
Liguria	0,9%	0,6%
Puglia	0,7%	0,5%
Calabria	0,6%	0,4%
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	0,5%	0,4%
Veneto	0,5%	0,5%

Campania	0,4%	0,4%
Emilia-Romagna	0,3%	0,3%
Basilicata	0,3%	0,1%
Lazio	0,2%	0,2%
Sardegna	0,2%	0,2%
Toscana	0,2%	0,1%
Trentino-Alto Adige/Südtirol	0,2%	0,1%
Friuli-Venezia Giulia	0,1%	0,1%
Abruzzo	0,1%	0,0%
Marche	0,1%	0,1%
Umbria	0,0%	0,1%
Molise	0,0%	0,0%
	100,0%	100,0%

Figura 5 bis - Provenienza geografica – regione. Componente femminile, maschile e totale (Fonte database ESSE3 agg.15/05/2024)

Analoghe considerazioni si possono fare in merito alla cittadinanza per genere (Tab. 3), in quanto la percentuale di studentesse e studenti aventi cittadinanza straniera è per il 2023 intorno al 10%, con una leggera prevalenza di donne (+0,7%). Dal confronto con il dato del 2020 si nota come la percentuale di cittadini stranieri sia leggermente cresciuta, in quanto in precedenza si trovava intorno all'8%, ma tale aumento risulta uguale per entrambi i generi.



Tab. 3 - Iscritti per cittadinanza anno 2023 (Fonte Database ESSE3 Agg. 15/05/2024)

L'analisi della scuola superiore di provenienza (Figura 6) denota come il Liceo scientifico sia la scuola principale di provenienza della componente femminile, con percentuali intorno al 30% fino al 2022 e pari al 27% nel 2023. Dal 2020 tuttavia si è avuto un incremento delle studentesse provenienti dall'Istituto tecnico, passando dal 18,67% del 2020 al 25,19% del 2023 (+6,52%). Per la componente maschile, il quadro è analogo in quanto Liceo scientifico e Istituto tecnico sono le scuole superiori dalle quali proviene la maggior parte degli studenti; tuttavia, rispetto alla componente femminile, la percentuale relativa all'Istituto tecnico è più rilevante e, a partire dal 2021, uguaglia o supera quella relativa al liceo Scientifico.

Non subisce particolari variazioni la percentuale di studentesse che provengono dal Liceo classico con un'oscillazione che va dal 12,07% del 2023 al 13,68% del 2022, preponderante rispetto alle percentuali del Liceo socio-psico-pedagogico e di altri licei che, dal 2020 a oggi, hanno superato le percentuali relative agli istituti professionali. Per quanto concerne gli studenti, la provenienza dal liceo Classico, Socio-psico-pedagogico o altri licei è meno marcata, mentre le percentuali più significative indicano una provenienza dall'Istituto professionale o altre scuole superiori.

		Liceo socio-						
		Liceo classico	Liceo scientifico	psico-pedagogico	Altri licei	Istituto tecnico	Istituto professionale	Altro
2020	Donne	12,28%	30,65%	9,65%	8,52%	18,67%	9,03%	11,20%
	Uomini	5,39%	35,78%	2,84%	3,41%	34,92%	7,78%	9,88%
2021	Donne	12,72%	32,09%	9,67%	9,34%	22,06%	7,44%	6,68%
	Uomini	5,34%	34,54%	3,33%	4,66%	40,57%	7,93%	3,63%
2022	Donne	13,68%	31,42%	9,40%	10,09%	20,39%	6,93%	8,09%
	uomini	7,10%	37,03%	4,77%	4,32%	37,03%	6,15%	3,60%
2023	Donne	12,07%	27,63%	7,29%	8,04%	25,19%	8,67%	11,11%
	uomini	6,19%	32,80%	3,12%	3,80%	38,73%	8,30%	7,06%

Figura 6 - Provenienza geografica studentesse e studenti anno 2023 (Fonte Database ESSE3 agg. 15/05/2024)

Si può affermare che il quadro che si è delineato nel triennio 2021-2023 non cambia sostanzialmente da quello del triennio 2018-2020 se non nella percentuale di studentesse che provengono dall'Istituto tecnico che, nel triennio precedente, era compresa tra il 18% e il 22%, con un valore medio sui tre anni pari al 20,24%, mentre tra il 2021 e il 2023 si trova nel range tra 20,39 e 25,19% con un valore medio sui tre anni pari al 22,55%. Tale aumento in media del 2% deriva da un ridotto afflusso dagli istituti professionali e altre scuole superiori negli anni 2021 e 2022, mentre nel 2023 corrisponde a un calo nelle percentuali relative al Liceo scientifico (Rif. *Bilancio di genere 2020*).

L'analisi del voto medio di maturità con cui le studentesse e gli studenti accedono all'università conferma come le studentesse accedano con un voto più elevato (Figura 7).

In alcuni Dipartimenti quali Dipartimento di Scienze della Salute (DISS), Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa (DISEI), Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica (DISIT) e Dipartimento di Medicina Traslazionale (DIMET) la differenza tra le medie è marcata (da +2,3 al DIMET a +4,31 al DISEI), mentre negli altri la differenza è meno evidente. Solo al Dipartimento per lo Sviluppo Sostenibile e la Transizione Ecologica (DISSTE) la media di accesso degli studenti è di poco più elevata di quella delle studentesse.

Il DIMET è il Dipartimento al quale accedono le studentesse e gli studenti con il voto medio di maturità più elevato (80,23 per gli studenti e 82,60 per le studentesse).

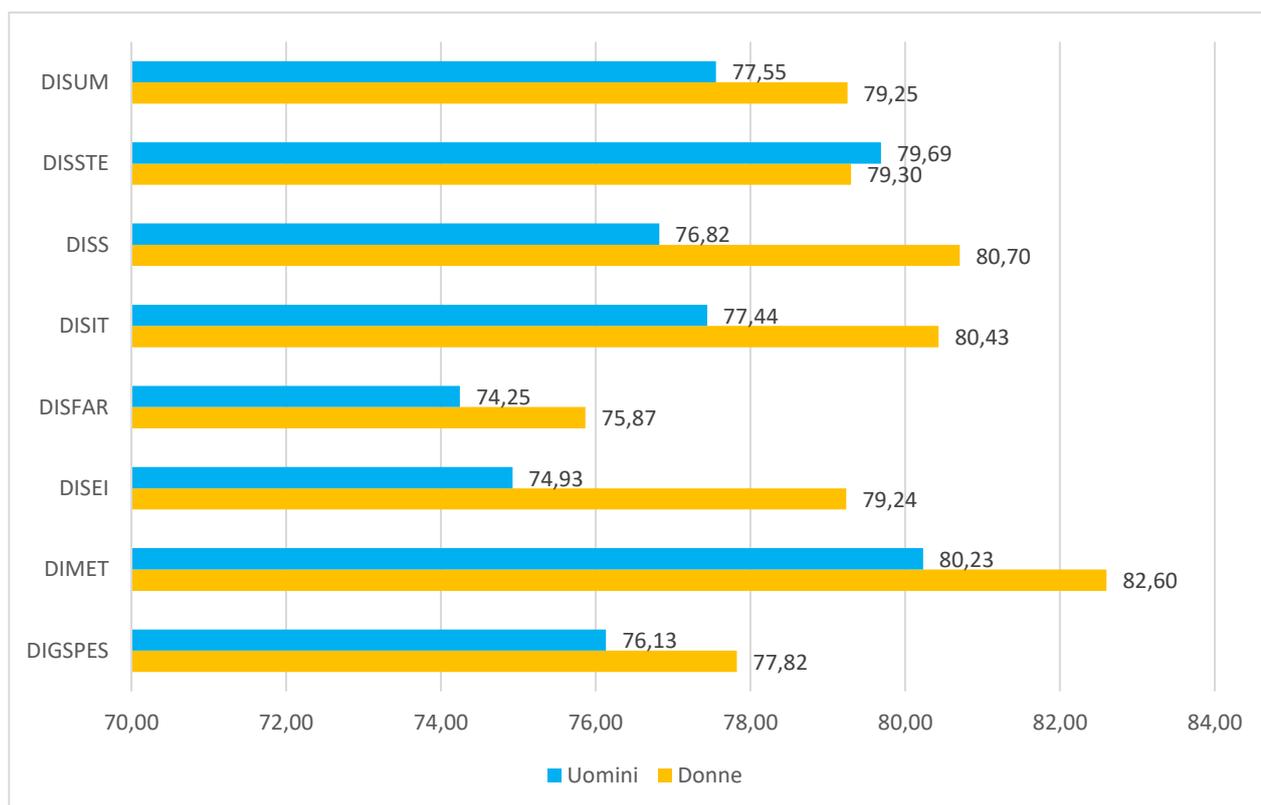


Figura 7 - Voto medio di diploma di scuola superiore degli iscritti, per dipartimento e per genere

(Fonte Database ESSE3 Agg. 15/05/2024)

La performance negli studi accademici

Dall'analisi dei risultati ottenuti dalle studentesse e dagli studenti si evince che la componente femminile si laurea in corso in percentuale molto maggiore rispetto a quella maschile (Figura 8).

Il dato di Ateneo, infatti, indica che dei laureati in corso il 64,21% sono donne, il restante 35,79% sono uomini.

Analizzando i Dipartimenti nel dettaglio notiamo come in tutti quanti, i laureati in corso sono in maggioranza donne. Le percentuali relative alle laureate variano dal 52,33% del DISEI al 87,50% del DISSTE. Le percentuali del DISS sono in linea con quelle di Ateneo, mentre per DISUM, DIMET e DIGSPES le percentuali femminili sono intorno al 72%. Solo per DISEI e DISIT le percentuali femminili sono inferiori a quelle di Ateneo.

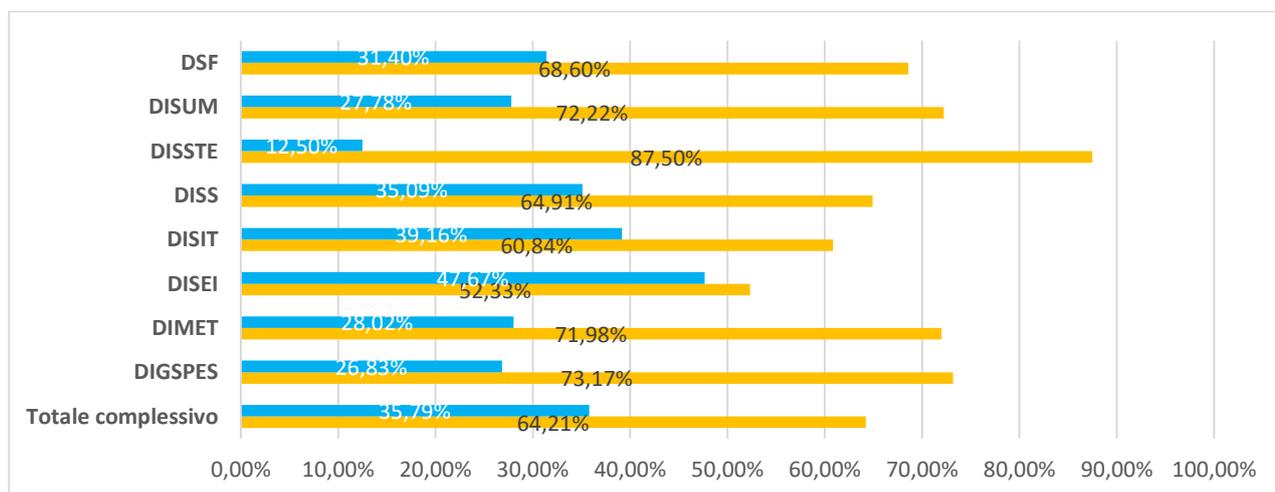


Figura 8 - Percentuale di laureati in corso per dipartimento e per genere (Fonte SUA-CdS Indicatore ANVUR)

Tema indubbiamente importante è quello degli abbandoni tra il primo e secondo anno. Nella figura 9 si possono osservare le percentuali di abbandono tra il primo e secondo anno in funzione della tipologia di laurea negli ultimi tre anni.

Tra i Corsi di Laurea si osserva come la percentuale di abbandono maschile sia mediamente maggiore rispetto a quella femminile, con un picco per entrambi i generi nell'anno 2021/2022 (25,06% per le donne e 40,96% per gli uomini). Trattandosi dell'anno accademico che si è svolto in piena emergenza Covid è possibile che le studentesse e gli studenti possano aver risentito delle difficoltà del periodo.

Nettamente inferiori sono le percentuali di abbandono per i Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico, sia per le studentesse sia degli studenti. Anche in questo caso le percentuali di abbandono maschili sono più elevate di quelle femminili ma in misura minore rispetto ai Corsi di Laurea. Questo si comprende in quanto la scelta di un corso di studio di 5 o 6 anni viene effettuata probabilmente sulla spinta di una forte motivazione.

Ancora inferiori sono le percentuali di abbandono per i Corsi di Laurea Magistrali, come è ragionevole nell'ambito di un corso di studio che viene scelto dopo un percorso triennale, e quindi da studentesse e studenti che hanno già un'esperienza universitaria pregressa.

Tipo laurea	Genere	Anno	% abbandono
L	F	2020	20,78%
		2021	25,06%
		2022	19,12%
	M	2020	28,42%
		2021	40,96%
		2022	23,69%
LM	F	2020	7,21%
		2021	4,40%
		2022	5,83%
	M	2020	13,33%
		2021	6,70%
		2022	4,91%
LMCU	F	2020	9,96%
		2021	12,46%
		2022	9,48%
	M	2020	13,29%
		2021	15,70%
		2022	16,67%

Figura 9 - Percentuali di abbandono al I anno, UPO e Nazionale (Fonte SUA-CdS – Indicatore ANVUR)

È però interessante confrontare questo dato con quello del triennio precedente (Rif. Bilancio di genere 2020).

Il dato viene riassunto nella tabella seguente:

		2017-2019	2020-2022
L	F	12,86%	21,65%
	M	19,86%	31,02%
LM	F	3,79%	5,82%

	M	3,64%	8,31%
LMCU	F	6,21%	10,63%
	M	11,64%	15,22%

Figura 9 bis - Percentuali di abbandono - Confronto tra le medie del triennio 2017-2019 e 2020-2022

Dal triennio precedente si nota per entrambi i generi un aumento significativo delle percentuali di abbandono. L'aumento è più marcato per i Corsi di Laurea ma è consistente anche per gli altri tipi di lauree.

Non è impossibile che questa diminuzione delle performance al primo anno possa essere stata causata dalla pandemia Covid che è coincisa con la prima parte del triennio 2020-2022.

Dalle differenze tra le medie dei due trienni non si rileva che uno dei generi sia riuscito a tollerare meglio il periodo della pandemia: entrambi, a seconda dei casi, hanno risentito dell'emergenza.

I risultati delle studentesse e degli studenti laureati sono riportati in figura 10, a livello di Ateneo e suddivisi per Dipartimento.

A livello di Ateneo si rileva come le donne ottengano mediamente voti più alti al momento della laurea, e che la percentuale di studentesse laureate con lode sia più elevata della percentuale maschile.

Tale andamento si riscontra anche nel Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze Politiche, Economiche e Sociali, Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica, Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa, Dipartimento per lo Sviluppo Sostenibile e la Transizione Ecologica. Nel Dipartimento di Scienze del Farmaco il voto medio di laurea delle studentesse è più elevato ma il numero di studentesse che si laureano con lode è inferiore a quello degli studenti. Nei Dipartimenti di Area Medica si trova una situazione di sostanziale uguaglianza nei voti di laurea dei due generi, e va sottolineato come nel Dipartimento di Medicina Traslazionale anche la percentuale di studentesse che si laureano con lode è pressoché identica rispetto a quella degli studenti che si laureano con lode. Nel Dipartimento di Scienze della Salute, invece, la percentuale di studentesse e studenti che si laureano con lode torna ad essere a prevalenza femminile.

Il Dipartimento di Studi Umanistici è il solo nel quale la performance degli studenti supera quella delle studentesse. La media dei voti di laurea degli studenti, infatti, è superiore a quella delle studentesse, così come la percentuale di studenti che si laureano con lode. Questa caratteristica era già stata evidenziata dal bilancio di genere 2020, a conferma del fatto che la scelta di corsi di studio tipicamente femminili da parte dei maschi è, di solito, sostenuta da una forte motivazione e interesse.

Anno accademico 2022		Voto medio	% Laureati con lode
Ateneo	M	99,066	14,18%
	F	101,018	18,24%
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA E SCIENZE POLITICHE, ECONOMICHE E SOCIALI	M	98,98	17,65%
	F	101,74	20,63%
DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE	M	101,73	16,26%
	F	101,3	16,23%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL FARMACO	M	97,39	12,50%
	F	99,68	8,06%
	M	102,14	16,67%

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA SALUTE	F	102,31	25,50%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	M	99,33	13,17%
	F	102,06	20,75%
DIPARTIMENTO DI STUDI PER L'ECONOMIA E L'IMPRESA	M	95,61	8,66%
	F	97,64	11,00%
DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI	M	105,26	27,66%
	F	103,26	25,66%
DIPARTIMENTO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE E LA TRANSIZIONE ECOLOGICA	M	98,5	30,00%
	F	107	57,14%

Figura 10 - Voto medio e percentuale di laureati con lode per genere (Fonte Database ESSE3 Agg. 15/05/2024)

L'analisi dell'andamento *post lauream* per le laureate e i laureati UPO dimostra come le percentuali di occupazione a 1 e 5 anni dalla laurea (Figura 11), così come le retribuzioni medie, sempre a 1 e 5 anni dalla laurea (Figura 12), per gli uomini siano maggiori che per le donne.

Il confronto con il dato nazionale, però, vede la popolazione studentesca dell'Università del Piemonte Orientale prevalere in termini di tasso di occupazione a 1 e 5 anni dopo la laurea sia per la componente maschile che per quella femminile.

La differenza con il dato nazionale è molto marcata nel caso dell'occupazione a un anno per le lauree triennali (+17,60% per gli uomini e + 9,80% per le donne), e rimane piuttosto ampio per le lauree magistrali (+5,7% per gli uomini e +9,20 per le donne). La differenza è ridotta per gli uomini nell'ambito dei Corsi di Laurea Magistrali a ciclo unico a un anno dalla laurea (+3,2%) ma rimane consistente per le donne (+5,20).

A cinque anni dalla laurea il *gap* tra UPO e il dato nazionale è ridotto ma comunque esistente per entrambi i generi.

Anno 2022		Tasso occupazione	UPO	Dato nazionale
1 anno	Uomini	Laurea triennale	57,30%	39,70%
		Laurea magistrale a ciclo unico	80,00%	76,80%
		Laurea magistrale	88,70%	83,00%
	Donne	Laurea triennale	51,10%	41,30%
		Laurea magistrale a ciclo unico	79,40%	74,20%
		Laurea magistrale	84,10%	74,90%
5 anni	Uomini	Laurea magistrale a ciclo unico	93,50%	89,10%
		Laurea magistrale	93,40%	91,80%
	Donne	Laurea magistrale a ciclo unico	89,00%	87,40%
		Laurea magistrale	90,10%	86,50%

Figura 11 - Percentuali di occupazione per genere a uno e cinque anni dopo la laurea (Fonte Almalaurea Indagine sulla Condizione occupazionale dei laureati 2022)

Analisi analoga a quella del tasso di occupazione può essere fatta per la retribuzione.

Le laureate e i laureati UPO a un anno e a cinque anni dalla laurea guadagnano mensilmente mediamente di più delle colleghe e colleghi delle di altre università. La differenza tra le retribuzioni è meno evidente a cinque

anni dalla laurea. Solo nel caso del dato rilevato a cinque anni dalla laurea gli studenti UPO hanno una retribuzione inferiore alla media nazionale (laurea magistrale a ciclo unico -63€, laurea magistrale -77€).

Anno 2022		Retribuzione	UPO	Dato nazionale
1 anno	Uomini	Laurea triennale	1.413,00 €	1.233,00 €
		Laurea magistrale a ciclo unico	1.793,00 €	1.570,00 €
		Laurea magistrale	1.481,00 €	1.463,00 €
	Donne	Laurea triennale	1.324,00 €	1.095,00 €
		Laurea magistrale a ciclo unico	1.496,00 €	1.376,00 €
		Laurea magistrale	1.375,00 €	1.242,00 €
5 anni	Uomini	Laurea magistrale a ciclo unico	1.804,00 €	1.867,00 €
		Laurea magistrale	1.755,00 €	1.832,00 €
	Donne	Laurea magistrale a ciclo unico	1.669,00 €	1.639,00 €
		Laurea magistrale	1.577,00 €	1.538,00 €

Figura 12 - Retribuzione mensile media per genere a uno e cinque anni dopo la laurea (Fonte Almalaurea Indagine sulla Condizione occupazionale dei laureati 2022)

Scuole di specializzazione e Dottorati

Il tasso di femminilizzazione delle Scuole di Specializzazione ha subito negli ultimi anni alcune variazioni.

Il confronto con la media del triennio precedente mostra come sia diminuito praticamente in tutti e tre i Dipartimenti nei quali sono istituite Scuole di specializzazione (Figura 13).

Dipartimento	Tasso di femminilizzazione	
	Triennio 2017-2019	Triennio 2020-2022
DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE	61,20%	59,69%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL FARMACO	92,90%	86,54%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA SALUTE	70,67%	67,74%

Figura 13 Tasso di femminilizzazione nelle Scuole di specializzazione (Database ESSE3 Agg. 15-05-2024)

Nell'ambito dei singoli Dipartimenti (Figura 13 bis) si rileva come la percentuale di specializzande del Dipartimento di Scienze del farmaco sono in netto calo (-16,74%), mentre il Dipartimento di Scienze della Salute vede un lieve recupero della componente femminile (+2,77% dal 2020 al 2022). Sostanzialmente stabile, intorno al 60%, il Dipartimento di Medicina Traslazionale.

Dipartimento	Anno	Donne	Uomini
DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE	2020	59,80%	40,20%
	2021	60,78%	39,22%
	2022	58,50%	41,50%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL FARMACO	2020	95,00%	5,00%
	2021	86,36%	13,64%
	2022	78,26%	21,74%

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA SALUTE	2020	66,46%	33,54%
	2021	67,54%	32,46%
	2022	69,23%	30,77%

Figura 13 bis - Tasso di femminilizzazione nelle Scuole di Specializzazione per Dipartimento (Database ESSE3 Agg. 15-05-2024)

Si possono rilevare delle tendenze piuttosto evidenti, negli ultimi quattro anni accademici, nell'andamento delle percentuali di genere nei dipartimenti per i corsi di dottorato di ricerca (Figura 15).

Nel Dipartimento di Scienze del Farmaco e nel Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze Politiche, Economiche e Sociali la percentuale femminile si è ridotta del 21,17% a favore di quella maschile; un analogo andamento, anche se in misura ridotta, hanno avuto il Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze Politiche, Economiche e Sociali (-14,2%) e nel Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica (-9,77%).

Di andamento contrario è l'evoluzione delle percentuali di genere nei Dipartimenti di Medicina Traslazionale e di Studi Umanistici, nel primo caso, infatti, si registra un aumento della componente femminile pari al 14,63% mentre nel secondo l'aumento è del 4,15%.

Dipartimento	Anno	Donne	Uomini
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA E SCIENZE POLITICHE, ECONOMICHE E SOCIALI	2020	60,87%	39,13%
	2021	60,00%	40,00%
	2022	48,00%	52,00%
	2023	46,67%	53,33%
DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE	2020	50,49%	49,51%
	2021	57,89%	42,11%
	2022	61,15%	38,85%
	2023	65,12%	34,88%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL FARMACO	2020	85,71%	14,29%
	2021	66,67%	33,33%
	2022	64,71%	35,29%
	2023	61,54%	38,46%
DIPARTIMENTO DI SCIENZE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	2020	57,14%	42,86%
	2021	53,57%	46,43%
	2022	44,83%	55,17%
	2023	47,37%	52,63%
DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI	2020	47,37%	52,63%
	2021	51,43%	48,57%
	2022	48,15%	51,85%
	2023	51,52%	48,48%

Figura 14 - Composizione di genere percentuale nei dottorati di ricerca per dipartimento (Fonte Database ESSE3 Agg. 15/05/2024)

Servizi e benefici offerti agli studenti: borse di studio

I contratti di collaborazione per attività a tempo parziale o 150 ore, vengono stipulate con studentesse e per lo svolgimento di attività connesse a servizi resi dall'Ateneo (amministrazione, biblioteca, laboratori).

Secondo un'analisi economica, si osserva un *gender gap* superiore a favore del genere femminile pari al 26% del totale.

Le borse di addestramento e perfezionamento alla ricerca a favore di laureate/i e a dottoresse e dottori di ricerca, previste dal Regolamento di Ateneo emanato con D.R. rep. n.167 del 2017, sono conferite a seguito di selezione pubblica per titoli e colloqui, preceduta da un bando emanato secondo i criteri del Regolamento e l'attività viene finanziata esclusivamente con fondi destinati alla ricerca scientifica. Secondo un'analisi economica, si osserva un *gender gap* in termini di costi sostenuti dall'ateneo per le borse di addestramento alla ricerca, a favore della componente femminile per euro 383.439,20, pari a circa il 21% del totale.

	M	F
Borse 150 ore	86.058,00€	147.622,50€
Addestramento alla ricerca	719.046,61€	1.102.486,53€

Figura 15 - Borse di studio (anno 2023) (Fonte Uffici ricerca di Ateneo e Ufficio Servizi agli studenti)

COMPONENTE DOCENTE

Distribuzione complessiva personale docente e ricercatore per genere (*quadriennio*)

Il numero totale di docenti, alla fine dell'anno solare 2023, è pari a 452 unità. Come si può osservare dalla tabella sottostante, i dati dal 2020 in poi fotografano una lenta ma sensibile redistribuzione delle due componenti sul totale, a favore di quella femminile. Seppur l'incidenza delle docenti sia ancora inferiore di circa 11 punti percentuali rispetto a quella dei docenti uomini, il dato risulta in costante crescita (+2,7 punti percentuali rispetto al 2020), riducendo la forbice di partenza (16,4% al 31/12/2020), riducendo la forbice di partenza (16,4% al 31/12/2020).

		Donne	Uomini	Totale
2020	%	41,8%	58,2%	100,0%
	n.	162	226	388
2021	%	41,9%	58,1%	100,0%
	n.	162	225	387
2022	%	43,2%	56,8%	100,0%
	n.	180	237	417
2023	%	44,5%	55,5%	100,0%
	n.	201	251	452

Figura 16 – Componente maschile e femminile dei docenti e ricercatori di ruolo presso l'UPO. Anni 2020-2021-2022-2023. Fonti: UGov e CSA

Genere	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Donne	37,5%	39,7%	40,3%	41,1%	41,8%	41,9%	43,2%	44,5%
Uomini	62,5%	60,3%	59,7%	58,9%	58,2%	58,1%	56,8%	55,5%

Figura 17 – Componente maschile e femminile dei docenti e ricercatori di ruolo presso l'UPO. Anni 2020-2021-2022-2023. Fonti: UGov e CSA

La spinta al riequilibrio è osservabile in maniera evidente nelle Figure 17 e 18. L'intensità dei colori ci aiuta a percepire il progressivo aumento dell'incidenza femminile all'interno del corpo docente e una diminuzione costante di quella maschile, facendo apparire sempre più vicino l'equilibrio di genere.

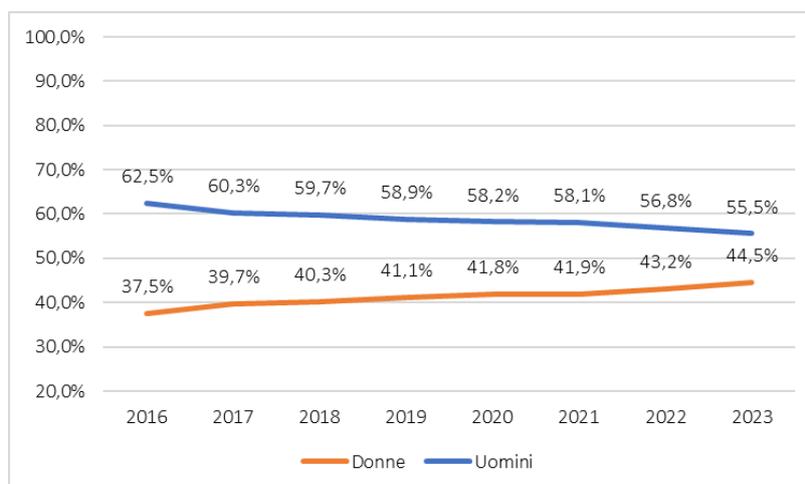


Figura 18 - Componente maschile e femminile dei docenti e ricercatori di ruolo presso l'UPO. Anni 2020-2021-2022-2023. Fonti: UGov e CSA

Il trend riportato (2016-2023) rende ancora più esplicita questa tendenza ormai consolidata. Per una ulteriore conferma di questa tendenza al riequilibrio, si può prendere in esame il Rapporto di Femminilità (Rf)².

Il dato fa emergere che dal 2020 al 2023 il Rf aumenta progressivamente passando da 71,68 fino all'80,08 del 2023.

Distribuzione complessiva personale docente e ricercatore per genere e Dipartimento di afferenza (quadriennio)

Nel corso del quadriennio 2020-2023 la distribuzione di genere per Dipartimento di afferenza risulta piuttosto eterogenea, come si può facilmente evincere dalle tabelle in Figura 19. La scala cromatica utilizzata guida il lettore nell'individuare rispettivamente per le donne e per gli uomini le incidenze maggiori, pari all'arancio più intenso per il genere femminile e al blu più intenso per il genere maschile, nell'arco del quadriennio considerato. Per il DSF e il DISS si evidenzia una sensibile predominanza femminile, una tendenza in linea con l'anno precedente per il DISS e una crescita per il DSF. DIMET e DISEI presentano un'incidenza femminile più contenuta (in media, la forbice tra i due generi è intorno ai 10 punti percentuali) ma in crescita rispetto al 2022, con incremento degno di nota per il DIMET. Stessa discrepanza tra generi per il DISUM che, contrariamente ai Dipartimenti sopra citati, rileva una forte diminuzione dell'incidenza femminile nell'ultimo anno. DISIT e DIGSPES presentano un'incidenza femminile assai contenuta (34,8% per il DISIT, 29,8% per il DIGSPES) e che ricalca una tendenza ormai consolidata da almeno un quadriennio. Unico Dipartimento ad aver raggiunto la parità tra le incidenze dei due generi è il DISSTE che ha incrementato la percentuale della componente femminile dal valore medio di 44,5% dei primi due anni di attivazione della struttura al 50% del 2023, riequilibrando perfettamente la distribuzione del corpo docente tra i due generi.

		Donne	Uomini	Totale			Donne	Uomini	Totale
DSF	2020	50,0%	50,0%	100,0%	DIMET	2020	32,1%	67,9%	100,0%
	2021	46,9%	53,1%	100,0%		2021	32,1%	67,9%	100,0%
	2022	50,0%	50,0%	100,0%		2022	39,3%	60,7%	100,0%
	2023	53,1%	46,9%	100,0%		2023	45,8%	54,2%	100,0%
DISUM	2020	55,1%	44,9%	100,0%	DISEI	2020	49,2%	50,8%	100,0%
	2021	57,5%	42,6%	100,0%		2021	48,0%	52,0%	100,0%
	2022	51,1%	48,9%	100,0%		2022	44,2%	55,8%	100,0%
	2023	44,9%	55,1%	100,0%		2023	44,6%	55,4%	100,0%
DIGSPES	2020	29,2%	70,8%	100,0%	DISIT	2020	33,3%	66,7%	100,0%
	2021	22,2%	77,8%	100,0%		2021	37,1%	62,9%	100,0%
	2022	33,3%	66,7%	100,0%		2022	34,3%	65,7%	100,0%
	2023	29,8%	70,2%	100,0%		2023	34,8%	65,2%	100,0%
DISS	2020	48,1%	51,9%	100,0%	DISSTE	2020	-	-	-
	2021	51,0%	49,0%	100,0%		2021	44,4%	55,6%	100,0%
	2022	53,7%	46,3%	100,0%		2022	44,7%	55,3%	100,0%
	2023	53,2%	46,8%	100,0%		2023	50,0%	50,0%	100,0%

Figura 19 - Componente maschile e femminile sul totale dei docenti e ricercatori di ruolo presso l'UPO, in relazione al Dipartimento di Afferenza. Anni 2020-2021-2022-2023. Fonti: UGov e CSA

² Rapporto di femminilità è il rapporto fra numero di donne e uomini moltiplicato per 100. Un valore pari a 100 indica il perfetto equilibrio tra i generi. Se è maggiore di 100 la presenza femminile è superiore a quella maschile e viceversa.

Distribuzione personale docente e ricercatore in base al ruolo, per genere

Su una popolazione complessiva di 452 (2023) tra Professoressa e Professori Ordinari (PO), Professoressa e Professori Associati (PA) e Ricercatrici e Ricercatori nelle loro varie declinazioni (Ricercatrici e Ricercatori Universitari, (RU), ruolo ad esaurimento, Ricercatrici e Ricercatori Tempo Determinato RTDb e RTDa b), la ripartizione dei ruoli vede, per entrambi i generi, una forte predominanza di Professoressa e Professori di II fascia (94 donne e 111 uomini, pari, rispettivamente al 46,8% delle docenti e al 44,2% dei docenti). Anche il quadro RTDb restituisce un sostanziale equilibrio nell'incidenza sul totale delle docenti e dei docenti per genere (34 ricercatrici e 41 ricercatori tipo b, pari al 16,9% delle docenti e al 16,3% dei docenti). Fotografia non dissimile per la figura degli RU, 14 donne e 13 uomini.

Osservando la Figura 20 è possibile notare come i reali scostamenti tra i due generi si giochino nell'ambito dei due ruoli "estremi" in termini di evoluzione della carriera accademica, ovvero RTDa e PO. Per il ruolo di RTDa, l'incidenza sul totale dei ruoli è contenuta ma spicca una marcata differenza tra generi. Il ruolo di RTDa incide per il 13,9% sul totale della componente femminile del corpo docente, percentuale che per la componente maschile si ferma al 5,2%. Anche in numeri assoluti, gli RTDa presentano forti differenze tra i generi, risultando 28 donne e 13 uomini. È fondamentale rilevare come la distribuzione sui ruoli, rispettivamente per i due generi, veda delle forti discrepanze che si accentuano osservando il comportamento del ruolo accademico apicale.

Per le donne, l'incidenza di Professoressa Ordinarie sul totale della componente femminile del corpo docente si ferma al 15,4% (31 docenti in termini assoluti) mentre per la componente maschile, l'incidenza di PO sale al 29,1% (73 ordinari). Tale forbice è in netta antitesi rispetto a quanto osservato per il ruolo di RTDa, confermando come il genere femminile incontri maggiori difficoltà a raggiungere posizioni di vertice, anche in ambito accademico.

