



UNIVERSITÀ  
DI PARMA

# BILANCIO DI GENERE 2020 - 2021

Approvato con delibera SA/26-10-2021/132 del Senato Accademico e delibera CDA/28-10-2021/510 del Consiglio di Amministrazione.

Presentato nella riunione del 15.09.2021 al Nucleo di Valutazione di Ateneo; approvato nella seduta del 24.09.2021 dal Comitato Unico di Garanzia di Ateneo (CUG); parere favorevole del Presidio di Qualità di Ateneo del 7.10.2021; trasmesso il 21.09.2021 al Consiglio del Personale Tecnico – Amministrativo (C.P.T.A.), alle OO.SS, R.S.U e al Consiglio degli studenti; discusso nella riunione del 14.10.2021 dalla Commissione Pianificazione, Performance e Qualità.

# INDICE

<b>PRESENTAZIONE DEL RETTORE .....</b>	<b>1</b>
<b>PRESENTAZIONE DELLA PRESIDENTESSA DEL CUG .....</b>	<b>3</b>
<b>NOTA METODOLOGICA .....</b>	<b>5</b>
<b>ANALISI DEL CONTESTO.....</b>	<b>6</b>
<b>1. STUDENTI.....</b>	<b>7</b>
1.1 Numero complessivo di iscritti/e: distribuzione per genere .....	7
1.2 Serie storica della componente studentesca iscritta per genere .....	8
1.3 Percentuale di iscritti/e per Dipartimento .....	9
1.4 Indice di femminilità a seconda del Dipartimento .....	10
1.5 Percentuale di iscritti/e per corso di Laurea e Dipartimento .....	11
1.6 Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU), area di studio e genere .....	14
1.7 Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso e genere .....	14
1.8 Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere ...	16
1.9 Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere.....	17
1.10 Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso (ed eventuale area di studio) e genere ....	18
1.11 Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (ed eventuale area di studio).....	19
1.12 Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere .....	19
1.13 Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere .....	21
1.14 Iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere .....	22
1.15 Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere .....	23
<b>2. PERSONALE DOCENTE.....</b>	<b>24</b>
2.1 Docenti a.a. 2019/20. Distribuzione per genere e ruolo.....	24
2.2 Serie storica del personale docente e ricercatore per genere .....	25
2.3 Composizione per genere e fasce di età .....	29
2.4 Analisi per aree di ricerca.....	30
2.5 Glass Ceiling Index.....	34
<b>3. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO.....</b>	<b>35</b>
3.1 Distribuzione per genere e area funzionale .....	35
3.2 Distribuzione per genere e titolo di studio .....	36
3.3 Distribuzione per genere e tipologia di contratto .....	37
3.4 Distribuzione per genere e regime di impiego .....	39
3.5 Distribuzione per genere e Fasce di età.....	40
3.6 Forbice delle carriere .....	41
3.7 Rapporto fra numero delle assunzioni e delle cessazioni.....	42

<b>4. ORGANI DI GOVERNO</b> .....	<b>43</b>
<b>5. Attività svolta dall’Ateneo di Parma per favorire le pari opportunità e divulgare la cultura del rispetto e della non violenza</b> .....	<b>45</b>
5.1 Quadro normativo e istituzionale di riferimento.....	45
5.2 Azioni positive già realizzate/ in corso di svolgimento nell’Università di Parma .....	47
<b>6. LE AZIONI</b> .....	<b>52</b>
<b>7. IL BILANCIO DI GENERE IN OTTICA FUTURA</b> .....	<b>55</b>

## GRUPPO DI LAVORO

- Prof.ssa Chiara Panari, Docente del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, con funzioni di coordinatrice;
- Prof.ssa Vincenza Pellegrino, Docente del Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali;
- Prof.ssa Veronica Valenti, Docente del Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali e componente CUG;
- Prof. Emanuele Castelli, Docente del Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali e componente CUG;
- Prof. Matteo Manfredini, Docente del Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale;
- Dott.ssa Maria Dramis, U.O. Formazione e Benessere Organizzativo;
- Dott.ssa Cristina Guidi, U.O. Programmazione e Controllo di gestione;
- P.I. Marco Gazza, Dipartimento di Medicina e Chirurgia e componente CUG;
- Dott.ssa Katia Tondelli, U.O. Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità e componente CUG.

### Con la collaborazione di:

- Prof.ssa Maria Candida Ghidini, Coordinatrice del Nucleo di Valutazione di Ateneo
- Prof.ssa Patrizia Santi, Coordinatrice del Presidio di Qualità di Ateneo



## PRESENTAZIONE DEL RETTORE

La stesura del Bilancio di Genere 2020-2021 rappresenta, prima di tutto, una opportunità per il nostro Ateneo perché consente di sviluppare politiche in grado di pianificare azioni più efficaci in termini di uguaglianza sociale, diritti e valorizzazione delle competenze delle persone.

Con la pubblicazione di questo primo documento, l'Università di Parma si dota di uno strumento cruciale per la promozione di una cultura organizzativa orientata alla crescita di uomini e donne nei contesti lavorativi e per il monitoraggio dei progressi effettuati in termini di pari opportunità di genere all'interno dell'Ateneo.

Con specifico riferimento alle Università, il Bilancio di Genere è stato raccomandato dalla CRUI nella mozione approvata il 19/01/2017 e da questi impulsi è stato costituito, nel 2018, un gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere che a settembre 2019 ha pubblicato le "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani".

Il Bilancio di Genere ha un duplice obiettivo, di rendicontazione e di pianificazione. Da un lato, fornisce un'analisi di contesto relativa alle diverse componenti accademiche – studentesca, personale docente e personale tecnico amministrativo - e alla partecipazione di donne e uomini nella gestione dell'Ateneo. Dall'altro lato, monitora le azioni a favore dell'eguaglianza di genere valutando l'impatto di queste e delle politiche dell'Ateneo.

Il quadro che emerge da questo documento diviene, quindi, un punto di riferimento per orientare le scelte strategiche dell'Università di

Parma, individuando le aree di maggiore criticità, le tendenze positive da valorizzare e gli impegni da perseguire con maggiore urgenza per rimuovere gli ostacoli al pieno raggiungimento delle pari opportunità nel nostro Ateneo.

Il Bilancio di Genere viene previsto anche nel piano delle Performance delle Amministrazioni Pubbliche ed è stato inserito nel Piano Strategico 2022-2024, con l'obiettivo di mettere in campo e monitorare, nel tempo, le azioni volte a rafforzare le politiche di pari opportunità, in termini di processi di orientamento volti agli studenti e alle studentesse, reclutamento e progressioni di carriera, integrazione di questa prospettiva nella formazione, misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione, *work life balance* e valutazione delle prestazioni.

È importante sottolineare, inoltre, che il Bilancio di genere è collegato e integra in modo imprescindibile il "*Gender Equality Plan (GEP)*" la cui adozione è un requisito essenziale per l'accesso ai fondi stanziati dalla Commissione UE sul programma di finanziamento per la ricerca e l'innovazione denominato "Horizon Europe".

Questi due documenti sono un importante passo per avviare cambiamenti culturali e integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche strategiche dell'Ateneo di Parma e rappresentano uno stimolo per un impegno costante a far sì che i nostri giovani possano contare su una società equa ed inclusiva, arricchita dalle sue diversità.

Parma, ottobre 2021

Il Rettore  
Prof. Paolo Andrei





# PRESENTAZIONE DELLA PRESIDENTESSA DEL CUG

Con orgoglio scrivo queste righe che accompagnano una importante azione realizzata dall'Università di Parma e da tempo promossa dal Comitato Unico di Garanzia di Ateneo, che ho l'onore di rappresentare.

Il Bilancio di genere dell'Università di Parma si lega a importanti iniziative, azioni, pensieri e misure che in questi anni si sono sviluppate e attuate a favore di tutta la Comunità universitaria; l'Università di Parma da molto tempo investe sui temi dell'eguaglianza, della parità di genere e sul principio di non discriminazione senza limitarsi a sole dichiarazioni di intenti ma adottando azioni concrete che si riverberano nella quotidianità lavorativa di ogni suo componente.

Alla luce di questo concreto impegno, si poteva quindi pensare che la stesura di un Bilancio di genere rappresentasse puramente un atto di natura formale e che la sua redazione potesse quindi non essere così essenziale. In realtà, anche a fronte delle migliori condizioni di partenza, dotarsi di uno strumento come il Bilancio di genere si rivela di grande importanza, poiché:

- rappresenta una delle prime misure di *gender mainstreaming* che tutte le Amministrazioni pubbliche devono adottare al loro interno, non solo in ottemperanza a quanto stabilito da normative nazionali ed europee ma come reale possibilità di contrastare le disuguaglianze tra donne e uomini.

- permette, soprattutto nella sua prima stesura, di fotografare la realtà della Comunità universitaria e di raffigurarne in modo chiaro le condizioni in cui, di fatto, questa si trova.

- I dati raccolti in modo accurato in ottica di genere, consentono di verificare in modo più diretto e immediato quanto realmente le azioni intraprese abbiano inciso, evidenziando così punti

di forza, criticità ed anche possibili percorsi da avviare. Non possiamo immaginare di promuovere azioni positive senza poterci misurare con i contenuti espressi da un Bilancio di genere.

- Le misure di *gender mainstreaming* permettono di adottare adeguate politiche e fare fronte così alle esigenze specifiche di donne e uomini garantendo che i loro interessi siano equamente tenuti in considerazione.

Questo primo Bilancio di genere, insieme al Piano strategico di Ateneo, al Piano delle azioni positive e al Gender equality plan, rappresenta un importantissimo passo in avanti verso la piena assunzione di responsabilità dell'Università di Parma sul tema delle disuguaglianze di genere che, come sappiamo, non incidono solo sulle differenti risorse messe a disposizione ma anche rispetto alle opportunità a cui si ha accesso.

Desidero ricordare che il difficile periodo che abbiamo attraversato a causa dell'emergenza sanitaria imposta dalla pandemia da Covid-19, situazione che ancora purtroppo ci condiziona nel quotidiano, ha generato disequilibri che ora ci impongono, più di prima, di prestare una particolare attenzione alle misure di *gender mainstreaming* anche alla luce di nuove sfide che il post pandemia ci presenterà.

Il Bilancio di genere ha il fine ultimo di inserire la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo dell'Ateneo e favorire una eguaglianza sostanziale. Possiamo quindi asserire che l'attuale pubblicazione non rappresenta la fine di un percorso o semplicemente un obiettivo raggiunto bensì l'inizio di un lungo cammino caratterizzato da costanti attività propositive e di monitoraggio. Questo cammino non poteva essere immaginato senza dare vita a un gruppo di lavoro plurale, espressione di pensieri e competenze differenti che

è stata la forza di questo documento. La lettura del primo Bilancio di Genere ci mostra come molti ambiti del nostro contesto universitario presentino punti di forza su cui continuare ad investire, non mancano però gli elementi di criticità verso i quali già in questa prima stesura si è cercato di proporre spunti di riflessione.

Vorrei concludere ricordando quanti si sono spesi affinché questo documento prendesse vita. Questa misura si è realizzata grazie alla consueta attenzione e sensibilità del Rettore prof. Paolo Andrei e di tutta la Governance di Ateneo, grazie al

lavoro del Comitato Unico di Garanzia, nella sua attuale e precedente composizione, che ha promosso, nel tempo e con tenacia, l'avvio di questo percorso. Un sentito ringraziamento non può mancare per il Gruppo di lavoro che ha operato in serenità e comunione, con serietà, onestà intellettuale e competenza.

A tutta la Comunità universitaria, chiamata in vari modi e a diversi livelli a contribuire a questo importante processo di cambiamento culturale, va la mia gratitudine e i migliori auguri per le sfide che ci attendono in futuro.

Parma, ottobre 2021

La Presidentessa del CUG  
Francesca Nori

## NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Genere (BdG) è un documento che ha lo scopo, da un lato, di descrivere dettagliatamente la distribuzione per genere delle diverse componenti dell'Ateneo, nonché la partecipazione di donne e uomini agli organi di gestione dell'Ateneo; dall'altro lato, ha l'obiettivo di monitorare le azioni e le politiche istituzionali a favore della parità di genere e di valutarne l'impatto.

Con specifico riferimento alle università, l'adozione del BdG "al fine di monitorare il proprio progresso in termini di pari opportunità di genere" è esplicitamente menzionata nelle 'Indicazioni per azioni positive del MIUR' sui temi di genere nelle Università e nella ricerca, che a loro volta richiamano una mozione sul tema, approvata dalla CRUI il 19 gennaio 2017.

A partire da queste premesse è stato istituito, nel 2018, un gruppo di lavoro in seno alla CRUI che a settembre 2019 ha pubblicato le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, con l'obiettivo di promuovere la diffusione di questo documento quale strumento fondamentale per integrare la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo delle università.

È dunque proprio a partire dal Bilancio di Genere, con la sua prima parte di analisi di contesto, che l'Ateneo si dota degli strumenti per rilevare i suoi punti di forza e le sue criticità in chiave di genere, a partire dai quali concepire gli obiettivi da perseguire e individuare gli indicatori degni di attento monitoraggio; nelle edizioni successive alla prima, la stessa analisi di contesto risulta poi anche uno strumento di verifica degli esiti delle azioni messe in atto. Ed è ancora nel Bilancio di Genere stesso, nella sua parte di messa a fuoco degli indicatori di impatto e di concepimento delle azioni da porre in essere per perseguire gli obiettivi di cui sopra, che si va ad inserire il Bilancio di Genere nel ciclo di governo dell'Ateneo. Il target è, sia secondo le linee guida di CRUI che secondo quelle di ANVUR, che la redazione dei documenti di programmazione derivino anche dal quadro messo in luce dal Bilancio di Genere e dai conseguenti obiettivi, dal loro inserimento nel Piano di Azioni Positive (PAP), e dalla valutazione del monitoraggio del PAP stesso, da effettuarsi anche utilizzando lo strumento stesso del BdG, chiudendo dunque il ciclo di programmazione, esecuzione, e rendicontazione in chiave di genere dell'Ateneo.

## ANALISI DEL CONTESTO

Con la stesura del primo Bilancio di Genere (BdG) si intende avviare il virtuoso ciclo di monitoraggio, rendicontazione e programmazione per rilevare punti di forza e criticità in termini di genere. Questo documento rappresenta un punto di partenza per l'individuazione di obiettivi da perseguire e l'identificazione degli indicatori degni di attento monitoraggio e, rispetto alle edizioni successive, diventa uno strumento di verifica degli esiti delle azioni messe in atto.

La lettura del contesto, seguendo le linee guida del gruppo di lavoro della CRUI, si basa sull'analisi di 4 categorie che costituiscono tutte le realtà che caratterizzano la vita dell'Ateneo:

- LA COMPONENTE STUDENTESCA
- IL PERSONALE DOCENTE
- IL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO
- LA GOVERNANCE DI ATENEO

Per ciascuna delle suddette quattro categorie sono stati analizzati i diversi ambiti di analisi, incrociando la composizione di genere con aspetti di specifico interesse per la categoria in esame, quali ad esempio la mobilità internazionale o la segregazione orizzontale (per studenti e docenti) o la segregazione verticale (per docenti e personale tecnico amministrativo).

Gli indicatori fanno riferimento alle linee guida CRUI e sono sempre riportati (ai fini di eventuali

analisi comparative su scala nazionale) anche quando non fanno emergere nulla di particolarmente critico. Dal capitolo 1 al capitolo 4, sono stati esaminati in maniera approfondita tutti questi indicatori quantitativi. Dal punto di vista dell'esposizione, dopo un primo inquadramento riassuntivo della categoria analizzata, ogni specifico indicatore riportato è illustrato e seguito da una analisi. Dal momento che l'analisi di contesto ha l'obiettivo di cogliere, quando possibile in termini di reperimento dei dati, l'andamento degli indicatori negli ultimi 3 anni, occorre precisare che, nell'esame e nelle riflessioni relativi ad alcuni indici, è stato richiamato e preso in considerazione il cambio di Governance avvenuto nel 2017 con l'elezione del nuovo Rettore.

Nella parte più qualitativa, nel capitolo 5, sono descritte sinteticamente tutte le azioni che, nel triennio dal 2018 al 2020, l'Ateneo o sue componenti hanno posto in essere al fine di perseguire obiettivi a vario titolo riconducibili all'eguaglianza di genere, al contrasto alle discriminazioni e alla valorizzazione delle differenze.

Infine, nel capitolo 6, vengono delineate delle possibili azioni per gli ambiti della componente studentesca, del personale docente e del personale tecnico amministrativo, nonché della governance di Ateneo, ai fini di una progettazione futura di interventi che favoriscano l'eguaglianza di genere.

# 1. STUDENTI

La componente studentesca dell'Università di Parma, da diversi anni a prevalenza femminile, è aumentata di poco meno di 1.000 unità nell'ultimo anno accademico considerato (2020/21); a questo aumento degli iscritti è corrisposto un lieve riequilibrio tra uomini e donne, con la percentuale dei corsi neutri rispetto al genere che è cresciuta rispetto all'a.a. 2019/20. Molti corsi di laurea dell'Ateneo (specialmente quelli nelle aree umanistiche) rimangono tuttavia a prevalenza femminile, mentre le aree tecnico-scientifiche (le cosiddette aree STEM – *Science, Technology, Engineering and Mathematics*) sono a prevalenza

maschile. Dall'analisi dei dati sulla componente studentesca, emerge inoltre che le donne partecipano leggermente di più agli scambi internazionali, abbandonano meno gli studi dopo il primo anno di corso e tendono a conseguire la laurea con una votazione più alta. A queste migliori performance della componente femminile non corrisponde, tuttavia, un più alto trattamento economico nell'occupazione dopo la laurea, con le donne laureate che, indipendentemente dal ciclo di studi compiuto, tendono anzi ad avere una retribuzione sempre inferiore a quella degli uomini laureati.

## 1.1 Numero complessivo di iscritti/e: distribuzione per genere

L'Università di Parma si colloca tra i grandi Atenei statali (20.000 - 40.000 iscritti). Nell'anno accademico 2020/21, gli iscritti e le iscritte presso l'Ateneo di Parma risultano infatti essere complessivamente circa 28.900 (compresi dottorandi/e e specializzandi/e). Rispetto al passato, si è registrata una crescita considerevole delle immatricolazioni ai corsi di laurea triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico, un incremento ancor più significativo se si considera il difficile contesto generato dall'emergenza sanitaria. L'incremento complessivo, rispetto all'anno precedente, è infatti stato dell'11,6%: 9.518 le/i nuove/i immatricolate/i al primo anno dei corsi di studio triennali, magistrali a ciclo unico e magistrali, contro gli 8.529 dell'anno accademico

2019/20, con una crescita assoluta di 989 matricole.

Guardando alla distribuzione per genere degli/le studenti/esse neo immatricolati/e e di quelli/e complessivamente iscritti/e a tutti gli anni universitari per i corsi di laurea triennale, magistrale e a ciclo unico, emerge una prevalenza delle iscrizioni femminili rispetto a quelle maschili. Infatti, come risulta dal grafico 1.1, su un totale di 28.087 iscritti, 16.425 sono studentesse (58,5%) e 11.662 studenti (41,5%). Tale differenza di genere è confermata anche dall'analisi dei dati relativi alle sole iscrizioni del primo anno delle lauree triennali, magistrali e a ciclo unico: gli studenti sono il 41%, mentre le studentesse il 59%.

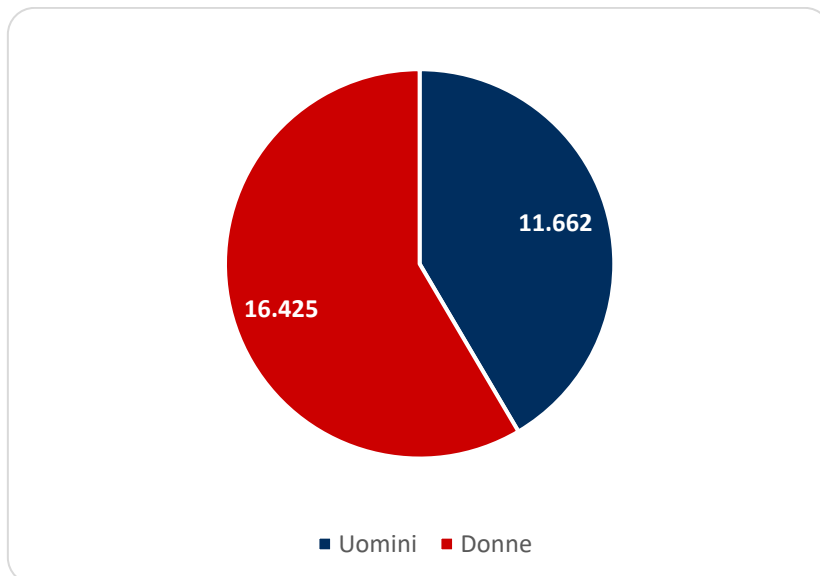


Grafico 1.1 – Componente studentesca complessiva per genere, a.a. 2020/21

## 1.2 Serie storica della componente studentesca iscritta per genere

Il gap di genere è confermato anche dall'analisi della serie storica della componente studentesca iscritta ai corsi dell'Ateneo negli ultimi 7 anni (dall'a.a. 2013/14); negli ultimi 3 anni si registra inoltre un incremento delle iscrizioni della

componente femminile, significativa a partire dall'a.a. 2017-2018, contro un calo delle iscrizioni della componente maschile a partire dal medesimo anno accademico (grafico 1.2).

