

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE  
"AMEDEO AVOGADRO"  
Seduta del 23 luglio 2021**

Presso la sede del Rettorato in Via Duomo 6, in Vercelli, nell'adunanza del giorno **23 luglio 2021**, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi del Piemonte Orientale "A. Avogadro", con l'intervento dei componenti di seguito indicati:

<b>Prof. Gian Carlo AVANZI</b> Rettore-Presidente	Presente
<b>Prof. Mauro BOTTA</b> Dipartimento di Scienze ed Innovazione Tecnologica	Presente
<b>Dott.ssa Giorgia CASALONE</b> Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa	Presente
<b>Prof. Paolo Luciano GARBARINO</b> Dipartimento di Studi Umanistici	Presente
<b>Dott.ssa Giulia GREGORI</b>	Presente
<b>Dott. Fernando LOMBARDI</b>	Assente giustificato
<b>Dott. Antonio MACONI</b>	Presente
<b>Prof.ssa Flavia PRODAM</b> Dipartimento di Scienze della Salute	Presente
<b>Sig. Roberto Luca SALDI</b> Rappresentante degli Studenti	Assente giustificato

Partecipa alla seduta il Pro-rettore, Prof. Roberto BARBATO.

Partecipa alla seduta con funzioni di Segretario verbalizzante il Direttore Generale, Prof. Andrea TUROLLA, assistito dalla Dott.ssa Roberta Sarasso Bosi, responsabile dell'Ufficio di Supporto agli Organi Collegiali, e dalla Dott.ssa Elisa Milos.



**Constatata la presenza del numero legale alle ore 09.30 il Presidente dichiara aperta la seduta.**



## 5. Approvazione del Bilancio di Genere - anno 2020

9/2021/5

Il Direttore Generale

OMISSIS

### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- VISTA la legge 240/2010 "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario";
- VISTO il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e le successive modifiche D. Lgs. n. 74/2017 e D. Lgs. n. 75/2017;
- CONSIDERATO che con delibera n. 103 del 20 luglio 2015, il Consiglio Direttivo dell'ANVUR ha approvato in via definitiva le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali;
- CONSIDERATO che in seguito alle modifiche intervenute sulla disciplina che regola la valutazione della performance, a integrazione delle Linee Guida il 20 dicembre 2017 il Consiglio Direttivo dell'ANVUR ha approvato il documento "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020";
- CONSIDERATO che a ulteriore integrazione alle Linee Guida a novembre del 2018 ANVUR ha approvato le "Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance e del Bilancio delle università statali italiane";
- CONSIDERATO che con delibera n. 18 del 23 gennaio 2019, il Consiglio Direttivo dell'ANVUR ha approvato le "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli di performance e di bilancio delle università statali italiane";
- CONSIDERATO che la Relazione sulla Performance 2020 è il documento di rendicontazione dei risultati ottenuti dalle strutture tecnico-amministrative nel corso del 2020 in relazione agli obiettivi di performance definitivi dal Piano Integrato della Performance 2020-2022;
- CONSIDERATO che il Bilancio di Genere è collocato dalle Linee Guida Anvur per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali Italiane 2019 all'interno della Relazione sulla performance ex art.10 c.1 lett. b Dlgs 150 del 2009;
- CONSIDERATO che a far data dal 09/12/2020 l'Ateneo ha costituito il Comitato per il Bilancio di Genere (prot. 125366 del 03/12/2020) e che in data 22/12/2020 si è tenuta



la prima seduta di insediamento del Comitato di Ateneo per il Bilancio di Genere (prot. 130753 del 23/12/2020);

- CONSIDERATO che tale Comitato ha redatto il documento Bilancio di Genere – anno 2020;
- VISTO il documento “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020” approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione 12/2019/5;
- VISTO il documento “Piano Integrato della Performance 2020-2022” approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione 1/2020/5;
- CONSIDERATA la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione Interna Anno 2020 e relativi allegati, del 12 ottobre 2020;
- VISTO il parere favorevole del Senato Accademico sul Bilancio di Genere anno 2020 espresso in data 19 luglio 2021;
- VISTO lo Statuto di Ateneo vigente;

con voto espresso nella forma di legge, all’unanimità

**DELIBERA**

1. Di approvare il Bilancio di Genere anno 2020 allegato alla presente delibera.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE  
(Prof. Andrea TUROLLA)

IL RETTORE-PRESIDENTE  
(Prof. Gian Carlo AVANZI)



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

# BiLANCio di GENERE 2020



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

Documento pubblicato  
nel mese di luglio 2021

<b>SOMMARIO</b> .....	3
<i>Presentazione del Rettore, Gian Carlo Avanzi</i> .....	4
<i>Nota metodologica, Roberta Lombardi</i> .....	5
<b>CAPITOLO 1.</b>	
<i>Tutela e promozione della parità di genere</i> .....	6
1.1. Il quadro normativo di riferimento, 7	
1.2. La normativa di Ateneo, 8	
1.3. I soggetti attivi per la tutela di genere, 9	
1.3.1. Il CUG, 9	
1.3.2. La Consigliera di Fiducia, 10	
<b>CAPITOLO 2.</b>	
<i>La composizione di genere dell'UPO</i> .....	11
2.1. La popolazione studentesca, 12	
2.1.1. Caratteristiche e composizione, 12	
2.1.2. La performance negli studi accademici, 19	
2.1.3. Specializzandi/e e dottorandi/e, 23	
2.1.4. Servizi e benefici offerti agli studenti: le borse di studio, 25	
2.2. Personale docente e ricercatore, 26	
2.2.1. Presenza di uomini e donne tra i docenti di Ateneo, 26	
2.2.2. Carriere dei docenti. Mobilità tra fasce e ruoli, 46	
2.2.3. Impegno nella ricerca e nella didattica, 50	
2.2.4. Stipendi del personale docente e ricercatore, 54	
2.3. Personale tecnico amministrativo, 55	
2.3.1. Composizione e distribuzione per genere e area funzionale di impiego, 55	
2.3.2. Forbice delle carriere, 57	
2.3.3. Distribuzione per genere, fasce di età e categoria, 58	
2.3.4. Distribuzione per genere e titolo di studio, 60	
2.3.5. Situazione occupazionale, 61	
2.3.6. Stipendi del personale tecnico amministrativo, 66	
2.3.7. Formazione del personale tecnico amministrativo, 67	
<b>CAPITOLO 3.</b>	
<i>Gli incarichi istituzionali e di governo per genere</i> .....	68
<b>CAPITOLO 4.</b>	
<i>Azioni per la parità di genere</i> .....	73
4.1. Azioni positive, 74	
4.2. Censimento delle azioni, 75	
4.2.1. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio, 75	
4.2.2. Il genere nella didattica, 79	
4.2.3. Il genere nella ricerca, 79	
4.2.4. Contrasto a mobbing, molestie e discriminazioni, 80	

# PRESENTAZIONE DEL RETTORE

**prof. Gian Carlo Avanzi**



Vorrei che ogni vita umana potesse essere  
pura, trasparente libertà.

SIMONE DE BEAUVOIR, *Le deuxième sexe*, 1949

La pubblicazione del primo *Bilancio di Genere* dell'Università del Piemonte Orientale è un passaggio molto positivo per la crescita di questo Ateneo. A ventitré anni dall'istituzione, in un contesto socio-culturale e politico che sta entrando nel merito delle questioni legate al *gender* e alla necessità di garantire equità di opportunità a tutti i livelli professionali, l'UPO è in linea con i dati che emergono dal contesto nazionale.

La nostra comunità accademica, considerata nella sua globalità studentesca, accademica e tecnico-amministrativa, denota una prevalenza consistente di presenza femminile. Tra chi studia il rapporto è di tre a due (60,1% di donne), dato di poco inferiore a quanto si registra per lo staff amministrativo (66,88% di donne); è altresì netta la predominanza femminile nelle carriere delle scuole di specializzazione di area sanitaria e tra le fila dei dottorandi UPO. Il corpo docente mantiene percentuali simili, ma del tutto ribaltate, con il 58,2% di uomini sul totale di 388 docenti e ricercatori attivi nel 2020. Se si considerano gli incarichi istituzionali e di governo, poi, quest'ultima forbice si amplia ulteriormente (82 ricoperti da uomini e 51 da donne).

Il lavoro per equilibrare questa distribuzione piramidale è lungo, ma è già tra gli obiettivi strategici che l'Ateneo si è prefissato in questa fase di crescita e che sta perseguendo grazie al lavoro della professoressa Roberta Lombardi, delegata alle Pari opportunità, e del Comitato Unico di Garanzia, organismo cui il nostro Statuto conferisce compiti di verifica del rispetto della parità di genere.

I principi di uguaglianza sanciti dalla nostra Costituzione devono essere il nostro orizzonte operativo. L'università è tra i più importanti propulsori di innovazione e sviluppo sociale di cui disponga il Paese e anche l'UPO deve puntare a una sostenibilità globale, con un occhio di riguardo alle politiche di sviluppo equo e inclusivo della propria comunità. La nostra crescita non può prescindere da una parità di genere che sia sostanziale a ogni livello professionale e i dati di questo Bilancio, relativi alla tendenza dell'ultimo triennio, sono incoraggianti.

Presentiamo dunque una fotografia ricca di dettagli e di sfumature cromatiche. Nei prossimi anni abbiamo il dovere di lavorare sodo per migliorare non solo l'immagine, ma – e soprattutto – la realtà e garantire il diritto di ogni individuo di perseguire la propria realizzazione personale e professionale attraverso lo studio e il lavoro, confermando il ruolo chiave che un'università moderna e intraprendente come l'UPO deve saper giocare per costituire un esempio per la comunità dove è insediata.



# NOTA METODOLOGICA

**prof.ssa Roberta Lombardi**



L'anno 2021 rappresenta un punto di svolta nelle politiche di genere dell'Università del Piemonte Orientale perché si redige la prima edizione del *Bilancio di genere*.

Sulla base delle indicazioni delle Linee Guida CRUI è stata svolta un'analisi sulla rappresentanza di donne e uomini tra studenti, personale docente e personale tecnico-amministrativo e si sono presentate le politiche adottate dall'Ateneo a sostegno delle pari opportunità.

La presente edizione si articola in: una prima sezione dedicata alla normativa a tutela della parità e agli organi attivi nell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità; una seconda sezione relativa alla composizione di genere dell'UPO (popolazione studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo); una terza sezione relativa agli incarichi istituzionali e di governo per genere; una quarta e ultima sezione relativa alle azioni positive messe in campo dall'Università del Piemonte Orientale per le pari opportunità.

I dati quantitativi presentati sono stati estrapolati dalle seguenti fonti: Database di ESSE3 (gestionale delle carriere studenti) e sito di AlmaLaurea; database di U-Gov (gestionale della Didattica) e sito cercauniversità di CINECA; i dati nazionali sono stati ottenuti dagli opendata del Portale dei dati dell'istruzione superiore del MIUR.

L'elaborazione e l'analisi dei dati sulla composizione di genere dell'Ateneo è stata curata dal Comitato per il Bilancio di genere, presieduto dalla professoressa Roberta Lombardi, delegata del Rettore alle Pari opportunità, dalla professoressa Chiara Bertone, dalle dottoresse Emanuela Rosetta e Ilaria Osenga, dai signori Filippo Malaspina, Roberto Luca Saldi e Roberto Rota, con il supporto delle dottoresse Marika Pretti e Simonetta Todi dell'Ufficio Data Mining e Managing ed

Enrica Toselli per la parte relativa al censimento delle azioni positive.

Per la redazione del *Bilancio di genere* è stato costituito un Comitato Scientifico così composto:

Roberta Lombardi, delegata del Rettore alle Pari opportunità, professoressa ordinaria del Dipartimento di Giurisprudenza Scienze politiche, economiche e sociali;

Gianluca Mori, professore ordinario del Dipartimento di Studi umanistici;

Chiara Morelli, delegata del Rettore all'Orientamento, professoressa associata del Dipartimento di Studi per l'economia e l'impresa;

Chiara Bertone, componente del Comitato Unico di Garanzia, professoressa associata del Dipartimento di Giurisprudenza Scienze politiche, economiche e sociali;

Fabrizia Santini, delegata del Rettore alla Terza missione, professoressa associata del Dipartimento di Giurisprudenza Scienze politiche, economiche e sociali;

Davide Porporato, professore associato del Dipartimento di Studi umanistici;

Domenico Carbone, professore associato del Dipartimento di Giurisprudenza Scienze politiche, economiche e sociali;

Paolo Pomati, responsabile della Comunicazione di Ateneo.

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.

La veste grafica del Bilancio di genere è stata curata da Leonardo D'Amico.

# CAPITOLO 1.

## *Tutela e promozione della parità di genere*



## 1.1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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

La **Convenzione ONU** sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna del 1979, ratificata dall'Italia nel 1985, per prima 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), il quale afferma espressamente che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza (art. 2) e combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni, perseguendo la parità tra donne e uomini (art. 3). Il **Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea** impegna l'Unione a integrare la dimensione di genere in tutte le sue azioni e delinea 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 tra uomini e donne. L'azione degli Stati membri è promossa in diversi settori e, in particolare, nella parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro.

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 che: «La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione», anche mediante l'adozione di «misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato» (art. 23).

Numerose sono le direttive adottate dall'Unione europea per uniformare la legislazione degli Stati membri:

- la **direttiva 79/7/CEE**, del 19 dicembre 1978, 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, 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, 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, riguarda 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, prevede l'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, riguarda l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, 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.
- La nostra **Costituzione** sancisce, all'art. 2, 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", cioè 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 a questi principi, ha adottato una serie di provvedimenti normativi, tra cui è opportuno ricordare:
- il **d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165** ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze del-

le 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 mate-

ria di non discriminazione, uguaglianza e promozione delle pari opportunità. Basilare, in tal senso, è la predisposizione, da parte delle pubbliche amministrazioni, di piani di azioni positive «tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne» (art. 42 e ss., spec. art. 48);

- la **l. 4 novembre 2010, n. 183**, cioè il cosiddetto “Collegato lavoro” (art. 21): nel modificare l'art. 57 del d.lgs. 165/2001, prevede l'istituzione del **Comitato Unico di Garanzia** (CUG) per le pari opportunità, finalizzato alla valorizzazione del benessere del lavoratore e a contrastare, nei relativi contesti, le azioni discriminatorie.

## 1.2. NORMATIVA DI ATENEO

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

Le disposizioni normative che traducono queste politiche in intenti concreti trovano collocazione nello **Statuto di Ateneo** (D.R. n. 330/2014) e nel **Codice 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, rubricato “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 per 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 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, più specificamente, 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 le altre, 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 c. 6 precisa infine 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».

## 1.3. I SOGGETTI ATTIVI PER LA TUTELA DI GENERE

### 1.3.1. Il CUG

Al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni (**CUG**) lo Statuto dell'Ateneo (art. 20) assegna 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 la-

vorative, 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.

### **1.3.2. La 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'8 giugno 2006, garantisce consulenza e presta assistenza e ascolto a chiunque, appartenente alla comunità universitaria, si ritenga vittima di mobbing o di una molestia sessuale ad opera di un altro appartenente alla suddetta comunità, verificatasi in ambito di studio o di lavoro dell'Ateneo.

Collabora inoltre 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.

## CAPITOLO 2.

### *La composizione di genere dell'UPO*



## 2.1. LA POPOLAZIONE STUDENTESCA

### 2.1.1. Caratteristiche e composizione

La **composizione di genere** degli studenti dell'UPO è rimasta sostanzialmente stabile nel corso degli ultimi tre anni accademici. A fronte di una costante crescita nel numero di iscritti, la quota di studentesse, rispetto alla componente maschile, si attesta costantemente intorno al 60% (61,2% nel 2018; 60,7% nel 2019; 60,1% nel 2020: Tab. 1). Il dato pone in evidenza, quindi, un più elevato tasso di femminilizzazione dell'Ateneo con una percentuale di studentesse superiore rispetto al dato nazionale.

In Italia, infatti, nell'anno accademico 2019-2020 le donne risultavano essere il 55,6% della popolazione studentesca.

L'assenza presso l'UPO di alcuni corsi di studio, che mantengono ancora oggi anche a livello europeo una forte connotazione maschile, come per esempio quelli di ingegneria e quelli dell'area matematica, contribuisce a spiegare questa caratterizzazione.

	Donne	Uomini	Totale
2018	8.418 - <b>61,2%</b>	5.334 - <b>38,8%</b>	13.752
2019	8.633 - <b>60,7%</b>	5.582 - <b>39,3%</b>	14.215
2020	8.767 - <b>60,1%</b>	5.818 - <b>39,9%</b>	14.585

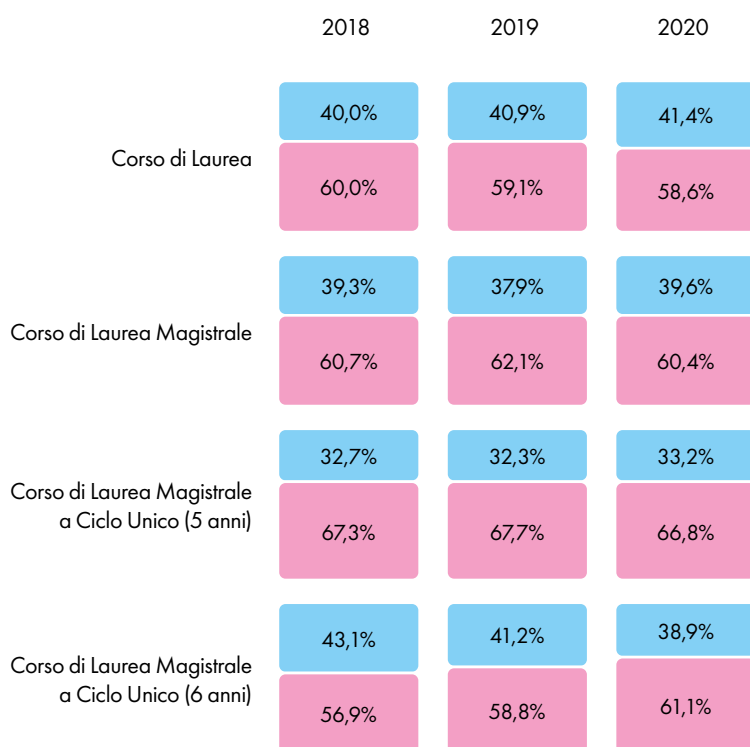
**Tab. 1:**  
Componente femminile e maschile,  
sul totale degli iscritti all'UPO.

La maggiore incidenza del tasso di femminilizzazione si registra soprattutto nei corsi di studio magistrale a ciclo unico (66,8% nel 2020), mentre tende a essere più contenuto, rispetto al dato complessivo di Ateneo, nei corsi di laurea triennale, soprattutto in riferimento all'ultimo anno accademico (58,6% nel 2020) (Fig. 1).

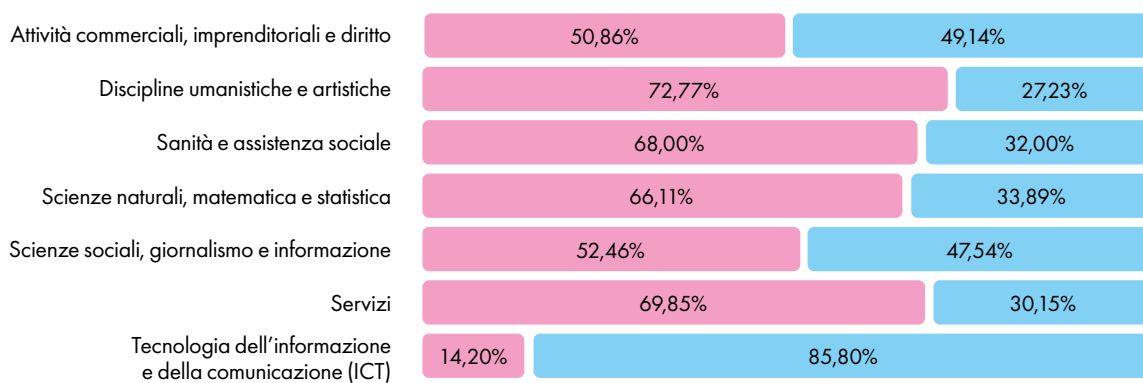
Più nette risultano le differenze se si considerano l'**area di studio** (Fig. 2) e il Dipartimento di afferenza (Fig. 3). Nel primo caso appare evidente come le aree con un più alto tasso di femminilizzazione riguardino le discipline umanistiche (72,7%

di studentesse iscritte), l'area dei servizi (69,85%), l'area della sanità e dell'assistenza sociale (68%) e le scienze naturali (66,11%). Seguono le aree delle scienze sociali e l'area delle attività imprenditoriali commerciali e di diritto, dove la quota di studentesse e studenti è quasi paritaria (rispettivamente 52,46% e 50,86%). Infine, l'area ICT evidenzia una netta presenza maschile (85,80%).





**Fig. 1:**  
Iscritti per genere,  
tipologia di corso di  
studio e anno.



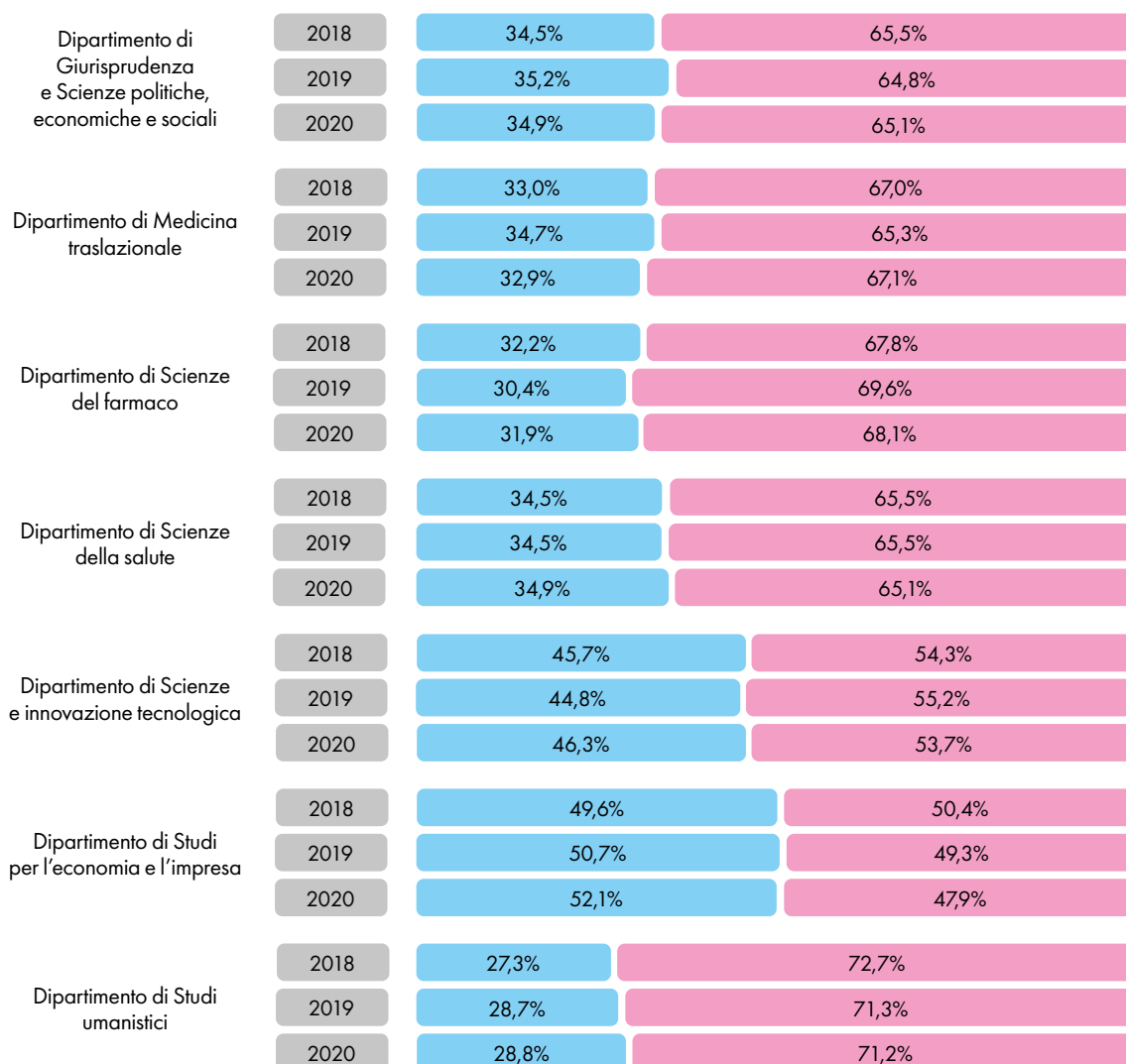
**Fig. 2:**  
Iscritti per genere  
e tipologia di area  
di studio (anno  
accademico 2020/2021).

I **dipartimenti** con una maggiore presenza femminile risultano quello di Studi umanistici (71,2% nel 2020), quello di Scienze del farmaco (68,1% nel 2020), seguiti dal Dipartimento di Medicina traslazionale (67,1% nel 2020), dal Dipartimento di Scienze della salute e da quello di Giurisprudenza e Scienze politiche, economiche e sociali (entrambi con il 65,1% di studentesse nel 2020).

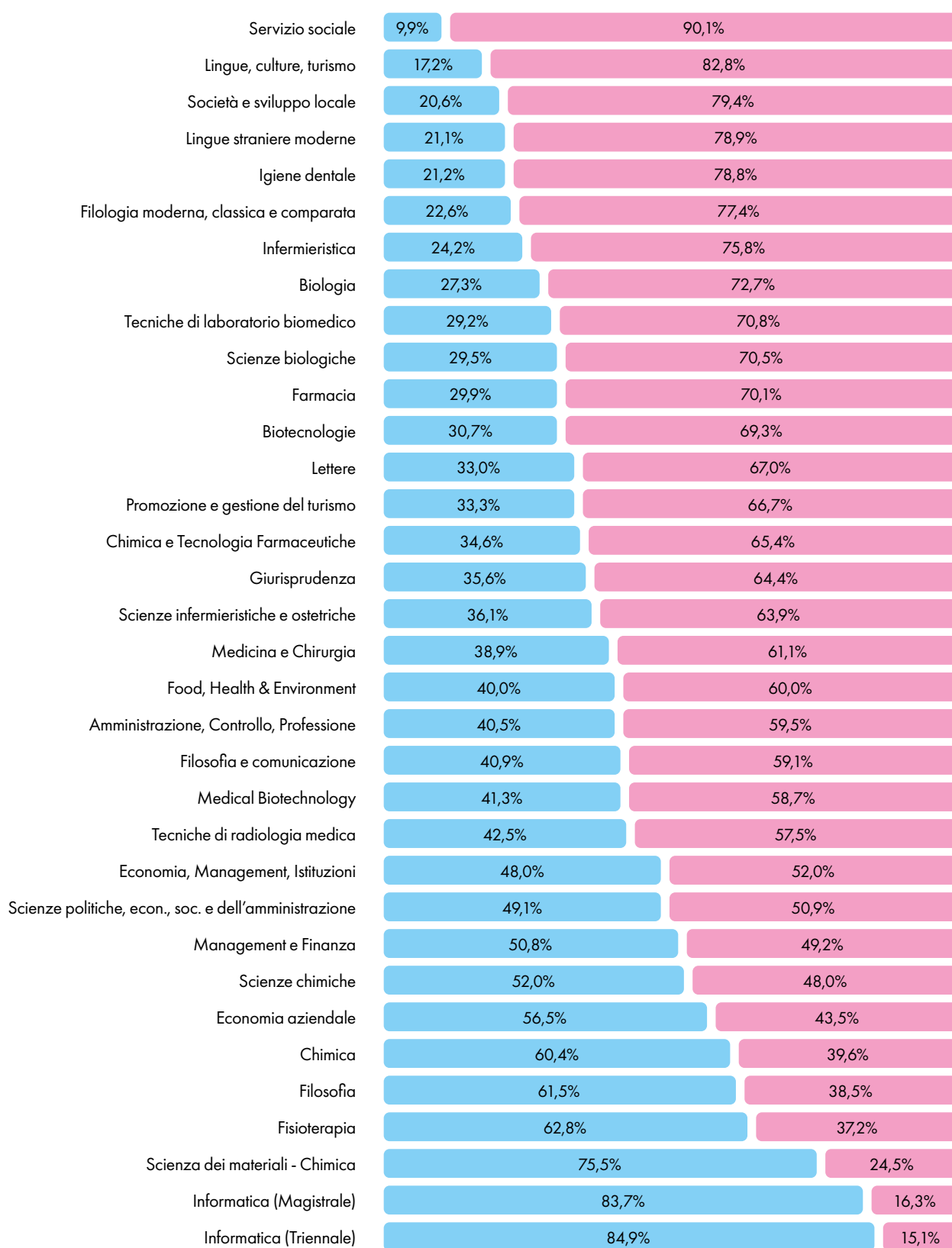
Più basso risulta, invece, il tasso di femminilizzazione del Dipartimento di Scienze e innovazione tecnologica (53,7% nel 2020), mentre presso il Di-

partimento di Studio per l'economia e l'impresa la componente femminile risulta leggermente inferiore rispetto a quella maschile (47,9% nel 2020) (Fig. 3).

Analizzando più nel dettaglio i singoli **corsi di laurea**, si può osservare come all'estremo caratterizzato dal più alto tasso di femminilizzazione si ritrova il corso di laurea in Servizio sociale (90,1%), mentre, all'altro estremo si colloca il corso di laurea triennale in Informatica, con la più bassa quota di studentesse (15,1%) (Fig. 4).



**Fig. 3:** Componente percentuale femminile e maschile in relazione agli iscritti a ciascun Dipartimento. Anno accademico 2020/2021  
Fonte: database Esse3



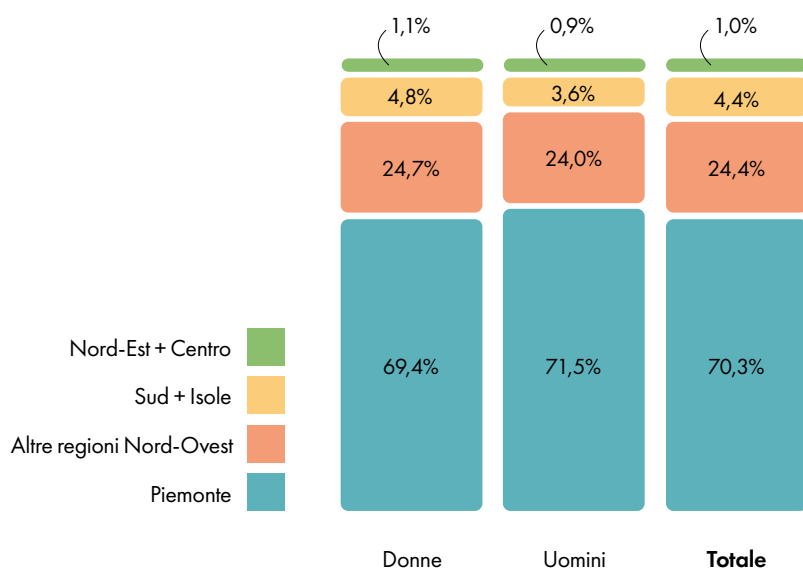
**Fig. 4:**  
Componente percentuale femminile e maschile in  
relazione agli iscritti a ciascun corso di studio.  
Anno accademico 2020/2021  
Fonte: database Esse3

In sintesi, si può affermare che le scelte dei corsi di studio delle studentesse e degli studenti dell'UPO si pongono in forte coerenza con le tendenze registrate, già da qualche anno, a livello nazionale ed europeo. Anche qui il dato ormai consolidato è quello che sottolinea un tasso di femminilizzazione più elevato nella quasi totalità dei percorsi formativi. La componente femminile, oltre a essere largamente maggioritaria nei corsi di studio che configurano sbocchi occupazionali tradizionalmente "femminili", quali quelli relativi ai servizi di cura e di supporto alla persona, è consolidata anche in alcuni corsi più tipicamente "maschili" nelle scienze naturali (es. Biologia e Biotecnologia) e sociali (Giurisprudenza ed Economia Management ed Istituzioni).

Non emergono rilevanti differenze di genere, invece, se si considera l'**area geografica di provenienza**. La popolazione studentesca dell'UPO è composta in larga maggioranza da studentesse e studenti piemontesi,

seguiti, in circa un caso su quattro, da iscritte/i da altre regioni di Nord-Ovest (Lombardia, Liguria e Valle d'Aosta). Poco meno di una/uno su venti, con una leggera prevalenza della componente femminile (4,8% contro il 3,6% degli uomini), proviene dalle regioni del Mezzogiorno, mentre una piccola minoranza è rappresentata da studentesse e studenti delle regioni di Nord-Est (Fig. 5).

Anche per quanto riguarda la **cittadinanza** non emergono differenze di genere nella composizione della popolazione studentesca. Le iscritte e gli iscritti con cittadinanza straniera rappresentano poco meno di un caso su dieci (8,2%), sia per quanto riguarda la componente femminile, sia per quella maschile (Tab. 2).



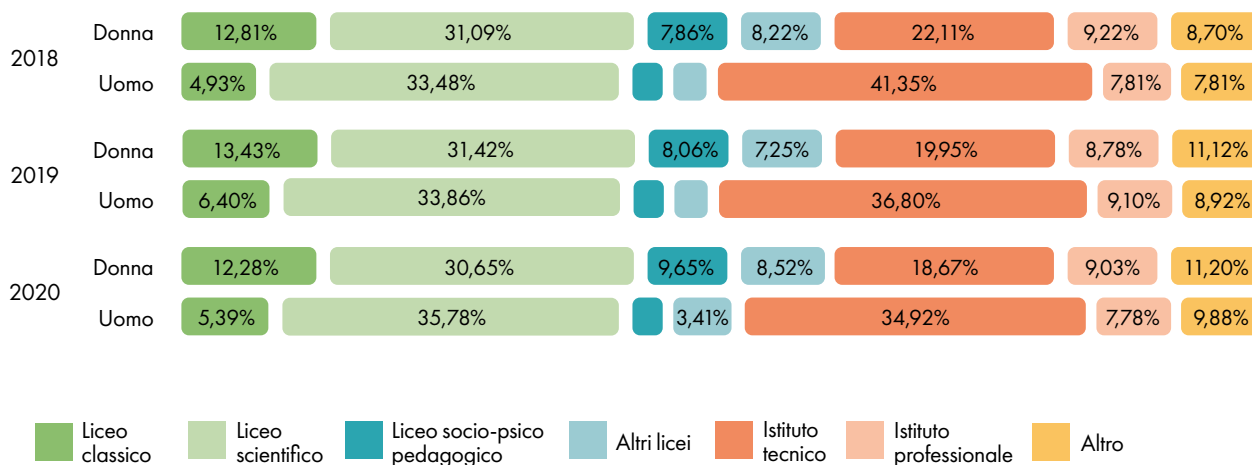
**Fig. 5:** Iscritti per provenienza territoriale e genere (Anno 2020).