		RTDa	RTDb	RU	PA	PO	Totale
Donne	%	13,9%	16,9%	7,0%	46,8%	15,4%	100,00%
	n.	28	34	14	94	31	201
Uomini	%	5,2%	16,3%	5,2%	44,2%	29,1%	100,00%
	n.	13	41	13	111	73	251

Figura 20 – Analisi, rispettivamente, delle componenti femminile e maschile di docenti e ricercatori di ruolo presso l'UPO, in relazione al ruolo ricoperto. Fonti: UGov e CSA al 31/12/2023.

Distribuzione personale docente e ricercatore per genere e per ruolo (quadriennio)

Nelle Figure 21 e 22, supportate dai relativi grafici con serie storica, sono rappresentate, per ogni anno considerato, le distribuzioni di ogni ruolo tra genere femminile e maschile. Nelle tabelle, le incidenze percentuali sono evidenziate, per ogni genere, in colore più o meno intenso a seconda della maggiore o minore incidenza. La prima dinamica che merita attenzione è la lenta ma costante crescita nell'incidenza della componente femminile per il ruolo di Prima Fascia, pur mantenendo valori inferiori al 30%. La medesima tendenza, seppur meno accentuata, è rilevabile per le Professoressa di seconda fascia, con incidenze più alte rispetto alle ordinarie (45,9% al 2023) ma comunque ancora distanti dal peso maschile (forbice di circa 8 punti percentuali al 2023, in costante riduzione rispetto ai circa 13 punti percentuali del 2020). Lieve calo nell'incidenza femminile sul totale delle Ricercatrici e dei Ricercatori Universitari, con mantenimento di prevalenza femminile. Si rammenta, tuttavia, che il ruolo appena descritto risulta in esaurimento. Il numero

assoluto di RTDb, a partire dal 2021, ha registrato un aumento considerevole, frutto di politiche espansive a favore delle giovani ricercatrici e dei giovani ricercatori, aumento che ha visto rimpolpare la percentuale di incidenza maschile sul totale di 6,5 punti percentuali, invertendo la fotografia scattata nel 2022 e che mostrava un numero maggiore di Ricercatrici di tipo b rispetto ai ricercatori di analogo ruolo. Infine, si registra una forte crescita dell'incidenza femminile nel ruolo di Ricercatrice di tipo a, che, nel 2023, ha raggiunto il 68,3% sul totale del ruolo, contro il 31,7% degli uomini.

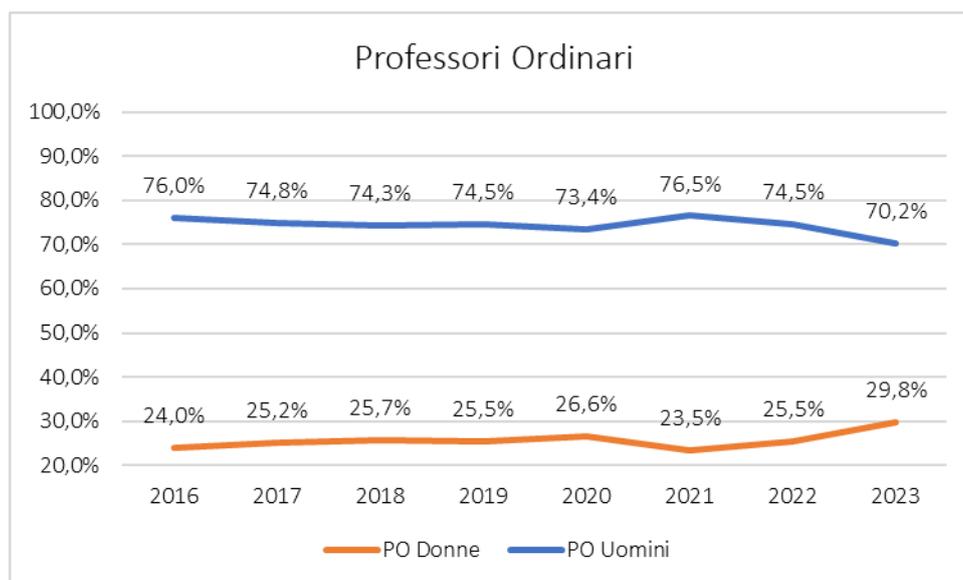
			Donne	Uomini	Totale
Professori Ordinari (PO)	2020	%	26,6%	73,4%	100,0%
		n.	25	69	94
	2021	%	23,3%	76,7%	100,0%
		n.	20	66	86
	2022	%	25,5%	74,5%	100,0%
		n.	24	70	94
	2023	%	29,8%	70,2%	100,0%
		n.	31	73	104
Professori Associati (PA)	2020	%	43,6%	56,4%	100,0%
		n.	72	93	165
	2021	%	44,4%	55,6%	100,0%
		n.	80	100	180
	2022	%	45,0%	55,0%	100,0%
		n.	91	111	202
	2023	%	45,9%	54,1%	100,0%
		n.	94	111	205
Ricercatori Universitari (RU)	2020	%	51,7%	48,3%	100,0%
		n.	31	29	60
	2021	%	50,0%	50,0%	100,0%
		n.	27	27	54
	2022	%	53,1%	46,9%	100,0%
		n.	17	15	32
	2023	%	51,9%	48,1%	100,0%
		n.	14	13	27

Figura 21 – Analisi delle componenti femminile e maschile di docenti e ricercatori di ruolo presso l'UPO, in relazione al ruolo ricoperto. Anni 2020-2021-2022-2023. Fonti: UGov aa.aa. offerta 20-21-22 e CSA al 31/12/2023.

Ricercatori a tempo determinato B (RTDb)	2020	%	50,0%	50,0%	100,0%
		n.	19	19	38
	2021	%	51,3%	48,7%	100,0%
		n.	20	19	39
2022	%	51,8%	48,2%	100,0%	
	n.	29	27	56	
2023	%	45,3%	54,7%	100,0%	
	n.	34	41	75	
Ricercatori a tempo determinato A (RTDa)	2020	%	48,4%	51,6%	100,0%
		n.	15	16	31
	2021	%	53,6%	46,4%	100,0%
		n.	15	13	28
	2022	%	57,6%	42,4%	100,0%
		n.	19	14	33
	2023	%	68,3%	31,7%	100,0%
		n.	28	13	41

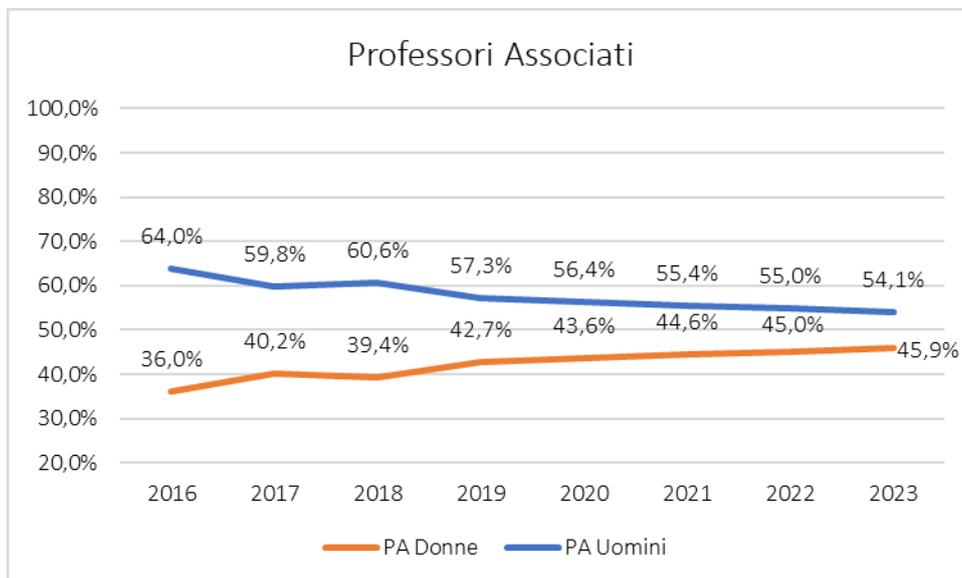
Figura 22 - Analisi, rispettivamente, delle componenti femminile e maschile di docenti e ricercatori di ruolo presso l'UPO, in relazione al ruolo ricoperto. Anni 2020-2021-2022-2023. Fonti: UGov aa.aa. offerta 20-21-22 e CSA al 31/12/2023.

Le dinamiche descritte sopra, risultano ancora più evidenti osservando i seguenti grafici, che presentano le medesime incidenze percentuali per genere esposte nelle tabelle ma spostando l'avvio della serie storica al 2016. Per il ruolo di I Fascia è evidente il trend in calo per l'incidenza maschile e in crescita per quella femminile, seppur in un contesto di forte distanza tra i due gruppi (la forbice, per il 2023, è pari a 40,4 punti percentuali).



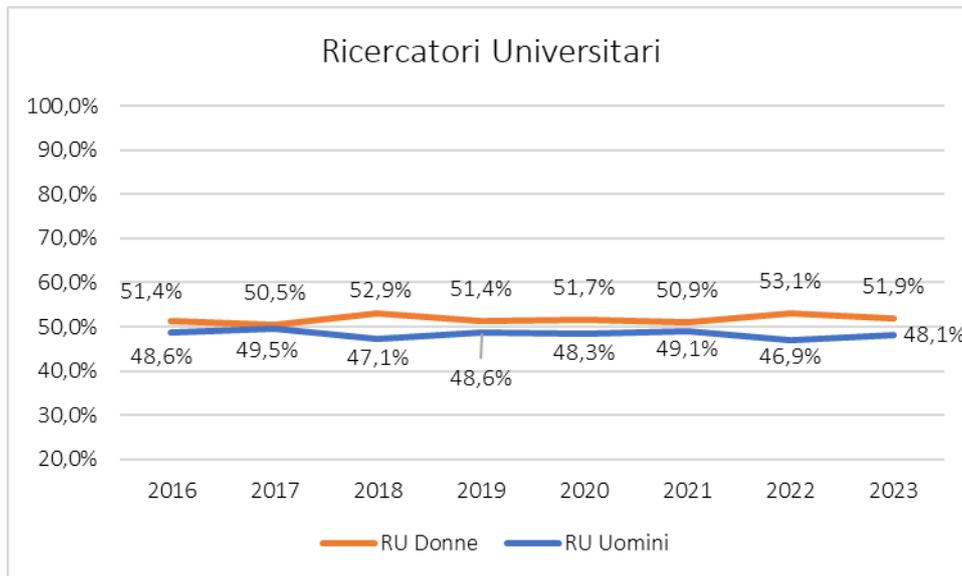
Tab. 4a Professoressa e Professori Ordinari

Più accentuata e tendente al riequilibrio di genere la dinamica illustrata nel grafico di Professoressa e Professori Associati, che mima il comportamento della I Fascia ma con distanze tra i generi progressivamente in assottigliamento.



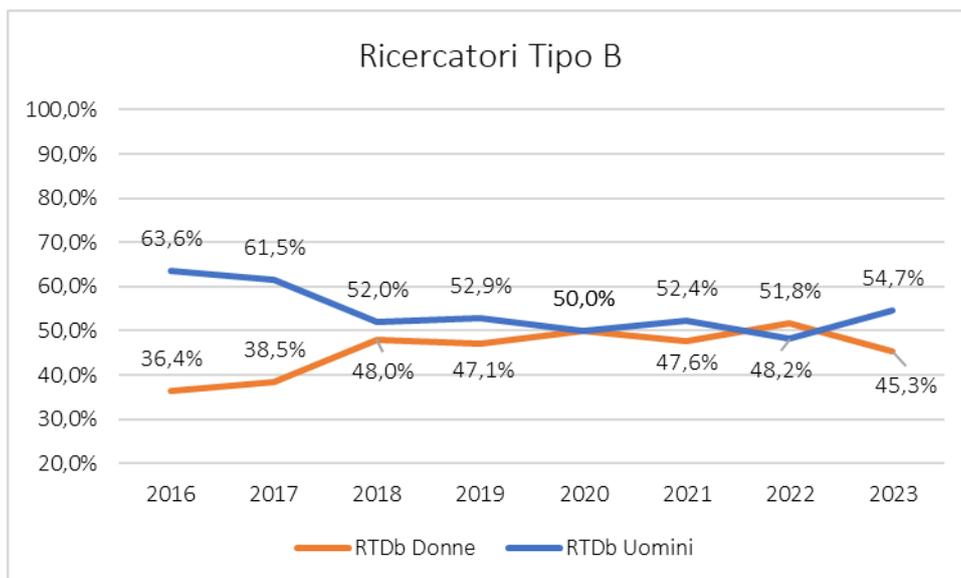
Tab. 4b Professoressa e Professori Associati

Per Ricercatrici e Ricercatori universitari la forbice è piuttosto sottile e prossima all'equilibrio.



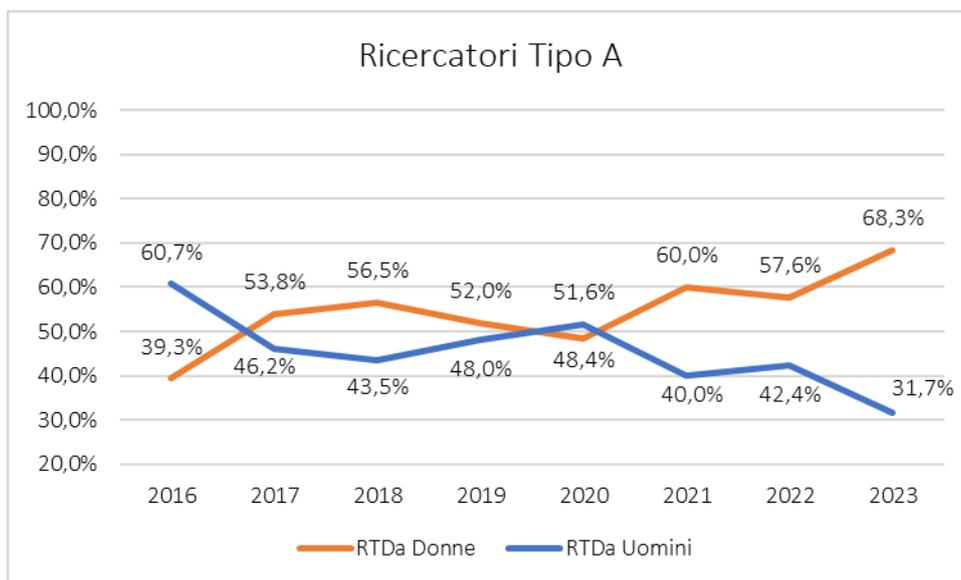
Tab. 4c Ricercatrici e Ricercatori Universitari

Piuttosto inorganica l'evoluzione delle e dei RTDb che dopo un periodo di sostanziale equilibrio (2020-2022) in seguito a forti discrepanze tra generi osservate sino al 2017 e affievolite nel 2018-2019, ritornano ad allontanare i percorsi, in crescita per la componente maschile e in verso negativo per quella femminile.



Tab. 4d Ricercatrici e Ricercatori di tipo B

Andamento analogamente eterogeneo per il ruolo di RTDa che, a partire dal 2021, ha avviato un trend in costante ampliamento delle divergenze tra generi, a favore di quello femminile, in evidente antitesi rispetto agli andamenti del ruolo apicale (PO).



Tab. 4e Ricercatrici e Ricercatori di tipo A

Distribuzione docenti e ricercatori per genere e per ruolo nei Dipartimenti di afferenza
Professoresse e Professori Ordinari

Presa come riferimento l'incidenza di Ateneo di donne e uomini sul totale di ruolo di I Fascia, pari a 29,8% per le Professoresse Ordinarie e 70,2% per i Professori Ordinari, è possibile osservare il comportamento dei vari Dipartimenti. Il DIGSPES è in linea con il quadro di Ateneo (28,57% l'incidenza femminile, 71,43 quella maschile). Anche DSF, DISUM e DISSTE presentano una situazione sostanzialmente in linea con il dato di

Ateneo, rispetto a quest'ultimo maggiormente a favore delle Professoressa Ordinarie (incidenza femminile 33,33%, maschile 66,67%, identica nei tre Dipartimenti). Il DISS, tra i Dipartimenti, è quello con la forbice più ridotta tra i due generi, con un'incidenza femminile del 46,15% e maschile del 53,85%. Incidenze femminili nettamente più ridotte rispetto al dato UPO si segnalano, in ordine decrescente, per DISIT (13,33%), DISEI (10,00%) e DIMET (7,69%).

Professoressa e Professori Associati

La presenza femminile di Professoressa Associate nei vari dipartimenti, stante la percentuale di Ateneo del 45,9%, risulta piuttosto eterogenea.

DISS, DIMET e DISSTE, in ordine decrescente, presentano un'incidenza femminile di poco sotto il dato di Ateneo (rispettivamente 44,00%, 40,62% e 40,00%). Incidenze femminili fortemente al di sotto del dato UPO sono rilevabili per DISIT (33,33%) e DIGSPES (25,00%). La presenza femminile nella II Fascia di DSF (54,55%) e soprattutto DISUM (70,83%) è, invece, molto marcata e supera quella maschile.

Ricercatrici e Ricercatori Universitari

Ricercatrici e Ricercatori Universitari rappresentano il 18,9% della popolazione complessiva delle Ricercatrici e dei Ricercatori (RU, RTDb, RTDa). Quello del Ricercatore Universitario è un ruolo ad esaurimento sostituito, fino a ora, dai Ricercatori a tempo determinato b e a e, in tempi brevissimi, dalla figura del Ricercatore/della Ricercatrice Tenure Track (RTT); il dato, pertanto, dovrebbe essere analizzato tenendo conto dell'andamento del *turn-over* verso il ruolo successivo (PA) nel corso delle prossime annate. Quattro Dipartimenti hanno una percentuale di presenza femminile superiore a quella maschile, in tre è inferiore mentre il DISIT presenta una situazione di equilibrio perfetto. Nei Dipartimenti DSF, DISS, DISSTE, DIMET, la percentuale è rispettivamente di 83,33%, 75%, 100% (una sola RU), 66,67%. Mentre nei Dipartimenti DISEI e DIGSPES, la percentuale femminile nel ruolo è del 33,33% in entrambe le strutture. Per quanto concerne il Dipartimento DISUM vi è un solo RU, di sesso maschile.

Ricercatrici e Ricercatori a Tempo Determinato tipo b

A livello di Ateneo la popolazione femminile di RTDb è pari al 45,3% del totale del ruolo. Alcuni Dipartimenti presentano incidenze femminili più forti e che superano anche nettamente quelle maschili. In ordine decrescente di incidenza femminile si segnalano: DISS e DISSTE (66,67% per entrambi), seguiti da DSF (60%), da DIMET e DISEI (entrambi a 57,1%). Equilibrio di genere per DIGSPES e DISIT. A trainare negativamente il dato femminile di Ateneo è il DISUM, con un'incidenza di RTDb pari al 30%.

Ricercatrici e Ricercatori a Tempo Determinato tipo a

DISUM e DISIT presentano una situazione di equilibrio di genere per questo ruolo. DISSTE e DSF rilevano, invece, delle incidenze femminili piuttosto contenute, in entrambi i casi pari a 33,33%. Superano l'incidenza maschile le RTDa di DISEI (100%), DISS (83,33%), DIGSPES e DIMET (entrambi al 66,67%).

		Donna	Uomo	Totale
DSF	Professori Ordinari (PO)	% 33,33%	66,67%	100,00%
		n. 3	6	9
	Professori Associati (PA)	% 54,55%	45,45%	100,00%
		n. 13	10	23
	Ricercatori Universitari (RU)	% 83,33%	16,67%	100,00%
		n. 4	1	5
	Ricercatori a tempo determinato B (RTDb)	% 60,00%	40,00%	100,00%
		n. 4	5	9
	Ricercatori a tempo determinato A (RTDa)	% 33,33%	66,67%	100,00%
		n. 2	1	3
DISUM	Professori Ordinari (PO)	% 33,33%	66,67%	100,00%
		n. 5	7	12
	Professori Associati (PA)	% 70,83%	29,17%	100,00%
		n. 15	8	23
	Ricercatori Universitari (RU)	%	100,00%	100,00%
		n. 1	1	1
	Ricercatori a tempo determinato B (RTDb)	% 30,00%	70,00%	100,00%
		n. 1	10	11
	Ricercatori a tempo determinato A (RTDa)	% 50,00%	50,00%	100,00%
		n. 1	1	2
DIGSPES	Professori Ordinari (PO)	% 28,57%	71,43%	100,00%
		n. 3	11	14
	Professori Associati (PA)	% 25,00%	75,00%	100,00%
		n. 5	11	16
	Ricercatori Universitari (RU)	% 33,33%	66,67%	100,00%
		n. 1	3	4
	Ricercatori a tempo determinato B (RTDb)	% 50,00%	50,00%	100,00%
		n. 3	8	11
	Ricercatori a tempo determinato A (RTDa)	% 66,67%	33,33%	100,00%
		n. 2	0	2
DISS	Professori Ordinari (PO)	% 46,15%	53,85%	100,00%
		n. 6	7	13
	Professori Associati (PA)	% 44,00%	56,00%	100,00%
		n. 12	15	27
	Ricercatori Universitari (RU)	% 75,00%	25,00%	100,00%
		n. 3	1	4
	Ricercatori a tempo determinato B (RTDb)	% 66,67%	33,33%	100,00%
		n. 7	5	12
	Ricercatori a tempo determinato A (RTDa)	% 83,33%	16,67%	100,00%
		n. 5	1	6

DIMET	Professori Ordinari (PO)	%	7,69%	92,31%	100,00%
		n.	3	11	14
	Professori Associati (PA)	%	40,62%	59,38%	100,00%
		n.	13	22	35
	Ricercatori Universitari (RU)	%	66,67%	33,33%	100,00%
		n.	2	1	3
	Ricercatori a tempo determinato B (RTDb)	%	57,14%	42,86%	100,00%
		n.	5	4	9
	Ricercatori a tempo determinato A (RTDa)	%	66,67%	33,33%	100,00%
		n.	10	1	11
DISEI	Professori Ordinari (PO)	%	10,00%	90,00%	100,00%
		n.	3	9	12
	Professori Associati (PA)	%	53,57%	46,43%	100,00%
		n.	16	13	29
	Ricercatori Universitari (RU)	%	33,33%	66,67%	100,00%
		n.	1	4	5
	Ricercatori a tempo determinato B (RTDb)	%	57,14%	42,86%	100,00%
		n.	3	4	7
	Ricercatori a tempo determinato A (RTDa)	%	100,00%		100,00%
		n.	2	1	3
DISIT	Professori Ordinari (PO)	%	13,33%	86,67%	100,00%
		n.	2	15	17
	Professori Associati (PA)	%	33,33%	66,67%	100,00%
		n.	12	20	32
	Ricercatori Universitari (RU)	%	50,00%	50,00%	100,00%
		n.	2	2	4
	Ricercatori a tempo determinato B (RTDb)	%	50,00%	50,00%	100,00%
		n.	7	4	11
	Ricercatori a tempo determinato A (RTDa)	%	50,00%	50,00%	100,00%
		n.	1	4	5
DISSTE	Professori Ordinari (PO)	%	45,45%	54,55%	100,00%
		n.	6	7	13
	Professori Associati (PA)	%	40,00%	60,00%	100,00%
		n.	8	12	20
	Ricercatori Universitari (RU)	%	100,00%		100,00%
		n.	1		1
	Ricercatori a tempo determinato B (RTDb)	%	66,67%	33,33%	100,00%
		n.	4	1	5
	Ricercatori a tempo determinato A (RTDa)	%	33,33%	66,67%	100,00%
		n.	5	4	9

Figura 23 - Componente femminile e maschile, sul totale dei docenti e ricercatori di ruolo in servizio presso l'Università del Piemonte Orientale, in relazione al ruolo, per dipartimento di appartenenza, nell'anno 2023 (31/12) – Fonte: CSA.

Distribuzione docenti e ricercatori per genere e Area CUN

La distribuzione di genere, oltre a produrre interessanti dinamiche in termini di ruolo, può essere fruttuosamente osservata anche con riferimento alle aree scientifiche definite dal CUN (Consiglio Universitario Nazionale). Le analisi che seguiranno potranno fornire indicazioni circa le “aree di sapere e conoscenza” che risultano più accessibili dall’uno o dall’altro genere di docenti e ricercatori.

L’Ateneo, per il 2023, vede rappresentate 12 Aree CUN su 14: 01 - Scienze matematiche e informatiche, 02 - Scienze fisiche, 03 - Scienze chimiche, 04 - Scienze della Terra, 05 - Scienze biologiche, 06 - Scienze mediche, 08 – Ingegneria civile e architettura, 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, 12 - Scienze giuridiche, 13 - Scienze economiche e statistiche, 14 - Scienze politiche e sociali.

Il dato relativo alle aree 08 – Ingegneria civile e architettura e 04 – Scienze della terra risulta di per sé poco significativo in quanto rappresentato da un solo docente di genere maschile per ciascuna delle due aree. Osservando le Figure 24 e 25 è possibile isolare quelle che sono le aree maggiormente interessate dalla presenza femminile o maschile. Le aree delle Scienze mediche e delle Scienze biologiche sono quelle più popolate per quanto riguarda il genere femminile (94 docenti in totale su 201, pari al 46,8% dell’intero corpo docente femminile), seguite dalle Scienze economiche e statistiche e dalle Scienze chimiche che, complessivamente, incidono per il 21,9% sul totale di genere.

Per il genere maschile, le aree più popolate risultano essere le Scienze mediche e le Scienze economiche e statistiche che, complessivamente, risultano in 94 docenti su 251 (pari al 37,4% del corpo docente maschile). A seguire, tre aree presentano valori significativi, ovvero Scienze chimiche, Scienze giuridiche e Scienze biologiche, che computano complessivamente 86 docenti uomini su 251 (pari al 34,3% del totale del corpo docente maschile).

Interessante osservare la sostanziale parità di incidenze sul totale di genere, dell’area delle Scienze mediche, che risulta la più popolosa di ateneo. L’area, sia per la componente femminile che maschile, incide sul totale per una percentuale pari al 23% circa (22,9 per le donne e 22,7 per gli uomini).

Area CUN	Donna	Uomo
A04 - Scienze della terra		1
A08 - Ingegneria civile e architettura		1
A02 - Scienze fisiche	2	11
A14 - Scienze politiche e sociali	8	10
A01 - Scienze matematiche e informatiche	10	18
A11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	11	16
A10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	17	14
A12 - Scienze giuridiche	15	28
A03 - Scienze chimiche	23	30
A13 - Scienze economiche e statistiche	21	37
A05 - Scienze biologiche	48	28
A06 - Scienze mediche	46	57

Figura 24 - Distribuzione docenti e ricercatori per genere e Aree CUN (2023). Fonte: CSA al 31/12/2023.

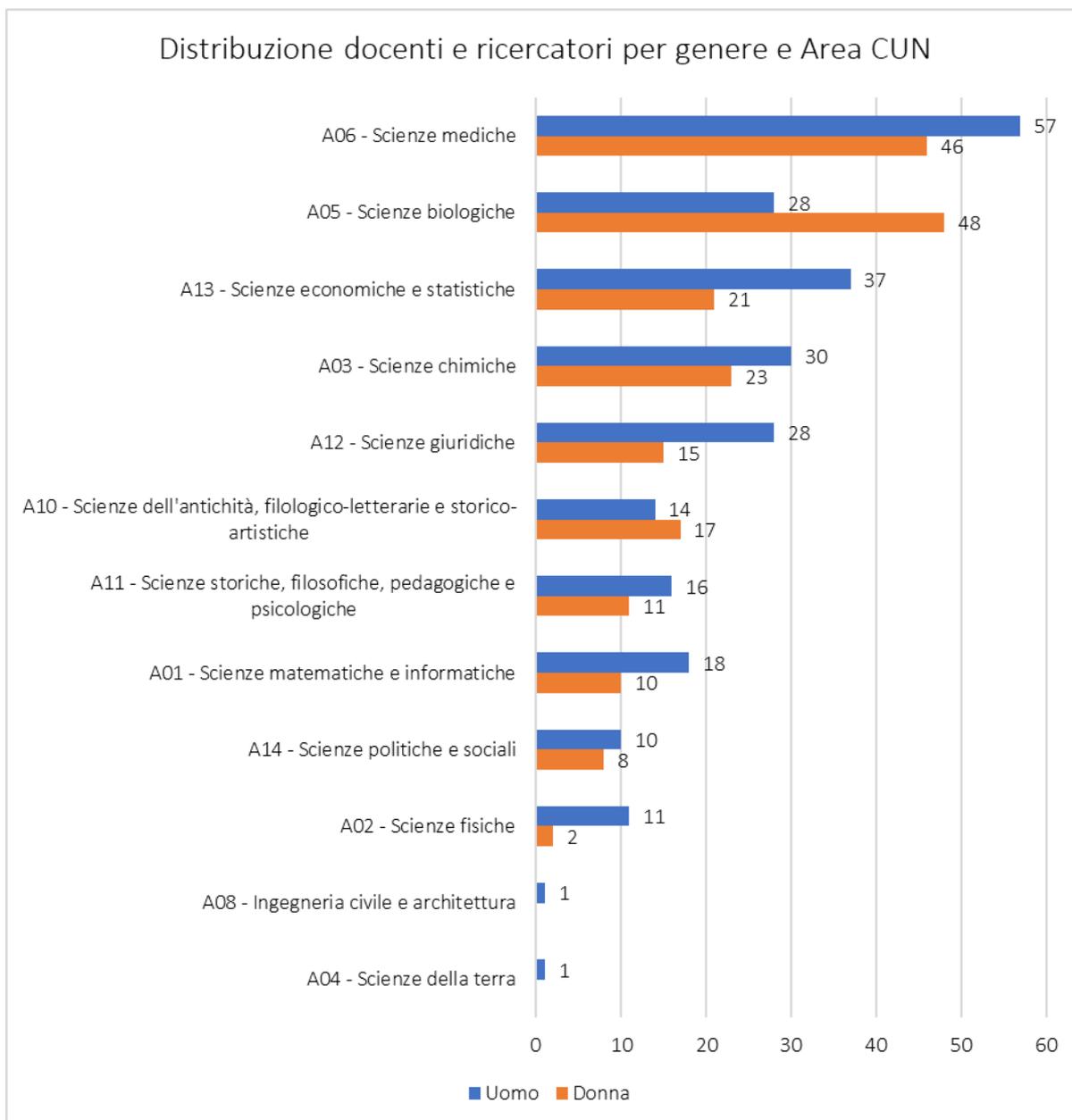


Figura 25 - Distribuzione docenti e ricercatori per genere e Aree CUN (2023). Fonte: CSA al 31/12/2023.

Distribuzione percentuale docenti e ricercatori per genere e per ruolo – Aree CUN (2023)

		RTDa	RTDb	RU	PA	PO
A01 - Scienze matematiche e informatiche	Donna		20,0%		50,0%	30,0%
	Uomo	5,6%	16,7%		55,6%	22,2%
A02 - Scienze fisiche	Donna				100,0%	
	Uomo			9,1%	45,5%	45,5%
A03 - Scienze chimiche	Donna	13,0%	17,4%	17,4%	43,5%	8,7%
	Uomo	10,0%	13,3%	6,7%	33,3%	36,7%
A04 - Scienze della terra	Uomo					100,0%
A05 - Scienze biologiche	Uomo	18,8%	27,1%	10,4%	37,5%	6,3%
	Donna	10,7%	14,3%	3,6%	53,6%	17,9%
A06 - Scienze mediche	Uomo	17,4%	15,2%	6,5%	43,5%	17,4%
	Donna	1,8%	12,3%	1,8%	56,1%	28,1%
A08 - Ingegneria civile e architettura	Uomo	100,0%				
A10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	Donna	5,9%	5,9%		70,6%	17,7%
	Uomo		42,9%	7,1%	21,4%	28,6%
A11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	Donna	18,2%	9,1%		45,5%	27,3%
	Uomo		25,0%		56,3%	18,8%
A12 - Scienze giuridiche	Donna	13,3%	6,7%	6,7%	33,3%	40,0%
	Uomo	3,6%	21,4%	7,1%	39,3%	28,6%
A13 - Scienze economiche e statistiche	Donna		14,3%	4,8%	66,7%	14,3%
	Uomo	5,4%	13,5%	10,8%	32,4%	37,8%
A14 - Scienze politiche e sociali	Donna	37,5%	25,0%		37,5%	
	Uomo	10,0%	20,0%	10,0%	40,0%	20,0%

Figura 26 - Distribuzione percentuale docenti e ricercatori per genere, per ruolo e Aree CUN (2023). Fonte: CSA al 31/12/2023.

La distribuzione percentuale dei docenti sui ruoli, per area e genere, dà conto delle due anomalie già segnalate in precedenza, circa la presenza di un unico docente di genere maschile che pertanto rappresenta il 100% della popolazione per le aree 04 e 08. In quasi tutte le aree, le donne incidono maggiormente nel ruolo di Associato, ad eccezione delle scienze giuridiche, in cui l'incidenza femminile più forte riguarda le Ordinarie, e delle scienze politiche e sociali, in cui le donne sono in pari numero nei ruoli di RTDa e PA.

Per gli uomini la situazione risulta più eterogenea, con incidenza maggiore, per gran parte delle aree, rappresentata dal ruolo di associato ma che per numerose aree presenta un'incidenza superiore nei ruoli di PO (A03, A13) o RTDb (area 10).

Rapporto di femminilità per ruolo e per Area CUN

Se una prima analisi ha consentito di visualizzare le aree a maggiore influenza maschile o femminile, in termini assoluti, e, in seguito, per ogni area, suddivisa per genere, la distribuzione percentuale di docenti sui ruoli, si ritiene utile modulare l'analisi in base alla distribuzione di genere secondo il già descritto Rapporto di femminilità (Rf). Nelle 'aree di sapere' articolate secondo le definizioni CUN, è possibile scattare per ciascuna area sia una fotografia dei rapporti di distribuzione e presenza dei generi in termini di occupazione dei vari ruoli sia isolare le aree più ad appannaggio dell'uno o dell'altro genere e, diacronicamente, considerando il periodo 2022-2023, l'eventuale evoluzione della distribuzione e penetrazione nelle differenti aree o passaggi di ruolo, ad esempio da RU a PA.