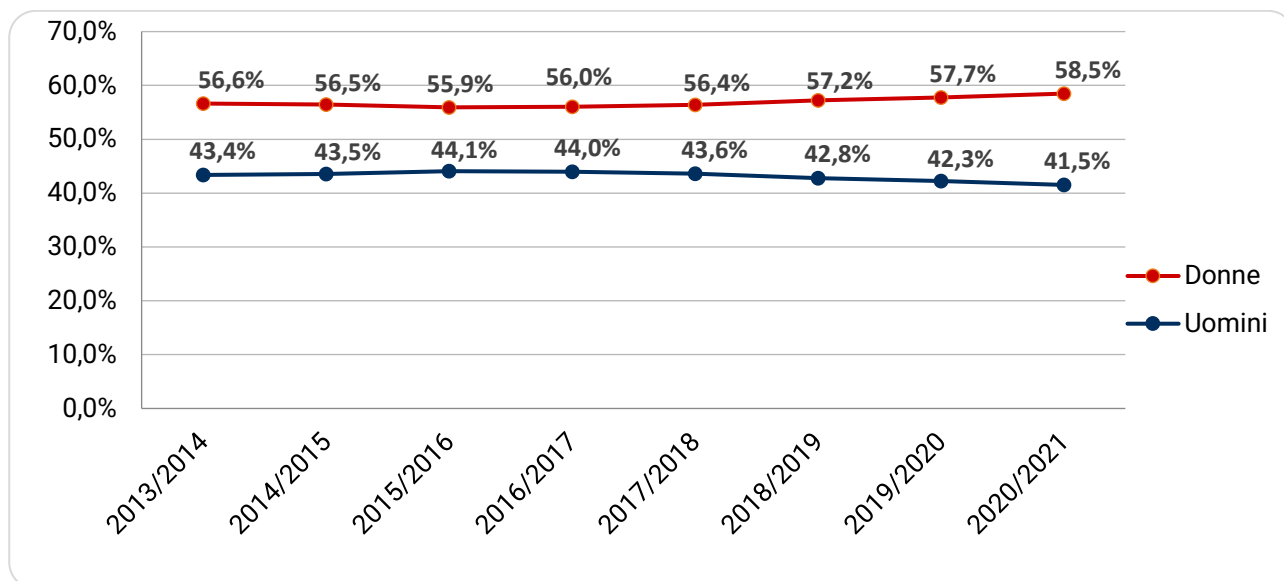
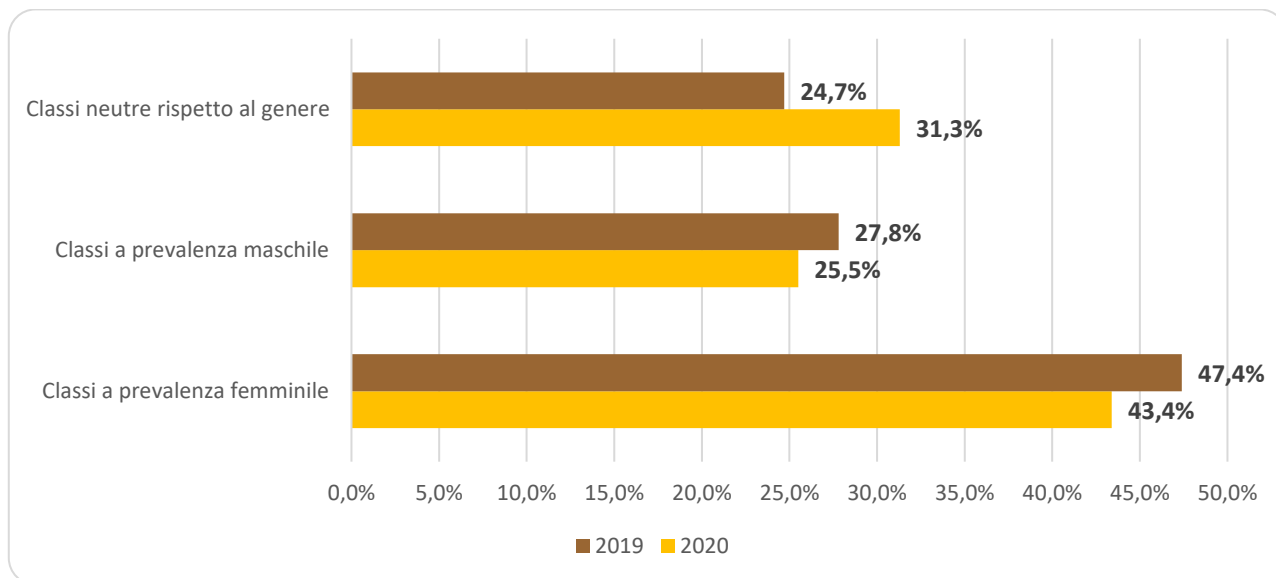


Grafico 1.2 – Serie storica della composizione studentesca a partire dall' a.a. 2013/14



*Grafico 1.3 – Composizione delle classi rispetto al genere*

Rispetto all'a.a. 2019/20, nel 2020/21 si è assistito a un lieve riequilibrio nella composizione delle classi rispetto al genere (grafico 1.3): le classi di laurea a prevalenza maschile (che hanno comunque un numero di iscritti/e inferiore rispetto a quelle a prevalenza femminile) sono passate dal 27,8% del totale delle classi di laurea del 2019 al 25,5% del 2020; anche le classi a prevalenza femminile sono diminuite – in modo appena più

marcato – di 4 punti percentuali, passando dal 47,4% del 2019 al 43,4% del 2020. Di converso, nel 2020 sono quindi aumentate le classi neutre rispetto al genere (6,6% in più rispetto al 2019) e questo significa che poco meno di 1/3 dei Corsi di Laurea dell'Ateneo è bilanciato tra uomini e donne (nessuno dei due generi supera il 60% degli iscritti in quei corsi).

### 1.3 Percentuale di iscritti/e per Dipartimento

L'Università di Parma comprende nove Dipartimenti:

- Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali;
- Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali;
- Dipartimento di Ingegneria e Architettura;
- Dipartimento di Medicina e Chirurgia;
- Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale;
- Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco;

- Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali;
- Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche;
- Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie.

La distribuzione per genere degli studenti iscritti a ciascuno dei suddetti Dipartimenti conferma le tradizionali connotazioni dei percorsi di studio, che vedono la tendenza ad una maggiore presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche e ad una prevalenza femminile nell'area umanistica.

Infatti, gli uomini sono nettamente più numerosi delle donne nell'area di Ingegneria e Architettura e in quella delle Scienze Matematiche, Fisiche ed Informatiche; all'opposto, le donne sono in grande maggioranza rappresentate nell'ambito delle Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali (dove il divario di genere è addirittura di 4 a 1).

Il Dipartimento che presenta una composizione studentesca maggiormente equilibrata in base al genere è quello di Scienze Economiche e Aziendali, dove non si registra pressoché alcun divario di genere (grafico 1.4).

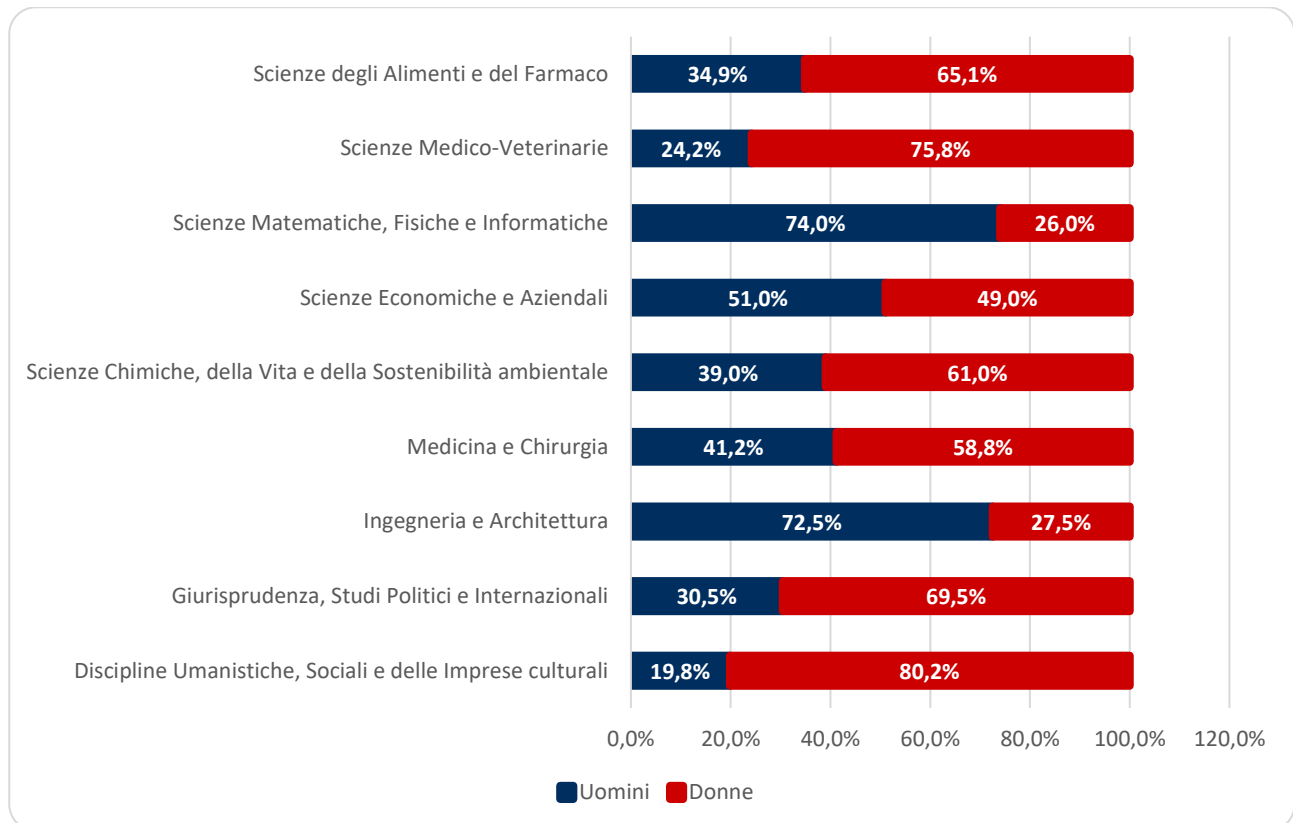


Grafico 1.4 – Distribuzione degli iscritti in base al genere, per singoli Dipartimenti

## 1.4 Indice di femminilità a seconda del Dipartimento

Analizzando poi la composizione studentesca in ogni singolo Dipartimento, secondo l'indice di femminilità (grafico 1.5), in cui la linea rossa rappresenta il valore, pari a 100, corrispondente alla perfetta parità nel numero di uomini e donne), si nota come, in 6 Dipartimenti su 9, vi sia una netta

prevalenza della componente femminile. Questo ultimo dato appare complessivamente giustificato, in parte, dal fatto che la composizione studentesca dell'Università di Parma sia a prevalenza femminile.



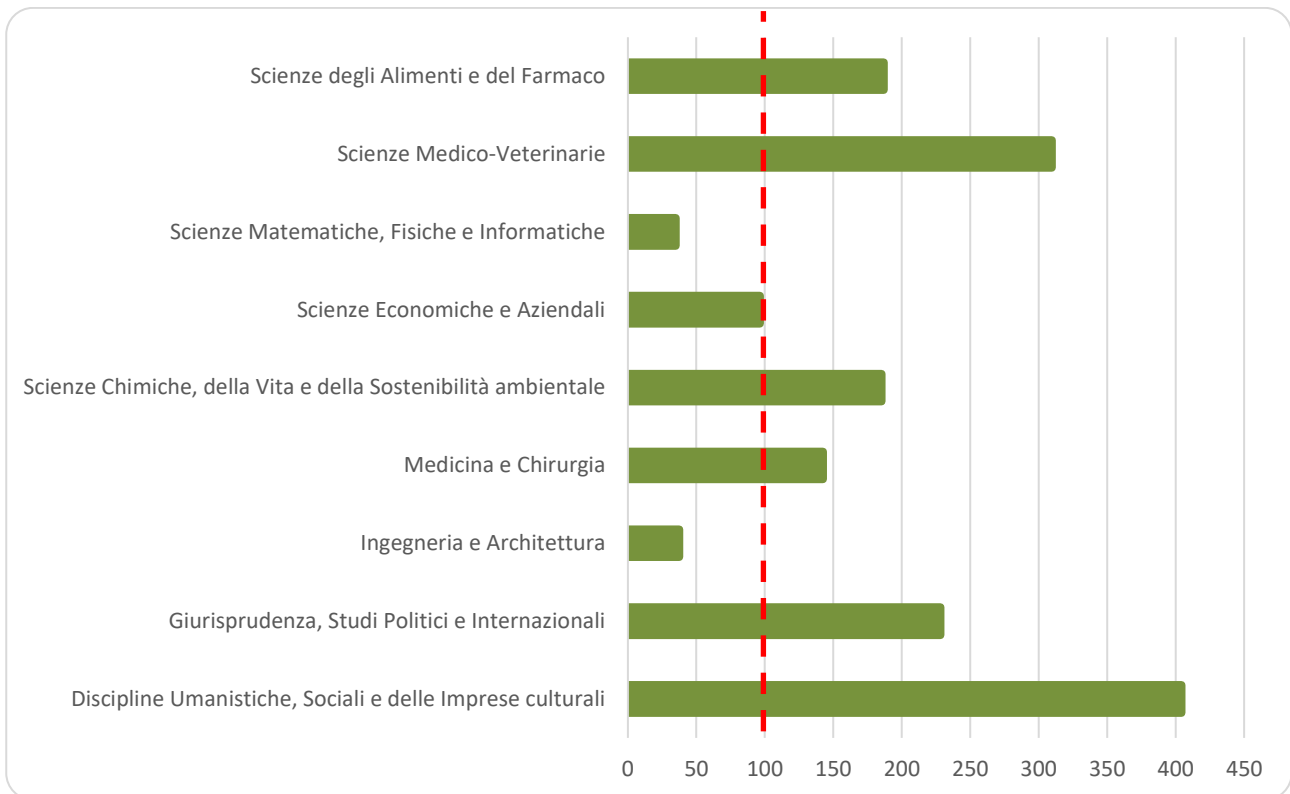


Grafico 1.5 – Indice di femminilità applicato alla componente studentesca di ogni singolo Dipartimento

## 1.5 Percentuale di iscritti/e per corso di Laurea e Dipartimento

Dipartimenti	Corso di laurea triennale	Corso di laurea magistrale	Corso di laurea a ciclo unico
<b>Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beni artistici e dello spettacolo;</li> <li>2. Civiltà e lingue straniere moderne;</li> <li>3. Comunicazione e media contemporanei per le industrie creative;</li> <li>4. Lettere;</li> <li>5. Scienze dell'educazione e dei processi formativi;</li> <li>6. Studi filosofici</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Filosofia;</li> <li>2. Giornalismo, Cultura editoriale e comunicazione multimediale;</li> <li>3. Lettere classiche e moderne;</li> <li>4. Lingue, culture, comunicazione;</li> <li>5. Progettazione e coordinamento dei servizi educativi;</li> <li>6. Psicologia dell'intervento clinico e sociale,</li> <li>7. Storia e critica delle arti e dello spettacolo</li> </ol>	
<b>Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Scienze politiche e delle relazioni internazionali;</li> <li>2. Servizio sociale</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Relazioni internazionali ed europee;</li> <li>2. Programmazione e gestione dei servizi sociali</li> </ol>	1. Giurisprudenza
<b>Ingegneria e Architettura</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aarchitettura rigenerazione sostenibilità costruzioni, infrastrutture e territorio</li> <li>2. Ingegneria civile e ambientale;</li> <li>3. Ingegneria dei sistemi informativi;</li> <li>4. Ingegneria gestionale;</li> <li>5. Ingegneria informatica, elettronica e delle telecomunicazioni;</li> <li>6. Ingegneria meccanica</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Advancend automotive electronic engineering;</li> <li>2. Advanced automotive engineering;</li> <li>3. Architettura e città sostenibile;</li> <li>4. Communication engineering – ingegneria delle telecomunicazioni;</li> <li>5. Electric vehicle engineering;</li> <li>6. Ingegneria civile;</li> <li>7. Ingegneria degli impianti e delle macchine dell'industria alimentare;</li> <li>8. Ingegneria elettronica;</li> </ol>	

		9. Ingegneria gestionale; 10. Ingegneria Informatica; 11. Ingegneria meccanica; 11. Ingegneria per l'ambiente e il territorio	
<b>Medicina e Chirurgia</b>	1. Fisioterapia; 2. Infermieristica; 3. Logopedia; 4. Ortottica ed assistenza oftalmologica; 5. Ostetrica; 6. Scienze e tecniche psicologiche; 7. Scienze motorie, sport e salute; 8. Tecniche audioprotesiche; 9. Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro; 10. Tecniche di laboratorio biomedico; 11. Tecniche di radiologia medica, per immagini e radioterapia	1. Biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche; 2. psicobiologia e neuroscienze cognitive; 3. Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate; 4. Scienze infermieristiche e ostetriche	1. Medicina e Chirurgia; 2. Odontoiatria e protesi dentaria
<b>Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale</b>	1. Biologia; 2. Biotecnologie; 3. Chimica; 4. Scienze della natura e dell'ambiente; 5. Scienze geologiche	1. Biotecnologie genomiche, molecolari e industriali; 2. Chimica; 3. Chimica industriale; 4. Ecologia ed etologia per la conservazione della natura; 5. Scienze biomediche traslazionali; 6. Scienze biomolecolari, genomiche e cellulari; 7. Scienze geologiche applicate alla sostenibilità ambientale; 8. Scienze e tecnologie per l'ambiente e le risorse	
<b>Scienze degli Alimenti e del Farmaco</b>	1. Scienze e tecnologie alimentari; 2. Scienze gastronomiche;	1. Food Safety and Food Risk management; 2. Food sciences for innovation and authenticity; 3. Scienze della nutrizione umana; 4. Scienze e tecnologie alimentari;	1. Chimica e tecnologia farmaceutica; 2. Farmacia
<b>Scienze Economiche e Aziendali</b>	1. Economia e management 2. Sistema alimentare: sostenibilità, management e tecnologie – Food system: management, sustainability and technologies	1. Amministrazione e direzione aziendale; 2. Finanza e Risk management; 3. Gestione dei sistemi alimentari di qualità e della gastronomia; 4. International business and development; 5. Trade and consumer marketing	
<b>Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche</b>	1. Fisica; 2. Informatica; 3. Matematica;	1. Fisica; 2. Matematica; 3. Scienze informatiche	
<b>Scienze Medico-Veterinarie</b>	1. Scienze zootecniche e tecnologie delle produzioni animali;	1. Produzioni animali innovative e sostenibili	1. Medicina veterinaria

Afferiscono ai singoli Dipartimenti 91 corsi di laurea (corsi di laurea triennale, magistrale, a ciclo unico), come descritto nella tabella sopra riportata. Analizzando la composizione studentesca ripartita per singoli corsi di laurea (grafico 1.6 e grafico 1.7), si nota come molti corsi di laurea siano a prevalenza femminile (es. corsi di laurea triennali in: Beni artistici e dello spettacolo; Civiltà e lingue

straniere moderne; Comunicazione e media contemporanei per le industrie creative; Lettere; Scienze dell'educazione e dei processi formativi; Studi filosofici); molti altri, all'opposto, sono a prevalenza maschile (*Advanced automotive electronic engineering*; *Advanced automotive engineering*; Architettura e città sostenibile; *Communication engineering* – Ingegneria delle

telecomunicazioni; *Electric vehicle engineering*; Ingegneria civile; Ingegneria degli impianti e delle macchine dell'industria alimentare; Ingegneria elettronica; Ingegneria gestionale; Ingegneria Informatica; Ingegneria meccanica; Ingegneria per l'ambiente e il territorio). Si conferma pertanto, anche nell'Università di Parma, la disuguaglianza di

genere per disciplina di studio, riconducibile all'ambito delle cosiddette "segregazioni orizzontali", intendendosi con ciò la diversa concentrazione di donne e uomini in diversi settori e occupazioni (segregazione settoriale e professionale) che si registra a livello nazionale, sovranazionale ed europeo<sup>1</sup>.

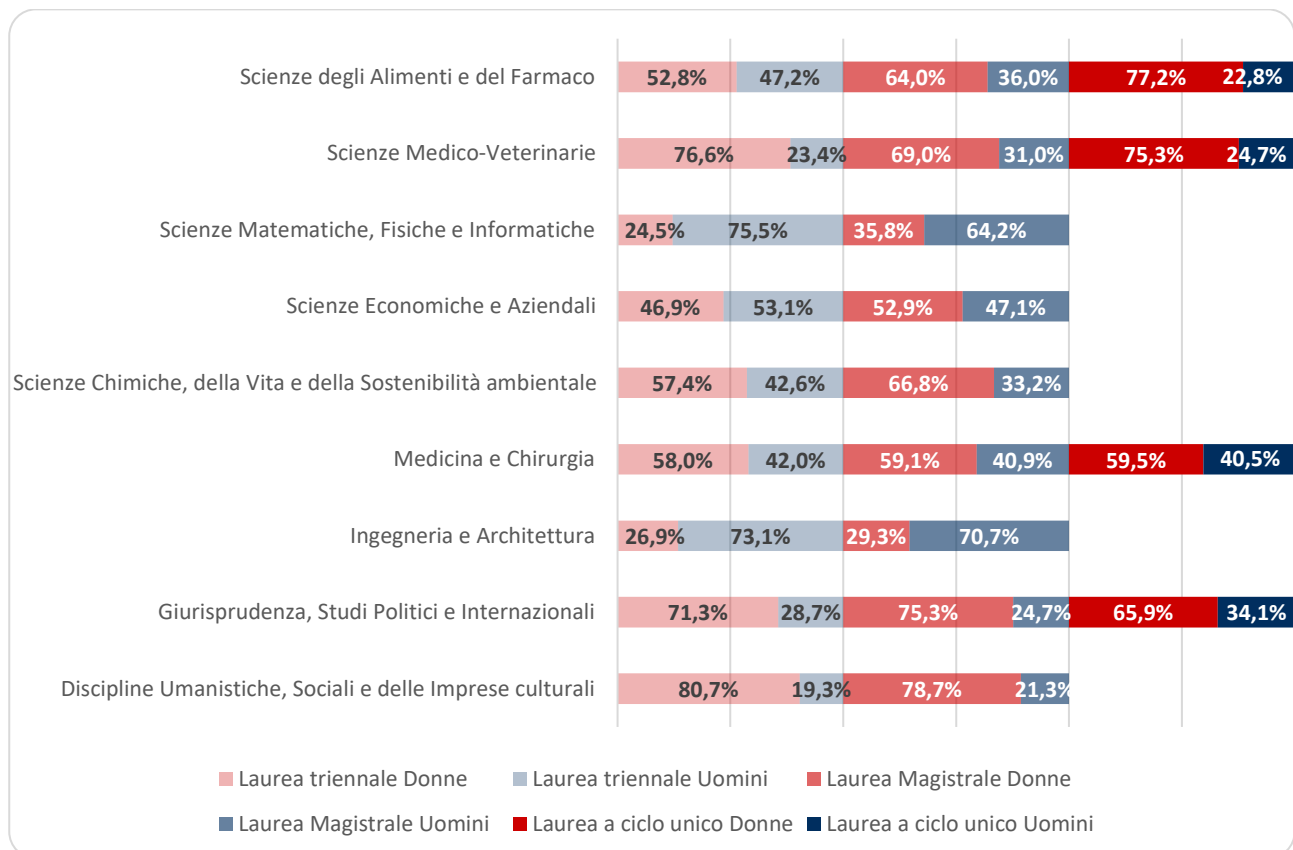


Grafico 1.6 – Numero assoluto di iscritti, divisi per genere, ai corsi di laurea triennale, magistrale, a ciclo unico, afferenti ai diversi Dipartimenti

La segregazione orizzontale di certi ambiti di studio è confermata anche dall'analisi della percentuale di iscritti/e per tipologia di corso e area

di studio e genere con la suddivisione in campi di istruzione ISCED (grafico 1.7).

