



UNIVERSITÀ
DI PARMA

BILANCIO DI GENERE 2022-2023

INDICE

GRUPPO DI LAVORO

PRESENTAZIONE DEL RETTORE	1
PRESENTAZIONE DELLA PRESIDENTESSA DEL CUG	3
NOTA METODOLOGICA	5
1. LA COMPONENTE STUDENTESCA	7
2. PERSONALE DOCENTE.....	24
3. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO.....	33
4. ORGANI DI GOVERNO.....	42
5. ATTIVITÀ SVOLTA DALL'ATENEO DI PARMA PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E DIVULGARE LA CULTURA DEL RISPETTO E DELLA NON VIOLENZA	44
6. RIFLESSIONI CONCLUSIVE	

GRUPPO DI LAVORO

- Prof.ssa Chiara Panari, Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, con funzioni di coordinatrice
- Prof.ssa Federica Balluchi, Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali
- Prof. Luca Caricati, Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali
- Prof. Matteo Manfredini, Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale
- Prof.ssa Annavittoria Sarli, Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali
- Prof.ssa Giulia Selmi, Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali e Presidente del Comitato Unico di Garanzia
- Dott.ssa Silvia Amadei, U.O. Bilanci e Contabilità Analitica
- Dott.ssa Silvia Affaticati, U.O. Relazioni Sindacali, Welfare e Performance
- Dott.ssa Cristina Guidi, U.O. Programmazione e Controllo di gestione
- Dott.ssa Francesca Nori, Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali
- Dott. Tommaso Talamona, U.O. Programmazione e Controllo di gestione
- Dott.ssa Katia Tondelli, U.O. Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità e componente del Comitato Unico di Garanzia

PRESENTAZIONE DEL RETTORE

Siamo al secondo *Bilancio di genere* dell'Università di Parma (dopo quello del 2020-2021) e questa è senz'altro una buona notizia, vista l'importanza di questo documento in chiave non solo "analitico-descrittiva" ma strategica.

Il *Bilancio di genere* è uno strumento essenziale per promuovere la parità nelle Università e per adottare la "prospettiva di genere" in tutte le politiche dell'Ateneo. Si inserisce in una pratica di rendicontazione e di trasparenza che l'Università di Parma ha avviato da tempo e in un significativo percorso sui temi dell'eguaglianza, dei diritti e della parità di genere, tra l'altro in linea con l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite ("Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze").

È insieme uno strumento di lettura e di impostazione di strategie, e già questa sua particolare identità ne testimonia valore e peso.

Da un lato "fotografa" la distribuzione di genere nelle diverse componenti dell'Università, oltre che la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo, e dall'altro monitora le azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere, valutando l'impatto di queste e delle politiche dell'Università su donne e uomini.

Consente analisi e monitoraggio dello *status quo* in termini di differenze di genere ed è una base necessaria per delineare politiche di sviluppo proprio in tema di pari opportunità. Da qui la sua imprescindibilità.

Il quadro che ne emerge diventa così un nuovo punto di partenza per indirizzare scelte strategiche *ad hoc*, individuando criticità da superare e aspetti positivi da valorizzare e strutturando le azioni più utili verso il traguardo del pieno raggiungimento delle pari opportunità.

L'importanza di porre la questione di genere al centro dell'attenzione degli Atenei è più che palese se si considera che in Italia (Rapporto ANVUR 2023), pur a fronte di dati in miglioramento, in Università le Professoressesse ordinarie sono circa il 27% (erano circa il 21 % nel 2012), e che a livello di carriera accademica la presenza femminile (maggioritaria fino al dottorato di ricerca) diminuisce con l'avanzare degli step. Tutto questo nella consapevolezza dell'attenzione con cui vanno letti e interpretati i numeri: nell'analisi dei dati di una reportistica è infatti opportuno offrire anche una lettura che vada oltre il mero valore numerico, contestualizzandolo in relazione alle dinamiche che su di esso insistono. Ecco dunque l'importanza di una visione prospettica, alla luce di dati tendenziali che considerino i tempi delle progressioni di carriera del personale e il differimento dei loro effetti.

Questo documento è il frutto dell'impegno e della dedizione di un gruppo di lavoro composito, formato da docenti e personale tecnico amministrativo dell'Ateneo e coordinato dalla Prof.ssa Chiara Panari del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali. A tutte e tutti loro va il mio più sentito ringraziamento per questo lavoro prezioso, che rappresenta un passo in più in un cammino ancora in buona parte da compiere ma che stiamo percorrendo con profonda convinzione.

Il Rettore
Paolo Martelli

PRESENTAZIONE DELLA PRESIDENTE DEL CUG

Quella che vi apprestate a leggere è la seconda edizione del Bilancio di genere del nostro Ateneo che, nel solco della prima, pubblicata nel 2021, si configura come una delle azioni strategiche introdotte per promuovere l'equità di genere nella comunità accademica, in sinergia con il piano delle azioni positive sviluppato dal Comitato Unico di Garanzia e il *Gender Equality Plan (GEP)*.

Sviluppato in linea con le indicazioni elaborate dalla CRUI nel 2019, si tratta di un'azione fondamentale per il nostro Ateneo, in primo luogo, perché permette di fotografarne con accuratezza la fisionomia di genere e di identificare dove vi sono situazioni di asimmetria, sia tra la popolazione studentesca, che tra il personale tecnico-amministrativo ed il personale docente. Non si tratta di una fotografia statica, tuttavia, ma di un'analisi che, condotta ad intervalli di tempo regolari, permette di monitorare in maniera sistematica tanto le persistenze, quanto il cambiamento.

Questa seconda edizione del bilancio, infatti, permette di mettere a fuoco gli ambiti in cui il nostro Ateneo negli ultimi anni ha intrapreso un cammino di miglioramento, in alcuni casi collocandosi in una posizione migliore della media nazionale, e al contempo di vedere con chiarezza gli ambiti in cui è ancora necessario intervenire poiché le asimmetrie persistono.

È proprio questa capacità di monitorare l'evoluzione nel corso del tempo a costituire una caratteristica particolarmente strategica di questa misura che ha l'obiettivo non solo di 'fotografare', ma di orientare la programmazione al fine di promuovere un maggiore equilibrio di genere. Lungi da essere solo un adempimento formale, quindi, il bilancio è uno strumento preziosissimo per promuovere una prospettiva circolare tra rendicontazione e programmazione delle azioni e delle politiche.

Il mio augurio come presidente del Comitato Unico di Garanzia è che questa seconda edizione del Bilancio di genere non sia un punto di approdo per il nostro Ateneo, ma un ulteriore punto di partenza per poter guardare con sguardo sempre più consapevole alla nostra organizzazione e al territorio in cui ci troviamo ad operare e per poter sviluppare, in maniera sempre più sistematica ed integrata nelle politiche di ateneo, delle azioni efficaci sui temi dell'equità e delle pari opportunità che rendano l'Ateneo di Parma un luogo in cui i talenti ed il benessere di uomini, donne e minoranze di genere siano pienamente valorizzati e tutelati.

Parma, Marzo 2025

Giulia Selmi

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 e la partecipazione di donne e uomini agli organi di gestione dell'Ateneo e, dall'altro lato, 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. È in seno alla CRUI che nel 2018 è stato istituito un gruppo di lavoro che, nel 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 attraverso il BdG che un 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. Ed è ancora nel BdG stesso, nella sua parte di messa a fuoco degli indicatori di impatto e di concepimento delle azioni da attuare per perseguire gli obiettivi di cui sopra, che si va a inserire il BdG nel ciclo di governo di un Ateneo. Secondo le Linee Guida della CRUI e quelle di ANVUR, la redazione dei documenti di programmazione dovrebbero derivare anche dal quadro messo in luce dal BdG 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.

Alla luce di quanto premesso, il presente documento rappresenta la seconda edizione del Bilancio di Genere dell'Ateneo di Parma e, in continuità con il precedente, intende individuare, sulla base delle criticità rilevate, gli obiettivi e le possibili azioni di miglioramento da sottoporre ad un attento monitoraggio. Le aree oggetto di approfondimento, in conformità a quanto indicato dalle Linee Guida CRUI, sono le seguenti:

- Componente studentesca (Sezione 1),
- Personale docente (Sezione 2),
- Personale tecnico e amministrativo (Sezione 3),
- Governance di Ateneo (Sezione 4).

Per ciascuna di tali categorie sono stati analizzati i diversi ambiti, 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 elementi di criticità. Dal punto di vista espositivo, dopo un primo inquadramento riassuntivo della categoria analizzata, ogni specifico indicatore riportato è illustrato e seguito da una analisi.

Successivamente a tale analisi (Sezione 5), il presente documento illustra sinteticamente tutte le azioni svolte dall'Ateneo o sue componenti nel biennio 2021-2023 al fine di perseguire obiettivi a vario titolo riconducibili all'eguaglianza di genere, al contrasto alle discriminazioni e alla valorizzazione delle differenze.

Infine, nella Sezione 6 vengono delineate alcune 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.

La prospettiva temporale oggetto di analisi è il biennio accademico 2021/2022-2022/2023 e il biennio solare 2022-2023 in comparazione, ove possibile, con l'anno accademico o solare precedente. Per specifici indicatori è fornita anche una analisi in serie storica. Per alcuni dati, purtroppo, non è stato possibile analizzare il valore relativo all'anno 2023 a causa di una sua indisponibilità nei cruscotti di controllo a disposizione del Gruppo di lavoro. Solo con riferimento alle informazioni relative alla Governance di Ateneo, a causa dell'avvicendamento del sessennio rettorale, sono stati inseriti dati del 2024.

Le fonti primarie utilizzate per la raccolta dei dati sono state le seguenti:

- AlmaLaurea,
- Anagrafe Nazionale degli Studenti (ANS),
- IRIS/AIR - *Institutional Research Information System*/Archivio Istituzionale Ricerca,
- Ufficio Statistico Ministeriale (<https://ustat.mur.gov.it>),
- U-GOV PJ (U-Gov Gestione Progetti).

Da tali fonti la U.O. Programmazione e Controllo di Gestione ha estratto e rielaborato dati dando loro un formato facilmente consultabile da parte del Gruppo di lavoro.

1. COMPONENTE STUDENTESCA

Nel triennio oggetto di analisi, continua la tendenza positiva della numerosità della componente studentesca dell'Università di Parma attestandosi per il 2022/2023 a circa 29.700 unità. Da un punto di vista di genere, quello femminile continua ad essere prevalente con un andamento pressoché costante in termini percentuali (59% circa). Per quanto riguarda la distribuzione per genere rispetto ai corsi di studio (compresi anche quelli post-laurea come dottorato e scuole di specializzazione), si conferma una maggiore presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche (area di ingegneria e architettura, area delle scienze matematiche, fisiche e informatiche) e una prevalenza femminile nell'area umanistica (discipline medico-sanitarie, umanistiche, sociali e delle imprese culturali). Questo andamento è anche confermato dall'analisi rispetto ai campi di istruzione definiti dall'*International Standard Classification of Education*.

Rispetto alla mobilità internazionale, emerge una maggior propensione delle donne a cogliere le opportunità di scambio sia in entrata che in uscita; il genere femminile risulta anche prevalente per quanto riguarda l'aspetto negativo dell'abbandono degli studi dopo il primo anno di corso.

Con riferimento alle tempistiche per il conseguimento del titolo, i dati rilevano come le studentesse abbiano una carriera più fluida rispetto agli studenti e tale prevalenza di genere riguarda anche le performance in termini di voti di laurea. Il tasso di occupazione (a un anno e a cinque) non evidenzia una prevalenza di un genere sull'altro ma, per quanto riguarda il trattamento economico nell'occupazione dopo la laurea (indipendentemente dal ciclo di studi), le donne tendono ad avere una retribuzione sempre inferiore a quella degli uomini.

1.1 Numero complessivo di iscritti/e dell'Ateneo

Con un numero di iscritti/e poco superiore a 28.000 unità, l'Università di Parma si colloca nella categoria dei grandi Atenei statali (20.000 - 40.000 unità). In particolare, nel triennio oggetto di analisi, si è assistito a un progressivo aumento della numerosità totale (riferita a: diplomi universitari, corsi di laurea del vecchio ordinamento, corsi di studio triennali, a ciclo unico e specialisti/magistrali) passando da 28.132 del 2020/2021, a 29.154 del 2021/2022 e a 29.664 del 2022/2023 (con un incremento nel triennio del 5,4%). Focalizzando l'attenzione sulla distribuzione per genere, si osserva una prevalenza delle iscrizioni femminili rispetto a quelle maschili (di circa 18 punti percentuali), con andamento pressoché costante nei tre anni accademici (si veda il Grafico 1.1).