	Donne	Uomini	Donne e Uomini
Italiana	8.426 91,8%	5.593 91,8%	14.019 91,8%
Straniera	752 8,2%	498 8,2%	1.250 8,2%
<b>Totale</b>	<b>9.178</b> <b>100%</b>	<b>6.091</b> <b>100%</b>	<b>15.269</b> <b>100,0%</b>

**Tab. 2:**  
Iscritti per cittadinanza per genere (Anno 2020).

Considerando la **scuola di provenienza**, si rileva una certa omogeneità nei tre anni presi in considerazione (2018-2019-2020). Il 60% della componente femminile proviene da un liceo: in particolare il 31% dal liceo scientifico; il 13% dal liceo classico; l'8,5% dal liceo socio-psico-pedagogico; l'8% da altri licei. Solo il 45% ha frequentato un liceo, anche se la percentuale di studenti con un diploma di maturità scientifica è superiore a quella femminile (34%). Infatti, nei tre

anni considerati, le principali scuole di provenienza degli studenti maschi sono l'istituto tecnico (mediamente 38%), frequentato dalla componente femminile solo nel 20% dei casi, e il liceo scientifico. Gli altri licei, per la componente maschile, sono marginali (liceo classico, 5,6%; liceo socio-psico-pedagogico 2,5%; altri licei, 2,7%). Percentuali simili, e basse, si rilevano per entrambe le categorie (inferiori al 10%) per gli istituti professionali.



**Fig. 6:**  
Iscritti per tipologia di diploma, genere e anno.

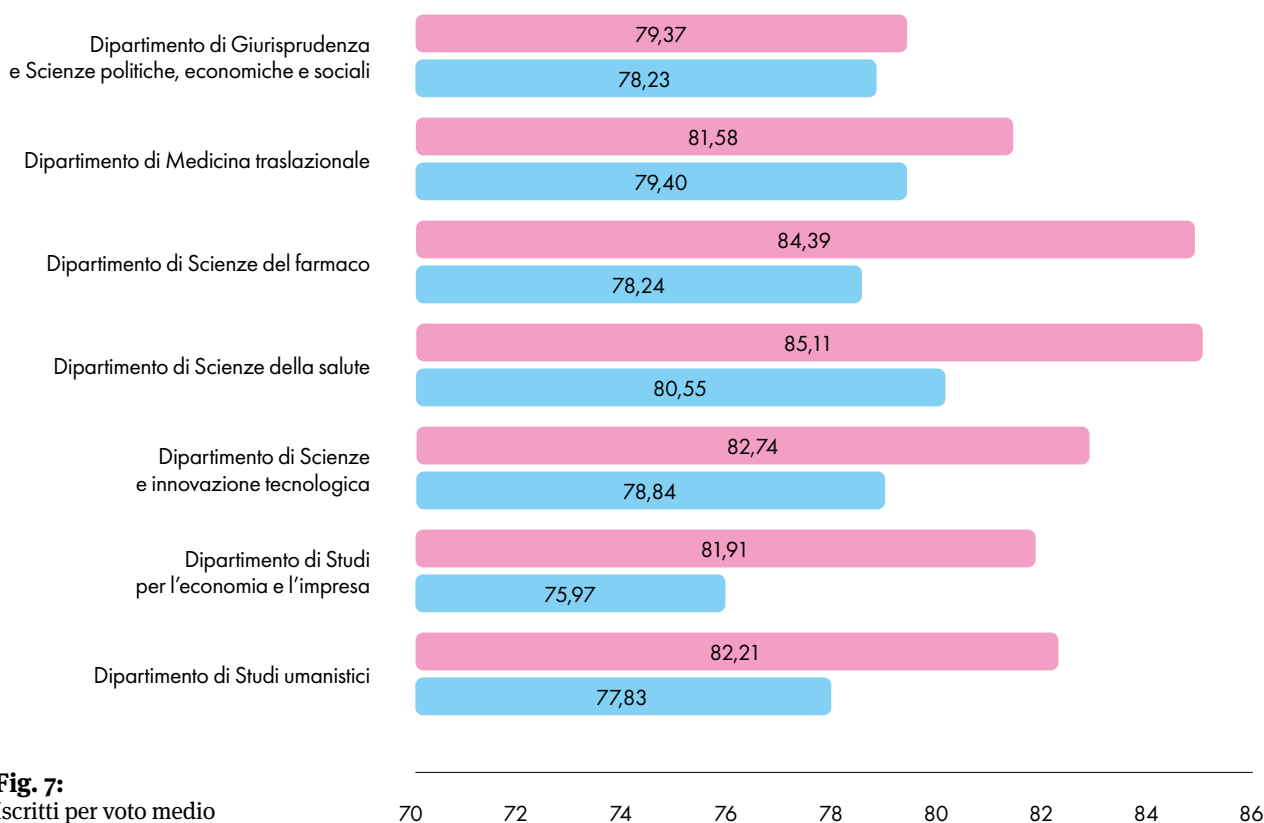
Tenendo conto del **voto di diploma** conseguito, si evince un valore medio più alto per la componente femminile (83) e più basso per la componente maschile (78). È interessante notare che in tutti i Dipartimenti il voto medio più alto è sempre associato alla componente femminile. La distanza maggiore si riscontra al Dipartimento di Studi per l'economia e l'impresa e al Dipartimento di Scienze del farmaco (mediamente 5 punti di differenza), mentre la distanza minore emerge nel Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze politiche, economiche e sociali (1 punto di differenza) (Fig. 7).

Come rilevato in numerose indagini, anche in questo caso risulta che le donne hanno avuto percorsi precedenti migliori. Già durante le scuole secondarie vi è un maggiore investimento nella formazione da parte delle studentesse. Il dato relativo al tipo di scuola frequentata conferma come la propensione verso percorsi differenziati per genere si evidenzia già dopo le scuole secondarie di primo grado.

È interessante rilevare in questa sede se la scelta universitaria accentui tale differenziazione “preliminare” o se, invece, tenda ad attenuarla. Analizzando i dati, si nota un’associazione tra percorso di studi superiori intrapreso e tasso di femminilizzazione dei Dipartimenti frequentanti. Per esempio, al Diparti-

mento di Studi umanistici, dove la componente femminile è decisamente superiore a quella maschile, le scuole maggiormente rappresentate sono i licei, tra cui quello socio-psico-pedagogico, mentre nel Dipartimento di Scienze e innovazione tecnologica, in cui è più basso il tasso di femminilizzazione, e nel Dipartimento di Studio per l'economia e l'impresa, dove la componente femminile risulta leggermente inferiore rispetto a quella maschile, a prevalere sono il liceo scientifico e gli istituti tecnici, che, come si è visto prima, sono frequentati prevalentemente dai maschi.

Questi dati suggeriscono che, nella scelta del percorso universitario, studentesse e studenti facciano propri, ancor più che nella scelta della scuola superiore, modelli di riferimento tradizionalmente associati al loro genere. L'elevata femminilizzazione di alcuni dipartimenti – e in particolare di alcuni corsi di laurea – e la speculare maggiore incidenza maschile in altri, risultano così il portato di due elementi diversi: da un lato, la prosecuzione di percorsi formativi differenziati intrapresi già dopo la scuola secondaria di primo grado; dall'altro, una focalizzazione successiva di interessi verso aree professionali che, ad oggi, continuano a essere prevalentemente femminili o marcatamente maschili.



**Fig. 7:** Iscritti per voto medio del diploma e genere (Anno 2020).

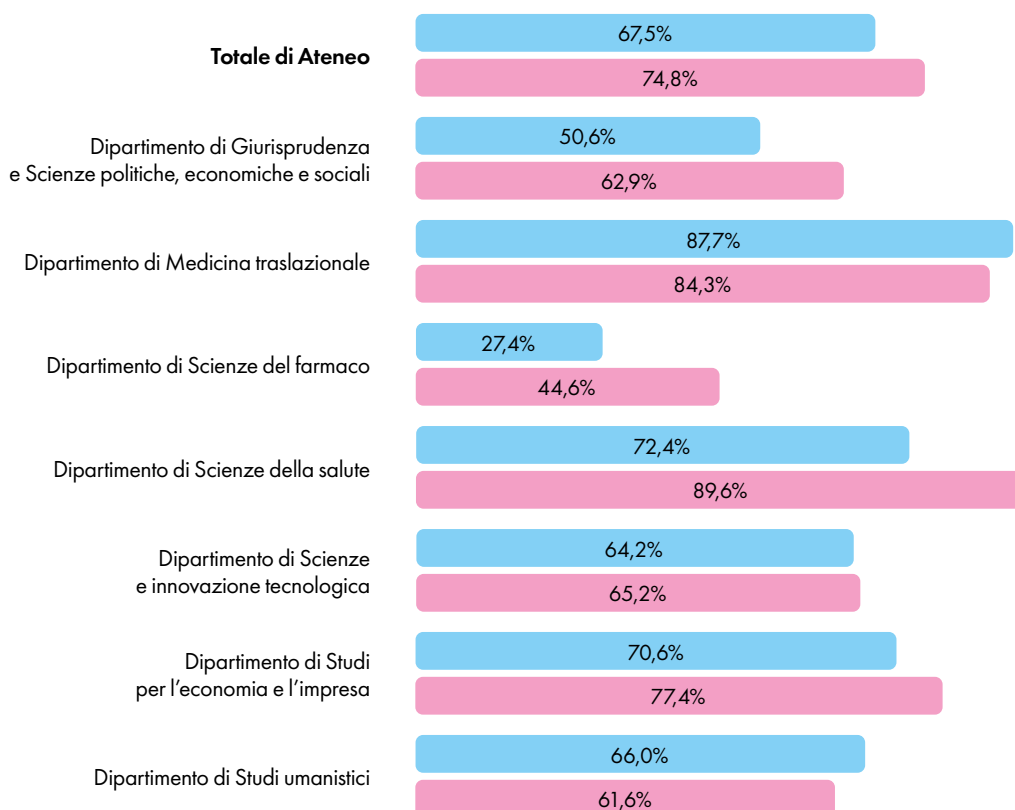
## 2.1.2. La performance negli studi accademici

La performance negli studi, a qualsiasi livello della scala formativa, è uno degli aspetti che contraddistingue in maniera netta i percorsi di donne e uomini. Un dato ormai sottolineato non solo nella letteratura scientifica, ma anche nelle indagini a più ampia diffusione, è quello che evidenzia come le studentesse superino gli studenti in quasi tutti gli indicatori di successo scolastico e accademico, in termini sia di rendimento, sia di completamento dei vari gradi del percorso formativo. I dati delle ricerche basati su parametri standardizzati, come per esempio quelli delle indagini PIRLS (*Progress in International Reading Literacy Study*) e PISA (*Programme for International Student Assessment*), mostrano inequivocabilmente come già a dieci e a quindici anni di età le studentesse siano in possesso di competenze più omogenee e superiori a quelle maschili, e come tale divario cresca con l'età.

Una conferma in questa direzione si trova anche negli indicatori dell'UPO. Sono soprattutto le studentesse che, più frequentemente dei propri colleghi, completano nel tempo previsto il proprio percorso accademico: a livello di Ateneo, ciò accade nel 75% circa dei casi per la componente femminile. contro il 67,5%

di quella maschile. Questa tendenza generale è confermata anche all'interno di quasi tutti i dipartimenti; in alcuni di essi il divario di genere a favore delle studentesse è particolarmente netto.

Ciò accade, per esempio, nel Dipartimento di Scienze del farmaco e nel Dipartimento di Scienze della salute, dove la quota di laureate in corso è maggiore di quella dei laureati di circa 17 punti percentuali (44,6% contro il 27,4% nel primo, 89,6% contro 72,4% nel secondo). Altrettanto evidente è la differenza all'interno del Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze politiche economiche e sociali, dove le laureate in corso risultano di 12 punti percentuali più numerose dei laureati (62,9% contro 50,6%). Meno rilevanti sono, invece, le differenze presso il Dipartimento di Scienze e innovazione tecnologica. Un vantaggio della componente maschile su quella femminile si registra, invece, presso il Dipartimento di Medicina traslazionale e soprattutto presso quello di Studi umanistici, nel quale la quota di laureati in corso è superiore di circa 5 punti percentuali rispetto alle laureate (66% contro 61,6%) (Fig. 8).



**Fig. 8:** Percentuale di laureati in corso per genere e Dipartimento di afferenza (anno accademico 2018/2019).

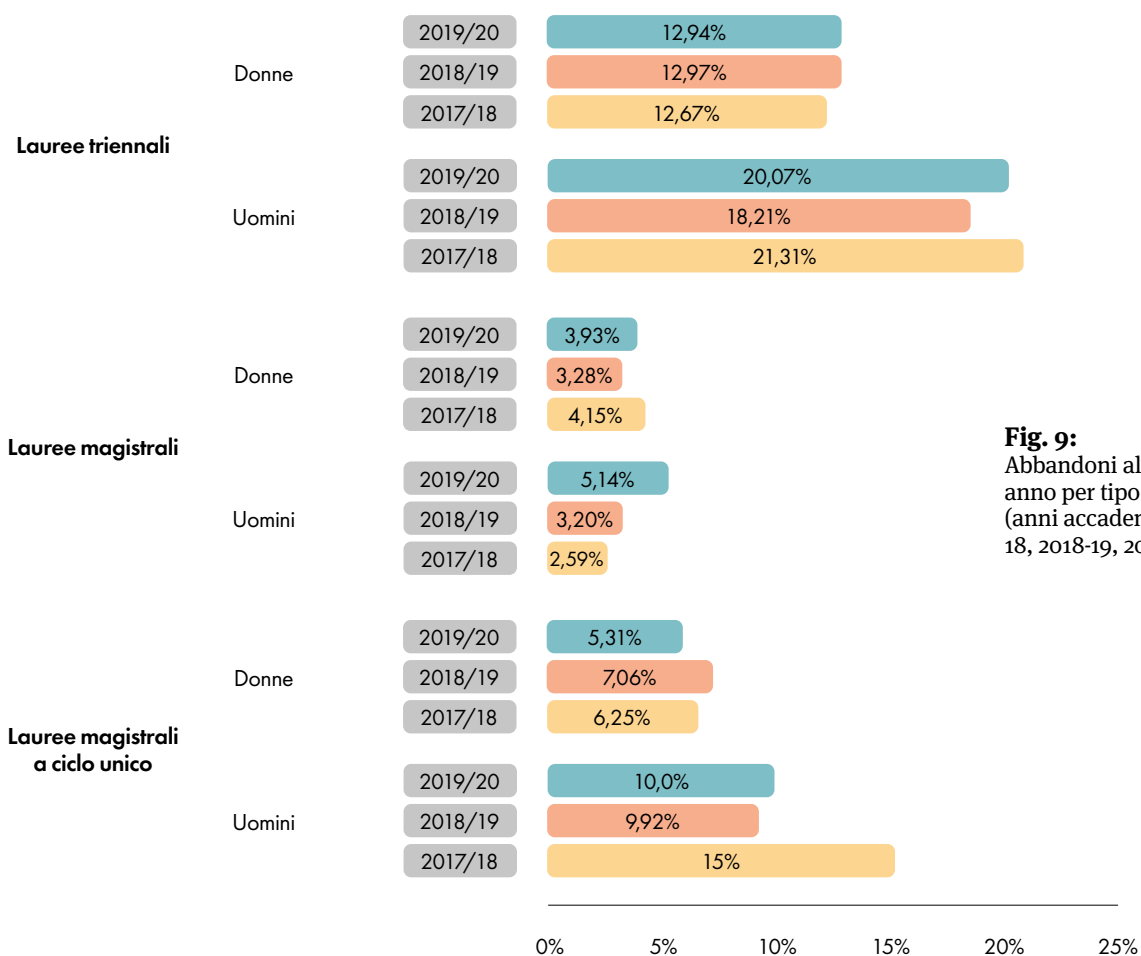
Queste evidenze emergono anche se si considerano gli **abbandoni**. In particolare, gli abbandoni al primo anno, simili per i tre anni considerati, sono di 6 punti percentuali più elevati nella componente maschile (donne 10,6%, uomini 16,6%). Le donne sembrano, dunque, più determinate a continuare gli studi e questo dato risulta ancora più evidente se si considerano i diversi percorsi formativi. Nelle lauree triennali gli abbandoni femminili al primo anno sono mediamente del 13% (20% per la componente maschile) e nelle lauree magistrali a ciclo unico del 6% (12% per la componente maschile). Valori più simili si registrano nelle lauree magistrali: per entrambe le componenti il valore medio per i tre anni considerati è del 4% (Fig. 9).

Si potrebbe, pertanto, ipotizzare che accede al secondo livello del percorso universitario chi è effettivamente motivato e ha le competenze adatte per seguirlo con successo, a prescindere dal genere.

Un'ulteriore conferma della migliore *performance* accademica femminile si ottiene prendendo in considerazione due indicatori relativi all'esito finale del percorso formativo: il **voto di laurea** e l'incidenza di coloro che hanno ottenuto la valutazione più elevata con l'attribuzione della **lode**.

Sull'intera popolazione studentesca il **voto medio di laurea** delle studentesse è di 1,7 punti più elevato di quello degli studenti. Ancora una volta, la migliore *performance* femminile si registra presso i dipartimenti di Scienze del farmaco, di Giurisprudenza e Scienze Politiche, economiche e sociali e di Studi per l'economia e l'impresa, dove le studentesse si laureano mediamente con quasi tre punti in più dei colleghi uomini. Studentesse e studenti si laureano, mediamente, quasi con gli stessi voti presso i Dipartimenti di Medicina traslazionale e di Scienze e innovazione tecnologica. Infine, anche in questo caso, gli studenti ottengono risultati leggermente migliori delle proprie colleghe presso il Dipartimento di Studi umanistici (Fig. 10).

Questa tendenza complessiva è confermata, se si considerano le percentuali di laureati con il **punteggio di 110 e lode**. Anche in questo caso a livello di Ateneo la quota di studentesse che raggiunge il massimo dei voti è superiore a quella maschile (16,2% contro il 13,3%). Nel confronto tra i vari Dipartimenti emergono alcune differenze più nette rispetto ai precedenti indicatori. Nello specifico, le laureate con lode sono più numerose dei propri colleghi presso il Dipartimento di Scienze del farmaco (20,0% contro il



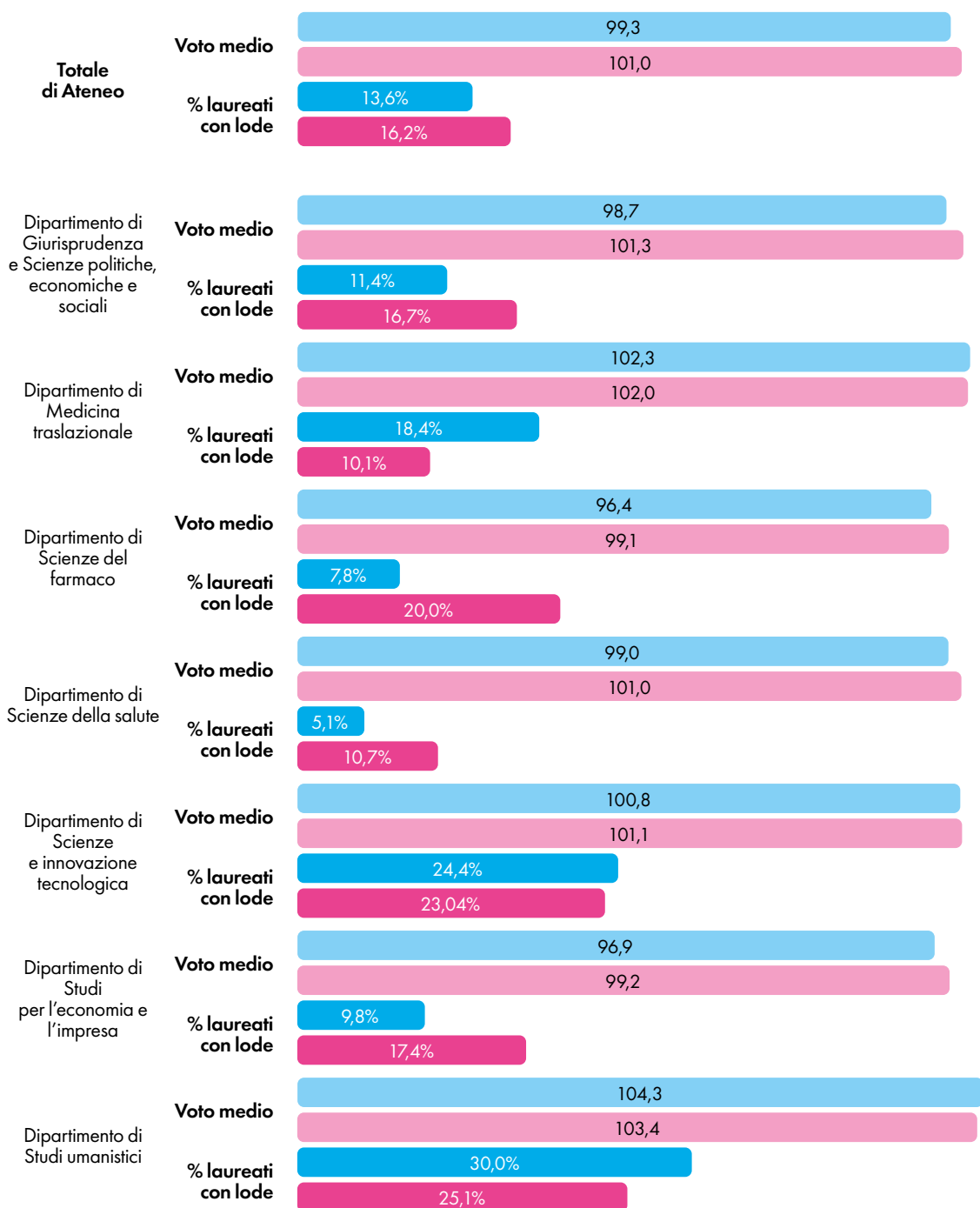
**Fig. 9:** Abbandoni al primo anno per tipo di laurea (anni accademici 2017-18, 2018-19, 2019-20).



7,8% degli uomini), il Dipartimento di Studi per l'economia e l'impresa (17,4% contro il 9,7% degli uomini) e il Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze politiche, economiche e sociali (16,7% contro l'11,4% degli uomini). I laureati con lode sono invece presenti in maggior misura presso il Dipartimento di Scienze e innovazione tecnologica (24,4% contro il 23,4 delle donne), il Dipartimento di Studi umanistici (30,0% contro il 25,1% delle donne) e soprattutto il Dipartimento di Medicina traslazionale (18,4% contro il 10,1% delle donne)

Se confrontiamo questi dati con la femminilizzazione dei Dipartimenti, notiamo che il Dipartimento di Studi umanistici, coerentemente con i dati nazionali, è quello con una maggiore presenza femminile (71,2% nel 2020), ma registra una migliore *performance* della componente maschile (laurea in corso, voto medio e lode). Si potrebbe dunque ipotizzare che la scelta da parte degli studenti di frequentare percorsi prevalentemente femminili sia supportata da forti motivazioni, che li portano a essere maggiormente performanti delle colleghe (Fig. 10).

**Fig. 10:** Voto medio di laurea e percentuale di laureati con lode per genere e Dipartimento (anno accademico 2018/2019).



Considerando gli **esiti post-laurea**, si evince che, a un anno dalla Laurea, il 50% dei laureati triennali è inserito nel mondo del lavoro. Questo dato è uguale sia per la componente femminile, sia per la componente maschile ed è superiore alla media nazionale (37,8%). Valori diversi si registrano dall'analisi dei laureati magistrali e laureati magistrali a ciclo unico. L'occupazione femminile è superiore a quella maschile tra i laureati magistrali a ciclo unico (61,5% verso 47%), mentre è inferiore tra i laureati magistrali (64,2% verso 81,1%). A cinque anni dal conseguimento del titolo l'occupazione femminile è leggermente superiore a quella maschile sia per i laureati magistrali (66,4% verso 63,6%), sia per i laureati magistrali a ciclo unico (87,2% verso 83,3%) (Fig. 11).

Sebbene negli anni l'occupazione femminile risulti in crescita, coerentemente con le indagini AlmaLaurea a livello nazionale, permangono significative differenze di genere tra i laureati per quanto riguarda le **retribuzioni**. Già a partire dai primi impieghi (a un anno dalla laurea), le laureate triennali percepiscono uno stipendio inferiore a quello dei colleghi maschi (1.193 euro verso 1.335 euro). Questa differenza permane nella laurea magistrale (1.356 euro verso, 1.427 euro) ed esplose nella laurea magistrale a ciclo unico (1.402 euro verso 17.00 euro), dove le laureate percepiscono una retribuzione molto più bassa dei colleghi uomini, circa 300 euro in meno al mese.

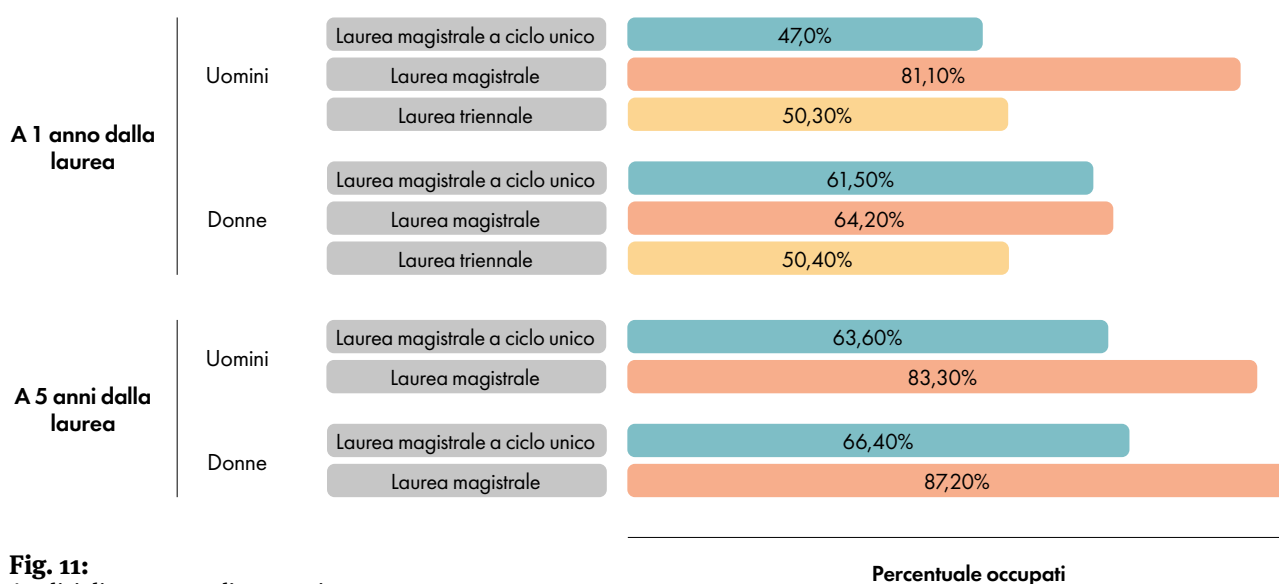
La differenza continua ma si attenua a cinque anni dalla laurea, dove le laureate magistrali perce-

piscono mediamente 1.488 euro al mese, 67 euro al mese meno rispetto ai laureati uomini, e le laureate magistrali a ciclo unico percepiscono 89 euro al mese rispetto ai laureati uomini (Fig. 12).

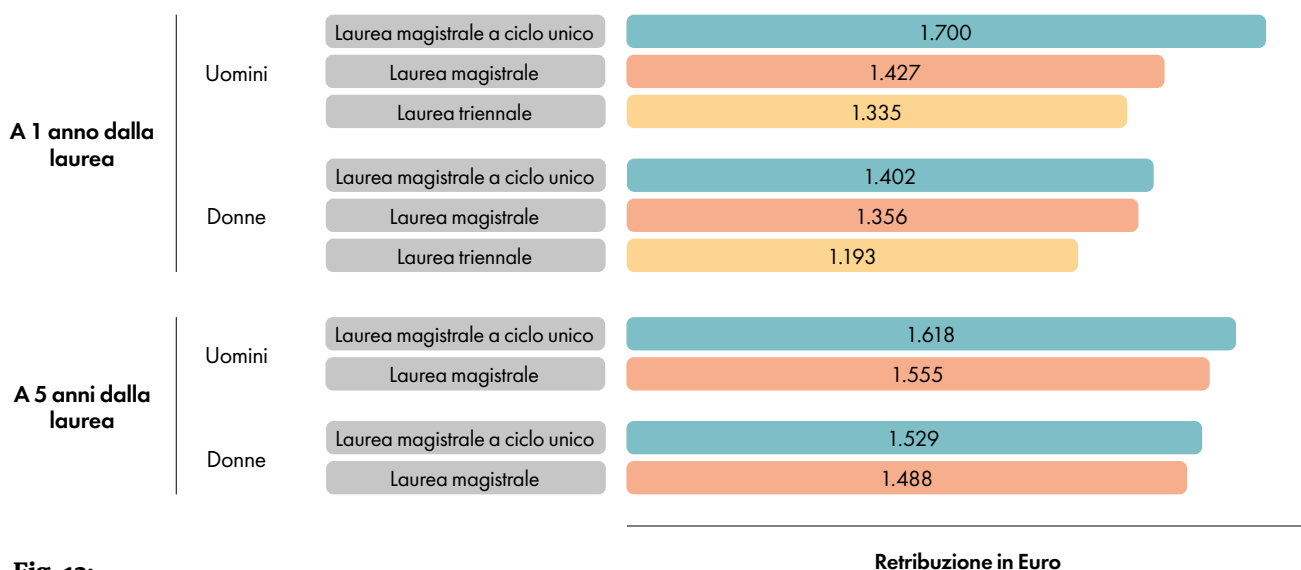
Questi dati sono coerenti con il *gender pay gap* calcolato dal *Bureau of Labor Statistics* (2020), secondo cui i guadagni annuali delle donne sono circa il 20% in meno di quelli degli uomini.

In sintesi, la migliore *performance* accademica delle studentesse raramente si traduce in un vantaggio immediato nel mercato del lavoro rispetto ai colleghi maschi. Le laureate dell'UPO sembrano avere buone opportunità di impiego dopo la laurea, che però non vanno a colmare il *gap* retributivo ancora presente rispetto ai colleghi uomini.

I dati dell'UPO confermano, dunque, la persistenza di una forte disegualianza di genere nel mercato del lavoro. Va sottolineato, tuttavia come questa tendenza assuma nel contesto locale una dimensione meno accentuata rispetto al dato nazionale. I dati della più recente indagine AlmaLaurea (2020) evidenziano, infatti, disegualianze tra uomini e donne ancor più accentuate, per quanto riguarda sia le *chance* occupazionali, sia per le retribuzioni. In Italia a un anno dalla laurea sono in cerca di lavoro rispettivamente 31 donne e 27 uomini su cento e i giovani laureati guadagnano in media 247 euro netti in più al mese delle proprie colleghe con pari titolo di studio.



**Fig. 11:** Analisi di genere per l'occupazione a 1 e 5 anni (anno 2019).  
Fonte: AlmaLaurea



**Fig. 12:**  
 Analisi di genere per la retribuzione a 1 e 5 anni (anno 2019).  
 Fonte: AlmaLaurea

### 2.1.3. Specializzandi/e e dottorandi/e

La femminilizzazione dell’UPO si accentua con il percorso di studi superiore. Se nei cicli precedenti la quota di studentesse, rispetto alla componente maschile, si attesta intorno al 60%, questa, considerando gli iscritti e le iscritte a una scuola di specializzazione, sale al 75% per i tre anni considerati.

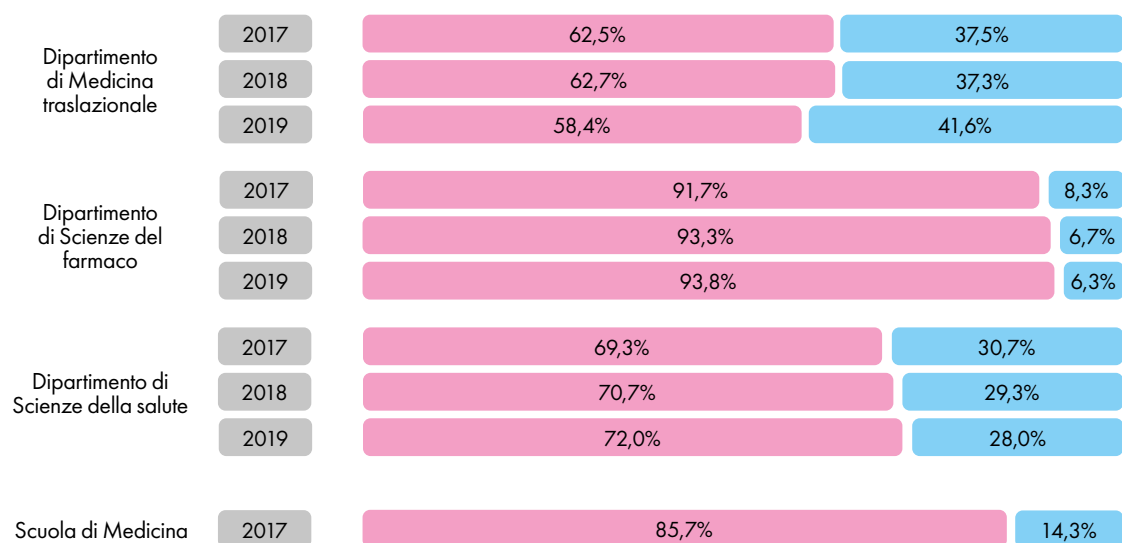
La componente femminile nelle scuole di specializzazione dell’UPO (74,5% nel 2019; 75,5 nel 2018; 74,7% nel 2017) è di 16 punti percentuali più elevata della media nazionale (57,53% nel 2019; 58,88% nel 2018; 59,66% nel 2017).

La Figura 13, in cui vengono confrontati i tassi di femminilizzazione degli specializzandi e delle specializzande, quelli delle donne sono molto alti, ma presentano differenze da dipartimento a dipartimento. Nell’ultimo anno considerato le specializzande sono il 93,8% al Dipartimento di Scienze del farmaco, il 72% al Dipartimento di Scienze della salute e il 58,4% al Dipartimento di Medicina traslazionale.

Nel terzo ciclo dell’istruzione previsto nell’ordinamento accademico, cioè il dottorato di ricerca, spesso

considerato il primo passo verso la carriera accademica o di ricerca scientifica, si constata un tasso di femminilizzazione dell’UPO superiore al dato nazionale. La componente femminile tra i dottorandi e le dottorande è del 55,34% in UPO e del 48,77% a livello nazionale (2019-20). Anche in questo caso va sottolineata l’assenza presso l’UPO di corsi di dottorato che mantengono ancora oggi, anche a livello europeo, una forte connotazione maschile (alcune aree STEM, come per esempio ingegneria e matematica). È un aspetto può aiutare a comprendere meglio questa caratterizzazione del nostro Ateneo.