<sup>1</sup> Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), *She Figures 2018*, European Commission, Brussels

## 1.6 Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU), area di studio e genere

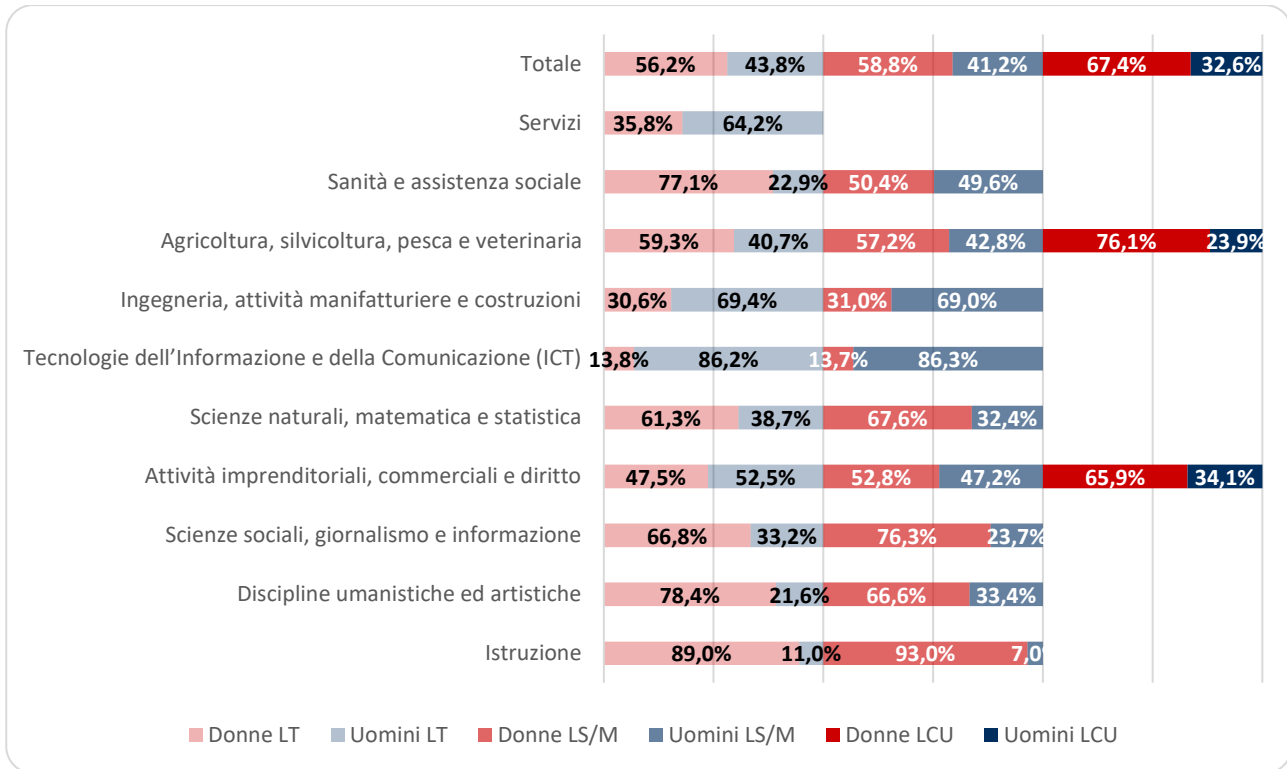


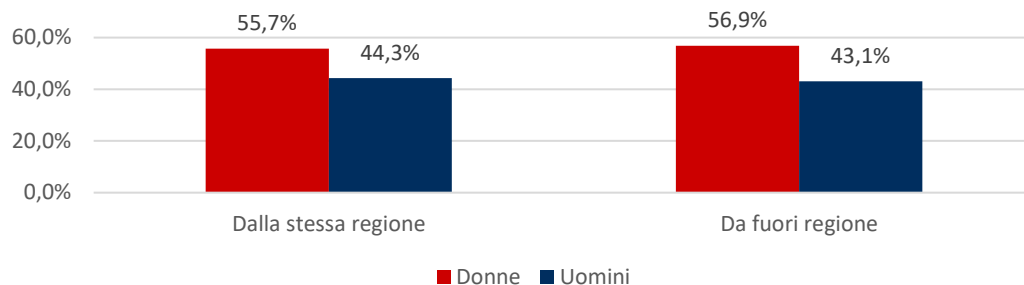
Grafico 1.7 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso e area di studio e genere (campi di istruzione ISCED)

## 1.7 Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso e genere

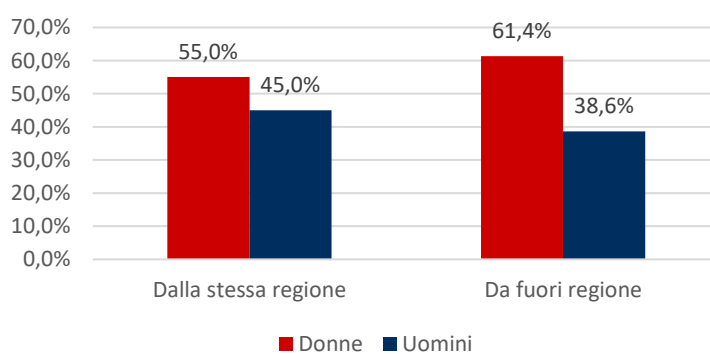
Considerata la complessiva composizione studentesca dell'Ateneo di Parma, come detto a prevalenza femminile, non si registra alcun significativo divario di genere in base alla

provenienza (dalla Regione Emilia Romagna o da altre Regioni) della componente studentesca nell'accesso alle lauree triennali (grafico 1.8).

Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza e tipologia di corso  
**Lauree triennali**



Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza e tipologia di corso  
**Lauree specialistiche/magistrali**



Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza e tipologia di corso  
**Lauree a ciclo unico**

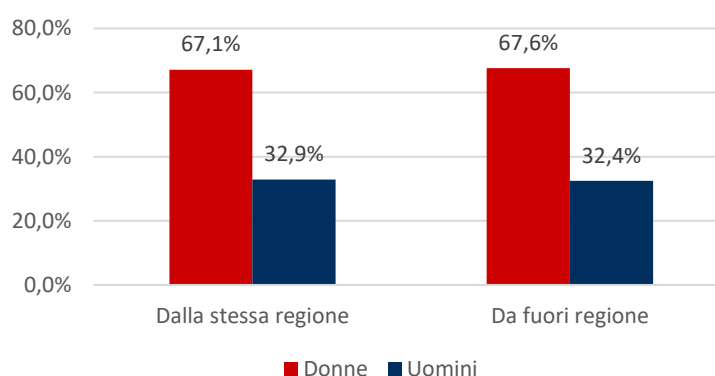


Grafico 1.8 – Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso e per genere (a.a. 2020/21)

## 1.8 Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere

Guardando ai programmi di mobilità internazionale (Programma *Overworld*, programmi Erasmus+, Double Degree e altri scambi internazionali), si registra una tendenziale propensione femminile a cogliere l'opportunità di scambio internazionale. Nell' a.a. 2019/20, il 60,1% di chi ha partecipato a un programma di mobilità internazionale era di sesso femminile, mentre il 39,7% di sesso maschile (grafico 1.9 e tabella 1.1). Tale dato risulta tendenzialmente confermato anche nella mobilità

in ingresso, considerato che l'Università di Parma, nel medesimo anno accademico, ha ospitato 396 studenti e studentesse straniere, di cui 66,7% appartiene al genere femminile (contro il 39,9% di studenti stranieri).

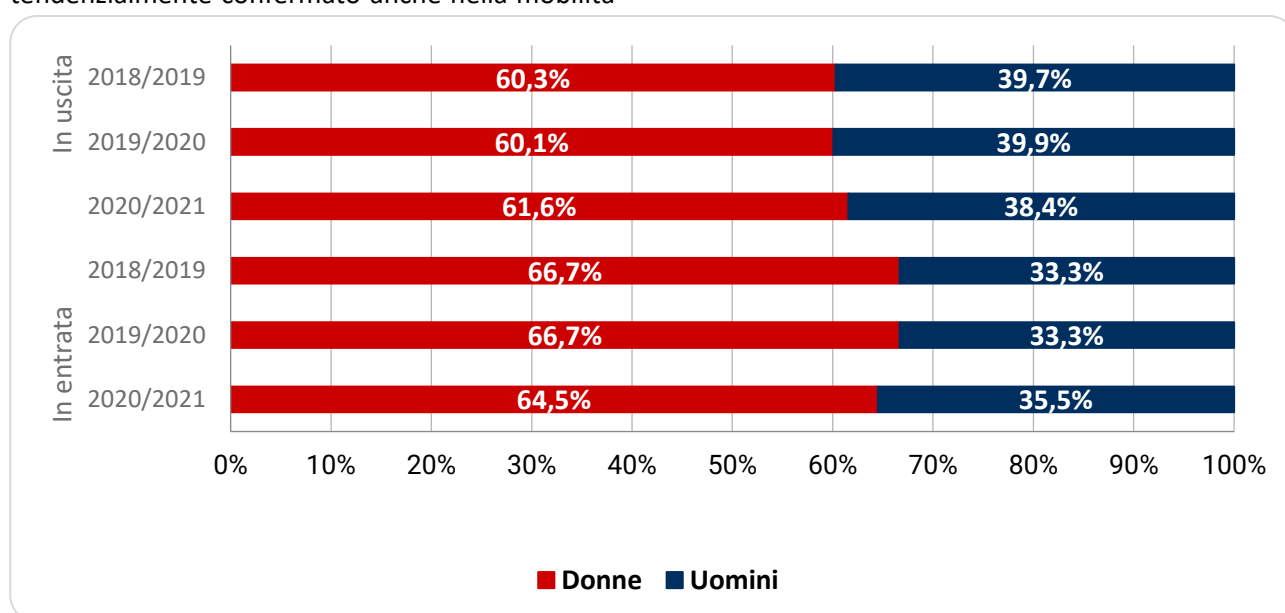


Grafico 1.9 – Percentuali di studenti e studentesse che hanno preso parte a programmi di mobilità internazionale

		Donne	Uomini	Totale
In uscita	2018/2019	416	274	690
	2019/2020	403	268	671
	2020/2021	309	193	502
In entrata	2018/2019	274	137	411
	2019/2020	264	132	396
	2020/2021	69	38	107

Tabella 1.1 – Numero di studenti e studentesse divisi/e per genere che hanno preso parte a programmi di mobilità internazionale

## 1.9 Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere

Nell'anno solare 2020, 5.220 persone, in prevalenza donne, hanno conseguito la Laurea presso l'Ateneo di Parma. Dall'analisi dei dati riportati nel grafico 1.10, si registra come la percentuale di donne laureate con votazione bassa (votazione compresa tra il 66 e 90 su 110) sia inferiore rispetto alla percentuale di uomini laureati con la medesima votazione. Tale percentuale aumenta, in modo costante e

rilevante, se si considerano le fasce di votazione più alte. Infatti, il 23,5% delle laureate nel 2020 ha concluso il corso di studio con un voto di laurea superiore a 105/110; il 21,4% ha ottenuto la votazione massima di 110 e lode mentre, fra gli uomini, i laureati oltre il 105 sono il 19,5% e quelli che hanno conseguito la votazione di 110 e lode sono il 18,4% (si vedano il grafico 1.10 e la tabella 1.2).

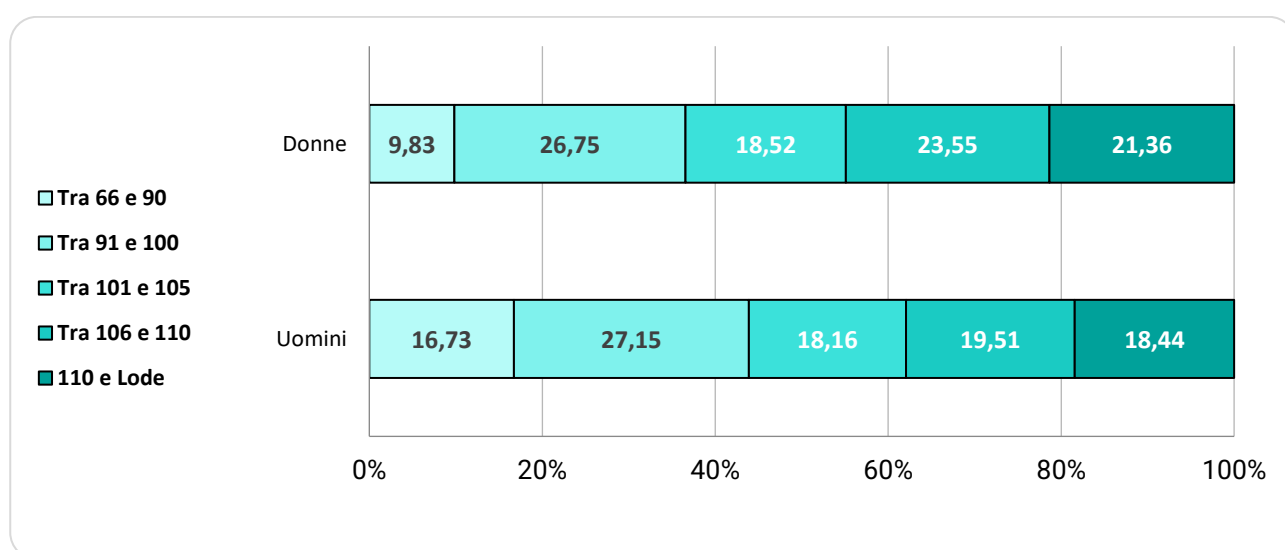
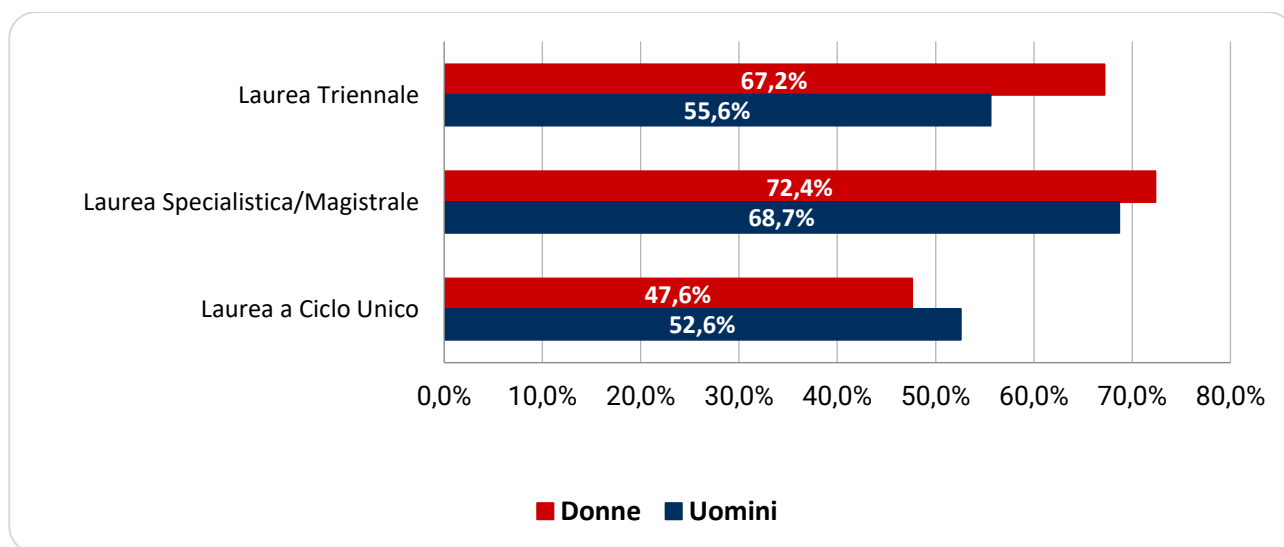


Grafico 1.10 – Percentuale relativa alla composizione dei laureati e delle laureate per voto di laurea

Voto di Laurea	Donne	Uomini	Totale
Voto compreso tra 66 e 90	301	361	662
Voto compreso tra 91 e 100	819	586	1.405
Voto compreso tra 101 e 105	567	392	959
Voto compreso tra 106 e 110	721	421	1.142
110 e Lode	654	398	1.052
<b>Totale</b>	<b>3.062</b>	<b>2.158</b>	<b>5.220</b>

Tabella 1.2 – Numeri assoluti relativi alla composizione dei laureati e delle laureate per voto di laurea

## 1.10 Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso (ed eventuale area di studio) e genere



*Grafico 1.11 – Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (2020)*

I dati relativi alla percentuale delle Studentesse e degli Studenti che si laureano in corso (grafico 1.11) evidenziano che le prime tendono ad avere una carriera più fluida rispetto ai secondi, almeno nei cicli di minore durata: nell'anno solare 2020 la percentuale di laureati/e in corso è stata più alta per le donne rispetto agli uomini sia nei corsi di

laurea triennali (67,2%, contro il 55,6% degli uomini) che in quelli magistrali (72,4%, contro il 68,7%). Nei corsi di laurea a ciclo unico (Giurisprudenza, Farmacia e Medicina) il dato è invece opposto, con il 52,6% degli uomini che si laureano in corso contro il 47,6% delle donne.



### 1.11 Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (ed eventuale area di studio)

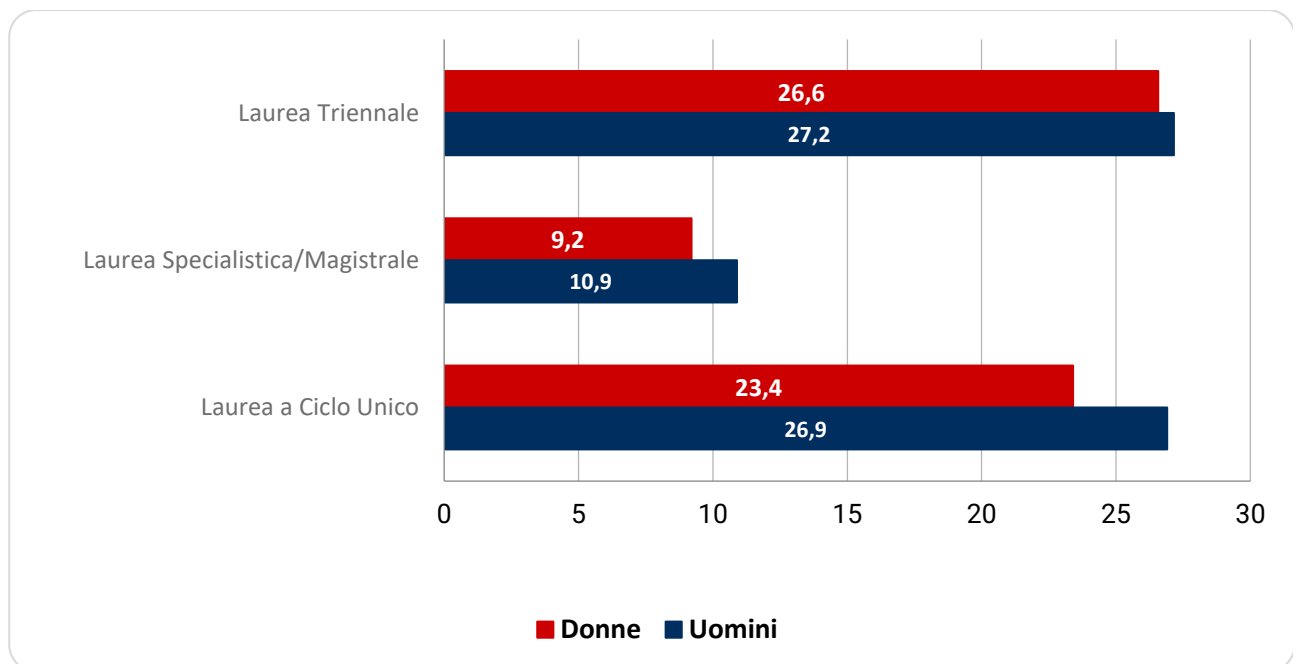


Grafico 1.12 – Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (dati 2019)

Una volta scelto il Corso di laurea, dopo le scuole superiori o dopo un corso di studio di primo ciclo, le donne sembrano essere percentualmente più motivate rispetto agli uomini e, dopo l'immatricolazione al primo anno, tendono a perfezionare l'iscrizione anche per l'anno accademico successivo al primo. Il tasso di abbandono degli studi al primo anno (al netto dei passaggi di corso interni all'Ateneo o ai

trasferimenti verso e da altri Atenei) è infatti superiore per gli studenti maschi, rispetto alle femmine, in tutte le tipologie di corso di laurea (grafico 1.12): nelle lauree triennali (27,2% contro il 26,6% delle donne), nei corsi di laurea magistrali (10,9% contro 9,2%) e – con un divario leggermente più marcato tra uomini e donne rispetto ai primi due – in quelle a ciclo unico (26,9% contro 23,4%).

### 1.12 Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

Il tasso di occupazione è ottenuto dal rapporto tra gli occupati (tutti coloro che dichiarano di svolgere un'attività, anche di formazione, purché retribuita) e gli intervistati. Il tasso di risposta è variabile a seconda della distanza dalla laurea (rispondono in genere 3 laureati su 4 a 1 anno dalla laurea, 2 su 3 a 5 anni dalla laurea) e del ciclo di

studi compiuto, con un maggior tasso di risposta per le lauree triennali e a ciclo unico.

Nell'anno di riferimento dell'indagine AlmaLaurea (2019) emerge che, a un anno dopo la laurea, le donne hanno un tasso di occupazione maggiore dopo il ciclo triennale (il 49,1% delle donne dichiara di lavorare, contro il 40,5% degli

uomini)<sup>2</sup>; tuttavia, a un anno dal conseguimento di una laurea magistrale, sono gli uomini a dichiarare in percentuale maggiore una loro condizione lavorativa (82,4%, contro il 73,5%); per le lauree a ciclo unico, invece, il tasso di occupazione dichiarato è pressoché lo stesso sia per uomini (76,7%) che per le donne (75,1%).

A cinque anni dalla laurea, il rapporto dei tassi di occupabilità tra uomini e donne è sostanzialmente lo stesso delle lauree magistrali, con più uomini che dichiarano di essere occupati (92,6%) rispetto alle donne (85,8%), mentre per le lauree a ciclo unico il tasso di occupazione dichiarato è simile sia per gli uomini che per le donne.

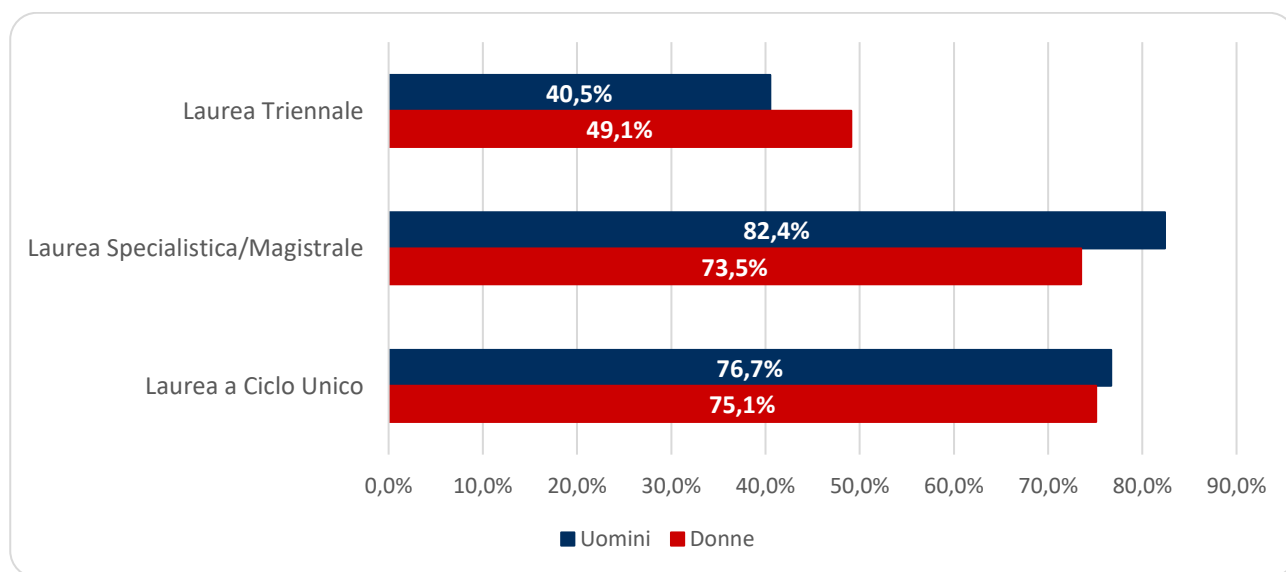


Grafico 1.13 – Percentuale di occupazione dichiarata a 1 anno dalla laurea, per tipologia di corso e genere

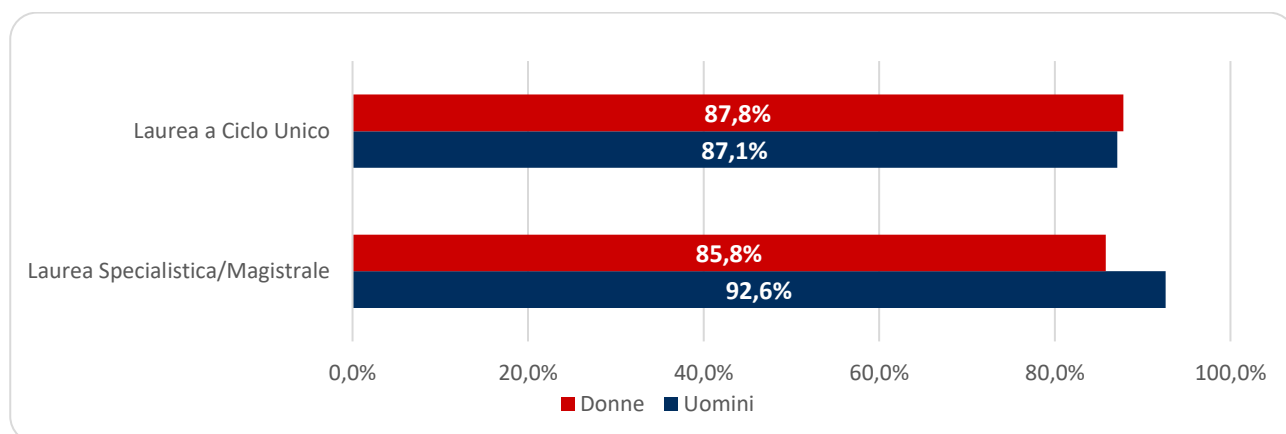


Grafico 1.14 – Percentuale di occupazione dichiarata a 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso e genere

<sup>2</sup> Il tasso di occupazione a un anno da una Laurea triennale è inferiore al 50% sia per uomini che per donne perché una buona metà di chi consegue una laurea triennale prosegue gli studi in una laurea magistrale, senza lavorare.