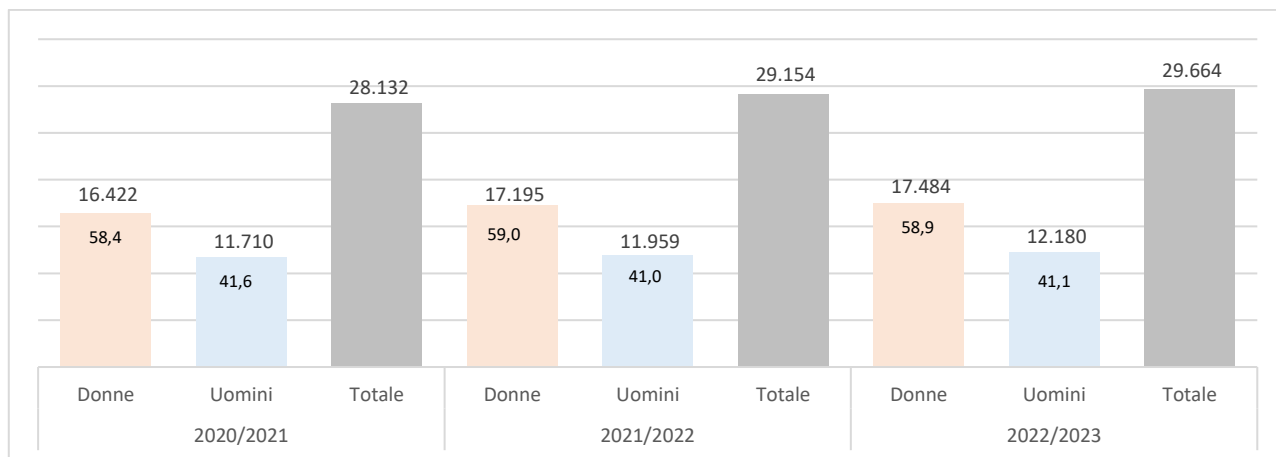


Grafico 1.1 – Componente studentesca complessiva, per genere, aa.aa. 2020/2021-2022/2023 (valori assoluti e percentuali).

Tale gap di genere è confermato anche dall'analisi della serie storica della componente studentesca iscritta ai corsi dell'Ateneo quando osservata negli ultimi 10 anni, con un incremento costante a partire dall'a.a. 2015/2016 (si veda il Grafico 1.2).

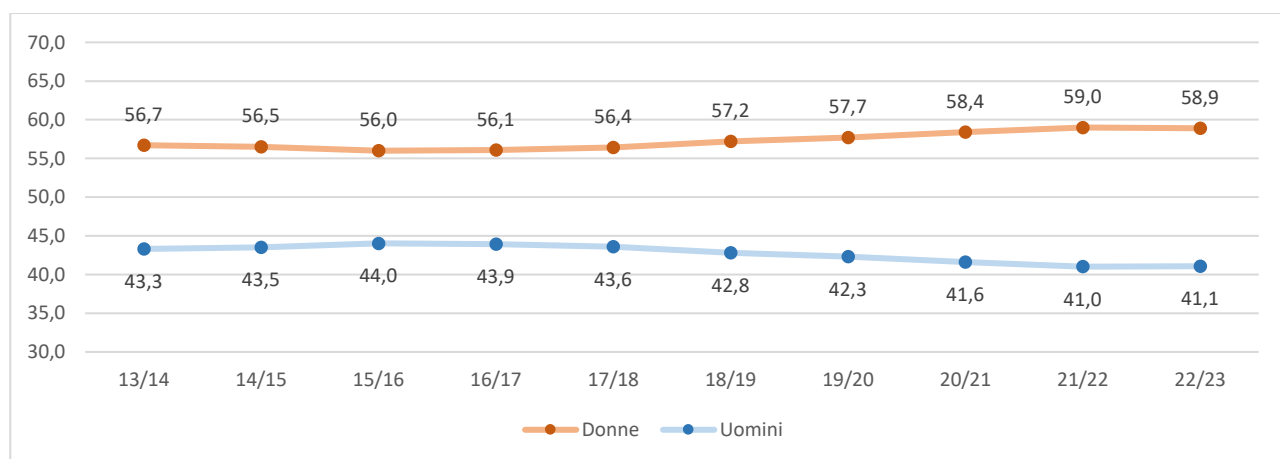


Grafico 1.2 – Serie storica della componente studentesca, per genere, aa.aa. 2013/2014-2022/2023 (valori percentuali).

Con riferimento alle immatricolazioni, ovvero alle iscrizioni al primo anno di lauree triennali, a ciclo unico e magistrali, si riscontra una flessione nell'a.a. 2021/2022 (8.595 unità) rispetto al precedente (8.873 unità) e un incremento nell'ultimo a.a. oggetto di analisi (2022/2023: 8.781). Infatti, nel triennio, l'andamento crescente delle immatricolazioni per le lauree triennali (da 5.185 a 5.638 unità) e per le lauree a ciclo unico (da 589 unità a 632) non è stato in grado di compensare la riduzione di circa il 19% delle immatricolazioni per le lauree magistrali (3.099 unità per il 2020/2021, 2.580 per il 2021/2022 e 2.511 per il 2022/2023). In merito alla distribuzione tra donne e uomini, anche in questo caso, si osserva una prevalenza del genere femminile su quello maschile per tutto il triennio e per tutte le tipologie di corso di studio; di particolare interesse è la rilevanza di tale gap per le lauree a ciclo unico (si veda il Grafico 1.3).

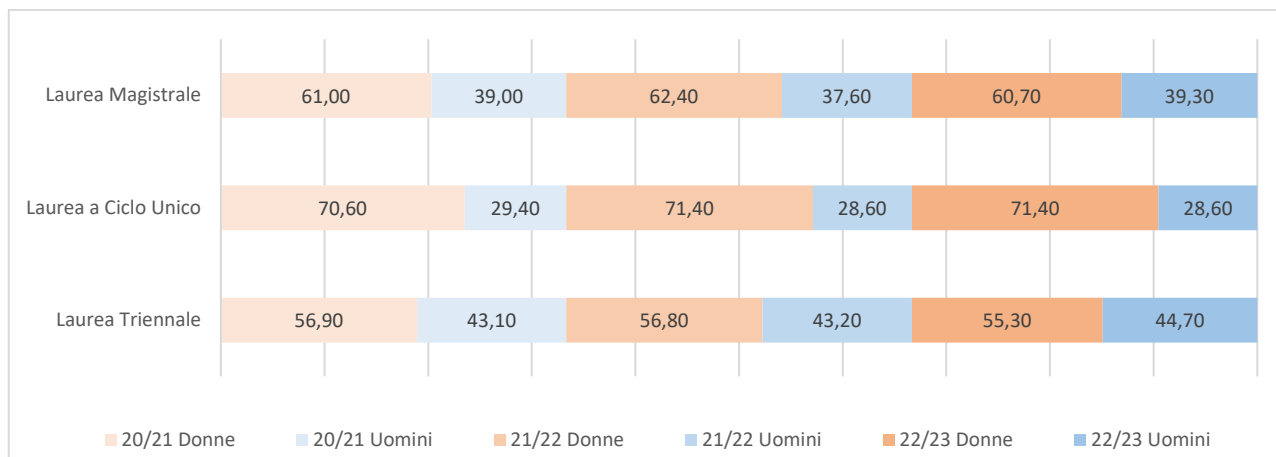


Grafico 1.3 – Componente studentesca iscritta al primo anno, per genere, aa.aa. 2020/2021-2022/2023 (valori percentuali).

1.2 Analisi della componente studentesca per Dipartimento

I Dipartimenti che compongono l'Università di Parma nel triennio oggetto di analisi sono i seguenti:

- 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 della componente studentesca conferma le tradizionali connotazioni dei percorsi di studio, che vedono la tendenza a una maggiore presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche e a una prevalenza femminile nell'area socio-umanistica. Infatti, per tutti e tre gli anni accademici oggetto di analisi e in maniera pressoché costante nel tempo, gli uomini sono nettamente più numerosi delle donne nell'area di ingegneria e architettura e in quella delle scienze matematiche, fisiche e informatiche; all'opposto, le donne sono prevalenti in grande maggioranza nell'ambito delle discipline medico-sanitarie, 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 componente maschile e componente femminile sono praticamente in equilibrio (si veda il Grafico 1.4).

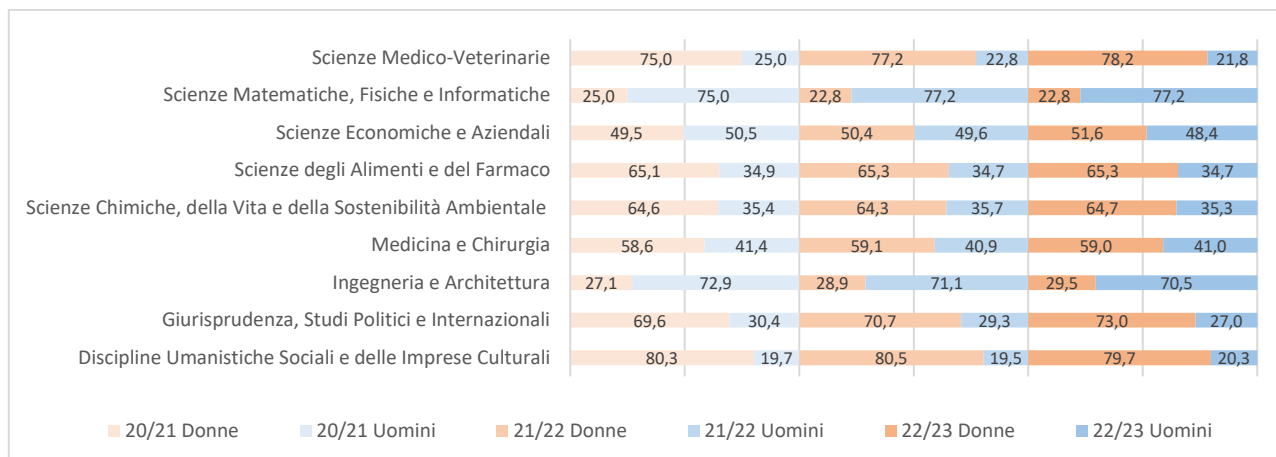


Grafico 1.4 – Distribuzione per genere della componente studentesca, per Dipartimento, aa.aa. 2020/2021-2022/2023 (valori percentuali).

Questo andamento è confermato se osserviamo l'indice di femminilità (Grafico 1.5), ovvero il rapporto percentuale tra numerosità femminile e numerosità maschile; quando questo presenta un valore pari a 100 esso identifica una perfetta parità di genere in termini di numero di donne e uomini afferenti ai vari Dipartimenti. In particolare, si nota come per sei Dipartimenti esso sia molto superiore al 100: nel triennio oggetto di analisi l'indice è aumentato notevolmente nei due Dipartimenti di Scienze Medico-Veterinarie e di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali (in quest'ultimo anche per l'aumento delle iscritte nella triennale di Servizio Sociale); nel Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali è pari più o meno a 100. D'altra parte, questa tendenza è giustificata dalla prevalenza della componente femminile della totalità degli iscritti/e.

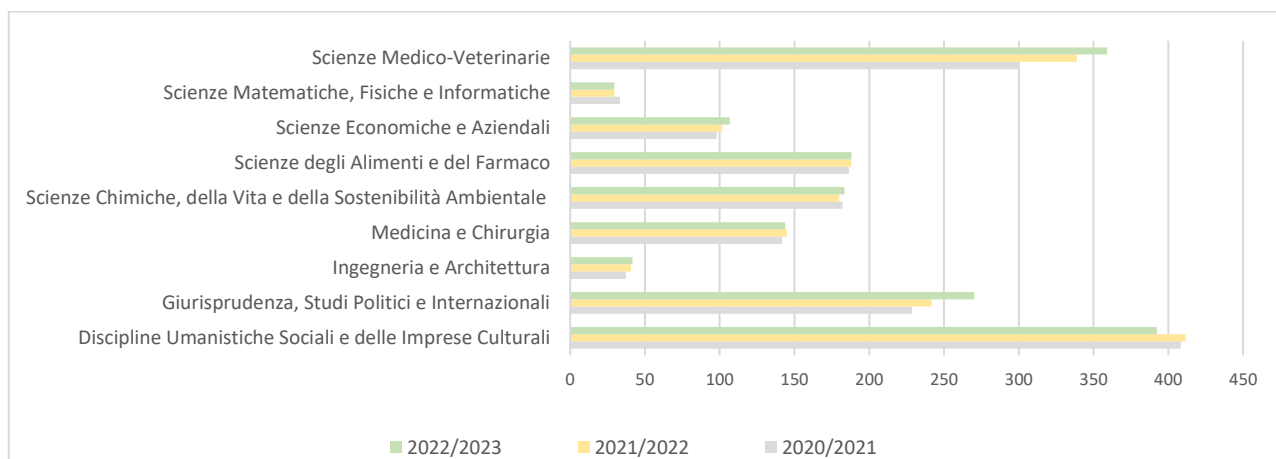


Grafico 1.5 – Indice di femminilità della componente studentesca, per Dipartimento, aa.aa. 2020/2021-2022/2023.