Analizzando il tasso di femminilizzazione dei dottorandi nei diversi dipartimenti e nei diversi dottorati, si nota che la percentuale più alta di dottorande è presente nel Dipartimento di Scienze del farmaco e che questo valore è in crescita negli ultimi tre anni. Si è passati dal 52,9% nel 2018 al 56,7% nel 2019 fino ad arrivare al 64,3% nel 2020.

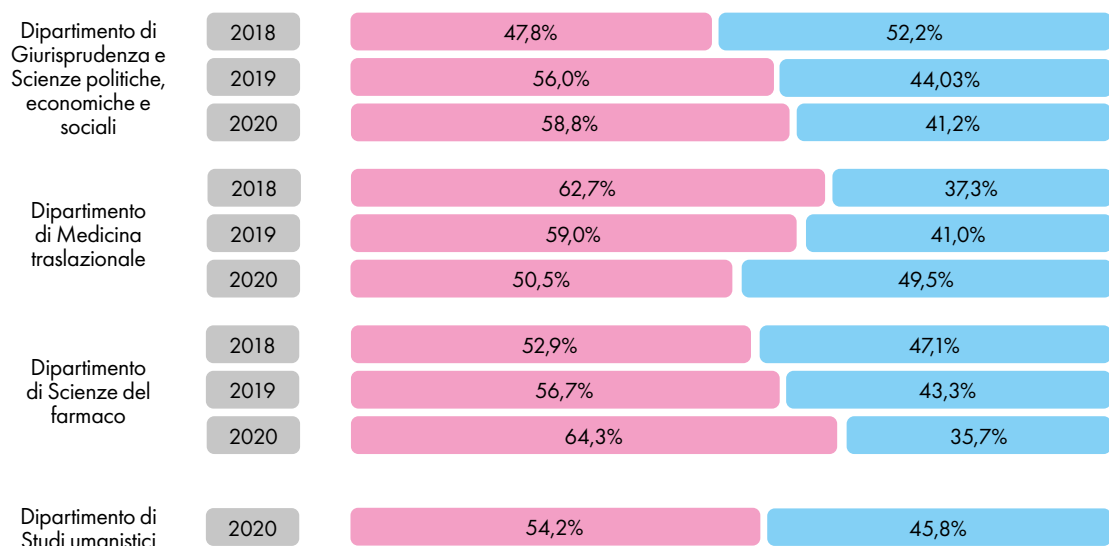


**Fig. 13:**  
Percentuale di specializzandi per genere e Dipartimento (anni 2017-2018-2019).

Un trend simile si è registrato nel Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze politiche, economiche e sociali dove si è passati dal 47,8% nel 2018 al 56,0% nel 2019, fino ad arrivare al 58,8% nel 2020. Trend inverso, come per le scuole di specializzazione, si registra nel Dipartimento di Medicina traslazionale, dove la componente femminile è diminuita nei tre anni considerati; si è passati dal 62,7% nel 2018 al 59,0% nel

2019, fino ad arrivare al 50,5% nel 2020. Il dottorato presso il Dipartimento di Studi umanistici è attivo dal 2020 e anche in questo caso si registra una prevalenza femminile (54,2%) (Fig. 14).

In tutti i cicli di studi dell'Università del Piemonte Orientale la componente femminile è sempre superiore a quella maschile.



**Fig. 14:**  
Percentuale di dottorandi per genere e Dipartimento.

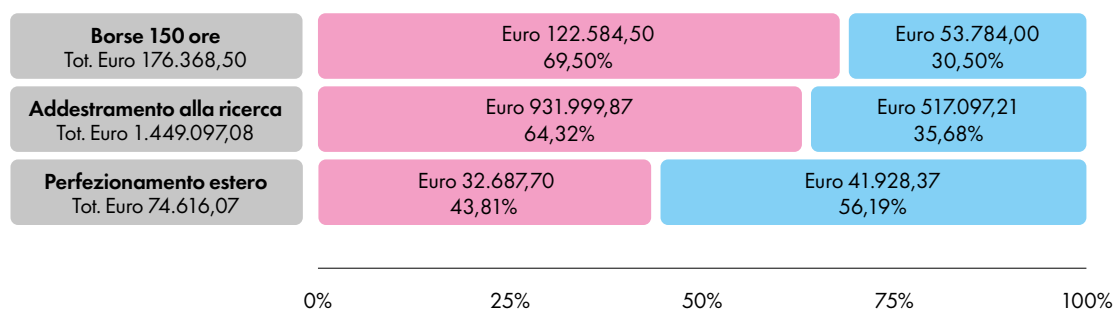
## 2.1.4. Servizi e benefici offerti agli studenti: le borse di studio

Tra i servizi offerti dall'Ateneo a favore degli studenti rientrano le borse di studio, di diverse tipologie:

- “Borse 150 ore”.** I contratti di collaborazione per attività a tempo parziale o 150 ore, vengono stipulate con gli studenti per lo svolgimento di attività connesse a servizi resi dall'Ateneo (amministrazione, biblioteca, laboratori). Secondo un'analisi economica, si osserva un *gender gap* superiore ai 2/3 a favore del genere femminile.
- Borse di addestramento alla ricerca.** Previste dal Regolamento di Ateneo emanato con D.R. rep. n.167 del 2017, sono finalizzate allo svolgimento di un periodo di addestramento e perfezionamento alla ricerca a favore di laureati e a dottori di ricerca. Sono conferite a seguito di selezione pubblica per titoli e colloqui, preceduta da un bando emanato secondo i criteri del Regolamento; l'attività viene finanziata esclusivamente con fondi desti-

nati 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 414.903,00, pari a circa il 29%.

- Borse di perfezionamento estero.** Sono finalizzate al conseguimento di un periodo di studio, formazione, apprendimento o tirocinio all'estero per migliorare la visibilità del *curriculum* dello studente avviando esperienze dirette nel mondo del lavoro. Attraverso questi interventi viene agevolata la mobilità degli studenti e si migliorano le relazioni interculturali. Rientrano in questa categoria le borse per mobilità binazionale, *free mover* esteri, tirocini e stage all'estero e possono essere un'integrazione dell'Erasmus. In termini economici, si osserva un *gender gap* a favore del genere maschile di circa il 12% con un differenziale complessivo di costi di poco più di euro 9.000,00.



**Fig. 15:**  
Borse di studio  
(Anno 2020).

## 2.2. IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

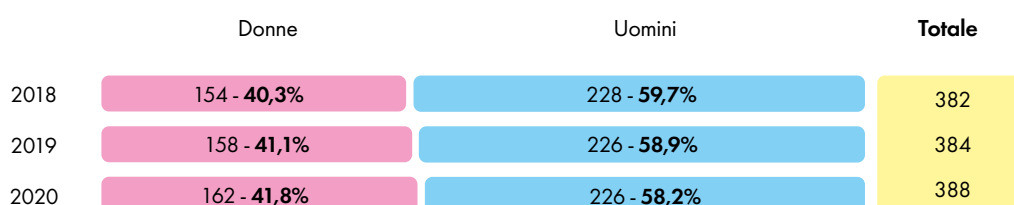
### 2.2.1. La presenza di uomini e donne tra i docenti dell'Ateneo

#### I. Distribuzione complessiva dei docenti e dei ricercatori per genere (Ateneo)

Il numero totale dei docenti dell'ateneo alla fine del 2020 è di 388 persone, con una percentuale femminile di circa il 42% e con presenze assolute di 162 donne e 226 uomini. Nonostante il dato di presenza inferiore a quello maschile, si può rilevare come nel corso di un triennio la percentuale femminile sia aumentata, seppur di poco, ma con numeri assoluti che indicano una tendenza ad un riequilibrio. È un dato

percentuale superiore a quello italiano, che, nella sua ultima serie disponibile (2019<sup>1</sup>), era del 40,7%.

Per una conferma di questa tendenza al riequilibrio, si può prendere in esame il Rapporto di Femminilità (Rf)<sup>2</sup>. Il dato fa emergere che nella serie annuale 2018-2019-2020 il Rf aumenta progressivamente passando da 67,54 a 69,9 fino al 71,68 del 2020. Il dato è comunque superiore a quello italiano del 2019, ultima serie disponibile, che è di 68,72.



**Fig. 16:**

Componente femminile e maschile, sul totale dei docenti e dei ricercatori in ruolo in servizio presso l'UPO (anni dell'offerta formativa 2018-2019-2020).

Fonte: database UGov delle coperture didattiche

#### II. Distribuzione complessiva dei docenti e ricercatori per genere e Dipartimento di appartenenza

Nel corso del triennio accademico 2018-19-20 la distribuzione di genere, considerata rispetto ai ruoli di docente e ricercatore e per dipartimento di appartenenza, mostra in alcuni Dipartimenti, quattro su sette, una notevole tendenza verso una ripartizione al 50% della presenza femminile. In una certa misura è un consolidamento di una condizione di partenza già vicina a questo valore.

Ne sono esempio: il Dipartimento di Studi umanistici con progressione dal 46,2% al 55,1%; il Dipar-

timento di Scienze del farmaco dal 48,8% al 50%; il Dipartimento di Studi per l'economia e l'impresa dal 47,3% al 49,2%; il Dipartimento di Scienze della salute nel 2019 con 48,1%, anche se, per quest'ultimo, si nota, al contrario, un percorso di perdita di presenza femminile (nel 2018 rappresentava il 54,9% della popolazione).

I Dipartimenti di Scienze e innovazione tecnologica, di Medicina traslazionale, di Giurisprudenza e Scienze politiche, economiche e sociali evidenziano una presenza femminile attorno al 30%, rispettivamente 33,3% per il DISIT, il 32,1% per il DIMET e il

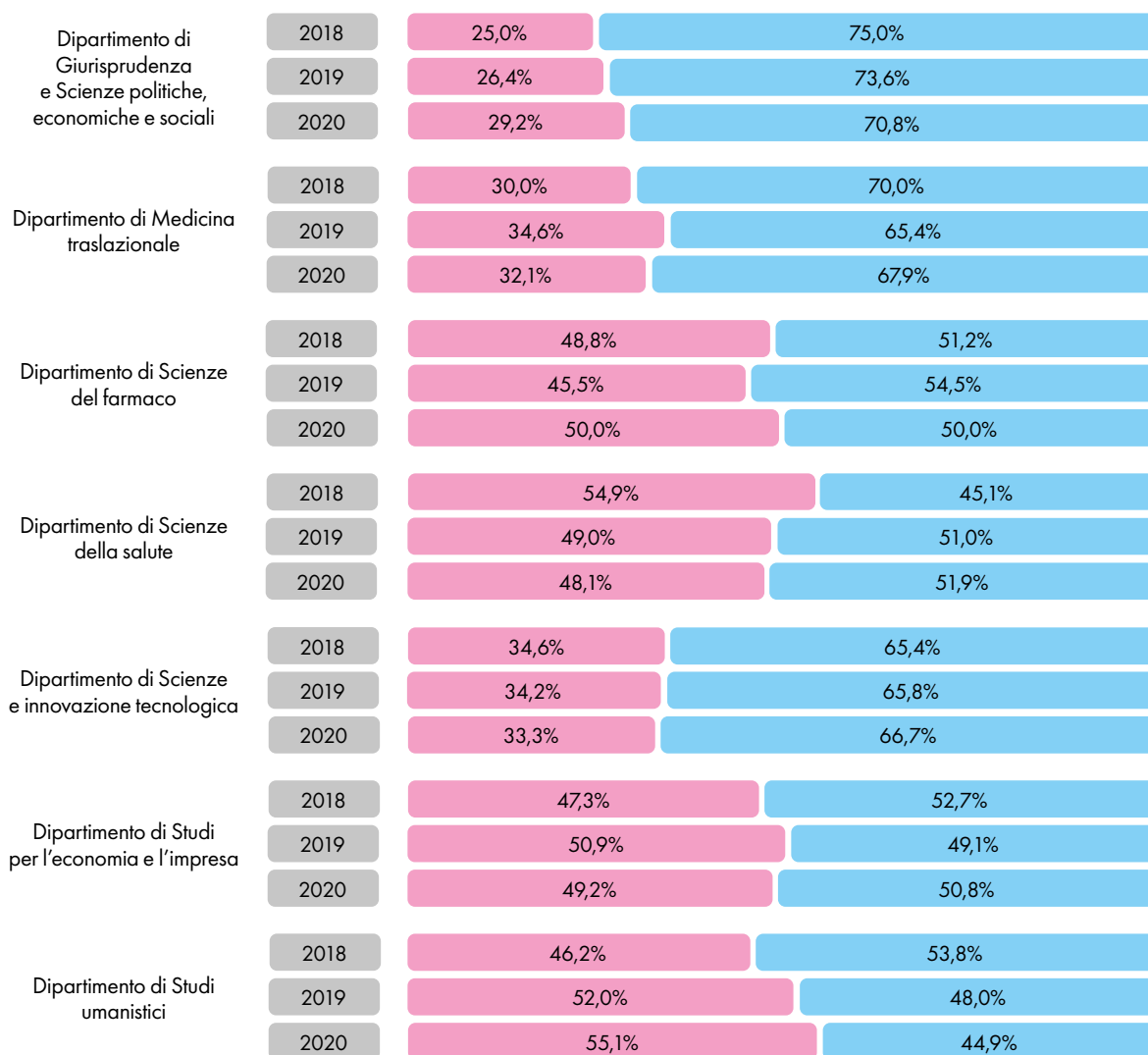
<sup>1</sup> Ufficio statistica MIUR <http://ustat.miur.it/indicatori/indicatori-nazionali-per-il-bilancio-di-genere-degli-atenei/> (ultimo accesso: aprile 2021).

<sup>2</sup> Rapporto di femminilità è il rapporto fra numero di donne e uomini in un dato ruolo, Dipartimento, o area di appartenenza 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.

29,2% per il DIGSPES. Pur con questi valori di presenza femminile percentualmente bassi, DIGSPES e DIMET hanno incrementato la stessa presenza rispettivamente del 4% e del 2,1%.

Questa situazione, con alcune zone d'ombra, è resa evidente anche dalle percentuali di incremento o arretramento della presenza femminile, laddo-

ve cinque Dipartimenti su sette mostrano valori di incremento di 8,9%, 4%, 2,1%, 1,9%, 1,2%, rispettivamente nei Dipartimenti DISUM, DIGSPES, DIMET, DISEI, DSF; mentre risulta un decremento dell'1,3% e 6,8% nei Dipartimenti DISIT e DISS.



**Fig. 17:** Componente femminile e maschile, sul totale dei docenti e dei ricercatori in ruolo in servizio presso l'UPO, in relazione ai dipartimenti di afferenza (anni dell'offerta formativa 2018-2019-2020)

Fonte: database UGov delle coperture didattiche

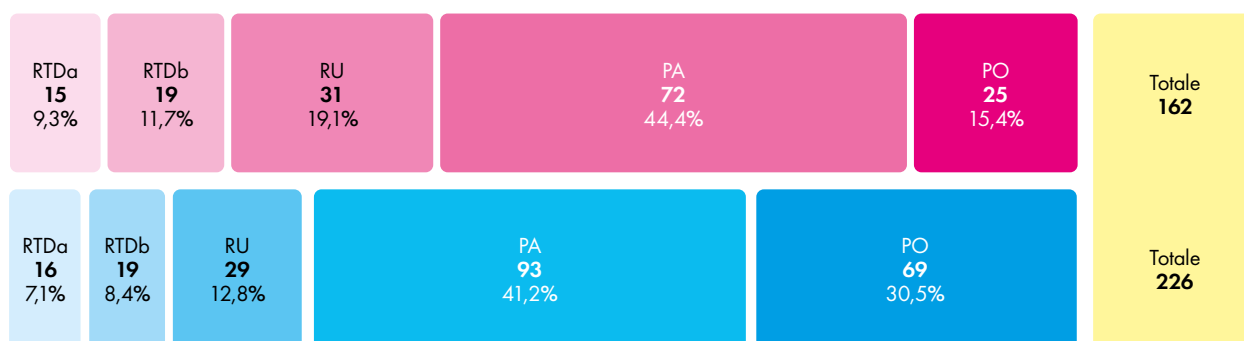
### III. Distribuzione dei docenti e dei ricercatori in base al genere e per ruolo

Su una popolazione complessiva di 388 tra professori ordinari (PO), professori associati (PA) e ricercatori nelle loro varie declinazioni – ricercatori universitari, (RU) ruolo ad esaurimento, ricercatori a tempo determinato “b” e “a” (RTDb, RTDa) – la ripartizione dei ruoli vede 90 PO, 165 PA, e complessivamente 129 ricercatori, (60 RU, 38 RTDb, 31 RTDa). La popolazione è suddivisa percentualmente in 24,2% di PO, 42,5% di PA e 33,2%, di ricercatori (RU 15,4%, RTDb 9,8%, RTDa 7,8%)

È una ripartizione percentuale dei ruoli che può ricordare una serie di circonferenze sovrapposte, simile a una forma di botticella, con una base rappresentata dai ricercatori, una zona centrale più ampia rappresentata dai PA e un vertice, con superficie minore della base, rappresentato dai PO. Nei ruoli di PO

e PA la distribuzione femminile è comunque inferiore a quella maschile, rappresentando a sua volta il 26,5% dei PO (25 contro 69), il 43,6% dei PA (72 contro 93), mentre risulta praticamente pari (50,3%) tra i ricercatori (65 contro 64).

Nella stratificazione dei ruoli per genere emerge il dato che nella serie femminile i PA e i ricercatori hanno una rappresentatività simile; pari rispettivamente al 44,4% e al 40,1%, e la distanza tra la percentuale dei PA e quella dei PO è del 29%. Nella serie maschile la rappresentatività dei ricercatori è nettamente inferiore (28,3%), mentre la distanza tra le percentuali dei PA e dei PO è 10,7%. Nella serie femminile c'è un affollamento nei ruoli medio-inferiori, che complessivamente rappresentano l'84,5%, mentre in quella maschile l'affollamento è nel segmento medio-superiore, che rappresenta il 71,7%.



**Fig. 18:** Analisi delle componenti femminile e maschile di docenti e ricercatori in ruolo in servizio presso l'UPO, in relazione al ruolo (anni dell'offerta formativa 2018-2019-2020).

Fonte: database UGov delle coperture didattiche

Prendendo in visione i dati diacronici dell'ultimo triennio, si nota come nella posizione di ruolo di PO non vi siano grandi variazioni nella composizione percentuale femminile e maschile, se non un leggero incremento percentuale nella presenza femminile, con relativa diminuzione di quella maschile; tutto nell'ordine dell'1%.

Nella posizione di ruolo di PA si evidenzia invece una tendenza a un maggior riequilibrio tra i due gene-

ri, con un incremento percentuale di presenza femminile pari a circa il 4%, dato confermato in modo significativo dal Rapporto di femminilità (Rf), che transita dal 65,11 del 2018 al 74,4 del 2019, fino al 7,4 del 2020. Per quanto riguarda il ruolo di RU la presenza femminile è stabilmente sopra il 50%, con Rf nel 2020 pari a 106,8, anche se in diminuzione, ed è compatibile con la caratteristica di un ruolo a esaurimento. I ricercatori donna nel triennio hanno raggiunto la percentuale

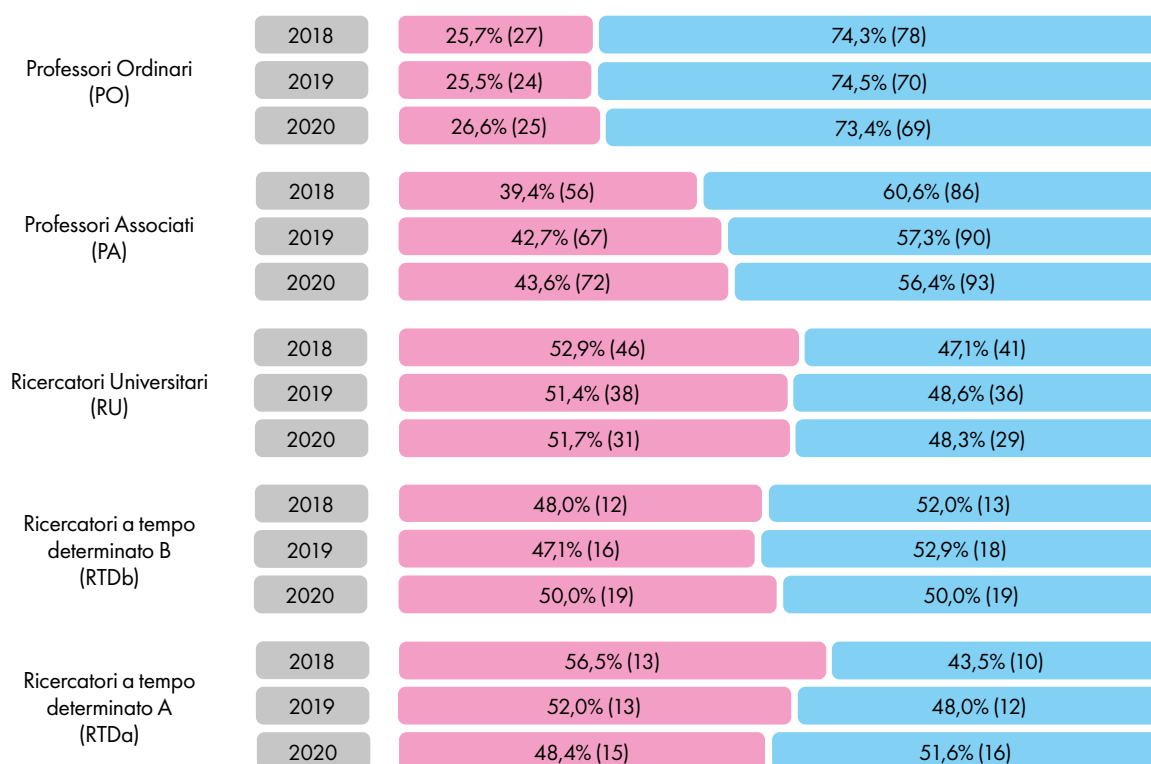


complessiva rispettivamente dal 48% a quella del 50%, con un Rf di 100 per i RTDb. I RTDa hanno subito un decremento, con una presenza che passa dal 56,6% a 48,4% con Rf che varia da 130 nel 2018 a 94 nel 2020.

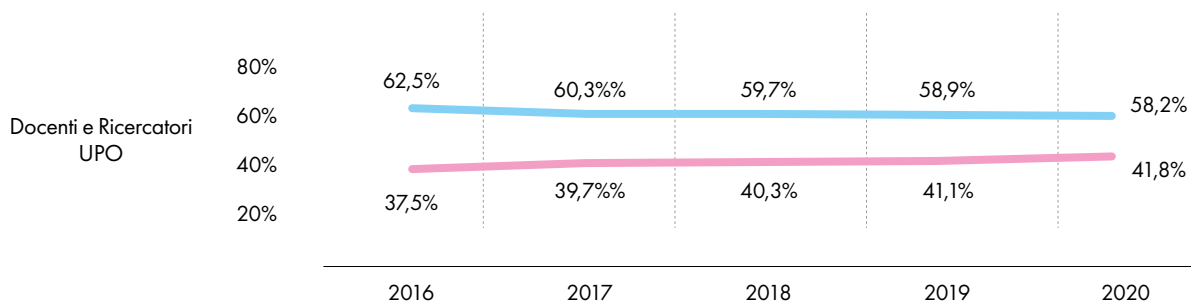
La tendenza generale è confermata dal confronto con la serie storica della componente di genere sia sul totale di docenti, sia nelle rispettive stratificazioni per docenti e ricercatori. Qui si riscontra una tendenza all'incremento della presenza femminile dal 37,5% del

2016 al 41,8% del 2020, con un progressivo avvicinamento al dato della presenza maschile.

Per quanto riguarda le posizioni di ruolo rimane costante la distanza in percentuale di PO uomini, con un lieve avvicinamento dai 52 punti di differenza del 2016 al 36,8 del 2020, stante una presenza di PO uomini pari al 73,4% rispetto al 26,6% di donne.

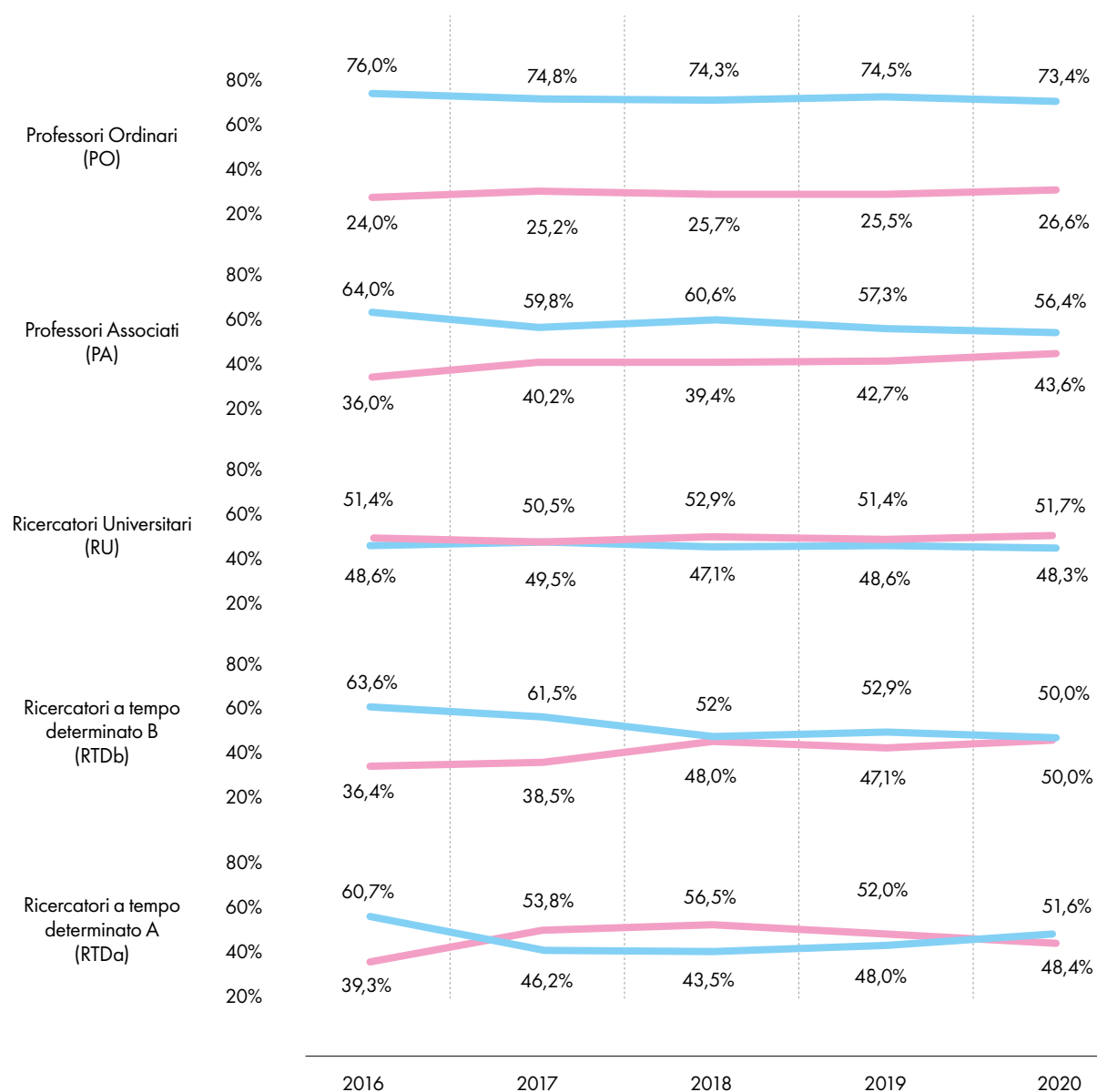


**Fig. 19:** Distribuzione docenti e ricercatori per genere e per ruolo (Ateneo, triennio). Analisi delle componenti femminile e maschile sul totale di docenti e ricercatori in ruolo in servizio presso l'UPO, in relazione al ruolo (anni dell'offerta formativa 2018-2019-2020).  
Fonte: database UGov delle coperture didattiche



↑ **Fig. 20:**  
Serie storica delle componenti femminile e maschile, sul totale dei docenti e ricercatori di ruolo in servizio presso l'Università del Piemonte Orientale, nel periodo 2016 – 2020.  
Fonte database UGov delle coperture didattiche

↓ **Fig. 21:**  
Serie storica delle componenti femminile e maschile, sul totale dei docenti e ricercatori di ruolo in servizio presso l'Università del Piemonte Orientale, in relazione al ruolo, nel periodo 2016 – 2020.  
Fonte database UGov delle coperture didattiche

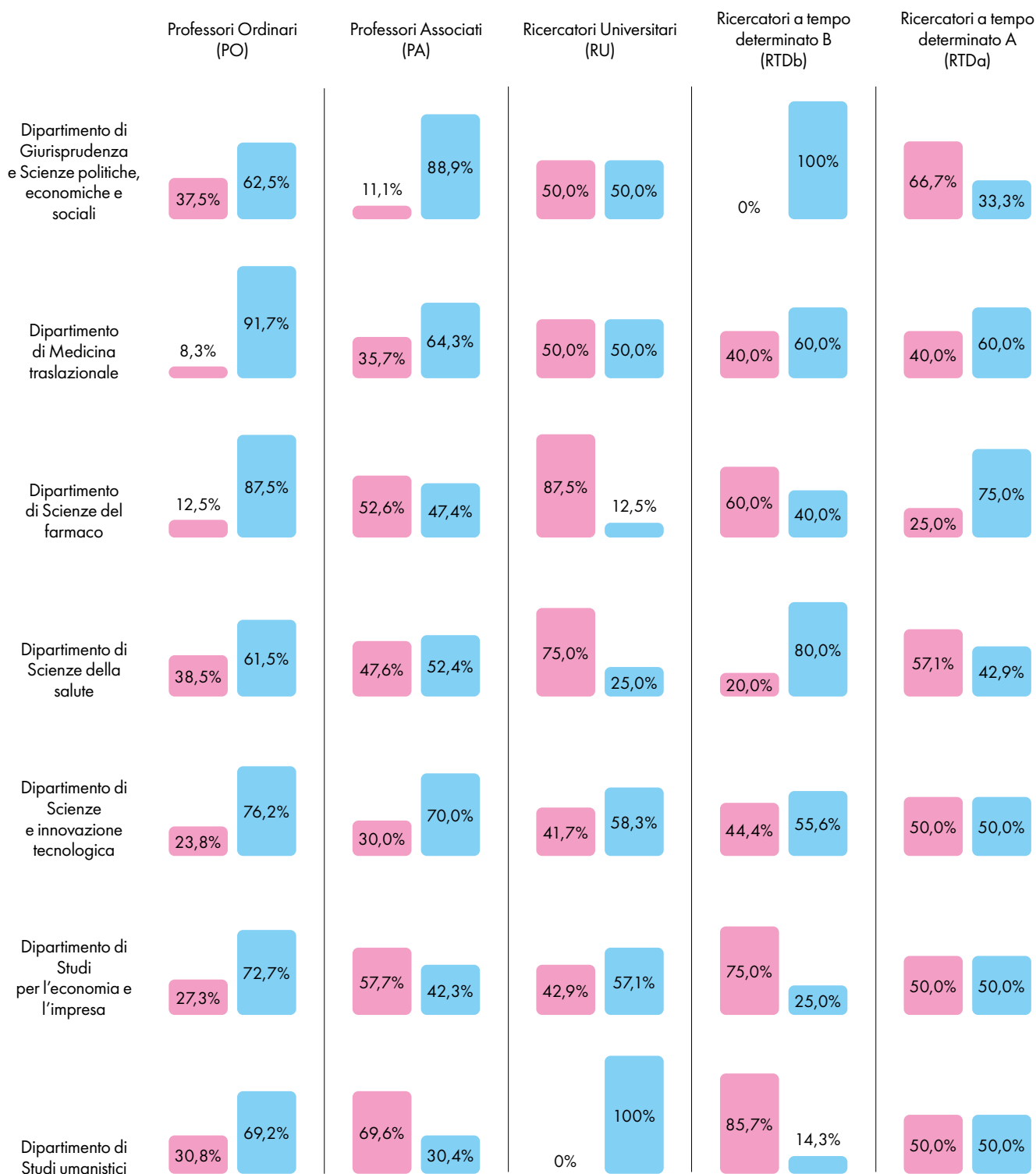


#### IV. Distribuzione docenti e ricercatori per generi e per ruolo nei Dipartimenti di afferenza.

- a. PO. La presenza femminile nei vari Dipartimenti rispetto ai ruoli vede nella copertura del ruolo di PO, con il dato complessivo di Ateneo del 25,5% (25 su 94), quattro Dipartimenti al di sopra di questo dato e i restanti tre porsì sotto. I Dipartimenti DISS (38,5%, 5 PO su 13), DIGSPES (37,5%, 6 su 16), DISUM (30%, 4 su 10) e il DISEI (27,3%, 3 su 11), pur nella evidente sproporzione tra i generi, superano il dato complessivo di Ateneo, mentre i Dipartimenti DISIT (23,8%, 5 PO su 21), DSF (12,5%, 1 su 8) e DIMET (8,3%, 1 su 12), si allontanano a mano a mano dal dato generale di Ateneo.
- b. PA. La presenza femminile dei PA nei vari dipartimenti, stante la percentuale di Ateneo del 43,6% (72 su 165) vede quattro dipartimenti superare questo dato, alcuni in modo significativo. In DISUM, DISEI, DSF, la presenza femminile di PA supera in percentuale quella maschile con i valori rispettivamente del 69,6%, (16 su 23), 57,7% (15 su 26), 52,6% (10 su 19); il DISS ha una presenza femminile nel ruolo leggermente sotto a quella maschile (47,6% con 10 su 21 PA). I Dipartimenti con la percentuale e numerosità di genere femminile minore sono DIMET (35,7%, 10 su 28), DISIT (30%, 9 su 30), e DIGSPES (11,1% e 2 PA su 18).
- c. RU. I ricercatori universitari rappresentano il 15,4% della popolazione dei docenti e ricercatori, e a loro volta il 46,5% della popolazione dei ricercatori (RU, RTDb, RTDa). Il ruolo del RU è a esaurimento, sostituito dai RTDb e RTDa; il dato dovrebbe essere comparato nell'insieme dell'andamento del turn-over tra i tre ruoli, Quattro dipartimenti hanno una percentuale di presenza femminile superiore a quella maschile, mentre in tre è inferiore. In DSF, DISS, DIGSPES e DIMET la percentuale è rispettivamente di 87,5% (7 su 8), 75% (6 su 8), 50% (4 su 8 e 3 su 6). In DISEI e DISIT la percentuale femminile nel ruolo è del 42,9%, (6 su 14), 41,7% (5 su 12). Al DISUM su 4 ricercatori non vi sono donne, ma rilevando il successivo dato dei RTDb si presume che possa esserci stato un turn-over che abbia svuotato questa posizione, andando a riempire la successiva.