### 1.13 Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

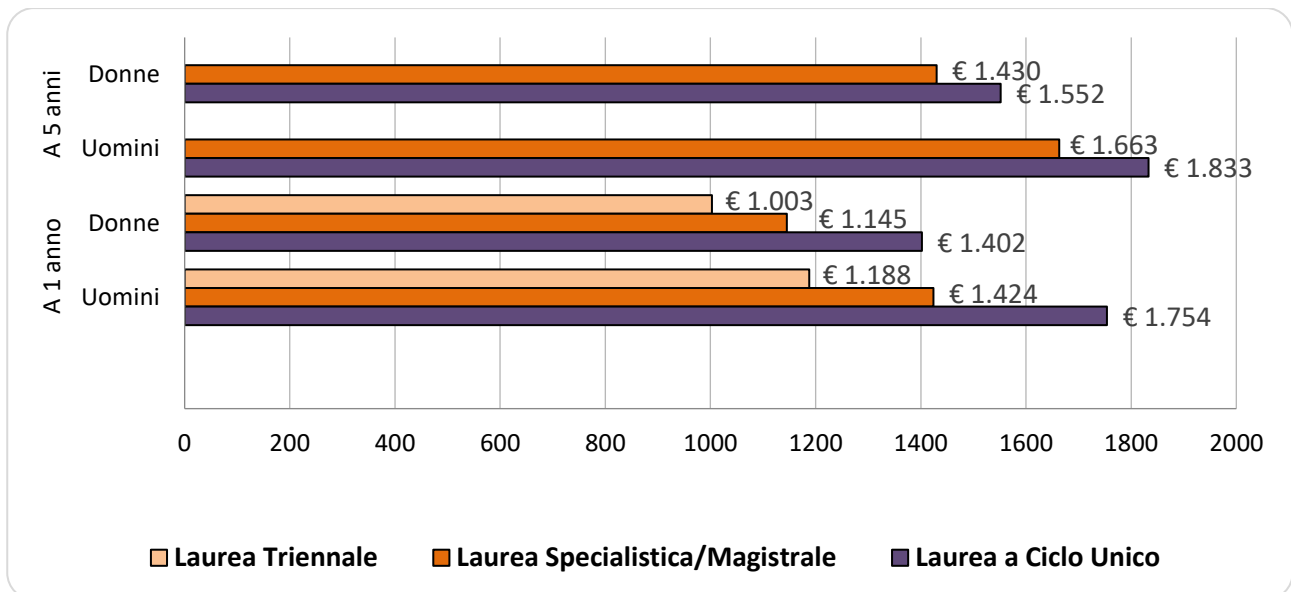


Grafico 1.15 – Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso e genere

Sempre dall'indagine svolta da Almalaurea sui giovani laureati è possibile trarre utili informazioni sulla disparità di trattamento tra uomini e donne rispetto alla loro retribuzione netta: come emerge con chiarezza dal grafico 1.15, a un anno dalla laurea le donne guadagnano sempre nettamente meno rispetto agli uomini, con un differenziale che è più ridotto dopo la laurea triennale (circa 180 € mensili in più per gli uomini) ma che si amplia sia dopo una laurea magistrale (circa 280 € in più per

gli uomini) sia, soprattutto, dopo una laurea a ciclo unico (circa 340 € in più). A cinque anni dalla laurea, la disparità di retribuzione tra uomini e donne è sempre presente, con i laureati magistrali che guadagnano circa 230 € mensili in più delle laureate nella stessa tipologia di corso e circa 280 € in più a cinque anni dal conseguimento di una laurea a ciclo unico.

### 1.14 Iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere

	Donne	Uomini	Totale
Discipline umanistiche ed artistiche	13	7	20
Scienze sociali, giornalismo e informazione	10	2	12
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	5	11	16
Scienze naturali, matematica e statistica	76	103	179
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	20	71	91
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	26	14	40
Sanità e assistenza sociale	63	30	93
<b>Totale</b>	<b>213</b>	<b>238</b>	<b>451</b>

Tabella 1.3 – Numero assoluto di Iscritti/e ai corsi di Dottorato, per aree e genere

Dopo il conseguimento della laurea, molti/e ragazzi/e decidono di continuare gli studi attraverso un dottorato di ricerca. Osservando il numero assoluto di iscritti/e ai corsi di dottorato è possibile notare una differenza tra uomini e donne in base all'area di studio: i corsi di dottorato che

vedono più iscritte donne sono quelli dell'area sanitaria/assistenziale, veterinaria, sociologica e umanistica, mentre gli uomini iscritti a un corso di dottorato sono più numerosi delle donne nelle aree tecnico-scientifiche (ingegneria, scienze naturali e matematica) e in quella economico/giuridica.

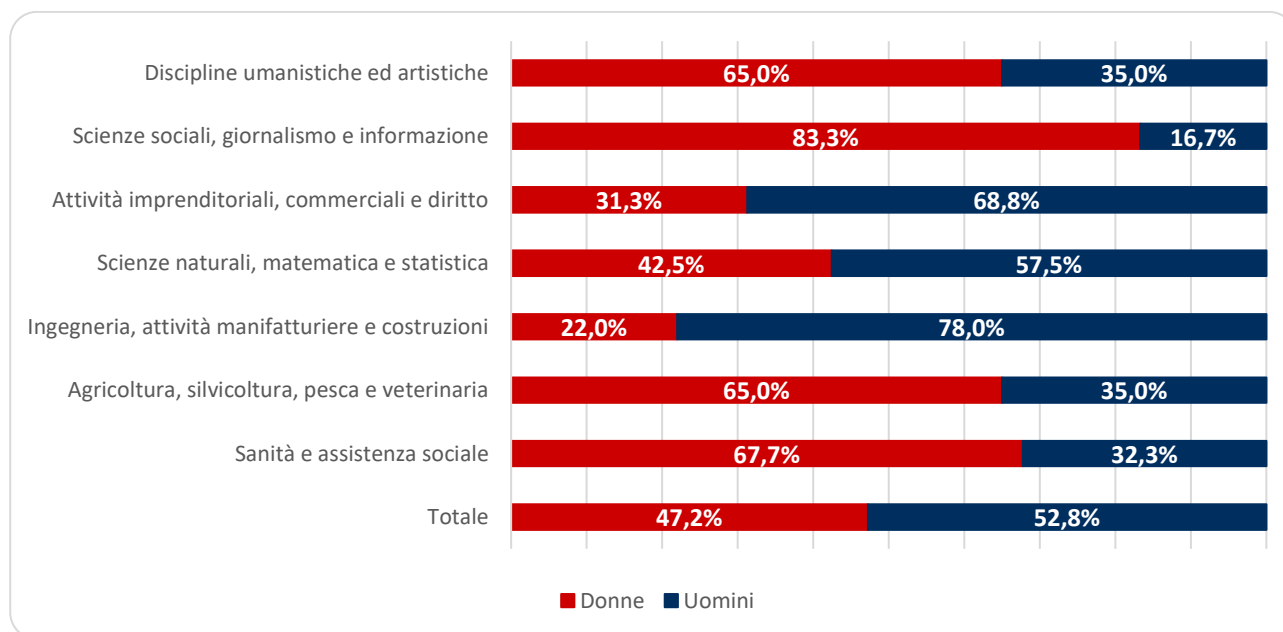
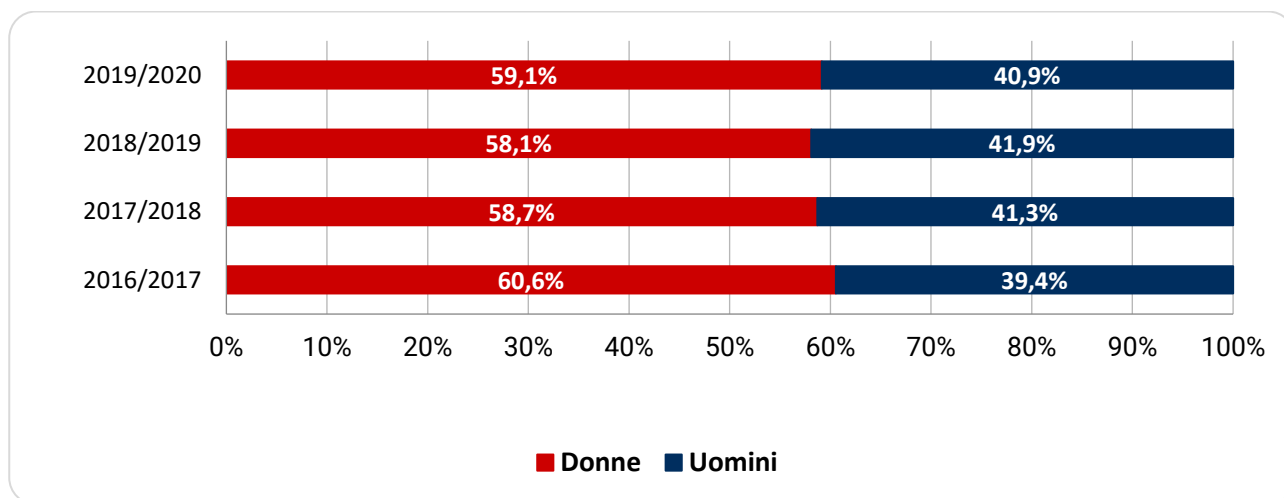


Grafico 1.16 – Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere

### 1.15 Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere



*Grafico 1.17 – Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere*

Relativamente alle iscrizioni nelle scuole di specializzazione post-laurea, è possibile notare (grafico 1.17) come negli ultimi 4 anni accademici

(dall'a.a. 2016/17 al 2019/20) la percentuale di donne e di uomini iscritte/i sia sempre costante nel tempo.

## 2. PERSONALE DOCENTE

I risultati dell'analisi di contesto evidenziano un accentuato squilibrio di genere nel ruolo di professore di Prima Fascia, squilibrio che va ad impattare sulla carriera accademica delle donne. La forbice delle carriere inizia, infatti, ad allargarsi già tra i ricercatori confermati e le ricercatrici confermate (RU), aumenta tra i Professori e le Professoresse di seconda fascia (PA) e raggiunge il massimo divario tra i Professori e le Professoresse di prima fascia (PO). Questa criticità si ripercuote necessariamente nella presenza della componente femminile negli organi di Ateneo che lavorano in Università sia a livello centrale che periferico composti prevalentemente da Professori di prima fascia.

### 2.1 Docenti a.a. 2019/20. Distribuzione per genere e ruolo

Dall'analisi della composizione della popolazione docente dell'Università di Parma si può, prima di tutto, evidenziare una prevalenza complessiva di docenti di sesso maschile, pari al 60% dell'intero corpo docente (1021 individui), o, in altri termini, 151 uomini ogni 100 donne (tabella 2.1 e grafico 2.1). Questo squilibrio di genere è in linea con l'andamento nazionale, dove, al 31/12/2019, la componente maschile della docenza era attestata intorno al 61% (<https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/rca.php>). Questa composizione per genere mostra però valori differenziali in funzione del ruolo. Risulta, infatti, evidente come il gap a vantaggio della componente maschile incrementi

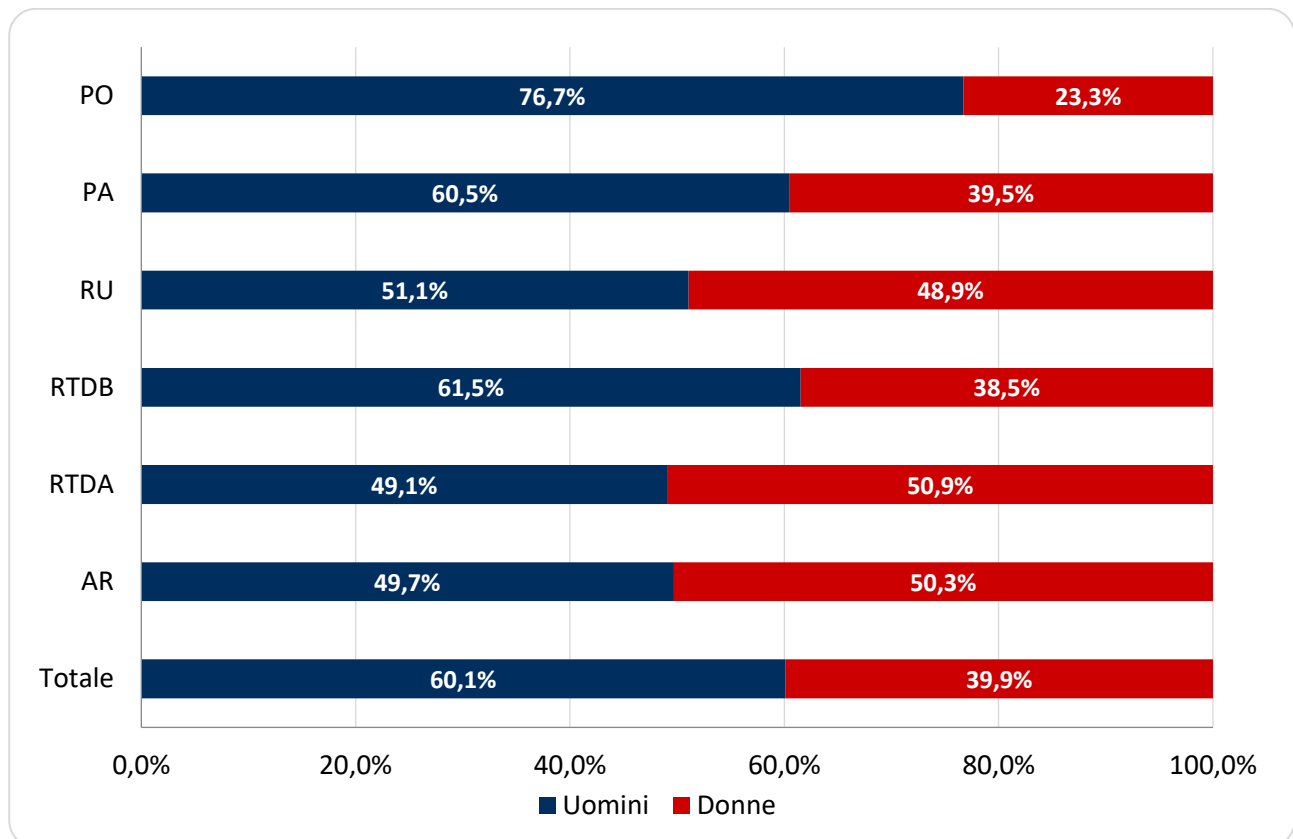
all'aumentare della posizione. In particolare, il primo elemento di discontinuità si ritrova nello scorrimento tra Ricercatori/trici a tempo determinato di tipo A (RTD-A) e Ricercatori/trici a tempo determinato di tipo B (RTD-B), passaggio fondamentale nel percorso di stabilizzazione universitaria. In questo caso, a differenza di un sostanziale equilibrio di genere nei gruppi Assegnisti/e di ricerca (AR) e RTD-A, gli uomini sono al contrario decisamente prevalenti tra gli RTD-B (61,5%). Tale squilibrio si ritrova poi tra i PA (60,5%, 153 docenti di sesso maschile ogni 100 docenti donne), consolidandosi e rinforzandosi tra i PO, nei quali lo squilibrio di genere diviene massimo (77%, 330 docenti uomini ogni 100 docenti donne).

	Donne	Uomini	M/F*100	Totale
PO	47	155	329,8	202
PA	157	240	152,9	397
RU	68	71	104,4	139
RTDB	25	40	160,0	65
RTDA	29	28	96,6	57
AR*	81	80	98,8	161
<b>Totale</b>	<b>407</b>	<b>614</b>	<b>150,9</b>	<b>1021</b>

Tabella 2.1 – Docenti M e F dell'Ateneo di Parma e rapporto di mascolinità. A.A. 2019/20 (\*AR rappresenta la denominazione per gli assegnisti di ricerca)

Un’attenzione a parte meritano gli RU, ruolo ad esaurimento, la cui composizione di genere risulta più equilibrata rispetto alle altre categorie strutturate (104 uomini ogni 100 donne). Questa “anomalia” potrebbe essere la conseguenza di uno squilibrio di genere sia nelle chiamate a PA sia nei pensionamenti, come lascerebbe intendere il

rapporto tra RU uomini e donne pre-legge Gelmini, quando il rapporto di mascolinità si attestava a 134 docenti uomini ogni 100 docenti donne, quindi in linea con l’andamento dei ruoli superiori probabile conseguenza di chiamate differenziali per genere (dati MIUR al 31/12/2011).



*Grafico 2.1 – Composizione percentuale per genere e ruolo dei docenti. A.A. 2019/20 (\*AR rappresenta la denominazione per gli assegnisti di ricerca)*

## 2.2 Serie storica del personale docente e ricercatore per genere

Lo squilibrio di genere evidenziato sopra per l’a.a. 2019/20 è in realtà una costante del corpo docente dell’ateneo di Parma, almeno dall’anno 2012 (grafico 2.2). La prevalenza di uomini tra i docenti universitari mostra, infatti, un andamento stabile e costante nel tempo, con percentuali di docenti uomini che non mostrano una variazione apprezzabile negli ultimi 10 anni, rimanendo

ancorate a valori tra il 61,8% del 2015/16 e, appunto, il 60,1% del 2019.

Secondo la banca dati del MIUR, l’andamento evidenziato per l’ateneo di Parma è in linea con quanto avvenuto a livello nazionale.

Concentrandosi però sul ruolo della docenza nel quale più marcato è lo squilibrio di genere, ovvero la posizione apicale dei professori di Prima Fascia,

le considerazioni fatte sopra cambiano. Si può, infatti, evidenziare come la serie storica del rapporto di genere sia, nell'ultima decade, tutt'altro che stabile (grafico 2.3). La componente femminile, infatti, mostra un recupero costante di peso percentuale a partire dal 2014, quando passa dal 13,5% (stesso valore del 2012) al 23,3% nel 2019. Tale variazione denota un primo lieve

cambiamento nell'equilibrio di genere all'interno del ruolo dei PO, che, tuttavia, dovrà essere consolidato nel corso del tempo. Questo cambiamento ha permesso un riavvicinamento al dato nazionale che, nello stesso periodo, ha mostrato un aumento della componente femminile meno marcato, passato dal 20,9% nel 2012 al 25,0% nel 2019 (dati MIUR).

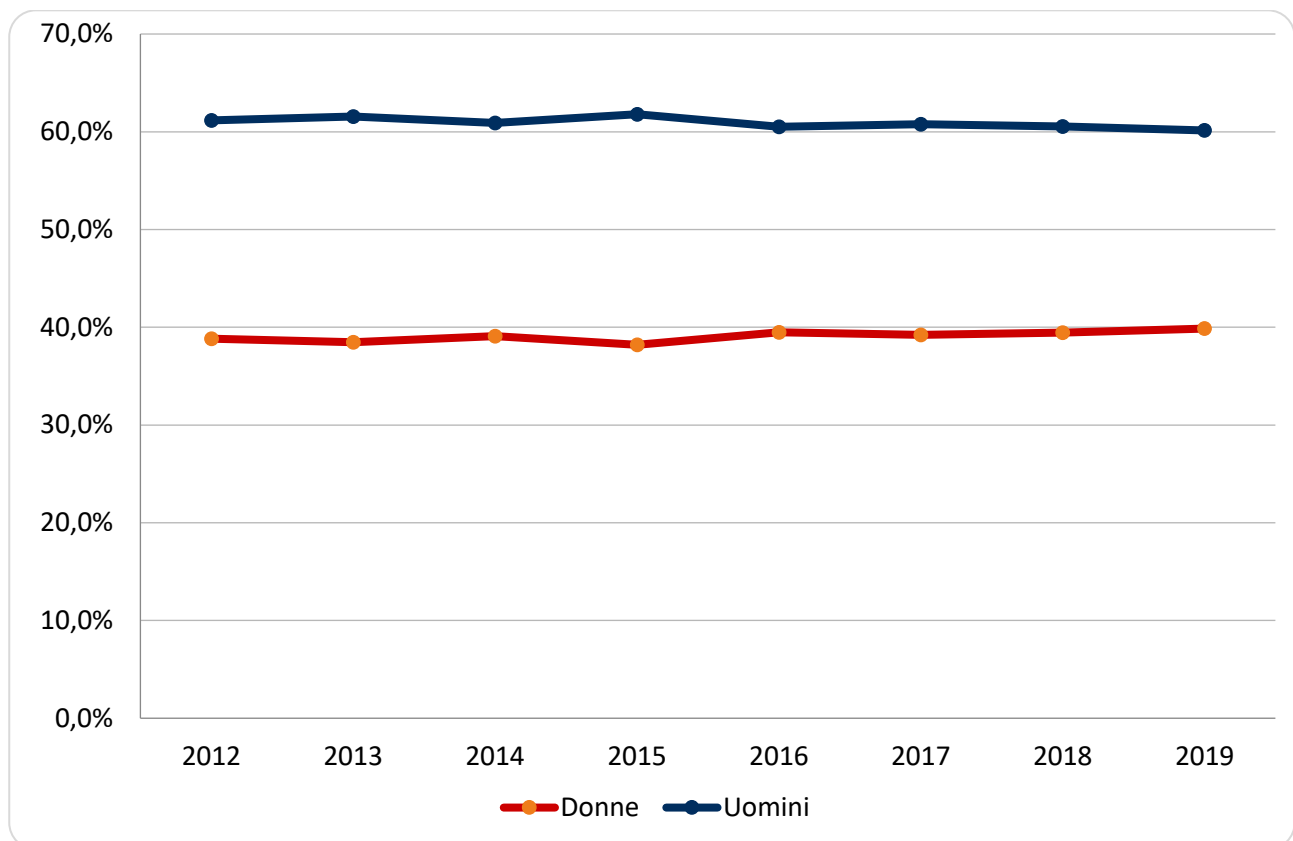
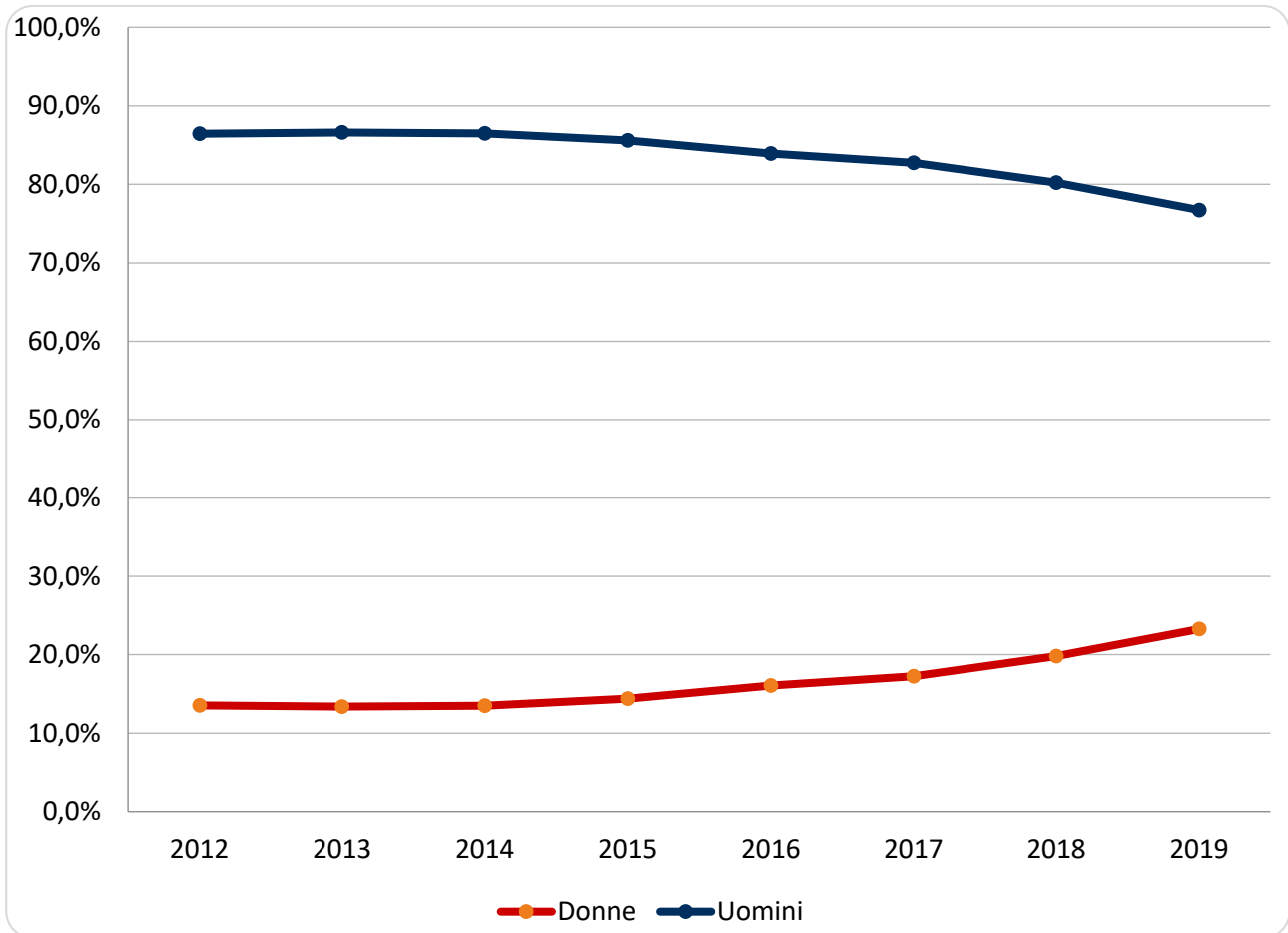