	PO		PA		RU		RTD	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
A01 - Scienze matematiche e informatiche	1,00	0,75	0,50	0,50			0,00	0,50
A02 - Scienze fisiche	0,00	0,00	0,40	0,40	0,00	0,00		
A03 - Scienze chimiche	0,11	0,18	0,92	1,00	2,50	2,00	0,43	1,00
A04 - Scienze della Terra	0,00	0,00						
A05 - Scienze biologiche	0,50	0,60	0,88	1,20	5,00	5,00	3,00	3,14
A06 - Scienze mediche	0,35	0,50	0,68	0,63	3,00	3,00	1,83	1,88
A08 - Ingegneria civile e architettura							0,00	0,00
A10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie, ...	0,33	0,75	3,25	4,00	0,00	0,00	1,00	0,33
A11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e ...	0,25	1,00	0,86	0,56	1,00		0,67	0,75
A12 - Scienze giuridiche	0,63	0,75	0,60	0,45	0,50	0,50	0,50	0,43
A13 - Scienze economiche e statistiche	0,25	0,21	0,80	1,17	0,50	0,25	2,50	0,43
A14 - Scienze politiche e sociali	0,50	0,00	0,75	0,75	0,00	0,00	1,00	1,67

Valore compreso

Legenda	tra e	
	tra	e
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	> 2	

N. Docenti o ricercatori di genere femminile per ciascun ruolo per ogni anno considerato
N. Docenti o ricercatori di genere maschile per ciascun ruolo per ogni anno considerato

L'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo, anno di offerta formativa e Area CUN. La scala colori utilizzata si basa su una formattazione condizionale che associa il colore verde più scuro (massimo sbilanciamento a favore degli uomini) al valore 0, il bianco (equilibrio tra numero di donne e numero di uomini) al valore 1, il giallo più scuro (massimo sbilanciamento a favore delle donne) a partire dal valore 2, con tutte le transizioni di colore intermedie che ne conseguono. Le celle in giallo intenso con asterisco si riferiscono ai casi in cui è presente esclusivamente la componente femminile; pertanto, non è stato possibile calcolare l'indicatore. Maggiori dettagli sono presenti nella legenda a fianco.

Figura 27 – Rapporto di femminilità (Rf) per ruolo e Area CUN. Anni 2022-2023. Fonte: CSA al 31/12/2023.

La figura, con il supporto della legenda sottostante, ci consente di avere un quadro completo circa la pervasività del genere femminile tra aree e ruoli. Già da un primo impatto visivo è evidente come nella quasi totalità delle aree, nei ruoli apicali (PA e PO), le donne siano in numero inferiore rispetto agli uomini, con diffusi picchi negativi soprattutto tra i PO. Il quadro del 2023 presenta, in ogni caso, un lieve miglioramento. Con indice >2 (più di due donne ogni uomo), spicca l'area 10 delle scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, che, insieme agli indici 1,17 e 1,20 delle aree 13 (Scienze economiche e statistiche) e 05 (Scienze biologiche), indicativi di 1-3 donne per ogni uomo, risultano le sole a mostrare una prevalenza femminile nei ruoli di carriera più avanzati. Al contrario, nell'ambito dei ruoli di partenza o a esaurimento (RTD a+b e RU), nel 2023, almeno 4 aree presentano una prevalenza femminile (03, 05, 06, 14).

Distribuzione percentuale di Professoresse per area CUN e per ruolo

La distribuzione percentuale di donne nei ruoli di PA e PO nelle aree CUN di UPO e il relativo confronto con il dato nazionale, oltre a confermare ciò che è emerso con la valutazione del rapporto di femminilità, ovvero la minore incidenza femminile all'avvicinarsi ai ruoli apicali, mostra anche alcune situazioni di forte eterogeneità rispetto al quadro nazionale. Si precisa che i dati presentati nei grafici che seguono sono relativi al 2022, ultimo anno solare disponibile a livello nazionale.

Professoresse Ordinarie

In questo ruolo, a fronte del dato nazionale di una presenza femminile in percentuale inferiore al 50% in tutte le aree, in quattro aree su 9 rappresentate, l'UPO registra un dato percentuale maggiore rispetto al quadro nazionale. Dato nettamente superiore a quello nazionale è osservabile per l'area delle Scienze matematiche e informatiche (50% contro 21,06%), delle Scienze giuridiche (38,46% contro 28,81%) e, a seguire, delle Scienze politiche e Scienze mediche (con uno scarto rispetto al dato Atenei, rispettivamente, del 3 e del 5% circa). La discrepanza più forte tra dato nazionale e UPO, si rileva, a sfavore del dato UPO, sull'Area delle Scienze chimiche (9,09 contro 35,69% nazionale).

Area Sd	Nome Ateneo	UPO (%)	Atenei statali (%)
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	UPO	40,00%	
	Atenei statali		45,49%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	UPO	33,33%	
	Atenei statali		39,56%
01 - Scienze matematiche e informatiche	UPO	50,00%	
	Atenei statali		21,06%
05 - Scienze biologiche	UPO	30,00%	
	Atenei statali		38,11%
12 - Scienze giuridiche	UPO	38,46%	
	Atenei statali		28,81%
14 - Scienze politiche e sociali	UPO	33,33%	
	Atenei statali		30,02%
06 - Scienze mediche	UPO	26,09%	
	Atenei statali		20,72%
13 - Scienze economiche e statistiche	UPO	18,75%	
	Atenei statali		26,80%
03 - Scienze chimiche	UPO	9,09%	
	Atenei statali		35,69%

Figura 28 – Incidenza femminile sul totale nel ruolo di PO – Confronto con dato nazionale, Atenei statali – Anno 2022

Professoresse Associate

Su dieci aree rappresentate, cinque in UPO superano il dato nazionale degli Atenei statali. La media dell'incidenza femminile, in generale, si fa più consistente rispetto al quadro presentato per i PO, con il picco rappresentato dall'Area 10 delle Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, in UPO nettamente superiore alla media nazionale (75% contro 57,44%). Per le restanti aree non si rilevano discrepanze particolarmente forti se non nel caso delle Scienze giuridiche (38,89% UPO, 45,17% dato nazionale) e per le Scienze politiche e sociali (37,50% UPO, 42,79% dato nazionale). L'UPO, infine, presenta un'incidenza maggiore di Professoresse Associate nelle Scienze fisiche (28,57% contro 22,38% nazionale).

Area Sd	Nome Ateneo				
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	UPO		75,00%		
	Atenei statali		57,44%		
05 - Scienze biologiche	UPO		52,94%		
	Atenei statali		56,99%		
03 - Scienze chimiche	UPO		50,00%		
	Atenei statali		53,48%		
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	UPO		46,15%		
	Atenei statali		49,34%		
13 - Scienze economiche e statistiche	UPO		46,15%		
	Atenei statali		45,24%		
12 - Scienze giuridiche	UPO		38,89%		
	Atenei statali		45,17%		
14 - Scienze politiche e sociali	UPO		37,50%		
	Atenei statali		42,79%		
06 - Scienze mediche	UPO		40,00%		
	Atenei statali		37,50%		
01 - Scienze matematiche e informatiche	UPO		35,71%		
	Atenei statali		35,39%		
02 - Scienze fisiche	UPO		28,57%		
	Atenei statali		22,38%		

Figura 29 – Incidenza femminile sul totale nel ruolo di PA – confronto con dato nazionale, Atenei statali – Anno 2022

Distribuzione docenti e ricercatori per genere e classe di età

La distribuzione dei docenti e ricercatori per classe d'età, suddivisa in 4 classi (inferiore ai 35 anni, tra 35-44, tra 45-54 e superiore ai 54 anni), vede costantemente, nel quadriennio, una maggior presenza in termini assoluti nella classe d'età compresa tra i 45 e 54 anni con 175 docenti (88 uomini e 87 donne), con un'incidenza del 38,7% sul totale. Tale classe di età ha incrementato leggermente la popolazione nel quadriennio. A seguire, in termini di incidenza sul totale, è la classe over 54 anni, che con 158 docenti incide per il 34,9% sul totale. Segue, con ampio stacco, la classe 35-44 anni, con 96 docenti e un'incidenza sul totale pari al 21,2%. Ultima classe per incidenza, quella degli under 35, che rappresenta il 5% circa del totale. Il numero di docenti e ricercatori under 35, seppur estremamente contenuto, è in lieve crescita rispetto alle tre annate precedenti. In sintesi, il 73,7% della popolazione totale, ha un'età superiori o pari ai 45 anni.

Osservando i dati con la lente di genere, è possibile notare una quasi sostanziale parità tra la popolazione più giovane e quella entro i 44 anni, parità che deriva da forbici tra i generi che nel triennio precedente sono sempre risultate contenute entro i 7 punti percentuali, alternativamente a favore dell'uno o dell'altro genere. Progressivamente, l'equilibrio di genere è stato raggiunto anche nella fascia d'età successiva (45-54 anni), con una costante crescita dell'incidenza femminile sino a rasentare la parità con il genere femminile nel 2023. Il reale divario, protratto da almeno 4 anni, si riscontra sulla fascia meno giovane della popolazione over 54. In questo caso le donne rappresentano il 34,8% del totale. Osservando i dati in termini assoluti per il 2023 è evidente come la vera differenza tra generi si giochi proprio sulla fascia d'età più avanzata. Per tutte le fasce d'età si delinea, infatti, un testa a testa tra i due generi, eccezion fatta per la classe over 54, costituita da 103 uomini e 55 donne, poco più della metà dei primi.

		<35	35-44	45-54	>54
2020	n. Uomini	8	39	88	91
	% Uomini	72,7%	46,4%	58,7%	67,4%
	n. Donne	3	45	62	44
	% Donne	27,3%	53,6%	41,3%	32,6%
2021	n. Uomini	5	38	84	94
	% Uomini	50,0%	51,4%	55,6%	63,9%
	n. Donne	5	36	67	53
	% Donne	50,0%	48,6%	44,4%	36,1%
2022	n. Uomini	12	35	90	100
	% Uomini	60,0%	47,3%	53,9%	64,1%
	n. Donne	8	39	77	56
	% Donne	40,0%	52,7%	46,1%	35,9%
2023	n. Uomini	12	48	88	103
	% Uomini	52,2%	50,0%	50,3%	65,2%
	n. Donne	11	48	87	55
	% Donne	47,8%	50,0%	49,7%	34,8%

Figura 30 – Distribuzione docenti per fascia d'età, per ciascun genere. Anni 2020-2021-2022-2023. Fonte: UGov aa.aa. offerta 20-21-22, CSA al 31/12/2023

Distribuzione di docenti e ricercatori per genere, ruolo e classe di età (2023)

Se si considera la ripartizione dei ruoli rispetto all'età e al genere, emerge un andamento che in certa misura descrive uno sviluppo di carriera prevedibile, con una maggior presenza nelle fasce di età più giovani di Ricercatrici e Ricercatori, una occupazione delle fasce intermedie per i PA e una maggior saturazione nella classe d'età superiore ai 54 anni per i PO. Per quanto riguarda le Ricercatrici e i Ricercatori la fascia di età maggiormente rappresentata è rispettivamente, per i RU quella over 54 anni, per RTDb e RTDa tra i 35 e 44 anni.

		<35	35-44	45-54	>54
PO	Donne			8	23
	Uomini			18	55
PA	Donne		11	57	26
	Uomini		15	58	38
RU	Donne		1	8	5
	Uomini			3	10
RTD B	Donne	4	18	11	1
	Uomini	4	30	7	
RTD A	Donne	7	18	3	
	Uomini	8	3	2	

Figura 31 – Distribuzione docenti e ricercatori per genere, ruolo e classe d'età. Anno 2023. Fonte: CSA al 31/12/2023.

Le tabelle e i grafici a seguire presentano, rispettivamente per donne e uomini, la distribuzione percentuale per ogni ruolo sulle quattro fasce d'età proposte. A conferma di quanto emerso in precedenza, è possibile osservare graficamente, in particolare mediante la formattazione delle tabelle, come le fasce d'età di maggiore concentrazione di docenti, per entrambi i generi, si spostino via via verso destra (età più avanzata) all'avvicinarsi dei ruoli accademici apicali. Nello specifico, è possibile notare come la I fascia di Professoresse e Professori sia occupata esclusivamente, per entrambi i generi, da docenti di età superiore o uguale ai 45 anni, con una concentrazione nettamente maggiore sulla fascia over 54 (74,2% delle PO e 75,3% dei PO). Con riferimento a entrambi i generi, non sono presenti docenti di I fascia in classi di età inferiori. Per quanto riguarda, invece, la II Fascia di docenti, per entrambi i generi la fascia d'età più rappresentata è quella tra i 45 e i 54, in particolare per le Professoresse Associate (60,6% del totale). I Professori Associati, benché trovino la massima rappresentatività nella fascia 45-54 (52,3%), cedono maggiori risorse alle due fasce contigue (35-44, 13,5%, >54, 34,2%), rendendo meno accentuata la curva di incidenza rispetto alle tre modalità interessate.

La curva di incidenza femminile sulle tre fasce, invece, risulta più aspra, cedendo meno risorse alle fasce d'età contigue alla principale rispetto a quanto emerso per i Professori Associati. Le PA tra i 35 e i 44 anni risultano l'11,7% del totale, quelle over 54 il 27,7% del totale. In sintesi, osservando le due figure accademiche apicali (PO e PA) è possibile restituire la fotografia, complessivamente, di una popolazione femminile leggermente più giovane rispetto a quella maschile, con percentuali lievemente o decisamente inferiori nella fascia d'età >54. Le Ricercatrici Universitarie si concentrano maggiormente nella fascia 45-54 anni (57,1%), con una lieve propaggine verso la fascia inferiore (7,1%) e un sensibile proseguimento verso quella superiore (35,7%). Per gli uomini, l'asse d'età è spostato più avanti, con una concentrazione sulla fascia over 54 del 76,9% della popolazione, sensibile la propaggine verso la fascia immediatamente precedente (23,1%). Non è rappresentata la modalità 35-44. Anche in questo caso la popolazione femminile risulta più giovane di quella maschile. Va però rammentato che la partita RU è giocata su numeri piuttosto esigui essendo un ruolo in esaurimento. Per quanto riguarda le Ricercatrici e i Ricercatori a tempo determinato tipo b, la curva di incidenza femminile risulta meno accentuata di quella maschile, con una concentrazione massima di RTDb nella fascia 35-44 pari al 52,9% (contro il 73,2% maschile), ma con frange nella fascia inferiore (11,8%, contro un valore maschile simile, 9,8%) ma soprattutto in quella superiore (32,4% contro il 17,1% maschile). La popolazione degli RTDb risulta, pertanto, più giovane rispetto a quella femminile. Ancora più accentuata questa dinamica per le e gli RTDa, con una popolazione maschile under 35 pari al 61,5% del totale degli RTDb uomini, contro una percentuale di RTDa donne under 35 ferma al 25%. Per questo ruolo si descrive una tendenza speculare tra uomini e donne, quest'ultime maggiormente concentrate nella fascia d'età 35-44 (64,3%). Incidenza più trascurabile, per entrambi i generi, per la fascia 45-54 (10,7% delle donne e 15,4% degli uomini).

	<u>Donne</u>			
	<35	35-44	45-54	>54
PO			25,8%	74,2%
PA		11,7%	60,6%	27,7%
RU		7,1%	57,1%	35,7%
RTD B	11,8%	52,9%	32,4%	2,9%
RTD A	25,0%	64,3%	10,7%	

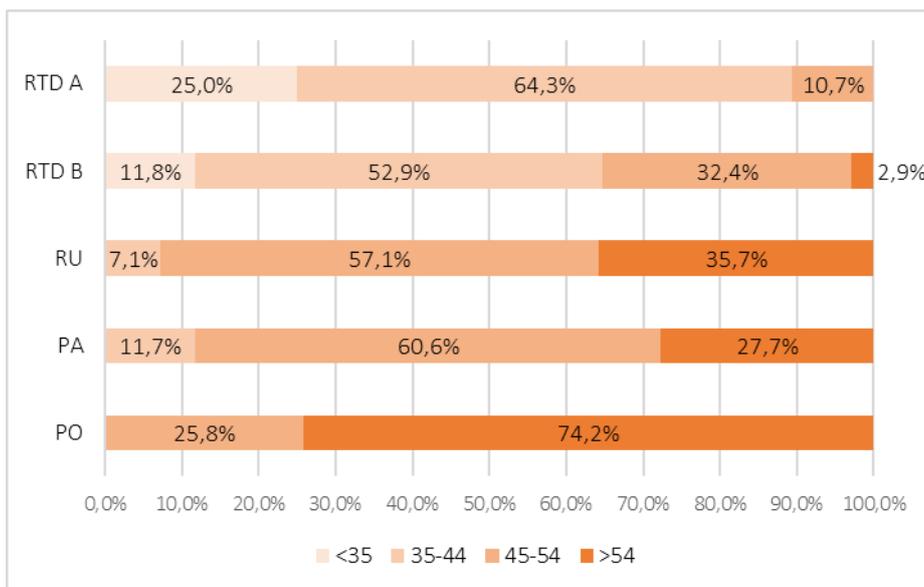


Figura 32 – Ripartizione percentuale delle docenti e ricercatrici per classe d'età, per ruolo. Anno 2023. Fonte: CSA al 31/12/2023.

Uomini

	<35	35-44	45-54	>54
PO			24,7%	75,3%
PA		13,5%	52,3%	34,2%
RU			23,1%	76,9%
RTD B	9,8%	73,2%	17,1%	
RTD A	61,5%	23,1%	15,4%	

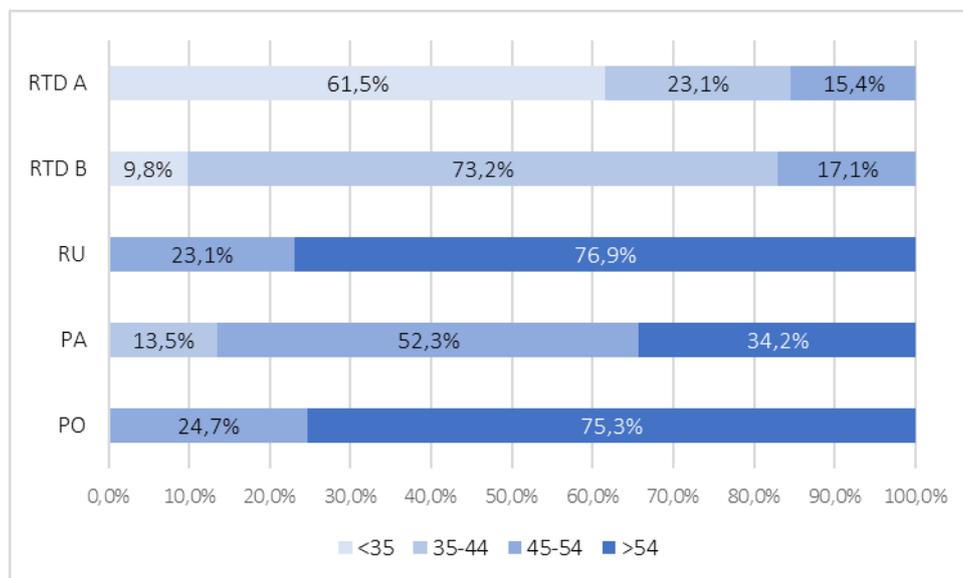


Figura 33 - Ripartizione percentuale dei docenti e ricercatori di genere maschile per classe d'età, per ruolo. Anno 2023. Fonte: CSA al 31/12/2023.

Età media per genere e ruolo

È possibile effettuare considerazioni più puntuali circa l'anzianità dei due gruppi, femminile e maschile, rispetto ai ruoli, osservando la tabella seguente che sintetizza l'età media per genere e per ogni ruolo. Effettuando un confronto longitudinale 2020-2023 è possibile osservare una sensibile riduzione dell'età media delle Professoressa Ordinarie (da 59,48 a 57,90 anni). Al contrario, i Professori Ordinari, presentano un'età media maggiore rispetto al dato 2020 (da 58,88 a 59,56 anni). Tendenza invertita per i PA, con abbassamento dell'età media per gli uomini (da 52,39 a 51,91 anni) e innalzamento per le donne (da 50,96 a 51,49 anni). Il risultato mostra un livellamento tra le età medie di uomini e donne intorno ai 51,5 anni d'età. L'età media degli RU è sensibilmente aumentata per entrambi i generi, evento fisiologico dovuto, come già segnalato, all'esaurimento del ruolo. Pertanto, non si ritiene utile approfondire il dato per questo ruolo nello specifico. Per Ricercatrici e Ricercatori di tipo b si registrano lievi variazioni, in quasi impercettibile aumento per le donne (da 41,42 a 41,56) e in diminuzione per gli uomini (da 41,84 a 39,80 anni). Per questo ruolo, come visto precedentemente, l'incidenza femminile insiste in misura leggermente maggiore rispetto agli uomini su fasce d'età più avanzate. Questo dato potrebbe risultare sintomo di una maggiore difficoltà per il genere femminile di avanzare verso livelli più alti della carriera accademica, passando dal ruolo di Ricercatrice a quello di Professoressa Associata. Infine, si registra una diffusa diminuzione dell'età media per Ricercatrici e Ricercatori di Tipo a (per le donne, da 38,60 a 37,36, per gli uomini da 37,75 a 36,46). Questo dato può confermare una maggior facilità di ingresso nei ruoli accademici per i giovani aspiranti ricercatori, superiore per il genere maschile.

		Donna	Uomo
2020	PO	59,48	58,88
	PA	50,96	52,39
	RU	49,42	51,31
	RTDb	41,42	41,84
	RTDa	38,60	37,75
2021	PO	58,90	59,89
	PA	51,55	52,59
	RU	51,11	52,96
	RTDb	42,55	41,32
	RTDa	39,07	37,30
2022	PO	58,42	59,84
	PA	51,34	52,04
	RU	53,12	56,73
	RTDb	42,07	38,59
	RTDa	38,95	40,00
2023	PO	57,90	59,56
	PA	51,49	51,91
	RU	53,29	56,38
	RTDb	41,56	39,80
	RTDa	37,36	36,46

Figura 34 – Età media di docenti e ricercatori per ruolo. Anni 2020-2021-2022-2023. Fonte: CSA al 31/12/n.

Mobility at UPO – Studiosi stranieri presso il nostro Ateneo

Al fine di fornire una fotografia il più completa possibile del personale docente all'interno dell'Ateneo, si propone di seguito il quadro relativo alle studiose e agli studiosi stranieri.

La tabella e i grafici di seguito illustrano la numerosità e l'incidenza per genere degli studiosi stranieri che sono approdati nel nostro ateneo nel corso del triennio 2021-2023. Dai dati emerge una netta prevalenza di studiosi di genere maschile, stacco che si fa ancora più sensibile negli ultimi due anni considerati. Si segnala una lieve ripresa nell'incidenza femminile sull'anno solare 2023, dato che si attesta, in ogni caso, sotto la soglia del 30%.

Incidenze %					
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Totale
2021	40,00%	60,00%	12	18	30
2022	25,78%	74,22%	33	95	128
2023	29,95%	70,05%	56	131	187

Figura 35 – Numero e incidenza percentuale di studiosi stranieri per genere. Anni solari 2021-2022-2023. Fonte: portale Mobility at UPO al 15/05/2024.

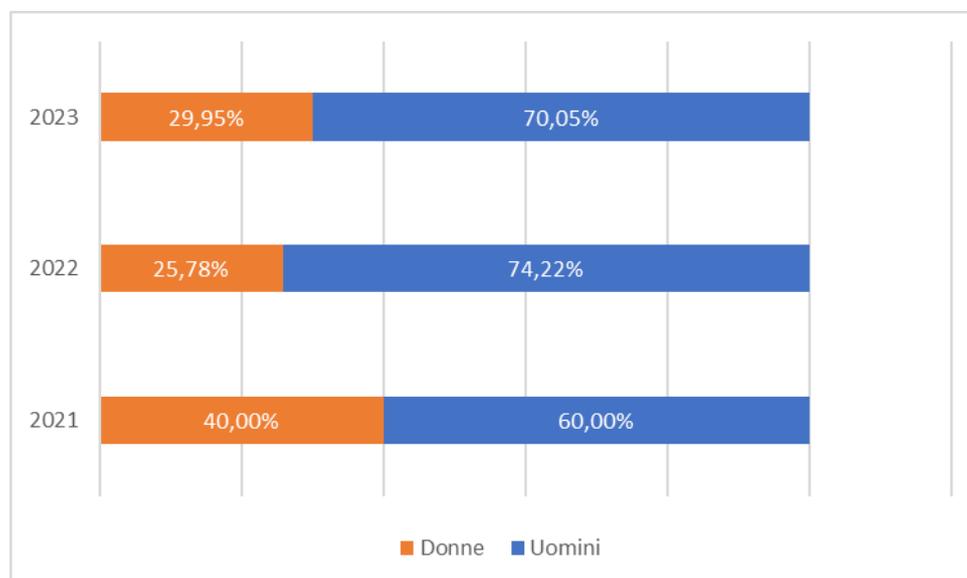


Figura 36 - Incidenza percentuale di studiosi stranieri per genere. Anni solari 2021-2022-2023. Fonte: portale Mobility at UPO al 15/05/2024.

Componente docente – Carriere

Mobilità tra ruoli

La mobilità tra fasce e ruoli è un dato significativo per valutare possibili differenze di genere nella progressione di carriera, in termini di velocità e di approdo finale o di settorializzazione esclusiva per ruolo. Indicatori in tal senso possono essere la distribuzione annuale dei passaggi di ruolo per genere e nelle rispettive aree CUN nonché la valutazione del *Glass Ceiling Index (GCI)*.

Tra gli anni 2022 e 2023 sono rilevabili delle sensibili differenze in termini di numero assoluto di passaggi di ruolo. In ogni caso, i dati mostrano sia in termini assoluti che percentuali una maggiore presenza femminile nel segmento di passaggio da PA a PO (7 donne e 3 uomini). Nel passaggio RD-PA, invece, vi è una lieve prevalenza maschile (3 donne, 4 uomini). Un solo uomo effettua il passaggio da RU a PA, segmento

ampiamente interessato da passaggi di carriera di ambo i generi nel 2022, grazie anche ai Piani Straordinari attivati proprio a tale scopo.

		2022		
		PA-PO	RU-PA	RD-PA
Donne	n.	3	11	7
	%	37,5%	45,8%	38,9%
Uomini	n.	5	13	11
	%	62,5%	54,2%	61,1%

		2023		
		PA-PO	RU-PA	RD-PA
Donne	n.	7	0	3
	%	70,0%	0,0%	42,9%
Uomini	n.	3	1	4
	%	30,0%	100,0%	57,1%

Figura 37 – Passaggi di carriera per tipologia e genere. Anni 2022 e 2023. Fonti UGov, CSA al 31/12/23.

Passaggi di ruolo per area CUN

Osservando le Aree CUN interessate dai passaggi da PA a PO per l'ultimo anno considerato, è possibile osservare un maggior interessamento delle aree "non STEM", ovvero discipline non appartenenti alle Scienze, Tecnologie, Ingegnerie e Matematica, soprattutto per quanto riguarda i passaggi di genere femminile.

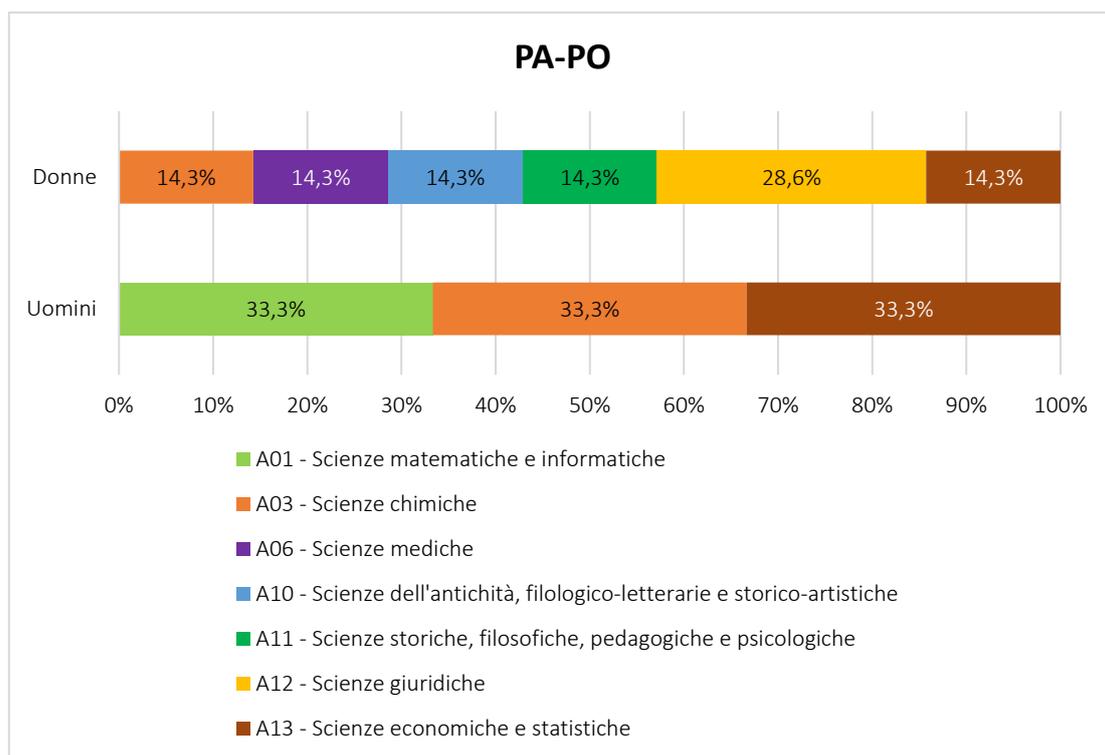


Figura 38 – Passaggi di ruolo PA-PO per area CUN. Anno 2023. Fonte CSA al 31/12/2023

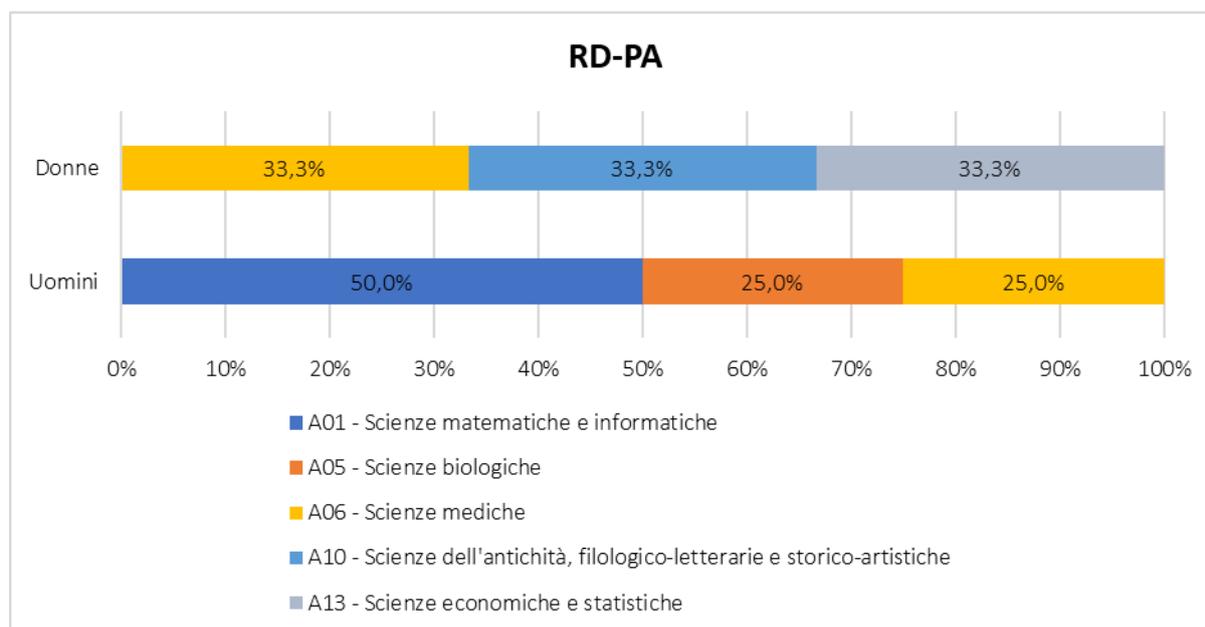


Figura 39 - Passaggi di ruolo RD-PA per area CUN. Anno 2023. Fonte CSA al 31/12/2023

I pochi passaggi da RD a PA interessano, per le donne, le aree delle Scienze mediche, delle Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e le Scienze economiche e statistiche. Per gli uomini, due passaggi su quattro insistono sulle Scienze matematiche e informatiche, uno sulle Scienze biologiche e uno sulle scienze mediche.

Si sottolinea, per completezza, il solo passaggio da RU a PA, di genere maschile e sull'Area delle Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche.

Glass Ceiling Index (GCI)

Come già anticipato, il *Glass Ceiling Index*, indicatore dell'Effetto Soffitto di cristallo, misura la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica. In altri termini la barriera invisibile che impedisce alle donne di accedere alle posizioni apicali per ostacoli di varia natura e spesso difficili da isolare. Tale indicatore mette in relazione le donne presenti in tutti i ruoli a quelle che hanno raggiunto il ruolo accademico più elevato, ed è dato dal rapporto di due quote: quella delle donne stabilmente presenti nel mondo accademico nei ruoli PO, PA e Ricercatori e quella delle donne presenti nel ruolo di PO. Ovvero, dal rapporto di donne docenti rispetto al totale docenti e la quota di donne con qualifica di PO rispetto al totale di PO. Un valore dell'indice superiore a 1 rivela un effetto *glass ceiling* poiché indica che la presenza delle docenti di prima fascia è più contenuta della presenza complessiva di ateneo. Tanto più il valore è superiore a 1, tanto più le PO sono sottorappresentate rispetto all'intero collettivo femminile e viceversa, ovvero è indicativo di una diminuzione della percentuale femminile con il progredire delle carriere.

Nel caso di PO di genere femminile, il dato percentuale di rappresentatività sul numero totale dei docenti e ricercatori è pari al 6,9% a fronte del 16,1% maschile. Le Professoresse Ordinarie rappresentano il 15,4% di tutte le accademiche, i Professori Ordinari il 29,1 degli accademici, quasi un terzo del totale. Tali dati trovano riscontro anche nei grafici e nelle tabelle della parte iniziale della sezione. La tabella in Figura 41 mostra in gradazioni da arancio intenso a blu intenso passando per il bianco (corrispondente a 1) le posizioni per cui il GCI restituisce un dato più favorevole agli uomini e meno alle donne (blu intenso). Le posizioni più facilmente raggiungibili dalle donne tendono all'arancio, sempre più intenso. Il GCI restituisce uno spaccato che dà conto di una difficoltà di genere femminile nel raggiungere la posizione apicale di PO, con un valore di 1,49, in calo rispetto al dato 2021 (1,79) ma comunque ampiamente oltre il limite di 1. Nella posizione di PA si rileva una maggiore facilità per le donne nel raggiungere questo ruolo, con valori lievemente sotto all'1, in aumento nel 2023 (0,95 vs 0,97). Scendendo verso le posizioni alla base della carriera accademica il GCI si fa sempre più contenuto anche se per RTDb è in crescita rispetto al 2021. Il dato più favorevole al genere femminile, a conferma delle osservazioni riportate in vari punti nelle pagine precedenti, è rappresentato dal GCI per RTDa, pari a 0,65 e in calo rispetto al dato 2021 (0,70).