1.3 Focus sui corsi di studio

I corsi di studio attivati presso l'Ateneo parmense sono 117 (51 corsi di laurea triennale - LT; 7 corsi di laurea a ciclo unico - LCU e 59 corsi di laurea magistrale - LM). Nelle tabelle allegate nella sezione "Appendice" (Tabella A.1, Tabella A.2 e Tabella A.3) si riporta la distribuzione percentuale per genere per ogni corso di studio, nell'ambito dei nove Dipartimenti. Analizzando la composizione studentesca ripartita per singoli corsi

di laurea, è possibile notare come diversi di essi siano a prevalenza femminile; si pensi, ad esempio, ai corsi triennali in “Scienze dell’Educazione e dei Processi Formativi”, in “Scienze e Tecniche Psicologiche”, in “Servizio Sociale” e in “Logopedia”, ai corsi di laurea magistrale in “Progettazione e Coordinamento dei Servizi Educativi”, in “Programmazione e Gestione dei Servizi Sociali” e in “Scienze Biomediche Traslazionali”, e al corso di laurea a ciclo unico in “Chimica e Tecnologia Farmaceutiche”. D’altra parte, diversi corsi di studio denotano una alta presenza maschile, a discapito di quella femminile; si pensi, per esempio, tra le lauree triennali, a “Ingegneria dei Sistemi Informativi”, “Ingegneria Meccanica” e “Informatica”, e, tra le lauree magistrali, a “Communication Engineering”, “Ingegneria Elettronica”, “Ingegneria Informatica” e “Scienze Informatiche”. Questi dati confermano la tendenza riscontrata a livello nazionale e internazionale della disuguaglianza di genere per area o disciplina di studio riconducibile all’ambito delle cosiddette “segregazioni orizzontali”, ovvero della diversa concentrazione di donne e uomini nei diversi settori (segregazione settoriale) e nelle diverse occupazioni (segregazione professionale)¹.

Focalizzando l’attenzione sulle tre tipologie di corsi di studio, rispetto ai nove Dipartimenti e nei tre anni accademici oggetto di analisi, si osserva una tendenza che conferma l’andamento sopra esposto. In particolare, nel triennio si riscontra anzitutto una prevalenza del genere femminile in tutte le lauree a ciclo unico attivate presso l’Ateneo di Parma. Per quanto riguarda i corsi di studio triennali e magistrali, la distribuzione della componente studentesca in base al genere è funzionale (in tutto il triennio) al tipo di disciplina caratterizzante i corsi stessi. Questo vale, in particolare, per i corsi erogati dai Dipartimenti di Scienze Medico-Veterinarie, di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali e di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali, in cui il genere prevalente è quello femminile, e per i Dipartimenti di Ingegneria e Architettura e di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche, in cui il genere prevalente è quello maschile. Riguardo a questi ultimi, tuttavia, è interessante notare come si registri un aumento (seppur lieve) del numero delle studentesse nei corsi di laurea triennale offerti dal Dipartimento di Ingegneria e Architettura e un aumento della componente femminile iscritta alle lauree magistrali attivate presso il Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche (si vedano i grafici 1.6, 1.7 e 1.8).

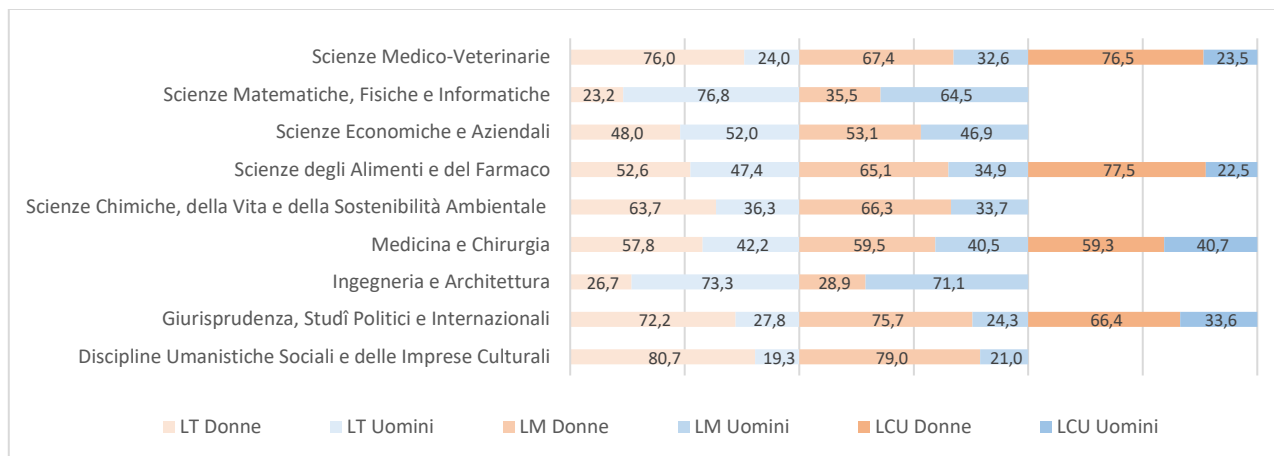


Grafico 1.6 – Distribuzione per genere della componente studentesca, per tipologia di corso di studio, per Dipartimento, a.a. 2020/2021 (valori percentuali).

¹ European Commission - Directorate-General for Research and Innovation (2021), *She Figures 2021*, Brussels, November.

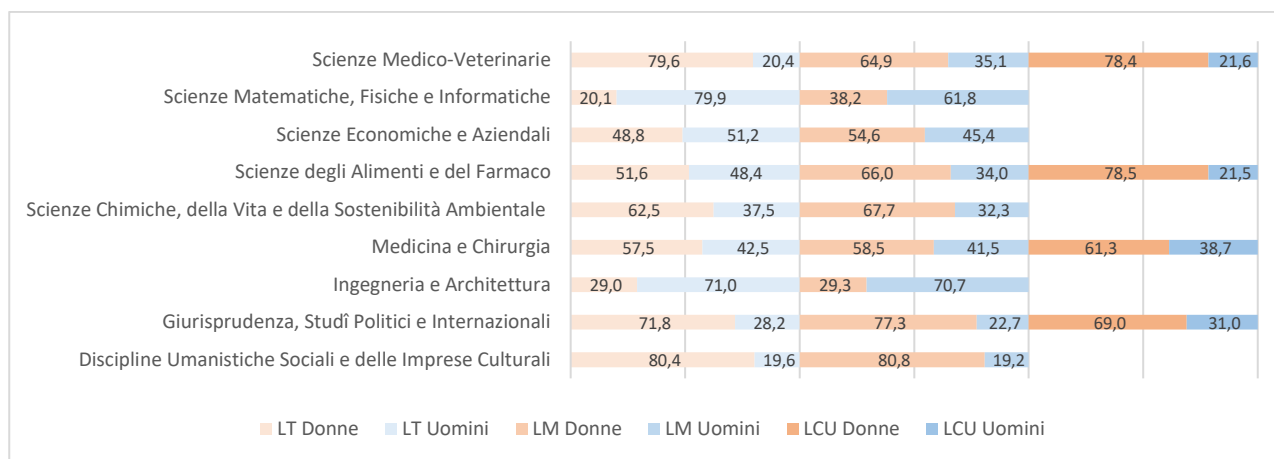


Grafico 1.7 – Distribuzione per genere della componente studentesca, per tipologia di corso di studio, per Dipartimento, a.a. 2021/2022 (valori percentuali).

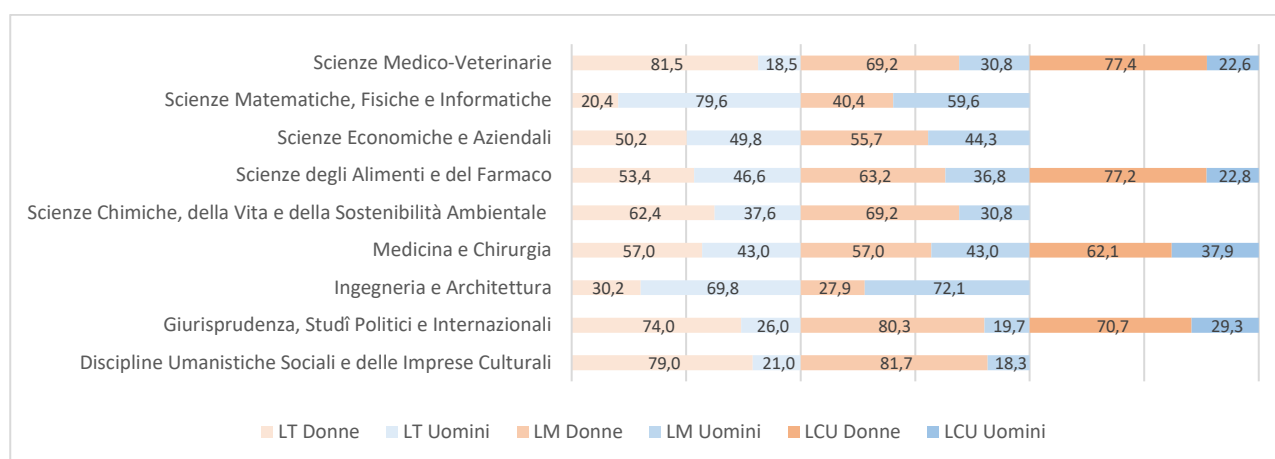


Grafico 1.8 – Distribuzione per genere della componente studentesca, per tipologia di corso di studio, per Dipartimento, a.a. 2022/2023 (valori percentuali).

La segregazione orizzontale per genere di certi ambiti di studio è confermata anche dall'analisi della percentuale di iscritti/e per tipologia di corso e area di studio con la suddivisione nei campi di istruzione definiti dall'*International Standard Classification of Education – ISCED*² (si vedano i grafici 1.9, 1.10 e 1.11).

² L'*International Standard Classification of Education (ISCED)* è il sistema internazionale dell'UNESCO di classificazione dei corsi di studio e dei relativi titoli. Essa prevede le seguenti categorie: *Education* (preparazione all'insegnamento e scienza dell'educazione) - *Arts and humanities* (arti, studi umanistici) - *Social sciences, journalism and information* (scienze sociali e comportamentali; giornalismo e informazione) - *Business, administration and law* (economia e amministrazione; giurisprudenza) - *Natural sciences, mathematics and statistics* (scienze biologiche e affini; ambiente; scienze fisiche; matematica e statistica) - *Information and communication technologies* (tecnologia dell'informazione e della comunicazione) - *Engineering, manufacturing and construction* (ingegneria e ingegneria del commercio; manifattura e processo produttivo; architettura ed edilizia) - *Agriculture, forestry, fisheries and veterinary* (agricoltura, foreste; pesca; veterinaria) - *Health and welfare* (salute; servizi sociali) - *Services* (servizi personali; servizi di igiene e salute sul lavoro; servizi di sicurezza; servizi di trasporto).

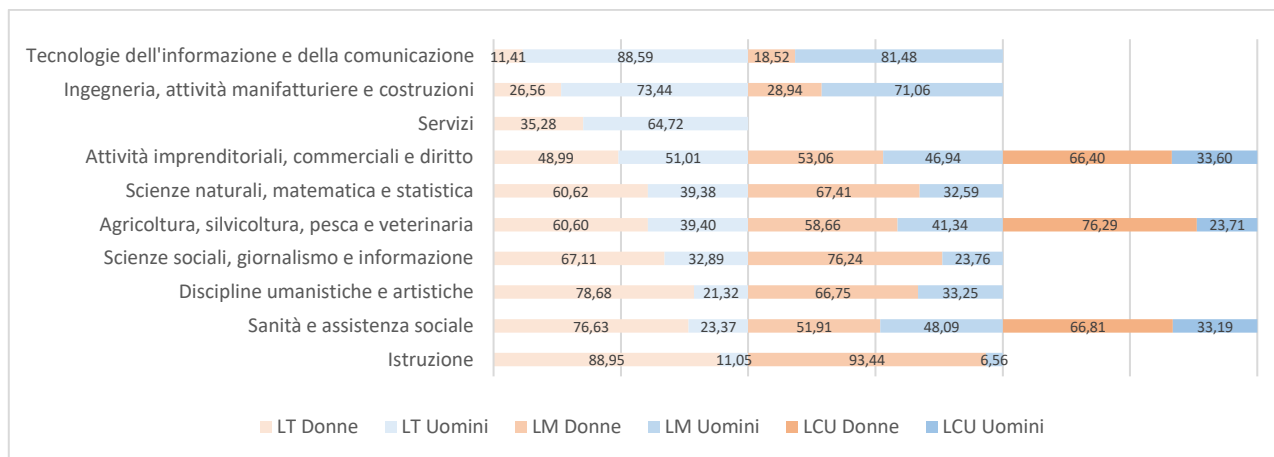


Grafico 1.9 – Distribuzione per genere della componente studentesca, per tipologia di corso di studio e per area di studio (ISCED), a.a. 2020/2021 (valori percentuali).