Grafico 2.2 – Serie storica della composizione per genere del corpo docente





*Grafico 2.3 – Serie storica della composizione per genere nei Professori di I Fascia*

Lo squilibrio per genere nel ruolo di professore di Prima Fascia descritto in precedenza porta ad un lento avanzamento della carriera accademica delle donne. A conferma di ciò si osservi il grafico seguente (grafico 2.4), che riporta la percentuale di docenti uomini e donne che si trovano a ricoprire il

ruolo di professore/ssa di Prima Fascia sul totale del personale docente per genere. Solo l'11% delle donne è, infatti, inserito in tale posizione accademica contro il 25% tra gli uomini, una forbice che caratterizza anche il contesto nazionale sempre nel 2019.

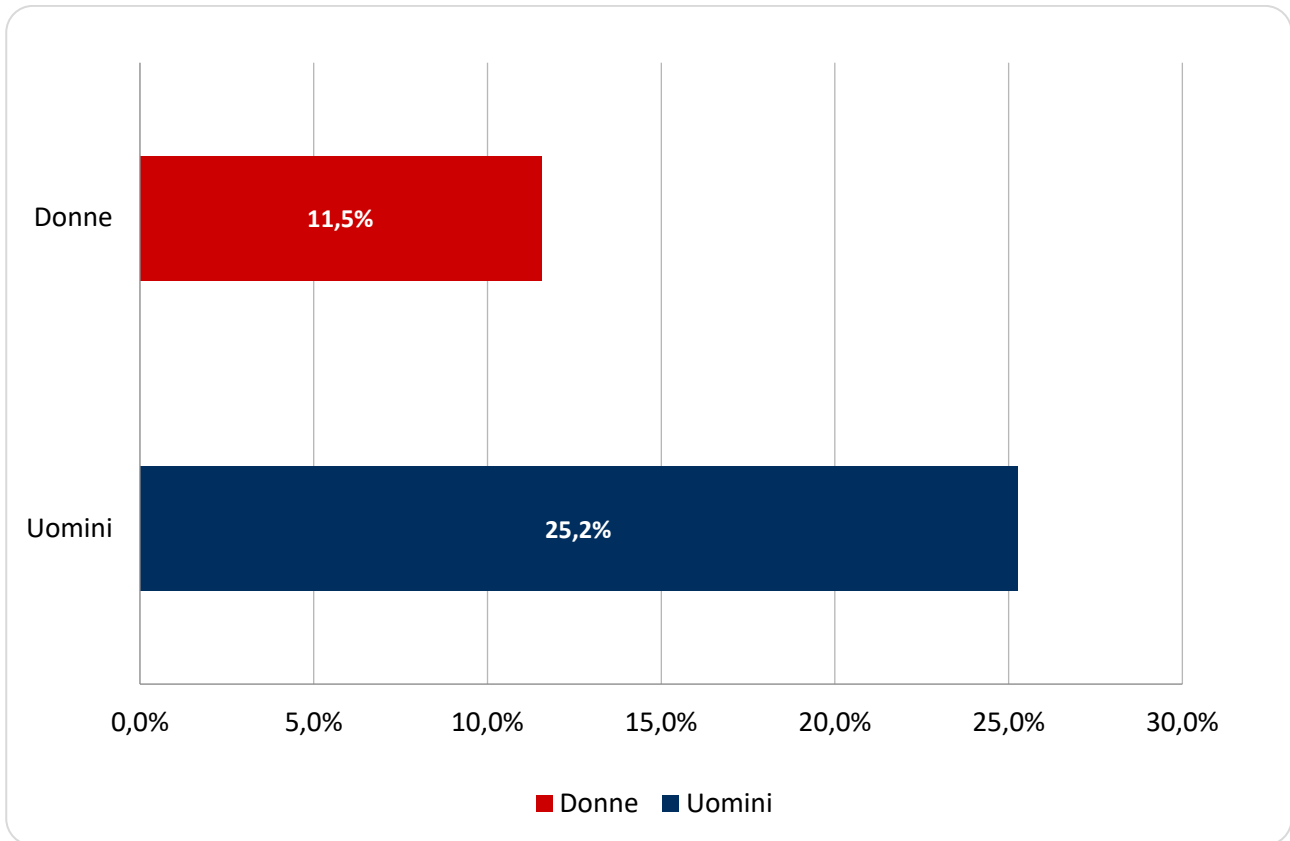


Grafico 2.4 – Percentuale di docenti in prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere. Anno 2019

A conferma di quanto detto sino ad ora, sono emblematici i grafici sotto riportati relativi proprio alla “forbice” delle carriere.

I dati del 2019 evidenziano, infatti, un’ampia separazione tra le carriere accademiche di uomini e donne (grafico 2.5). Tralasciando i Ricercatori Universitari, categoria ad esaurimento il cui reclutamento è terminato con la L-240/2010, il bilancio di genere è pressoché in equilibrio per i ruoli in ingresso (Assegnisti/e e RTD-A), ma la forbice inizia ad allargarsi già tra gli RTD-B (25 donne contro 40 uomini, 38,5% contro 61,5%), si conferma a livello di Professori e le Professoresse

di II Fascia (rispettivamente 39,5% e 60,4%, in pratica 152 uomini ogni 100 donne) e raggiunge il massimo tra i Professori e le Professoresse di Prima Fascia (rispettivamente 23,2% e 76,7%, cioè 330 PO uomini ogni 100 PO donne).

Inquadrando questo quadro in un’ottica temporale, si evince che esso mostra, come già sottolineato in precedenza, una tendenziale seppur non ancora sufficiente riduzione della forbice, e quindi nella composizione per genere, nella classe apicale dei PO, almeno per quanto riguarda il periodo tra il 2015 e il 2019.

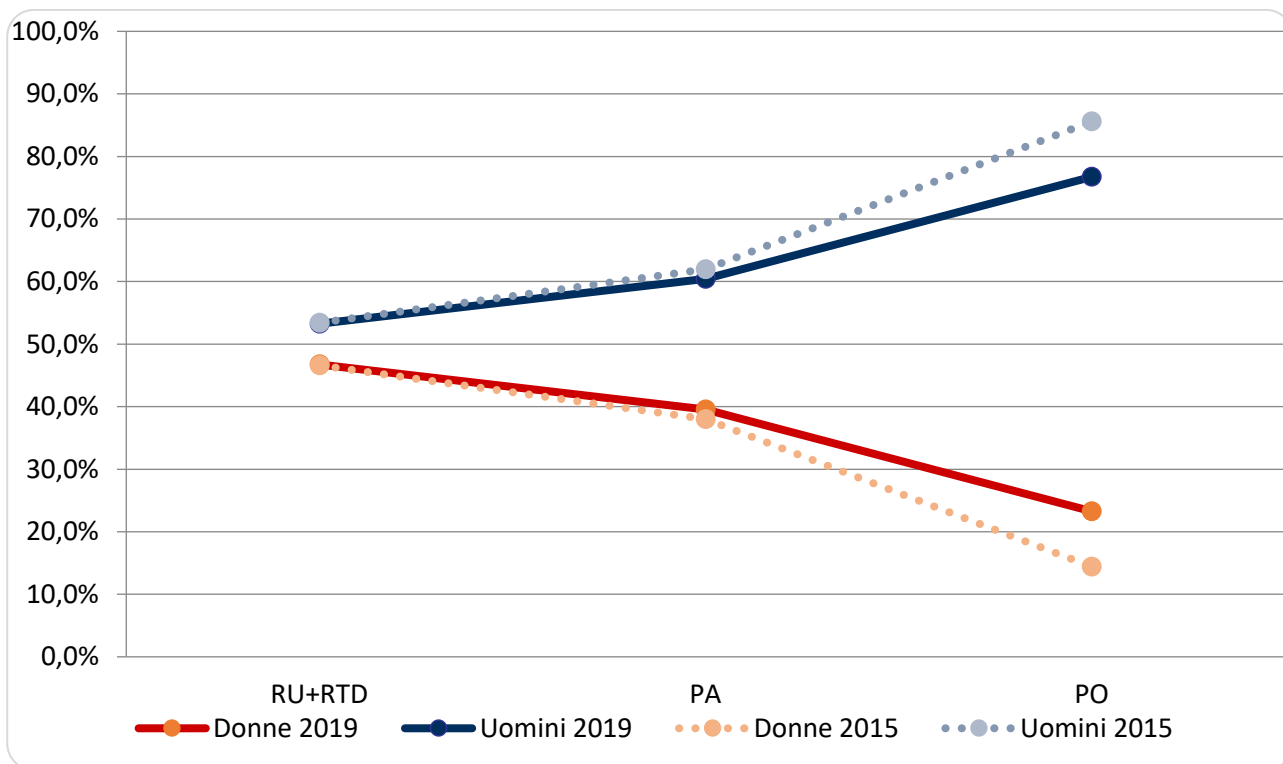


Grafico 2.5 – Forbice delle carriere. Anni 2015 e 2019

### 2.3 Composizione per genere e fasce di età

Per quanto riguarda la distribuzione per fasce di età all'interno dei singoli ruoli, si nota che mentre la distribuzione è simile sia per uomini che per

donne fino al ruolo di ricercatore (AR, RTD e RU inclusi), il modello cambia a partire dal ruolo di PA (grafico 2.6).

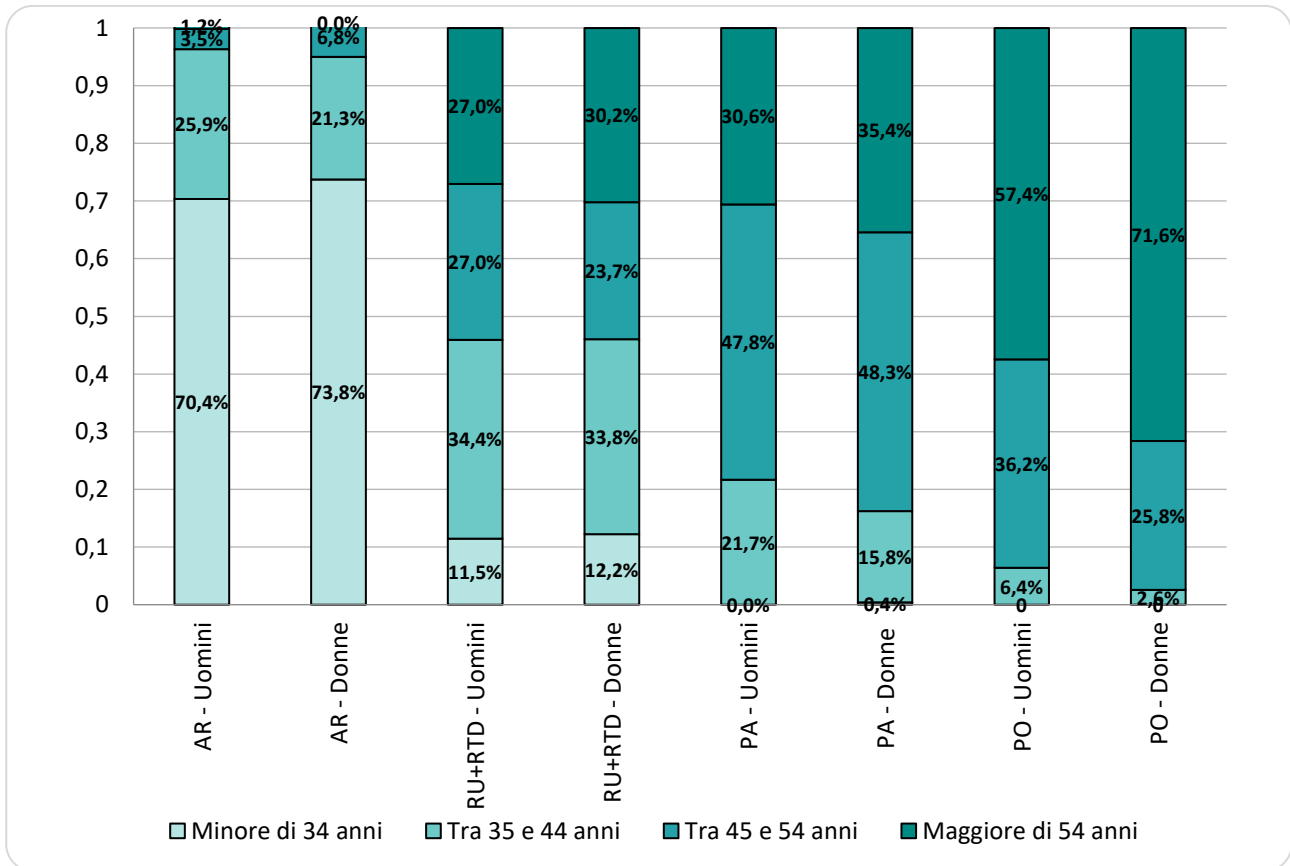


Grafico 2.6 – Composizione per genere ed età del personale docente

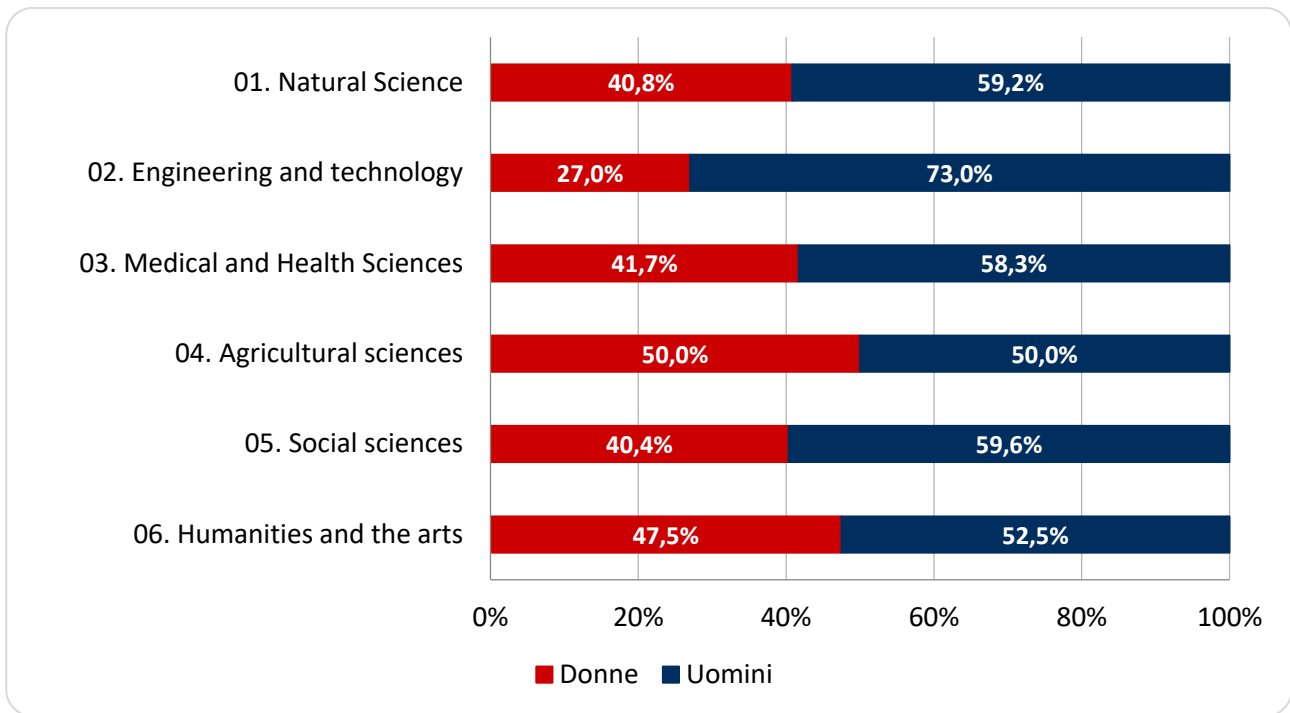
In quest’ultima posizione, infatti, le donne mostrano una distribuzione per età più “anziana”, che si caratterizza sia per una più bassa percentuale tra i 35 ed i 44 anni (15,5% e 21,7%, rispettivamente per donne e uomini), che per una più alta oltre i 54 anni (35,4% contro 30,6%). La composizione per genere mostra poi il massimo

equilibrio nel ruolo di PO, nel quale il 72% di donne ha oltre 54 anni, contro solo il 57% degli uomini. Considerando quanto visto in precedenza – ovvero un accesso molto limitato al ruolo di Prima Fascia tra le donne – possiamo quindi rilevare come nel nostro Ateneo sia pressoché inesistente la presenza di PO donne di età inferiore ai 55 anni.

## 2.4 Analisi per aree di ricerca

L’analisi della composizione per genere in relazione alle aree di ricerca parte dalla classificazione internazionale dei Fields of Research and Development (FoRD), qui analizzati soprattutto in relazione al ruolo dei Professori/sse di Prima Fascia (fig. 2.7). I dati esposti nel grafico 2.7 mostrano che, per l’Ateneo di Parma, lo squilibrio di genere tra docenti PO è particolarmente

marcato in alcuni specifici settori FoRD. Ciò è vero soprattutto per l’area Engineering and Technology, nella quale la percentuale di uomini è del 73%, ma anche nelle aree Natural Science, Medical and Health Sciences e Social Sciences la componente maschile è preponderante, con percentuali che sfiorano il 60%.



*Grafico 2.7 – Composizione per genere e FoRD. Professori/sse di I Fascia*

Più equilibrato, invece, è il rapporto di genere nella categoria PO nelle aree di Agricultural Sciences e Humanities and the Arts.

I grafici 8-10 riportano il discorso al contesto nazionale ed analizzano i rapporti di genere in funzione delle aree CUN e dei vari ruoli accademici. Questi rapporti sono espressi, al fine di semplificare la lettura, in termini di rapporto di mascolinità, ovvero  $(M/F) \cdot 100$ , che esprime il numero di docenti uomini ogni 100 docenti donne. Si precisa, inoltre, che sono state di volta in volta considerate solo quelle aree con un numero di docenti in ruolo di almeno 10 unità.

Per quanto riguarda il ruolo di ricercatore (RU+RTD), il grafico 2.8 mostra come il gap di

genere nel nostro Ateneo sia spesso declinato al maschile in molte aree disciplinari, e altrettanto spesso in modo anche più marcato che a livello nazionale. Mentre per STEM l'importante squilibrio per genere a vantaggio dei docenti uomini è caratteristica comune a livello nazionale, per altri settori è un elemento molto più locale. Ci si riferisce qui alle aree 5, 7, 11 e 13 (ovvero Biologia, Agraria e Veterinaria, Storia e Filosofia, Economia e Statistica), nelle quali il peso dei ricercatori uomini è significativamente superiore alla media nazionale. Fanno eccezione le aree 3, 6 e 10 (Chimica, Medicina, e Lettere e Lingue), in cui la prevalenza femminile nel ruolo si riscontra anche a livello nazionale.