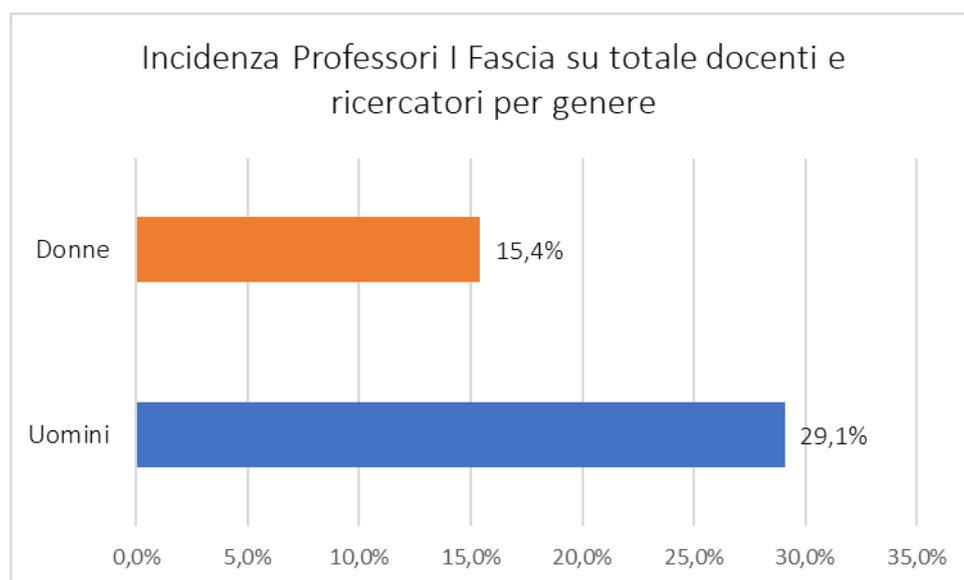


Figura 40 – Incidenza PO sul totale di docenti e ricercatori per genere. Anno 2023. Fonte: CSA al 31/12/2023.

Glass ceiling Index		
	2021	2023
PO	1,79	1,49
PA	0,95	0,97
RU	0,83	0,86
RTDb	0,89	0,98
RTDa	0,70	0,65

Figura 41 – Glass Ceiling Index (GSI). Anni 2021 e 2023. Fonte: CSA al 31/12/n.

Impegno temporale

È possibile valutare la presenza accademica con relativo impegno temporale dei generi femminile e maschile analizzando l'incidenza dell'impegno a tempo pieno o a tempo definito. Osservando i grafici di seguito è possibile notare come il genere femminile ricopra in maniera maggiore incarichi a tempo pieno (98,5% sul totale delle donne) rispetto agli uomini (91,2% sul totale degli uomini). Osservando il dato sulle fasce d'età, è possibile notare una leggera prevalenza femminile a tempo pieno sulle fasce dai 35 ai 54 anni (51,5 % circa), ridotta al 47,8% per la fascia under 35 e che scende al 37% nella fascia over 54. Il tempo definito, maggiormente interessato da accademici di genere maschile, riguarda in particolare la fascia 35-44 e, a seguire, quella over 54 (91,7%). La ridottissima popolazione femminile, invece, si concentra maggiormente nella fascia 45-54 anni.

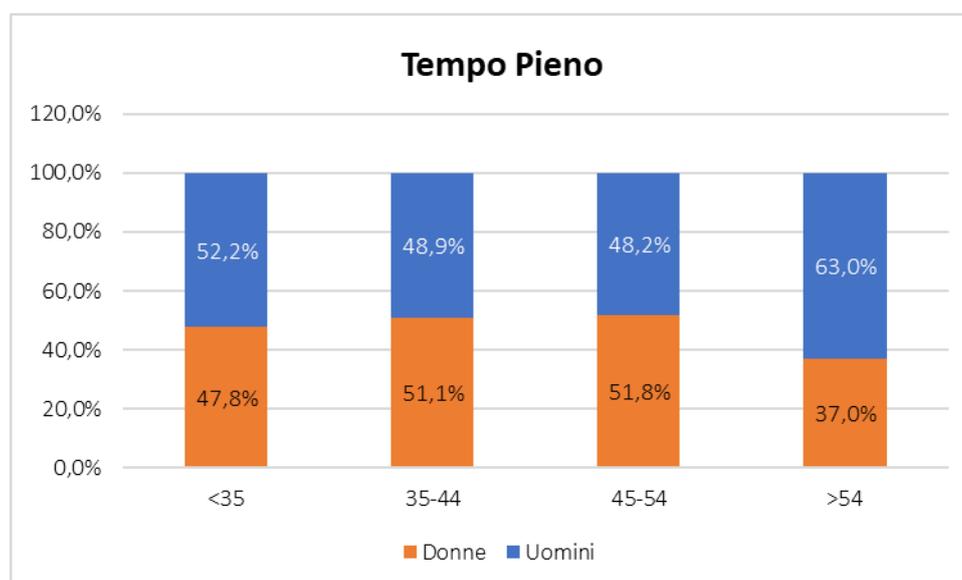


Figura 42 – Ripartizione percentuale per genere e per fascia d'età dei docenti e ricercatori a tempo pieno. Anno 2023. Fonte: CSA al 31/12/2023.

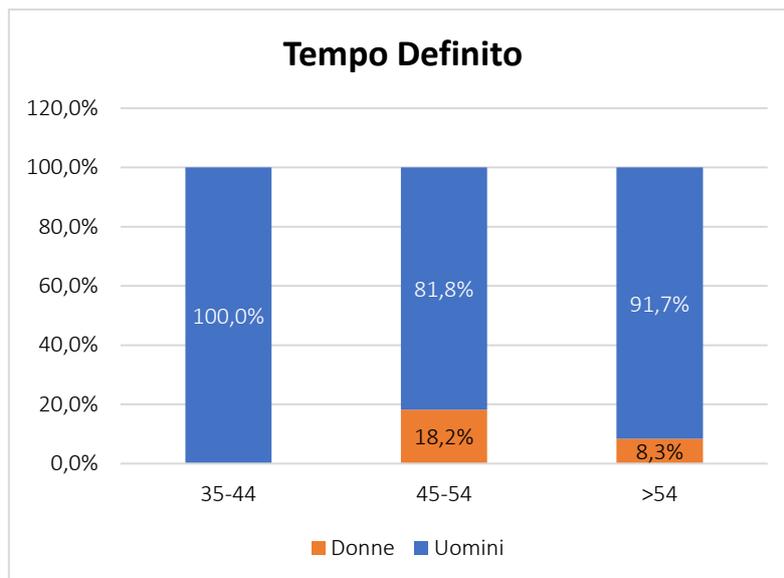


Figura 43 - Ripartizione percentuale per genere e per fascia d'età dei docenti e ricercatori a tempo definito. Anno 2023. Fonte: CSA al 31/12/2023.

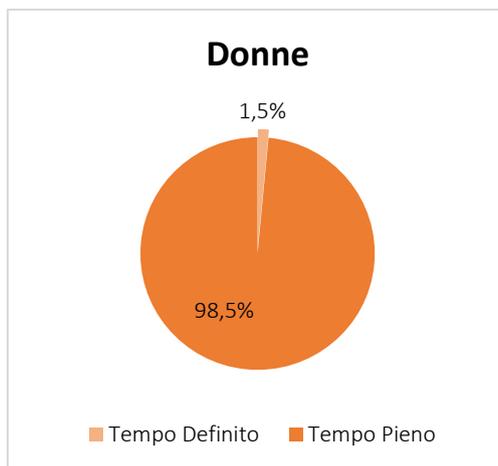


Figura 44 – Ripartizione percentuale delle docenti e ricercatrici in base all'impegno didattico. Anno 2023. Fonte: CSA al 31/12/2023.

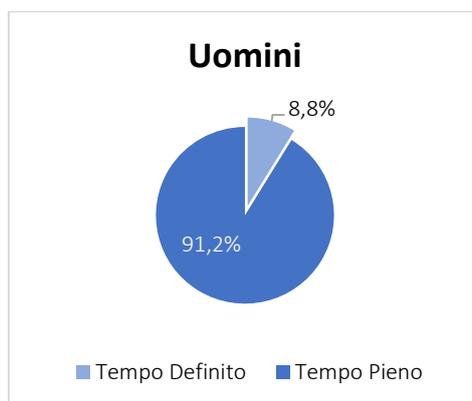


Figura 45 - Ripartizione percentuale dei docenti e ricercatori uomini in base all'impegno didattico. Anno 2023. Fonte: CSA al 31/12/2023.

COMPONENTE DOCENTE – Ricerca e Didattica

Impegno per attività di ricerca

Prendendo in considerazione l'impegno nell'attività progettuale di ricerca, emerge che il genere femminile è attivamente inserito sia in termini di numeri di progetti finanziati che relativamente ai finanziamenti ottenuti. I progetti di ricerca illustrati hanno sia valenza nazionale (da PRIN e PNRR, Fondazioni varie, Regione Piemonte, MASE, MIS, Airc, Telethon e altri), sia rilievo internazionale, H2020, HE e altri.

Su 178 progetti totali, 87 sono riconducibili a docenti e ricercatrici di genere femminile, 91 alla popolazione maschile. In linea complessiva, pertanto, si delinea una sostanziale parità tra i due generi. Per entrambi i gruppi, le maggiori frequenze si rilevano, con trascurabili differenze tra donne e uomini, nel comparto dei progetti PRIN/PNRR, con sostanziali parità anche nella distribuzione tra i ruoli (Figura 46).

	Bando Ricerca UPO		Regionali - PRIN e altri bandi nazionali										Bandi internazionali		
			PRIN 2020/2022/2022 PNRR		Fondazioni		Regione Piemonte		MASE - MIS e altri		Airc e Telethon		H2020, HE e altri		
			Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
RTD A	4	2	4	4										1	
RTD B	2	9	5	7							1				
RU			1					1						1	
PA	6	2	24	25	5	2		2	1		1	1	2	11	
PO			15	14	1	2	3	1	3	3	3	3	4	1	

Figura 46 – Distribuzione docenti e ricercatori per progetto e ruolo. Anni inizio progetto 2021-2022-2023. Fonte: Ufficio Sviluppo e Monitoraggio della Ricerca.

Osservando i vari gruppi di progetti finanziati, si rileva un'incidenza femminile superiore, sul numero totale di progetti relativi al gruppo, in tre casi su sette (Airc e Telethon, 60%, Fondazioni, 60%, MASE, MIS e altri, 57,14%). Lieve superiorità nell'incidenza maschile per i Bandi UPO (52% contro il 48% femminile) e per i bandi PRIN/PNRR (50,51% contro il 49,49% femminile). Incidenza maschile nettamente superiore per i progetti della Regione Piemonte (57,14%) e per i bandi internazionali H2020, HE, e altri (65%).

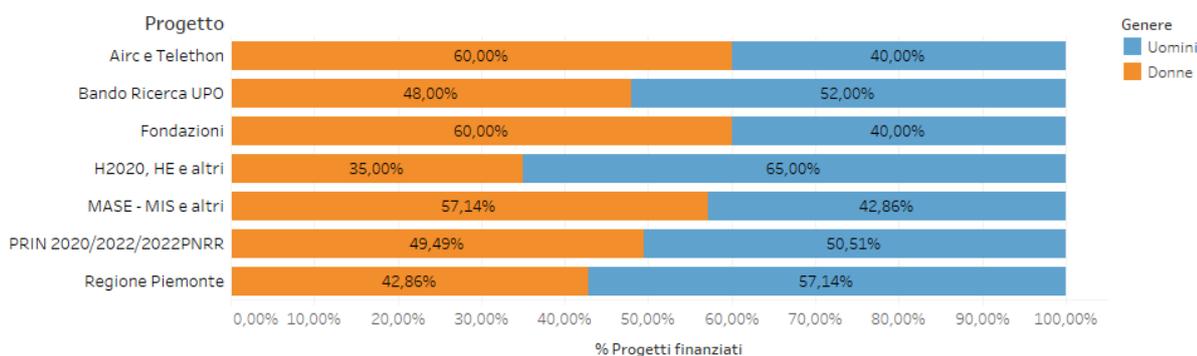


Figura 47 – Incidenze componenti femminile e maschile di docenti e ricercatori sul totale dei progetti finanziati, per tipologia progetto. Anni inizio progetto 2021-2022-2023. Fonte: Ufficio Sviluppo e Monitoraggio della Ricerca.

Il grafico successivo, con riferimento ai medesimi gruppi di progetti, presenta l'incidenza dei due generi non più sul numero totale dei progetti per ogni gruppo ma sul totale dei finanziamenti ottenuti. In alcuni casi il quadro descritto in precedenza subisce alcune variazioni importanti. Mentre per Airc e Telethon, Borse UPO, MASE-MIS le incidenze rimangono tutto sommato analoghe, con un lieve incremento di quella femminile, vi

sono casi in cui la fotografia appare invertita o profondamente variata. Per i progetti da Fondazioni si passa da un'incidenza femminile sul totale dei progetti del comparto pari al 60%, a quella del 33,10% laddove il focus si sposta sull'importo finanziato. Ciò starebbe a significare che, per questa tipologia di progetto, benché la stragrande maggioranza dei bandi venga vinta da referenti donne, i bandi con i finanziamenti di maggior entità, benché numericamente inferiori, sono ottenuti dagli uomini. Situazione simile, seppur con una forbice tra generi meno accentuata, questa volta a favore dell'incidenza femminile, per i bandi regionali. L'incidenza femminile sul totale di questi progetti si assesta al 42,8%, contro un'incidenza sui finanziamenti ottenuti pari a circa il 60%. Pare quindi evidente come a fronte di un numero inferiore di bandi vinti, le docenti e ricercatrici siano state in grado, in questo caso, di ottenere i finanziamenti più consistenti. Incremento delle percentuali femminili anche nel caso dei progetti internazionali H2020, HE e altri (da 35% a 48,3%) e per i PRIN/PNRR (da 49,5% a 54,1%).

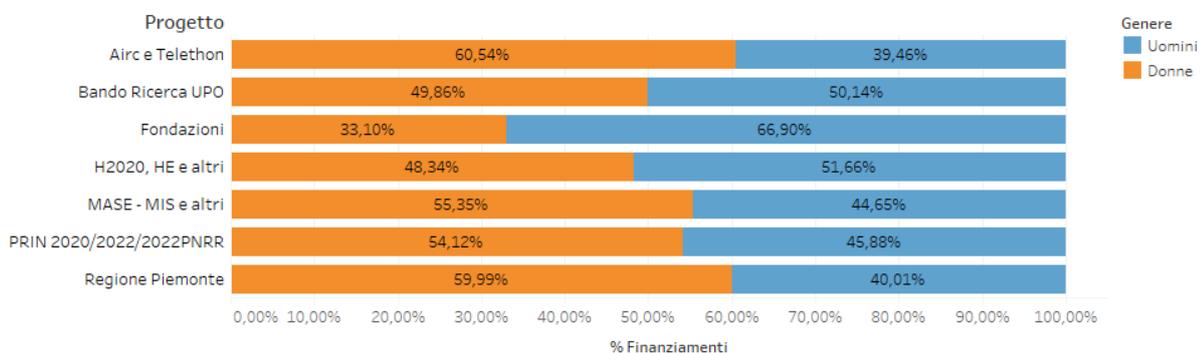


Figura 48 - Incidenze componenti femminile e maschile di docenti e ricercatori sul totale degli importi finanziati, per tipologia progetto. Anni inizio progetto 2021-2022-2023. Fonte: Ufficio Sviluppo e Monitoraggio della Ricerca.

Progetti internazionali

I due grafici seguenti mostrano l'incidenza dei due generi, prima sul totale dei progetti internazionali finanziati e, successivamente, sul totale dell'importo finanziato per i medesimi progetti. Interessante notare come a fronte di un'incidenza femminile decisamente contenuta calcolata sul numero totale di progetti internazionali finanziati (35%), in termini di percentuale sulla somma complessiva di finanziamenti ottenuti le donne incidano per il 48,3%, in una situazione poco distante dall'equilibrio di genere.

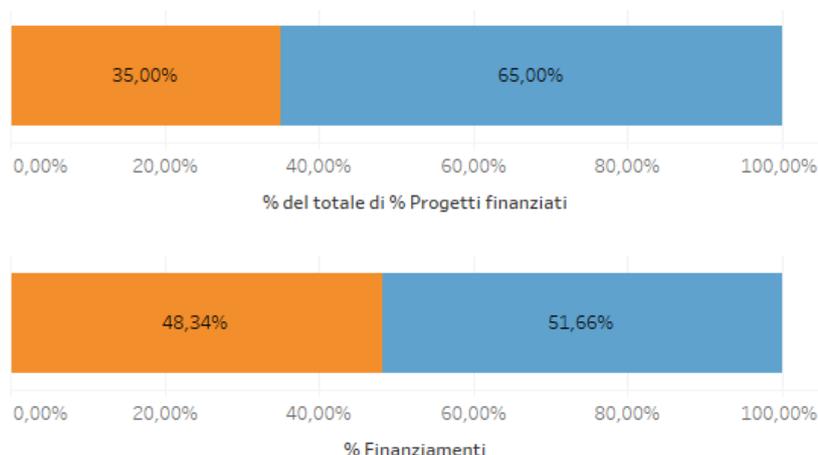


Figura 49 - Incidenze componenti femminile e maschile di docenti e ricercatori sul totale, rispettivamente, dei progetti e degli importi finanziati, per progetti internazionali. Anni inizio progetto 2021-2022-2023. Fonte: Ufficio Sviluppo e Monitoraggio della Ricerca.

Progetti nazionali

Osservando il quadro complessivo dei bandi nazionali, invece, la situazione è più equilibrata tra i due approcci di analisi (incidenza sul numero totale di progetti e incidenza sull'importo totale da essi derivante). L'incidenza femminile risulta in entrambi i casi superiore a quella maschile di circa 5 punti percentuali.

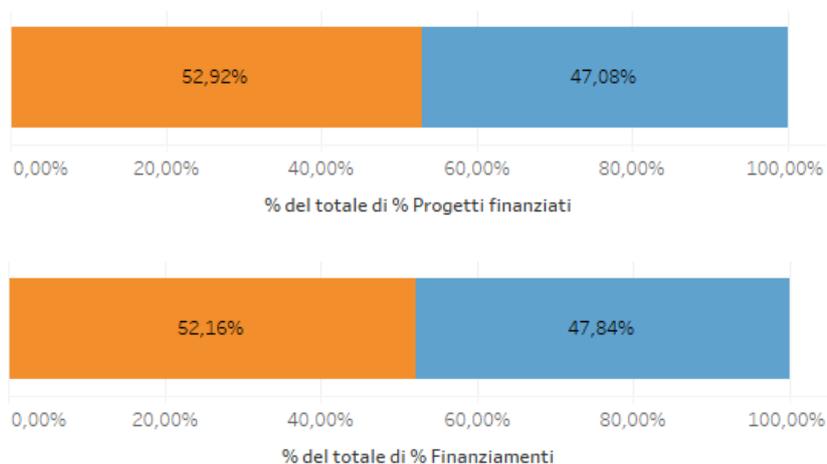


Figura 50 - Incidenze componenti femminile e maschile di docenti e ricercatori sul totale, rispettivamente, dei progetti e degli importi finanziati, per progetti nazionali. Anni inizio progetto 2021-2022-2023. Fonte: Ufficio Sviluppo e Monitoraggio della Ricerca.

Impegno didattico

Alcune considerazioni sull'impegno didattico sono già emerse con la valutazione delle attività a tempo pieno e a tempo definito, laddove emerge che il genere femminile ha una maggior rappresentanza, con quasi la totalità di impiego rispetto al genere maschile, nel tempo pieno. Altre indicazioni in tal senso possono emergere dalla valutazione dell'attività didattica nel seguire lo studente, come relatore nella produzione dell'elaborato di tesi di laurea.

Percentualmente nella serie temporale 2020-2021-2022 (Anni accademici di laurea) emerge una ripartizione di coinvolgimento tra i generi femminile e maschile piuttosto costante negli anni, sempre a favore del genere maschile (52,5% circa medio sul triennio). Emerge comunque una lenta inversione di rotta a favore delle relatrici, che negli ultimi tre anni proposti sono passate da essere il 46,57% sul totale al 48,79%. Il dato maschile passa, invece, dal 53,43% del 2020 al 51,21 del 2022.

	Genere	Numero relatori	
2020	Donne	224	46,57%
	Uomini	257	53,43%
2021	Donne	234	47,08%
	Uomini	263	52,92%
2022	Donne	242	48,79%
	Uomini	254	51,21%

Figura 51 – Numero di relatori e incidenza di relatori per genere. Anni accademici 2020-2021-2022. Fonte: ESSE3 al 15/05/2024.

Conducendo un'analisi a livello di Dipartimento (Figura 52) è possibile notare come, per l'ultimo anno disponibile, soltanto il DIMET presenta una percentuale di tesi supportate da relatrici donne superiore al dato maschile (56,88% contro 43,12%). In generale, le percentuali risultano piuttosto equilibrate in quasi tutti i Dipartimenti, senza scostamenti degni di nota. Si segnala una forte differenza solo sul DIGSPES, con un picco

del 67,25% di relatori uomini. A seguire, ma con largo stacco, il DISS, con il 56,97% di relatori uomini. Il quadro ultimo mostra in generale un incremento della presenza femminile, come confermato dal dato di Ateneo relativo al numero di relatrici e relatori.

Anno	Dipartimento	Numero tesi		%	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
2020	DIGSPES	86	153	35,98%	64,02%
	DIMET	209	214	49,41%	50,59%
	DISEI	288	304	48,65%	51,35%
	DSF	76	114	40,00%	60,00%
	DISIT	190	224	45,89%	54,11%
	DISS	157	200	43,98%	56,02%
	DISSTE	3	12	20,00%	80,00%
	DISUM	127	99	56,19%	43,81%
2021	DIGSPES	59	185	24,18%	75,82%
	DIMET	221	268	45,19%	54,81%
	DISEI	266	305	46,58%	53,42%
	DSF	104	100	50,98%	49,02%
	DISIT	197	228	46,35%	53,65%
	DISS	163	194	45,66%	54,34%
	DISSTE	13	24	35,14%	64,86%
	DISUM	133	121	52,36%	47,64%
2022	DIGSPES	94	193	32,75%	67,25%
	DIMET	244	185	56,88%	43,12%
	DISEI	285	292	49,39%	50,61%
	DSF	85	87	49,42%	50,58%
	DISIT	203	229	46,99%	53,01%
	DISS	142	188	43,03%	56,97%
	DISSTE	8	9	47,06%	52,94%
	DISUM	99	100	49,75%	50,25%

Figura 52 – Numero tesi e incidenza per genere del relatore, per Dipartimento. Anni accademici 2020-2021-2022. Fonte: ESSE3 al 15/05/2024.

Confrontando con il dato di presenza in percentuale del genere femminile per Dipartimento (si veda la prima parte della sezione dedicata al personale Docente), si può notare come il DIMET pur con il 39,3% (al 2022, ai fini di un confronto più opportuno) di presenza femminile impegna la componente femminile nel 56,88% del corpo-relatori di tesi. Il DISIT, con una ridotta percentuale femminile sul totale dei docenti (33,3% per il 2022), impegna il genere femminile nel 46,99% del corpo-relatori. Per quanto riguarda DISUM, DISEI e DIGSPES la percentuale di presenza femminile nel Dipartimento, 51,1%, 44,2%, 33,3% (dato 2022), si comporta in maniera piuttosto analoga alla relativa percentuale di relatori di tesi, 49,75%, 49,39% e 32,75%. Mentre DISS e DSF hanno impegnate come relatrici di tesi una percentuale inferiore alla percentuale di componente femminile complessiva, 43,03% e 49,42% contro il 53% circa di presenza femminile in Dipartimento.

Stipendi del Personale Docente e Ricercatore

La Figura 53 illustra i dati di bilancio relativi agli stipendi lordi annui del personale docente e ricercatore. I dati mostrano, per le figure apicali di PO e PA, una netta superiorità degli importi erogati a docenti di genere maschile. Viceversa, gli stipendi per i ruoli di ricercatrice e ricercatore risultano complessivamente lievemente superiori per le donne. È però evidente come tali somme e le relative incidenze di genere (Figura 55), siano direttamente legate alla popolosità di genere nei vari ruoli (per dettagli consultare la parte iniziale della sezione). In virtù di ciò, è stata inserita una successiva tabella (Figura 54) che calcola lo stipendio medio pro capite dividendo l'importo complessivo (Figura 53) per il numero di docenti al 31/12/2023. Dal calcolo emerge un valore medio superiore di circa 11.800 euro per le Professoresse Ordinarie rispetto ai colleghi uomini e di circa 12.100 euro per le Ricercatrici Universitarie rispetto ai Ricercatori Universitari. Dato invertito, invece, per il ruolo di Associato, con un lieve *gap* di circa 360 euro a favore degli uomini, scarto che si fa più ampio per il ruolo di RD.

	Incidenza %				
	donne	uomini	totale	donne	uomini
PO - Prof.Ordinario	2.493.004,00 €	6.936.515,00 €	9.429.519,00 €	26,44%	73,56%
PD - Prof. Ordinario Tempo det.	84.503,00 €		84.503,00 €	100,00%	0,00%
PA - Prof. Associato	6.222.612,00 €	7.307.544,00 €	13.530.156,00 €	45,99%	54,01%
RU - Ricercatore	2.354.997,00 €	2.344.375,00 €	4.699.372,00 €	50,11%	49,89%
RD - Ricercatore Dempo Det.	1.041.675,00 €	444.829,00 €	1.486.504,00 €	70,08%	29,92%

Figura 53 – Stipendi lordi annui del Personale Docente e Ricercatore, per genere. Anno solare 2023. Fonte: Ufficio Stipendi.

	media uomini	medio donne
PO - Prof.Ordinario	83.145,39 €	95.020,75 €
PA - Prof. Associato	66.198,00 €	65.833,73 €
RU - Ricercatore	168.214,07 €	180.336,54 €
RD - Ricercatore Dempo Det.	16.801,21 €	8.237,57 €

Figura 54 - Stipendio lordo annuo medio pro capite per genere e ruolo. Anno solare 2023. Fonte: elaborazione da estrazione Ufficio Stipendi.

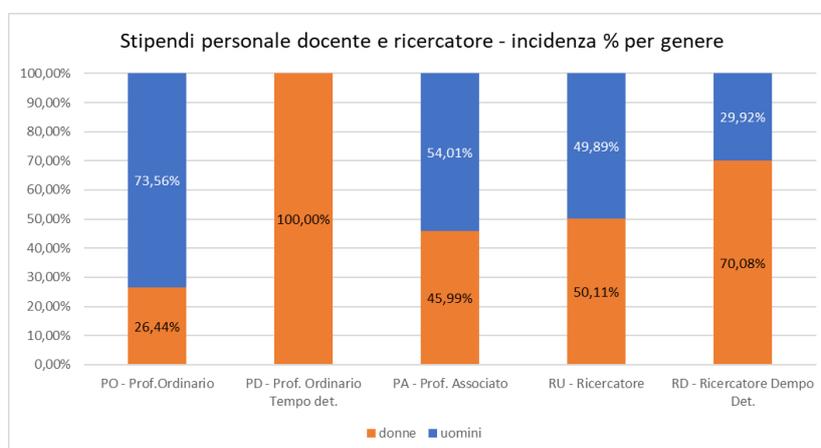


Figura 55 - Incidenza di genere sul totale degli stipendi per ruolo. Anno solare 2023. Fonte: Ufficio Stipendi.

IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO e BIBLIOTECARIO

La composizione. Distribuzione per genere e area funzionale di impiego

Il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo (PTAB) si conferma in netta prevalenza di genere femminile, con una percentuale oltre il 67% sull'intero triennio (2021-23) e lievemente superiore rispetto al triennio precedente (2018-20), oltre a essere superiore alla media nazionale secondo l'ultima rilevazione disponibile del 2022 (60,15%). (Figura 56)

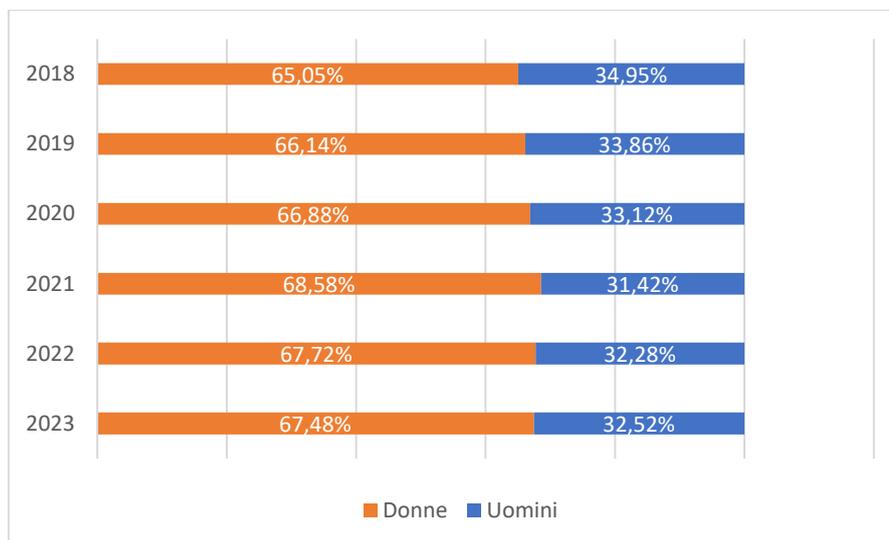


Figura 56 - Personale tecnico amministrativo. Distribuzione per genere (periodo 2018-2023).

Fonte: Ufficio personale tecnico amministrativo

Nelle tabelle 5a e 5b troviamo rispettivamente la numerosità del personale per genere e per tipo di contratto e la composizione percentuale di genere per tipo di contratto.

	F	M	Totale complessivo
Totale	249	120	369
CEL	4	1	5
Dirigente	3	4	7
Tempo determinato	27	11	38
Tempo indeterminato	215	104	319

Tabella 5a - Numerosità personale per genere e per tipo di contratto (Anno 2023)

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

	F	M
Totale	67,48%	32,52%
CEL	80,00%	20,00%
Dirigente	42,86%	57,14%
Tempo determinato	71,05%	28,95%
Tempo indeterminato	67,40%	32,60%

Tabella 5b - Composizione percentuale di genere per tipo di contratto (Anno 2023)

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

Nel 2023 si è registrato un aumento percentuale della consistenza del PTAB rispetto al 2022 pari al 6,34% (da 347 unità a 369 unità - Fonte Cruscotto di monitoraggio). Numericamente sono aumentati sia gli uomini sia le donne, ma si nota un lieve calo della percentuale femminile rispetto al 2022 (-0,24%).

Significative differenze tra i generi si rilevano con riferimento all'area professionale di appartenenza. Infatti la distribuzione di tutto il personale, per area funzionale, evidenzia una netta prevalenza delle donne nelle aree Amministrativa ed Amministrativa-gestionale (51,49% - Area 02), Biblioteche (3,52%-Area 03) e Servizi generali (1,63%-Area 04) mostrando l'esistenza di una segregazione di natura orizzontale. La percentuale di occupazione femminile si riduce infatti nell'area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati (8,94% - Area 06) e ulteriormente nella dirigenza amministrativa (0,81% -Area 01) (Figura57).

L'analisi a livello nazionale (Figura 57) evidenzia nelle Aree 02 e 03 la prevalenza del genere femminile, mentre nelle Aree 01 e 06 si conferma la prevalenza del genere maschile.

La distribuzione per area funzionale di impiego all'UPO, inoltre, tiene conto della concreta organizzazione e suddivisione degli uffici, a livello centrale e dei Poli formativi (Figura 59). Si nota la prevalenza del genere femminile in tutte le divisioni indipendentemente dall'appartenenza ai Poli o alla sede centrale. La sola Divisione nella quale si rileva un'inversione è la Divisione PNRR all'interno della quale troviamo i servizi ICT di Ateneo, a conferma della prevalenza maschile in questo ambito.

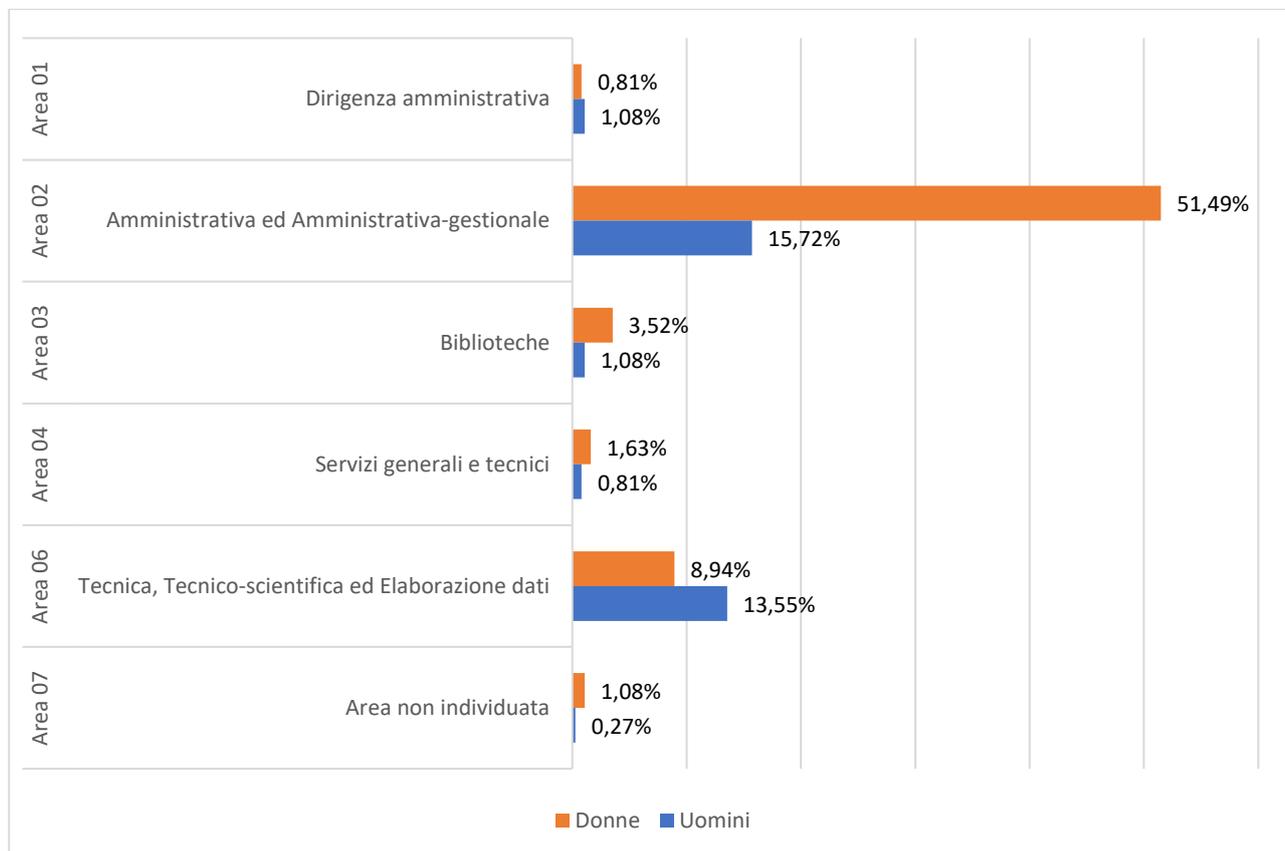


Figura 57 - Personale tecnico amministrativo. Distribuzione per genere e area funzionale (Focus 2023).