- d. RTDb. I ricercatori in questo ruolo rappresentano il 9,8% della popolazione dei docenti e ricercatori e il 29,5% della popolazione dei ricercatori nei vari ruoli. Tre dipartimenti hanno una percentuale di presenza femminile superiore a quella maschile: DISUM, DISEI e DSF hanno una prevalenza femminile rispettivamente dell'85,7% (6 su 7), 75% (3 su 4) e 60% (3 su 5). In DISIT, DIMET e DISS la presenza femminile, inferiore al 50%, è rispettivamente del 44,4%, (4 su 9), 40% (2 su 5) e 20% (1 su 5). Al DIGSPES su 3 ricercatori non vi sono donne.
- e. RTDa. I ricercatori in questo ruolo rappresentano l'8,9% della popolazione dei docenti e ricercatori e il 24% della popolazione dei ricercatori nei vari ruoli. Cinque dipartimenti hanno una presenza femminile superiore o uguale al 50%: DIGSPES (66,7%, 2 su 3), DISS (57,1%, 4 su 7), DISEI e DISUM (50%, 2 su 4 e 1 su 2). DIMET e DSF hanno una percentuale di presenza femminile pari al 40% (2 su 5) e 25% (1 su 4).

Il dato complessivo di Ateneo rispetto alla distribuzione e presenza femminile nelle tre declinazioni del ruolo di ricercatore risulta praticamente pari, cioè 50,3% (65 contro 64), con Rf pari a 101



**Fig. 22:**  
Componente femminile e maschile, sul totale dei docenti e ricercatori di ruolo in servizio presso l'UPO, in relazione al ruolo, per dipartimento di afferenza, (anno di offerta formativa 2020).

Fonte: database UGov delle coperture didattiche

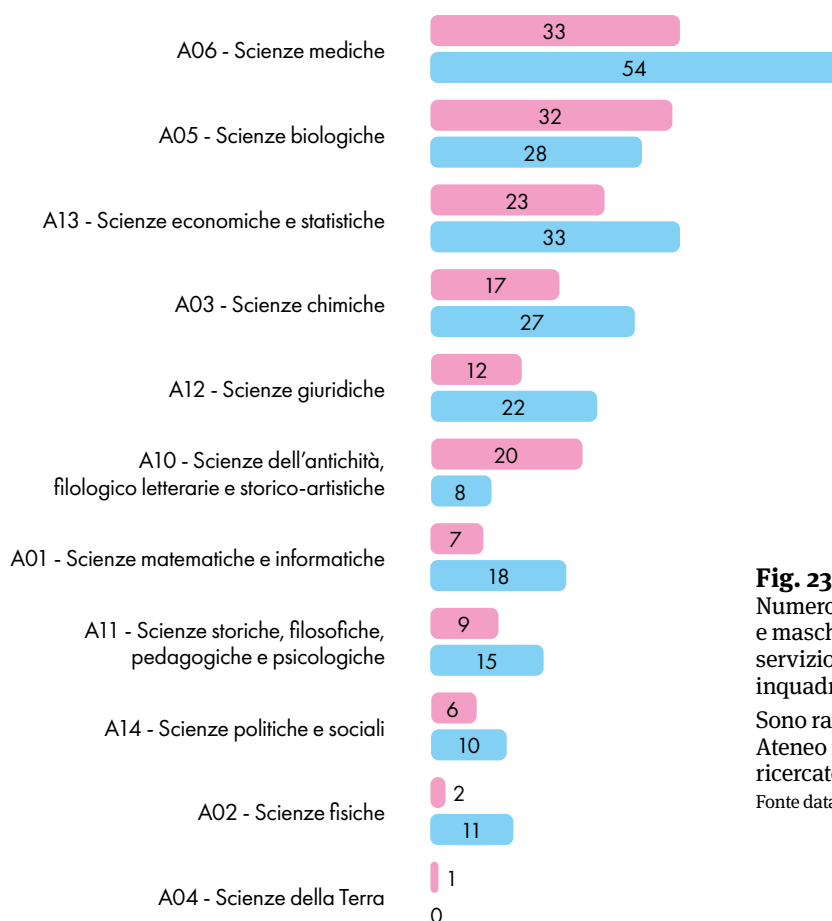
## V. Distribuzione docenti e ricercatori per genere e area CUN

Un altro indicatore della distribuzione di genere è l'analisi delle aree di sapere e delle relative competenze d'insegnamento e formazione secondo le aree delineate dal CUN (Consiglio Universitario Nazionale). Questa descrizione fornisce un importante dato sull'accesso e sulla rappresentatività rispetto alle competenze che possono, in tale direzione, far emergere a quali generi il sistema destina una particolare area di sapere.

Il **dato nazionale** nel 2019 vede la presenza femminile molto ridotta, al di sotto del 40%, in nove aree su quattordici: Ingegneria industriale e dell'informazione (18%), Scienze fisiche (21,6%), Scienze della terra (29,5%), Scienze matematiche e informatiche

(31,4%), Scienze mediche (34%), Ingegneria civile e architettura (34,3%), Scienze economiche e statistiche (38,5%), Scienze giuridiche (38,6%), Scienze agrarie e veterinarie (39,8%). In tre aree la percentuale di presenza femminile si attesta nello spazio del 40%: Scienze politiche e sociali (41,2%), Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (46,7%), Scienze chimiche (48,8%), in due aree la presenza femminile supera il 50%: Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (54,2%) e Scienze biologiche (54,3%)<sup>3</sup>.

Il **dato dell'UPO** riferito al 2020 vede rappresentate 11 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; 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; 11 Scienze storiche, filosofi-



**Fig. 23:** Numero assoluto delle componenti femminile e maschile dei docenti e ricercatori di ruolo in servizio presso UPO, suddiviso per le aree CUN di inquadramento (anno di offerta formativa 2020). Sono rappresentate solo le Aree CUN presenti in Ateneo in termini di inquadramento del docente/ricercatore.

Fonte database UGOV delle coperture didattiche

<sup>3</sup> Ufficio statistica MIUR <http://ustat.miur.it/indicatori/indicatori-nazionali-per-il-bilancio-di-genere-degli-atenei/> (ultimo accesso; aprile 2021).

che, pedagogiche e psicologiche; 12 Scienze giuridiche; 13 Scienze economiche e statistiche; 14 Scienze politiche e sociali.

Si può valutare separatamente il dato sulla presenza femminile dell'area 04 Scienze della terra, dove l'unico docente è di genere femminile, assicurando una percentuale del 100% di presenza dello stesso genere. Non è forse un dato molto significativo da questo punto di vista, anche in considerazione di quello nazionale del 2019, che vede la stessa rappresentatività di genere attorno al 29,5%.

Considerando le altre aree, la prevalenza femminile è confinata in due aree CUN: 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, dove rappresenta più del doppio di quello maschile, e 05 Scienze biologiche. Tutte le altre aree CUN evidenziano una presenza femminile nettamente inferiore.

In percentuale, la presenza di genere femminile è superiore al 50% in due aree su undici: 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche con il 71,4%, concorde con il dato di prevalenza, ma superiore a quello statistico nazionale; 05 Scienze biologiche con il 53,3%, così come a livello nazionale. In altre sei aree la percentuale di genere femminile si attesta tra il 41% ed il 35,5% con fluttuazioni in termini superiori o inferiori rispetto al dato nazionale. 13 Scienze economiche e statistiche (41%) e 06 Scienze mediche (37,9%) riportano una percentuale superiore a quella nazionale, mentre 03 Scienze chimiche (38,6%), 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (37,5%), 14 Scienze politiche e sociali (37,5%), 12 Scienze giuridiche (35,6%) hanno una percentuale inferiore a quella nazionale, più marcata per 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche. Ancora meno presenze femminili si rilevano nelle aree riferite a 01 Scienze matematiche e informatiche (28%), e 02 Scienze fisiche (15,3%).

## **VI. Distribuzione percentuale docenti e ricercatori per genere, per ruolo e aree CUN**

Considerando la distribuzione di genere femminile nei ruoli di docente e ricercatore, valutandone la presenza percentuale nelle varie aree CUN, emerge il dato che solo in Scienza della terra, della cui situazione anomala si è già detto, il genere femminile prevale tra i PO. In tutte le altre aree nel segmento dei PO la percentuale della popolazione femminile è collocata e riveste il ruolo percentualmente tra un intervallo che va dal 42,9%, di Scienze matemati-

che al 33,3% nelle aree di Scienze giuridiche e di Scienze politiche e sociali, e tra il 12- 10% nelle restanti aree, con la sola area di Scienze fisiche dove non vi sono PO donne.

Nel genere maschile i PO rappresentano sul totale dei maschi il 50% ed il 45,55% per quanto riguarda rispettivamente Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico-artistiche e Scienze fisiche. Nelle restanti aree i PO maschi, sul totale degli stessi, sono rappresentati con una distribuzione compresa tra il 36,4% nelle aree di Scienze economiche e statistiche, e Scienze giuridiche, 33,3% nelle aree di Scienze chimiche, Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, e 29,6%, 26,4%, 22,2% rispettivamente nelle aree di Scienze mediche, Scienze biologiche, Scienze matematiche ed informatica. Nell'area di Scienze politiche e sociali, per altro, non vi sono PO del genere maschile.

Nel segmento dei PA la popolazione femminile è collocata e rappresenta nel ruolo di docente il 60% in Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, il 50% in Scienze giuridiche, quindi il 44,4%, 42,9% e 41,4% rispettivamente nelle aree di Scienze storiche filosofiche pedagogiche e psicologiche, Scienze matematiche ed informatica, Scienze mediche; infine il 39,1%, 37,5%, 35,3%, 33,3% nelle aree di Scienze economiche e statistiche, Scienze biologiche, Scienze chimiche, Scienze politiche e sociali.

Per quanto riguarda la popolazione dei ricercatori, nel suo complesso rappresenta percentualmente una dimensione minore sia rispetto ai ruoli di PO e PA, sia alla percentuale interna di genere. È una dimensione inferiore a una rappresentatività del 40%, eccetto l'area di Scienze Biologiche, dove nel segmento femminile rappresentano il 50%.

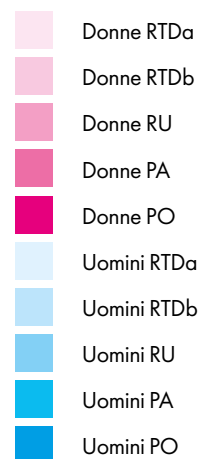


**Fig. 24:**

Analisi rispettivamente delle componenti femminile e maschile dei docenti e ricercatori di ruolo in servizio presso l'UPO, in relazione al ruolo, suddivisa per area CUN di inquadramento (anno di offerta 2020).

Sono rappresentate solo le Aree CUN presenti in Ateneo in termini di inquadramento del docente/ricercatore. Le Aree sono ordinate per popolarità.

Fonte database UGov delle coperture didattiche



## VII. Rapporto di femminilità per ruolo e per area CUN

L'analisi della distribuzione di genere secondo il Rapporto di femminilità (Rf) nelle aree di sapere articolate secondo le aree CUN può mettere in risalto:

- una fotografia dei rapporti di distribuzione e di presenza dei generi nelle aree stesse;
- l'occupazione nei vari ruoli;
- eventualmente, le aree più ad appannaggio dei singoli generi;
- diacronicamente, considerando il periodo 2018-2019, l'eventuale evoluzione della distribuzione e penetrazione nelle differenti aree di sapere o passaggi di ruolo, per esempio da RU a PA, come nell'area di Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche.

In generale si può constatare che nell'UPO, rispetto ai ruoli PO e PA, la distribuzione e relativo Rf è in certa misura in linea con l'ultimo dato nazionale del 2019<sup>4</sup>, ma se ne discosta in alcune aree, o per probabili contingenze territoriali o per tendenze al cambiamento verso il riequilibrio di genere, indicando una linea di apertura al genere femminile nel ruolo e nelle varie aree.

a) PO. Nel dettaglio, all'UPO il Rf rispetto ai PO fa emergere una congruenza con il dato nazionale favorevole alla presenza maschile con indice inferiore a 1,0 (valore = 100) in tutte le aree CUN, ma con alcune differenze che presumibilmente evidenziano una certa tensione al cambiamento. Valutando il Rf diacronicamente, le aree Scienze matematiche e informatiche (Rf 0,75), Scienze biologiche (Rf 0,76), Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (Rf 0,50), Scienze economiche e statistiche (Rf 0,33), Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (Rf 0,20) mostrano una tendenza a variare verso il valore 1; Scienze giuridiche ha un indicatore Rf stabile (0,5); la sola area Scienze mediche (Rf 0,25) ha una tendenza inversa. I dati di Scienze fisiche, Scienze chimiche, dove vi è solo presenza maschile e quelli di Scienze della Terra, Scienze politiche e sociali

con la sola presenza femminile possono indicare una situazione specifica dell'UPO. Per quanto riguarda le prime tre aree nel corso degli ultimi 4 anni, infatti, la situazione numerica nel ruolo è rimasta tale, mentre per l'area di Scienze politiche e sociali, a fronte di un valore di distribuzione in equilibrio (Rf 1,00) nel 2018, attualmente vede solo presenze femminili e non più presenze maschili. Nel contesto descritto spiccano i dati di Scienze matematiche e informatiche e di Scienze Biologiche, con Rf rispettivamente di 0,75, nettamente superiore al dato nazionale del 2019 (0,24), e di 0,67 contro lo 0,5 nazionale.

b) PA. Nel ruolo di PA il contesto dell'UPO mostra due aree dove il genere femminile, così come nell'ambito nazionale, è ben rappresentato: Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (Rf 4,0, con quello nazionale di 1,1) e Scienze biologiche (Rf 1,0, in linea con il dato nazionale di 1,1). Le altre, aree pur rimanendo, come a livello nazionale, sotto il valore di 1,0, hanno diacronicamente un andamento nel complesso che tende al riequilibrio. Così Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, Scienze economiche e statistiche, Scienze mediche, Scienze matematiche e informatiche, Scienze fisiche, mostrano un incremento del Rf rispettivamente da 0,50, 0,38, 0,45, 0,33, 0,33 del 2018 a un Rf 0,67, 0,69, 0,58, 0,5, 0,5 del 2020. Due aree (Scienze politiche e sociali, Scienze giuridiche) mostrano un rallentamento passando da un Rf di 0,86 e di 0,75 a un Rf di 0,75 e di 0,50.

c) RU e RTDb-a. La valutazione di genere secondo il Rf nei ruoli di Ricercatori, RU-RTDb-RTDa, ha una lettura articolata, dato il ruolo ad esaurimento dei RU e quindi con una redistribuzione probabilmente ancora in essere, con relative fluttuazioni del Rf, tra gli altri due ruoli, come ad esempio, in modo quasi lineare, nell'area di Scienze economiche e statistiche, dove si vede una tendenza del Rf in diminuzione tra i RU dal 2018 al 2020 (Rf da 1,29 a 0,83), e contemporaneamente un suo innalzamento tra i RTD (da 2,00 a 2,50). Stante questa premessa, nell'UPO la componente di genere femminile è fortemente

<sup>4</sup> Ufficio statistica MIUR <http://ustat.miur.it/indicatori/indicatori-nazionali-per-il-bilancio-di-genere-degli-atenei/> (ultimo accesso; aprile 2021).



presente tra i RU in Scienze mediche, (2,67), Scienze biologiche (2,33), Scienze chimiche (2,0) e, come si è detto, Scienze economiche e statistiche. In altre aree nel ruolo di RU vi sono solo presenze maschili: Scienze matematiche ed informatiche, Scienze fisiche, Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, con contemporaneo innalzamento del Rf nel ruolo superiore, PA, per quest'ultima area, o nel ruolo RTD come in Scienze matematiche

e informatiche e la stessa area di Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche. Nel ruolo di RTD la maggior presenza femminile si riscontra nelle aree di: Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (con presenza assoluta), Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (Rf 2,0), Scienze chimiche (Rf 1,50) e Scienze biologiche (Rf 1,29).

	PO		PA		RU		RTD	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
A01 - Scienze matematiche e informatiche	0,60	0,75	0,33	0,50	0,00	0,00	0,67	0,17
A02 - Scienze fisiche	0,00	0,00	0,33	0,50	0,33	0,00		
A03 - Scienze chimiche	0,00	0,00	0,64	0,62	1,75	2,00	1,33	1,50
A04 - Scienze della Terra	*	*						
A05 - Scienze biologiche	0,43	0,67	1,10	1,00	3,33	2,33	1,60	1,29
A06 - Scienze mediche	0,47	0,25	0,45	0,58	2,00	2,67	0,60	0,64
A10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie, ...	0,40	0,50	2,67	4,00	0,67	0,00	*	*
A11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e ...	0,17	0,20	0,50	0,67	0,60	0,67	*	2,00
A12 - Scienze giuridiche	0,50	0,50	0,86	0,75	0,33	0,50	0,00	0,00
A13 - Scienze economiche e statistiche	0,29	0,33	0,38	0,69	1,29	0,83	2,00	2,50
A14 - Scienze politiche e sociali	1,00	*	0,75	0,50	0,33	0,50	0,33	0,25

**Fig. 25:**

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 ciano 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 magenta 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 magenta 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 (anni offerta formativa 2018 - 2019 - 2020)

Fonte: database UGov delle coperture didattiche

	Valore	
	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

## VIII. Distribuzione percentuale di donne per area cun e per ruolo

La distribuzione percentuale di donne nei vari ruoli nelle aree CUN dell'UPO e il relativo confronto con il dato nazionale, oltre a confermare ciò che è emerso con la valutazione del rapporto di femminilità, compresa la visione di probabile andamento di redistribuzione orizzontale dei vari ruoli nelle varie aree, può permettere ulteriori interpretazioni o precisazioni. Escludendo il dato di Scienze della terra di cui già si è detto, tra il totale delle aree la presenza femminile è più marcata nei ruoli di RTDb+a e RU, piuttosto che nei ruoli di PA e PO.

a) PO. In questo ruolo, a fronte del dato nazionale di una presenza femminile in percentuale inferiore al 50% in tutte le aree, l'area di Scienze politiche e sociali fa emergere una prevalenza del 60% contro il 29,5% nazionale; in cinque aree su dieci vi è un dato di incremento percentuale maggiore rispetto al dato nazionale. Nel complesso delle aree la distribuzione rispetto al dato nazionale ha un andamento fluttuante. Mostrano una percentuale maggiore al dato in questione Scienze politiche e sociali, come già illustrato; Scienze matematiche e informatiche (42,2% contro 19,5%); Scienze giuridiche (30,8% contro 26,5%); Scienze mediche (23,5% contro 17,9%), Scienze economiche e statistiche (25% contro 24,6%). In modo diverso, si discostano con un dato minore Scienze biologiche (25% contro 35,3%), Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (28,6% contro 43,6%), Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (16% contro 37,4%). Scienze fisiche e Scienze chimiche non hanno nessuna donna nel ruolo con un dato nazionale di occupazione del ruolo, rispettivamente del 13,9% e 29,6%.

b) PA. Il dato nazionale di maggior presenza femminile in due aree su dieci è confermato in UPO anche come aree. Sono le aree di Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, con un dato nettamente superiore a quello nazionale, e Scienze biologiche, rispettivamente con una prevalenza dell'80% contro il 56,5% e del 52,2% contro il 54,1%. Altre tre aree si discostano dal dato nazionale, con una percentuale maggiore o uguale: Scienze fisiche (40% contro 21,9%) in modo marcato; Scienze giuridiche (43,8% contro 41,9%); Scienze mediche (31,3% contro 31%). Le altre aree si pongono, invece, con percentuale minore a differenti livelli di scostamenti: Scienze matematiche e informatiche (33,3% contro 35,7%), Scienze chimiche (38,1% contro 49,2%), Scienze storiche, fi-

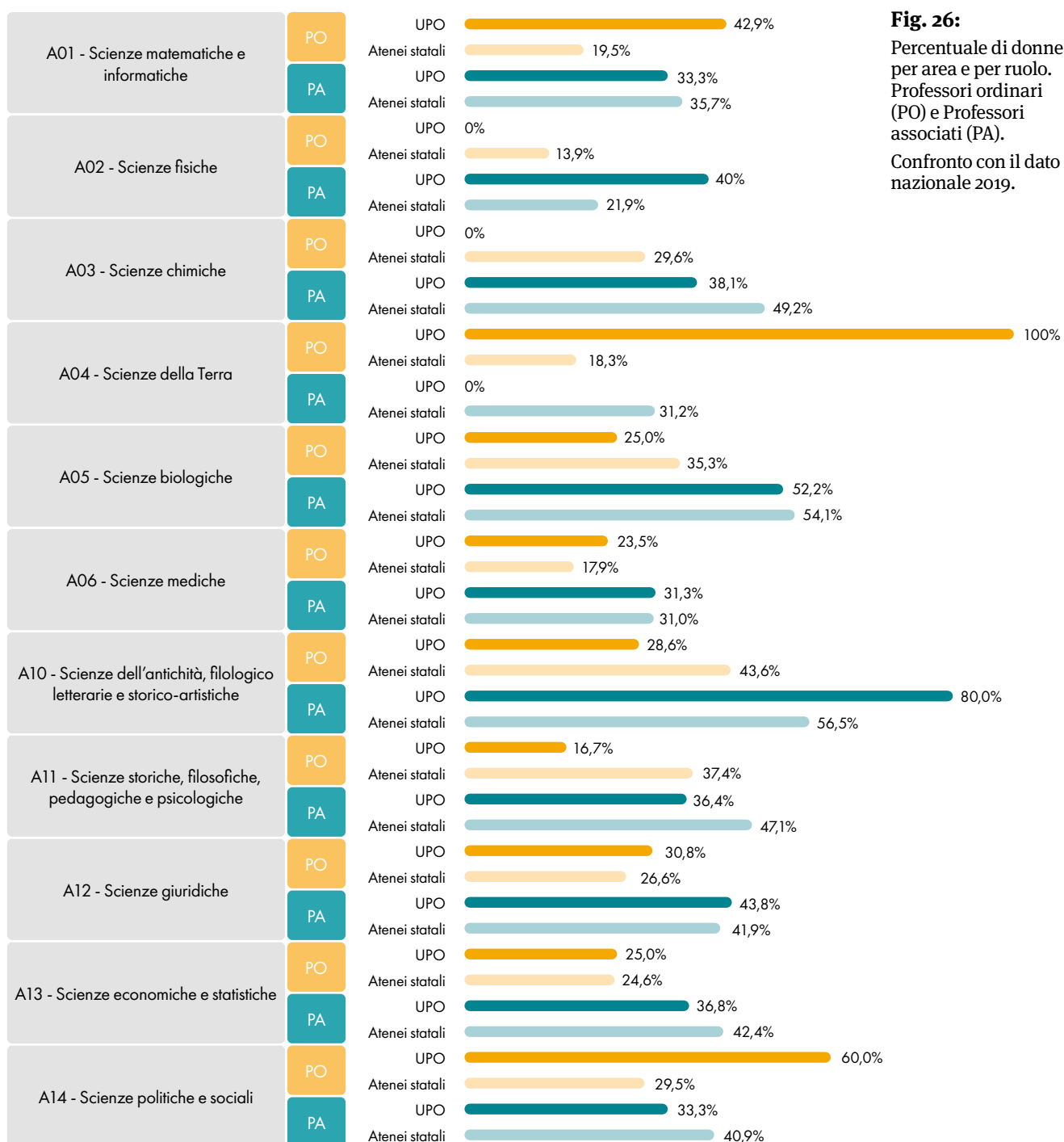
losofiche, pedagogiche e psicologiche (36,4% contro 47,1%), Scienze economiche (36,8% contro 42,4%), Scienze politiche e sociali (33,3% contro 40,9%).

c) RU e RTDb+a. Il dato nazionale rispetto ai RU mostra come in questo ruolo la presenza di genere femminile nelle aree CUN presenti nell'UPO sia maggioritaria rispetto ai precedenti ruoli. Nelle dieci aree prese in considerazione, sei hanno una percentuale di presenza femminile a livello nazionale superiore al 50% e una settima si scosta di poco con il dato del 49,5%. Sono: Scienze chimiche, Scienze biologiche, Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, Scienze giuridiche, Scienze politiche e sociali, Scienze economiche e statistiche. Nell'UPO, sempre escludendo la particolare situazione di Scienze della terra, il dato mostra in parte un andamento simile a quello nazionale, in alcuni casi con scostamenti notevoli di maggior presenza, in altri con scostamenti verso la minor presenza, fino alla non occupazione del ruolo come nelle aree di Scienze matematiche ed informatiche, Scienze fisiche, Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, con rispetto alle relative percentuali nazionali il 44,5%, 28,4% e 62,7%. Va però notato che nell'area di Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche nel ruolo di RTDb+a la percentuale sale alla saturazione del 100% contro il 53,8% del dato nazionale. Quattro aree mostrano una prevalenza percentuale femminile: Scienze biologiche (76,9% contro 67,1% nazionale), Scienze mediche (75% contro 45,6%), Scienze chimiche (60% contro 64,5%), Scienze economiche e statistiche (50% contro 49,5%). In quest'ultima area emerge anche il dato di saturazione, con il 100% di presenza femminile nel ruolo di RTDb+a. Tre aree hanno una presenza di genere femminile inferiore al 50% e al dato nazionale: Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (40% contro 55,5%, ove per altro si nota, così come già evidenziato in altre due aree, come nel ruolo di RTDb+a la presenza nel ruolo sia saturata con il 100% femminile), Scienze giuridiche (28,6% contro 50,2%), Scienze politiche e sociali (25,5% contro 51%).

Completando l'analisi del ruolo di RTDb+a, a livello nazionale quattro aree su dieci presentano una percentuale femminile superiore al 50% (Scienze biologiche, Scienze chimiche, Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche); quattro evidenziano una percentuale superiore al 40% (Scienze mediche, Scienze economiche e statistiche, Scienze politiche e sociali, Scienze giuridiche); due hanno

percentuali di presenza attorno al 26% (Scienze matematiche e informatiche, Scienze fisiche). Nell'UPO la distribuzione vede quattro aree dove la percentuale di presenza femminile rappresenta la maggioranza ed è superiore al dato nazionale. In tre aree la presenza è del 100% (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, Scienze economiche e statistiche) rispetto al dato nazionale rispettivamente

del 53,8%, 51,4% e 47%, mentre nell'area di Scienze chimiche la presenza è del 60% contro il 54%. Rimane una presenza percentualmente più bassa in Scienze matematiche e informatiche (16% contro 26,6%) e in Scienze politiche e sociali (25% contro 45,3%). Nelle aree di Scienze giuridiche e Scienze fisiche nel ruolo non vi sono presenze femminili rispetto al dato nazionale, rispettivamente del 43,2% e del 26,6%.

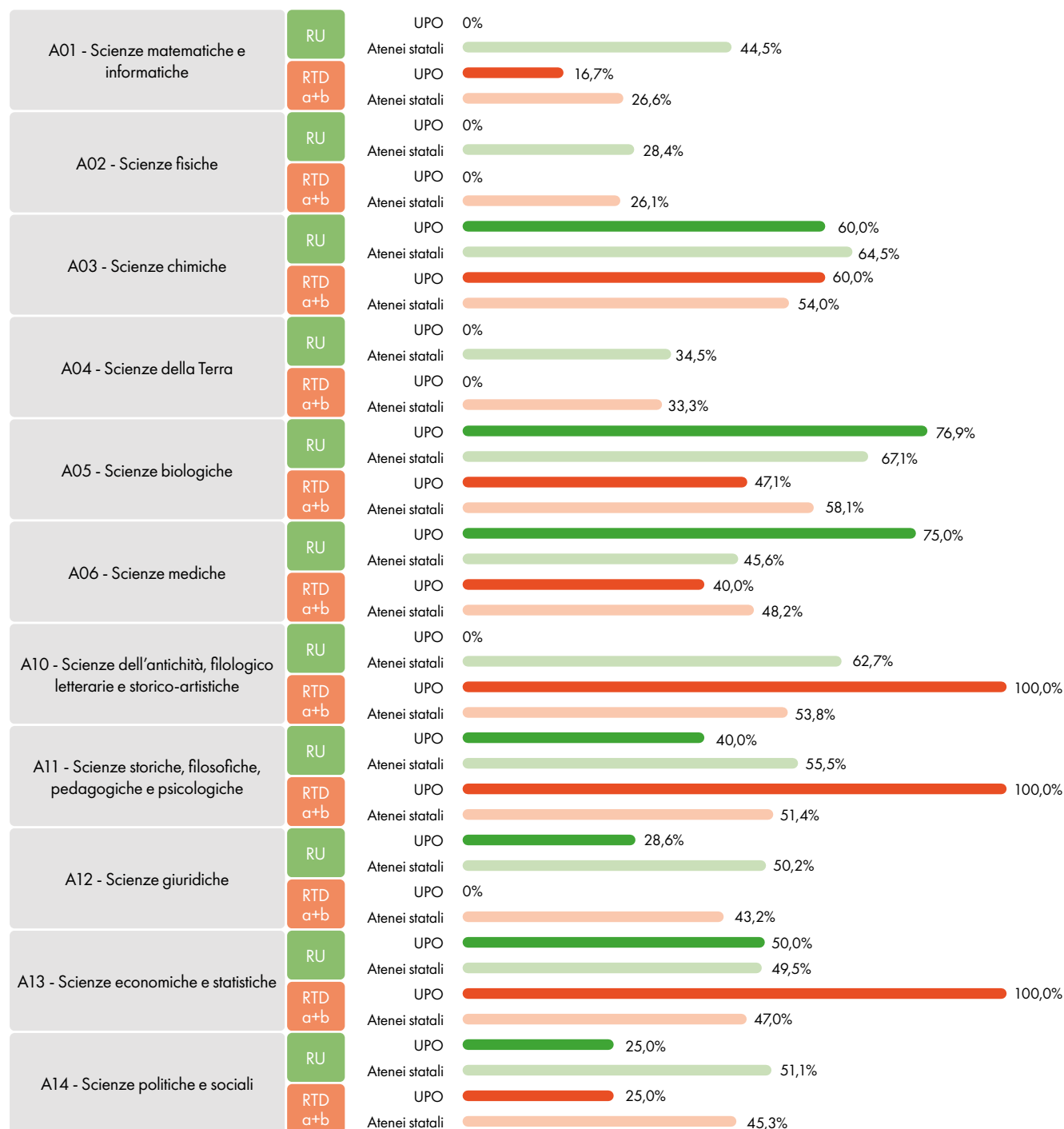


**Fig. 26:** Percentuale di donne per area e per ruolo. Professori ordinari (PO) e Professori associati (PA). Confronto con il dato nazionale 2019.

**Fig. 27:**

Percentuale di donne per area e per ruolo. Ricercatori universitari (RU) e Ricercatori a tempo determinato a+b (RTD a+b).

Confronto con il dato nazionale 2019.



## IX. Distribuzione docenti e ricercatori per genere e classe di età

La distribuzione dei docenti e ricercatori per classe d'età, suddivisa in quattro classi – inferiore ai 35 anni; tra 35 e 44 anni; tra 45 e 54 anni; superiore ai 54 anni – vede costantemente, nel triennio, una maggior presenza in termini assoluti nella classe d'età compresa tra i 45 e 54 anni (149 unità). Questa classe ha incrementato leggermente le presenze nel triennio e rappresenta il 38% delle classi, seguita dalla classe di età superiore ai 54 anni, 141 unità, con numeri decrescenti nel 2019 per ritornare a quelli iniziali del 2018, 142, rappresentando il 36% delle classi. La classe d'età compresa tra i 35 e i 44 anni è andata decrescendo da 93 ad 85 unità e rappresenta il 21,9%, mentre la classe più giovane, sotto i 35 anni, seppur triplicando le unità, mostra una numerosità esigua, 13 unità con una percentuale del 3,3% di rappresentatività.

Per quanto concerne la distribuzione di genere nelle varie classi, quella di età tra i 35 e 44 anni vede un maggior incremento di presenza femminile nel triennio, invertendo il rapporto di maggioranza

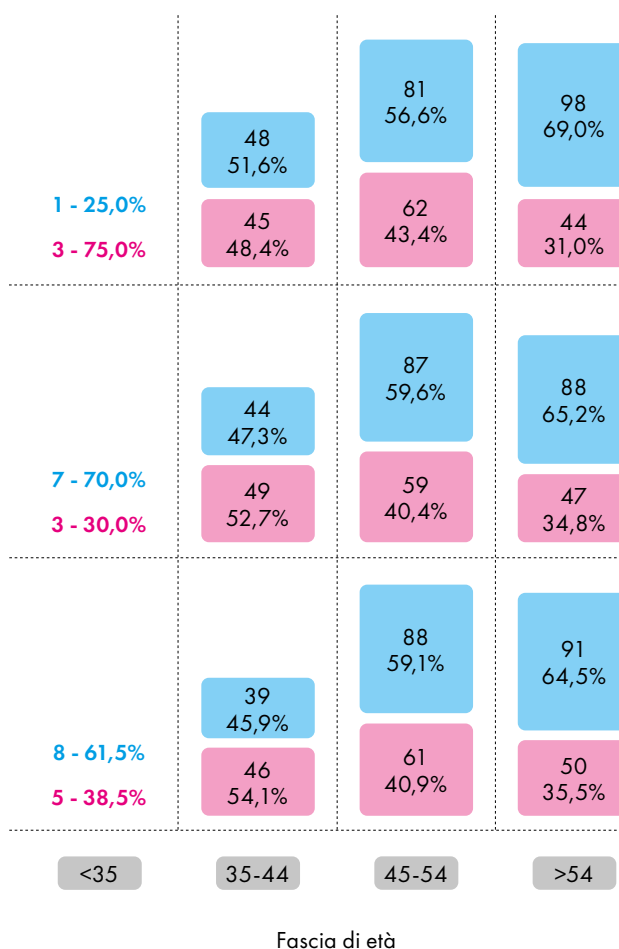
maschile, 51,6% contro 48,4%, fino al 45,9% contro 54,1% femminile. La classe di età superiore ai 54 anni vede una presenza femminile nell'area del 30%, anche se in aumento dal 31 al 35,5%, con relativa decrescita di quella maschile dal 69 al 64,5%. La classe d'età tra i 45 e i 54 anni ha invece visto una diminuzione della presenza femminile, soprattutto tra il 2018 e 2019, con passaggio dal 43,4% al 40,4% fino al 40,9% del 2020. La classe d'età più giovane, inferiore ai 35 anni, pur nell'esiguità delle unità, ha visto un andamento percentuale tendenzialmente maggiore di presenza maschile rispetto a quella femminile, che si attesta nel 2020 con un valore del 38,5%.