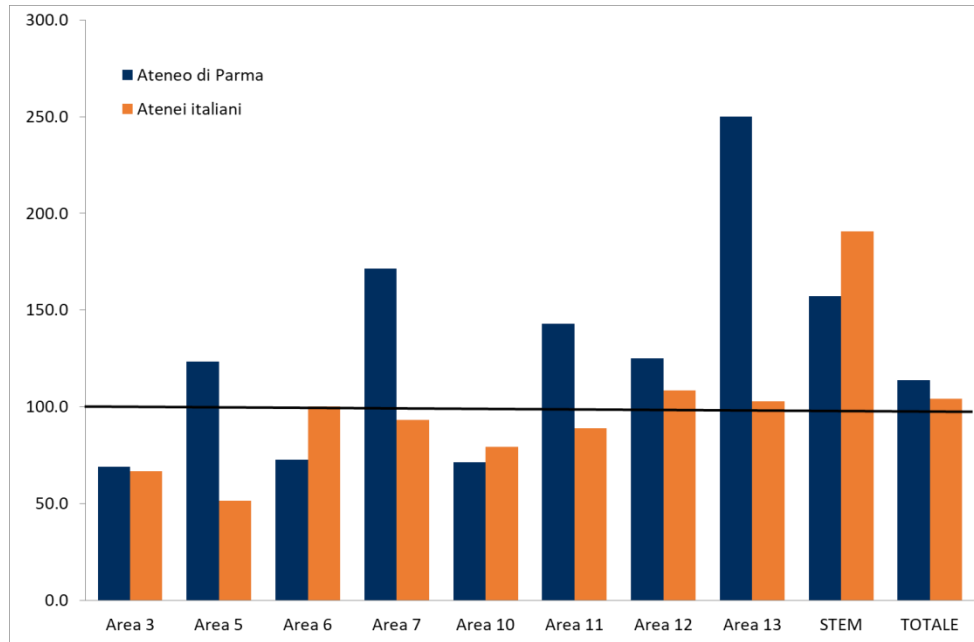
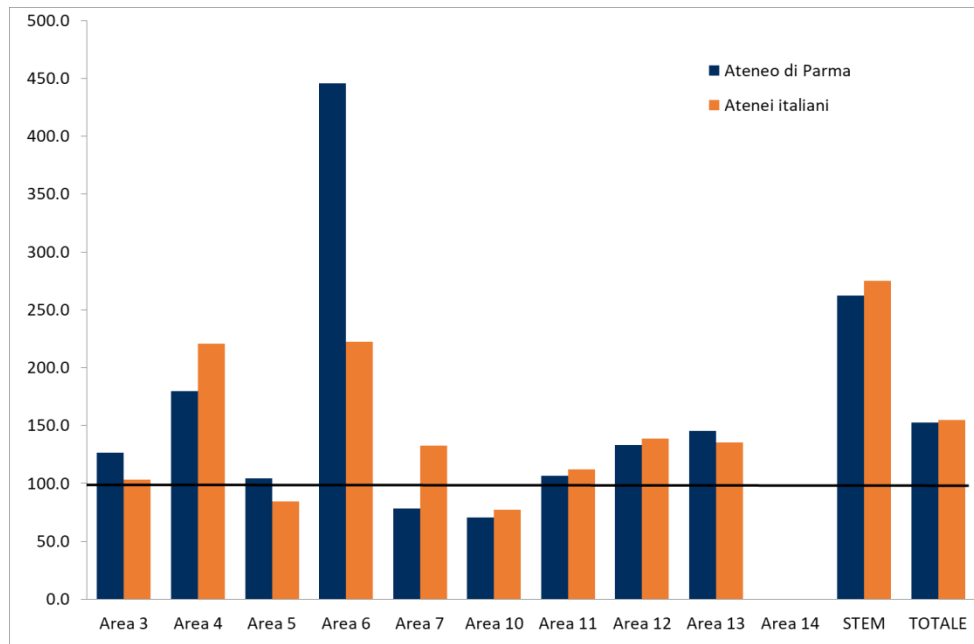


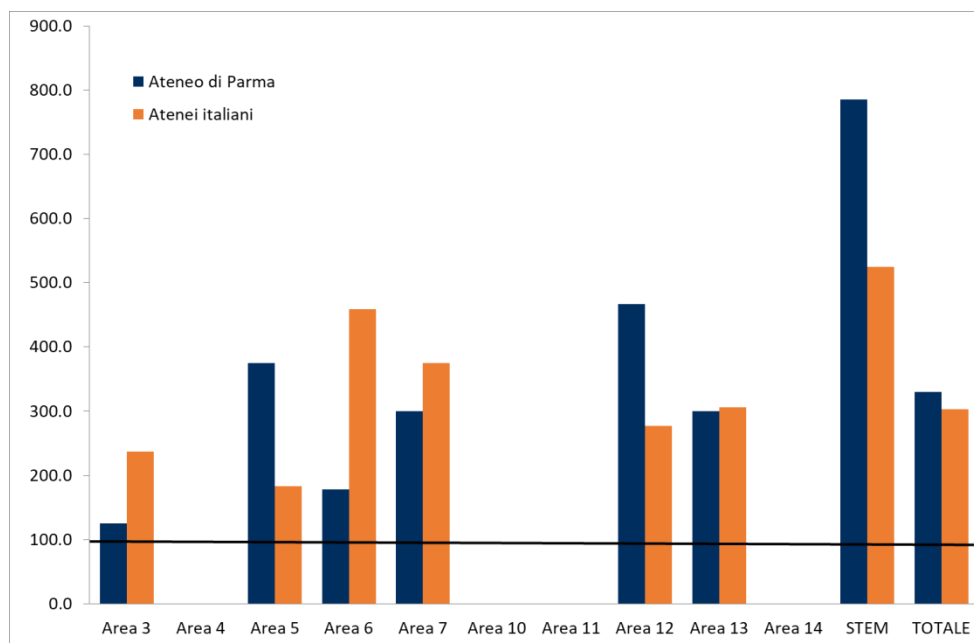
Grafico 2.8 – Composizione per genere e area CUN nel ruolo di ricercatore. Ateneo di Parma e contesto nazionale, 2019

Per il ruolo di Professore Associato (grafico 2.9), i dati mostrano una maggiore aderenza rispetto al contesto nazionale, per il quale il gap di genere a favore degli uomini rimane comunque forte in quasi tutti gli ambiti ad eccezione delle aree 7 (Scienze Agrarie e Veterinaria) e 10 (Scienze dell'Antichità, Filologico-Letterarie e Storico-Artistiche). Colpisce però il caso dell'area 6 (Medicina) in cui si assiste al completo ribaltamento rispetto al quadro descritto nel grafico precedente, con una prevalenza della componente maschile in questo caso decisamente marcata ed importante (4,5 uomini PA ogni donna PA).

Infine, per quanto riguarda i Professori di Prima Fascia (grafico 2.10), come già detto, il gap di genere a favore degli uomini è pressoché diffuso in tutte le aree CUN, con particolare riferimento, per il nostro Ateneo, per le aree 5 (Biologia), 12 (Scienze Giuridiche) e STEM (figura 2.10). Da evidenziare, per converso, anche l'area 7 (Scienze Agrarie e Veterinaria), nella quale a Parma le donne PO sono in maggioranza rispetto ad una media nazionale che vede invece prevalere la componente maschile. Nell'area 6 di Medicina il quadro dei Professori di Prima Fascia conferma quello precedente dei Professori di Seconda Fascia, ma questa volta su livelli decisamente più contenuti (meno di 200 uomini PO ogni 100 donne PO) e ben inferiori al dato nazionale.



*Grafico 2.9 – Composizione per genere e area CUN nel ruolo di Professore di II Fascia. Ateneo di Parma e contesto nazionale, 2019.*



*Grafico 2.10 – Composizione per genere e area CUN nel ruolo di Professore di I Fascia. Ateneo di Parma e contesto nazionale, 2019.*

## 2.5 Glass Ceiling Index

Il Glass Ceiling index (ovvero “Soffitto di cristallo”) rappresenta un indicatore di segregazione verticale, che intende misurare la maggiore difficoltà delle persone di un determinato gruppo (in questo caso il genere) a raggiungere posizioni apicali nella loro carriera. Tanto più l’indice si discosta dal valore 1 (perfetta parità di genere) tanto più è presente segregazione verticale. Si calcola facendo il rapporto tra la proporzione di donne in tutti i ruoli accademici (RU+PA+PO) e la proporzione di donne nel ruolo di Professore di I Fascia.

Per l’Ateneo di Parma, vengono qui riportati i dati del Glass Ceiling index per gli anni 2015 e 2018 (grafico 2.11). In questo periodo, l’indicatore passa

da un valore di 2,43 nel 2015 ad un valore di 1,88 nel 2018, che evidenzia una sostanziale riduzione della segregazione verticale a svantaggio delle donne. Da notare che il trend di diminuzione del valore del Glass Ceiling index è presente anche a livello nazionale per il medesimo periodo, pur su valori costantemente più contenuti, da 1,72 a 1,63.

Questo implica che, pur se la riduzione della segregazione verticale è stata maggiore nell’Ateneo di Parma rispetto al contesto nazionale, il personale docente e ricercatore di sesso femminile trova ancora maggiori difficoltà a progredire nella propria carriera nel nostro ateneo rispetto a quanto si verifica negli altri atenei italiani.



Grafico 2.11 – Glass Ceiling Index. Ateneo di Parma e contesto italiano, 2015 e 2019



## 3. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Questo capitolo illustra i dati relativi a dirigenti, personale tecnico amministrativo (PTA) e collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio all'Università di Parma che, al 31 dicembre 2020, erano pari a 868. A differenza del personale docente, dove la componente maschile è numericamente maggioritaria, tra dirigenti, PTA e CEL il genere femminile è maggiormente rappresentato (il 66,65% del totale). Questa percentuale risulta superiore alla media nazionale

degli atenei statali rilevata all'inizio del 2019 dall'Ufficio Statistica del MIUR, che era pari al 59,1%. Tuttavia, se si considerano le aree funzionali, occorre sottolineare che l'area tecnico scientifica e di elaborazione dati vede prevalente la presenza degli uomini.

I dati evidenziano, inoltre, che la distribuzione per genere è rimasta invariata nel corso del triennio 2018-2020.

### 3.1 Distribuzione per genere e area funzionale

Osservando i dati riguardanti la composizione totale del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) suddiviso per genere e area funzionale emerge come, nell'anno di riferimento 2019, le donne rappresentino la maggioranza del personale tecnico amministrativo in quasi tutte le aree funzionali per un totale di 552 unità femminili a fronte di 294 unità maschili, così distribuite: area amministrativa-gestionale, che rappresenta quella con maggior numero di personale complessivo (405), con 331 donne; area biblioteche 32 unità; area medico-odontoiatrica e socio sanitaria 33

unità. Fa eccezione l'area funzionale tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, anch'essa importante dal punto di vista della numerosità del personale, pari a 294 unità, dove il numero degli uomini è molto più elevato rispetto alle donne (178 unità versus 116 unità).

Il divario di genere si assottiglia nell'area dei servizi generali e tecnici, dove i valori numerici indicano una differenza esigua di sole 3 unità tra donne e uomini (26 donne versus 23 uomini).

Area funzionale	Donne	Uomini	TOTALE
Direttore Generale	0	1	1
Collaboratori ed Esperti Linguistici	10	1	11
Dirigenza Amministrativa	4	2	6
Area Amministrativa\Amministrativa Gestionale	331	74	405
Biblioteche	32	7	39
Servizi Generali e Tecnici	26	23	49
Socio Sanitaria	31	7	38
Medico\Odontoiatrica e Socio Sanitaria	2	1	3
Tecnico Scientifica ed Elaborazione Dati	116	178	294
Totale	552	294	846

Tabella 3.1 – PTA genere e Area Funzionale – Valori assoluti anno 2019

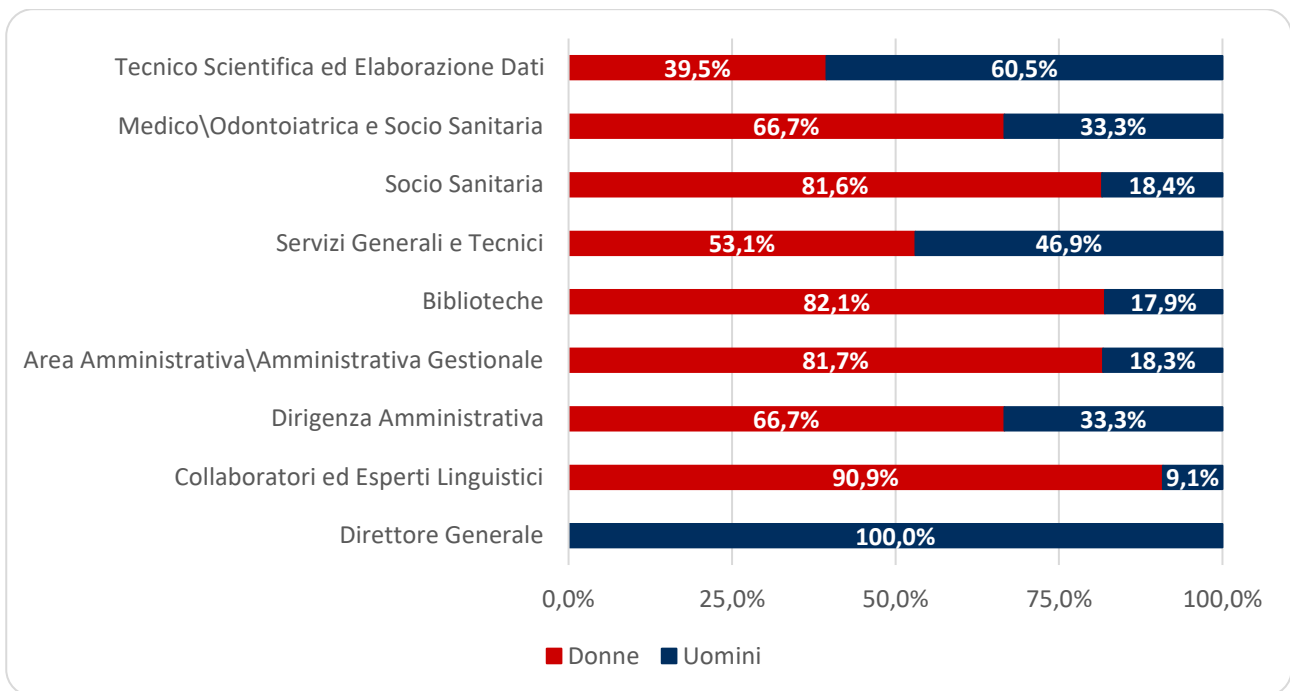
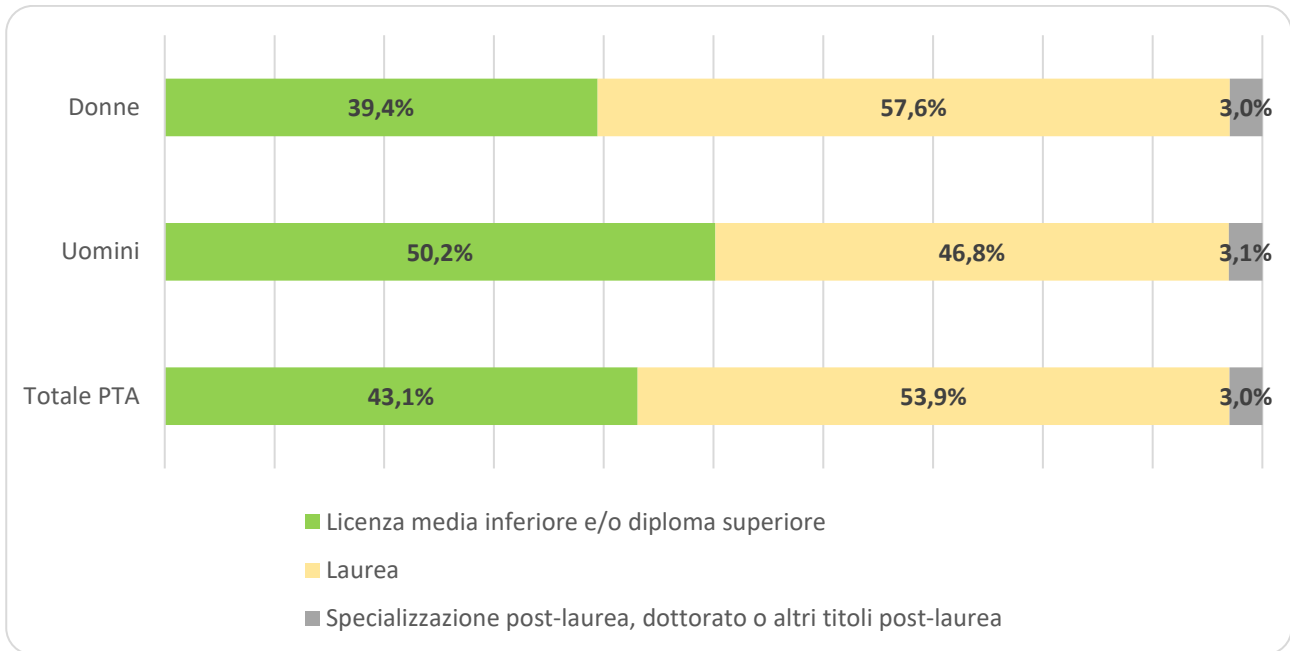


Grafico 3.1 – PTA genere e Area Funzionale – Composizione Percentuale anno 2019

### 3.2 Distribuzione per genere e titolo di studio

Titolo di studio	Donne	Uomini	Totale
Licenza media inferiore/diploma superiore	226	148	374
Laurea	330	138	468
Specializzazione post-laurea, dottorato o altri titoli post-laurea	17	9	26
Totale	573	295	868

Tabella 3.2 – PTA genere e titolo di studio – Valori assoluti anno 2020



*Grafico 3.2 – PTA genere e titolo di studio – Valori percentuali anno 2020*

Complessivamente il PTA possiede nella maggioranza dei casi, una laurea (breve o specialistica/magistrale). Nello specifico, 57,6 della componente femminile è laureata a fronte di un 46,8 della componente maschile; il personale femminile sembra quindi avere un titolo di studio più alto rispetto a quello maschile il quale, a sua volta, mostra una differenza minima tra personale diplomato e laureato (148 versus 140 unità).

Solo una minima parte del PTA è in possesso di un titolo di studio post-laurea (3 %) e le percentuali mostrano una sostanziale omogeneità tra uomini e donne.

È possibile affermare inoltre, che non vi sono stati cambiamenti rilevanti rispetto agli anni precedenti (2017, 2018 e 2019) dove la percentuale della componente femminile in possesso di laurea rimane maggiore rispetto a quella maschile.

### 3.3 Distribuzione per genere e tipologia di contratto

In ottica di stabilità occupazionale è importante sottolineare che il contratto a tempo indeterminato rappresenta la tipologia contrattuale maggiormente utilizzata per entrambi i generi.

Ragionando in termini percentuali, del personale con contratto a tempo determinato nell'anno 2020, l'85 è rappresentato da donne (23 in valore assoluto) a fronte di un 15 rappresentato dalla componente maschile (4 in valore assoluto).

Per quanto riguarda il contratto a tempo indeterminato, rimane una cospicua differenza che mostra la predominanza di donne assunte con questa tipologia contrattuale (550 donne versus 291 uomini).

Anche in termini assoluti, nella componente femminile le frequenze sono più alte in entrambe le tipologie contrattuali, anche se occorre precisare che tali dati riflettono il maggior numero di donne impiegate complessivamente nei ruoli del PTA

dell'Ateneo. Dalla tabella dei valori assoluti, infatti, è possibile notare che le donne nell'anno 2020 rappresentano la maggioranza del PTA (573 donne versus 295 uomini).

L'andamento nel tempo suggerisce che nel corso degli ultimi tre anni (2018, 2019 e 2020) per entrambi i generi siano aumentate le tipologie contrattuali a tempo determinato a fronte di un leggero calo di quelle a tempo indeterminato.

Numeri assoluti	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo Determinato	12	1	13	10	1	11	23	4	27
Tempo Indeterminato	560	299	859	542	293	835	550	291	841
Totale	<b>572</b>	<b>300</b>	<b>872</b>	<b>552</b>	<b>294</b>	<b>846</b>	<b>573</b>	<b>295</b>	<b>868</b>

*Tabella 3.3 – PTA genere e tipologia di contratto – Valori assoluti anno 2018, 2019, 2020*

### 3.4 Distribuzione per genere e regime di impiego

Numeri assoluti		Donne	Uomini	Totale
2018	Tempo pieno	450	276	726
	Part-time	122	24	146
	Totale	<b>572</b>	<b>300</b>	<b>872</b>
2019	Tempo pieno	450	270	720
	Part-time	102	24	126
	Totale	<b>552</b>	<b>294</b>	<b>846</b>
2020	Tempo pieno	448	270	718
	Part-time	125	25	150
	Totale	<b>573</b>	<b>295</b>	<b>868</b>

Tabella 3.4 – PTA genere e regime d’impiego – Valori assoluti anno 2018, 2019, 2020

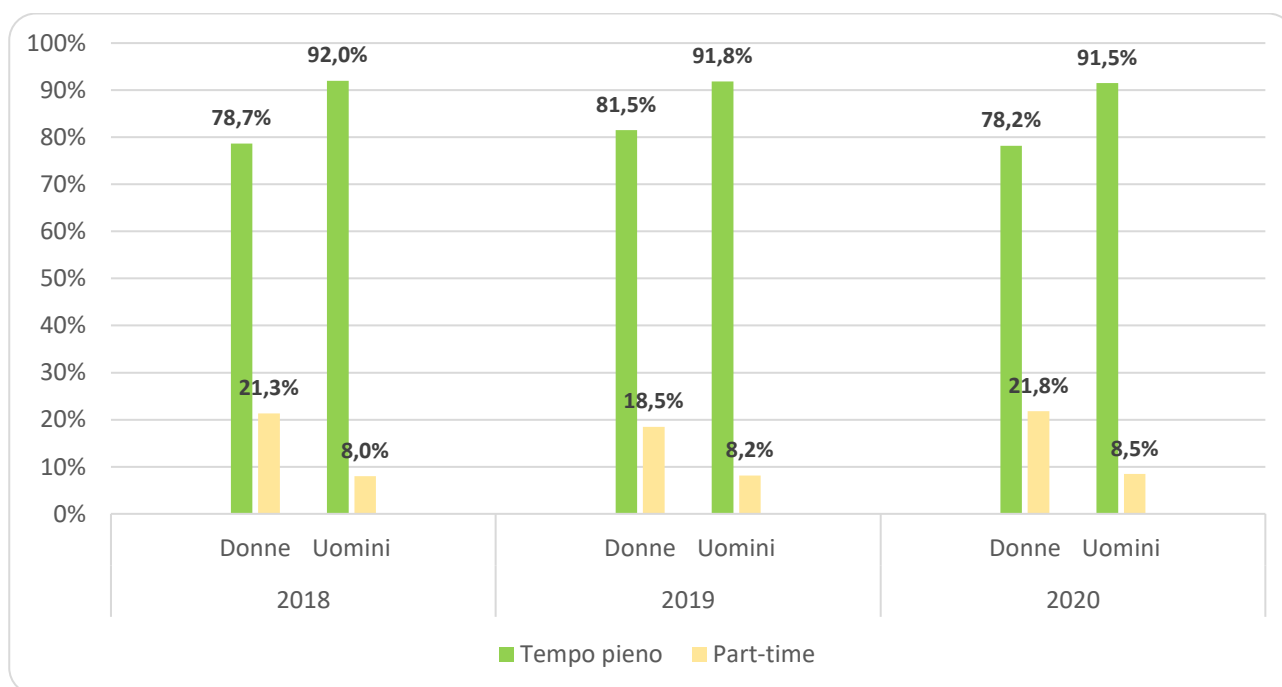


Grafico 3.3 – PTA genere e regime d’impiego – Valori percentuali anno 2018, 2019, 2020

L’andamento nel tempo indica che negli anni 2018, 2019 e 2020 non vi sono stati sostanziali cambiamenti in termini di frequenza nell’impiego

di regimi contrattuali part e full time. Inoltre, per entrambi i generi, il tempo pieno rimane il regime contrattuale maggiormente utilizzato.

Tuttavia, dai valori percentuali si può osservare come siano più le donne rispetto agli uomini a utilizzare il regime part time; prendendo come riferimento l'anno 2020, infatti, sul totale delle componenti femminili e maschili in servizio il 21,8 riguarda il genere femminile fronte del 8,5 riguardante la componente maschile.

Si può ipotizzare che il regime part time sia una tipologia di contratto scelta da coloro che hanno esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e familiare e che quindi tale aspetto permanga ancora maggiormente come caratteristico della componente femminile.

### 3.5 Distribuzione per genere e Fasce di età

Per tutte le fasce d'età, il genere femminile rappresenta la maggioranza del PTA, in particolare tra i 35 e 44 anni la percentuale di donne aumenta fino ad arrivare al 75,7 se si considera l'anno solare 2020. Viceversa il genere maschile è maggiormente

rappresentato nella fascia d'età compresa tra i 45 e 54 anni, con una percentuale del 38,6, comunque inferiore a quella femminile. Questo trend è rimasto costante negli ultimi 3 anni.