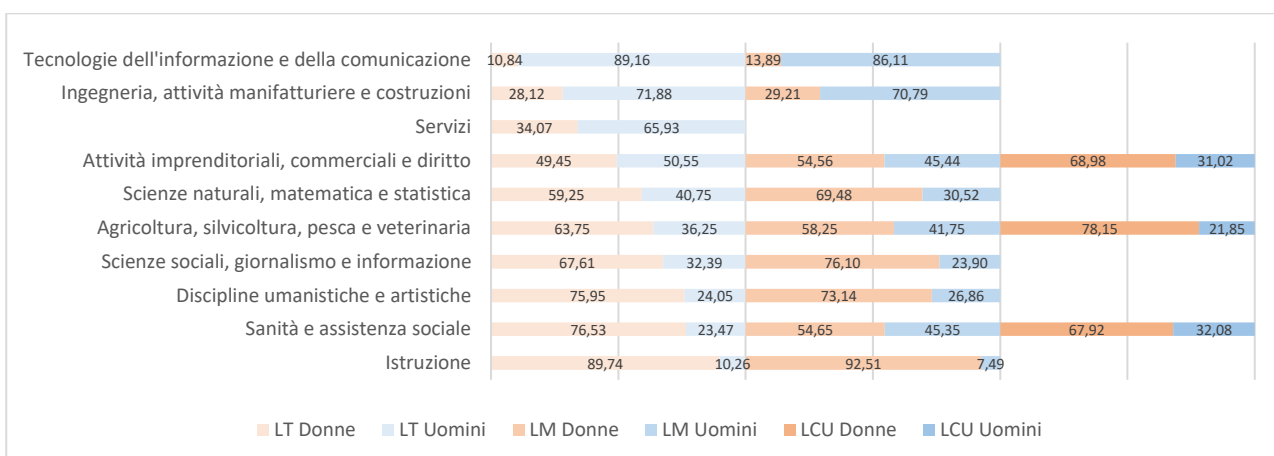


Grafico 1.10 – Distribuzione per genere della componente studentesca, per tipologia di corso di studio e per area di studio (ISCED), a.a. 2021/2022 (valori percentuali).

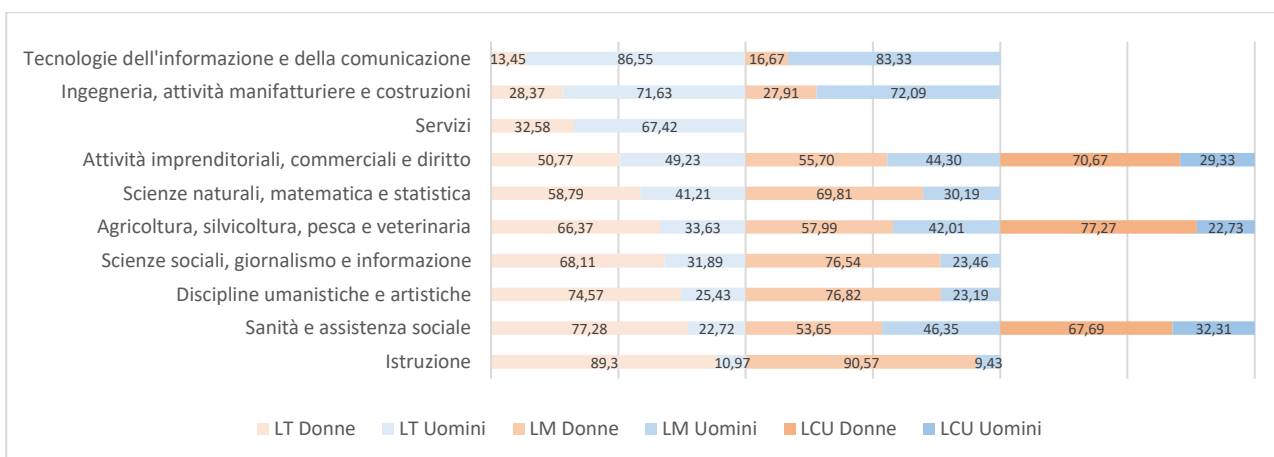


Grafico 1.11 – Distribuzione per genere della componente studentesca, per tipologia di corso di studio e per area di studio (ISCED), a.a. 2022/2023 (valori percentuali).

1.4 Analisi della provenienza regionale

Per quanto riguarda la distribuzione geografica, si rileva come, per tutti e tre gli anni accademici oggetto di analisi, più del 50% della componente studentesca provenga dalla regione Emilia-Romagna; seguono la Lombardia, la Puglia e la Sicilia (si veda la Tabella 1.1).

Iscritti/e totali per Regione	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Emilia-Romagna	52,6	52,4	52,8
Lombardia	15,8	16,0	15,9
Puglia	6,4	6,1	5,4
Sicilia	5,7	5,4	4,9
Altre Regioni	18,4	18,5	17,4

Tabella 1.1 – Provenienza regionale, aa.aa. 2020/2021-2022/2023 (valori percentuali).

Focalizzando l'attenzione sulle varie tipologie di corsi di studio, anche in questa prospettiva di analisi, si osserva una prevalenza femminile su quella maschile, confermando quanto già riscontrato nei paragrafi precedenti. In particolare, mentre per i corsi di laurea triennale, tale divario è minimo, per i corsi di laurea magistrale e a ciclo unico la differenza è più accentuata (si vedano i grafici 1.12, 1.13 e 1.14).

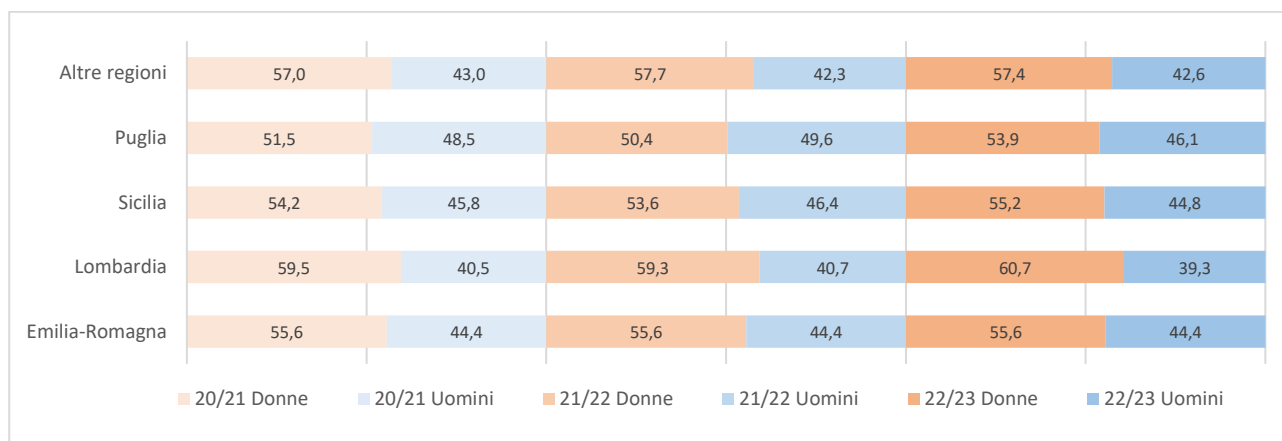


Grafico 1.12 – Distribuzione per genere della componente studentesca iscritta alle lauree triennali, per regione di provenienza, aa.aa. 2020/2021-2022/2023 (valori percentuali).

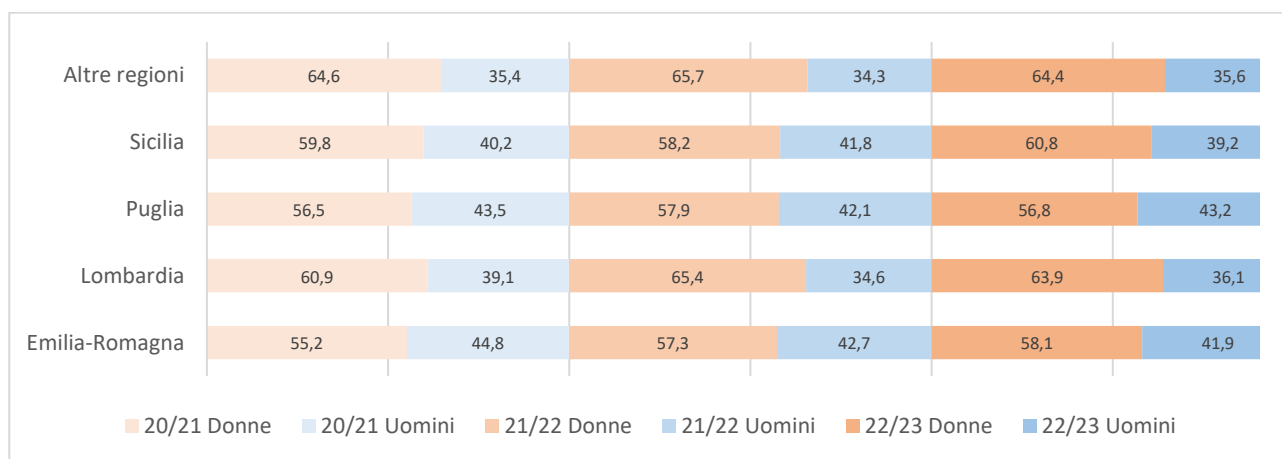


Grafico 1.13 – Distribuzione per genere della componente studentesca iscritta alle lauree magistrali, per regione di provenienza, aa.aa. 2020/2021-2022/2023 (valori percentuali).

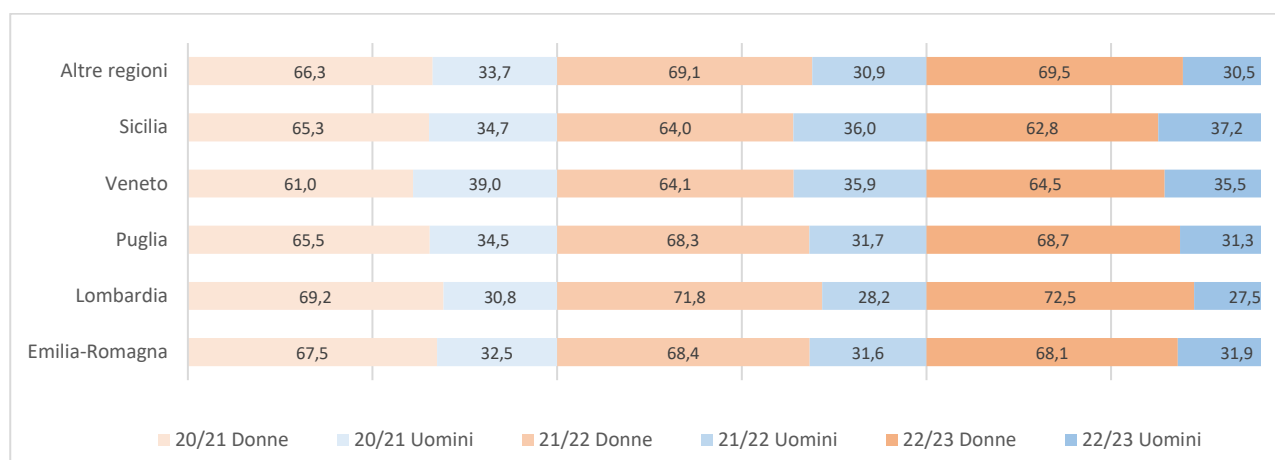


Grafico 1.14 – Distribuzione per genere della componente studentesca iscritta alle lauree a ciclo unico, per regione di provenienza (valori percentuali).