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 dei 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 i ricercatori la fascia di età maggiormente rappresentata è, rispettivamente, per i RU quella tra i 45 e i 54 anni, per i RTDb e i RTDa tra i 35 e 44 anni.

**Fig. 28:**

Distribuzione docenti e ricercatori per genere e classe di età (triennio). Numeri assoluti e incidenza percentuale delle componenti femminile e maschile dei docenti e ricercatori di ruolo in servizio presso l'UPO, suddivisi per fasce d'età (anni di offerta formativa 2018-2019-2020).

Fonte: database UGov delle coperture didattiche



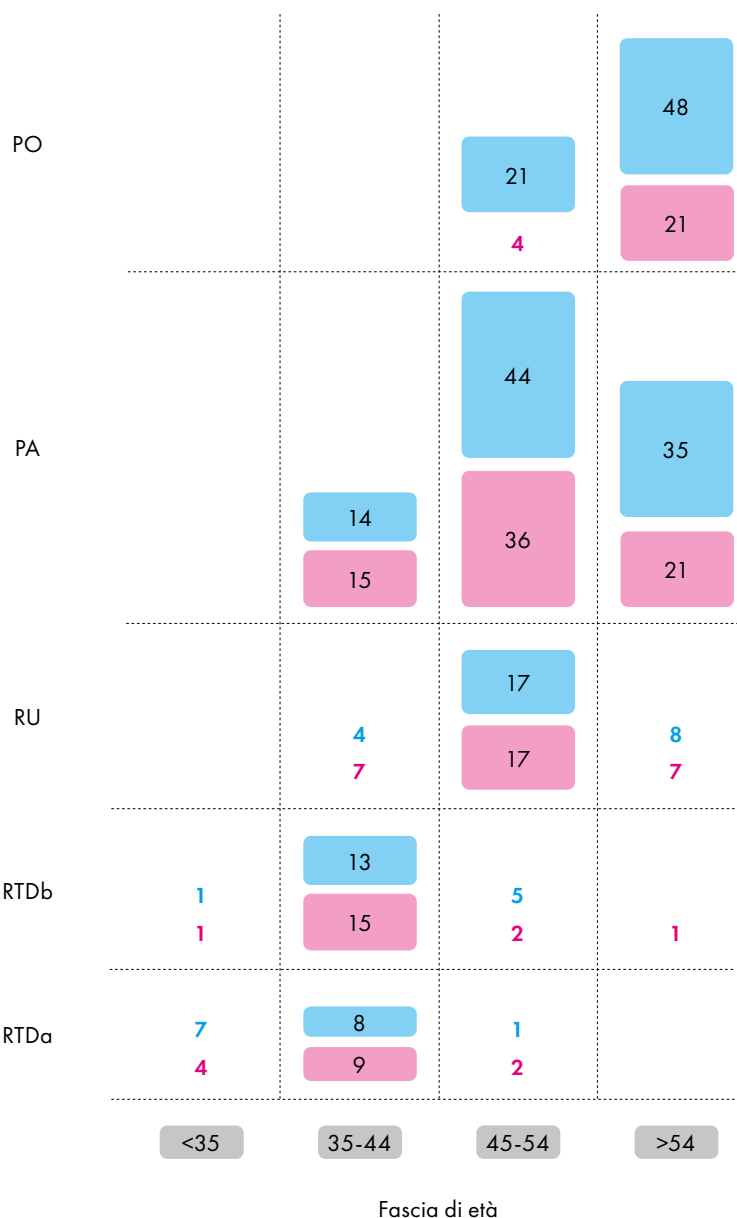
Dettagliando l'analisi, nel ruolo di PO il dato complessivo vede la collocazione degli stessi nella fascia superiore ai 54 anni, con il 73,4% di collocazione, mentre il restante 26,6% si colloca nella fascia di età compresa tra i 45 e 54 anni; nessun PO ha un'età inferiore ai 45 anni. Distribuzione e collocazione per età sono differenti per i PA, dove la maggior collocazione è situata nella fascia tra i 45 e 54 anni con il 48,5%; a seguire nella fascia d'età superiore ai 54 anni (40%), e nella fascia di età tra i 35 e 44 (17,4%). Nessun PA ha un'età inferiore ai 35 anni. Nel ruolo di RU la distribuzione nelle classi di età probabilmente descrive la particolare situazione di ruolo a esaurimento e una pressione nell'accedere al ruolo superiore bloccato. In effetti, la classe di età maggiormente rappresentata è collocata

in quella dei 45-54 anni, con il 56,6% del complessivo; segue la classe di età superiore ai 54 anni con il 25%; quindi quella compresa tra i 35 e i 44 anni con il 18,4%. Nessun RU è collocato nella fascia inferiore ai 35 anni. Per i RTDb la maggior presenza con il 73,7% dei ricercatori è collocata nella fascia di età tra i 35-44 anni; quindi tra i 45 e i 54 anni il 18,5% e minor presenza tra sotto i 35 e sopra i 54 anni, rispettivamente il 5,2% e il 2,6%. I RTDa hanno una maggior presenza, con un totale di rappresentatività del 90,3% nelle classi d'età tra i 35 e i 44 anni e in quella inferiore ai 35 anni, che rispettivamente rappresentano il 54,8% e il 35,5%. Il rimanente 9,7% è collocato nella classe di età tra i 45 e i 54 anni; nessuno è presente nella classe di età superiore ai 54 anni.

**Fig. 29:**

Distribuzione docenti e ricercatori per genere e classe di età (triennio). Numeri assoluti e incidenza percentuale delle componenti femminile e maschile dei docenti e ricercatori di ruolo in servizio presso l'UPO, suddivisi per fasce d'età, in relazione al ruolo.

Fonte: database UGov delle coperture didattiche



## **X. Distribuzione e distribuzione percentuale docenti e ricercatori per genere, ruolo e classe di età (2020)**

Valutando le serie di genere, si evidenzia che sul totale dei PO nel genere femminile l'84% ha un'età superiore ai 54 anni e il 16% ha un'età tra i 45 e i 54 anni, mentre per il genere maschile sul totale dei PO il 69,6% ha un'età superiore ai 54 anni e il 30,4% si colloca tra i 45 e i 54 anni. Tra i PO nel genere femminile nella classe d'età superiore ai 54 anni vi è una percentuale del 30,4% del totale di fascia rispetto al 16% del totale di fascia della classe d'età tra i 45 e i 54 anni; quest'ultima nel genere maschile è più rappresentata, con l'84% di presenza sul totale di fascia rispetto al 69,6% del totale di fascia della fascia superiore ai 54 anni.

Sul totale dei PA la maggioranza del genere femminile e di quello maschile si colloca nella fascia d'età tra i 45 e i 54 anni, rispettivamente per il genere femminile il 50% e per il genere maschile il 47,3%. Nella fascia d'età superiore ai 54 anni si distribuisce il 29,2% del genere femminile e il 37,6% di quello maschile. Nella fascia d'età tra i 35 e i 44 anni il genere femminile rappresenta il 20,8% rispetto al 15,1% di quello maschile. Nel ruolo di PA nelle serie d'età, il genere femminile ha una maggior percentuale di fascia in quella tra i 35 e i 44 anni, con il 51,7% sul totale di fascia, con una percentuale maschile nella fascia di età considerata del 48,3%. Nel totale di fascia tra i 45-54 anni il genere femminile ha una percentuale del 45% e quello maschile il 55%; nella serie di età superiore ai 54 anni il genere femminile ha una percentuale del 46,7% rispetto al 53,3% di quello maschile.

Rispetto ai RU, sul totale in questo ruolo, la maggioranza sia del genere femminile sia di quello maschile si trova, come nei PA, nella fascia d'età tra i 45 e i 54 anni con il 54,8% di donne sul loro totale e il 58,6% di maschi. La restante popolazione femminile si distribuisce equamente nelle classi d'età superiore ai 54 anni e tra i 35 e i 44 anni con il 22,6% per ogni classe d'età. La popolazione maschile in queste classi di età è distribuita maggiormente nella classe superiore ai 54 anni con il 27,6% rispetto al 13,8% nella classe tra i 35 e i 44 anni. Valutando la distribuzione nella stratificazione per singolo genere, nella fascia di classe d'età superiore ai 54 anni la percentuale della popolazione femminile è del 46,7%; tra i 45 e i 54 anni è del 50% e tra i 35 e i 44 anni del 63,6%; quella maschile è rispettivamente del 53,3%, 50% e 36,6%.

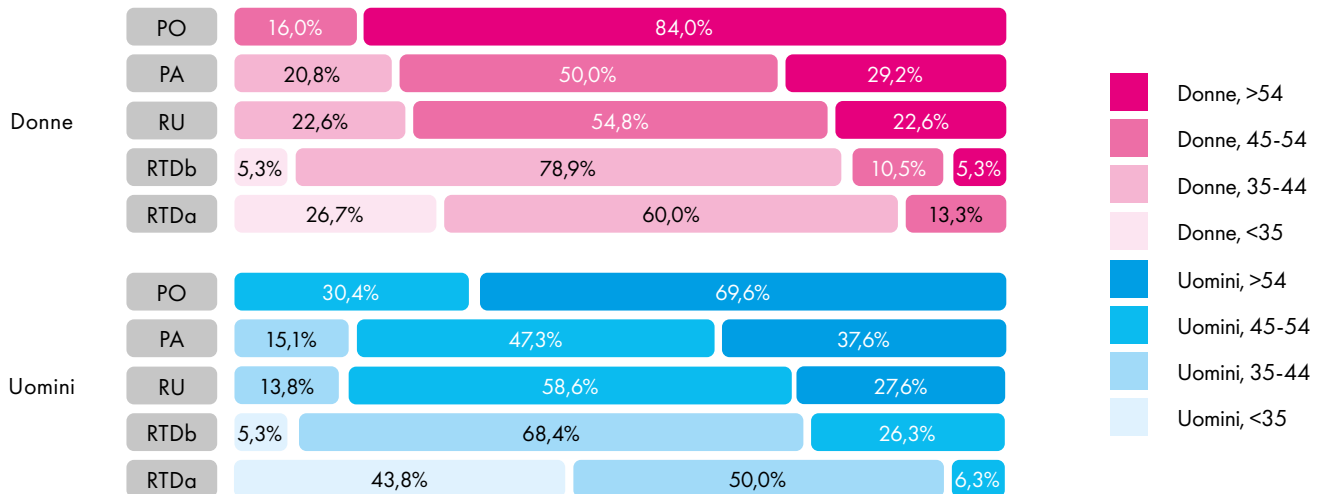
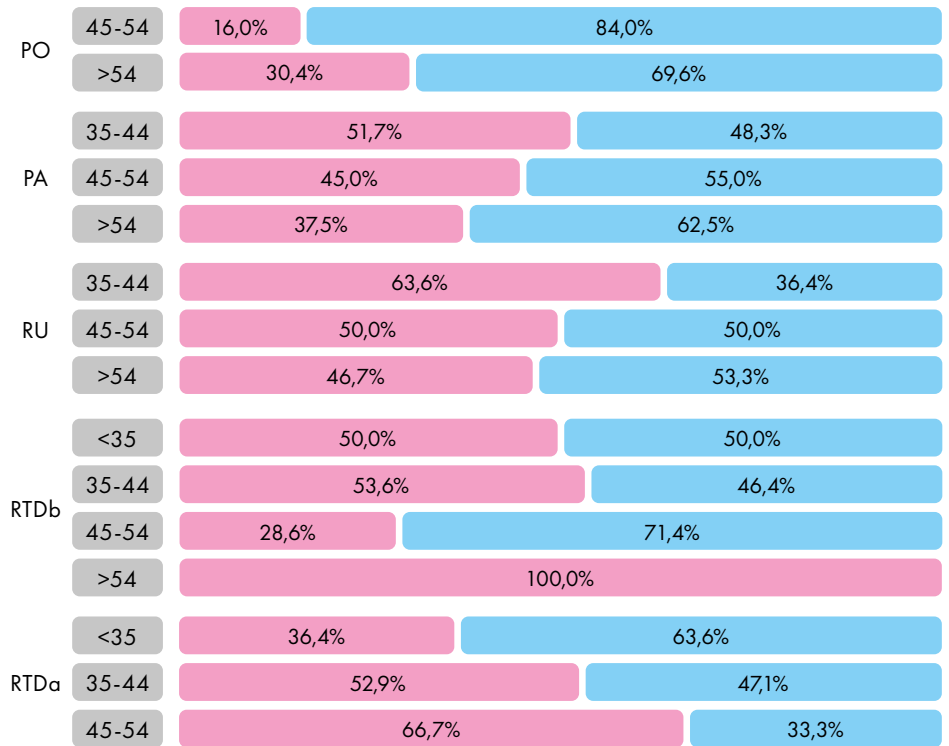
Nel ruolo di RTDb sul loro totale, la maggioranza sia del genere femminile sia di quello maschile si colloca nella fascia d'età tra i 35 e i 44 anni con, rispetto al loro totale di distribuzione per singolo genere, il 78,9% per le donne e del 68,4% per i maschi. Il 10,5% delle donne si colloca nella fascia d'età tra i 45 e i 54 anni, il 26,3% per i maschi, mentre sia per il genere femminile sia per quello maschile il 5% si colloca nella fascia d'età inferiore ai 35 anni; nel genere femminile vi è la presenza del 5,3% anche nella fascia superiore ai 54 anni. Valutando la distribuzione nella stratificazione per singolo genere nelle varie fasce d'età, il genere femminile nella fascia d'età superiore ai 54 rappresenta il 100% (unica unità sul totale complessivo in questa posizione); nella fascia tra i 45 e i 54 anni il 28,6%, rispetto a una maggior percentuale di quella maschile (71,4%); tra i 35 e i 44 anni si evidenzia una maggior percentuale per quella femminile con il 53,6% e il 46,4% di quella maschile; nella fascia sotto i 35 anni le percentuali tra il genere femminile e maschile sono uguali con il 50%.

Nel Ruolo di RTDa sul loro totale, la maggioranza sia del genere femminile sia di quello maschile si colloca, come i RTDb, nella fascia d'età tra i 35 e i 44 anni con, rispetto al loro totale di distribuzione per singolo genere, il 60% per le donne e del 50% per i maschi. Il genere femminile si distribuisce in percentuale con il 26,7%, contro il 43,8% per quello maschile nella fascia d'età inferiore ai 35 anni, e il 13,3% nella fascia d'età tra i 45 e i 54 anni, contro una distribuzione per quella maschile del 6,3%. Valutando la distribuzione nella stratificazione per singolo genere nelle varie fasce d'età, il genere femminile nella fascia d'età tra i 45 e i 54 anni occupa il 66,7%; in quella tra i 35 e i 44 anni il 52,9% e il 36,4%. in quella inferiore ai 35. Il genere maschile in ogni strato rappresenta rispettivamente il 33,3%, il 47,1% e il 63,6%.

**Fig. 30 e 31:**

Distribuzione docenti e ricercatori per genere, ruolo e classe di età (2020). Componente femminile e maschile sul totale dei docenti e ricercatori di ruolo in servizio presso l'UPO, in relazione al ruolo e alla classe di età di appartenenza (anno di offerta formativa 2020).

Fonte: database UGov delle coperture didattiche





## XI. Età media per genere e ruolo

L'età media del genere femminile nel ruolo di PO nel 2020 è di circa 59 anni (59,48) simile a quella maschile (58,88). Nel corso del triennio 2018-2020 la fluttuazione è stata di qualche mese inferiore nel 2019 fino ad un incremento dell'ordine di sei mesi rispetto al 2018. Per quanto riguarda il genere maschile, nel ruolo di PO vi è stata una tendenza a una leggera riduzione sempre nell'ordine di qualche mese dall'iniziale media di 59,26.

Nel ruolo di PA l'età media è sostanzialmente stabile nei tre anni, con una leggera minor età media per il genere femminile nel 2020, di 50,96 rispetto a 52,39 di quella maschile.

I RU incrementano nei tre anni nei generi femminile e maschile la media di età. Passando in modo

progressivo, rispettivamente nel genere femminile e in quello maschile, da una media di 47,13 e di 49 anni, a una di 49,42 e di 51,31 anni.

I RTDb di genere femminile si collocano in una media di età nel 2020 di 41,42 anni con andamento fluttuante nel triennio: 42,50 di età media nel 2018 e 40,75 nel 2019. Nel genere maschile il decremento è minimo, qualche mese, passando da una età media di 42 anni a una di 41,84.

I RTDa di genere femminile hanno una età media di 38,60 anni con un decremento tendenziale di circa un anno e mezzo rispetto ai 40 anni del 2018. Nel genere maschile si nota anche qui una diminuzione dell'età media che passa dal 39,6 del 2018 al 37,7 del 2020, con una media di 36,17 anni nel 2019.

**Fig. 32:**

Analisi delle componenti femminile e maschile dei docenti e ricercatori di ruolo in servizio presso l'UPO in relazione al ruolo, inerente all'età media per ciascun ruolo (anno di offerta formativa 2018-2020).

Fonte: database UGov delle coperture didattiche

	Donna		Uomo
2018	PO	58,96	59,26
	PA	50,55	52,48
	RU	47,13	49,00
	RTDb	42,50	42,00
	RTDa	40,00	39,60
2019	PO	58,83	58,71
	PA	50,54	52,21
	RU	48,45	49,92
	RTDb	40,75	41,72
	RTDa	39,85	36,17
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

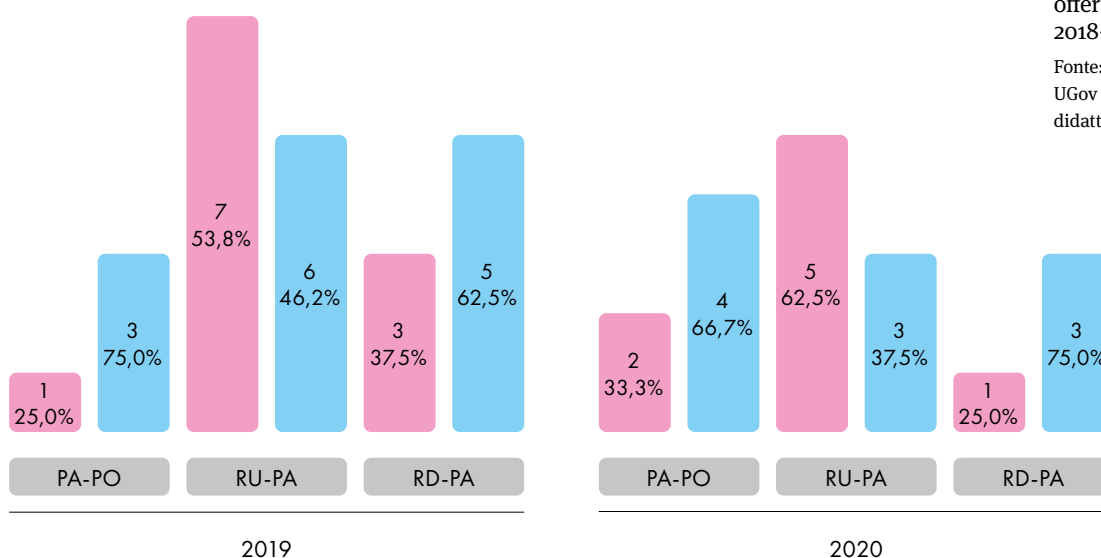
## 2.2.2. Carriere dei docenti. Mobilità tra fasce e ruoli

La mobilità tra fasce e ruoli è un dato significativo per valutare possibili differenze o sperequazioni 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 l'incidenza annuale di genere per ogni ruolo, la distribuzione annuale dei passaggi di ruolo per genere e nelle rispettive aree CUN, la valutazione del *Glass Ceiling Index* (GCI), ed eventualmente, in modo longitudinale, l'analisi di sopravvivenza come esito dei processi di reclutamento<sup>5</sup>.

### I. Incidenza

L'incidenza annuale di genere nei ruoli di docente e ricercatore valutata negli anni 2019 e 2020 mostra in termini sia assoluti sia percentuali una maggiore presenza maschile nel segmento di passaggio tra PA a PO e RTD a PA, mentre nel passaggio da RU a PA prevale il

genere femminile. Si nota però una possibile tendenza a un incremento dell'incidenza femminile nel passaggio da PA a PO, con un valore di incidenza che passa dal 25% nel 2019 al 33,3% nel 2020. Rispetto all'incidenza di nuovi inserimenti femminili nel ruolo di PA provenienti dal ruolo di RU, piuttosto che dal ruolo di RTD, i dati evidenziano, a fronte di un valore già alto del 53,8% nel 2019, un incremento a un valore del 62,5% del 2020. Il dato può essere interpretato in ragione sia di una progressione di carriera, visto anche il ruolo a esaurimento di RU, sia di una maggior allocazione di genere femminile in tale segmento piuttosto che in quello superiore. È un dato confermato anche dal Glass Ceiling Index (GCI), che nella serie 2019-2020 mostra nei due segmenti RU e PA una sovra-rappresentazione femminile.



**Fig. 33:**

Passaggi di ruolo per genere 2019 e 2020 (anno di offerta formativa 2018-2019-2020).

Fonte: database UGov delle coperture didattiche

<sup>5</sup> L'analisi della sopravvivenza, non effettuata in questo contesto, utilizzando lo stimatore di Kaplan-Meier per piccoli campioni, si riferisce ai metodi statistici che analizzano la distribuzione del tempo di comparsa di un evento. Il tempo di sopravvivenza non è altro che la variabile casuale  $T (T \geq 0)$  definita come il tempo che trascorre dal momento iniziale all'evento terminale. Il tempo di sopravvivenza, per i soggetti che non sperimentano l'evento di interesse, corrisponde a quello compreso tra il momento iniziale e la fine dell'osservazione.

## II. Passaggi di ruolo per area CUN

Dai dati sul passaggio di ruolo nel periodo 2019-20 da PA a PO per genere femminile nelle undici aree CUN presenti in UPO, si evidenzia che due aree sono protagoniste di questa transizione: Scienze biologiche e Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, con percentuali rispettivamente del 66,7% e del 33,3%. Sei aree sono invece interessate dai passaggi di ruolo sul versante maschile: Scienze mediche in proporzione maggiore (28,6%); quindi,

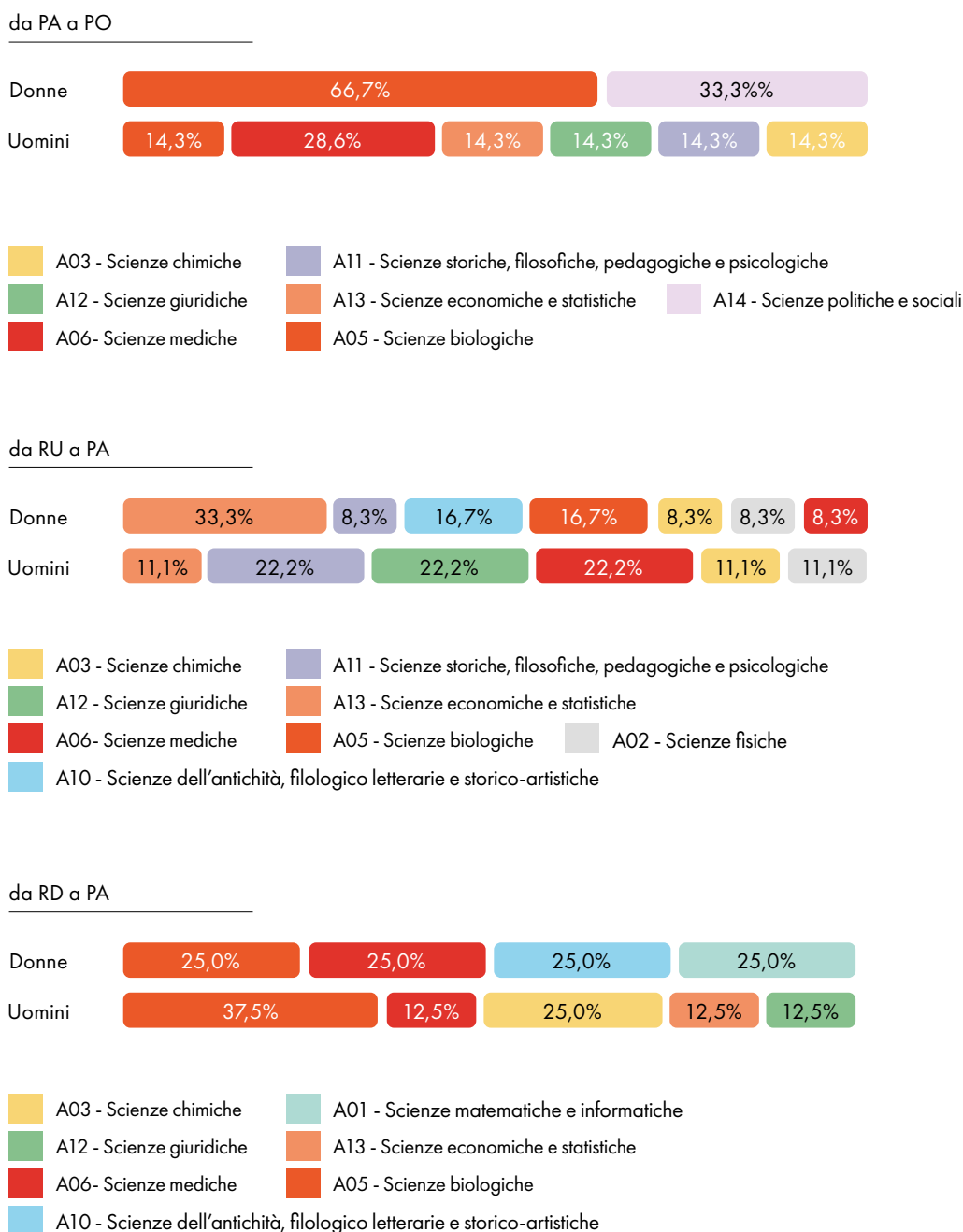
con ciascuno il 14,3% di ripartizione: Scienze Chimiche, Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, Scienze giuridiche, Scienze economiche e statistiche, Scienze economiche e statistiche.

Nei passaggi di ruolo con transizione tra i PA dai ruoli di RU e RTD si evidenzia una situazione più articolata, con un maggior interessamento di aree e distribuzione di ruoli per il genere femminile rispetto al passaggio da PA a PO, coinvolgendo otto aree. Il genere femminile transita tra i PA con

**Fig. 34:**

Passaggi di ruolo da PA a PO, da RU a PA e da RD a PA per genere e area CUN (2019 e 2020).

Fonte: database UGov delle coperture didattiche



provenienza da RU in sette aree con differenti percentuali di distribuzione: Scienze economiche per il 33,3%; Scienze biologiche e Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche per il 16,7%; Scienze chimiche, Scienze fisiche, Scienze mediche, Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche psicologiche ognuno con il restante 8,3%. Nella stessa linea di transizione il genere maschile va a interessare sei aree: Scienze giuridiche, Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche psicologiche, Scienze mediche, con una ripartizione del 33,3%; Scienze economiche e statistiche, Scienze biologiche e Scienze fisiche con ripartizioni dell'11,1% ciascuno.

Il passaggio tra i PA con provenienza dai RTD, per il genere femminile interessa quattro aree, rispetto alle cinque del genere maschile. Tre aree sono le stesse che hanno coinvolto il passaggio da RU a PA: Scienze mediche, Scienze biologiche e Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, con ognuno il 25% di rappresentatività; quindi Scienze matematiche e informatiche per il restante 25%. Per il genere maschile quattro aree sono le stesse interessate dal passaggio RU a PA: Scienze chimiche con il 25% di ripartizione; Scienze giuridiche, Scienze mediche, Scienze economiche e statistiche con il 12,5% ciascuno; Scienze biologiche con il 37,5%.

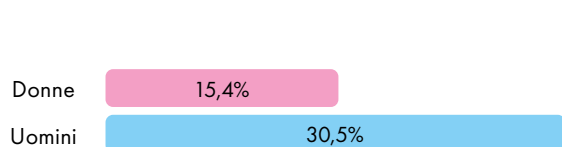
### III. Glass Ceiling Index (GCI)

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 spesso difficili da individuare. Questo 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 dei PO di genere femminile, stante il dato percentuale di rappresentatività sul numero totale dei docenti e ricercatori del 15% contro il 30,5% di quello maschile, il GCI mostra una difficoltà di genere femminile nel raggiungere tale posizione, con un valore di 1,57, immutato rispetto al 2018, conforme alla media nazionale 2019.

Nella posizione di PA si rileva una inversione di tendenza a favore della possibilità per il genere femminile di raggiungere e occupare questo ruolo con un passaggio dal valore di 1,02 del 2018 a quello di 0,96 del 2020. Valutando i differenti indici riferiti alle posizioni di PA e ricercatori nelle varie declinazioni si evidenzia una buona possibilità di progressione di carriera rispetto, invece, alla possibilità apicale di PO.



Glass Ceiling Index

	2018	2020
PO	1,57	1,57
PA	1,02	0,96
RU	0,76	0,81
RTDb	0,84	0,84
RTDa	0,71	0,86

Fig. 35 e 36:

Percentuale di personale docente di prima fascia sul personale docente e ricercatore per genere (2020).

Glass Ceiling Index (confronto 2018-2020).

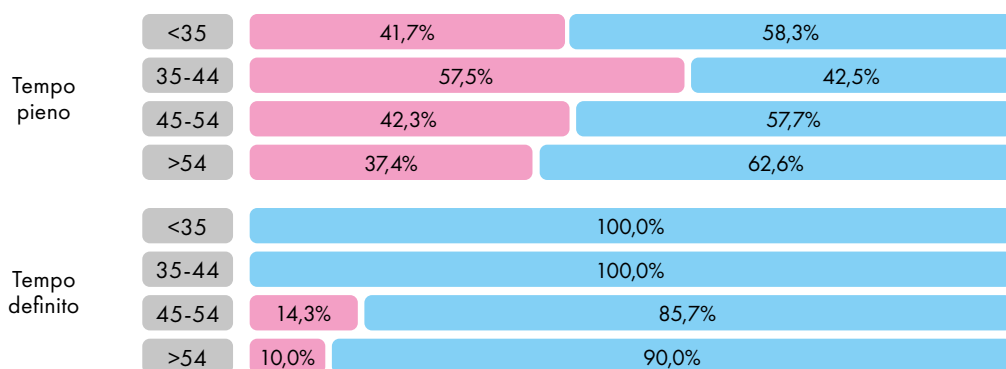
Fonte: database UGov delle coperture didattiche

#### IV. Presenza e impegno temporale

È possibile valutare la presenza accademica con relativo impegno temporale dei generi femminile e maschile, analizzando la percentuale di presenza rispetto all'attività svolta a tempo pieno o a tempo definito. In tale direzione tra il genere femminile è maggiore la presenza nel tempo pieno, che rappresenta il 98,7% di opzione, contro il 91,1% del genere maschile. Nel totale dei docenti a tempo pieno dell'UPO il 43,8% è rappresentato dal genere femminile, stante la numerosità totale femminile del 41,8%. Differentemente, la percentuale femminile sul tempo determinato in tal senso è del 9,11%.

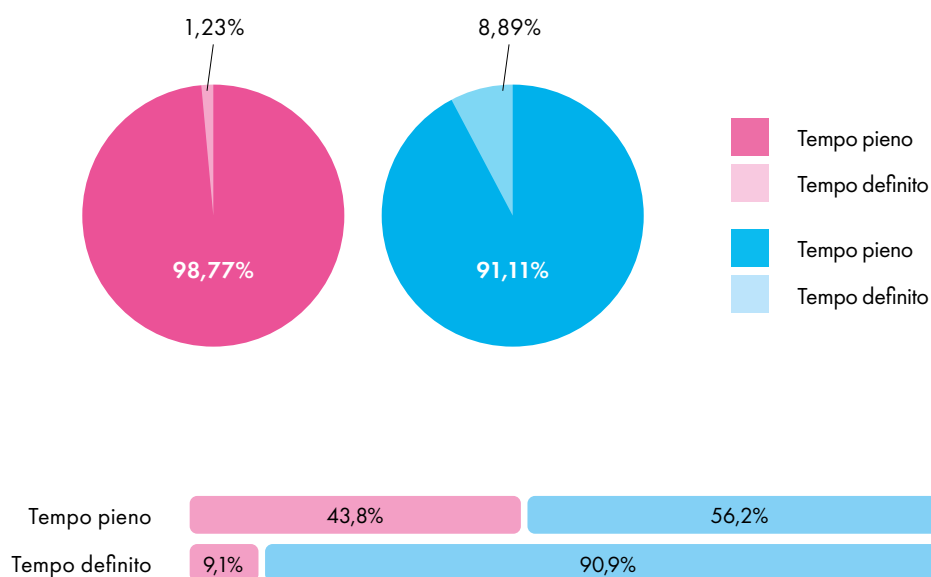
La classe di età che vede più impegnati i docenti a tempo pieno è, per il genere femminile quella compresa tra i 35 e i 44 anni, con una copertura di

fascia del 57,5%; per quella maschile una classe più "anziana", tra i 45 e i 54 anni, con copertura di fascia del 57,7%. Nel genere femminile la distribuzione nelle classi di età inferiore ai 35 anni, tra i 45 e i 54 anni e superiore ai 54 anni, è sostanzialmente simile, rappresentando rispettivamente il 41,7%, il 42,3% e il 37,4% del totale di ogni fascia. Nel genere maschile la distribuzione nelle fasce copre evidentemente il rispettivo intervallo che lo separa dal 100%, ovvero 58,3% per quella inferiore ai 35 anni; il 42,5% tra i 35 e i 44 anni, e il 62,6% in quella superiore ai 55 anni. Le poche donne a tempo definito sono comprese nelle fasce d'età tra i 45 e i 54 anni, rappresentando il 14,3% della stessa fascia d'età e nella fascia superiore ai 55 anni con il 10% di rappresentatività.



**Fig. 37, 38 e 39:** Distribuzione docenti e ricercatori per genere, classe di età e impegno. Distribuzione tra tempo pieno e tempo definito per genere. Distribuzione docenti e ricercatori per genere e impegno (2020).

Fonte: database UGov delle coperture didattiche



### 2.2.3. L'impegno nella ricerca e nella didattica

#### I. Impegno nella ricerca

Prendendo in considerazione l'attività e la tipologia di ricerca come impegno di genere, emerge che il genere femminile è attivamente inserito con aspetti e valori significativi nelle attività di ricerca e didattica. I progetti di ricerca riguardano sia l'ambito nazionale con quattro progetti (PRIN 2017, Cariplo 2017-2018-2019, Regione Piemonte, Regione Lombardia), sia l'ambito internazionale (Horizon 2020 e altri).