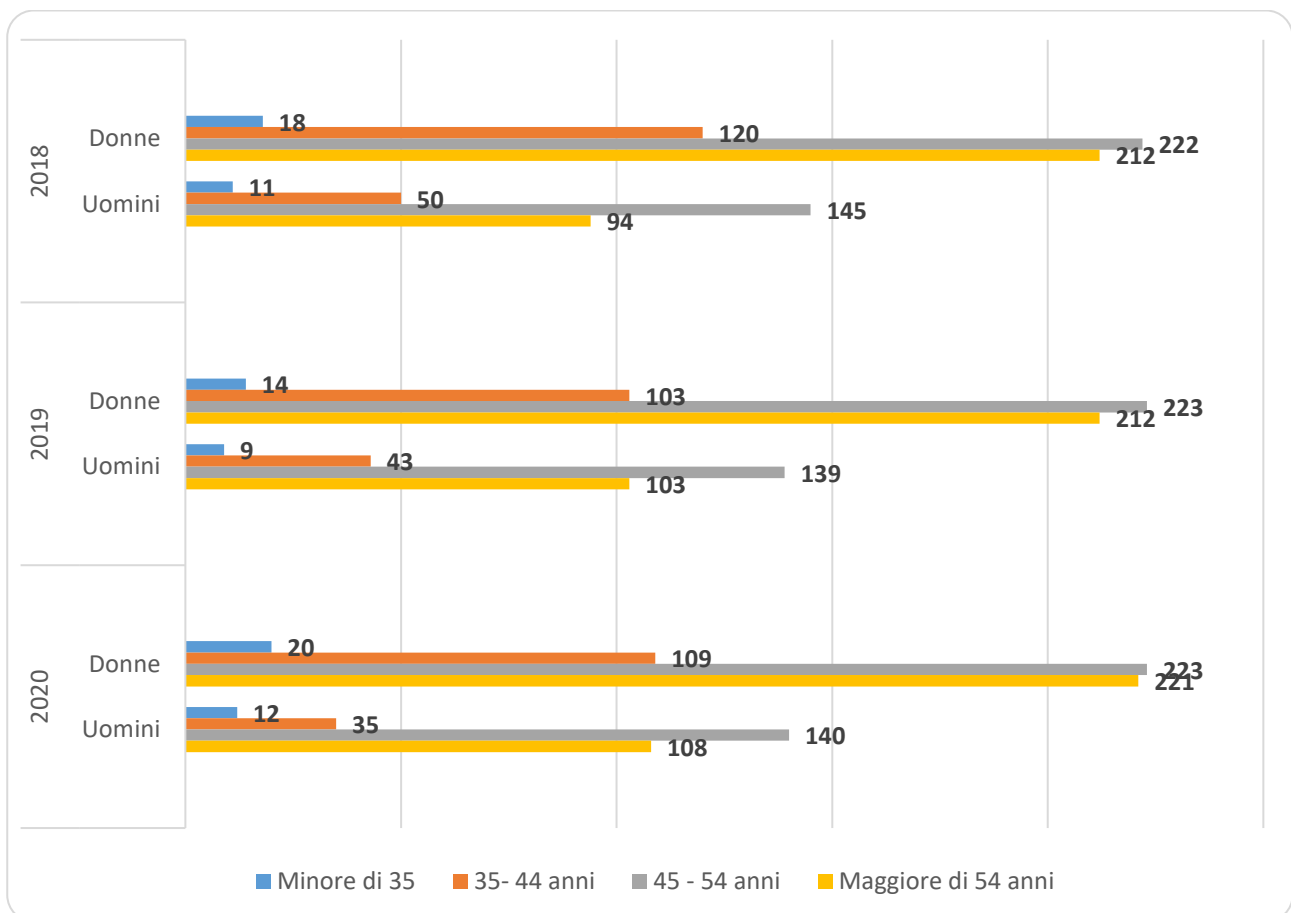


Grafico 3.4 – PTA genere a seconda delle fasce d'età – Valori assoluti anno 2018, 2019, 2020

%	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Minore di 35	62,1%	37,9%	60,9%	39,1%	62,5%	37,5%
35- 44 anni	70,6%	29,4%	70,5%	29,5%	75,7%	24,3%
45 - 54 anni	60,5%	39,5%	61,6%	38,4%	61,4%	38,6%
Maggiore di 54 anni	69,3%	30,7%	67,3%	32,7%	67,2%	32,8%

Tabella 3.5 – PTA fasce d'età a seconda del genere – Valori percentuali anno 2018, 2019, 2020

### 3.6 Forbice delle carriere

	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	12	1	13	10	1	11	23	4	27
CATEGORIA B	46	32	78	46	31	77	42	34	76
CATEGORIA C	261	143	404	253	144	397	268	138	406
CATEGORIA D	203	97	300	191	90	281	187	90	277
CATEGORIA EP	46	25	71	48	25	73	48	27	75
DIRIGENTI DI 2 <sup>a</sup> FASCIA	3	2	5	4	2	6	5	1	6
DIRETTORI GENERALI	1	0	1	0	1	1	0	1	1
	<b>572</b>	<b>300</b>	<b>872</b>	<b>552</b>	<b>294</b>	<b>846</b>	<b>573</b>	<b>295</b>	<b>868</b>

Tabella 3.6 – Forbice delle carriere (valori assoluti)

	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	92,3%	7,7%	90,9%	9,1%	85,2%	14,8%
CATEGORIA B	59,0%	41,0%	59,7%	40,3%	55,3%	44,7%
CATEGORIA C	64,6%	35,4%	63,7%	36,3%	66,0%	34,0%
CATEGORIA D	67,7%	32,3%	68,0%	32,0%	67,5%	32,5%
CATEGORIA EP	64,8%	35,2%	65,8%	34,2%	64,0%	36,0%
DIRIGENTI DI 2 <sup>a</sup> FASCIA	60,0%	40,0%	66,7%	33,3%	83,3%	16,7%
DIRETTORI GENERALI	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%

Tabella 3.7 – Forbice delle carriere (valori percentuali)

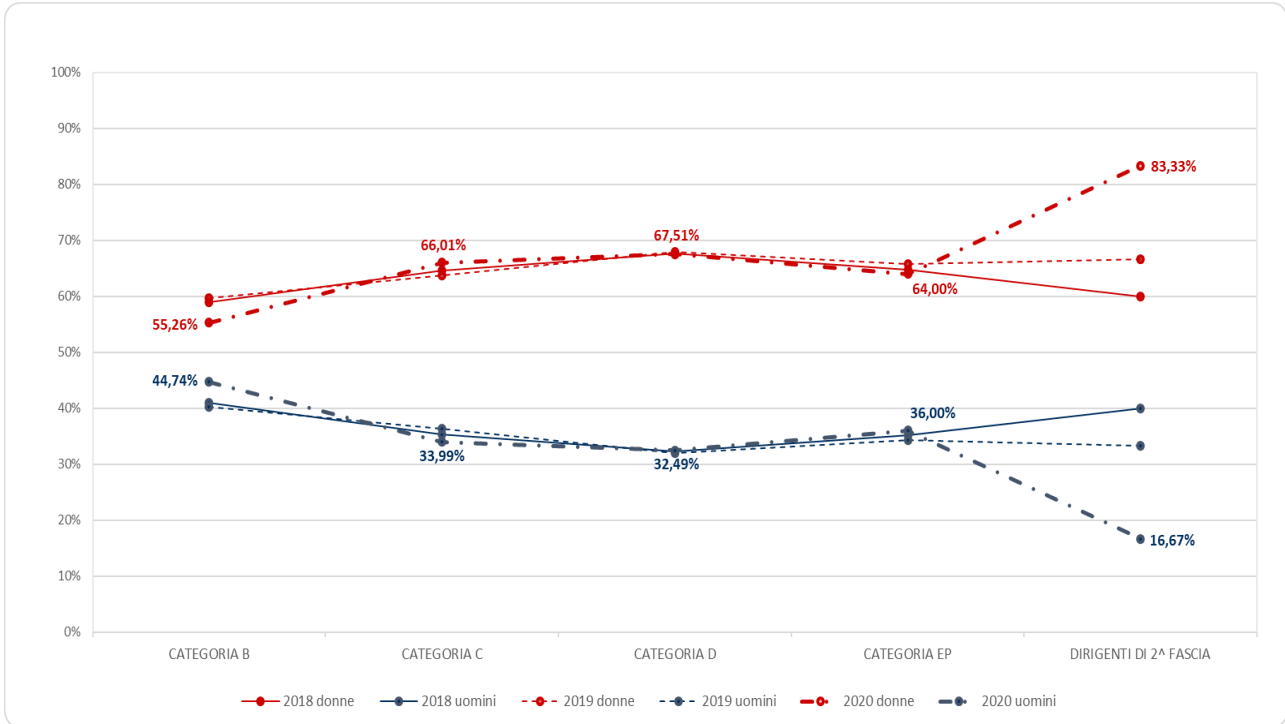


Grafico 3.5 – Forbice delle carriere personale PTA

La rappresentazione dei dati relativi a PTA secondo il diagramma a forbice delle carriere (**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**), mostra come in percentuale la presenza femminile

sia superiore a quella maschile in tutte le categorie, compresa quella dei dirigenti per cui si inverte la tendenza rispetto alla difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni apicali.

### 3.7 Rapporto fra numero delle assunzioni e delle cessazioni

Per quanto riguarda il rapporto fra numero delle assunzioni e delle cessazioni, i dati del 2018 mostrano un maggior numero di assunzioni della componente femminile rispetto a quella maschile soprattutto nella categoria C, dove sono state assunte 24 donne (con un numero di cessazioni pari a 6), a fronte di 5 uomini (con un numero di

cessazioni pari a 5). Per quanto riguarda le altre categorie, il rapporto fra assunzioni e cessazioni è molto simile fra uomini e donne, in rapporto alle numerosità della componente femminile e maschile dove vi è una sovrarappresentazione di donne.



## 4. ORGANI DI GOVERNO

L'analisi della distribuzione dei membri presenti nei diversi organi dell'Ateneo mostra l'esistenza di uno squilibrio fra i generi, in favore della componente maschile. Gli uomini rappresentano la maggioranza del totale dei componenti presenti nei diversi organi.

Si è scelto di fare un confronto fra l'anno 2017 e la situazione attuale, poiché l'anno 2017 ha segnato un cambio di Governance con l'elezione dell'attuale Rettore, che ha assunto la carica dal 1° novembre 2017.

Gli organi monocratici sono sempre ricoperti da uomini: Rettore, Prorettore Vicario.

Nella carica di Direttore Generale vi è stato un avvicendamento nell'anno 2019 alla scadenza del mandato della precedente Direttrice Generale, per cui la carica attualmente è ricoperta da un uomo.

Per quanto riguarda le cariche di Prorettore/Prorettrice e personale delegato, è possibile notare che, con la nuova Governance, c'è stato un bilanciamento tra la componente maschile (13) e quella femminile (12).

	2017		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Rettore o Rettrice</b>	0	1	0	1
<b>Direttore o Direttrice Generale</b>	1	0	0	1
<b>Prorettore o Prorettrice Vicario/a Vice-Rettore/Rettrice</b>	0	1	0	1
<b>Altri Prorettori/Prorettrici o personale delegato</b>	23	41	12	13

*Tabella 4.1 – Composizione per genere (1/3)*

La Carica di Direttore di Dipartimento rimane esclusivamente maschile e non ci sono stati cambiamenti nel corso dell'ultimo quadriennio. A tal proposito è importante segnalare che i Direttori di Dipartimento fanno parte prevalentemente della categoria dei Professori di Prima Fascia per cui permane il fenomeno di una sotto rappresentazione femminile, data dalla bassa percentuale di donne che ricoprono tale posizione accademica.

Per quanto riguarda gli Organi di governo e gestione, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione, che prevedono la scelta dei componenti, rispettivamente, attraverso un processo elettivo e un meccanismo di nomina congiunto (concorsuale e nomina diretta), la

componente maschile predomina tra i membri del Senato accademico, mentre si rileva una riduzione della discrepanza tra il numero di uomini e di donne presenti nel Consiglio di Amministrazione (data anche dall'avvicendamento di genere relativo alla componente studentesca).

Le donne, invece, prevalgono all'interno del Comitato Unico di Garanzia e all'interno del Consiglio del PTA. Nel primo caso, la sovrarappresentazione della componente femminile potrebbe essere dovuto al fatto che c'è una maggiore manifestazione di interesse delle donne per gli ambiti di competenza e le funzioni esercitate dal CUG. Per quanto riguarda l'elevata presenza della componente femminile nel Consiglio del PTA, il dato rimane in linea con quanto

evidenziato in precedenza riguardo alla numerosità complessiva del personale femminile in ruoli tecnico-amministrativi.

Nel Nucleo di Valutazione dell'Ateneo prevale, invece, una sostanziale equità tra il numero delle donne e degli uomini che risulta maggiore rispetto a quanto avveniva in precedenza.

In linea con questo andamento, anche nel Presidio della Qualità si evidenzia una parità numerica tra i due generi nell'anno 2020 e il rapporto di genere risulta più bilanciato rispetto al 2017.

	2017		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Componenti del Senato Accademico</b>	7	16	5	18
<b>Componenti del Consiglio di Amministrazione</b>	2	8	4	6
<b>Componenti del Comitato Unico di Garanzia</b>	15	9	16	8
<b>Componenti del Nucleo di Valutazione di Ateneo</b>	3	6	4	5
<b>Direttori o Direttrici di Dipartimento</b>	0	9	0	9
<b>Consiglio del Personale Tecnico Amm.vo</b>	14	6	14	6
<b>Presidio della Qualità di Ateneo</b>	6	4	5	5

*Tabella 4.2 – Composizione per genere (2/3)*

In riferimento ad altre cariche elettive, i Presidente di Corso di Studio sono prevalentemente uomini e la proporzione fra uomini e donne è rimasta sostanzialmente invariata nel corso del tempo. La presenza delle donne è prevalente nelle discipline di carattere umanistico, mentre gli uomini sono concentrati in quelle con vocazione prevalente alle scienze e all'ingegneria.

Anche analizzando la composizione dei Coordinatori dei Corsi di Dottorato e dei Direttori di Scuole Dottorali, si nota una netta prevalenza della componente maschile.

Concludendo, si potrebbe sottolineare che la maggior parte degli organi elettivi rimangono a prevalenza maschile, mentre vi è stato un tentativo di bilanciamento di genere per quanto riguarda le cariche di nomina.

	2017		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Presidenti di Corso di Studio</b>	29	50	23	56
<b>Coordinatori o Coordinatrici dei Corsi di Dottorato</b>	2	15	4	14

*Tabella 4.3 – Composizione per genere (3/3)*

## 5. Attività svolta dall'Ateneo di Parma per favorire le pari opportunità e divulgare la cultura del rispetto e della non violenza

### 5.1 Quadro normativo e istituzionale di riferimento

Negli ultimi anni, specie a partire dall'anno accademico 2016-2017, l'Ateneo di Parma ha posto in essere diverse azioni volte a migliorare le pari opportunità all'interno del contesto lavorativo universitario e a sensibilizzare le studentesse e gli studenti alla cultura del rispetto reciproco e della non violenza, al fine di creare un ambiente universitario il più possibile inclusivo e rispettoso di tutte le differenze.

Si tratta, a ben vedere, di azioni che, giorno dopo giorno, testimoniano la volontà e lo sforzo di concretizzare i valori e i principi stabiliti nello **Statuto dell'Ateneo** (come modificato, da ultimo, con D.R.D. n. 1506 del 26.06.2019 pubblicato sulla G.U. n. 169 del 20.07.2019).

Infatti, l'Università di Parma ha elevato la tutela della dignità umana, la solidarietà e il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità (*"nell'accesso agli studi, nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera nonché equilibrate rappresentanze di genere nelle candidature e negli Organi collegiali, così come in ogni altro aspetto della vita accademica"*) a valori fondanti la propria realtà istituzionale (così art. 1, comma 3, Statuto dell'Ateneo di Parma).

Così, nel pieno rispetto della normativa internazionale, sovranazionale e nazionale (costituzionale e legislativa), in tema di non discriminazione e di pari opportunità e nella piena condivisione dei valori statutari poc'anzi citati, l'Ateneo di Parma si è da sempre impegnato a *"rafforzare la sensibilità ai temi e ai problemi delle pari opportunità al fine di generare una coscienza*

*diffusa e condivisa fra tutti i membri della comunità universitaria"* (così art. 1, comma 3, Statuto dell'Ateneo di Parma).

Proprio nell'ottica di rafforzare tale valori e raggiungere tali obiettivi, l'Ateneo di Parma, a partire dal 2017, ha introdotto il **Codice Etico e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Parma** con lo scopo principale, *"di assicurare che la condotta del personale docente, tecnico amministrativo, degli studenti e di tutti coloro che, a vario titolo, operano nell'Università degli Studi di Parma, sia conforme ai principi che presiedono all'attività dell'Università"* di realizzare e diffondere i valori fondamentali della legalità, della solidarietà e del rifiuto di ogni comportamento discriminatorio e/o vessatorio o molesto definita come *"intollerabile violazione della dignità di tutti coloro che operano all'interno della comunità universitaria"*; di vivere in un ambiente di lavoro sereno *"in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza ed al reciproco rispetto della libertà e della dignità della persona"* (così art. 1 Codice etico).

Alla luce di tale cornice normativa, l'Ateneo di Parma, è stato tra i primi Atenei ad istituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (cd. CUG) che, come noto, a partire dall'entrata in vigore della Legge n. 183 del 2010, ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità ed il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Attraverso l'importante ruolo che il CUG ha svolto nel corso degli anni, l'Ateneo di Parma, ha potuto porre in essere importanti azioni e strategie volte a:

- promuovere il benessere delle studentesse e degli studenti, del personale tecnico amministrativo e del personale docente, afferente all'Università di Parma;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
- creare un ambiente di lavoro, il più possibile sereno e improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze;
- informare, formare e diffondere la cultura delle pari opportunità, dell'eguaglianza e della non violenza, sia con iniziative rivolte specificamente ai membri della comunità universitaria, sia con iniziative dedicate a tali temi rivolte alla cittadinanza di Parma contribuendo, così, a consolidare e a valorizzare l'importante funzione sociale che ciascun Istituto di cultura, quale anche è l'Università, è chiamata a svolgere;
- monitorare e gestire le situazioni di discriminazione;
- contribuire a costruire la prospettiva di genere (cd. *gender mainstreaming*) nella politica locale dell'istruzione universitaria e, nello specifico, nella formazione e nella ricerca.

In particolare, poi, con l'obiettivo di contrastare le discriminazioni di genere, l'Ateneo di Parma, **fin dal 2012**, ha istituito **l'Ufficio della Consigliera di Fiducia**, organo terzo e imparziale rispetto alle dinamiche dell'Ateneo, disciplinato nel Codice Etico di Ateneo, che svolge il delicato compito di raccogliere le segnalazioni da parte di studenti e studentesse, docenti universitari, personale tecnico amministrativo, vittime di discriminazioni, *mobbing*, molestie (sessuali e non) e/o violenza (sessuale e non) e di avviare le procedure formali/informali, descritte e disciplinate ai sensi degli articoli 13,14,15,16, del Codice Etico.

La Consigliera di Fiducia inoltre riferisce periodicamente al Magnifico Rettore dell'Ateneo in merito alle procedure aperte e pendenti e collabora con il CUG nella definizione delle politiche di pari opportunità all'interno della comunità universitaria.

Altre a ciò, in tempi più recenti, al fine di rafforzare e altresì al fine di non frammentare e disperdere la strategia universitaria in materia di inclusione sociale, l'Ateneo di Parma ha voluto creare un centro di raccordo di tutti i soggetti istituzionali che, a diverso titolo, nell'ambito universitario locale si occupano di inclusione, di valorizzazione delle differenze e di tutela dei soggetti più fragile.

Infatti, **nel corso dell'anno accademico 2019-2020**, l'Ateneo di Parma ha istituito il **Centro Accoglienza e Inclusione (cd. CAI)** che ha il compito specifico di:

- promuovere e perseguire azioni nel campo dell'accoglienza, dell'inclusione e delle pari opportunità degli studenti che, nell'ambito della vita universitaria, vivono uno stato di disagio a causa di fragilità fisiche, psicologiche, economiche e sociali, in attuazione delle linee strategiche dell'Ateneo;
- attuare i servizi in materia di accoglienza, assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone con disabilità, Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA), Bisogni Educativi Speciali (BES), anche in attuazione di specifiche vigenti normative;
- sviluppare le attività relative ai servizi abitativi e ai servizi di *counseling* psicologico, anche con riferimento agli studenti internazionali;
- collaborare ad attività di ricerca promosse dall'Ateneo nell'ambito dell'inclusione degli studenti con esigenze specifiche.

In particolare, specie con riferimento alla tutela del diritto all'identità sessuale di ciascuna persona,

l'Università di Parma ha adottato, già a partire dal 2017, il **Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera Alias per soggetti in transizione di genere**, dimostrando di aver cura della tutela della *privacy* degli studenti e delle studentesse che stanno intraprendendo il percorso di transizione di genere, nella piena consapevolezza del possibile disagio che, durante tale delicato percorso, le persone possano avvertire in conseguenza del persistente, sebbene momentaneo, contrasto tra la propria corporeità, la propria identità di genere e il proprio nome.

Tale Regolamento consente, infatti, alle strutture amministrative di fornire alla persona un'identità "alias" che possa essere usata nelle attività universitarie quotidiane.

A tal proposito, si segnala che, proprio per testimoniare simbolicamente l'impegno preso dall'Ateneo di Parma in tema di tutela della dignità e dell'identità sessuale di ciascuno/a, nel luglio 2020 è stata inaugurata, su proposta del Consiglio degli Studenti, una **panchina "arcobaleno"**, al fine di manifestare l'importanza di combattere ogni forma di discriminazione legata all'identità sessuale e come condanna ad ogni forma di omofobia.

Tutto ciò testimonia l'importante percorso che l'Ateneo di Parma ha intrapreso negli ultimi anni per meglio implementare le politiche di pari opportunità e di inclusione sociale,

rappresentando, la realtà universitaria di Parma, un contesto sensibile alle politiche di genere.

Non è un caso che molte misure di genere, che nel corso del tempo sono state proposte dal CUG e/o dagli altri soggetti istituzionali dell'Ateneo, non sono state percepite come imposizione, o attuate come unicamente 'dovere istituzionale' ma, al contrario, esse siano state spontaneamente accolte e recepite.

A tal proposito, è sufficiente ricordare che, pur in assenza del Bilancio di Genere che, partendo da una indagine di contesto, indichi una vera e propria strategia universitaria in grado di orientare la politica di genere all'interno del nostro Ateneo, nell'Ateneo parmense, tali misure siano state recepite nel piano strategico di Ateneo.

In tale contesto universitario, dunque, il Bilancio di Genere avrà lo scopo di:

- rafforzare e implementare le azioni positive, sia quelle già realizzate sia quelle e in corso di svolgimento;
- individuare le aree/i settori in cui si evidenziano maggiori criticità e un persistente squilibrio di genere;
- costruire in modo unitario (e non più frammentato) una chiara strategia di Ateneo in tema di pari opportunità, in grado di valorizzare le grandi potenzialità del contesto universitario di Parma.

## 5.2 Azioni positive già realizzate/ in corso di svolgimento nell'Università di Parma

Le azioni positive già svolte e/o in corso di svolgimento all'interno dell'Università di Parma, realizzate in uno spirito collaborativo attraverso il CUG, il Consiglio degli Studenti, il CAI e la Consigliera di Fiducia, sono di diversa natura e hanno mirato a realizzare, a rafforzare gli obiettivi dell'Università di Parma, poc'anzi descritti.