1.5 Programmi di mobilità internazionale

Per quanto riguarda i programmi di mobilità internazionale (Programma *Overworld*, programmi Erasmus+, *Double Degree* e altri scambi internazionali), si registra una maggiore partecipazione femminile agli scambi internazionali. Nell'anno accademico 2022/2023, il 65,16% di chi ha partecipato a un programma di mobilità internazionale era di genere femminile, mentre il 34,84% di genere maschile. Se si considera la mobilità in ingresso, i dati mostrano, allo stesso modo, percentuali maggiori per le studentesse che raggiungono il 60,81% nel 2022/2023, rispetto agli studenti maschi. Questi dati riflettono la distribuzione dei due anni accademici precedenti (si vedano i grafici 1.15 e 1.16).

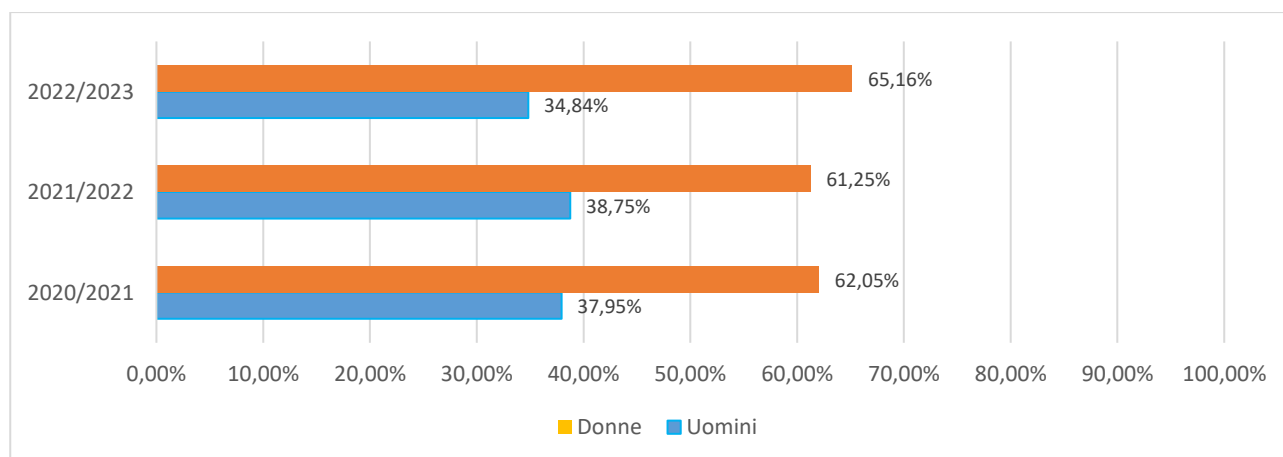


Grafico 1.15 – Distribuzione per genere nei programmi di mobilità internazionale in uscita, aa.aa. 2020/2021-2022/2023 (valori percentuali).

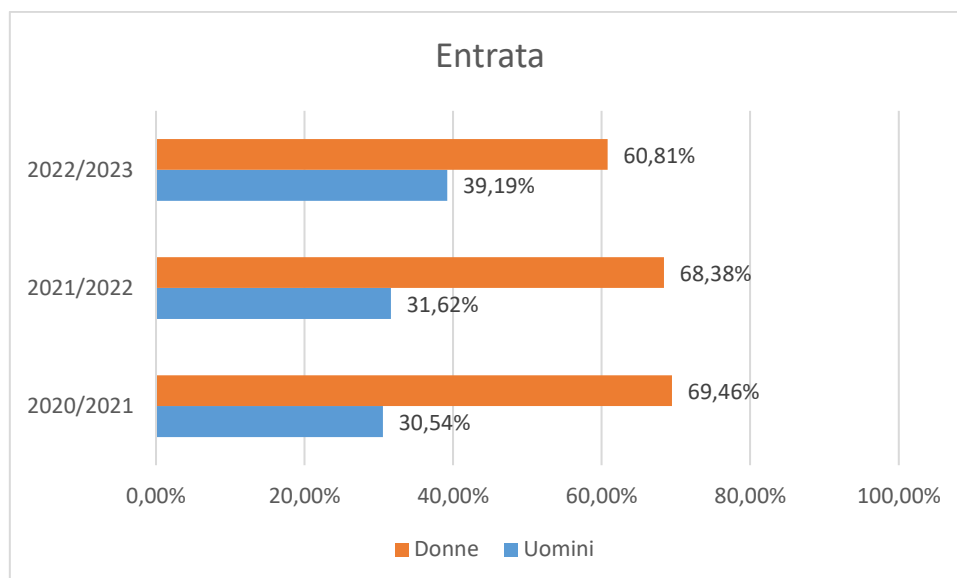


Grafico 1.16 – Distribuzione per genere nei programmi di mobilità internazionale in entrata, aa.aa. 2020/2021-2022/2023 (valori percentuali).

1.6 Composizione laureati/e, voto di laurea e tempistiche

Per l'anno 2022 si registra come la percentuale di donne laureate con votazione più bassa (votazione compresa tra il 66 e 90 su 110) sia inferiore rispetto alla percentuale di uomini laureati con la medesima votazione (13,47% contro 8,11%). La differenza opposta risulta anche per le tre fasce di voto più alte (101-105; 106-110; 110 e Lode) per le quali si evidenzia una crescita costante dei tassi percentuali salendo verso le votazioni più elevate per le laureate. Infatti, il 23,10% delle donne ha concluso il corso di studio con un voto di laurea superiore a 106/110, rispetto al 21,57% degli uomini e il 25,92% delle donne ha ottenuto la votazione massima di 110 e lode rispetto al 19,22% degli uomini. La differenza percentuale, invece, tra donne e uomini con voto di laurea compreso tra 101 e 105 è minima (19,77% vs. 18,22%), seppure sempre a vantaggio delle laureate. Solo nella fascia di votazione compresa tra 91 e 100 i laureati superano le laureate (27,52% vs. 23,10%) (si veda il Grafico 1.17).

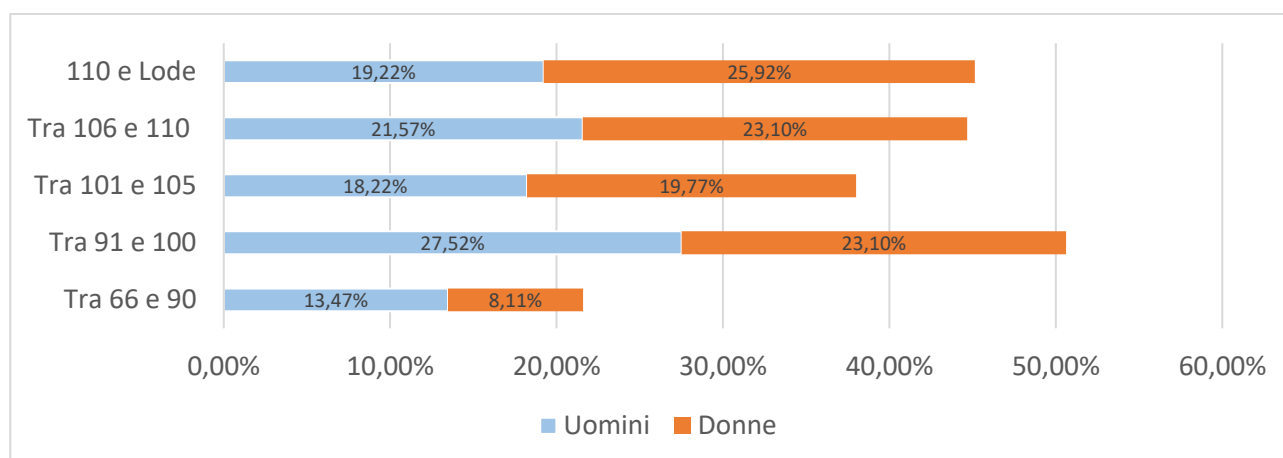


Grafico 1.17 – Distribuzione per genere nei voti di laurea, anno 2022 (valori percentuali).

Come si evince dalla seguente tabella (Tabella 1.2), le percentuali dell'anno 2022 ricalcano i valori dei due anni precedenti.

Anno	Genere	Tra 66 e 90	Tra 91 e 100	Tra 101 e 105	Tra 106 e 110	110 e Lode
2022	Uomini	13,47%	27,52%	18,22%	21,57%	19,22%
	Donne	8,11%	23,10%	19,77%	23,10%	25,92%
2021	Uomini	15,20%	28,83%	16,94%	19,22%	19,80%
	Donne	9,46%	24,02%	18,65%	23,32%	24,54%
2020	Uomini	16,66%	27,19%	18,19%	19,54%	18,42%
	Donne	9,83%	26,72%	18,52%	23,55%	21,37%

Tabella 1.2 – Distribuzione per genere nei voti di laurea, anni 2020-2022 (valori percentuali).

Con riferimento ai tempi per il conseguimento del titolo, i dati relativi alla percentuale delle studentesse e degli studenti che si laureano in corso evidenziano che le prime tendono ad avere una carriera più fluida rispetto ai secondi per tutte le tipologie di corsi considerate: nell'anno 2022 la percentuale di laureati/e in corso è stata più alta per le donne rispetto agli uomini nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico 6 anni (67,7% vs. 61,5% degli uomini), nei corsi di laurea magistrale/specialistica anche se con una differenza minore (33,1% per le donne e 31,2% per gli uomini) e per i corsi di laurea DM 70 (51,3% vs. 46,5%). Per quanto riguarda la laurea magistrale a ciclo unico 5 anni, sono invece i laureati uomini (33,3%) a superare significativamente le laureate donne (13,20%) (si veda il Grafico 1.18).

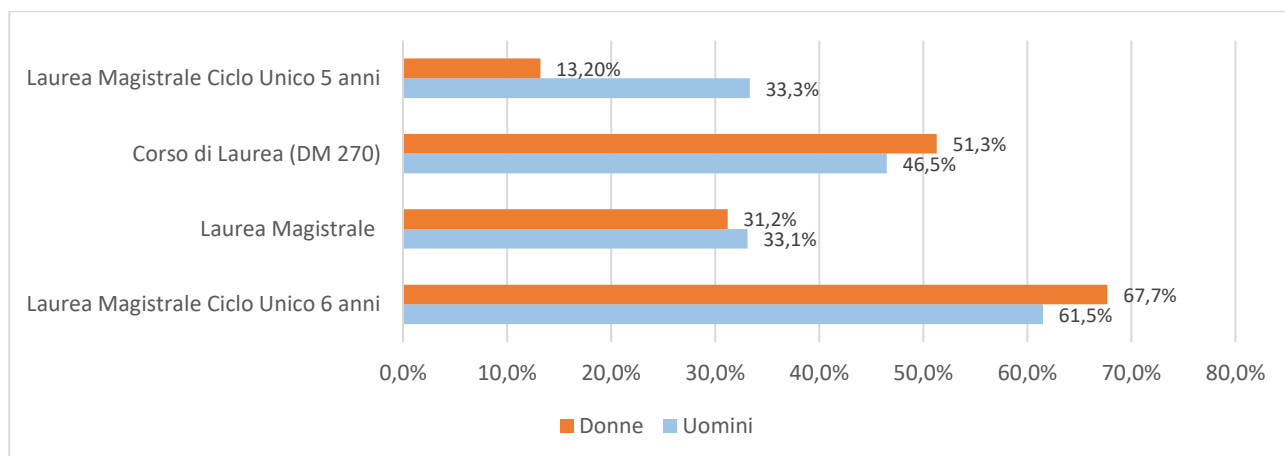


Grafico 1.18 – Distribuzione per genere nei laureati e laureate in corso, anno 2023 (valori percentuali).

Come si può vedere dalla Tabella 1.3, tali dati non riflettono le tendenze registrate per il 2022 e 2021 dove le percentuali sono più alte per le donne in tutte le tipologie di corso. Nel 2020, invece, le percentuali degli uomini che si erano laureati in corso superavano quelli delle donne solo per le lauree magistrali a ciclo unico da 5 anni (49,3% vs. 48%) e da 6 anni (61,6% vs. 60,3%).

Anno	Genere	Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	Laurea Magistrale	Corso di Laurea (DM 270)	Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni
2022	Uomini	55,7%	64,6%	58,2%	43,6%
	Donne	77,1%	67,8%	64,2%	57,6%
2021	Uomini	60,8%	67,9%	62,8%	47,4%
	Donne	63,8%	77,5%	64,8%	50,0%
2020	Uomini	61,6%	72,1%	61,3%	49,3%
	Donne	60,3%	73,7%	67,1%	48,0%

Tabella 1.3 – Distribuzione per genere nei laureati e laureate in corso, anni 2020-2022 (valori percentuali).