Le attività di ricerca vedono il genere femminile impegnate in attività di ricerca nell'ambito sia nazionale sia internazionale. I dati mostrano una significativa attività di ricerca con un respiro internazionale e con una capacità attrattiva in termini di progetti, finanziamenti ed espansione esterna all'ateneo e all'ambito nazionale. La prevalenza d'impegno, con il 54,5%, è riferita alle attività di ricerca internazionali, anche se le attività riferite all'ambito nazionale con il 46,5% ricoprono comunque una significativa ripartizione. Dal punto di vista dei finanziamenti la componente di genere femminile ha un'incidenza

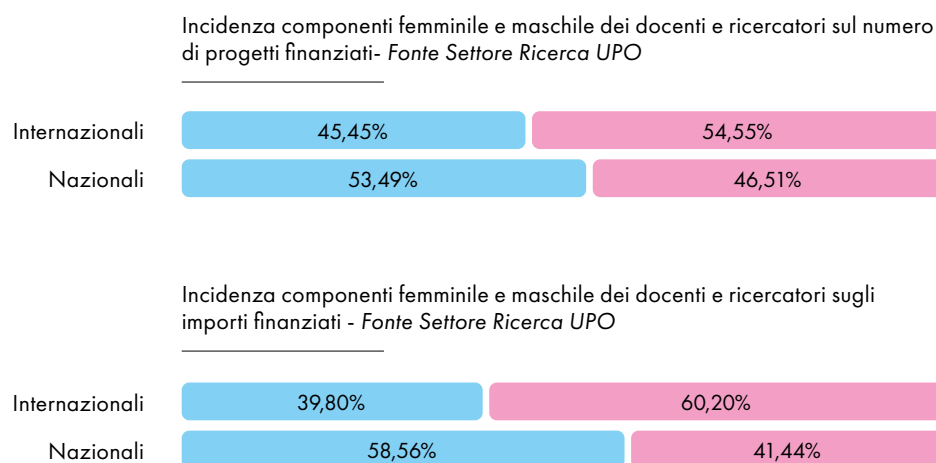
del 60% nei progetti internazionali, mentre in quelli nazionali sono inferiori, risultando il 41,4%.

Nello specifico, i progetti di respiro internazionale (H2020 e altri) e quelli nazionali (Cariplo) rappresentano i progetti di maggior impegno e assorbimento di risorse femminili e impegno finanziario, anche nei termini di acquisizione o gestione fondi, con valori percentuali di presenza femminile rispettivamente del 66,6% e 54,5% e incidenza sui fondi del 63,2% e del 60,2%. Il progetto PRIN 2017 vede comunque una buona incidenza sui fondi e presenza di genere femminile con le relative ripartizioni del 45,9% e del 47,8%. La presenza di genere femminile e l'incidenza sui fondi è minore nei progetti Regione Piemonte (37,5% di presenza e 13,5% di incidenza fondi), Regione Lombardia (37,3% e 39,16%) e Fondi Ateneo (33,9% e 34,6%).

I progetti più articolati e con maggior assorbimento di docenti sono rispettivamente quello di ambito nazionale PRIN 2017, con un totale di 23 unità tra PO, PA, RU, e quello di ambito internazionale H2020 ed altri, con 11 unità coinvolte tra PO, PA, RU e RTDb. La

#### Fig. 40, 41 e 42:

Docenti per tipologia di finanziamento.  
Docenti per progetto.



tipologia di docenti e ricercatori impegnati nei progetti in questione vede la presenza di PO donne nei progetti internazionali H2020 e altri, PRIN 2017, Regione Piemonte, con una numerosità complessiva di 9 contro 18 rispetto al genere maschile, ma con una ripartizione rispetto ai maschi superiore nel primo (4 contro 1), e inferiore nel secondo e terzo, (rispettivamente 4 contro 10 e 1 contro 5).

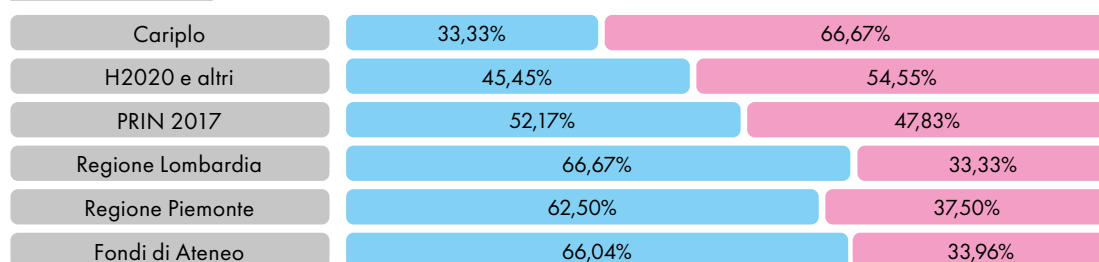
I PA donne sono impegnati nei vari progetti, tranne quello della Regione Lombardia, con una numerosità superiore a quella maschile, in totale 11 contro 4, con una presenza di 5 contro 1 nel PRIN 2017, 3 contro 1 in Cariplo 17/18/19, 2 contro 0 per progetti Regione Piemonte e 1 contro 1 nei progetti H2020 ed altri.

I RU nel complesso sono meno impegnati, con una presenza complessiva di 7 unità; senza presenze nei progetti Cariplo 17/18/19 e Regione Piemonte; presenti con i due generi nei progetti PRIN 2017 (2 contro 1), Regione Lombardia (2 contro 1), H2020 e altri (1 contro 0).

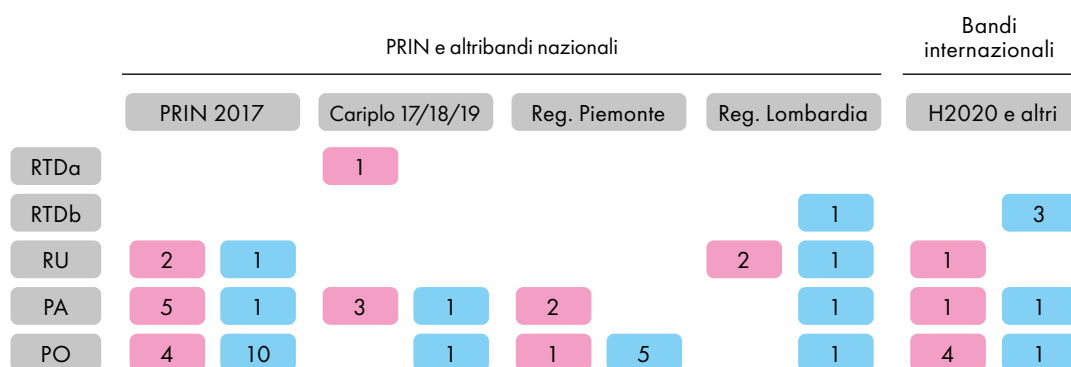
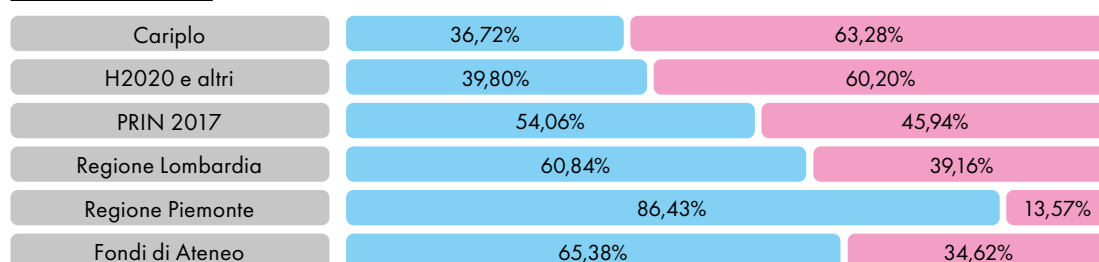
Per quanto riguarda il coinvolgimento dei RTDb, si riduce alla presenza complessiva di 4 unità, solo maschili, rispettivamente di 1 nel progetto regione Lombardia e 3 nel H2020.

I RTDa sono presenti solo con una unità femminile nel progetto Cariplo 2017/18/19.

Incidenza componenti femminile e maschile dei docenti e ricercatori sul numero di progetti finanziati per progetto - Fonte Settore Ricerca UPO



Incidenza componenti femminile e maschile dei docenti e ricercatori sugli importi finanziati per progetto - Fonte Settore Ricerca UPO



## II. Impegno nella didattica

Alcune considerazioni sull'impegno didattico sono già emerse con la valutazione delle attività a tempo pieno e a tempo determinato, 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 2017-2018-2019 emerge una sostanziale equa ripartizione di coinvolgimento tra i generi femminile e maschile, sul totale degli studenti seguiti da parte di docenti donne, con una ripartizione nel 2017-2018-2019 rispettivamente del 49%, 50% e 49,7%. Emerge comunque per tutto il personale docente un notevole impegno didattico con, nel complesso, più di duemila studenti che si laureano per anno accademico.

La ripartizione tra i dipartimenti presenti nell'UPO fa emergere come in quattro dipartimenti su sette sono le docenti donne maggiormente impegnate nell'attività di relatrici di tesi. I dipartimenti con le relative percentuali di coinvolgimento di genere femminile sono: il DIMET, 58,3%; il DISUM, 56%; il DISIT 52,9%; il DISEI 51,5%. I dipartimenti di DSF e DISS mostrano percentuali di impegno come relatrici del 44% e del 41,2% rispetto al totale dei rispettivi docenti del

dipartimento, mentre il DIGSPES con il 28,2% mostra la percentuale più bassa tra i vari dipartimenti.

In una visione longitudinale emerge una certa tendenza di attività femminile nel triennio, con una più o meno marcata fluttuazione, probabilmente dovuta anche alle differenti dimensioni delle coorti di studenti laureandi. È possibile notare come vi sia una fluttuazione più marcata al rialzo di impegno femminile come relatrici nel DIMET (dal 54,4% al 58,3%), nel DISIT (dal 46,1% al 52,9%, passando per il 61,4% del 2018); quindi nel DISUM (dal 53,3% al 56% passando per il 60,7% del 2018). Al contrario vi è una fluttuazione al ribasso nel DSF (dal 54% al 44%) e nel DISS (dal 46,8% al 41,2% passando per il 48,1% del 2018). Il valore del DIGSPES rimane costante, con una fluttuazione che va dal 29,8% al 28,2%, passando per il 30,9% del 2018.

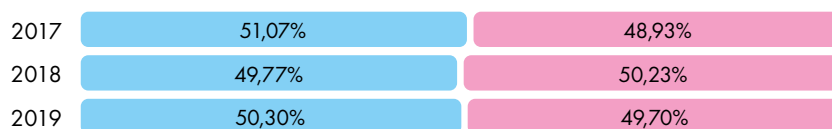
Confrontando con il dato di presenza in percentuale del genere femminile per dipartimento, si può notare come il DISIT e il DIMET, pur con il 33,3% e il 32,1% di presenza femminile, impegnano il genere nel 52,9% e 58,3% dei relatori di tesi. Per quanto riguarda il DISUM, il DISEI e il DIGSPES, la percentuale di presenza femminile nel dipartimento (55,1%, 49,2% e 28,2%) corrisponde alla relativa percentuale di relatori di tesi (56%, 51% e 29,2%). DISS e DISF hanno impegnate come relatrici di tesi una percentuale inferiore alla percentuale di presenza femminile complessiva (41,2% e 44% relatrici di tesi rispetto al 50% di presenza femminile).

**Fig. 43, 44 e 45:**  
Relatrici e relatori  
di tesi di laurea.

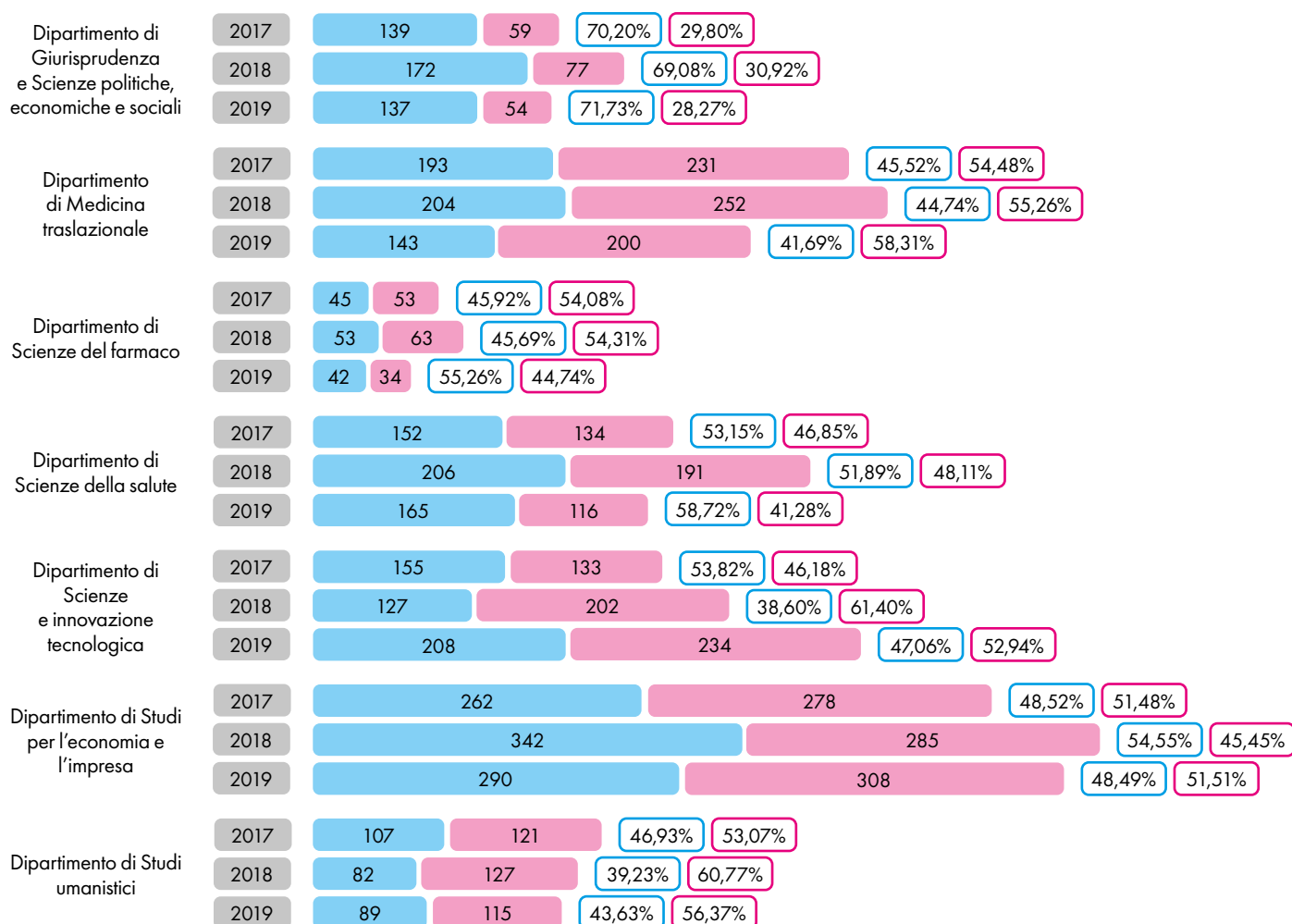




Dati percentuali



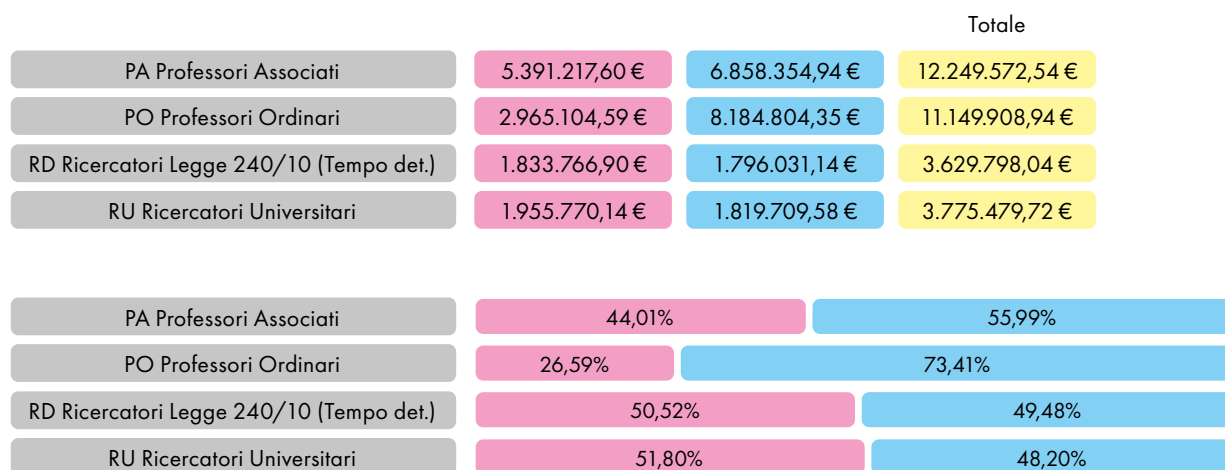
Dati assoluti e dati percentuali



## 2.2.4. Gli stipendi del personale docente e ricercatore

L'analisi che segue è finalizzata ad individuare il gender gap relativamente agli stipendi del personale docente e ricercatore per l'anno 2020. Il grafico delinea un maggiore gender gap retributivo per quanto attiene la fascia dei PA con un differenziale di circa € 1,5 milioni a favore del genere maschile e di circa € 5,2 milioni per i PO, imputabile a una minore presenza femminile nei ruoli più elevati. Si osserva che, a parità di fascia, le differenze dipendono anche dall'anzianità nel ruolo medesimo.

Nei ruoli di ricercatore, si osserva sostanzialmente una parità di genere, con una leggera inversione a favore delle donne. Nella fascia dei ricercatori a tempo determinato, si delinea una maggiore presenza del genere femminile dello 0,5% e nella fascia dei ricercatori universitari a tempo indeterminato si raggiunge l'1,8%.



**Fig. 46:**

Stipendi personale docente  
(Anno 2020)

## 2.3. IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

### 2.3.1. La composizione. Distribuzione per genere e area funzionale di impiego

Il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo (PTA) è in netta prevalenza di genere femminile, con una percentuale del 66%, stabile sull'intero triennio e superiore alla media nazionale (59,64% nel 2019, ultimo dato disponibile) (Figura 53). Significative differenze tra i generi si rilevano invece con riferimento all'area professionale di appartenenza. Infatti, a fronte di un tasso di femminilizzazione del 66%, la distribuzione per area funzionale evidenzia una netta presenza delle donne nelle aree generiche (84,2%), nei servizi bibliotecari (76,1%) e amministrativi (75,9%), 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 (40,7%) e ulteriormente nella dirigenza amministrativa (33,3%) e ulteriormente nella dirigenza amministrativa (33,3%), confermando al contempo una tendenza di segregazione verticale già rilevata a livello nazionale (39% dirigenza e 38,2% area tecnica, con riferimento all'ultima rilevazione reperibile del 2019), come si legge nelle Figure 47, 48 e 49.

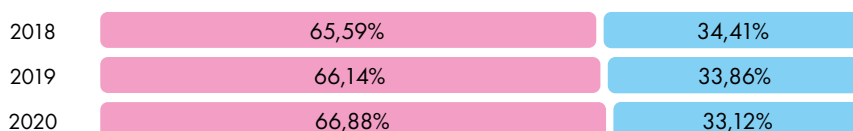
nistrativa (33,3%), confermando al contempo una tendenza di segregazione verticale già rilevata a livello nazionale (39% dirigenza e 38,2% area tecnica, con riferimento all'ultima rilevazione reperibile del 2019), come si legge nelle Figure 47, 48 e 49.

La distribuzione per area funzionale di impiego all'UPO tiene conto della concreta organizzazione e suddivisione degli uffici, a livello centrale e dei dipartimenti (Figura 50). Anche in questa diversa versione i dati confermano quanto già evidenziato nella ripartizione precedente: netta prevalenza delle donne rispetto alla componente maschile nell'area dell'amministrazione (area generica) e dei servizi di biblioteca, e percentuali invertite a favore degli uomini per le occupazioni relative alla gestione dei sistemi informatici.

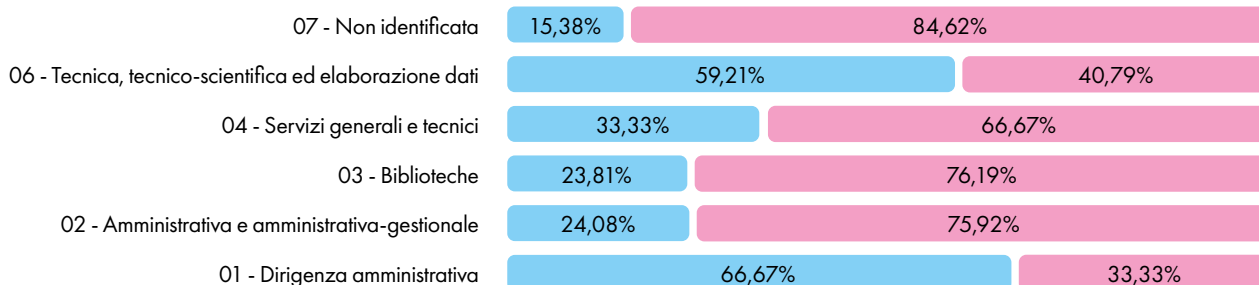
**Fig. 47:**

Personale tecnico amministrativo. Distribuzione per genere (anni 2018-2020).

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo



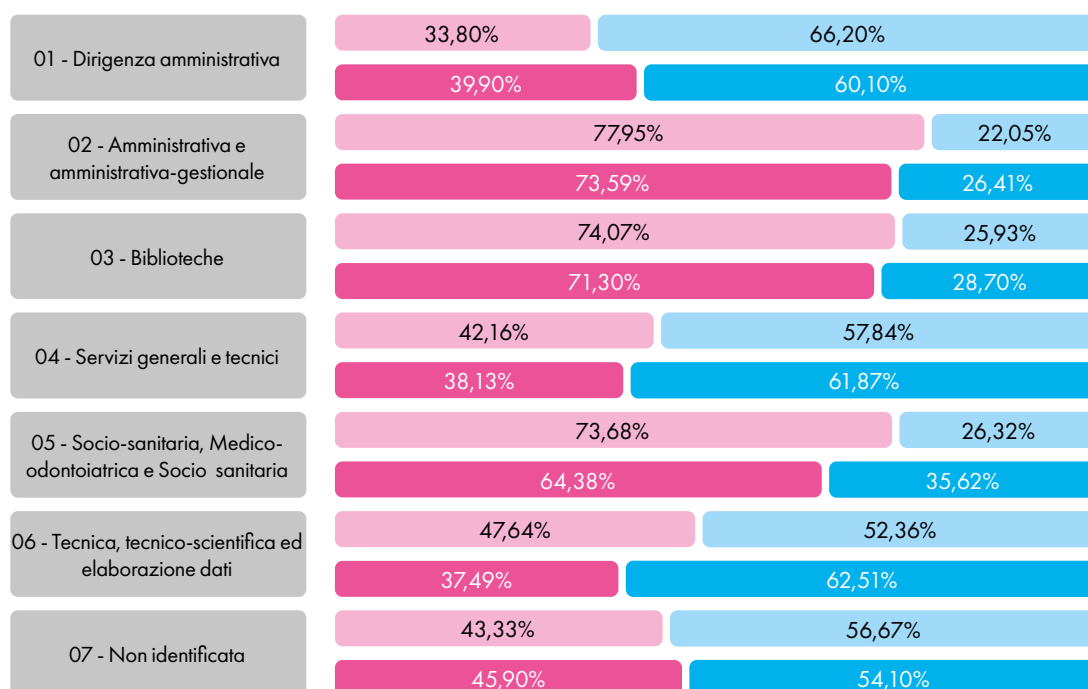
#### Area







**Fig. 48:**

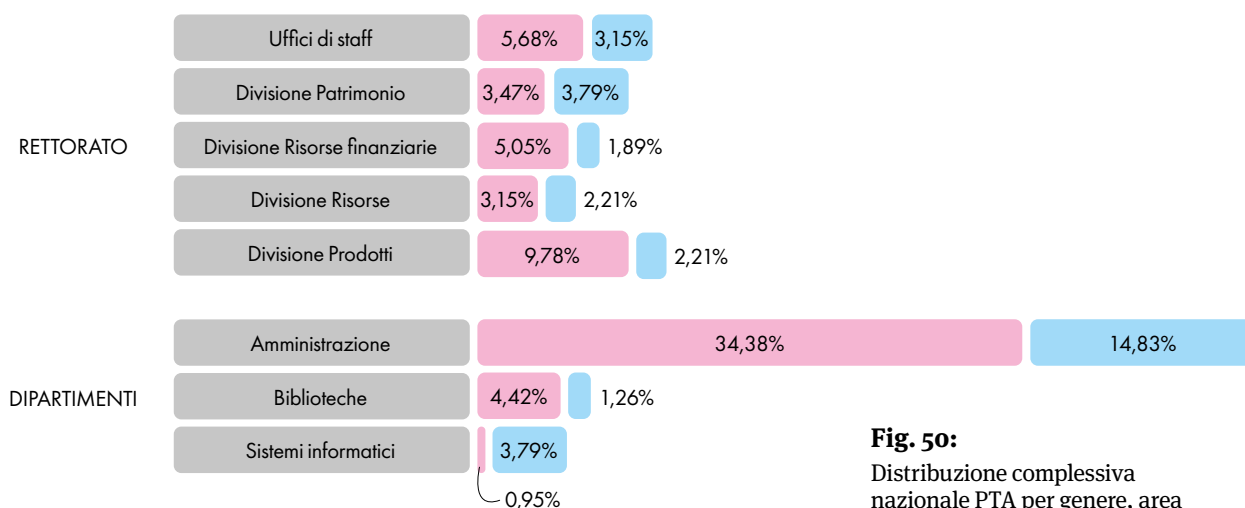
Personale tecnico amministrativo. Distribuzione per genere e area funzionale (anni 2018-2020).

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo



  Personale TA a tempo determinato  
  Personale TA a tempo indeterminato

**Fig. 49:**  
Distribuzione complessiva nazionale PTA per genere, area funzionale e tipo di contratto (anni 2018-2020).



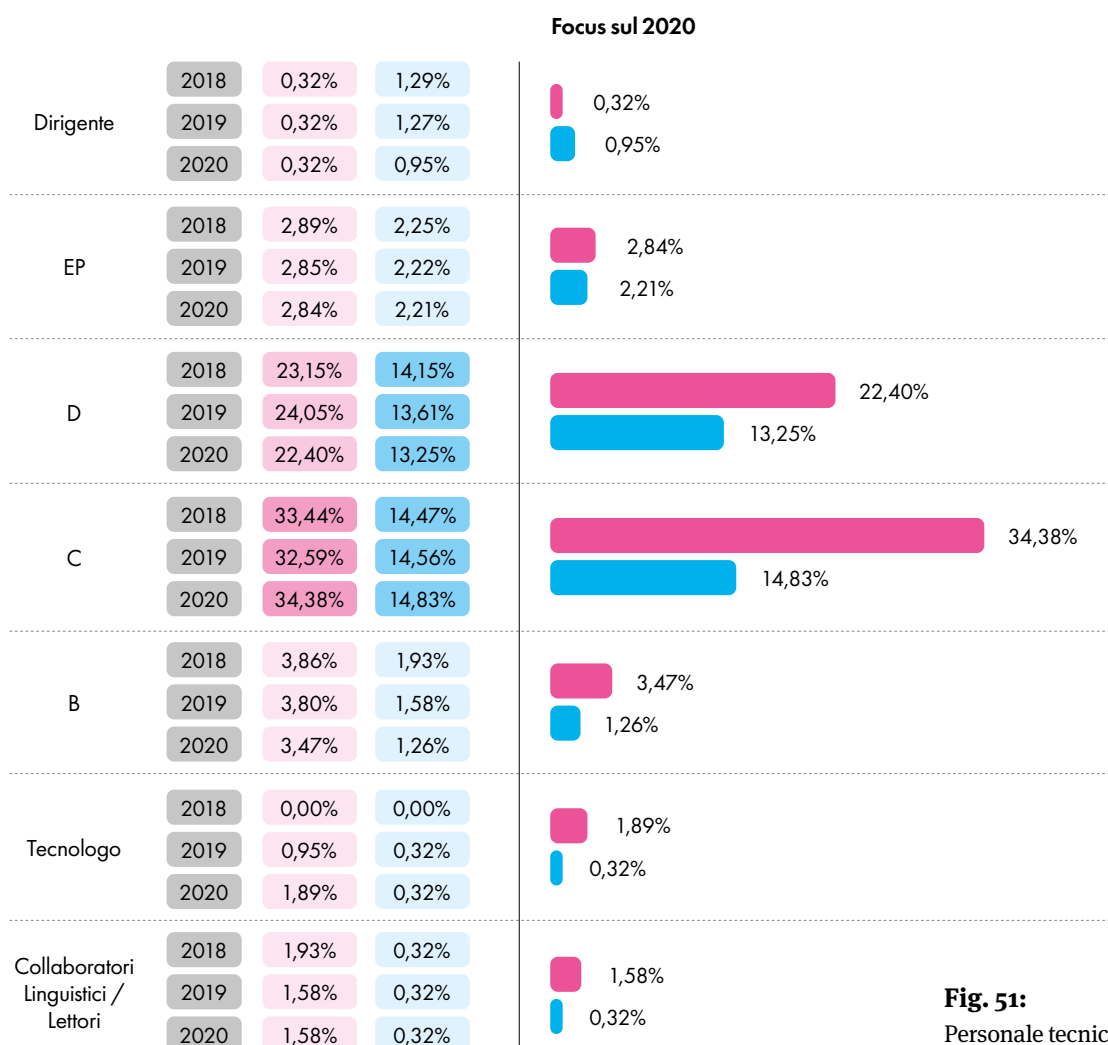
**Fig. 50:**  
Distribuzione complessiva nazionale PTA per genere, area funzionale e suddivisione degli uffici (anni 2018-2020).

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

### 2.3.2. Forbice delle carriere

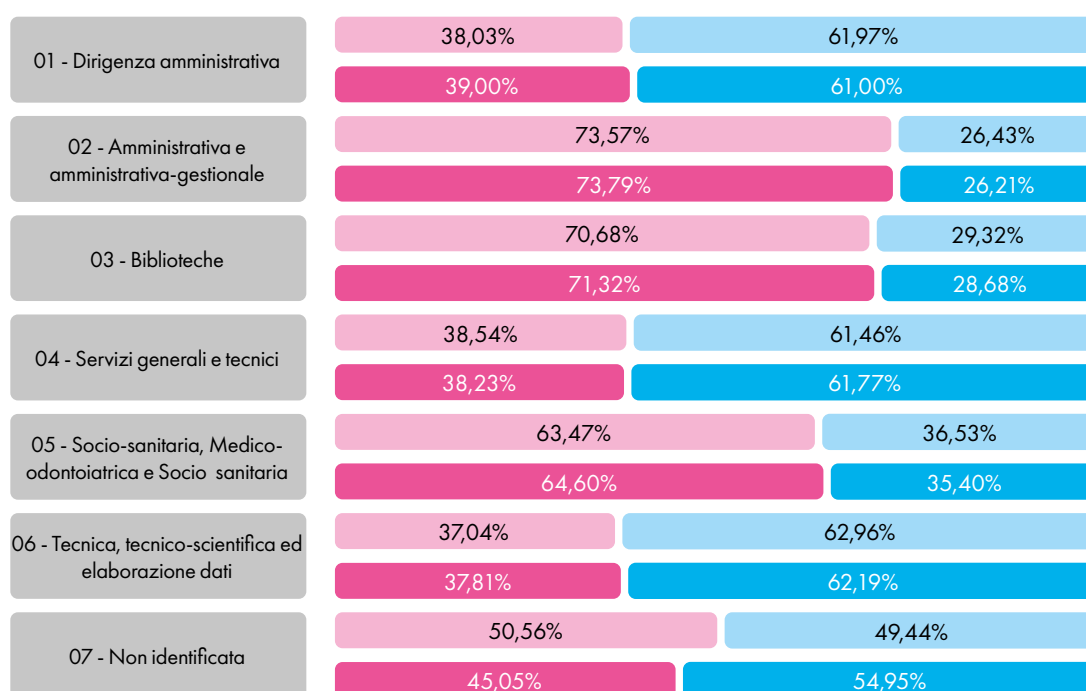
A partire dalla categoria C, dove le donne rappresentano, con una percentuale crescente nel triennio, il 34% del PTA, si nota che, a mano a mano che si sale nella qualifica del livello professionale, la presenza femminile tende a diminuire: nel passaggio dalla categoria C alla categoria D la presenza femminile si riduce al 22,4% (con uno scarto di ben 10 punti percentuali). Tale situazione non si rileva per gli uomini, essendo presenti nelle categorie C e D con valori percentuali di poco discostanti. La situazione di segregazione verticale è ben evidente al

livello più elevato della scala gerarchica (i/le Dirigenti), ove le donne, con media stabile, rappresentano lo 0,32% degli occupati, meno di un terzo dei dirigenti uomini (nel 2020), che nel triennio perdono comunque uno 0,34 % nel ruolo. Se pure l'analisi di contesto dell'ateneo potrebbe essere poco significativa per l'esiguo numero dei dipendenti sui quali è condotta (4), va detto che il dato riproduce comunque un fenomeno presente a livello nazionale, come dimostrano la Figure 51 e 52.



**Fig. 51:** Personale tecnico amministrativo. Forbice delle carriere. Distribuzione per categoria lavorativa e genere (triennio 2018-2020).

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo



Anno 2018  

 Anno 2019

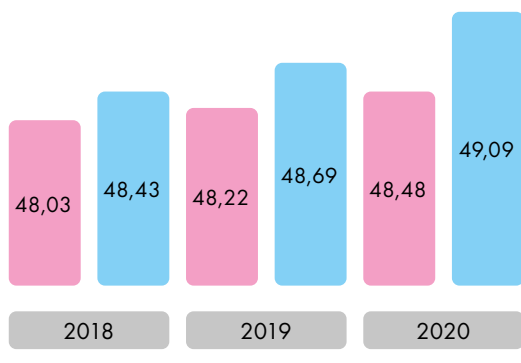
**Fig. 52:**  
 Personale tecnico amministrativo. Distribuzione complessiva nazionale per genere e area funzionale.

### 2.3.3. Distribuzione per genere, fasce di età e categoria

L'età media del PTA rilevata nel triennio è di circa 48 anni e non si ravvisano differenze di genere degne di nota. Con riferimento all'ultimo anno di rilevazione (2020) le donne risultano relativamente più presenti nella fascia 45-54 anni (35,3%) (Figure 53 e 54).

In relazione all'età media per genere e categoria del PTA i dati relativi ai due generi appaiono abbastanza omogenei; la sola situazione che merita atten-

zione per dati discordanti con riferimento al genere riguarda il ruolo della dirigenza, che si assesta sui 46 anni di età per la dirigenza femminile contro i 61 di quella maschile, con il limite già evidenziato che l'analisi è condotta su una bassa numerosità di personale nel ruolo, poco significativo per esprimere una percentuale reale (Figura 55).