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

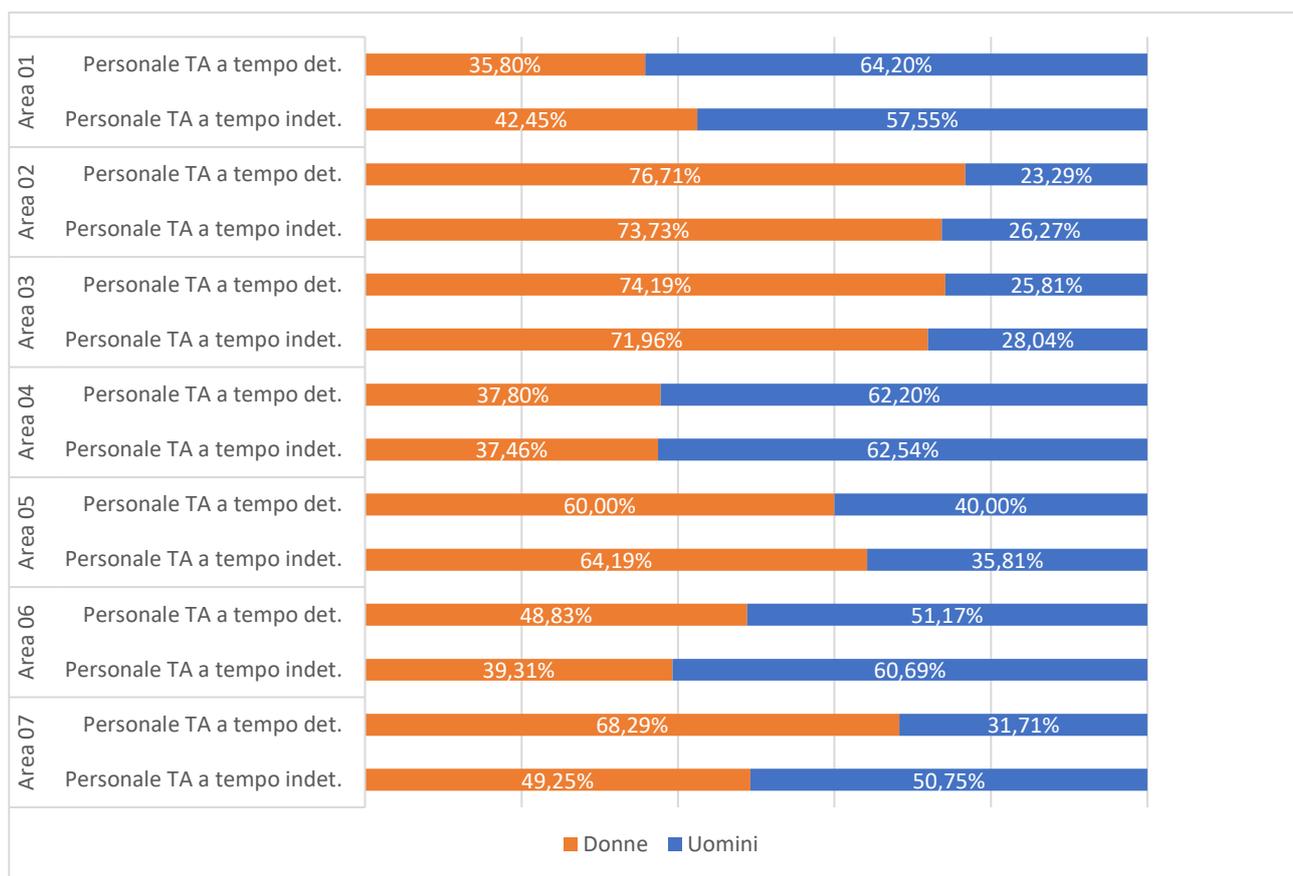


Figura 58 - Distribuzione complessiva nazionale PTA per genere, area funzionale e tipo di contratto (Focus 2022)

AREA_FUNZIONALE
01-Dirigenza amministrativa
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale
03-Biblioteche
04-Servizi generali e tecnici
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati
07-Area non individuata

Figura 58b - legenda Aree funzionali

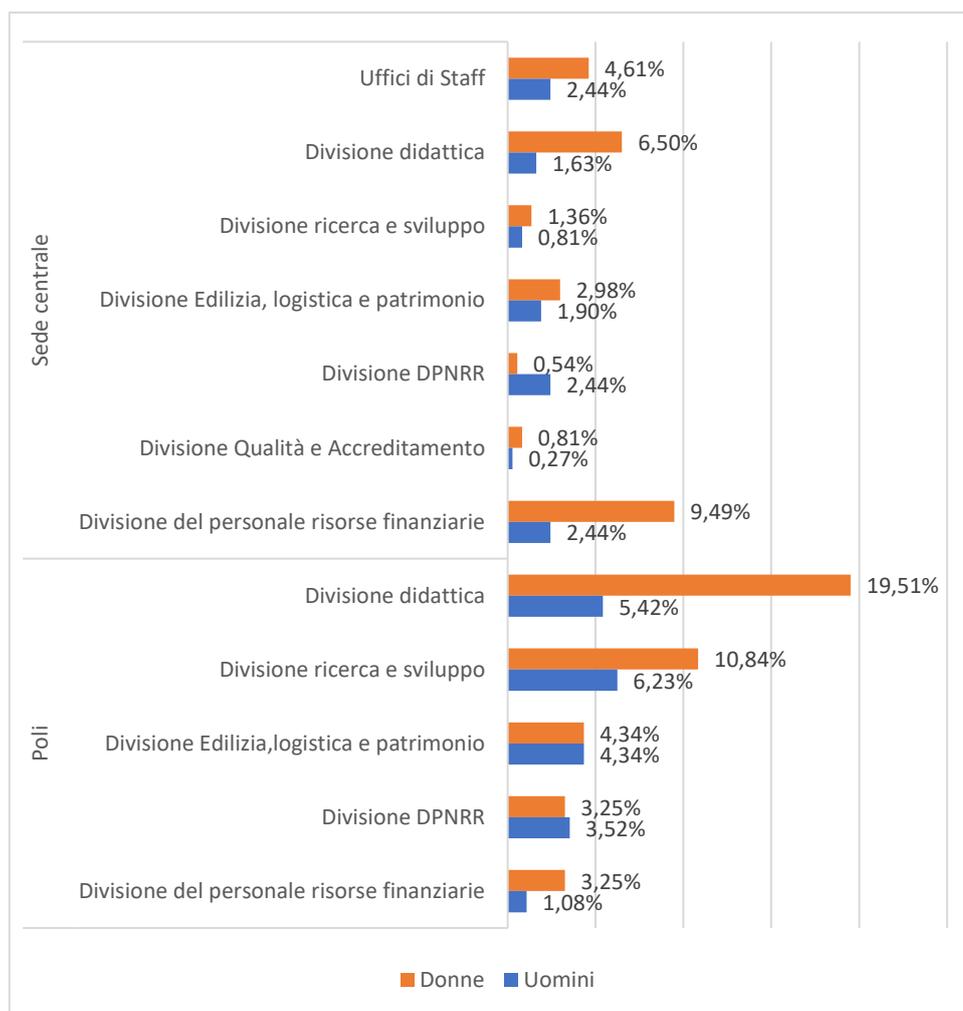


Figura 59 - Distribuzione complessiva PTA per genere, area funzionale e suddivisione degli uffici (Focus 2023).
Fonte: Ufficio personale tecnico amministrativo

Forbice delle carriere

Nella figura 60 si osserva una distribuzione per genere all'interno delle diverse categorie. La pianificazione strategica legata a politiche di reclutamento avviata nel triennio 2021-2023 ha visto un aumento del personale di categoria D in parte a discapito del personale di categoria C, in parte grazie all'acquisizione di personale dall'esterno. Tale incremento ha fatto sì che la percentuale femminile sia cresciuta del 11,64% nel triennio (+ 5,7% dal 2022 al 2023) mentre la percentuale maschile è cresciuta in modo inferiore (+3,84% nel triennio e +1,83% nell'ultimo anno) (Categoria D - Funzionario, CCNL 2019-21 in vigore da maggio 2024). Va tuttavia segnalato, come già si era rilevato nel triennio precedente (2018-20), che a mano a mano che si sale nella qualifica del livello professionale, la presenza femminile tende a diminuire. Nel contesto delle categorie C e B si rileva invece un calo sia nella componente femminile sia in quella maschile da attribuirsi alla politica espansiva del triennio considerato. Va osservato, inoltre, che a livello dirigenziale la situazione è quasi immutata. Nel 2023 le donne rappresentano lo 0,81% degli occupati, in diminuzione rispetto al 2021, mentre la percentuale maschile nel 2023 è del 1,08% in aumento rispetto al 2021. Se pure l'analisi di contesto dell'Ateneo potrebbe essere poco significativa per l'esiguo numero dei dipendenti sui quali è condotta (7), va detto che il dato riproduce comunque un fenomeno presente a livello nazionale (Figura 61).

Dirigente	2021	0,91%	0,91%
	2022	0,86%	1,15%
	2023	0,81%	1,08%
EP	2021	2,72%	1,81%
	2022	3,17%	2,31%
	2023	2,71%	2,17%
D	2021	21,15%	12,69%
	2022	27,09%	14,70%
	2023	32,79%	16,53%
C	2021	36,86%	13,90%
	2022	31,70%	12,68%
	2023	26,29%	10,84%
B	2021	3,32%	1,21%
	2022	2,31%	0,86%
	2023	2,17%	0,81%
Tecnologo	2021	2,11%	0,60%
	2022	1,44%	0,29%
	2023	1,63%	0,81%
Coll. Linguistico / Lettore	2021	1,51%	0,30%
	2022	1,15%	0,29%
	2023	1,08%	0,27%

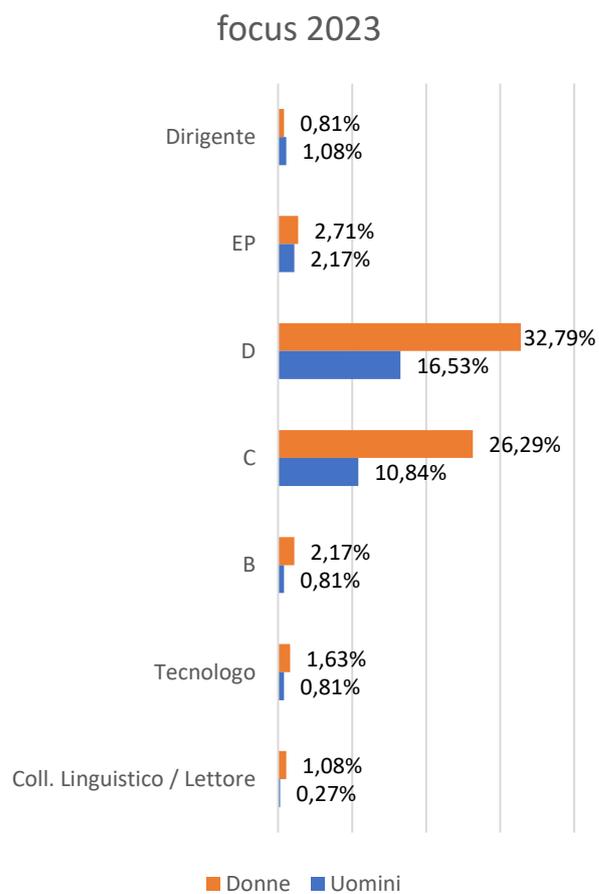


Figura 60 - Personale tecnico amministrativo. Forbice delle carriere. Distribuzione per categoria lavorativa e genere.
Fonte: Ufficio personale tecnico amministrativo

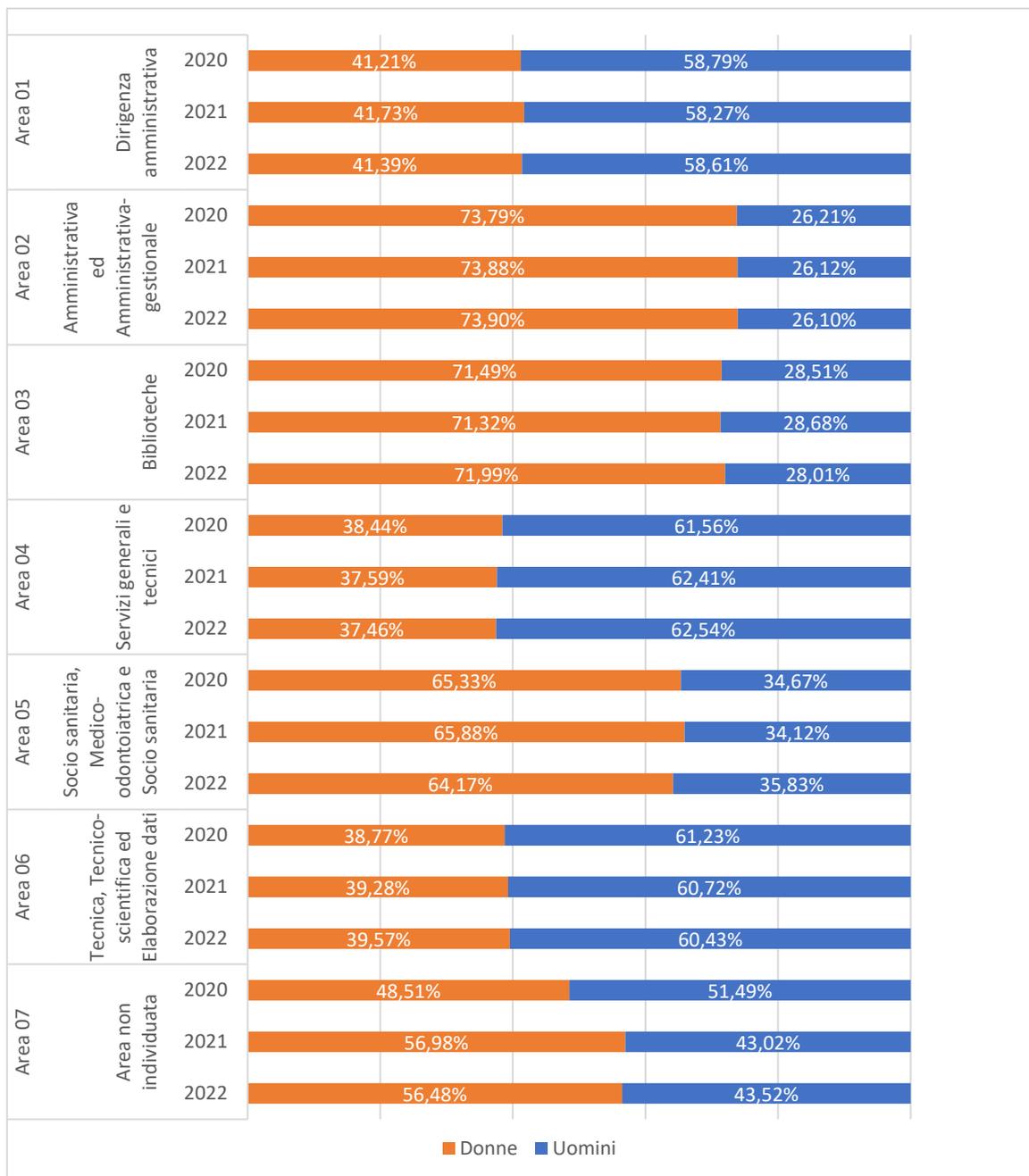


Figura 61 - Personale tecnico amministrativo. Distribuzione complessiva nazionale per genere e area funzionale (anno 2022)

Distribuzione per genere, fasce di età e categoria

L'età media del PTA, rilevata nel triennio 2021-23, si attesta sui 48 anni come nel triennio precedente, pur essendo complessivamente in diminuzione. Si nota un calo costante dell'età media complessiva che passa dal 48,91 del 2021 al 48,15 nel 2023. Tuttavia, si ravvisa una differenza di trend nei due generi. Rispetto al 2022, l'età media femminile si alza leggermente passando da 48,15 (2022) a 48,36 (2023), mentre quella maschile si abbassa significativamente (-1,78%) passando da 48,59 (2022) a 47,73 (2023) (Figura 62).

Con riferimento all'ultimo triennio di rilevazione, le donne risultano relativamente più presenti nella fascia 45-54 anni, anche se in diminuzione (dal 33,84% del 2021 al 30,62% del 2023) (Figura 63). Da segnalare un aumento della componente del PTAB sotto i 35 anni. Le donne rimangono più numerose in questa fascia di età rispetto agli uomini, ma i due generi sono in crescita con +4 unità per le donne e +6 unità per gli uomini.

In relazione all'età media per genere e categoria del PTAB, si rileva tra il 2022 e il 2023, un innalzamento pressoché simile dell'età media maschile e femminile sia nella fascia dirigenziale e EP sia nelle categorie C e B. Mentre la categoria D presenta una diminuzione dell'età media nei due generi nell'ultimo anno (-1,35 anni, pari a -2,85% per le donne e -1,03 anni, pari a -2,38% per gli uomini). Per quanto riguarda i ruoli della dirigenza non vi sono variazioni rispetto al 2022, escludendo il fisiologico aumento di un anno dell'età media, con una età media femminile lievemente inferiore a quella maschile (Figura 64).

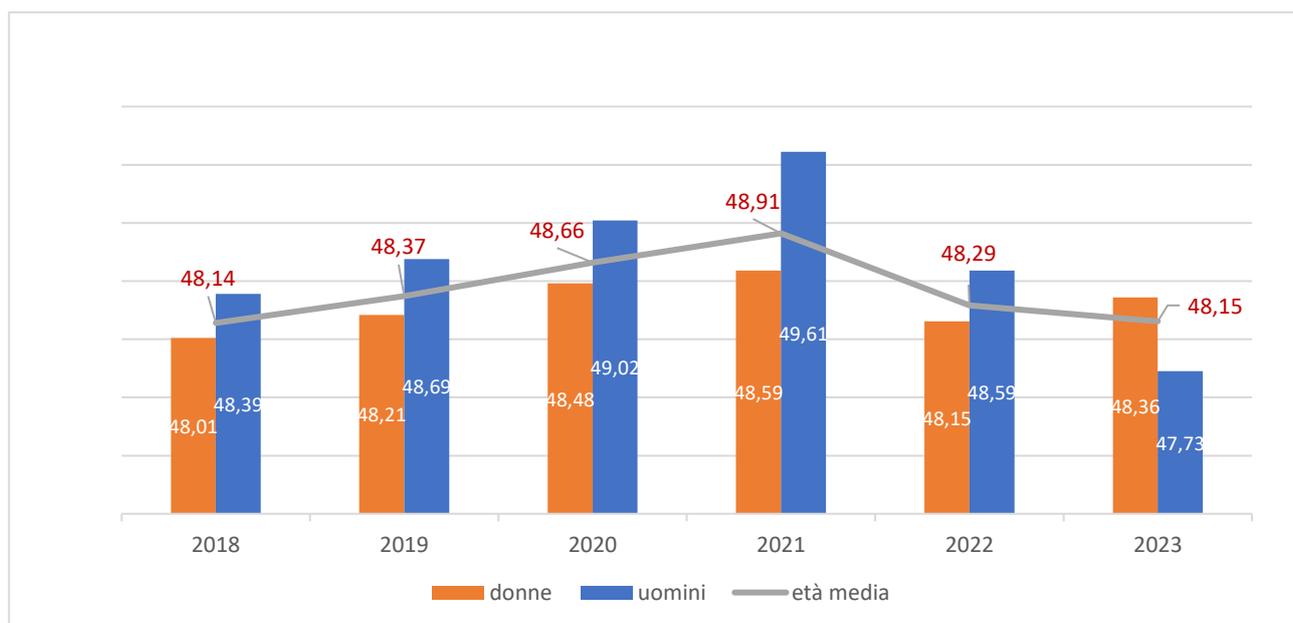


Figura 62 - Personale tecnico amministrativo. Età media per genere (2018-2023).

Fonte: Ufficio personale tecnico amministrativo

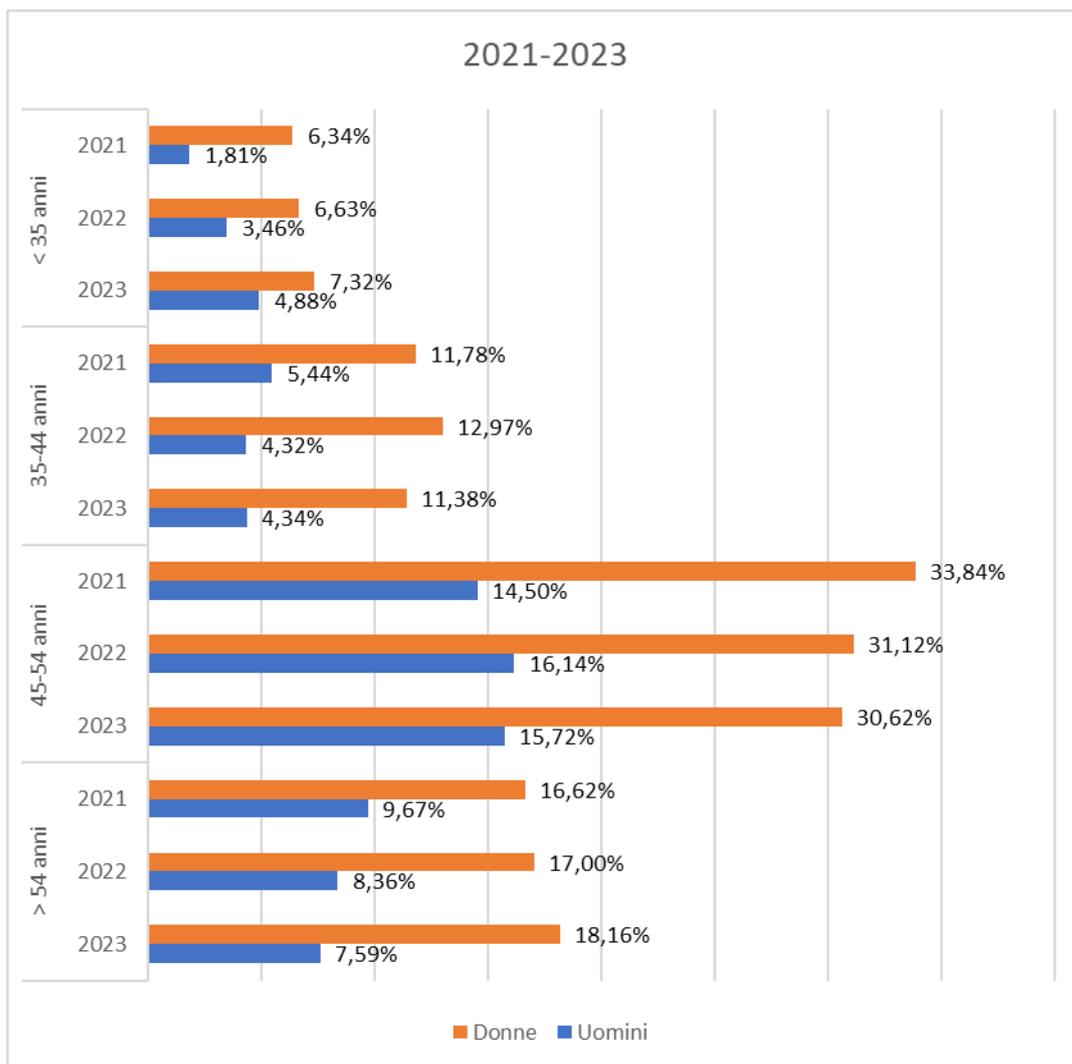


Figura 63 - Distribuzione per genere e classe di età (triennio 2021-23).

Fonte: Ufficio personale tecnico amministrativo

Dirigente	2018	44,00	60,75
	2019	45,00	61,75
	2020	46,00	61,33
	2021	54,66	62,33
	2022	55,66	56,25
	2023	56,66	57,25
EP	2018	51,44	51,71
	2019	52,44	52,71
	2020	53,44	53,71
	2021	54,44	55,66
	2022	54,27	51,50
	2023	55,30	52,50
D	2018	47,86	47,02
	2019	48,01	47,65
	2020	49,00	48,30
	2021	49,82	48,59
	2022	47,38	46,49
	2023	46,03	45,26
C	2018	46,63	47,30
	2019	47,05	47,52
	2020	47,09	47,49
	2021	46,63	48,71
	2022	47,15	49,09
	2023	49,44	49,27
B	2018	54,08	53,83
	2019	55,08	54,00
	2020	55,09	59,00
	2021	56,09	60,00
	2022	57,62	63,66
	2023	58,62	64,66
Tecnologo	2019	39,33	34,00
	2020	41,33	35,00
	2021	41,71	30,00
	2022	44,00	25,00
	2023	41,66	31,00
Coll. Linguistici / Lettori	2018	56,50	54,00
	2019	56,00	55,00
	2020	57,00	56,00
	2021	58,00	57,00
	2022	57,50	58,00
	2023	58,50	59,00

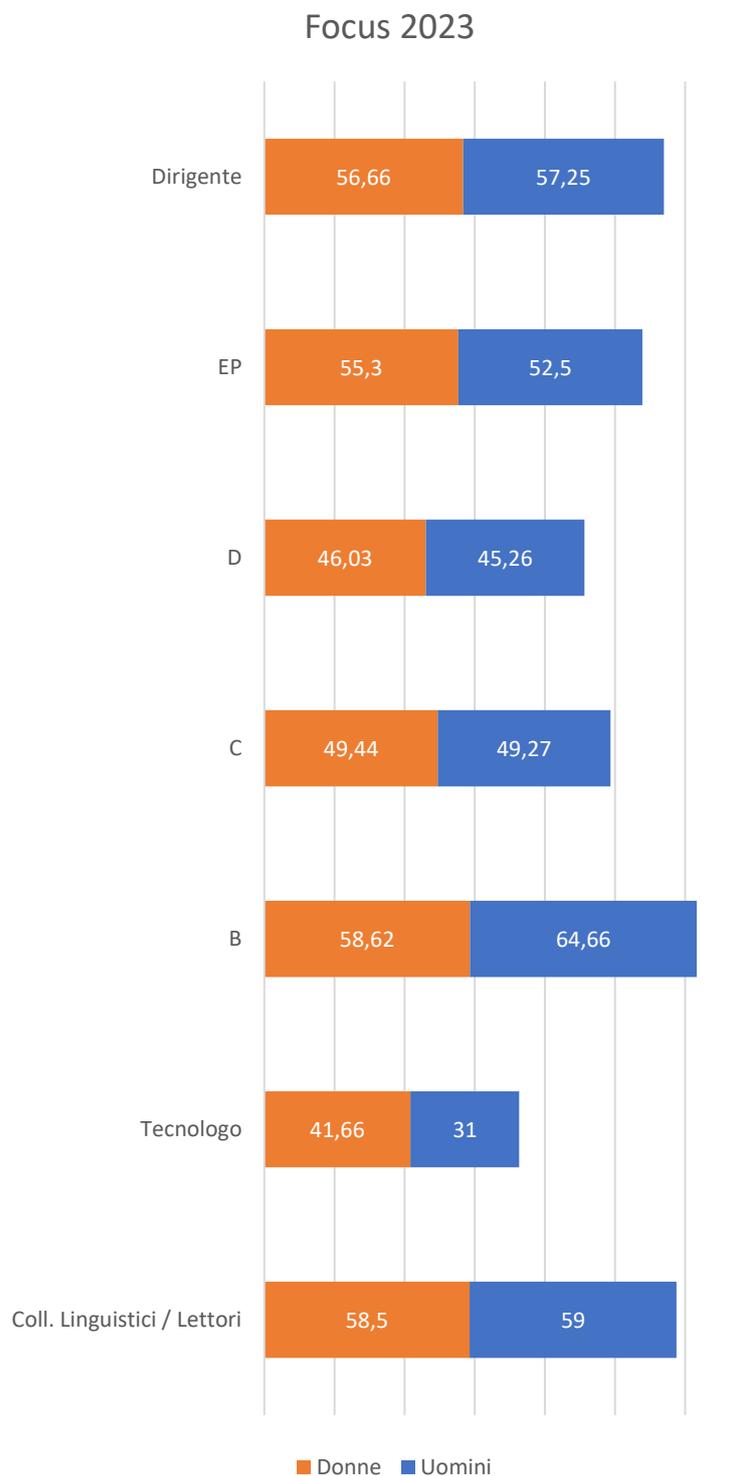


Figura 64 - Età media per genere e categoria.

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo (NB. Nel grafico sono presenti solo le voci valorizzate)

Distribuzione per genere e titolo di studio

Il livello di inquadramento contrattuale tende a crescere anche in corrispondenza dell'aumento del livello del titolo di studio in possesso dei dipendenti. Per quanto riguarda il livello di istruzione, le donne mostrano una maggior incidenza dei titoli di studio più elevati, dal momento che, tra i dipendenti in possesso di una laurea magistrale/specialistica o a ciclo unico, esse sono la maggioranza (38% sul totale dei dipendenti a fronte del 17% degli uomini) e di avere conseguito con più frequenza un titolo post-laurea (5% delle donne sul totale dei dipendenti rispetto al 3% degli uomini).

Si rileva inoltre, nell'ultimo triennio, un aumento dell'incidenza delle donne laureate che passano del 33,84% del totale del personale nel 2021 al 37,94% del 2023. Contestualmente si nota una riduzione della percentuale di personale femminile con licenza media superiore (dal 23,87% del totale nel 2021 al 19,24% del 2023). Un andamento simile si nota per il personale maschile, anche se in misura meno evidente. Tale andamento è plausibile sia determinato dalle politiche di reclutamento del personale messe in atto nell'ultimo triennio dall'Ateneo, che ha privilegiato i concorsi di categoria D cui possono avere accesso solo i laureati (Figura 65).

	Donne	Uomini	tot	Donne	Uomini	tot	Donne	Uomini	tot
Licenza media inferiore	2,72%	1,51%	4,23%	2,02%	1,15%	3,17%	1,90%	1,08%	2,98%
Licenza media superiore	23,87%	10,57%	34,44%	22,48%	11,24%	33,72%	19,24%	9,21%	28,46%
Laurea	3,32%	3,02%	6,34%	4,32%	3,75%	8,07%	3,52%	2,44%	5,96%
Laurea magistrale	33,84%	14,80%	48,64%	34,01%	13,83%	47,84%	37,94%	16,80%	54,74%
Post Lauream	4,53%	1,51%	6,04%	4,90%	2,31%	7,20%	4,88%	2,98%	7,86%

2021

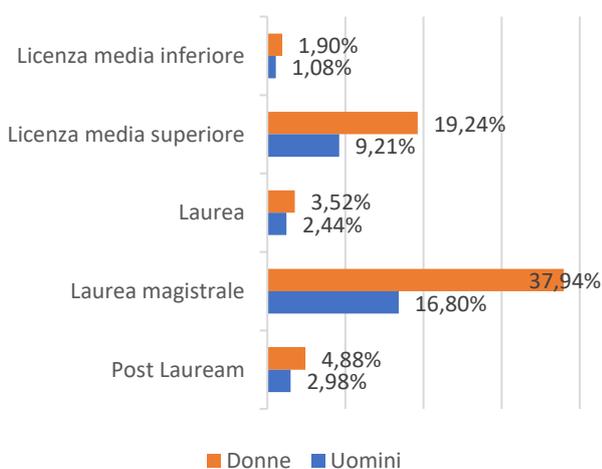
2022

2023

Figura 65 - Personale tecnico amministrativo. Distribuzione per genere e titolo di studio (triennio 2021-2023).

Fonte: Ufficio personale tecnico amministrativo; (in basso) Figura 65bis - Focus 2023

Focus 2023



Nelle figure 66 e 66bis, escludendo per la bassa numerosità quanti sono in possesso del titolo inferiore di licenza media, si nota nella categoria C per il 2023 una prevalenza del titolo di diploma superiore rispetto a chi possiede una laurea magistrale per entrambi i generi. Questo aspetto è in controtendenza con quanto era stato rilevato nel 2020 quando i collocati in categoria C erano invece, in prevalenza, in possesso di un titolo di laurea (triennale o magistrale), rispetto a chi invece occupa tale posizione con un diploma di scuola superiore. Nella categoria D aumentano significativamente, nel 2023, i laureati magistrali (24,66 % sono donne e 11,11 % uomini nel 2023 rispetto al 13,88 % donne e 6,62 % uomini nel 2020) e chi detiene un titolo post lauream (dottorato e specializzazione). Queste variazioni sono esito delle politiche di progressione e reclutamento attuate nel

recente triennio. In genere l'effetto dell'istruzione sull'inquadramento contrattuale non sembra condizionato dall'appartenenza di genere.

A livello di titolo di studio permane una prevalenza del genere femminile in ogni categoria, tranne che per i dirigenti, dove ci si attesta su 0,81% donne con laurea magistrale contro l'1,08% di uomini con analogo titolo. Complessivamente nel 2023, cala la numerosità del personale con licenza media inferiore e superiore e laurea triennale, a fronte di un aumento dei laureati magistrali e di personale con titolo post-laurea.