1.7 Tasso di abbandono degli studi

Per quanto riguarda l'anno 2023 si assiste ad un consistente decremento del tasso di abbandono rispetto agli anni precedenti per tutte le tipologie di corso, con percentuali leggermente più elevate per le donne. Questo andamento è simile a quello del 2022, dove 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) era infatti superiore per le studentesse, tranne per i corsi di laurea magistrale a ciclo unico di cinque anni (6,3%) dove la percentuale è uguale per studenti e studentesse. Le tendenze del 2023 e del 2022 si discostano, in parte, da quelle del 2021, in cui il tasso di abbandono è superiore da parte degli studenti maschi per i corsi di laurea DM 70. L'unico caso in cui le studentesse confermano un tasso percentuale di abbandono degli studi inferiore a quello degli studenti maschi per tutti e tre gli anni considerati è quello della laurea magistrale a ciclo unico di sei anni (si veda il Grafico 1.19).

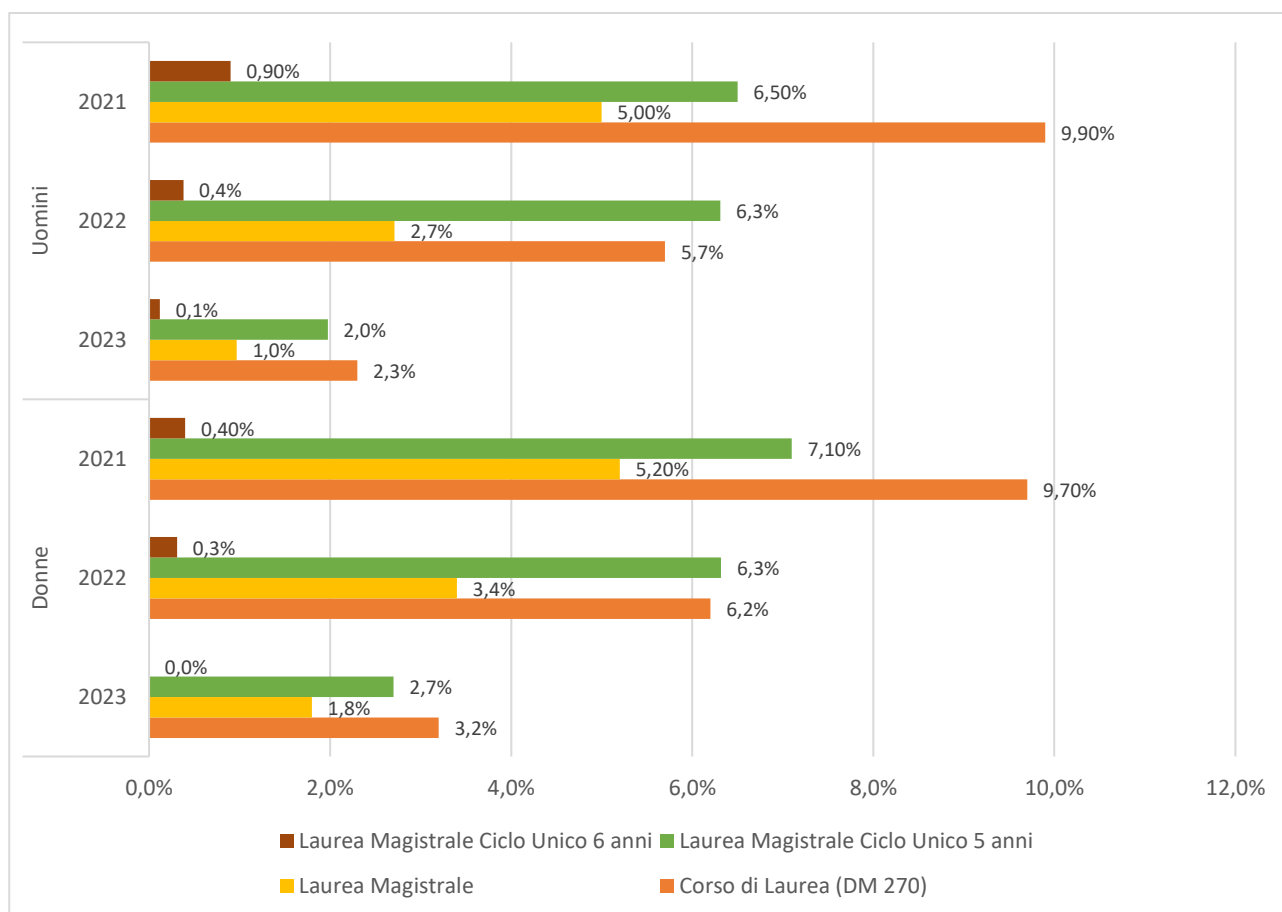


Grafico 1.19 – Distribuzione per genere degli abbandoni, anni 2021-2023 (valori percentuali).

1.8 Tasso di occupazione

Il tasso di occupazione è calcolato sulla base del rapporto tra le persone occupate (ovvero coloro che dichiarano di svolgere un'attività, anche di formazione, purché retribuita) e le persone intervistate. Il tasso di risposta è variabile a seconda della distanza dalla laurea e del ciclo di studi compiuto.

Nell'anno 2022³ emerge che, a un anno dopo la laurea, le donne hanno un tasso di occupazione maggiore degli uomini dopo il ciclo triennale (il 44,4% delle donne dichiara di lavorare rispetto al 38,8% degli uomini) e dopo la laurea a ciclo unico (84,6% vs. 83,9%). Al contrario, per quanto riguarda la laurea specialistica/magistrale, gli uomini dichiarano di lavorare in percentuale maggiore rispetto alle donne con una percentuale pari all'83,6% rispetto al 77,3% delle donne. Pur sottolineando un generale aumento di tutte le percentuali dal 2020 al 2022, la distribuzione dell'anno 2022 è simile a quella degli anni precedenti, anche se la discrepanza fra uomini (82,7%) e le donne (38,9%) nella laurea specialistica/magistrale era molto maggiore nel 2020 e nel 2021 (si veda il Grafico 1.20).

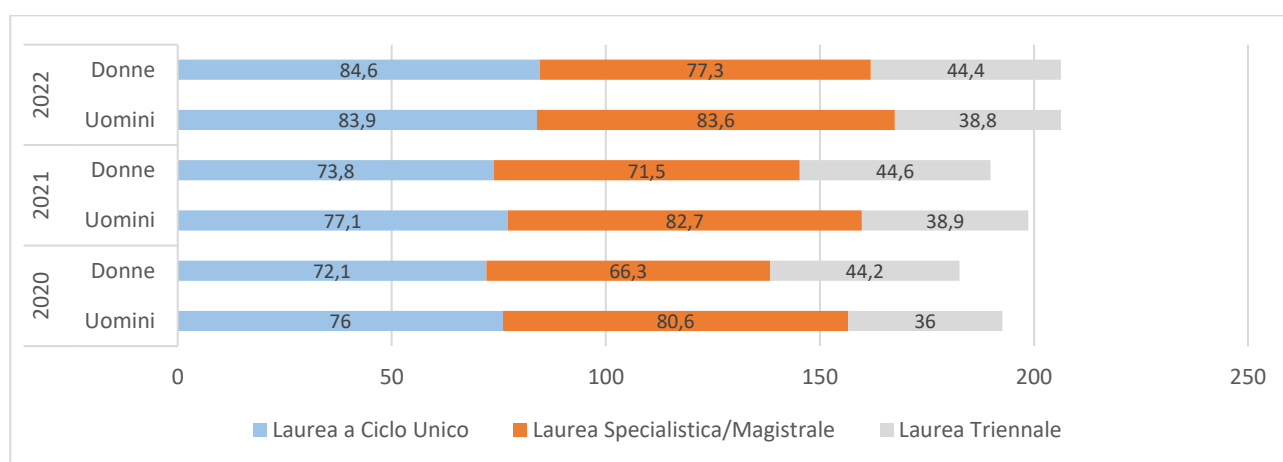
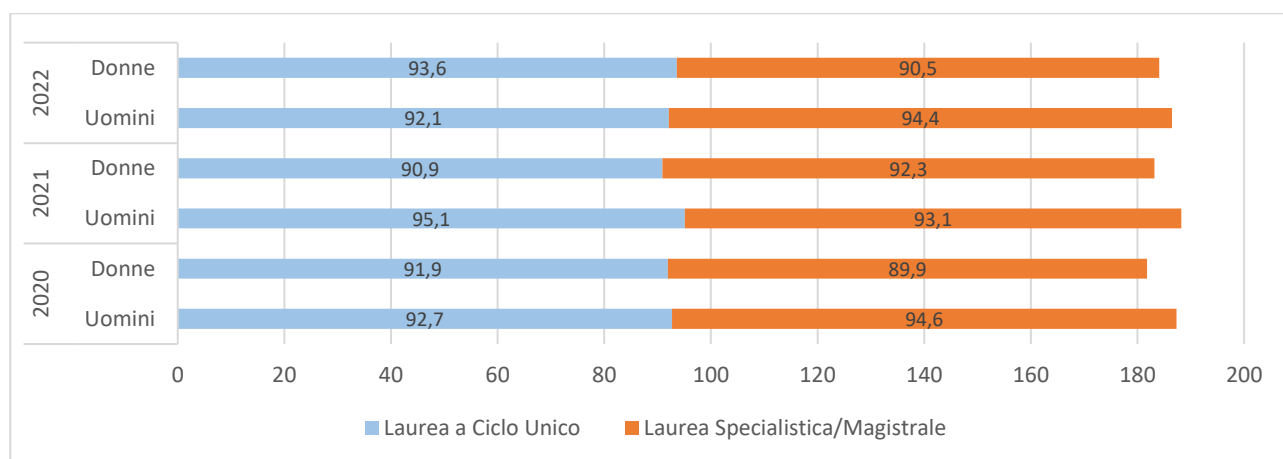


Grafico 1.20 – Distribuzione per genere del tasso di occupazione a 1 anno, anni 2020-2022 (valori percentuali).

Per quanto riguarda il tasso di occupazione a cinque anni dalla laurea (Grafico 1.21), nel 2022 le donne con laurea a ciclo unico risultano impiegate in percentuale lievemente maggiore rispetto agli uomini con il medesimo titolo di studio (93,6% contro il 92,1%), mentre gli uomini con laurea magistrale/specialistica presentano un tasso di occupazione maggiore rispetto alle donne con pari titolo di studi (94,4% contro il 90,5%). Par quanto riguarda, invece, i due anni precedenti sono gli uomini ad avere in generale tassi di occupazione a 5 anni più alti, soprattutto nel 2020 dopo aver conseguito una laurea specialistica/magistrale.



³ I dati relativi al 2023 non sono disponibili.

Grafico 1.21 – Distribuzione per genere del tasso di occupazione a 5 anni, anni 2020-2022 (valori percentuali).

1.9 Analisi della retribuzione netta

Dall'indagine svolta su laureate e laureati, e relativamente agli anni 2021 e 2022 (Grafico 1.22), è possibile trarre utili informazioni sulla disparità di trattamento economico tra uomini e donne rispetto alle loro retribuzioni mensili nette, che appaiono essere in continuità con i risultati presentati nel precedente Bilancio di Genere: a un anno dalla laurea le donne guadagnano sempre sensibilmente meno rispetto agli uomini, con un differenziale che è più ridotto dopo la laurea triennale (circa 130 € mensili in più per gli uomini) ma che si amplia sia dopo una laurea magistrale (circa 172 € in più per gli uomini) sia, soprattutto, dopo una laurea a ciclo unico (circa 316 € in più). Questa disparità di retribuzione tra uomini e donne appare anche a cinque anni dalla laurea, con i laureati magistrali che guadagnano circa 217 € mensili in più delle laureate nella stessa tipologia di corso e circa 380 € in più se si considerano le lauree a ciclo unico.