**Fig. 53:**  
 Personale tecnico amministrativo. Età media per genere (triennio 2018-2020).

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

Età media triennio: 48,49 anni

	Tot.			Tot.			Tot.		
<35	2,89%	0,64%	3,54%	3,80%	1,27%	5,06%	5,05%	1,58%	6,62%
35-44	15,11%	12,22%	27,33%	13,61%	10,44%	24,05%	11,67%	8,20%	19,87%
45-54	35,05%	12,54%	47,59%	36,08%	12,34%	48,42%	35,33%	13,56%	48,90%
>54	12,54%	9,00%	21,54%	12,66%	9,81%	22,47%	14,83%	9,78%	24,61%
	2018			2019			2020		

**Fig. 54:**  
 Distribuzione per genere e classe di età.

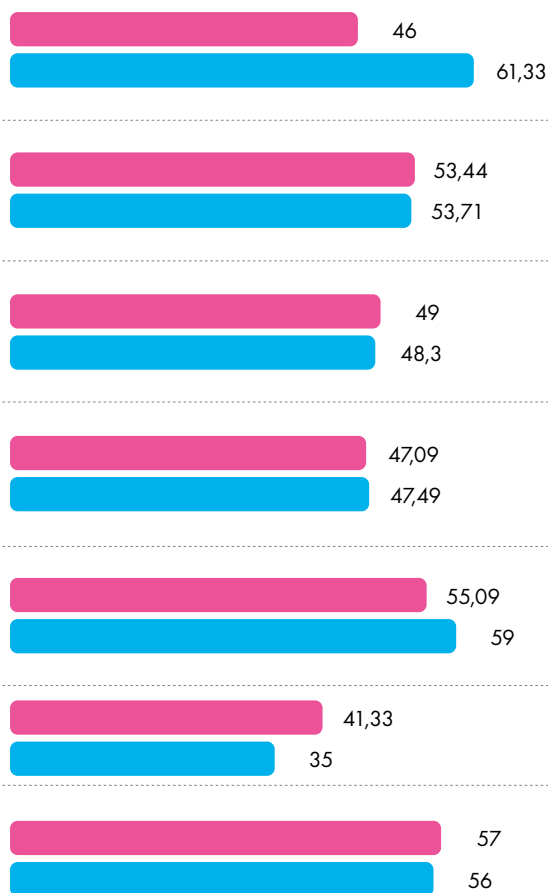
Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

**Fig. 55:**  
 Età media per genere e categoria.

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

Dirigente	2018	44	61
	2019	45	61,75
	2020	46	61,33
EP	2018	51,44	51,71
	2019	52,44	52,71
	2020	53,44	53,71
D	2018	48	46,95
	2019	48,01	47,65
	2020	49	48,3
C	2018	46,63	47,42
	2019	47,05	47,52
	2020	47,09	47,49
B	2018	54,08	53,83
	2019	55,08	54
	2020	55,09	59
Tecnologo	2019	39,33	34
	2020	41,33	35
Collaboratori Linguistici / Lettori	2018	56,5	54
	2019	56	55
	2020	57	56

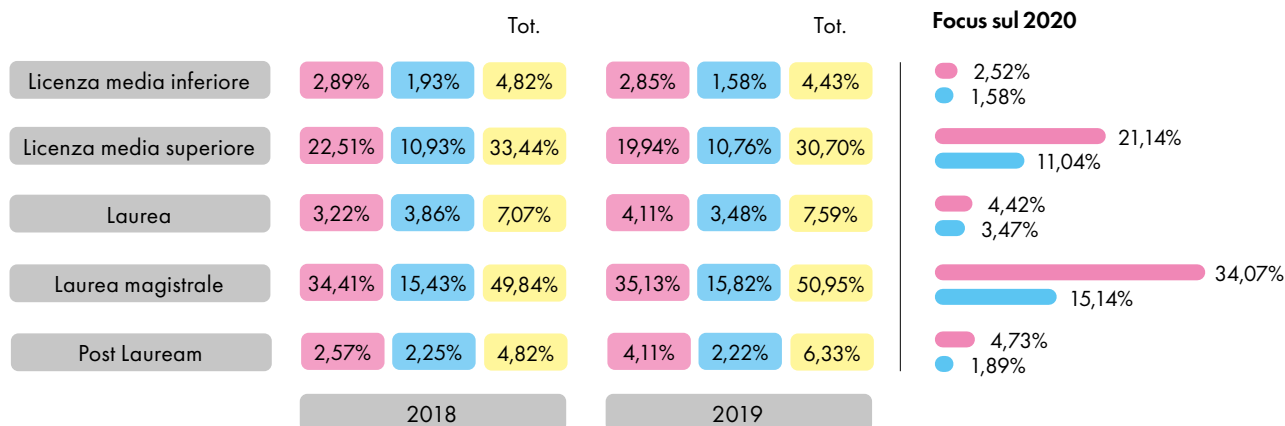
**Focus sul 2020**



### 2.3.4. Distribuzione per genere e titolo di studio

Il livello di inquadramento contrattuale tende ovviamente a crescere anche in corrispondenza dell'aumento 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 il 34% di loro (rispetto al 15,1% degli uomini) risulta in possesso di una laurea magistrale/specialistica o a ciclo unico, e di avere conseguito con più frequenza un titolo post-laurea (4,7%, rispetto all'1,8% degli uomini). Escludendo

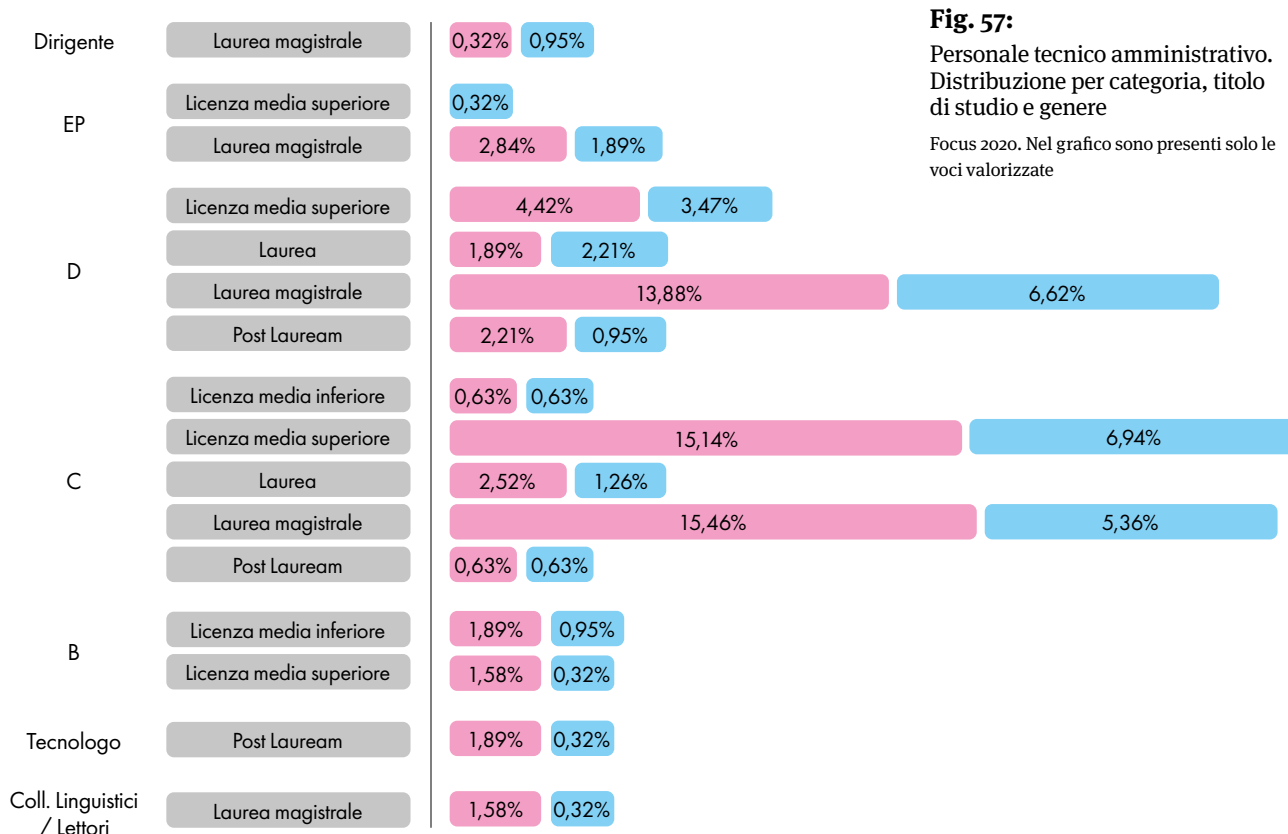
per la bassa numerosità quanti sono in possesso del titolo inferiore di licenza media, si nota che già a partire dalla categoria C, i collocati sono in prevalenza in possesso di un titolo di laurea (triennale o magistrale), rispetto a chi invece occupa tale posizione solo con un diploma di scuola superiore. Dato che si conferma più nettamente per le categorie D, EP e per le posizioni dirigenziali. In genere l'effetto dell'istruzione sull'inquadramento contrattuale non sembra condizionato dall'appartenenza di genere (Figure 61 e 62).



**Fig. 56:**  
 Personale tecnico amministrativo.  
 Distribuzione per genere e titolo di studio (triennio 2018-2020).

Fonte: Ufficio personale tecnico amministrativo





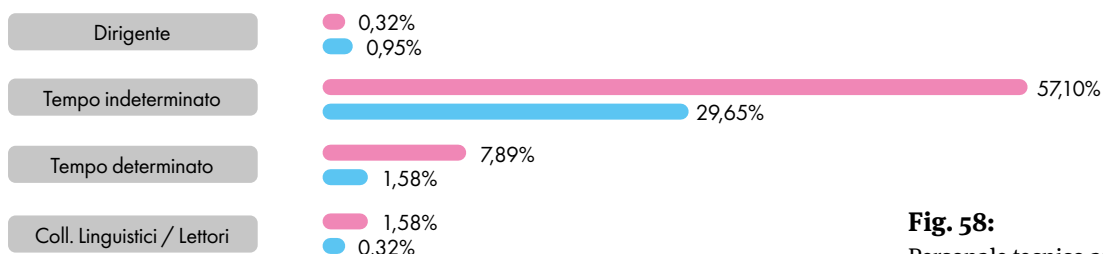
**Fig. 57:**  
 Personale tecnico amministrativo.  
 Distribuzione per categoria, titolo di studio e genere  
 Focus 2020. Nel grafico sono presenti solo le voci valorizzate

### 2.3.5. Situazione occupazionale

#### I. Distribuzione per genere e tipologia di contratto

L'esame della distribuzione del PTA evidenzia che, a fronte della grande maggioranza inquadrata con un contratto a tempo indeterminato, una quota non trascurabile (9,3 %) è impiegata con un contratto a termine. I contratti a tempo determinato riguar-

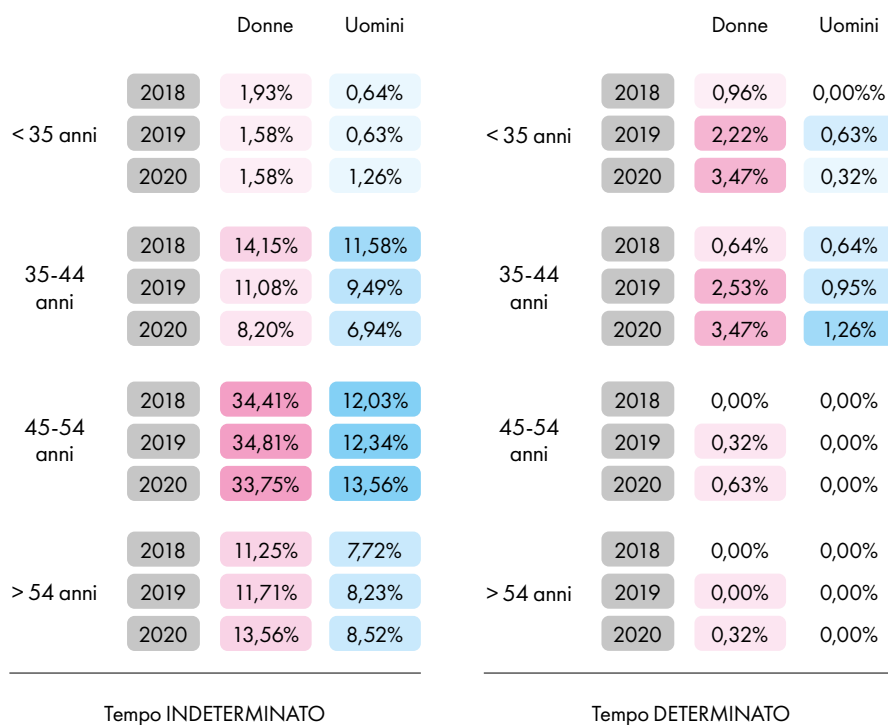
dano in misura maggiore le donne (7,8%) rispetto agli uomini (1,5%), e tale differenza risulta più accentuata nelle fasce di età più basse. Nelle fasce di età superiori la differenza tra i generi tende a ridursi, anche perché tra i 45 e i 54 anni di età non si rileva quasi mai il ricorso a contratti a tempo determinato.



**Fig. 58:**  
 Personale tecnico amministrativo.  
 Distribuzione per genere e tipologia di contratto. Focus 2020.  
 Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

**Fig. 59:**  
 Personale tecnico amministrativo.  
 Distribuzione per genere, tipologia di contratto e classi di età (Triennio 2018-2019-2020).

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo



## II. Distribuzione per genere e regime di impegno

Anche il ricorso ai contratti a tempo parziale risulta più diffuso tra le donne: se in generale considera solo il 6,3% del personale tecnico e amministrativo, il 5,6 % 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

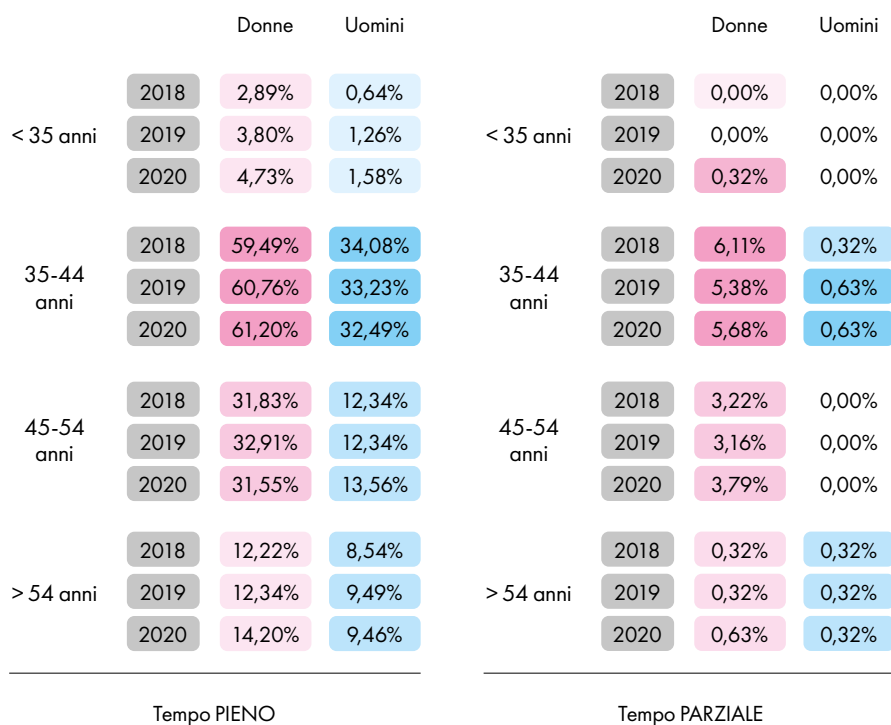
part time tra le donne tenda a crescere nelle fasce d'età centrali, quando evidentemente è più frequente la necessità di cura dei famigliari. Anche gli uomini, se pure si è detto in misura sensibilmente inferiore rispetto alle donne, ricorrono al contratto part time in relazione alle medesime fasce di età.



**Fig. 60:**  
 Personale tecnico amministrativo.  
 Distribuzione per genere e regime d'impegno (Focus 2020).

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

**Fig. 61:**  
 Personale tecnico amministrativo.  
 Distribuzione per genere, regime d'impegno e classe di età (triennio 2018-2019-2020).  
 Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

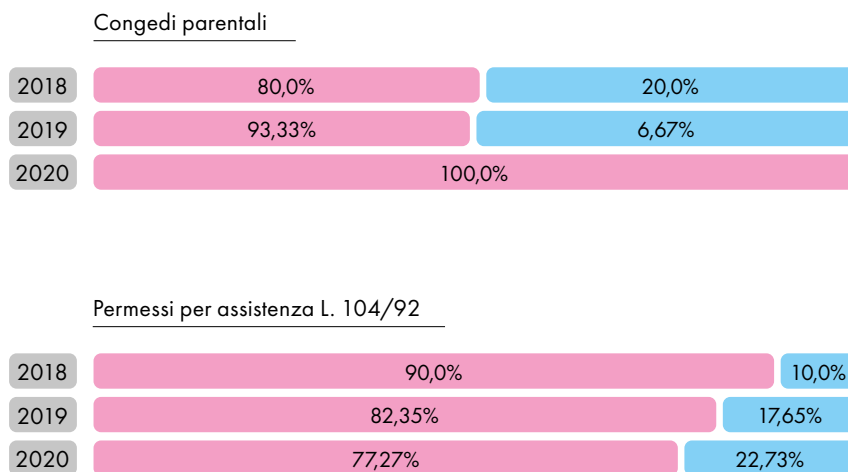


### III. Permessi e congedi parentali per genere e telelavoro

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 triennio, 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 l'80 e il 100%. La situazione si presenta analoga per i permessi fruiti per assistenza ai sensi della L. 104/1992: sempre nel triennio, 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.

**Fig. 62:**  
 Personale tecnico amministrativo.  
 Permessi e congedi parentali per genere (triennio 2018-2019-2020).  
 Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo



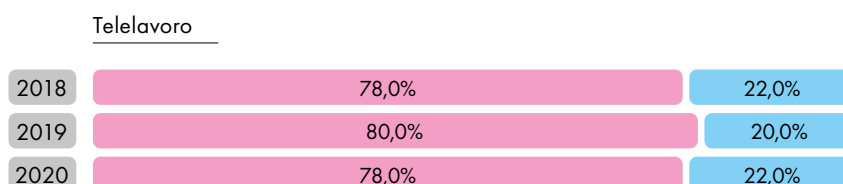
La dimensione della cura si riflette anche ai fini della richiesta e concessione del telelavoro, che infatti conferma una netta prevalenza dell'incidenza fem-

minile. Essa oscilla, come dato tendenziale e stabile nel triennio, intorno all'80%.

**Fig. 63:**

Personale tecnico amministrativo. Telelavoro (triennio 2018-2019-2020).

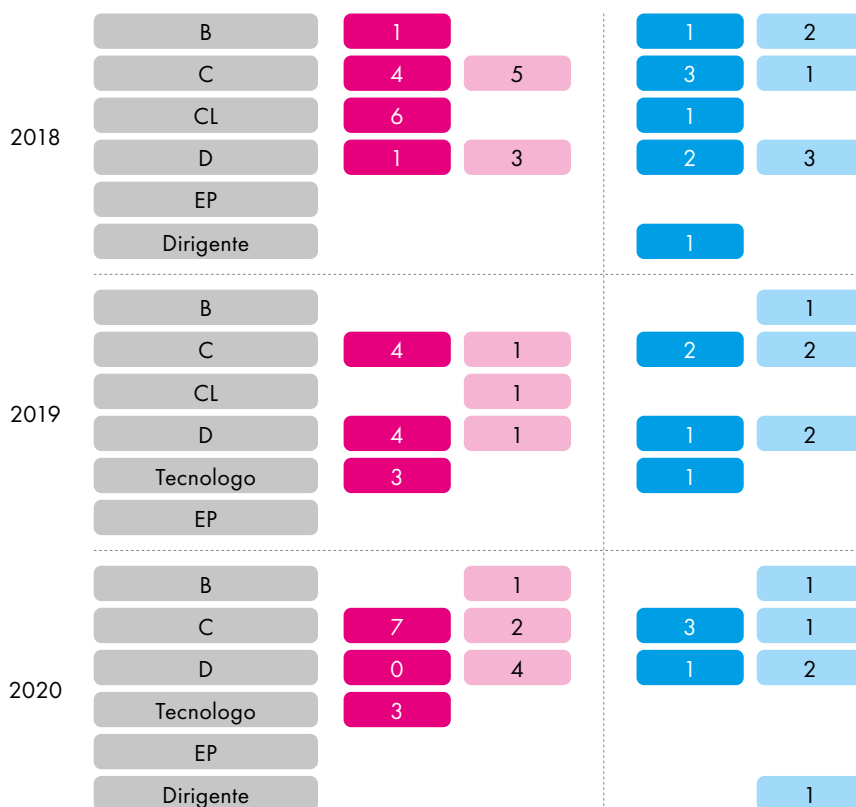
Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo



#### IV. Indice di turnover per genere e per categoria

La misura del ricambio del personale per i dipendenti a tempo indeterminato evidenzia valori stabili nel triennio per la categoria C e D. La categoria B e la dirigenza registrano un aumento dell'occupazione femminile, che risulta invece in percentuale decre-

scente nella categoria degli EP. I flussi in ingresso e in uscita nel triennio hanno riguardato complessivamente 33 unità di personale femminile a fronte di 16 unità di personale maschile, a compensazione dell'uscita complessiva di 33 unità, con un saldo positivo per le donne (+15).

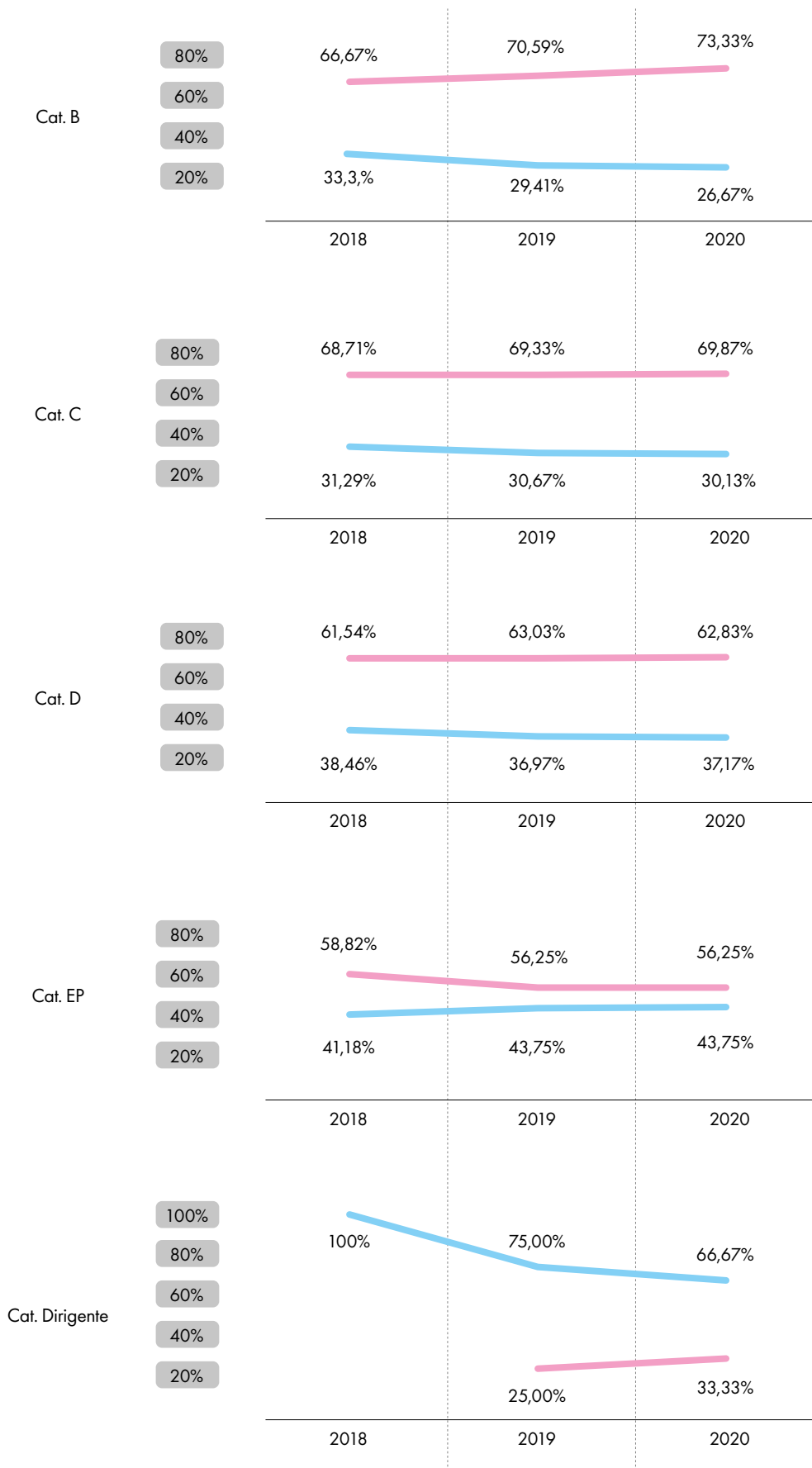


**Fig. 64:**

Personale tecnico amministrativo. Personale assunto e cessato per genere e categoria (triennio 2018-2019-2020).

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo





**Fig. 65:**  
 Personale tecnico amministrativo. Variazione percentuale dell'organico per genere e categoria (triennio 2018-2019-2020).

Fonte: Ufficio personale tecnico-amministrativo

### 2.3.6. Stipendi del Personale tecnico amministrativo

A differenza del personale docente, che vede una prevalenza maschile sui ruoli più elevati, all'interno del personale tecnico amministrativo, a tempo sia determinato sia indeterminato, si osserva una maggiore presenza femminile di circa il 66%, mentre nei ruoli di Collaboratore Esperto Linguistico e Lettori madrelingua la percentuale sale circa all'84%, con i seguenti *gap* retributivi a favore delle donne:

- PTA a tempo indeterminato: euro 2.941.150,00
- PTA a tempo determinato: euro 497.884,00
- CEL e Lettori madrelingua: euro 180.601,00

Questi dati vanno letti tenendo in considerazione il fatto che nella categoria dei lettori madrelingua l'Ateneo vede la presenza del solo genere femminile, mentre negli addetti con la qualifica di Giornalista all'interno dell'ufficio stampa del solo genere maschile.

Nei livelli più elevati della scala gerarchica, il personale dirigente a tempo indeterminato vede una sostanziale parità tra uomo e donna con un *gap* retributivo a favore del genere maschile di € 2.355,00. Si precisa la presenza di soli due dirigenti, un uomo e una donna.

Nei dirigenti a contratto vi è la presenza del Direttore generale di genere maschile e altresì, per un breve periodo dell'esercizio, di un dirigente uomo a tempo determinato. Non sussistendo la presenza di donne nella presente categoria, il *gap* retributivo è pari al 100% ossia di 181.824,00.

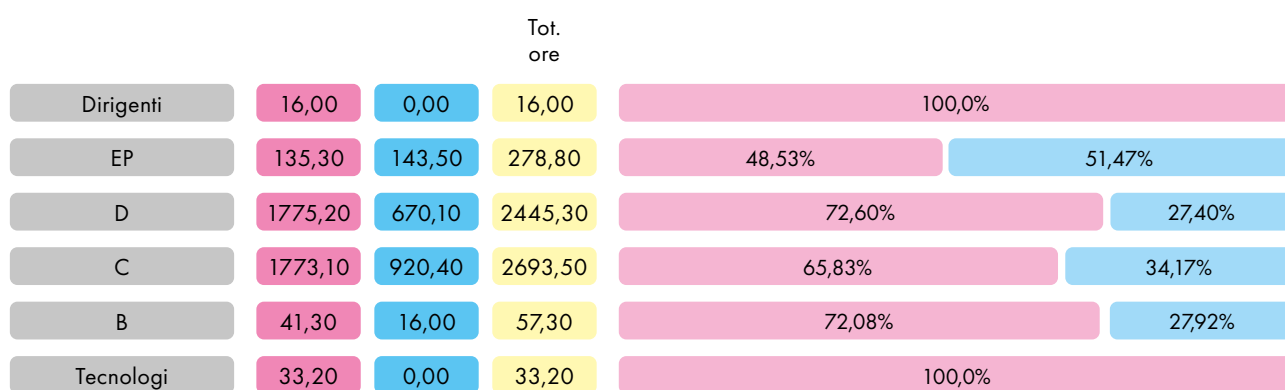
			Tot.		
CL - Coll. Linguistici	176.303,42 €	42.406,65 €	218.710,07 €	80,61%	19,39%
D8 - Dirigente	63.070,28 €	65.425,62 €	128.495,90 €	49,08%	50,92%
DC - Dirigente a contratto	- €	181.823,71 €	181.823,71 €	0,0%	100,0%
LC - Lettore di madre lingua	46.704,58 €	- €	46.704,58 €	100,0%	0,0%
ND - Personale non docente	6.461.713,19 €	3.412.186,61 €	9.873.899,80 €	65,44%	34,56%
NG - Addetti ufficio stampa	- €	108.376,96 €	108.376,96 €	0,0%	100,0%
NM - Non docenti a tempo	642.270,34 €	144.386,49 €	786.656,83 €	81,65%	18,35%

**Fig. 65:**  
Personale tecnico  
amministrativo.  
Stipendi (2020).

### 2.3.7. 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. La complessità sempre maggiore delle attività promosse dall'Università rende necessario un aggiornamento costante delle competenze e delle conoscenze del personale di Ateneo.

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, con l'eccezione della categoria EP, ove il gap formativo è di circa il 3% a favore del genere maschile. L'incidenza delle ore di formazione è pari al 68% a favore del genere femminile, rispecchiando la maggior presenza di donne nel personale non docente.



**Fig. 66:**  
Personale tecnico amministrativo. Ore di formazione (2020).

## CAPITOLO 3.

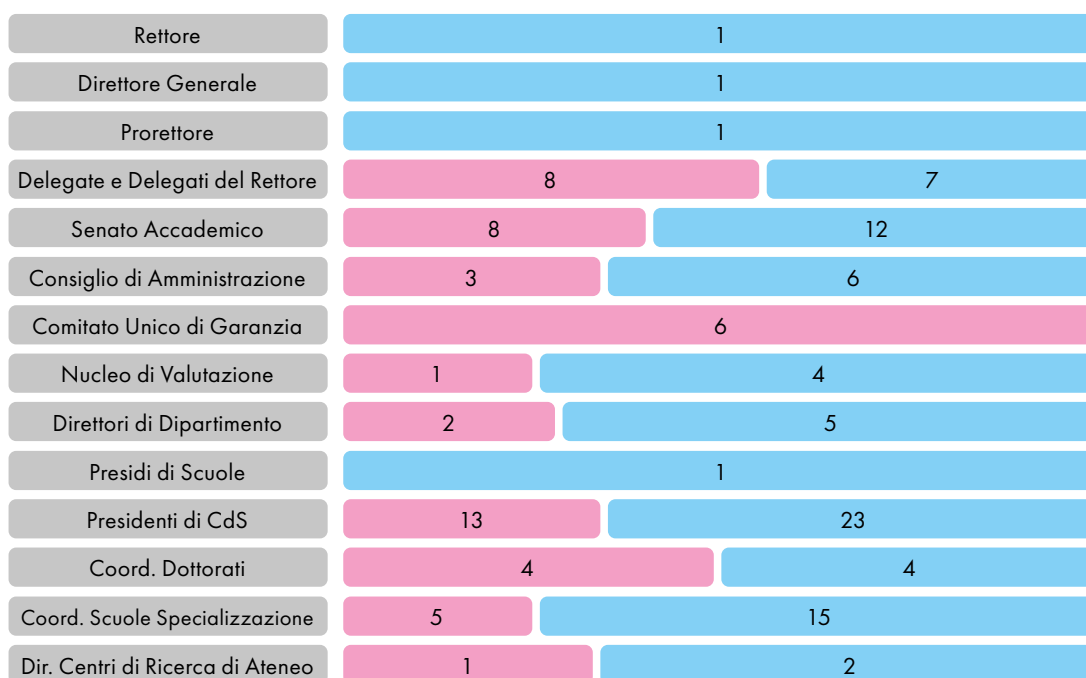
### *Gli incarichi istituzionali e di governo per genere*





Il dato generale relativo alla distribuzione per genere degli incarichi istituzionali e di governo mostra una prevalenza della rappresentanza maschile su quella femminile: 51 donne hanno incarichi istituzionali, a fronte di 82 uomini. Se le tre cariche di vertice dell'Amministrazione Centrale — rettore, direttore generale e prorettore — sono ricoperte da

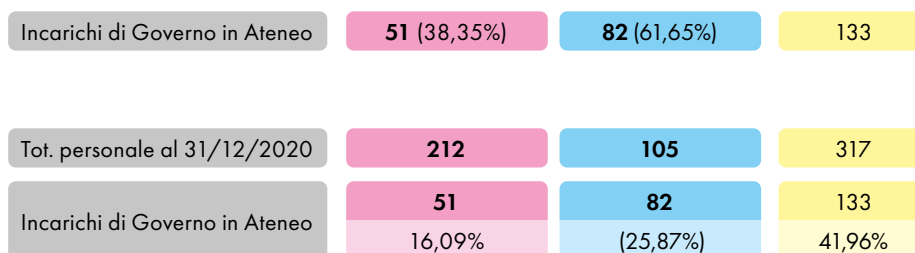
uomini, le deleghe rettorali sono invece assegnate con una lieve prevalenza alle donne (8 donne – 7 uomini). La distribuzione maschile è prevalente anche per quel che concerne i direttori di dipartimento (2 donne – 5 uomini) e i presidenti di corso di studio (13 donne – 23 uomini).



**Fig. 67:**  
Incarichi istituzionali e di governo. Distribuzione per genere (2020-21).

La distribuzione per genere degli incarichi istituzionali e di governo, rapportata al numero totale degli incarichi di governo, fotografa una percentuale femminile del 38,35% a fronte del 61,65% di uomini.

Se invece rapportiamo lo stesso dato al personale di Ateneo, al 31/12/2020, otteniamo una distribuzione percentuale pari al 16,09% di donne con incarichi e un 25,87% di uomini.