**AZIONI VOLTE AD INTEGRARE LA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DIDATTICI DEI DIVERSI INSEGNAMENTI; A ISTITUIRE INSEGNAMENTI DEDICATI ALLA PARITÀ DI GENERE; A FORMARE E INFORMARE SULLE MISURE DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E SUGLI STRUMENTI DI PARI OPPORTUNITÀ.**

Al fine di formare una nuova coscienza collettiva improntata alla cultura del rispetto e della non violenza, della valorizzazione delle differenze, al

ripudio di ogni stereotipo di genere, al fine altresì di formare nuove professionalità che sappiano attivamente partecipare alla costruzione delle politiche di pari opportunità e di inserire la prospettiva di genere nelle diverse realtà lavorative, istituzionali e non, pubbliche o private ed infine di prevenire ogni forma di violenza di genere, l'Università di Parma ha promosso diverse iniziative culturali, momenti didattici e di formazione/informazione sui temi legati alle pari opportunità. Tra i tanti si segnalano:

**a) l'attivazione, su proposta del CUG, di diversi insegnamenti sulle tematiche legate al rispetto delle differenze di genere e delle pari opportunità,** come TAF D, opzionabili trasversalmente, da tutte le studentesse e da tutti gli studenti iscritti all'Università di Parma. Essi sono:

- ***Diritto delle Pari Opportunità***, incardinato presso il Corso di laurea in Servizio sociale, che dall'a.a. 2021-2022, sarà presente (anche formalmente) nell'offerta formativa del corso di laurea in Giurisprudenza;

- ***Le donne nel pensiero politico occidentale***, incardinato presso il Corso di laurea in Scienze politiche e delle Relazioni Internazionali e attivato dall'a.a. 2016-2017 – all'a.a. 2019-2020;

- ***Sociologia delle disuguaglianze di genere***, incardinato presso il Corso di Laurea triennale in Scienze politiche e delle Relazioni Internazionali, e attivo dall'a.a. 2020-2021;

- ***Etica delle Differenze***, incardinato presso il corso di laurea in Filosofia, attivato nell'a.a. 2016-2017;

- ***Pedagogia delle differenze***, incardinato presso il Corso di laurea di Scienze dell'educazione dall'a.a. 2016 -2017;

Tali insegnamenti sono risultati molto apprezzati dagli studenti e dalle studentesse; la frequenza di essi è aumentata nel corso del tempo (es. Pedagogia delle differenze registra costantemente la frequenza di circa 300 studentesse e studenti all'anno; Diritto delle Pari Opportunità, nel corso dell'ultimo anno

accademico, è stato frequentato da circa 90 studentesse e studenti);

**b) la realizzazione di molteplici iniziative culturali realizzate volte a diffondere la cultura della parità, aperti all'intera cittadinanza.** Tra le tante, si ricordano: *"70 anni di voto alle donne: quanta strada abbiamo fatto e quanta ne resta da fare! chiacchierata con Luciana Littizzetto"* (giugno 2016); il ciclo di seminari su *"Il Corpo delle donne. 1946-2016: la condizione giuridica femminile"* (ottobre-dicembre 2016); il ciclo di seminari su *"La democrazia paritaria"* (2018), aperto dalla *Lectio Magistralis* tenuta dalla Prof.ssa Eva Cantarelli; il ciclo di incontri su *"Donne e Diritti: prospettive tra ricerca e territorio"* (2019, 2020, 2021); il Convegno *"Controriforma del Diritto di Famiglia? Criticità del DDL Pillon"* (2019); tavola rotonda *"Il Codice Rosso (Legge 19 luglio 2019, n. 69): le misure di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere. Aspetti teorico-pratici"*; il convegno su *"Inclusione e parità"* con la Ministra Elena Bonetti (2020); il Convegno *"La Convenzione di Istanbul. La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, a 10 anni dalla sua firma"* (2021); cicli di incontri nell'ambito della Rassegna *"Non solo 25 novembre"* volti a sensibilizzare i più giovani sul tema dell'inclusione e delle pari opportunità;

**c) la realizzazione di diversi progetti multimediali, volti a sensibilizzare le/i più giovani al rispetto del principio di non discriminazione e video informativi sulle politiche di pari opportunità.**

L'università di Parma tramite il CUG ha realizzato, in collaborazione anche con gli studenti e le studentesse dell'Ateneo diversi video, quali: *"Cancella le discriminazioni"*; il video *"UNIPR contro le discriminazioni: l'indifferentismo è una malattia"*; i video informativi, proiettati durante le lezioni O, sul ruolo del CUG, della Consigliera di fiducia, sul concetto di violenza, discriminazioni e molestie sessuali. Infine, specie in periodo di *lockdown* in conseguenza dell'emergenza sanitaria



provocata da Covid-19, l'Ateneo ha promosso una campagna di sensibilizzazione rivolta alla componente studentesca e all'intero personale dell'Ateneo dal titolo "Non sei Sol\*" volto a ricordare tutti i servizi comunque attivi, in ambito universitario e/o sul territorio di Parma, a sostegno di chi subisce maltrattamenti sono tuttora attivi.

**d) lo svolgimento di momenti di formazione e informazione sui comportamenti posti in violazione del codice etico e del diritto antidiscriminatorio e sul linguaggio di genere.**

Annualmente, l'Ateneo promuove giornate formazione per i Docenti, per gli studenti e le studentesse e per il personale tecnico amministrativo sul tema della discriminazione e della violenza di genere, delle molestie (sessuali e non) negli ambienti di studio e di lavoro. Inoltre, ha promosso e sta promuovendo corsi di formazione per il personale tecnico amministrativo sull'uso del linguaggio di genere nell'attività amministrativa universitaria.

**e) attivazione, tramite il CUG per l'intero mese di novembre, del Laboratorio interdisciplinare sulla violenza di genere**, accessibile da tutte le studentesse e da tutti gli studenti dell'Università di Parma, con il coinvolgimento di Docenti dell'Ateneo, di diversi professionisti impegnati sul territorio nel contrastare la violenza di genere (Consigliera di fiducia dell'Ateneo, Consigliera provinciale di parità; magistrati, avvocate del centro antiviolenza, assistenti sociali, giornaliste/i).

**f) attivazione di due Premi di laurea**, per studenti e studentesse che decidano di dedicare il lavoro di tesi a temi legati al contrasto alla violenza di genere e/o alle misure di pari opportunità.

**g) ulteriori interventi per il perseguimento delle pari opportunità e della parità di genere nel Regolamento Generale di Ateneo.**

E' opportuno evidenziare, fra le iniziative poste in atto dall'Amministrazione per il perseguimento delle pari opportunità e della parità di genere, oltre a diversi e specifici richiami nelle disposizioni

statutari, degli interventi recenti nel Regolamento Generale di Ateneo in materia di procedure elettorali e costituzione degli organi e organismi, laddove è stato inserito l' espresso riferimento al principio dell'equilibrio di genere e sono state disposte alcune modalità per perseguirlo nei processi elettorali, favorendo l'adesione di candidature di genere sotto rappresentate, anche con la riapertura dei termini di presentazione delle stesse.

Tali modalità operative sono state, peraltro, praticate più volte nelle recenti elezioni.

**AZIONI VOLTE A REALIZZARE ANALISI DI CONTESTO SULLE ESIGENZE DI CONCILIAZIONE TRA ESIGENZE DI VITA FAMILIARE E VITA LAVORATIVA NONCHÉ SULLA VIOLENZA DI GENERE.**

Con lo scopo di monitorare e meglio definire azioni positive volte a garantire una vera conciliazione tra esigenze di vita familiare e vita lavorativa, specie dei soggetti (studenti/studentesse, dipendenti dell'Ateneo), per diverse motivi si trovano a prendersi cura di altri familiari (bambini, anziani, soggetti fragili, soggetti diversamente abili), l'Ateneo di Parma, nel corso dell'anno accademico 2020-2021, ha avviato **una indagine di contesto**, promossa dal Cug, per definire meglio un piano di *Welfare* per l'intera comunità accademica di Parma.

Così come, con lo scopo di sondare la percezione della comunità universitaria di Parma sul tema della discriminazione di genere e della violenza di genere, fenomeno come noto multiforme e complesso, e altresì con lo scopo di comprendere quali altre misure volte a contrastare tale fenomeno l'Università di Parma possa attuare, l'Ateneo di Parma sta promuovendo, su proposta del Cug un **sondaggio anonimo sulle discriminazioni**, le molestie e la violenza di genere in Ateneo. Entrambe le indagini, coordinate da Docenti dell'Ateneo, si concluderanno nell'a.a.

prossimo e gli esiti saranno resi noti entro il mese di dicembre 2021.

**AZIONI VOLTE A PROMUOVERE MISURE DI CONCILIAZIONE E DI BENESSERE LAVORATIVO**

Diverse sono le azioni poste in essere in tale ambito dall'Università di Parma. Tra le tante e più recenti si ricordano:

**a) il ciclo di incontri telematici "Sentirsi in Emergenza"** (marzo-aprile 2021), per sostenere il personale docente e tecnico amministrativo dell'Università di Parma ad affrontare le conseguenze psicologiche della pandemia (lo stress percepito che mantiene alti i livelli delle psicopatologie, l'isolamento sociale, i disturbi del sonno e della qualità di vita, la nuova modalità di *smart working*, la gestione complessa di figli e anziani) al fine di fortificare il senso di appartenenza, anche grazie alla ricerca di un miglior equilibrio tra vita privata e professionale;

**b) l'iniziativa "FacciAMO prevenzione"**, promossa dal CUG, su impulso della Consigliera provinciale di Parità, e realizzata in collaborazione con la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori – LILT di Parma, volta a promuovere e realizzare la prevenzione oncologica: un progetto in tre moduli che, alle visite di diagnosi precoce, da svolgersi durante orario di lavoro, affianca incontri informativi sugli stili di vita corretti e percorsi formativi su azioni concrete di prevenzione;

**c) giornate volte a promuovere il benessere lavorativo e i corretti stili di vita**, organizzate annualmente nell'ambito della Notte dei Ricercatori;

**c) Nell'ambito della formazione obbligatoria del personale di Ateneo sono stati periodicamente realizzati incontri per prevenire e gestire i conflitti sul posto di lavoro;**

**d) allestimento di spazi famiglia/ allattamento** (uno, presso la sede dell'Ateneo di Parma sita in via D'Azeglio, gli altri in corso allestimento anche in altre sedi dell'Ateneo di Parma) usufruibile da tutta la comunità universitaria di Parma ma anche da

parte della intera cittadinanza di Parma, **nonché attivazione di centri estivi** usufruibili dai figli dei dipendenti dell'Università di Parma;

**e) attivazione di forme di lavoro agile. L'Ateneo di Parma**, su impulso dell'allora Comitato per le Pari Opportunità, è stato uno dei primi Atenei italiani a promuovere, fin dal 2009, il telelavoro per il personale tecnico e amministrativo e promosso forme di *smart working*, specie in fase di pandemia. Inoltre ha attivato **l'Osservatorio sullo Smart working** (in fase di ristrutturazione) e, attraverso la collaborazione del CUG e del CPTA, sta definendo le linee guida sullo *smart working*.

**LE MISURE DI GENDER MAINSTREAMING ALL'INTERNO DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA**

Al fine di consolidare le politiche di pari opportunità dell'Ateneo di Parma e altresì al fine di rafforzare la struttura istituzionale universitaria di Parma (*cf. paragrafo 1.*) che si occupa di pari opportunità e inclusione sociale, l'Ateneo di Parma, oltre a redigere il Bilancio di genere, con riferimento all'anno 2020, sta cercando di rafforzare gli strumenti di *gender mainstreaming*. Infatti:

**a)** come accennato precedentemente, la politica di Ateneo in materia di pari opportunità è definita nel **Piano strategico di Ateneo "nella sezione ...."** e in parte è recepita come trasversale a diversi ambiti previsti nel suddetto piano;

**b)** nella sezione dedicata al CUG di Ateneo è pubblicato il **Piano delle Azioni Positive**, redatto dal CUG e annualmente aggiornato;

**c)** L'Ateneo di Parma ha predisposto la redazione del **Gender Equality Plan**, importante strumento chiave per superare il divario di genere nelle diverse realtà lavorative - specie in quella universitaria - e attuare le politiche di pari opportunità come definite a livello sovranazionale (UE). Inoltre, tale strumento, così come il Bilancio di Genere, si inserisce nella più ampia strategia di Ateneo sulla sostenibilità, quale importante misura di attuazione dell'Agenda 2030, proposta



dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale;

**d)** al fine di migliorare la trasparenza dell'azione amministrativa-universitaria e altresì di migliorare

la correttezza della comunicazione istituzionale di Ateneo, **l'Ateneo di Parma ha accolto la proposta del CUG di redigere delle proprie linee guida sull'uso del linguaggio di genere** all'interno dell'attività universitaria.

## 6. LE AZIONI

Il presente documento rappresenta il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo di Parma e ne consegue che l'analisi di contesto risulti il principale contributo attraverso cui avviare delle riflessioni in merito agli indicatori emersi negli ambiti della componente studentesca, del personale docente e ricercatore, del personale tecnico e amministrativo e degli organi di governo.

Verranno, tuttavia, messi in evidenza in questa sezione gli aspetti più salienti dell'analisi di contesto, suddivisi per ambito, sui quali vengono proposte alcune azioni strategiche.

### **Azione 1: orientamento agli Studenti in entrata**

Le analisi sul bilancio di genere della componente studentesca hanno messo in rilievo aspetti ormai noti a livello nazionale.

Un primo dato di interesse è quello della prevalenza femminile tra gli studenti dell'ateneo di Parma, un dato assodato ormai da tempo che riguarda tutto lo scenario nazionale, che da noi ha mostrato alcuni segni di contenimento solo recentemente, ma che pare stabilizzarsi nello scenario nazionale ed europeo (anche le ultime indagini Eurostat confermano il trend). Le motivazioni di tale fenomeno sono complesse e le indagini qualitative di approfondimento sono ancora poche, ma le prime interpretazioni attengono a due fattori principali. Da un lato, i migliori rendimenti scolastici delle donne sin dalle scuole secondarie medie e superiori, dato ormai stabile e in costante incremento, legato ad una percepita e poi reale necessità di certificare in maniera più solida le proprie competenze per accedere al mercato del lavoro che ancora penalizza le donne al momento della assunzione. Il fatto che siano più brave per tutto il corso scolastico e in particolare alle superiori, quindi, agisce da fattore motivante dentro un quadro di effettiva necessità (di richiesta effettiva di essere 'più brave' anche a fronte di impiego non

specializzato). Dall'altro lato, indagini recenti mostrano un sentimento di incertezza e di depressione collettiva crescente legato alla precarizzazione del lavoro, una precarizzazione che investe tutti i settori professionali - ivi compresi quelli del lavoro cognitivo e altamente specializzato - e comporta per tutti più lunghi periodi di 'politeismo lavorativo' (molti lavori insieme) e di basso reddito. Questo dato sta modificando la propensione allo studio universitario soprattutto nei ceti medio bassi e soprattutto tra i giovani uomini, che sentirebbero maggiormente la pressione sociale verso l'autonomia economica.

### **Azione 1a.**

Attuare azioni utili a questo scenario è complesso per gli Atenei italiani, ma è possibile identificare almeno due linee di azione. Una linea di azione è quella culturale, vale a dire promuovere lo studio tematizzando nei percorsi di orientamento il fatto che la formazione universitaria incide molto sul lungo termine, poiché i dati mostrano come la differenza di reddito sia ancora fortemente legata ai titoli di studio acquisiti sul lungo termine, appunto. Una linea di azione è quella sociale, vale a dire promuovendo forme di supporto allo studio - borse di studio, politiche abitative, attività di lavoro integrativo e altre forme di sostegno al reddito studentesco già attivate in altri paesi europei - che si rivolgano con attenzione ai pubblici più penalizzati e più spaventati.

### **Azione 1b.**

Un secondo dato di interesse delle nostre analisi, decisamente atteso, è la preferenza di genere per alcuni specifici corsi. La componente maschile è in maggioranza tra gli studenti iscritti a corsi STEM, mentre le ragazze prevalgono in tutti gli altri, specialmente nei corsi umanistici, sociali

ma anche in altri ambiti, come quello medico, veterinario e di giurisprudenza.

Un riequilibrio di genere non può dunque che ripartire dall'orientamento e da tutte le politiche atte ad indirizzare e promuovere carriere universitarie anche alternative a quelle che il modello culturale attuale già immagina ed assegna preferenzialmente a uomini e donne alternativamente.

Più in generale si ritiene utile avviare tavoli di lavoro e interlocuzione con i gradi delle scuole medie inferiore e superiore su queste tematiche per farsi carico insieme di un più generale e lungo processo di orientamento: la questione infatti affonda le radici nella carriera degli studenti, che vede una divisione per genere netta (nei licei classici ad esempio c'è una netta prevalenza del genere femminile, cosa completamente inversa rispetto agli istituti tecnici e ai contesti di formazione superiore STEM).

Nello specifico poi, riteniamo che i percorsi di orientamento avviati nelle scuole superiori dagli atenei italiani non sempre sono utili a modificare il senso comune rispetto ai nessi professione-genere: spesso si presentano nei diversi contesti solo i corsi che già sono considerati appetibili per un certo tipo di pubblico studentesco, amplificando gli effetti di quanto descritto. In tal senso, in continuità con alcune azioni che sono state intraprese negli ultimi anni dal nostro Ateneo, riteniamo che si potrebbero arricchire i percorsi di orientamento tenendo presente la questione del genere, immaginando: momenti di formazione per i docenti che si occupano di orientamento rispetto alla questione degli immaginari sociali sulle professioni rispetto al genere, a partire da buone pratiche avviate in altri contesti nazionali; stage e forme di alternanza scuola lavoro presso l'ateneo (poiché la pratica è particolarmente utile a lavorare sugli stereotipi e a decostruire gli immaginari), ma anche seminari e incontri di orientamento proposti alle scuole superiori per creare occasioni feconde di discussione e illustrare possibili percorsi

alternativi utili ad incidere su senso comune e stereotipi sui ruoli di genere generalmente legati alle professioni e a favorire un riequilibrio di genere all'interno di corsi oggi molto squilibrati.

**Azione 2: Riduzione del part-time femminile e maggiore flessibilità lavorativa (smart-working) per le donne con esigenze di conciliazione che scelgono il full-time nel Personale Tecnico-Amministrativo.**

Come emerge dall'analisi dei dati relativi al Personale Tecnico-Amministrativo – ambito in cui, peraltro, non si registrano differenze significative nell'ultimo triennio – il genere femminile è maggiormente rappresentato rispetto a quello maschile (65% delle donne contro il 35% degli uomini); le donne assunte come dipendenti dall'Ateneo, rispetto agli uomini, sono inoltre tendenzialmente più giovani e più qualificate. Questo rappresenta indubbiamente un punto di forza per l'amministrazione dell'Ateneo. Esiste tuttavia uno sbilanciamento riguardo al regime di impiego, se si considera che sono le donne, rispetto agli uomini, a utilizzare maggiormente il regime part time (nel 2020 erano 19 su 100, contro 7,5 su 100 degli uomini). Si può ipotizzare che questo tipo di impiego sia scelto da coloro che hanno esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e familiare e che quindi tale scelta permanga ancora come maggiormente caratteristica della componente femminile.

Su questo tema si ritiene di poter intervenire, nel rispetto del Contratto Collettivo nazionale, sulla modalità di lavoro del personale Tecnico Amministrativo

- potenziando il telelavoro per diverse esigenze di cura e assistenziali;
- regolamentando il lavoro agile per tutto il personale tecnico amministrativo, in un'ottica di maggiore responsabilizzazione utile al raggiungimento di più alte performances;

- implementando l'istituto delle "ferie solidali" e garantendo servizi di supporto come l'asilo aziendale e il sostegno ai caregiver.

Queste azioni, oltre che permettere alle lavoratrici che lo desiderano di conservare il proprio contratto full-time, vengono comunque incontro alle esigenze di tutte e tutti i lavoratori dell'Ateneo nell'ottica dell'Universal Design for all.

### **Azione 3: Riequilibrio di genere nelle progressioni di carriera del personale docente e ricercatore**

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore, la scarsa presenza femminile nei ruoli apicali della carriera scientifica rappresenta il principale punto critico. La forbice delle carriere inizia, infatti, ad allargarsi già tra i ricercatori e le ricercatrici, aumenta tra i Professori e le Professoressa di II Fascia e raggiunge il massimo divario tra i Professori e le Professoressa di I Fascia, ripercuotendosi nella bassa presenza della componente femminile all'interno degli organi di Ateneo.

Questo fenomeno non è una peculiarità dell'Ateneo di Parma, ma riflette una situazione diffusa nel sistema universitario italiano, che vede le docenti ancora condizionate nelle proprie prospettive di carriera dal fenomeno del soffitto di cristallo.

Su questo indicatore è necessario, quindi, avviare una riflessione con l'obiettivo di esaminare in modo più approfondito i fattori che possono impattare sulle progressioni di carriera del personale docente, soprattutto femminile.

Ad esempio, seguendo quanto accade in altri atenei, garantire la presenza femminile nelle

Commissioni di concorso, quando possibile, potrebbe rivelarsi un utile strumento.

### **Azione 4: Riequilibrio di genere nelle posizioni e negli organi dell'Ateneo che hanno una natura elettiva**

I dati riguardanti le posizioni apicali e gli organi dell'Ateneo mostrano un marcato disequilibrio di genere. Anche considerando il cambio di governance che si è verificato nel 2017, diversi organi dell'Ateneo (soprattutto quelli di natura elettiva) continuano ad essere a maggioranza maschile. Questo sbilanciamento si trova non solo nel Senato Accademico (in cui gli uomini eletti sono più del triplo rispetto alle donne), ma anche tra i Presidenti del corso di laurea (100 Presidenti uomini, contro 65 donne) e, soprattutto, ai vertici dei nove dipartimenti (guidati solo da uomini). Pur se questi numeri assoluti rispecchiano il divario tra uomini e donne di cui si è accennato nella parte della componente docente – un divario che, come visto, aumenta con il crescere delle posizioni accademiche - sembra comunque opportuno intervenire in quest'ambito – nei limiti della natura elettiva di queste cariche – per raggiungere negli anni un certo riequilibrio di genere.

Alcuni possibili interventi, da questo punto di vista, potrebbero essere quelli di tipo formativo organizzando eventi e dibattiti per approfondire le analisi di contesto emerse dal documento e possibili misure di trasparenza e di riequilibrio di genere utilizzati a livello nazionale e internazionale. Si potrebbe, inoltre, ipotizzare di implementare misure per la conciliazione lavoro-famiglia perché sia meno difficoltoso accedere ad incarichi che richiedono un forte investimento nella vita accademica.

## 7. IL BILANCIO DI GENERE IN OTTICA FUTURA

Questo documento rappresenta il primo Bilancio di Genere dell'Università di Parma.

Il testo è stato oggetto di confronto con il Nucleo di Valutazione, il Presidio della Qualità, il Comitato Unico di Garanzia e il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo che hanno espresso parere positivo rispetto al lavoro svolto da parte del Gruppo di Coordinamento per la stesura del Bilancio di Genere di Ateneo mettendo in luce, tuttavia, la necessità, per tutti i settori, e in

particolare per la ricerca, di perfezionare le modalità di gestione e raccolta dei dati in maniera sempre più aggregata, consentendo indagini ancora più approfondite ed efficaci.

In questo quadro, saranno altresì preziosi gli aggiornamenti che sta realizzando il Gruppo Crui per il Bilancio di Genere che offriranno ulteriori spunti di riflessione per una sempre più attiva analisi ed attuazione di misure volte a migliorare a lungo termine la vita della comunità accademica.

**Università di Parma**

Via Università 12 - 43121 Parma

Tel. +39.0521.902111

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

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