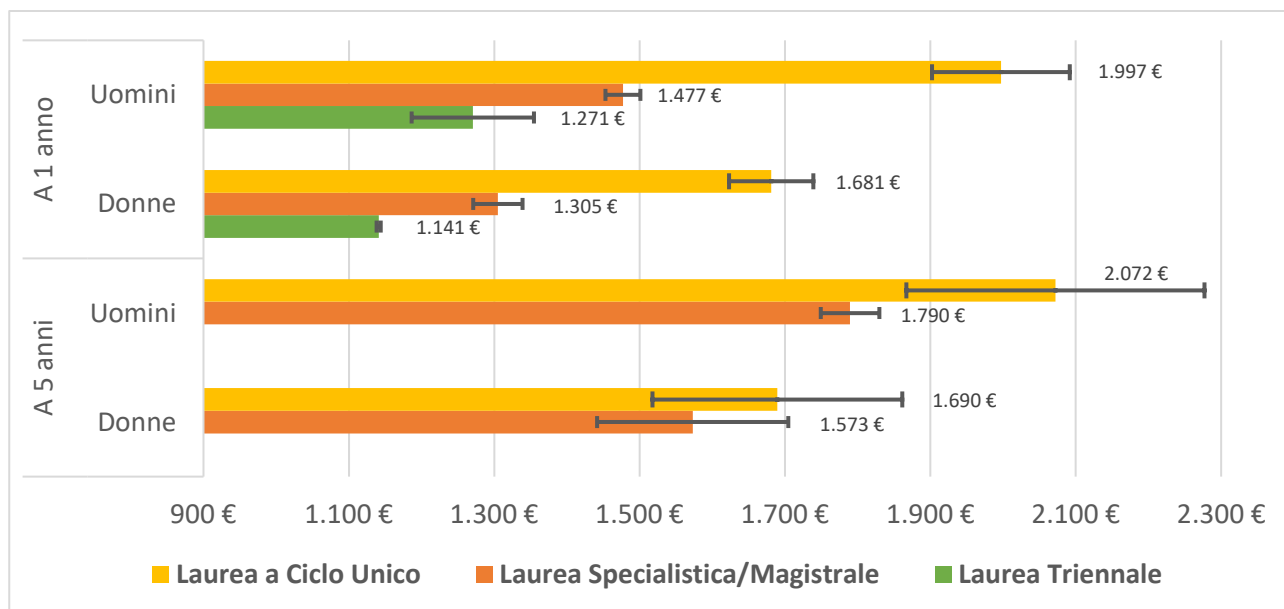


Grafico 1.22 – Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso e genere (media e deviazione standard degli anni 2021 e 2022).

1.10 Analisi delle iscrizioni ai corsi di dottorato e alle scuole di specializzazione

Dopo il conseguimento della laurea, alcuni/e decidono di continuare gli studi partecipando ai bandi per il dottorato di ricerca. Con riferimento al triennio 2020/2021-2022/2023 e osservando il numero assoluto di iscritti/e ai corsi di dottorato (Tabella 1.4) è possibile notare una differenza tra uomini e donne in base all'area di studio.

Anno accademico	2020/2021		2021/2022		2022/2023	
Genere	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	10	6	14	9	38	20

Discipline umanistiche ed artistiche	12	8	15	11	24	10
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	5	11			12	14
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	20	71	25	76	28	91
Sanità e assistenza sociale	35	19	32	20	29	20
Scienze naturali, matematica e statistica	125	124	151	138	143	123
Scienze sociali, giornalismo e informazione	11	2	12	1	10	2
Totale per genere e a.a.	218	241	249	255	284	280
Totale per a.a.		459		504		564

Tabella 1.4 – Numero di iscritti/e ai corsi di dottorato, per aree e genere, aa.aa. 2020/2021-2022/2023 (valori assoluti).

Il Grafico 1.23 riporta la percentuale della composizione di genere nei dottorati suddivisi per area. Come si può notare, appare una tendenza sostanzialmente costante nei diversi anni accademici: i corsi di dottorato che vedono più iscritte donne sono quelli dell'area delle scienze sociali e umanistiche, sanitaria/assistenziale, e agricoltura e veterinaria, mentre gli uomini iscritti a un corso di dottorato sono più numerosi delle donne nelle aree tecnico-scientifiche in particolare ingegneria. Un sostanziale equilibrio appare nei dottorati in scienze naturali e matematica e nell'area economico/giuridica.

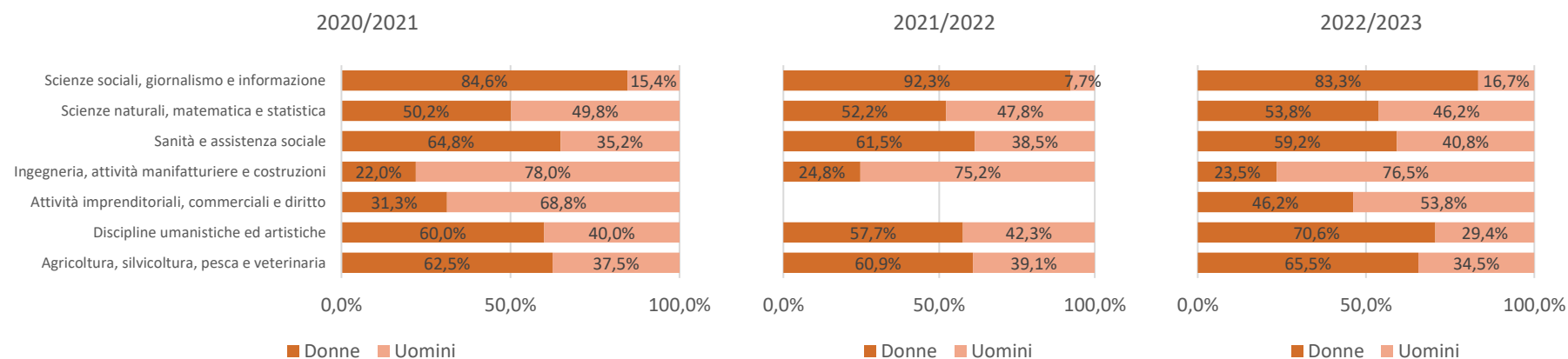


Grafico 1.23 – Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere, aa.aa. 2020/2021-2022/2023 (valori percentuali).

Relativamente alle iscrizioni nelle scuole di specializzazione post-laurea, è possibile notare (Grafico 1.24) come negli ultimi 3 anni accademici (dall'a.a. 2020/2021 al 2022/2023) la percentuale di donne e di uomini iscritte/i sia costante nel tempo con una leggera prevalenza di donne.

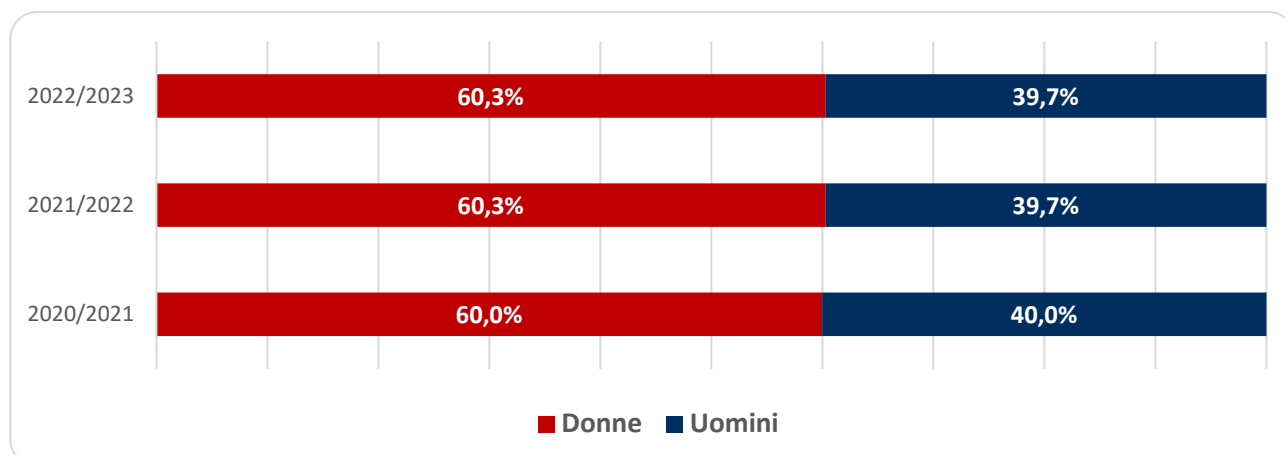


Grafico 1.24 – Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere, aa.aa. 2020/2021-2022/2023 (valori percentuali).

1.11 Analisi del tasso di abbandono ai corsi di dottorato

Relativamente al tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, è possibile notare (Tabella 1.5) come negli ultimi 4 anni la percentuale sia piuttosto variabile; in alcuni anni sono state le donne ad abbandonare con maggiore probabilità, in altri anni sono stati invece gli uomini. In generale, tuttavia, appare un trend nel quale, specialmente per le donne, la percentuale di abbandono sembra decrescere nel corso degli anni. La tendenza degli uomini è, invece, più variabile con differenze evidenti fra negli anni 2021 e 2022. Si fa presente, tuttavia, che essendo il numero dei dottorandi e delle dottorande relativamente limitato, la percentuale di abbandono può subire una variazione notevole anche a fronte di poche persone in più o in meno che, anno per anno, decidono di lasciare il dottorato.

Anno	Donne	Uomini
2023	0,9%	1,3%
2022	0,7%	2,8%
2021	1,2%	0,4%
2020	2,3%	2,1%

Tabella 1.5 – Tasso di abbandono ai corsi di dottorato per genere e anno (valori percentuali).

2. PERSONALE DOCENTE

In linea di continuità con il panorama accademico italiano, l'analisi dei dati sulle carriere del personale docente continua ad evidenziare anche all'università di Parma una duplice forma di segregazione occupazionale femminile che configura delle asimmetrie di genere: da un lato di *segregazione verticale*, che segnala la difficoltà per la maggioranza delle donne di raggiungere le posizioni apicali della carriera; dall'altro di *segregazione orizzontale* ovvero nella distribuzione asimmetrica della componente femminile tra le aree *Science, Technology, Engineering e Mathematics* (STEM) e *Humanities, arts, and social sciences* (HASS). Queste criticità, in particolare la segregazione verticale, si ripercuote sulla presenza femminile nella governance di Ateneo (sia a livello centrale che periferico) che è composta prevalentemente da professori di prima fascia. Nelle sezioni che seguono approfondiremo la composizione del corpo docente per ruolo e area, alcuni indicatori sintetici come il rapporto di femminilità e il *Glass Ceiling Index* e la distribuzione per genere nell'attività di ricerca.

2.1 La segregazione verticale: distribuzione per genere e ruolo del corpo docente

Un primo elemento di analisi sulla composizione del corpo docente dell'Ateneo è la conferma, come mostra il grafico sottostante (Grafico 2.1), della prevalenza di personale docente maschile, in linea con i dati nazionali e senza particolari scostamenti nel triennio 2020-2022⁴.

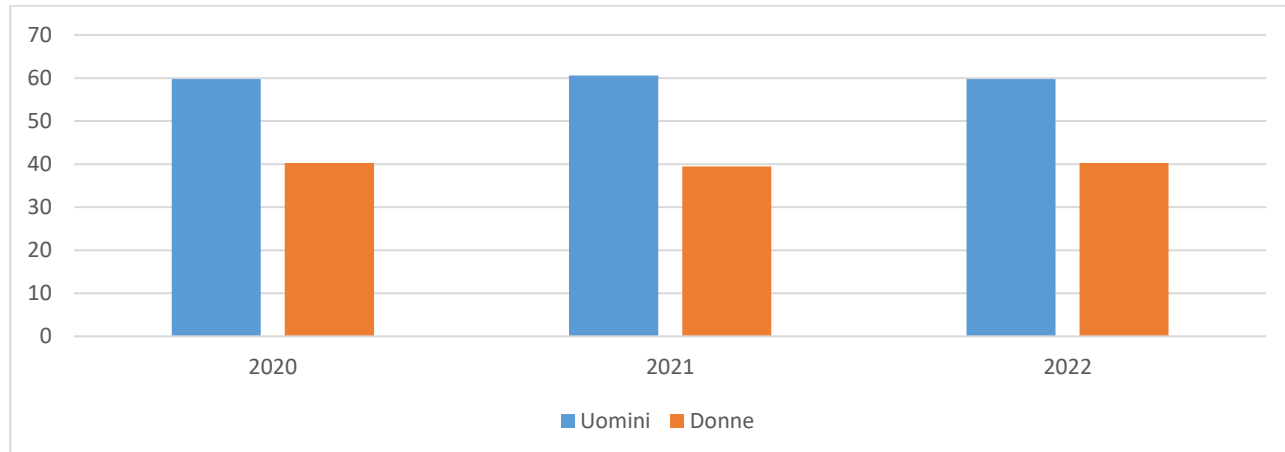


Grafico 2.1 – Composizione personale docente per genere, anni 2020-2022 (valori percentuali).

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. Resta macroscopica l'asimmetria nel ruolo di professore di I fascia con una predominanza maschile pari al 75% del totale, che va leggermente calmierandosi nel decrescere delle posizioni di carriera con posizioni più paritarie nei ruoli di assegnisti/e di ricerca e ricercatori/trici a tempo determinato di tipo A (RTD-A). Se confrontata con i dati 2020 analizzati nello scorso Bilancio, vi è una leggera diminuzione della forbice tra i ruoli che risulta veramente degna di nota per la categoria dei ricercatori/trici a tempo determinato di tipo B (RTD-B) che è scesa a poco più di 8 punti percentuali a fronte dei 23 della precedente rilevazione.

⁴ I dati relativi al 2023 non sono disponibili.