**Fig. 68:**  
Incarichi istituzionali e di governo. Distribuzione per genere (2020-21).

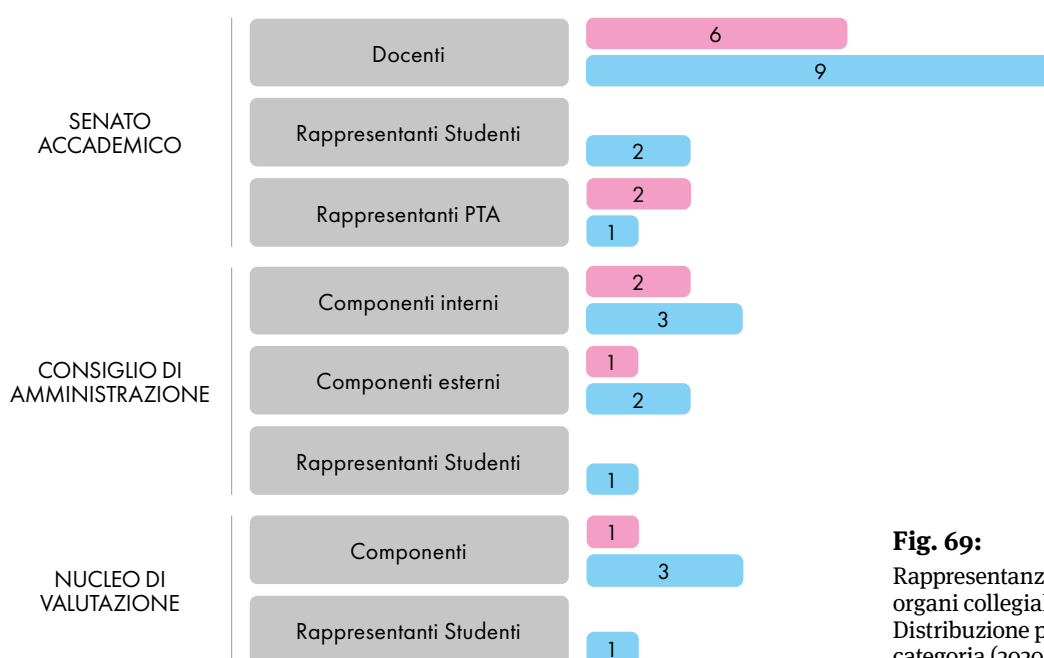
All'interno degli organi di governo collegiali di Ateneo la rappresentanza sulla base del genere è così distribuita:

- Senato Accademico: 8 donne, 12 uomini
- Consiglio di Amministrazione: 3 donne, 6 uomini
- Nucleo di Valutazione: 1 donna, 3 uomini

Se la rappresentanza di genere è sostanzialmente bilanciata per quanto concerne il corpo docente, sia in Senato Accademico che in Consiglio di Amministrazione, la situazione si capovolge guardando alle rappresentanze studentesche, ove lo scenario

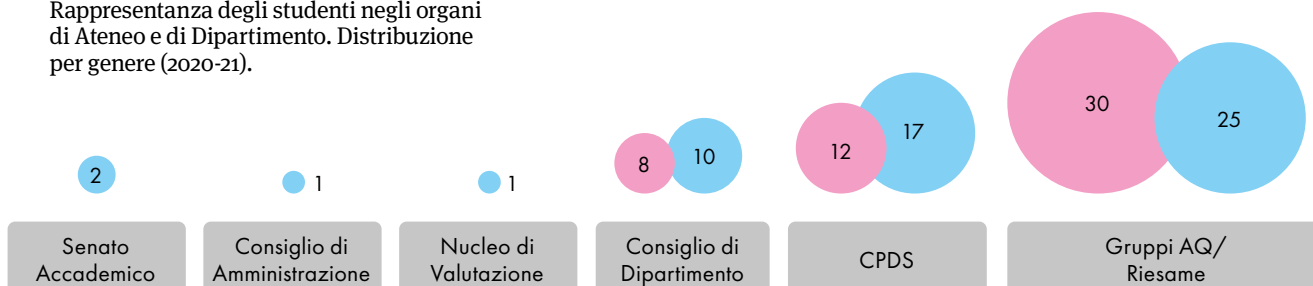
è tutto declinato al maschile (0 donne – 4 uomini). Di segno opposto invece la rappresentanza del personale tecnico amministrativo, che vede prevalere il numero di donne su quello degli uomini (2 donne – 1 uomo).

Guardando alle rappresentanze studentesche negli organi centrali di Ateneo, si registra una presenza esclusivamente maschile (0 donne - 4 uomini). Se spostiamo invece il focus dagli organi centrali a quelli dipartimentali la distribuzione delle rappresentanze per genere risulta complessivamente ben bilanciata (50 donne – 52 uomini).



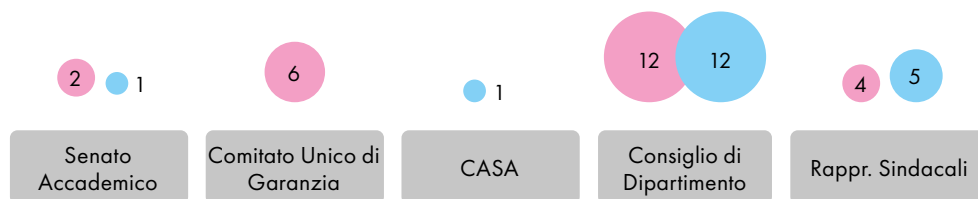
**Fig. 69:** Rappresentanza negli organi collegiali di Ateneo. Distribuzione per genere e categoria (2020-21).

**Fig. 70:** Rappresentanza degli studenti negli organi di Ateneo e di Dipartimento. Distribuzione per genere (2020-21).



**Fig. 71:**

Rappresentanza del PTA in organi in organi di Ateneo, di Dipartimento e sindacali. Distribuzione per genere (2020-21).



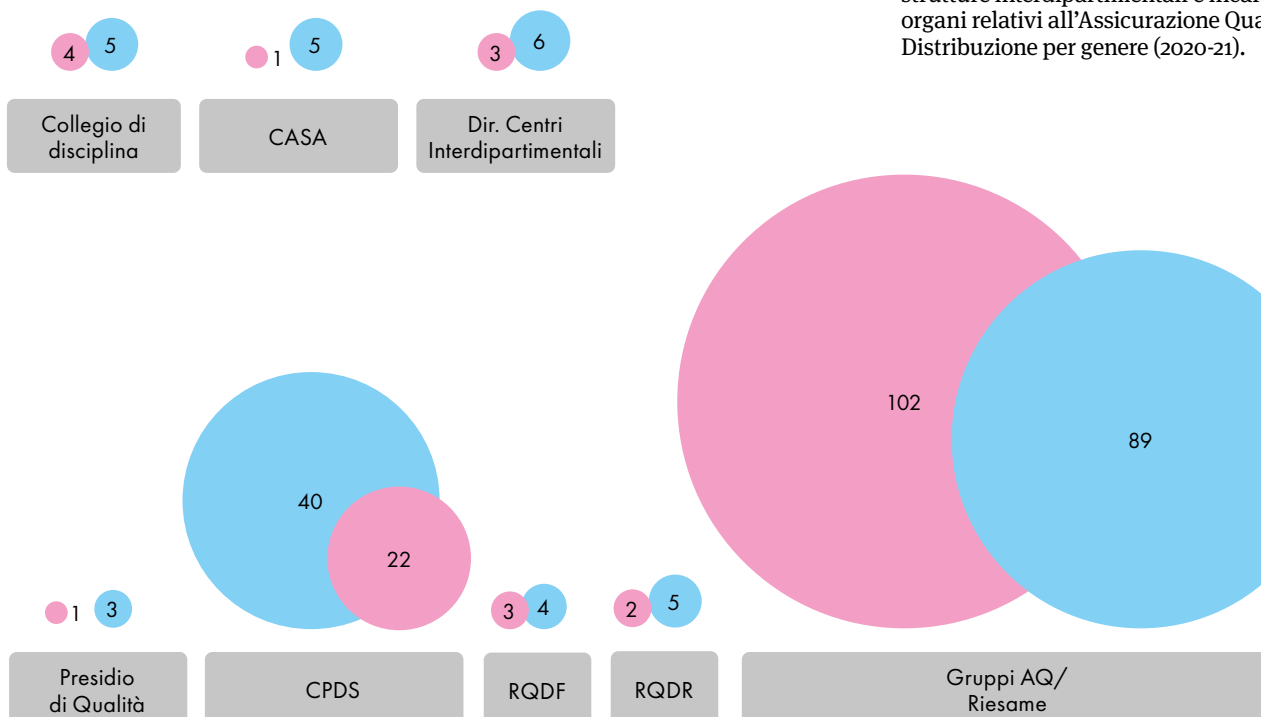
Il dato delle rappresentanze relative al personale tecnico amministrativo evidenzia una netta prevalenza femminile negli organi di governo centrali (8 donne - 1 uomo) e un sostanziale bilanciamento in quelli periferici (16 donne - 18 uomini).

Per quanto riguarda gli incarichi in altri organi di Ateneo e strutture interdipartimentali, la distribuzione per genere nel Comitato per le Attività Sportive di Ateneo (CASA) mostra un forte sbilanciamento a favore della componente maschile (indice di femminilità 20), dato che però è attenuato nella direzione dei centri interdipartimentali d'Ateneo (indice di femminilità 50) e, ancor maggiormente, nella composizione del Collegio di disciplina (indice di femminilità 80).

Per quanto riguarda gli organi d'Ateneo deputati a vigilare sull'Assicurazione Qualità, in valori assoluti, 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 102 donne contro 89 uomini, con un indice di femminilità pari al 114,60. Numericamente più contenuta, ma comunque significativa, è la rappresentanza femminile negli altri organismi, quali la Commissione Paritetica Docenti-Studenti (valore assoluto 22, pari a un indice di femminilità del 55), i responsabili per la qualità della formazione (75%), i responsabili per la qualità della ricerca (40%), il Presidio di Qualità (33,33%).

**Fig. 72 e 73:**

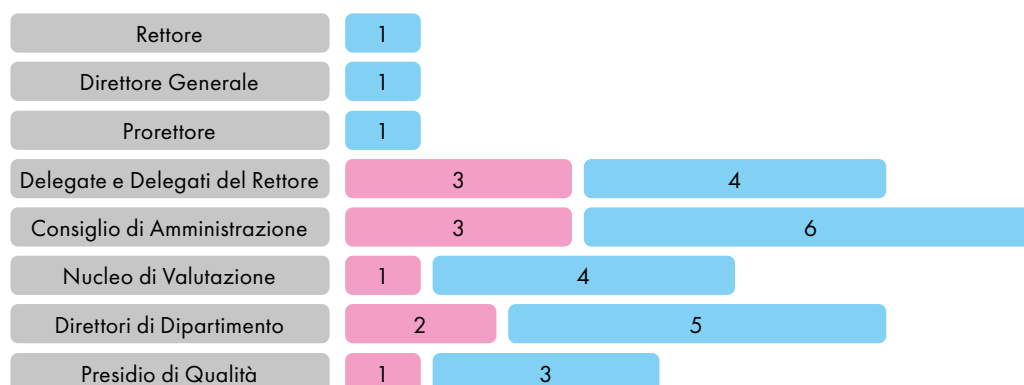
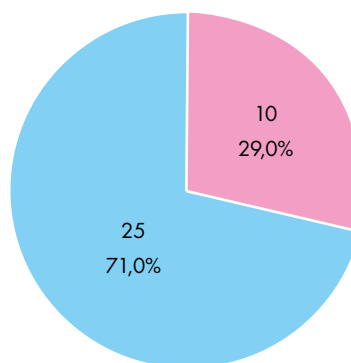
Incarichi in altri organi di Ateneo, strutture interdipartimentali e incarichi in organi relativi all'Assicurazione Qualità. Distribuzione per genere (2020-21).



Infine, tra gli incarichi con compenso economico, la componente femminile è costituita dal 29% (valore assoluto 10 unità, pari a un indice di femminilità del 40). Tale rappresentanza è più consistente fra le Delegate del Rettore (indice femminilità del

75); più contenuto in seno al Consiglio di Amministrazione (indice femminilità 50), fra i Direttori di Dipartimento (indice del 40) e nel Nucleo di valutazione (indice del 25)

**Fig. 74:**  
Incarichi con compenso economico a vario titolo. Distribuzione per genere (2020-21).



# CAPITOLO 4.

## *Azioni per la parità di genere*



## 4.1. AZIONI POSITIVE

La ricognizione delle iniziative per la parità di genere realizzate negli ultimi anni ha individuato diverse direzioni di azione su cui l'Ateneo, anche in attuazione dell'attuale Piano Triennale delle Azioni Positive, intende proseguire:

1. la **promozione del benessere organizzativo**, anche con attività di counseling, **e della conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio**, attraverso forme di flessibilità lavorativa e convenzioni con servizi.

Come previsto dall'attuale Piano Triennale delle Azioni Positive, l'analisi dei dati rilevati attraverso l'**Indagine sul Benessere Organizzativo** nell'ambito del progetto Good Practice, integrati con quelli rilevati nel Bilancio di Genere, potrà fornire un quadro conoscitivo e indicazioni gestionali utili per l'Ateneo anche in relazione alle differenze di genere.

2. l'**integrazione della prospettiva di genere nella didattica e nella ricerca**: se le attuali iniziative appaiono puntuali e concentrate in alcuni Dipartimenti, la prospettiva di una più ampia integrazione sarà orientata a un complessivo coinvolgimento di tutti i Dipartimenti dell'Ateneo.
3. attività di **sensibilizzazione della comunità universitaria e della popolazione sul contrasto a violenza e discriminazioni basate sul genere e l'orientamento sessuale**, che potranno svilupparsi nella direzione di una sempre maggiore attenzione intersezionale, anche in relazione ad **altre dimensioni di discriminazione**.

Nella progettazione e realizzazione di eventi di sensibilizzazione culturale sulle diverse dimensioni di discriminazione (genere, orientamento sessuale, origine etnica, lingua, religione, disabilità, opinioni politiche, condizioni personali e sociali) e sulle loro intersezioni, si intende agire in stretta collaborazione con i soggetti che sui territori in cui opera l'Ateneo si occupano del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere. Sono previste inoltre azioni di informazione e sensibilizzazione mirate al personale dell'Ateneo saranno anche orientate a **promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio** nella comunicazione interna ed esterna dell'Ateneo, anche in relazione alle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo definite dal MIUR.

4. La recente approvazione delle **carriere Alias** per studentesse e studenti in transizione rappresenta un risultato importante nel contrasto alle discriminazioni basate sull'identità di genere, un risultato per cui nell'attuale Piano Triennale delle Azioni Positive è prevista l'estensione al personale dell'Ateneo.

Oltre a queste specifiche azioni l'analisi di contesto realizzata per il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo costituirà la base per la programmazione di una strategia più integrata di azioni positive orientate al raggiungimento degli obiettivi di parità di genere.

I dati analizzati nel Bilancio di genere forniscono un accurato **quadro delle forme di segregazione** orizzontale e verticale. L'Ateneo si caratterizza per un alto tasso di femminilizzazione nella popolazione studentesca, e le studentesse hanno *performance* negli studi nettamente migliori dei loro colleghi. Tuttavia, questo non si riflette nella composizione del personale dell'Ateneo e della sua dirigenza. Tra il personale docente in ruolo si evidenzia una segregazione verticale che riguarda in particolare l'accesso alla posizione di professore ordinario. Tra il personale tecnico amministrativo emergono differenze rilevanti nella distribuzione per aree funzionali e una minore presenza femminile nei ruoli dirigenziali.

Un altro dato importante riguarda il gap di genere nell'accesso a posizioni lavorative stabili. La presenza femminile è maggioritaria nei percorsi di specializzazione e dottorato, simile a quella maschile nelle posizioni di RTD e minoritaria nei ruoli a tempo indeterminato. Tra il personale tecnico amministrativo, i contratti a tempo determinato vedono una forte prevalenza femminile, in particolare tra le/i più giovani.

Il complesso e dettagliato quadro che il Bilancio di Genere fornisce rispetto alla presenza di disegualianze di genere, che rispecchiano del resto tendenze più generali del sistema universitario italiano, rappresenta l'occasione per avviare una riflessione anch'essa sistemica, nell'analisi dei meccanismi di riproduzione di tali disegualianze e nella programmazione di azioni positive che su questi meccanismi possano incidere efficacemente.

Come previsto nel processo del Bilancio di genere, tali misure dovranno essere integrate non solo nel Piano delle Azioni Positive dell'Ateneo, ma più com-

pletivamente nei documenti di pianificazione strategica e andranno ad incidere sull'assegnazione delle risorse dell'Ateneo stesso.

## 4.2. CENSIMENTO DELLE AZIONI

### 4.2.1. 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. Si nota però che negli anni gli strumenti di conciliazione vita-lavoro (per 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 corso dell'anno 2020, in relazione all'emergenza pandemica, al personale tecnico amministrativo è stato consentito di assolvere alla prestazione lavorativa in modalità agile, nelle forme semplificate previste dal legislatore. In questo caso non si rilevano differenze sostanziali nell'utilizzo in base al genere, in quanto nel periodo marzo-settembre 2020 le attività in presenza sono state limitate a quelle ritenute essenziali e non "smartizzabili" (per esempio, gli stabulari).

Non risultano messe in atto attività volte a facilitare l'accesso ad asili, centri estivi, servizi di dopo scuola o altri servizi dedicati all'infanzia in convenzione con l'Ateneo. 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*.

L'Ateneo non ha avviato valutazioni interne relative ai periodi di congedo di maternità/paternità/parentale.

Grazie a un Accordo tra l'Amministrazione Centrale e il Dipartimento di Medicina traslazionale (anni 2018 e 2019) è stato erogato un corso di aggiornamento sul tema "Stress lavoro-correlato", è stato aperto uno sportello counseling per il personale di

ogni categoria (docenti/ricercatori/pta/assegnisti/dottorandi/...) e sono stati organizzati corsi di training autogeno. A partire dall'anno 2020 l'Accordo non è più stato rinnovato

Il Settore Sicurezza, Prevenzione e Protezione effettua controlli periodici circa la conformità delle postazioni di lavoro degli uffici a quanto previsto dalla normativa in vigore.

#### I. *Flexible benefit*

In data 14 novembre 2018 è stato siglato tra parte datoriale e parte sindacale il "Protocollo di Intesa per le linee generali di attuazione di politiche di *welfare* all'Università del Piemonte Orientale" grazie al quale nell'anno 2019 è stato attivato il "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;
- rimborso spese di trasporto (con presentazione di abbonamenti a trasporto pubblico almeno mensili);
- possibilità di acquistare voucher per servizi relativi a istruzione, educazione e ricreazione;
- assistenza a familiari minori, anziani o disabili.

Il piano *Flexible benefit* ha fornito anche la possibilità di fruire di buoni spesa sino alla cifra massima di 258,00 euro, come previsto dalla legislazione vigente. Il portale per la fruizione del *Flexible benefit* è rimasto attivo per il periodo 06/05/2019 - 28/02/2020. Il personale ha potuto chiedere il rim-

borso per le spese sostenute a partire dal 01/01/2019 sino alla chiusura del portale stesso.

## II. Postazioni di telelavoro

### a) Anno 2018.

Sono state attivate n. 17 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 telelavoro. A fronte di 12 postazioni indicate dal bando sono state presentate 16 domande, che hanno portato ad attribuire 12 postazioni di telelavoro. Hanno ottenuto un punteggio utile per l'attribuzione del progetto di telelavoro 9 donne e 3 uomini. Successivamente, ai sensi dell'art. 67 comma 10 delle "Disposizioni sull'orario di lavoro e sugli istituti inerenti la struttura del rapporto di lavoro del Personale Tecnico-Amministrativo" l'Amministrazione, con DDG rep. 391/2018 del 22/03/2018, ha attivato ulteriori 4 postazioni di telelavoro attribuite a 3 donne e 1 uomo. Infine con nota prot. n. 19751 del 22/07/2018 è stata attivata un'ulteriore postazione di telelavoro attribuita ad 1 donna ai sensi dell'art. 67 comma 10 delle "Disposizioni".

### b) Anno 2019.

Sono state attivate n. 18 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 telelavoro. A fronte di 12 postazioni indicate dal bando sono state presentate 18 domande che hanno portato ad attribuire 13 postazioni di telelavoro, per ex aequo nel punteggio derivante dai requisiti posseduti dai richiedenti. Hanno ottenuto un punteggio utile per l'attribuzione del progetto di telelavoro 11 donne e 2 uomini. Successivamente, ai sensi dell'art. 67 comma 10 delle "Disposizioni sull'orario di lavoro e sugli istituti inerenti la struttura del rapporto di lavoro del Personale Tecnico-Amministrativo" l'Amministrazione, con DDG rep. 129/2019, ha attivato ulteriori 5 postazioni di telelavoro attribuite a 3 donne e 2 uomini.

### c) Anno 2020.

Sono state attivate n. 18 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 telelavoro. A fronte di 12 postazioni indicate dal bando sono state presentate 18 domande che hanno portato ad attribuire 13 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 11 donne e 2 uomini. Successivamente, ai sensi dell'art. 67 comma 10 delle "Disposizioni sull'orario di lavoro e sugli istituti inerenti la struttura del rapporto di lavoro del Personale Tecnico-Amministrativo" l'Amministrazione, con DDG rep. 1956/2019, ha attivato ulteriori 5 postazioni di telelavoro attribuite a 3 donne e 2 uomini.

## III. Lavoro agile o *smart working* (L. 81/2017)

In considerazione dell'evento pandemico che ha caratterizzato tutto l'anno 2020 l'Ateneo ha attivato, nella sua modalità semplificata come indicato dal Dipartimento Funzione Pubblica, il lavoro agile per la quasi totalità del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo. Sono rimasti esclusi dall'attività in *smart working* le unità di personale la cui attività non poteva essere svolta in remoto (per esempio, il personale delle portinerie) o coloro che non possedevano gli strumenti informatici idonei alla creazione di una "scrivania virtuale". Le persone che non hanno potuto usufruire della modalità *smart working* sono state poste in esenzione dall'attività lavorativa per il periodo 10/03/2020 - 03/08/2020, tranne i soggetti fragili, la cui esenzione dall'attività lavorativa è stata mantenuta fino al momento in cui il medico competente ha fornito le opportune prescrizioni per la ripresa dell'attività lavorativa.



2020	Dipendenti in servizio a fine mese			Dipendenti in lavoro agile			Postazioni di telelavoro			Dipendenti in esenzione dal servizio		
Gennaio	104	201	305	0	0	0	4	13	17	0	0	0
Febbraio	105	201	306	4	2	6	4	13	17	0	0	0
Marzo (01/03-16/03)	104	201	307	77	136	213	4	14	18	0	1	1
Marzo (17/03-31/03)	103	201	304	84	150	234	4	14	18	1	4	5
Aprile	103	200	303	88	155	243	4	14	18	4	10	14
Maggio	103	200	303	88	170	258	4	14	18	6	10	16
Giugno	101	200	301	93	169	262	4	13	17	6	11	17
Luglio	102	202	304	91	169	260	4	14	18	6	10	16
Agosto	102	203	305	93	185	278	4	14	18	3	2	5
Settembre (1/09-15/09)	102	203	305	85	178	263	4	14	18	3	2	5
Settembre (16/09-30/09)	102	202	304	14	53	67	4	14	18	1	0	1
Ottobre	102	203	305	31	91	122	4	14	18	0	0	0
Novembre	102	205	307	79	162	241	4	14	18	0	0	0
Dicembre	105	207	312	79	161	240	4	14	18	0	0	0

**Tab. 3:**

Unità di personale in telelavoro/*smart working*/esenzione suddivise per genere.

#### IV. Benessere lavorativo

- A. *Corso di aggiornamento sul tema “Stress lavoro-correlato”*. Il corso è stato offerto a tutto il personale tecnico amministrativo. Sono state erogate 3 edizioni del corso di aggiornamento, una per ogni città sede dell’Ateneo, che hanno visto coinvolte 238 unità di personale in presenza; per coloro che non hanno potuto partecipare alla formazione in aula è stata messa a disposizione la registrazione dell’edizione svoltasi ad Alessandria sulla piattaforma DIR di Ateneo.
- B. *Sportello counseling e corsi di training autogeno*. Nel 2018 è stato firmato un accordo tra il Dipartimento di Medicina traslazionale e l’Amministrazione centrale per offrire a tutte le componenti della comunità universitaria un servizio *counseling* svolto da medici, con specializzazione in psichiatria o psicologia clinica, o con psicoterapeuti, mentre per il solo personale tecnico-am-

ministrativo sono stati previsti anche corsi di training autogeno.

Per il counseling, urante l’anno 2018 sono stati effettuati 243 colloqui che hanno visto coinvolti 49 studenti e ulteriori 24 incontri per 6 unità di personale tecnico-amministrativo. Durante l’anno 2019 sono stati effettuati complessivamente 389 colloqui che hanno visto coinvolti 85 studenti e ulteriori 5 colloqui con 3 unità di personale tecnico-amministrativo.

Circa il training autogeno: nel corso del 2018 sono stati attivati 8 cicli da 4 incontri ciascuno cui hanno preso parte 44 unità di personale, suddivise nelle 3 sedi dell’Ateneo. Nel corso del 2019 sono state attivate 2 sole edizioni presso la sede vercellese dell’Ateneo, mentre presso le altre sedi UPO non sono stati svolti incontri di training autogeno per mancanza di adesioni da parte del personale.

Per l'anno 2020 non è più stata rinnovata la convenzione tra il Dipartimento di Medicina traslazionale e l'Amministrazione centrale e non è più stata offerta la possibilità al personale di Ateneo di fruire del servizio counseling o di corsi di training autogeno.

- C. *Convenzioni.* A partire dall'anno 2015 l'Amministrazione ha iniziato a stipulare convenzioni, a costo zero per l'Ateneo, con strutture sanitarie private e sportivo-ricreative per consentire l'accesso a servizi sanitari e sportivo-ricreativi a condizioni economiche agevolate. Le convenzioni sono messe a disposizione di personale docente, tecnico amministrativo, assegnisti/e, borsisti/e, dottorandi/e e specializzandi/e. Per ragioni di privacy non è possibile conoscere i dati dei fruitori delle convenzioni.

#### **V. Adeguamento degli spazi di ateneo per garantire condizioni di illuminazione e sicurezza a tutela dell'incolumità e del benessere.**

##### *A. Tipo di azione*

Valutazione della conformità delle postazioni di lavoro degli uffici a quanto previsto dalla normativa. Fornitura di dispositivi quali pedane poggiapiedi, poggiaspalle per mouse e tastiera, supporti per monitor, sedie anche su indicazione del medico competente. Inserimento di paratie di plexiglas tra le scrivanie per garantire la protezione da droplet a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19 in corso.

##### *Destinatari*

Personale UPO (Docenti e PTA)

##### *Soggetto proponente e attuatore*

UPO, Settore Sicurezza Prevenzione e Protezione (SSPeP)

##### *B. Tipo di azione*

Sopralluoghi periodici in tutte le sedi UPO, per verificare i percorsi interni sia nelle strutture sia nei singoli locali (aule, sale studio, uffici amministrativi, studi docenti, ecc.) e per verificare la sussistenza dei requisiti normativi o la possibilità di effettuare interventi migliorativi.

##### *Destinatari*

Personale UPO e studenti UPO

##### *Soggetto proponente e attuatore*

UPO, Settore Sicurezza Prevenzione e Protezione (SSPeP)

#### **VI. Open day delle strutture di Ateneo (musei, orto botanico, ecc.) per Personale e familiari conoscenti.**

##### *Tipo di azione*

Si svolgono eventi di presentazione delle strutture e dei servizi a futuri studenti e loro famigliari

##### *Destinatari*

Futuri studenti UPO

##### *Soggetto proponente e attuatore*

UPO – Ufficio Comunicazione - Recruitment

##### *Partecipazione (possibili studenti e accompagnatori)*

2016: 1.300 persone

2017: 1.556

2018: 1.815

##### *Questionari di gradimento e rapporto Donne/Uomini*

Hanno risposto al questionario di gradimento in 156 nel 2017, 186 nel 2017, 289 nel 2018. Hanno risposto in totale 631 partecipanti, di cui complessivamente il 71% sono donne

### 4.2.2. Il genere nella didattica

Il riconoscimento istituzionale della prospettiva di genere nell'offerta didattica dell'Ateneo si ritrova nella presenza di due insegnamenti dedicati e alcuni moduli didattici. Grazie al pionieristico lavoro teorico e didattico del professor Marco Pustianaz, agli studenti delle lauree triennali del DISUM viene offerto ininterrottamente dal 2013 un Laboratorio di introduzione agli studi di genere e *queer* di 30 ore, seguito nell'ultimo anno da circa 60 studenti. Lo stesso docente è inoltre titolare di un modulo di Letteratura inglese I anno dal titolo: *Corpo, genere e sessualità attraverso la lettura di racconti inglesi dalla fine dell'Ottocento ai giorni nostri*. All'interno del corso di laurea triennale Scienze politiche, economiche, sociali e dell'amministrazione del DIGSPES viene erogato dall'anno accademico 2020-2021 il corso di Sociologia del genere, di 60 ore. Nell'anno accademico 2020-2021 è inoltre stato attivato un'attività di didattica opzionale di approfondimento sulla violenza di genere per il corso di laurea in Biotecnologie del DISS, che ha visto la partecipazione di 150 studenti. L'attenzione alla prospettiva di ge-

### 4.2.3. Il genere nella ricerca

Nel 2019 si è costituito il Laboratorio CoGenS (Laboratorio interdisciplinare di ricerca e didattica su corpo, genere e sessualità), costituito nel 2019 con l'adesione dei dipartimenti DIGSPES, DISEI e DISUM e il coinvolgimento di 12 tra docenti e ricercatori. Il Laboratorio CoGenS è nato per promuovere tra studiose/i dell'Ateneo, oltre a una collaborazione che attraversi i confini disciplinari e spaziali del lavoro quotidiano, la possibilità di sperimentazione e confronto nella ricerca e nella didattica, e nuove forme di dialogo e co-costruzione di saperi con altre realtà del territorio. Come parte delle sue attività, ha contribuito al programma culturale di accompagnamento ai *Pride* nelle città sedi dell'Ateneo.

Con i suoi docenti l'Ateneo partecipa anche alle reti nazionali CIRQUE (Centro Interuniversitario di Ricerca Queer) e GIFTS (Rete di studi di Genere, Intersex, Femministi, Transfemministi e sulla Sessualità).

nere come specifico oggetto di ore di insegnamento e di seminari interni ai corsi è stata inoltre segnalata da parte di docenti di altri dipartimenti dell'Ateneo, quali il DSF per il Master EMOTION.

Diverse sono inoltre le attività di informazione e sensibilizzazione offerte sia a studenti e personale dell'Ateneo, sia alla popolazione, anche in collaborazione con enti e associazioni del territorio. In particolare, si sono svolte diverse iniziative sulla violenza di genere, anche promosse dal Comitato Unico di Garanzia. Si segnala, infine, una iniziativa di orientamento su corsi di studio in discipline STEM specificamente rivolta alle alunne delle scuole superiori promossa dal DISIT.

Non si rilevano iniziative istituzionali dell'Ateneo relative all'organizzazione di corsi di formazione su tematiche di genere; convegni, seminari, scuole estive su *gender studies*; premi di laurea, borse di studio, programmi Erasmus sui temi di genere; attivazione di corsi di studio e di corsi di dottorato sul genere.

Tra i progetti competitivi finanziati nell'Ateneo nell'ultimo triennio, ne è stato rilevato uno in cui la prospettiva di genere appare esplicita e prevalente: il progetto *Brave New Women. Pratiche di solidarietà femminile nella mezza età*, presso il DIGSPES, sotto la direzione scientifica della professoressa Chiara Bertone, cofinanziato dalla Compagnia di San Paolo.

Presso il DISS sono attivi diversi progetti di ricerca sulla violenza contro le donne:

- il progetto "Violenza sessuale e maltrattamento nei confronti delle donne: l'accoglienza e la presa in carico in ambito sanitario. Studio multicentrico retrospettivo", approvato dal Comitato Etico interaziendale Novara, coordinato dalla dott.ssa Sarah Gino, volto a valutare la diffusione del fenomeno nel Piemonte orientale attraverso l'analisi dei casi di maltrattamento e violenza sessuale presi in carico dall'Ospedale Ss. Trinità di Borgomanero, dall'A.O.U. Maggiore della Carità di Novara, dall'A-

SL BI (Ospedale degli infermi di Biella) e dall'ASL VCO (Ospedale di Verbania);

- lo studio “La violenza di genere: 16 anni di attività del Centro Soccorso Violenza Sessuale di Torino”, approvato dal Comitato Etico Interaziendale Città della Salute e della Scienza di Torino, all'interno dell'accordo di collaborazione scientifica per lo svolgimento di attività di ricerca tra il Centro Soccorso Violenza Sessuale del Presidio Ospedaliero Sant'Anna di Torino (responsabile scientifico dott.ssa Paola Castagna) e il DISS (responsabile scientifico dott.ssa Sarah Gino) nell'ambito della violenza

sessuale, del maltrattamento in gravidanza e delle problematiche relative alle donne migranti (quinquennio 2018-2023);

- il progetto collaborativo “Violenza sessuale” del Gruppo Genetisti Forensi Italiani (GeFI), approvato dal Comitato di Bioetica dell'Università di Torino, coordinato dalla dottoressa Sarah Gino e dalla dottoressa Luciana Caneazzo.

Numerosi, infine, sono i contributi riflessione su tematiche di genere da parte di docenti dell'Ateneo in seminari, convegni, eventi culturali, lezioni per le scuole, incontri divulgativi.

#### **4.2.4. Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni**

Nell'Ateneo è presente la figura della *Consigliera di Fiducia*. Presta la sua assistenza a tutela di chiunque appartenga alla comunità universitaria e si ritenga vittima di *mobbing* o di una molestia sessuale da parte di un altro componente della stessa comunità, per atti che si sono verificati in ambito di studio o di lavoro dell'Ateneo. Contribuisce alla soluzione dei casi e può segnalare all'Amministrazione eventuali casi di disagio che possano compromettere il benessere psicofisico della persona e nello svolgimento della propria funzione. Agisce in piena autonomia e nella massima riservatezza. È a disposizione di studenti, personale docente, personale tecnico amministrativo e di chiunque voglia avere con lei un colloquio per informazioni o per sottoporre questioni di

interesse. Svolge la propria consulenza periodicamente, con cadenza quindicinale.

L'Ateneo è stato protagonista di alcune iniziative di sensibilizzazione per il contrasto alle discriminazioni basate su orientamento sessuale e identità di genere. In particolare, nel 2020 si è svolta una *Pride Week* all'Università, con incontri aperti alla popolazione nelle sedi di Alessandria e Vercelli, come programma culturale di accompagnamento ai *Pride* nelle città sedi dell'Ateneo.

È in corso l'attivazione di carriere Alias, come previsto nel Piano triennale di azioni positive, seppure in questa prima fase soltanto per la parte studentesca.

Testo pubblicato nel mese di luglio 2021

Videoimpaginazione a cura  
dell'Ufficio Comunicazione UPO

**[www.uniupo.it](http://www.uniupo.it)**

**UPO** L'OPENCAMPUS



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

# BiLANCio di GENERE 2020



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