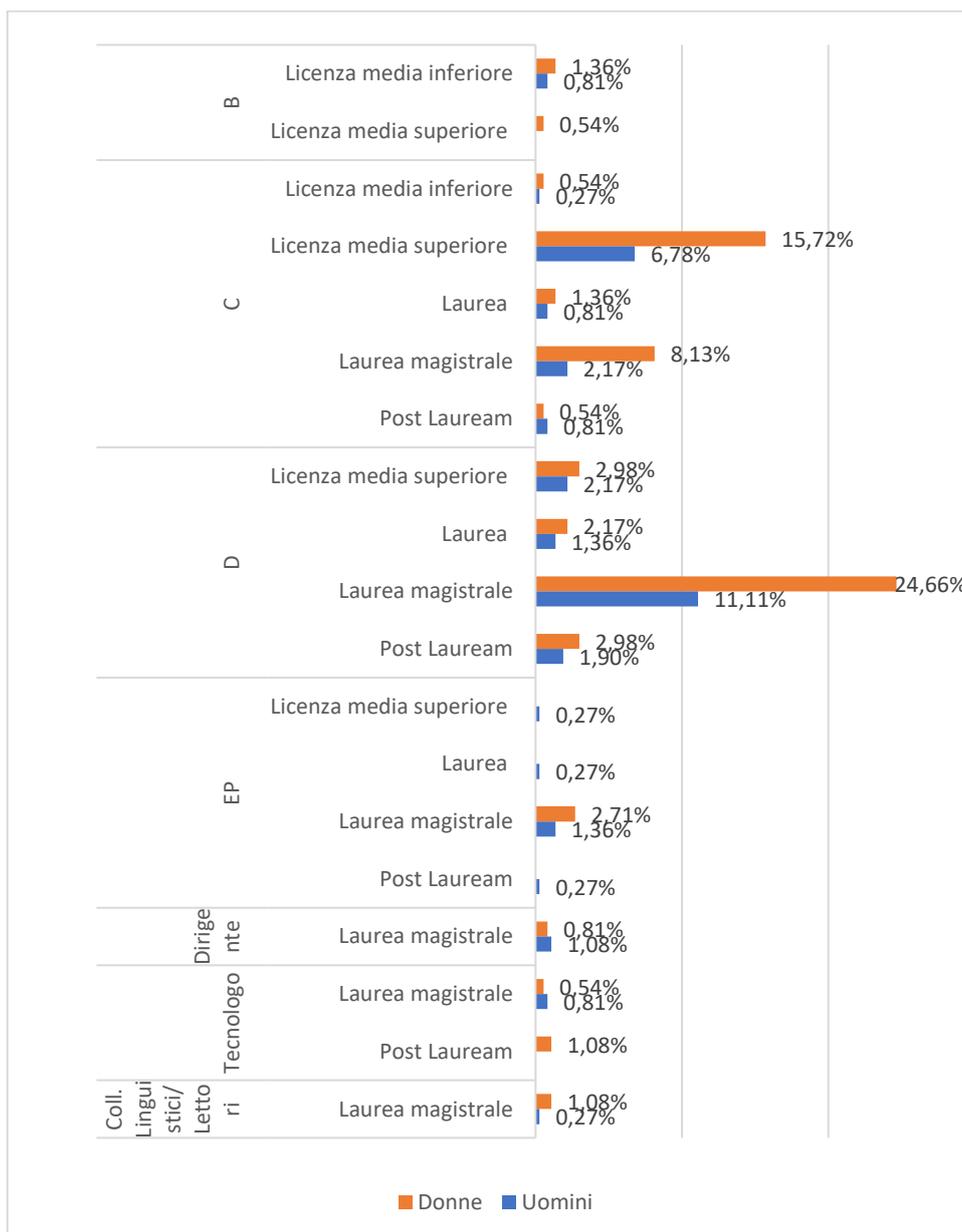


Figura 66 - Personale tecnico amministrativo. Distribuzione per categoria, titolo di studio e genere. Focus 2023. Nel grafico sono presenti solo le voci valorizzate

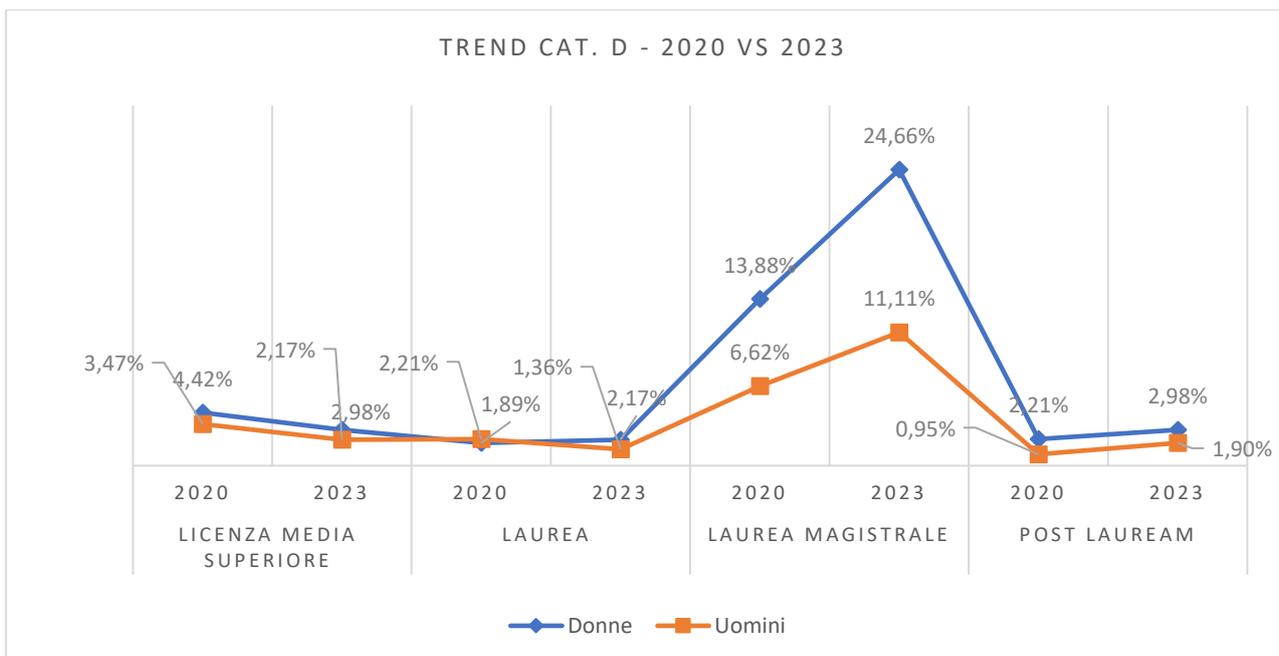
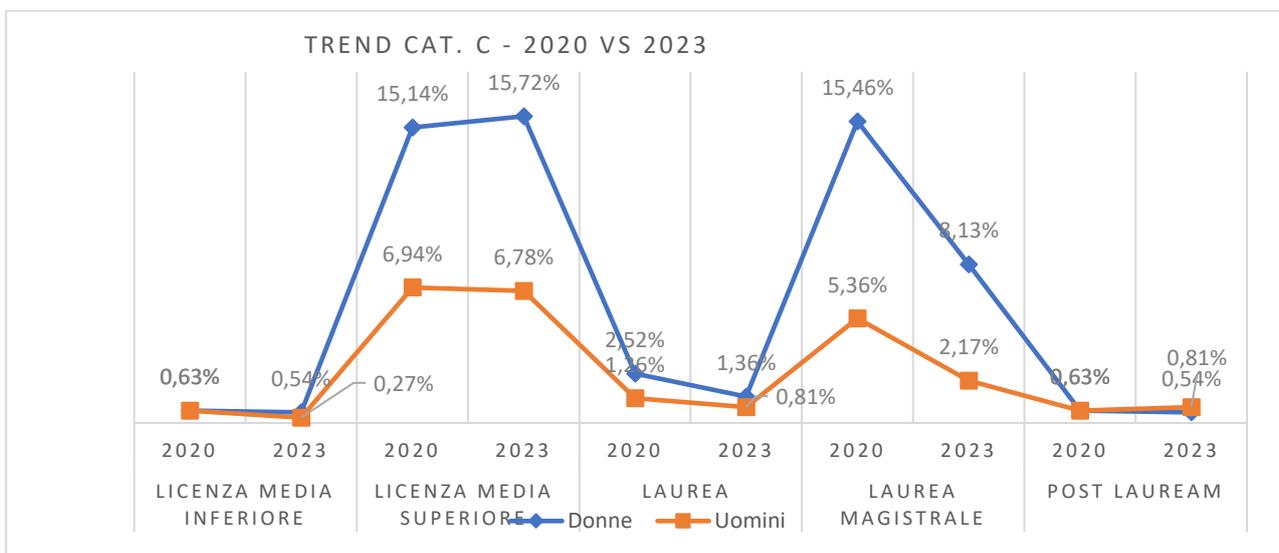
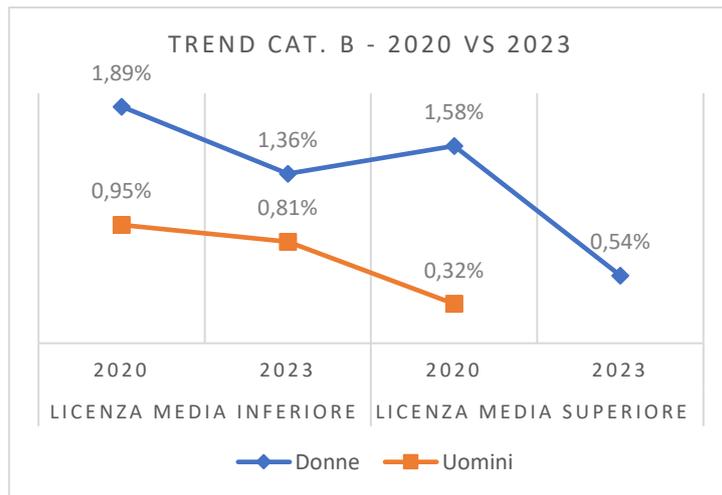


Figura 66bis - Personale tecnico amministrativo. Distribuzione per categoria, titolo di studio e genere
Confronto 2020 e 2023 per le categorie B, C, D. Nel grafico sono presenti solo le voci valorizzate

Tipologia contrattuale

L'esame della distribuzione del PTA evidenzia che, a fronte della grande maggioranza inquadrata con un contratto a tempo indeterminato, una quota non trascurabile, in totale il 10,30%, è impiegata con un contratto a termine (nel 2020 erano un totale del 9,3% Rif. Bilancio di genere 2020). Così come nel 2020, i contratti a tempo determinato riguardano in misura maggiore le donne (7,32%) rispetto agli uomini (2,98%), anche se si rileva un calo fra le donne che nel 2020 erano 7,89% e un aumento della componente maschile (1,58% nel 2020).

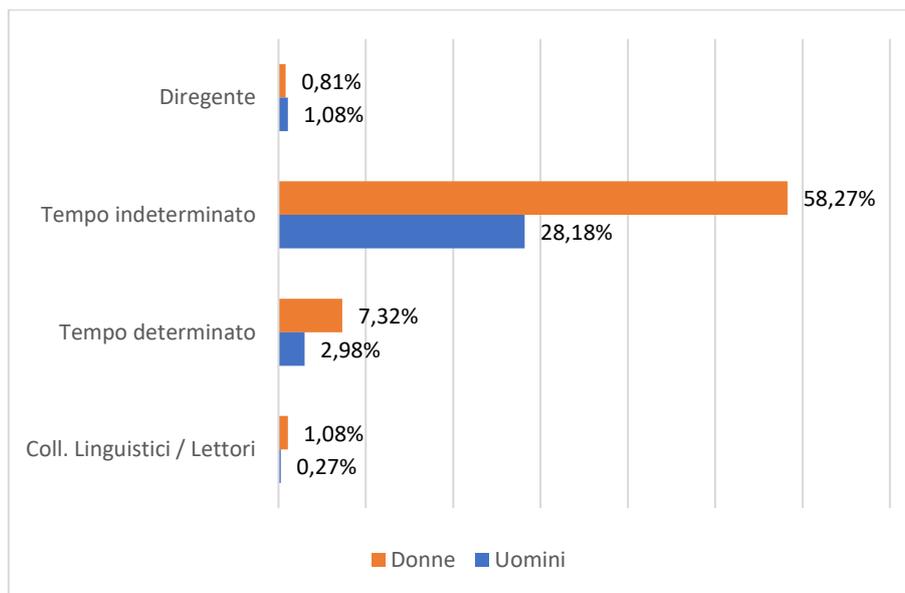


Figura 67 - Personale tecnico amministrativo. Distribuzione per genere e tipologia di contratto.
Focus 2023. Fonte: Ufficio personale tecnico amministrativo

L'analisi per fasce di età (Figura 68a) richiama, per il personale a tempo indeterminato, l'andamento generale (Figura 63). Per il personale a tempo determinato (Figura 68b) si nota come per le fasce di età più elevate la componente maschile sia quasi inesistente, a partire dal 2022. La componente maschile rimane significativa nella fascia di età fino a 35 anni.

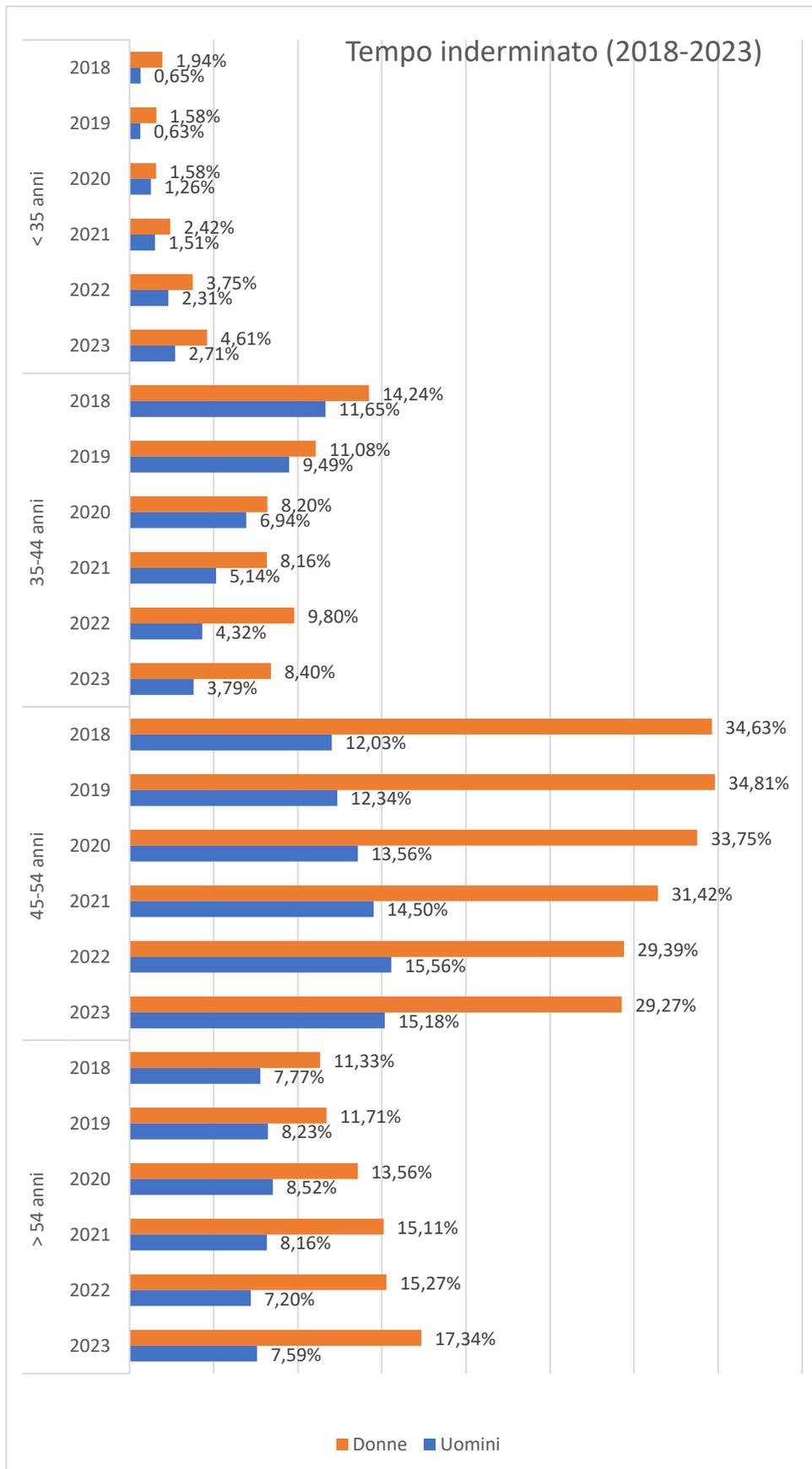


Figura 68a - Personale tecnico amministrativo. Personale a tempo indeterminato: Distribuzione, sul totale del personale, per genere e classi di età (2018-2023). Tempo indeterminato
 Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

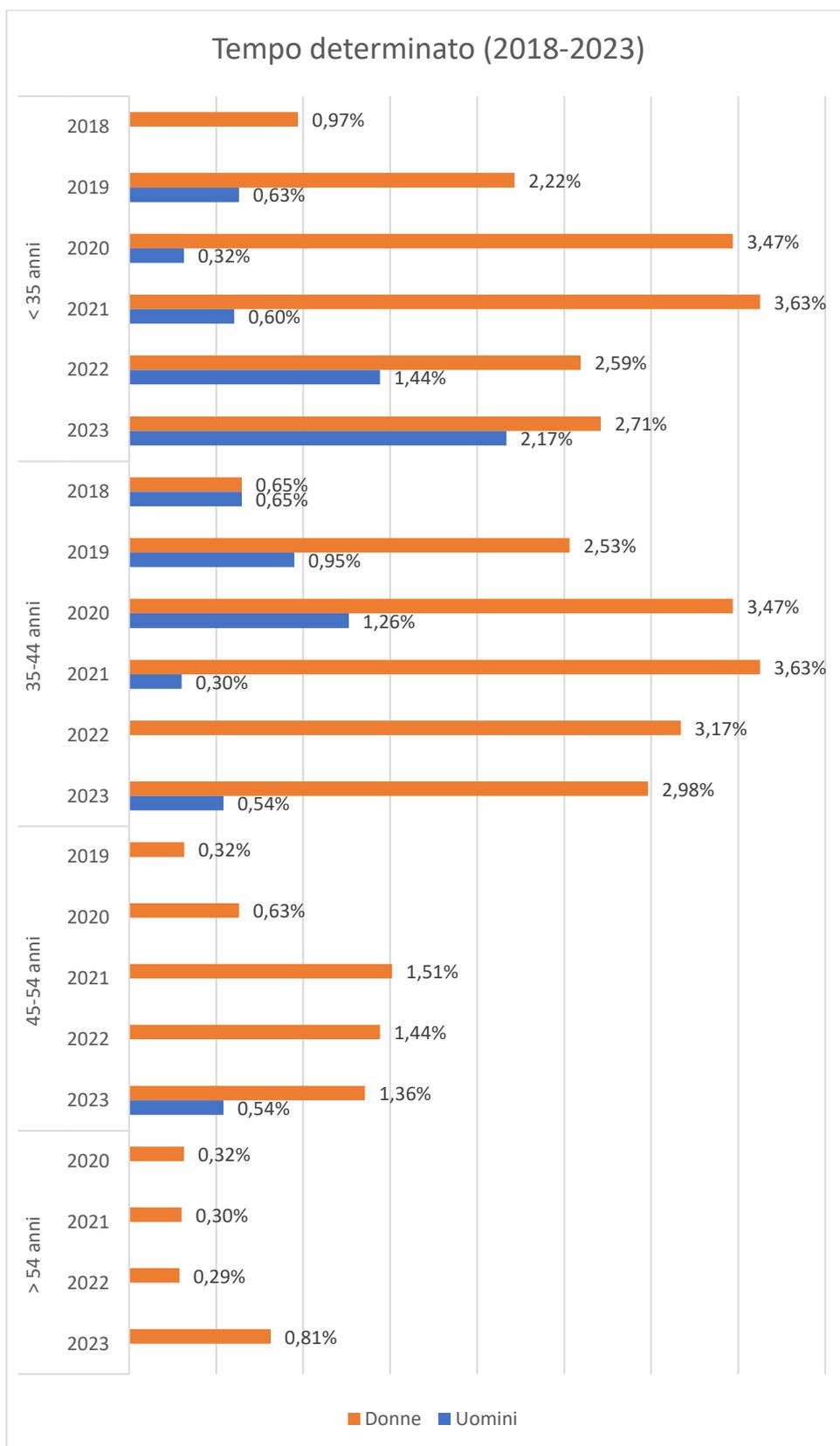


Figura 68b - Personale tecnico amministrativo. Personale a tempo determinato: Distribuzione, sul totale del personale, per genere e classi di età (2018-2023). Tempo determinato
 Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

Distribuzione per genere e regime di impegno

Anche il ricorso ai contratti a tempo parziale risulta più diffuso tra le donne: il 4,3 % dei contratti in oggetto riguarda il genere femminile. Analizzando contestualmente il genere e le fasce di età, si pone in luce come l'incidenza del part time tra le donne tenda a crescere nelle fasce d'età centrali, quando evidentemente è più frequente la necessità di cura dei famigliari. Anche gli uomini, se pure si è detto in misura sensibilmente inferiore rispetto alle donne, ricorrono al contratto part time in relazione alle medesime fasce di età, in particolare dai 35 ai 44 anni.

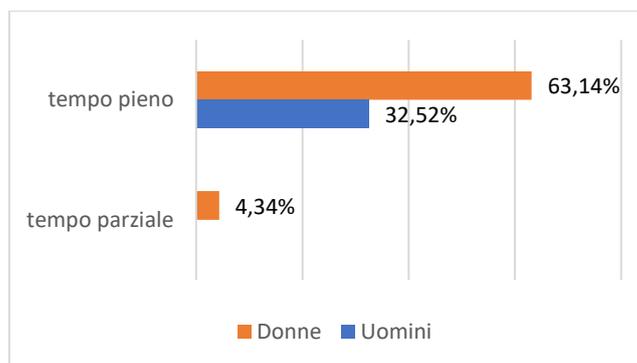


Figura 69 - Personale tecnico amministrativo. Distribuzione per genere e regime d'impegno (Focus 2023).

Fonte: Ufficio personale tecnico amministrativo

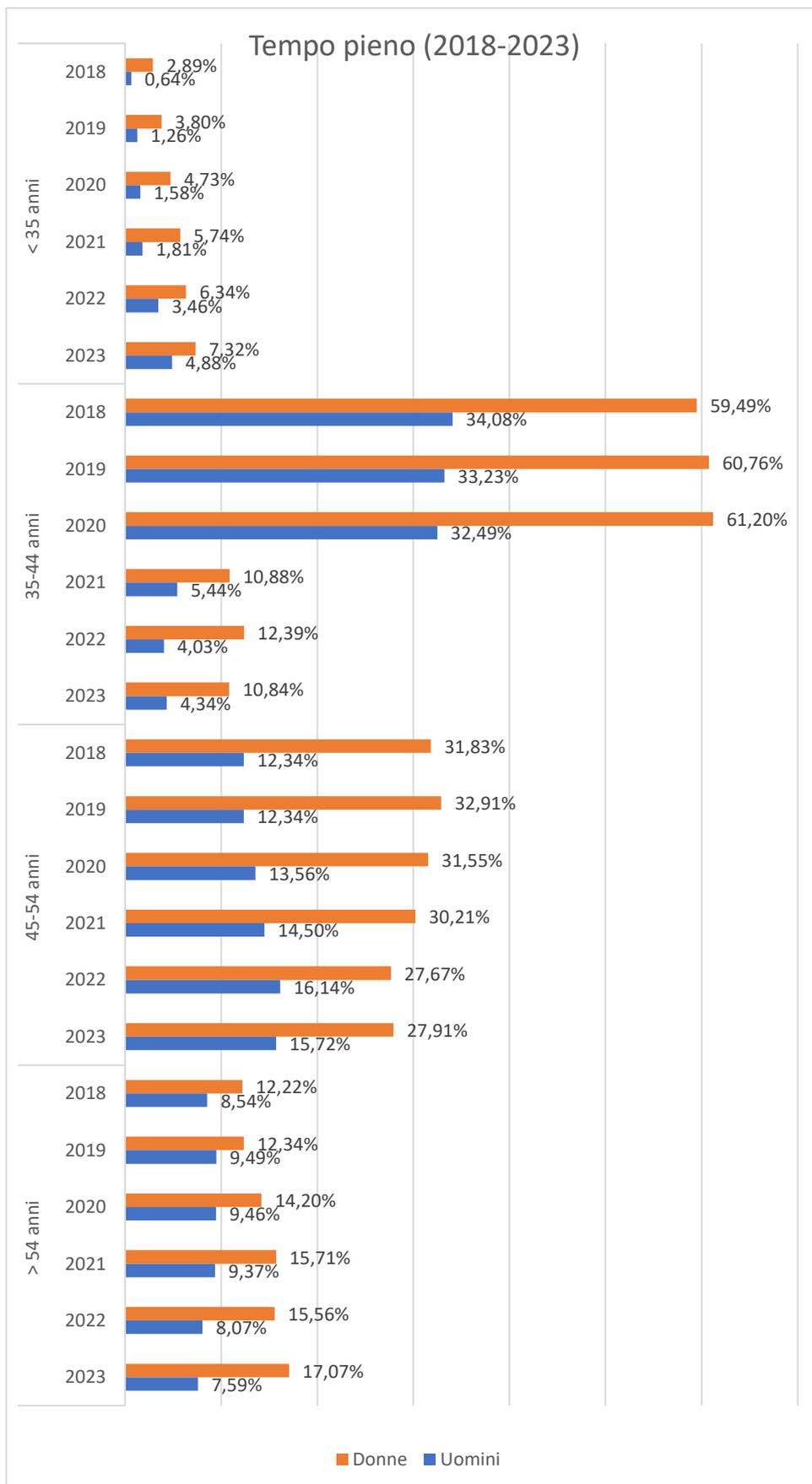


Figura 70a - Personale tecnico amministrativo. Distribuzione, sul totale del personale, per genere, regime d'impegno e classe di età (2018-2023). Tempo indeterminato.

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

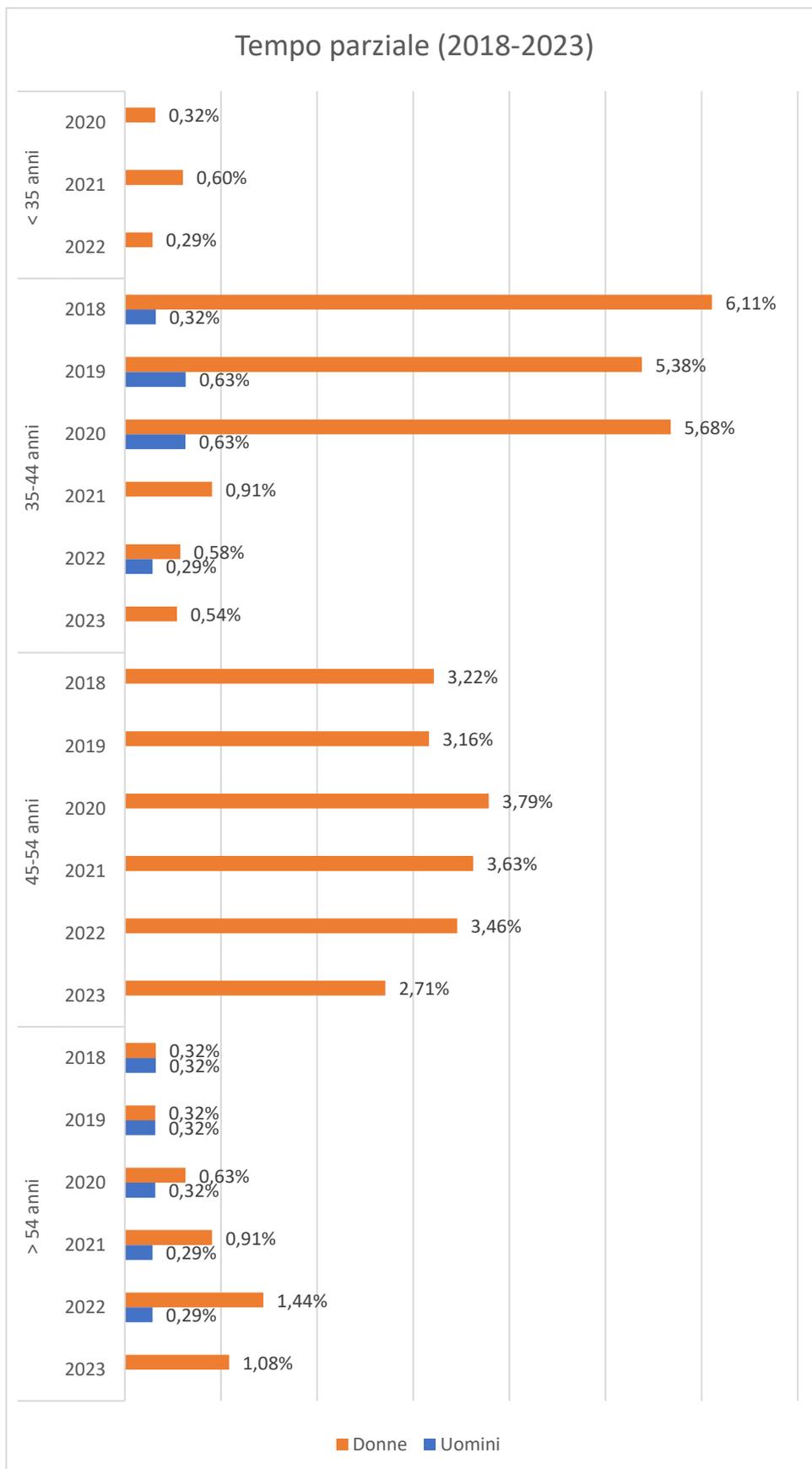


Figura 70b - Personale tecnico amministrativo. Distribuzione, sul totale del personale, per genere, regime d'impegno e classe di età (2018-2023). Tempo determinato.

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

Permessi e congedi parentali per genere e telelavoro

Il maggior ricorso delle donne al tempo parziale (in particolare di tipo orizzontale) rispetto agli uomini trova riscontro nei diversi livelli di impegno per la cura dei figli e, più in generale, dei familiari. I dati dimostrano come, nel sessennio (2018-2023) sia stabile l'incidenza percentuale delle richieste di permesso e congedo parentale per il genere femminile che oscilla in una forbice di percentuale compresa tra il 70 e il 100%. Da segnalare per il 2023 una richiesta di congedi parentali maschili intorno al 30%, dato che potrebbe indicare come, per le generazioni giovani, cominci ad essere presa in considerazione la possibilità di usufruire di questi congedi anche da parte dei papà.

La situazione si presenta analoga per i permessi fruiti per assistenza ai sensi della L. 104/1992: sempre nel periodo 2018-23, la percentuale resta comunque molto elevata per il genere femminile, dal momento che le richieste provenienti dagli uomini non oltrepassano mai il 23% del totale delle medesime.

La dimensione della cura si riflette anche ai fini della richiesta e concessione del telelavoro, che infatti conferma una netta prevalenza dell'incidenza femminile. Essa ha oscillato, come dato tendenziale e stabile nel sessennio intorno all'80% fino al 2021, per poi aumentare fino al 87% negli ultimi due anni. Analogo andamento si rileva nell'uso del lavoro agile, nelle sue diverse declinazioni (Figura 72a). Complessivamente le richieste di lavoro agile sono per il 75% provenienti da donne, in crescita rispetto il 2022 (73%) (Figura 72b).

Nel 2023, complessivamente, hanno richiesto il lavoro agile il 48% del PTAB (36% donne e 12% uomini) in calo rispetto ai dati relativi al 2021 e 2022 (Figura 72c).

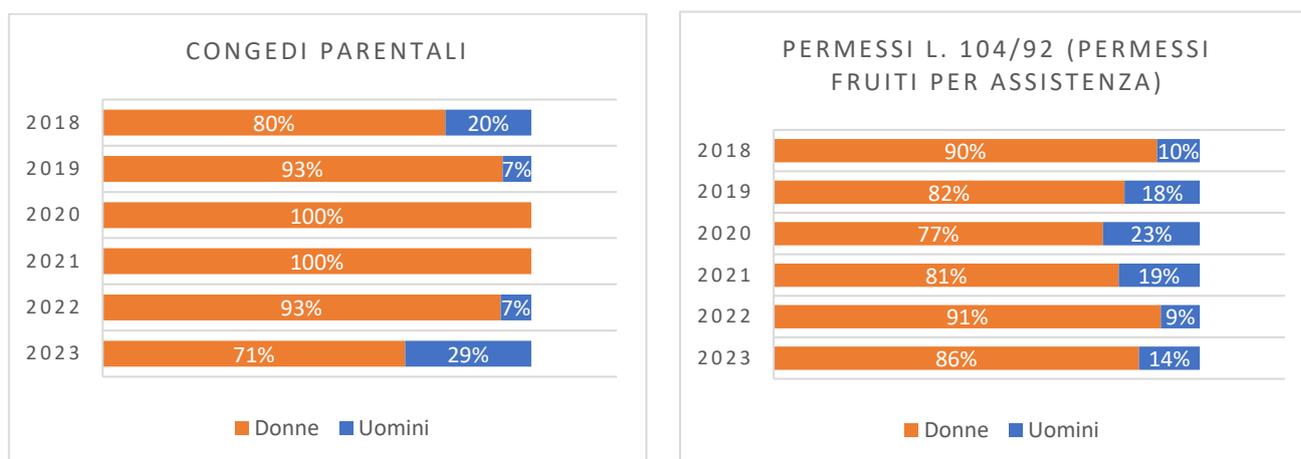


Figura 71 - Personale tecnico amministrativo. Permessi e congedi parentali per genere (triennio 2018-2023).

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

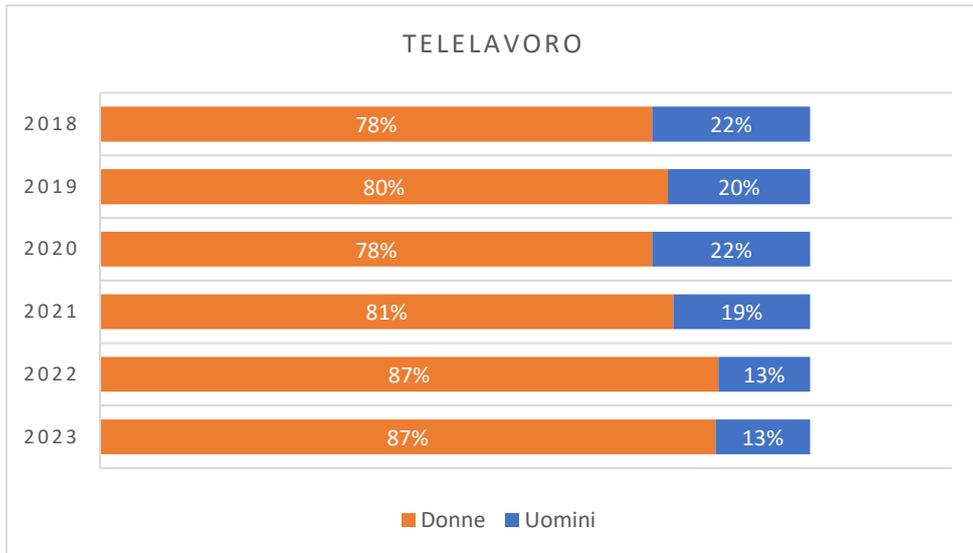


Figura 72a - Personale tecnico amministrativo. Telelavoro (2018-2023) Fonte: Ufficio personale

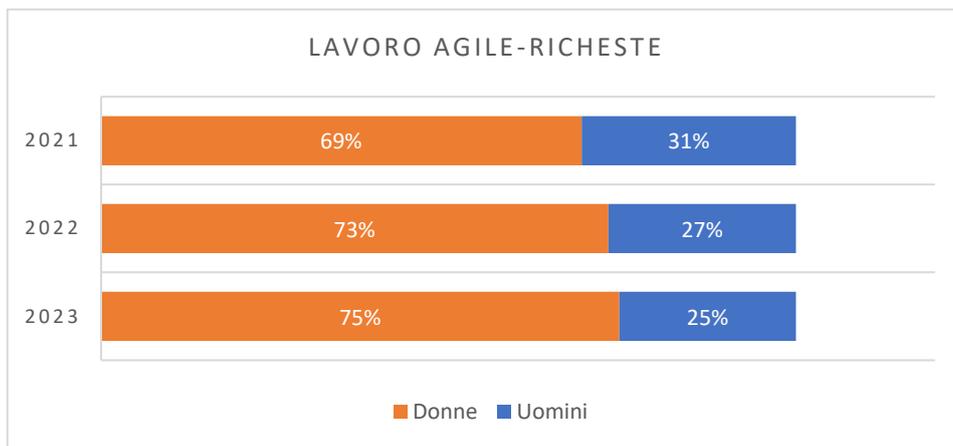


Figura 72b - Personale tecnico amministrativo. Lavoro agile (2021-2023) -Percentuale sulle richieste. Fonte: Ufficio personale

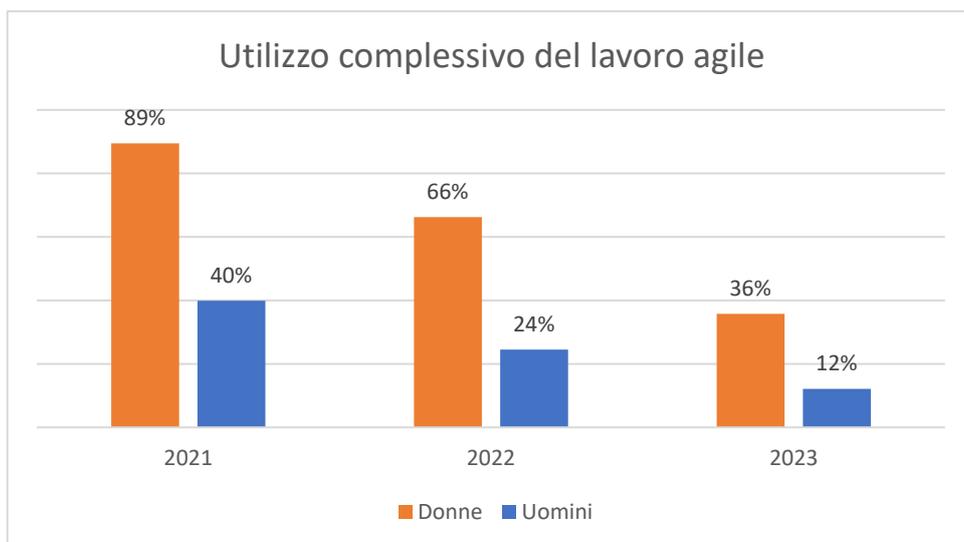


Figura 72c - Personale tecnico amministrativo. Lavoro agile (2021-2023). Percentuale sul personale Fonte: Ufficio personale

Indice di turnover per genere e per categoria

La misura del ricambio del personale per i dipendenti a tempo indeterminato si verifica soprattutto nell'ambito delle categorie C e D. Per la categoria C si rileva un bilancio positivo in tutto il triennio per la componente femminile, mentre per quella maschile la categoria non presenta variazioni significative. Nell'ambito della categoria D si evidenzia un notevole incremento per entrambi i generi a partire dal 2021: infatti il bilancio per le donne negli ultimi due anni è pari a +23 unità e per gli uomini +16 unità. L'incremento nelle due categorie è dovuto alle azioni di reclutamento messe in atto dall'Ateneo negli ultimi anni (Figura 73)

		F			M		
		Assunzioni	Cessazioni	Bilancio F	Assunzioni	Cessazioni	Bilancio M
2021	B		1	-1			0
	C	15	4	11	1	2	-1
	D	5	6	-1		1	-1
	EP		1	-1		1	-1
	Cel		1	-1			0
	Tecnologo	1	1	0	1	1	0
	Dirigente	1		1	1	1	0
2022	B			0			0
	C	10	7	3	6	5	1
	D	12	1	11	8	2	6
	EP		1	-1			0
	Cel			0			0
	Tecnologo		1	-1			0
	Dirigente			0	1		1
2023	B		2	-2			0
	C	10		10	1		1
	D	12		12	11	1	10
	EP			0			0
	Cel			0			0
	Tecnologo	2		2	3		3
	Dirigente			0			0

Figura 73 - Personale tecnico amministrativo. Personale assunto e cessato per genere e categoria (triennio 2021-2023).

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo



Figura 74 - Personale tecnico amministrativo. Variazione percentuale dell'organico per genere e categoria (triennio 2021-2023).
 Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

Per quanto concerne la composizione percentuale delle categorie e la sua evoluzione nel triennio (Figura 74) si evidenzia come per le categorie B e C la percentuale femminile sia in lieve calo, così come in misura maggiore per la categoria EP. In controtendenza la categoria D che vede un aumento della percentuale femminile nell'ultimo triennio pari a +3,42%.

Stipendi del Personale tecnico amministrativo

La ripartizione del personale in funzione della tipologia di contratto è riportata in tabella 6, che riportiamo di seguito:

	F	M	Totale complessivo
Totale	249	120	369
CEL	4	1	5
Dirigente	3	4	7
Tempo determinato	27	11	38
Tempo indeterminato	215	104	319

Tab. 6 - Numerosità personale per genere e per tipo di contratto (Anno 2023)

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

A seguire viene riportata la tabella relativa alle retribuzioni per genere nell'anno 2023.

	Donne	Uomini	Tot. Lordo 2023
Direttrice generale, Dirigenti, Dirigente a contratto	252.331,00 €	242.771,00 €	495.102,00 €
ND - Personale non docente	5.910.542,00 €	3.254.861,00 €	9.165.403,00 €
NM - Non docenti a tempo det	642.407,00 €	206.845,00 €	849.252,00 €
Coll. Ling/Lettori	128.330,00 €	31.226,26 €	159.556,26 €

Tab. 7 - Retribuzioni per genere e tipologie di contratto anno 2023

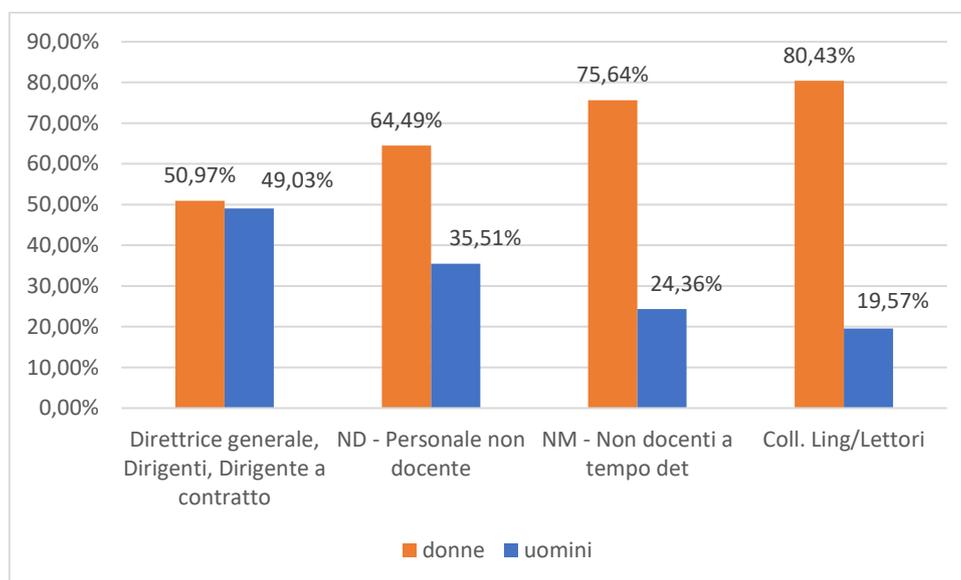


Figura 75 - Stipendi personale TA - Distribuzione percentuale di genere per ciascuna tipologia di contratto (Focus 2023)

Come si può vedere la differenza delle retribuzioni tra personale femminile e maschile è quella riportata nella Tab. 8 e risente naturalmente della differenza di numerosità del personale femminile e maschile all'interno di ciascuna tipologia di contratto.

	Donne	Uomini	Differenza
Direttrice generale, Dirigenti, Dirigente a contratto	252.331,00 €	242.771,00 €	9.560,00 €
ND - Personale non docente	5.910.542,00 €	3.254.861,00 €	2.655.681,00 €
NM - Non docenti a tempo det	642.407,00 €	206.845,00 €	435.562,00 €
Coll. Ling/Lettori	128.330,00 €	31.226,26 €	97.103,74 €

Tab. 8 - Retribuzioni per genere e tipologie di contratto anno 2023 – Differenze totali

Volendo calcolare pertanto la retribuzione pro capite per ciascuna tipologia di contratto si ottiene il seguente risultato:

	F	M	Gap retributivo
Dirigente	84.110,33 €	60.692,75 €	23.417,58 €
Tempo indeterminato	27.490,89 €	31.296,74 €	- 3.805,85 €
Tempo determinato	23.792,85 €	18.804,09 €	4.988,76 €
CEL	32.082,50 €	31.226,26 €	856,24 €

Tab. 9 - Retribuzioni pro capite per genere e tipologie di contratto anno 2023

Come si può notare il gap retributivo è favorevole alla componente femminile nel caso di dirigenti in quanto pesa la presenza della retribuzione della Direttrice generale. Tale valutazione è possibile in quanto il quadro dirigenziale non è mutato nell'anno 2023. Per tutte le altre tipologie di contratto la retribuzione pro capite, calcolata mediante il quadro del personale al 31/12/2023, è solo indicativa ma troppo condizionata dalle dinamiche di assunzioni e cessazioni avvenute durante l'anno.

Formazione del personale tecnico amministrativo

La formazione del personale tecnico amministrativo e dirigente viene garantita dall'Ateneo in base alle esigenze lavorative e all'evolversi della normativa nazionale. Rappresenta un momento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane.

Per tutte le categorie di personale tecnico amministrativo e dirigente si osserva un maggior numero di ore di formazione erogate a favore del genere femminile. L'incidenza delle ore di formazione è pari al 72,54% a favore del genere femminile, rispecchiando la maggior presenza di donne nel personale non docente.

	Ore donne	Ore uomini	Totale ore
Dirigenti	224,30	129,30	353,60
EP	745,57	539,36	1284,93
D	6467,00	2079,01	8546,01
C	3130,20	1222,17	4352,37

B	40,25	9,00	49,25
Tecnologi	179,04	105,13	284,17

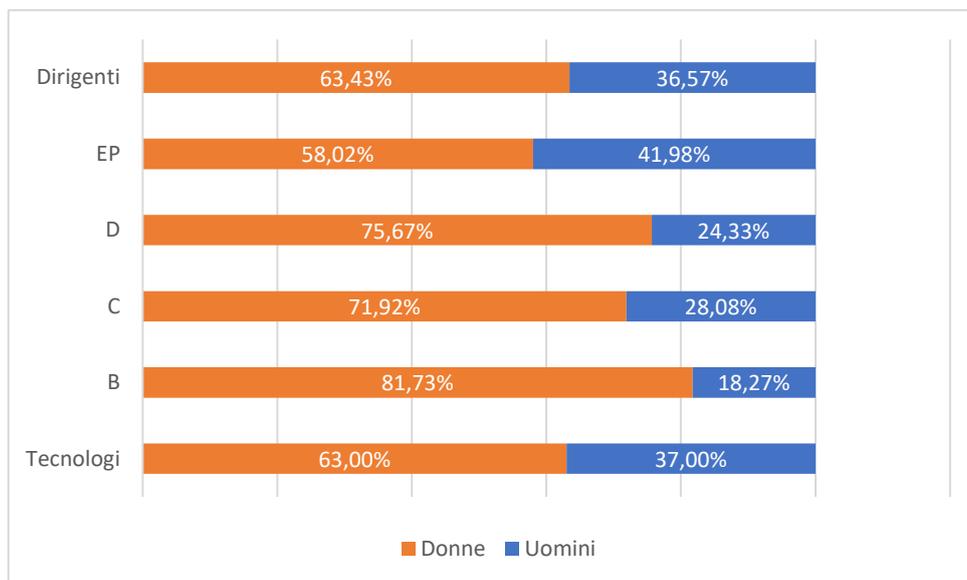


Figura 76 - Personale tecnico amministrativo. Ore di formazione (Focus 2023).

Sezione 3 - Gli incarichi istituzionali e di governo per genere

Il dato generale relativo alla distribuzione per genere degli incarichi istituzionali e di governo mostra una prevalenza della componente maschile su quella femminile: 63 donne hanno incarichi istituzionali, a fronte di 97 uomini. Due delle tre cariche di vertice dell'Amministrazione Centrale sono ricoperte da Rettore e Prorettore mentre dal 2021 si è insediata una Direttrice Generale. Le deleghe rettorali sono invece assegnate con una lieve prevalenza alla componente femminile (10 donne – 9 uomini). La distribuzione dei Direttori di Dipartimento (6) è prevalente rispetto alle Direttrici di Dipartimento (2) così come ci sono 24 Presidenti di Corso di Studio uomini e 14 donne. In quest'ultimo caso, i dati relativi al 2023 non differiscono sostanzialmente da quelli rilevati nel 2020, quando si registravano 13 donne tra i Presidenti di corso di studio su 23 uomini.

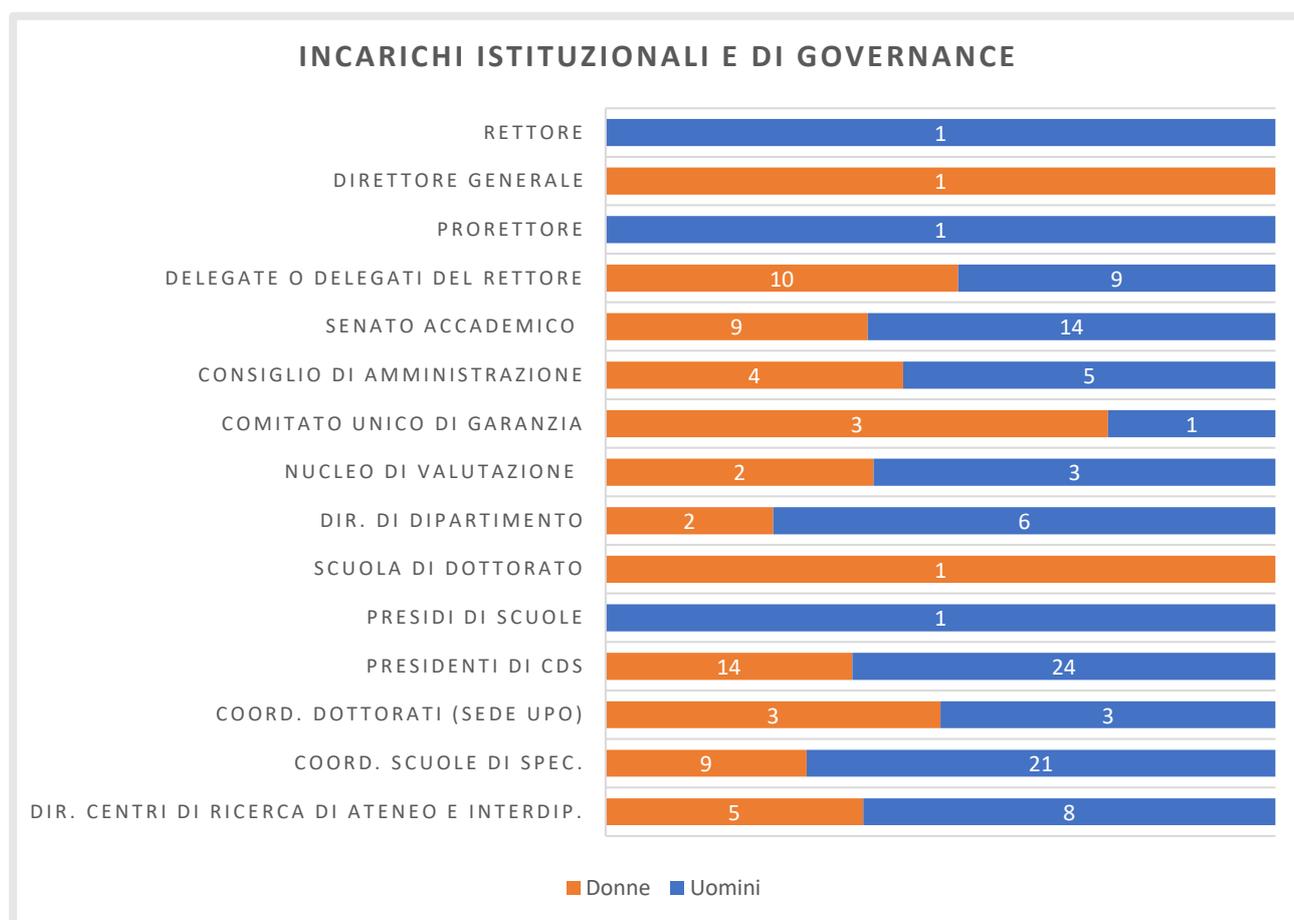


Figura 77 - Incarichi istituzionali e di governo. Distribuzione per genere. Fonte sito di Ateneo al 15/5/2024

La distribuzione per genere degli incarichi istituzionali e di governo, rapportata al numero totale degli incarichi di governo, fotografa una percentuale femminile del 39,38% a fronte del 60,62% di componente maschile. Il genere femminile è lievemente aumentato negli incarichi di governo (+ 0,6% rispetto al 2022) e la componente maschile diminuita (-0,53% rispetto al 2022), ma il divario a favore del genere maschile si conferma anche a distanza di tre anni passando da un'incidenza maschile sul totale del 62,19% nel 2020 al 64,94 nel 2023%.

Se rapportiamo lo stesso dato al personale complessivo di Ateneo (docenti e PTAB) al 31/12/2023, otteniamo un'incidenza percentuale pari al 7,67% di incarichi affidati a figure femminili e un 11,81% di figure maschili.

	Donne	Uomini	tot
Incarichi istituzionali e di governo	63 (39,38%)	97 (60,62%)	160
Tot. Personale (docente e PTAB) al 31/12/2023	450	371	821
Incarichi di governo in Ateneo	63	97	160
% sul totale del personale di Ateneo	7,67%	11,81%	19,49%

Figura 78 - Incarichi istituzionali e di governo. Distribuzione per genere (Focus 2023)

All'interno degli organi di governo collegiali di Ateneo la rappresentanza sulla base del genere è così distribuita:

- Senato Accademico: 9 donne, 14 uomini;
- Consiglio di Amministrazione: 3 donne, 5 uomini;
- Nucleo di Valutazione: 3 donne, 2 uomini.

La rappresentanza di genere rimane, rispetto al 2020, leggermente sbilanciata a favore del genere maschile, per quanto concerne il corpo docente, sia in Senato Accademico che in Consiglio di Amministrazione (9 senatrici, 13 senatori). Le rappresentanze studentesche, invece, presentano uno scenario non più declinato al maschile come nel 2020, ma più equilibrato (2 donne e 3 uomini). Mentre la rappresentanza del personale tecnico amministrativo conferma la prevalenza della componente femminile (2) su quella maschile (1). Guardando alle rappresentanze studentesche negli organi centrali di Ateneo, si registra una presenza esclusivamente maschile (4 uomini e nessuna rappresentanza femminile). Se si sposta invece il focus dagli organi centrali a quelli dipartimentali la distribuzione delle rappresentanze per genere risulta complessivamente meglio bilanciata (50 donne e 52 uomini).

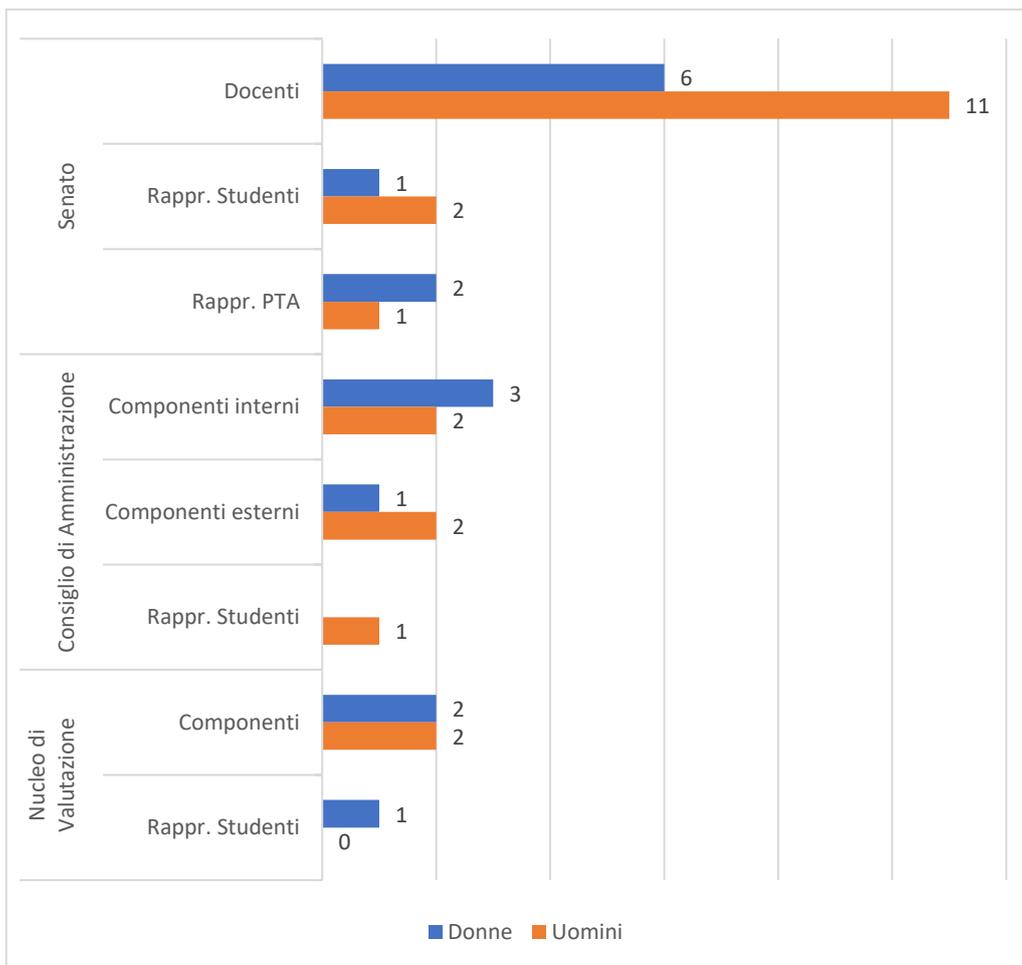


Figura 79 - Rappresentanza negli organi collegiali di Ateneo. Distribuzione per genere e categoria (Focus 2023).
 Fonte rilevazione sito di Ateneo 15/05/2024

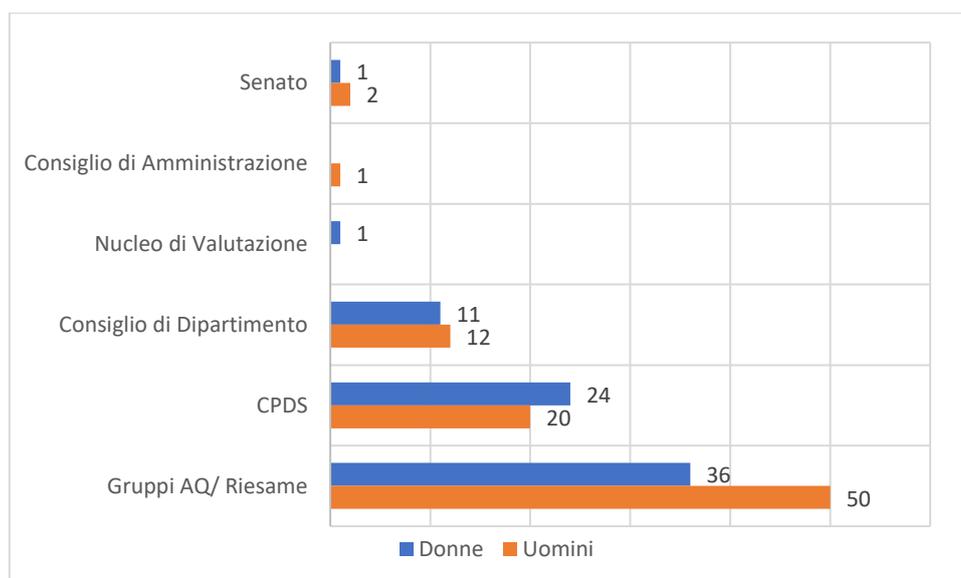


Figura 80 - Rappresentanza degli studenti negli organi di Ateneo e di Dipartimento. Distribuzione per genere (Focus 2023).
 Fonte rilevazione sito di Ateneo 15/05/2024 e Servizi di Polo

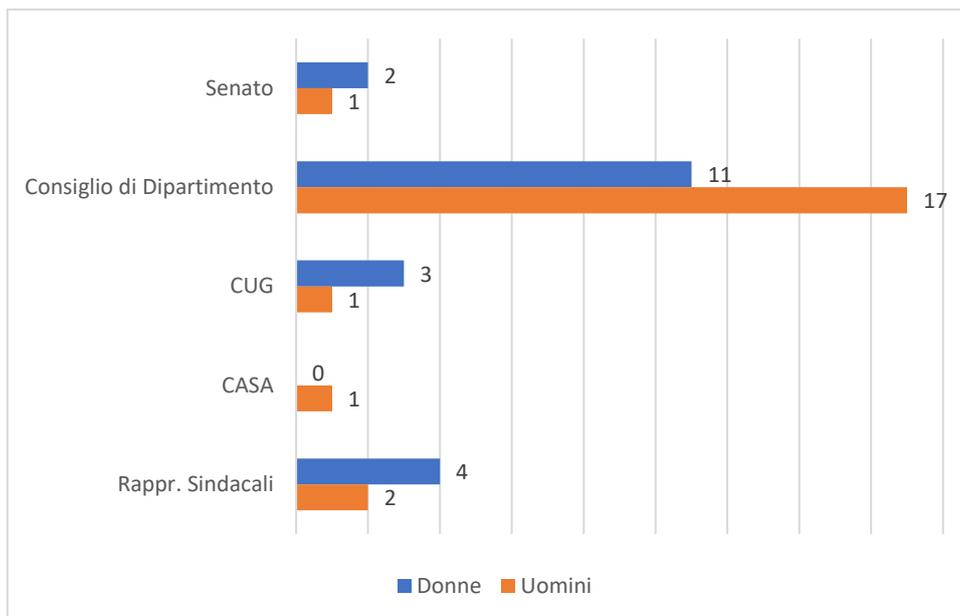


Figura 81 - Rappresentanza del PTA in organi in organi di Ateneo, di Dipartimento e sindacali. Distribuzione per genere (Focus 2023).
Fonte rilevazione sito di Ateneo 15/05/2024 e Servizi di Polo.

Il dato delle rappresentanze relative al personale tecnico amministrativo evidenzia una netta prevalenza femminile negli organi di governo centrali (9 donne e 5 uomini) e un sostanziale bilanciamento in quelli periferici (11 donne e 17 uomini). Per quanto riguarda gli organi d'Ateneo deputati a monitorare e promuovere l'Assicurazione Qualità, la presenza femminile è rilevante. In particolare, nei Gruppi di Gestione della Qualità dei corsi di studio e del Riesame si registra la presenza di 183 donne contro 156 uomini, con una crescita nei due generi rispetto al 2020 (102 donne e 89 uomini). L'indice di femminilità passa dal 114,60 % nel 2020 al 117,30% nel 2023. Numericamente più contenuta, ma significativa, è la rappresentanza femminile negli altri organismi, quali la Commissione Paritetica Docenti-Studenti (valore assoluto 54, pari a un indice di femminilità del 120%). I responsabili per la qualità della formazione, i responsabili per la qualità della ricerca e quelli della Terza Missione presentano un equilibrio fra i generi, meno presente nel Presidio di Qualità (25%).

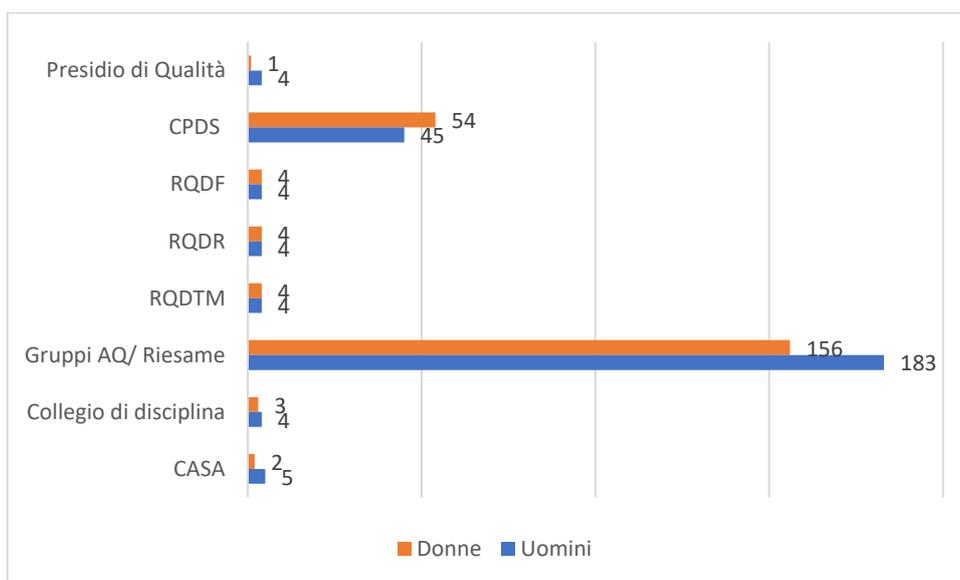


Figura 82 - Incarichi in organi relativi all'Assicurazione Qualità e altri organi di Ateneo. (Focus 2023). Fonte rilevazione sito di Ateneo 15/05/2024 e Ufficio Supporto PQA e NDV.

Infine, tra gli incarichi con compenso economico a vario titolo, la componente femminile nel 2023 è pari al 43,59% del totale (valore assoluto 17 unità) in crescita costante nel periodo 2020-2023. Nel 2020 infatti la percentuale delle figure femminili con indennità di carica era pari al 28,57% sul totale dei due generi (valore assoluto 10 unità). Interessante l'andamento dell'indice di femminilità che è in crescita passando dal 40% al 77,27% e la relativa riduzione della differenza di distribuzione tra i generi.

Tra gli incarichi con compenso economico, la rappresentanza femminile più consistente è quella delle Delegate del Rettore (indice femminilità del 233%); c'è sostanziale equivalenza fra i generi in seno al Consiglio di Amministrazione (indice di femminilità pari a 80%), mentre nel Nucleo di Valutazione l'indice di femminilità è del 66,67% e fra i Direttori/Direttrici di Dipartimento scende al 33,33%) fino ad arrivare al Presidio di Qualità dove l'indice si attesta sul 25%.

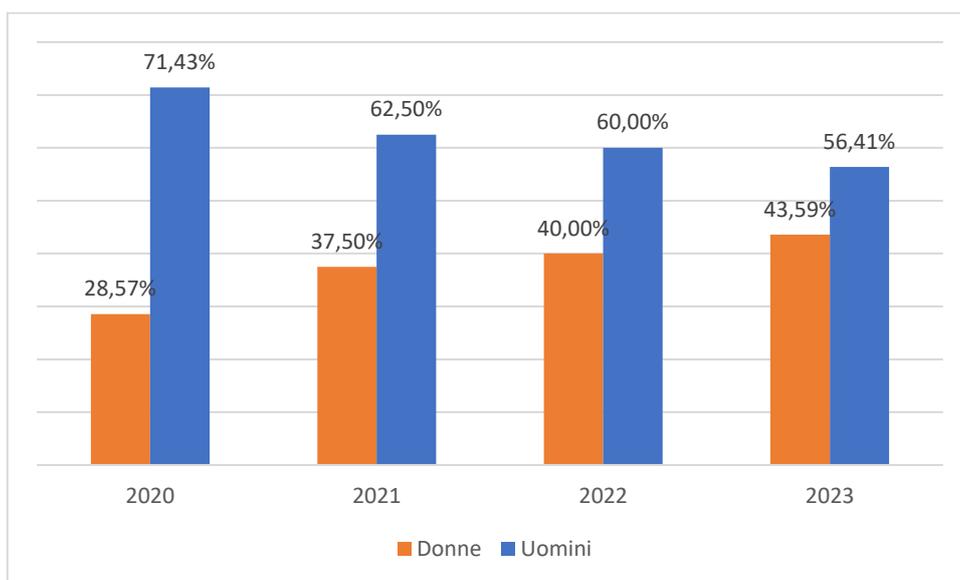


Figura 83 - Distribuzione per genere incarichi con compenso economico negli anni 2020-2023

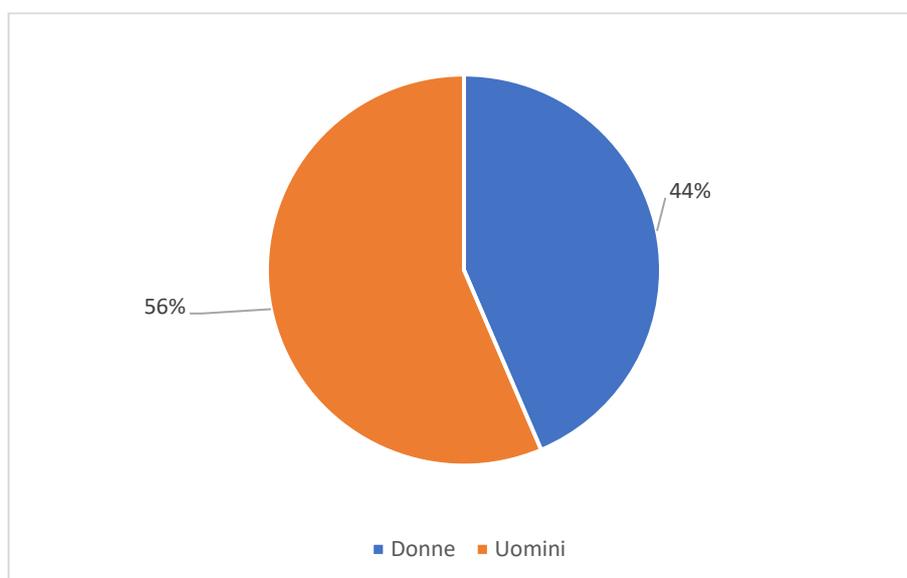


Figura 83bis - Focus 2023 distribuzione per genere incarichi con compenso economico

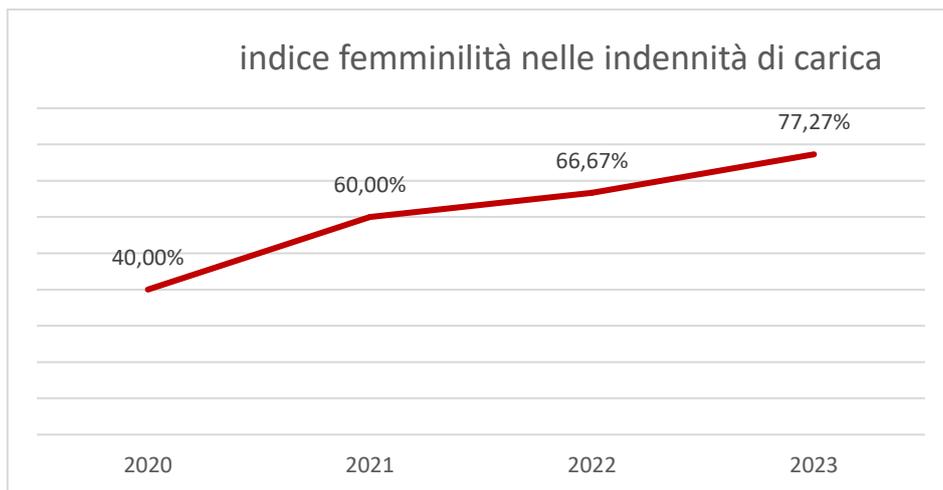


Figura 84 - Incarichi con compenso economico a vario titolo. Distribuzione per genere (2020-23) e indice di femminilità.
Fonte Ufficio Trattamenti Economici e Pensioni.

Sezione 4 - Azioni per la parità di genere

Azioni del Gender Equality Plan - GEP

AREA TEMATICA 1 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE			
Azione	Obiettivo	Sotto-azione	Descrizione e svolgimento
AZIONE 1 – Aggiornamento del Bilancio di Genere e aggiornamento dati – <i>PRIORITÀ MEDIA</i>	Promuovere un migliore equilibrio di genere sul lavoro, per uno sviluppo equo ed inclusivo.	Lavoro nell'ambito del Comitato per la redazione del bilancio di genere. Stesura degli aggiornamenti del bilancio di Genere.	il Bilancio di Genere è aggiornato annualmente, come previsto dalla timeline del Gender Equality Plan
AZIONE 2 – Monitoraggio dell'accesso per genere ai congedi parentali – Organizzazione di eventi dedicati - <i>PRIORITÀ MEDIA</i>	Promuovere un migliore equilibrio di genere nell'accesso ai congedi parentali per un'equa distribuzione dei compiti di cura all'interno della famiglia.	Raccolta dati sul numero di richiedenti per ciascun genere. Sensibilizzazione al tema della distribuzione dei compiti di cura nella famiglia.	In data 19/12/2023 sono state comunicate a tutto il PTA le novità legislative sui congedi parentali e congedi di paternità obbligatori, al fine di incentivare l'utilizzo degli stessi da parte della componente maschile del personale tecnico amministrativo.
AZIONE 3 - PRIORITÀ MEDIA 3.1 - Stesura di un Accordo integrativo sulla cessione a titolo gratuito di "ferie solidali", in vigore del C.C.N.L. 3.2 – Predisposizione della modulistica e dell'iter di presentazione della domanda in totale anonimato 3.3 – Predisposizione dello strumento informatico utile alla gestione delle "ferie solidali"	Promuovere un clima di compartecipazione e solidarietà specie nei confronti del personale appartenente al genere sotto-rappresentato in Università che ha carichi familiari o deve affrontare problemi di salute dei membri della propria famiglia.	1. Formazione del personale tecnico amministrativo 2. Formazione specifica per chi gestirà lo strumento 3. Studio di fattibilità e messa in opera di uno strumento informatico di gestione per la distribuzione e redistribuzione delle "ferie solidali".	Nel corso del 2022 è stato avviato l'iter per la stesura di un Accordo integrativo sulla cessione a titolo gratuito di "ferie solidali". La ricognizione che ne è derivata, seguita dal monitoraggio continuo effettuato nel 2023, ha evidenziato che per gli anni 2022 e 2023 nessun/a dipendente è in possesso dei requisiti per poter fruire dell'istituto, così come disciplinato dall'art. 46 del CCNL vigente.
AZIONE 4 – Regolamento del lavoro da remoto nel periodo post-pandemico - <i>PRIORITÀ ALTA</i>	Agevolare il bilanciamento tra attività lavorativa e vita privata, garantendo parità di accesso al lavoro da remoto in base al genere.	Redazione di un piano di lavoro da remoto svincolato dal regime emergenziale che distingua accesso al telelavoro e accesso al lavoro agile.	Anno 2021: Sono stati sottoscritti complessivamente 194 "Accordi Individuali Lavoro Agile" pari al 61% del Personale Tecnico Amministrativo in servizio. Si nota una netta prevalenza femminile: infatti, sul totale degli Accordi sottoscritti, il 28% risulta a favore del personale

			<p>maschile, mentre il 72% è stato richiesto dal personale femminile.</p> <p>Anno 2022: Sono stati sottoscritti complessivamente 194 “<i>Accordi Individuali Lavoro Agile</i>” pari al 61% del Personale Tecnico Amministrativo in servizio. Si nota una netta prevalenza femminile: infatti, sul totale degli Accordi sottoscritti, il 28% risulta a favore del personale maschile, mentre il 72% è stato richiesto dal personale femminile.</p> <p>Anno 2023: Sono stati sottoscritti complessivamente 139 “<i>Accordi Individuali Lavoro Agile</i>” pari al 38% del Personale Tecnico Amministrativo in servizio. Si nota una netta prevalenza femminile: infatti, sul totale degli Accordi sottoscritti, il 26% risulta a favore del personale maschile, mentre il 74% è stato richiesto dal personale femminile.</p>
<p>AZIONE 5 – istituzione di uno sportello di counseling per personale tecnico amministrativo e docente - <i>PRIORITÀ MEDIA</i></p>	<p>Assistenza psicologica anonima e protetta.</p>	<p>Convenzioni con gli ospedali del territorio.</p>	<p>L’Ateneo ha attivato, nell’ambito dell’accordo stipulato con il Dipartimento di Medicina Traslazionale, uno sportello counseling per la componente studentesca che, su richiesta, può essere fruito anche dal personale tecnico amministrativo.</p> <p>La Convenzione è stata stipulata in data 20/12/2023.</p>
<p>AZIONE 6 – Inserimento nel Bilancio di Genere dei dati relativi alla rappresentanza studentesca nei diversi organi decisionali dell’Ateneo - <i>PRIORITÀ MEDIA</i></p>	<p>Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione.</p>	<p>Aggiornamento dei dati del Bilancio di Genere per l’anno 2022.</p>	<p>La componente studentesca è stata informata della pubblicazione del Bilancio di Genere, tramite mail, in data 12 ottobre 2023.</p>

AREA TEMATICA 2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI			
Azione	Obiettivo	Sotto-azione	Descrizione e svolgimento
AZIONE 1 – Verifica e monitoraggio del rispetto del bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle Commissioni e negli organismi delle Strutture comunque denominati - <i>PRIORITÀ ALTA</i>	Favorire un giusto equilibrio di genere all'interno delle posizioni di vertice e negli organi decisionali, sulla base dei principi di eguaglianza, parità di trattamento, efficienza ed efficacia della pubblica amministrazione.	Proposta di modifica del Regolamento delle Strutture inserendo norme volte all'attuazione di politiche relative al bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle commissioni e negli organismi delle Strutture comunque denominati.	Il Regolamento Unico Elettorale, emanato con D.R. rep. n. 879/2023, prot. n. 59052 del 26/05/2023, prevede all'articolo 30 intitolato "Criteri di individuazione degli eletti (personale docente e tecnico-amministrativo)" che "In caso di parità di voti risulta eletto colui che appartiene al genere meno rappresentato nell'Organo".
AZIONE 2 – Garantire l'equilibrio di genere della componente studentesca all'interno degli organi accademici - <i>PRIORITÀ MEDIA</i>	Garantire l'equilibrio di genere della componente studentesca all'interno degli organi Accademici.	Iniziative di sensibilizzazione per le pari opportunità e la parità di genere.	<ul style="list-style-type: none"> • “Conoscere (meglio) l’UPO è un vantaggio per tutti” – maggio 2022, interventi delle/i rappresentanti delle studentesse e degli studenti per promuovere la partecipazione (anche in termini di candidatura) alle elezioni studentesche; • Benvenuto matricole 2023 – presentazione del GEP e dell’opportunità delle carriere alias; è stata inserita nelle presentazioni una specifica slide sul GEP e sulla possibilità di attivare carriere alias. • Invio comunicazione, nelle date del 22/09/2023 e 12/10/2023, alle rappresentanze studentesche e alla comunità studentesca sul Gender Equality Plan e sul Bilancio di Genere.

AREA TEMATICA 3 EGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE			
Azione	Obiettivo	Sotto-azione	Descrizione e svolgimento
AZIONE 1 – Studio di fattibilità per una possibile revisione della regolamentazione in materia di reclutamento che, fermo restando il	Consentire un equo reclutamento del personale universitario docente e una equa progressione di carriera che, oltre a	Studio di fattibilità per una possibile revisione del Regolamento in materia di reclutamento.	L’Ateneo monitorerà l’aspetto normativo al fine di verificare la possibilità di attuare una revisione della regolamentazione in materia di reclutamento destinata al personale docente.

principio del merito, possa, a parità di valutazione, consentire l'assunzione e le progressioni di carriera al genere meno rappresentato - <i>PRIORITÀ ALTA</i>	garantire il riconoscimento del merito, a parità di valutazione, favorisca il bilanciamento delle differenze di genere sulla base dei principi di eguaglianza, parità di trattamento, efficienza ed efficacia della pubblica amministrazione		
AZIONE 2 – Studio di fattibilità per una possibile revisione della regolamentazione in materia di reclutamento che, fermo restando il principio del merito, possa, a parità di valutazione, consentire l'assunzione e le progressioni di carriera al genere meno rappresentato - <i>PRIORITÀ ALTA</i>	Consentire un equo reclutamento del personale universitario tecnico amministrativo e una equa progressione di carriera che, oltre a garantire il riconoscimento del merito, a parità di valutazione, favorisca il bilanciamento delle differenze di genere sulla base dei principi di eguaglianza, parità di trattamento, efficienza ed efficacia della pubblica amministrazione.	Studio di fattibilità per una possibile revisione del Regolamento in materia di reclutamento.	L'Ateneo ha provveduto a indicare tra i criteri di preferenza a parità di merito, l'appartenenza al genere sottorappresentato all'interno della categoria di riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente (qualora uno dei due generi sia rappresentato in percentuale inferiore al 30% rispetto all'altro). In particolare, nei concorsi per la categoria C, il criterio è stato inserito nei bandi in quanto il genere maschile è sottorappresentato rispetto a quello femminile con una percentuale inferiore al 30%. Considerato che il regolamento è stato emanato nel corso del 2023, sarà possibile verificare gli effetti dell'applicazione delle misure sopra citate solo nell'anno 2024.

AREA TEMATICA 4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE			
Azione	Obiettivo	Sotto-azione	Descrizione e svolgimento
AZIONE 1 – Organizzazione di un evento di formazione ogni anno rivolto alla comunità universitaria sull'integrazione delle variabili di genere nei percorsi di formazione e nelle metodologie di ricerca. Potenziare l'offerta formativa integrando,	Promuovere attività formative e di sensibilizzazione su tematiche di genere.	Coinvolgimento nella divulgazione dei docenti delle scuole medie superiori del Territorio.	L'Ateneo nel corso dell'anno organizza e promuove diverse attività ed eventi di sensibilizzazione sulle tematiche di genere rivolti alla comunità universitaria, in particolare in occasione dell'8 marzo (Giornata internazionale dei diritti delle donne) e del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne). Nello specifico, l'Ateneo ha realizzato iniziative quali:

<p>ove possibile, i programmi degli insegnamenti con tematiche di genere. Promuovere e organizzare percorsi formativi su. Uguaglianza di genere, diversità e inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza destinati agli studenti dell'UPO e delle scuole secondarie di secondo grado del territorio - PRIORITÀ ALTA</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione del GEP all'interno dell'insegnamento di Antropologia Culturale tenuto dal Prof. Davide Porporato da parte della Prof.ssa Lombardi (Delegata del Rettore per Inclusione sociale degli studenti, disabilità, disturbi specifici dell'apprendimento e materie relative alle pari opportunità) • Donne e Scienze: racconti di vita e di ricerca – 14/02/2024, convegno coordinato dal DISSTE e realizzato in collaborazione con il CUG in occasione dell'International Day of Women and Girls in Science; • Donne e lavoro: gender pay gap e carriere alle soglie del terzo millennio – 07/03/2024, convegno coordinato dalla Prof.ssa Fabrizia Santini sulla parità di genere nel mondo del lavoro.
<p>AZIONE 2 – Favorire, attraverso incentivi e l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo in fase di valutazione, l'inserimento nei progetti di ricerca, dove possibile, di tematiche legate al genere. Istituire premi di laurea su temi legati all'uguaglianza di genere, all'inclusione delle diversità, alla valorizzazione delle differenze, al contrasto alla violenza connessa al genere. - PRIORITÀ ALTA</p>	<p>Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale.</p>	<p>Monitorare e promuovere i progetti e le ricerche che includano la dimensione di Genere.</p>	<p>L'Ateneo ha programmato l'emanazione di un bando per l'assegnazione di 3 Premi di Ricerca e 3 Premi di Laurea/Laurea Magistrale su tematiche inerenti alla dimensione di genere distinti per aree specifiche:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) area medico-farmaceutica; 2) area delle scienze economiche, sociali e umanistiche; 3) area scientifica.
<p>AZIONE 3 – Promuovere un approccio rispettoso del bilanciamento di genere nella composizione delle commissioni di selezione relative ai finanziamenti per la ricerca - PRIORITÀ MEDIA</p>	<p>Promuovere il bilanciamento di genere nelle procedure di valutazione per l'accesso alle risorse per la ricerca.</p>	<p>Revisione dei regolamenti relativi alla composizione delle commissioni per la valutazione dei progetti di ricerca in un'ottica di bilanciamento di genere.</p>	<p>L'Ateneo, con la pubblicazione del Bando Ricerca UPO 2022 emanato con DR rep. n. 2136 del 23/12/22, ha destinato 1.100.000,00 € alla realizzazione di progetti di ricerca coordinati da giovani ricercatrici/ricercatori. La commissione di valutazione dei progetti presentati in risposta al Bando Ricerca UPO 2022, nominata con</p>

			Decreto Rettoriale Prot. 27369 del 16/02/2023 - Rep. 322/2023, ha soddisfatto il criterio di bilanciamento di genere.
AZIONE 4 – Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati - <i>PRIORITÀ MEDIA</i>	Promuovere, ove possibile, il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici e di public engagement.	Implementazione del Portale Terza Missione di Ateneo.	L'Ateneo ha implementato il Portale Terza Missione di Ateneo permettendo l'identificazione di iniziative rivolte a temi di cultura dell'inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza di genere, alle violenze legate all'identità di genere e alle molestie morali e sessuali.
AZIONE 5 – Organizzazione di conferenze e seminari rivolti alle studentesse e agli studenti della Scuola di Medicina e dei Corsi di Studio di area Farmaceutica in tema di medicina e farmacologia personalizzata in una prospettiva di genere - <i>PRIORITÀ MEDIA</i>	Conferenze e seminari di medicina e farmacologia di genere.	Attività di disseminazione delle tematiche di genere.	L'Ateneo ha realizzato iniziative quali: <ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo sostenibile e parità di genere – 08/03/2022 convegno dedicato alla parità di genere nelle scienze; • Medicina di genere. L'importanza della differenza – 05/12/2023 convegno coordinato dal Dipartimento di Scienze del Farmaco;
AZIONE 6 – Inserimento, ove possibile, all'interno degli insegnamenti dell'offerta didattica relativa alle competenze trasversali, di tematiche legate alle pari opportunità. Invito ai docenti affinché una o più lezioni svolte nei propri corsi sia dedicata al contributo delle donne nell'ambito di ciascun settore scientifico disciplinare - <i>PRIORITÀ MEDIA</i>	Didattica curriculare e contributi di genere.	Attività di disseminazione delle tematiche di genere.	L'Ateneo ha comunicato l'importanza di incentivare l'integrazione della prospettiva di genere nell'offerta didattica tramite l'inserimento, ove possibile, all'interno degli insegnamenti e delle attività formative, di lezioni/momenti dedicati alle tematiche di genere dandone evidenza nel Syllabus. Tale comunicazione è stata inviata, mediante lettera a firma della Prof.ssa Lombardi, Delegata del Rettore per l'inclusione sociale degli studenti, disabilità, disturbi specifici dell'apprendimento e materie relative alle pari opportunità, ai Presidenti dei Corsi di Studio dell'Ateneo.
AZIONE 7 – Inserimento nella banca dati IRIS di una variabile finalizzata a evidenziare se la pubblicazione riguarda le tematiche di genere. Verificare annualmente il numero di pubblicazioni scientifiche per le quali il ricercatore/la ricercatrice ha	Monitorare la ricerca relativa alla dimensione di genere.	Promozione della parità di genere nelle attività di ricerca.	Le azioni attuate dall'Ateneo in ambito di ricerca derivano principalmente da prescrizioni normative. In particolare, è stata introdotta la figura del/della Gender Advisor, incaricato/a dell'analisi dei testi dei bandi al fine di garantire l'adozione di un linguaggio neutro e privo di bias di genere.

dichiarato la presenza della dimensione di genere e/o della diversità nella ricerca - <i>PRIORITÀ MEDIA</i>			
---	--	--	--

AREA TEMATICA 5 MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI			
Azione	Obiettivo	Sotto-azione	Descrizione e svolgimento
AZIONE 1 – Prevenzione della violenza di genere all’interno della comunità universitaria e riconoscimento della stessa - <i>PRIORITÀ ALTA</i>	Contrasto alla violenza di genere nelle sue diverse forme (fisiche o psicologiche).	Organizzazione di un evento con rappresentanti dei centri anti violenza territoriali, delle forze dell’ordine e delle Associazioni LGBTQI+.	L’Ateneo ha promosso per il tramite del CUG di Ateneo due incontri significativi in occasione della giornata contro la violenza sulle donne: <ul style="list-style-type: none"> • Fare cultura di genere in Ateneo, 23/11/2022, evento, in modalità mista (in presenza e tramite il canale YouTube di Ateneo), per riflettere sulle politiche di Ateneo legate all'inclusione e alla promozione delle pari opportunità, favorita anche dal contributo e dal confronto con realtà limitrofe come l'Università di Genova e il Politecnico di Torino. Durante gli interventi si sono registrate 244 visualizzazioni. • Storie di donne, 27/11/2023, organizzato dal CUG in occasione della Giornata Nazionale contro la violenza sulle Donne”. La partecipazione era aperta a personale, studentesse e studenti dell’Ateneo.
AZIONE 2 – Prevenzione della violenza di genere all’interno della comunità universitaria tramite la messa a disposizione di materiale informativo - <i>PRIORITÀ MEDIA</i>	Prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali.	Attività di informazione sugli strumenti messi a disposizione dall’Ateneo per contrastare la violenza di genere (Codice etico e di comportamento, codice di condotta contro le molestie sessuali, figura della Consigliera di Fiducia, ecc.).	La Consigliera di Fiducia ha tenuto un percorso formativo rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo durante il quale sono stati presentati il “Codice contro le molestie” e il “Codice etico e di comportamento” di Ateneo, nelle seguenti date: <ul style="list-style-type: none"> • I edizione: mercoledì 13/12/2023 - h 09.30-11.00; • II edizione: lunedì 15/01/2024 - h 14.30-16.00; • III edizione: martedì 20/02/2024 - h 10.30-12.00; • IV edizione: mercoledì 10/04/2024 - h 14.30-16.00. Inoltre, <u>sul sito</u> di Ateneo, sono stati inseriti i numeri dei Centri Antiviolenza e le indicazioni relative al “Signal For help - Un segnale universale”, un gesto universale, semplice e silenzioso, per chiedere aiuto in situazioni di violenza.
AZIONE 3 – Mappatura delle azioni di terza missione d’Ateneo rivolte ai temi di cultura	Prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali.	Realizzazione di iniziative di Terza Missione sul tema della cultura dell’inclusione di genere.	L’Ateneo ha realizzato una serie di iniziative di Terza Missione sul tema della cultura dell’inclusione di genere, di seguito elencate: <ul style="list-style-type: none"> • La cultura del rispetto, 04/04/2022, iniziativa incentrata sul ruolo del CUG nel processo di

dell'inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza di genere e alle violenze legate all'identità di genere e alle molestie morali e sessuali - PRIORITÀ MEDIA			<p>inclusività nell'Ateneo. L'evento ha visto 369 visualizzazioni sul canale Youtube di Ateneo;</p> <ul style="list-style-type: none"> • "La chiamavano strega e fattucchiera...". 08/03/2023, iniziativa a cui hanno partecipato, tra gli altri, rappresentanti della Polizia di Stato e del Centro Antiviolenza di Vercelli.
AZIONE 4 – Posizionamento o tinteggiatura di panchine di colore rosso nelle varie sedi dell'Ateneo, come simbolo di lotta contro il femminicidio e ogni forma di violenza, anche ad opera degli studenti dell'Ateneo - PRIORITÀ MEDIA	Prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali. Sensibilizzare la comunità universitaria e la comunità tutta sul tema della violenza sulle donne e sul femminicidio.	Posizionamento delle panchine rosse.	<p>In occasione dell'8 marzo, Giornata Internazionale della Donna, è stata inaugurata, nel cortile del rettorato, la "panchina rossa", nel corso dell'evento "La chiamavano strega e fattucchiera..." organizzato dal CUG di Ateneo.</p> <p>In tutto l'Ateneo sono state posizionate, a cura della Divisione Edilizia, Logistica e Patrimonio – Settore Edilizia – Ufficio Sviluppo Patrimonio Edilizio, undici panchine rosse, più precisamente:</p> <p>ALESSANDRIA: 1 DISIT</p> <p>NOVARA: 4 Campus Perrone, 1 Palazzo Bellini, 1 DSF, 1 CAAD</p> <p>VERCELLI: 1 Palazzo Tartara, 1 Complesso San Giuseppe, 1 Rettorato</p>

AREA TEMATICA 6 MISURE DI INTEGRAZIONE DELLE TEMATICHE DI GENERE NELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE			
Azione	Obiettivo	Sotto-azione	Descrizione e svolgimento
AZIONE 1 – Predisposizione di Linee guida di Ateneo per l'uso di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna - PRIORITÀ ALTA	Adozione di un linguaggio di genere e inclusivo.	Creazione di apposito gruppo di lavoro.	Il testo è stato discusso nei mesi di settembre-novembre 2023, è stato quindi inviato alle Direttrici e ai Direttori dei Dipartimenti per ulteriori osservazioni e infine approvato dal Senato Accademico nella seduta del 15 dicembre 2023. Il sito di Ateneo, inoltre, è stato adeguato con il linguaggio di genere.
AZIONE 2 – Azioni di informazione e sensibilizzazione finalizzata a promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo - PRIORITÀ MEDIA	Promozione dell'utilizzo di un linguaggio inclusivo da parte dei componenti della comunità dell'Ateneo.	Realizzazione di brevi filmati di formazione/informazione da diffondere in rete.	È stato prodotto un video da diffondere sui canali multimediali dell'Ateneo dedicato alla lotta contro la violenza di genere. Con l'aiuto dell'agenzia esterna incaricata della comunicazione promozionale dell'Ateneo, lo Staff del Rettore e

			Comunicazione ha creato uno storyboard condivisa con la Presidente del CUG, che ha collaborato a reperire il cast tra la popolazione studentesca. Una seconda ditta si è occupata delle riprese e del montaggio del video, che, visto e valutato dal gruppo di lavoro, è stato consegnato in data 21 dicembre 2023 e pubblicato sul canale YouTube di Ateneo. L'Ateneo sta procedendo ora con la creazione di un altro filmato per sensibilizzare all'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio.
AZIONE 3 – Formazione del personale tecnico amministrativo e aggiornamento progressivo della principale documentazione amministrativa interna e esterna - <i>PRIORITÀ ALTA</i>	Azioni di sensibilizzazione e di indirizzamento delle comunicazioni istituzionali secondo principi di parità	Organizzazione di momenti di formazione e creazione di lavori di gruppo.	A seguito della recente emanazione delle Linee Guida di Ateneo per l'uso di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna e esterna, di cui all'Azione 1, verranno erogati corsi di formazione e saranno attivati gruppi di lavoro per l'aggiornamento della principale documentazione amministrativa finalizzati alla diffusione della cultura di genere e all'utilizzo di un adeguato linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna e esterna.
AZIONE 4 – Organizzare eventi al fine di presentare l'app "Erica". Condivisione della campagna di comunicazione del progetto "Erica" attraverso i canali di comunicazione dell'Ateneo - <i>PRIORITÀ ALTA</i>	Promuovere l'utilizzo della app "Erica", realizzata dalla Regione Piemonte, il cui utilizzo è finalizzato a prevenire episodi di molestie e di violenza.	Promozione dell'app "Erica" della Regione Piemonte.	L'app, largamente pubblicizzata dalla Regione a partire dal 1° aprile 2019, è stata presentata alle studentesse e agli studenti iscritte/i durante incontri di sensibilizzazione svolti in presenza nel mese di maggio 2022 e durante gli eventi "Benvenuto matricole" tenuti nel mese di ottobre 2022 e 2023. Nel mese di dicembre 2023, inoltre, è stato segnalato alla Regione che, nonostante la diffusione capillare delle informazioni riferite all'app "Erica", l'applicazione non risulta al momento fruibile. In considerazione dell'attuale

			indisponibilità dell'app Erica, ogni attività di promozione della stessa è momentaneamente sospesa, in attesa di una nuova app della Regione.
--	--	--	---

Ulteriori azioni

Risorse Umane

Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

Le attività di welfare e gli strumenti per la conciliazione vita-lavoro messi in atto dall'Ateneo non prevedono una differenziazione di offerta in base al genere. Tuttavia, si nota che negli anni gli strumenti di conciliazione vita-lavoro (ad esempio i progetti di telelavoro) sono stati utilizzati in modo prioritario dalla componente femminile del personale tecnico amministrativo con differenze di percentuali elevate pur tenendo conto della maggior incidenza del genere femminile tra il personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Ateneo. Nel periodo 2021-2023 l'Amministrazione ha mantenuto, per il personale tecnico amministrativo, la possibilità di accedere in modo alternativo sia ai progetti di telelavoro sia al lavoro agile (si veda l'Area Tematica 1, Azione 4, del paragrafo Azioni del Gender Equality Plan – GEP) anche a conclusione del periodo pandemico. Il personale tecnico amministrativo ha potuto usufruire di rimborsi, totali o parziali, per spese legate all'istruzione e alla cura dei figli grazie all'attivazione, nell'ambito delle azioni di welfare, dei **flexible benefit**.

Flexible benefit: nel periodo 2021-2023 l'Ateneo, in accordo con la RSU, ha mantenuto l'attivazione del "*Conto UPO Benefit*" a favore del personale tecnico amministrativo per consentire rimborsi delle spese effettuate relativamente a:

- educazione ed istruzione ai familiari;
- assistenza a familiari anziani e non autosufficienti;
- spese sanitarie attraverso iscrizione a Cassa Sanitaria (solo per gli anni 2021 e 2022);
- rimborso spese di trasporto (con presentazione di abbonamenti a trasporto pubblico almeno mensili);
- possibilità di acquistare voucher per servizi relativi a:
 - istruzione;
 - educazione;
 - ricreazione;
 - assistenza a familiari minori, anziani o disabili.

Il piano flexible benefit ha fornito, inoltre, la possibilità di fruire di buoni spesa nel limite di esenzione previsto per legge.

Il portale per la fruizione dei flexible benefit è stato attivato:

- per l'anno 2021 nel periodo 01/12/2021-30/06/2022;
- per l'anno 2022 nel periodo 05/12/2022-31/03/2023;
- per l'anno 2023 nel periodo 25/10/2023-31/12/2023.

• Postazioni di telelavoro

Anno 2021. Nel periodo 01/05/2021-31/03/2022 sono state attivate n. 12 postazioni di telelavoro.

L'iniziativa è rivolta al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo in possesso dei requisiti previsti dal bando per l'attivazione del progetto di telelavoro. Il bando ha previsto la possibilità di attivare 12 postazioni di telelavoro. A fronte di questa disponibilità, sono state presentate 40 domande che hanno portato ad attribuire le 12 postazioni di telelavoro previste. Hanno ottenuto un punteggio utile per l'attribuzione del progetto di telelavoro 11 donne e 1 uomo.

Anno 2022. Nel periodo 01/04/2022-31/12/2022 sono state attivate n. 27 postazioni di telelavoro.

L'iniziativa è rivolta al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo in possesso dei requisiti previsti dal bando per l'attivazione del progetto di telelavoro. Il bando ha previsto la possibilità di attivare 13 postazioni di telelavoro, elevabili sino a 26 per esigenze organizzative. Sono state presentate 52 domande che hanno portato ad attribuire 27 postazioni di telelavoro, per ex equo nel punteggio derivante dai requisiti posseduti dai richiedenti. Hanno ottenuto un punteggio utile per l'attribuzione del progetto di telelavoro 24 donne e 3 uomini.

Anno 2023. Nel periodo 01/01/2023-31/12/2023 sono state attivate n. 27 postazioni di telelavoro.

L'iniziativa è rivolta al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo in possesso dei requisiti previsti dal bando per l'attivazione del progetto di telelavoro. Il bando ha previsto la possibilità di attivare 13 postazioni di telelavoro, elevabili sino a 30 per esigenze organizzative. Sono state presentate 39 domande che hanno portato ad attribuire 30 postazioni di telelavoro. Hanno ottenuto un punteggio utile per l'attribuzione del progetto di telelavoro 26 donne e 4 uomini.

Ricerca

In ambito di ricerca, con lo scopo di *monitorare la produzione scientifica sulle tematiche di genere*, nel mese di giugno 2022 è stato chiesto a Cineca di implementare la scheda prodotto sul Catalogo IRIS con un campo obbligatorio (denominato, appunto, "Tematiche di genere") da compilare selezionando il valore si/no. È stato inoltre predisposto un format di estrazione dal Portale della Ricerca UPO dei prodotti etichettati "SDG 5 Gender Equality".

La seguente tabella riporta, per ogni Dipartimento, il numero delle pubblicazioni scientifiche che riguardano tematiche di genere relative agli anni 2022 e 2023 (catalogo IRIS e Portale della Ricerca UPO).

	Catalogo IRIS <i>"tematiche di genere"</i>		Portale della Ricerca UPO (PURE) <i>"SDG 5 Gender Equality"</i>	
	2022	2023	2022	2023
Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze Politiche, Economiche e Sociali	12	11	2	3
Dipartimento di Medicina Traslazionale	39	39	0	5
Dipartimento di Scienze del Farmaco	2	3	0	0
Dipartimento di Scienze della Salute	4	22	2	4
Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica		6		

Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa	3	11	1	0
Dipartimento di Studi Umanistici	8	18	4	7
Dipartimento per lo Sviluppo Sostenibile e la Transizione Ecologica	4	12		1
<i>totale</i>	72	122	9	20

È prevista l'analisi dei dati rilevati dal monitoraggio 2022 e 2023 con l'obiettivo di migliorare l'estrazione del report annuale del numero di pubblicazioni scientifiche sulle tematiche della dimensione di genere che contribuiscono al raggiungimento dell'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 5 (SDG 5 "Gender Equality").

Note conclusive

Il bilancio di genere 2024 evidenzia un quadro incoraggiante dal quale emerge come le azioni introdotte dall'Università del Piemonte Orientale abbiano avuto un impatto positivo nel garantire condizioni di pari opportunità. La composizione della popolazione studentesca è rimasta pressoché invariata, riconfermando la prevalenza di studentesse iscritte presso l'Ateneo in ambito sanitario, scientifico-matematico e umanistico. Si sottolinea, invece, un notevole incremento della componente femminile nell'ambito informatico, sebbene persista una più numerosa presenza maschile. Tuttavia, nonostante l'alta componente femminile nella popolazione studentesca e tra coloro che giungono al completamento del percorso di studi e al conseguimento del titolo, le retribuzioni medie *post lauream* sono maggiori per i laureati UNIUPO di genere maschile; dato che riafferma una tendenza in linea con il dato nazionale. Si osserva, invece, un riequilibrio medio del gender gap tra le iscritte e gli iscritti ai percorsi di Dottorato e alle Scuole di Specializzazione.

Per quanto riguarda la composizione del personale docente, i dati analitici mostrano un sostanziale equilibrio di genere con una crescita lieve ma costante della componente femminile, coerente con i dati dell'ultimo aggiornamento del Bilancio di Genere, soprattutto nei ruoli di Ordinario e Associato. Inoltre, relativamente agli avvisi di carriera, si osserva una maggiore presenza di Ricercatori a tempo determinato nelle fasce di età entro i 44 anni.

Le politiche di reclutamento del personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo avviate nel triennio 2021-2023 hanno permesso un incremento del personale che è cresciuto maggiormente nella fascia d'età sotto i 35 anni. In questo ambito, si conferma comunque una netta prevalenza della componente femminile.

In merito ai ruoli apicali di Ateneo e alla composizione degli organi di governo, le cui posizioni continuano ad essere ricoperte in prevalenza da uomini, si osserva una crescita esponenziale, nell'ultimo triennio, della componente femminile, con una riduzione significativa del gender gap.

Il Bilancio di Genere 2024 mostra, dunque, dati positivi relativamente all'attuazione delle policy dell'Ateneo in materia di riequilibrio di genere che rimarcano l'efficacia delle azioni del Gender Equality Plan (GEP) per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. In quanto documento programmatico e operativo, il Bilancio di Genere 2024 permette di poter programmare nuove azioni, maggiormente specifiche e finalizzate a consolidare i buoni risultati ottenuti, nonché a migliorare le situazioni più critiche, come l'arginamento del numero degli abbandoni universitari, grazie all'attuazione di strategie che possano rendere l'Ateneo uno spazio sempre più accogliente, di integrazione, all'interno del quale ciascuno possa riconoscersi.