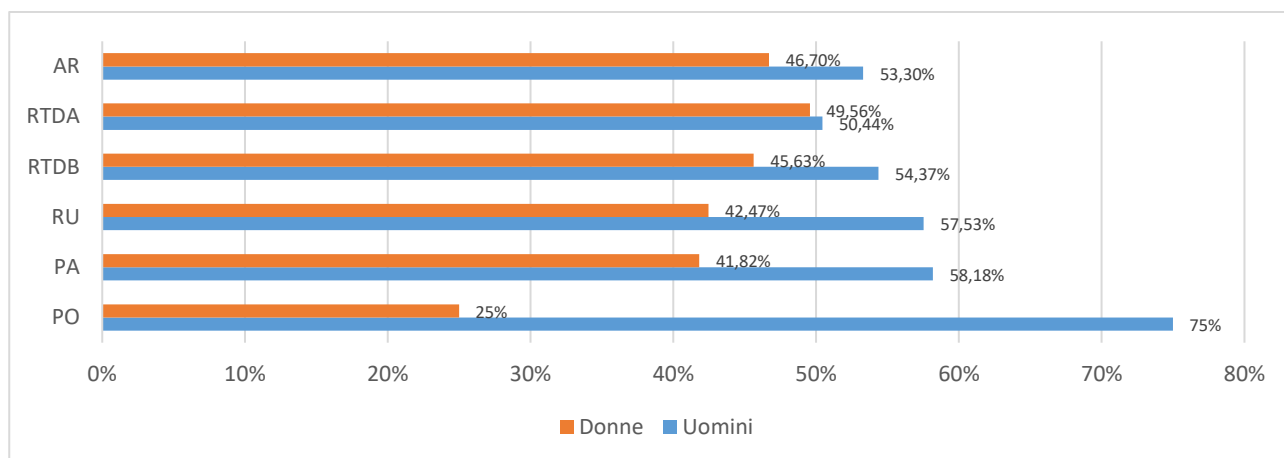


Grafico 2.2 - Composizione personale docente per genere e ruolo, anno 2022 (valori percentuali).

Rende ancora più chiara la segregazione verticale della popolazione femminile il Grafico 2.3 che rappresenta la forbice delle carriere all'Università di Parma comparando gli anni 2020, 2021 e 2022. In letteratura, la segregazione verticale viene descritta con la metafora della *leaky pipeline* ("la conduttura che perde") per mettere in evidenza la progressiva contrazione della presenza femminile man mano che si considerano posizioni più avanzate della carriera accademica. Come sottolineato poc'anzi, l'unico cambiamento degno di nota tra le due annualità è relativo alla posizione RTD-B dove la distanza entro la forbice si riduce significativamente.

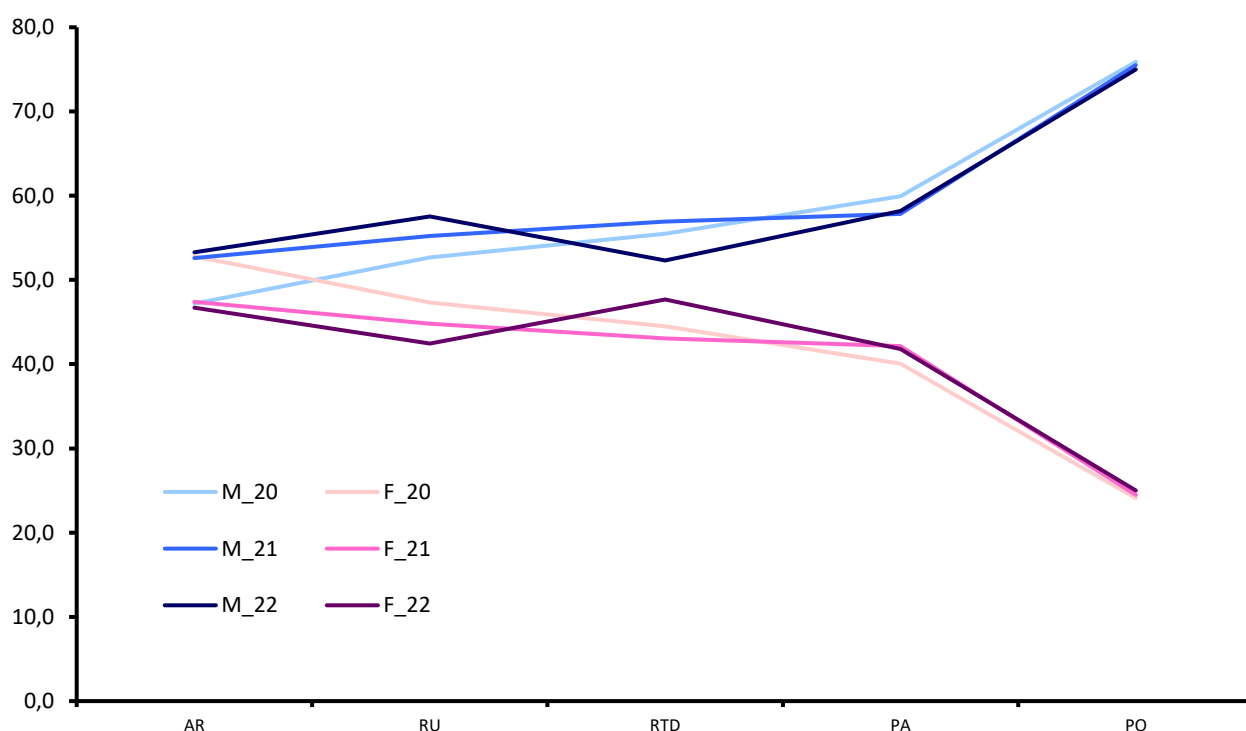


Grafico 2.3 – Forbice delle carriere, anni 2020-2022.

Tuttavia, è importante segnalare che, nonostante il persistente divario di genere, la posizione di professore/ssa di I fascia, che è quella maggiormente diseguale, è anche quella che mostra un recupero costante di peso percentuale nel corso dell'ultimo decennio, con un ulteriore scarto di un punto e mezzo percentuale rispetto ai dati dell'ultimo Bilancio, facendo così intravedere un lento, ma al contempo inesorabile processo di cambiamento (Grafico 2.4).

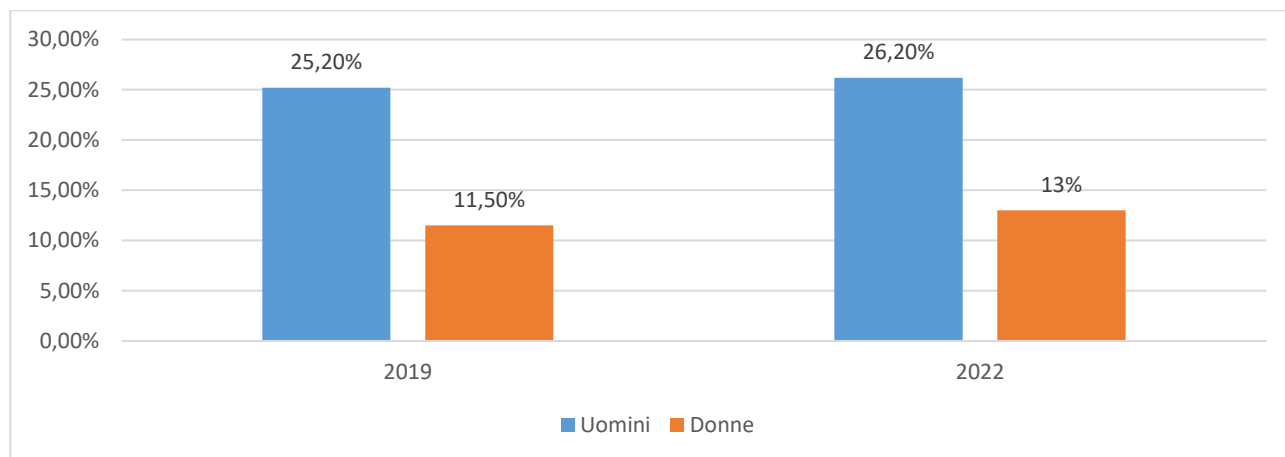


Grafico 2.4 – Percentuale di docenti in prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere, anni 2019 e 2022 (valori percentuali).

Sono dati che sono confermati anche se guardati in prospettiva diacronica, guardando alla serie storica delle donne per ruolo tra il 2012 e il 2022. Nel complesso, infatti, è evidente come la numerosità delle donne sia proporzionalmente inversa al grado della carriera per cui nel Grade C (corrispondente alla figura della ricercatrice) corrisponde una numerosità più alta del Grade B (equivalente alla posizione di docente di seconda fascia) a sua volta significativamente più alta del Grade A che equivale alla posizione di docente di prima fascia. Tuttavia, la presenza femminile registra nel corso del tempo un andamento positivo in tutti Grade, che risulta particolarmente evidente per il Grade A dove negli ultimi 10 anni la percentuale di donne è quasi raddoppiata, passando dal 13,5% del 2012 al 25% del 2022 (si veda il Grafico 2.5).

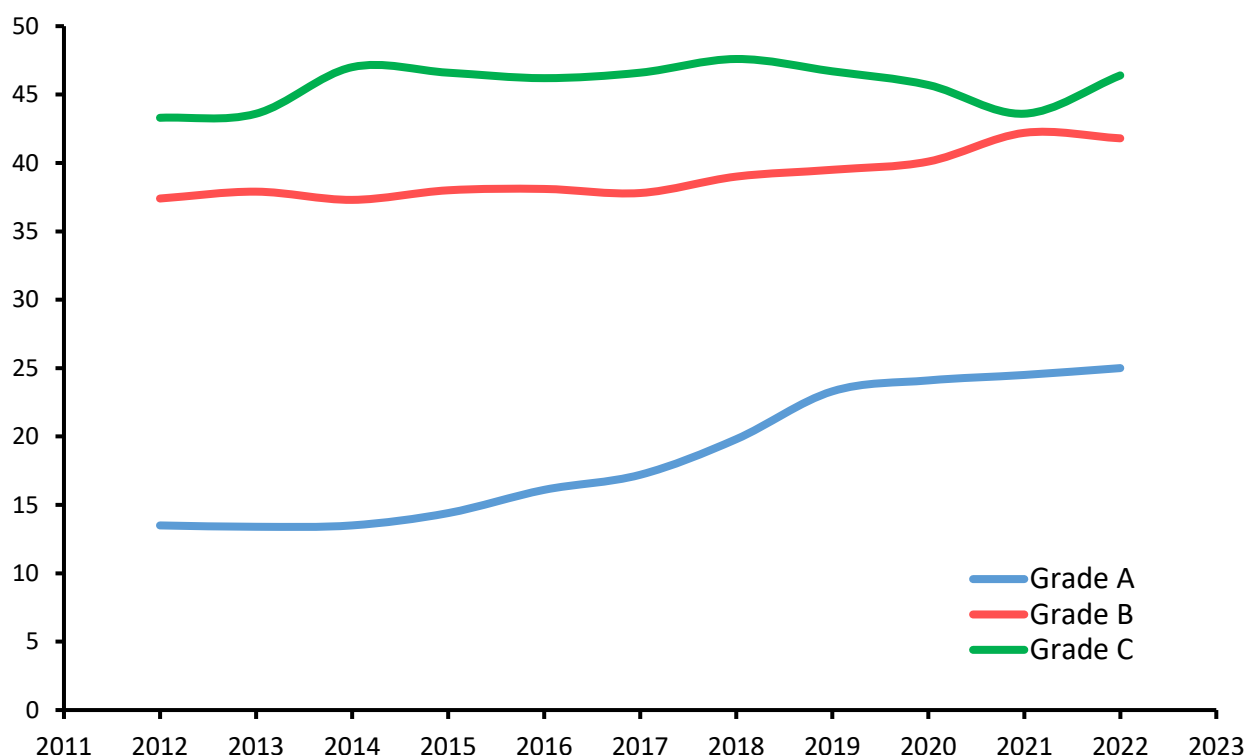


Grafico 2.5 – Serie storica donne per ruolo, anni 2012-2022 (valori percentuali).

2.2 Composizione per genere e aree di ricerca

Se osservata alla luce delle aree di ricerca la composizione per genere del personale docente mostra degli ulteriori elementi di asimmetria. Si tratta in questo caso del fenomeno della *segregazione orizzontale* che vede le donne sovrarappresentate in aree disciplinari considerate stereotipicamente più adeguate al femminile e, specularmente, sottorappresentate nelle discipline STEM. Come mostra il grafico sottostante per grandi aree (Grafico 2.6), nell'Ateneo di Parma non vi sono sostanzialmente scostamenti nella composizione nel triennio, mentre vi è una leggera differenza con il dato nazionale che vede un progressivo incremento della presenza femminile in entrambe le grandi aree.

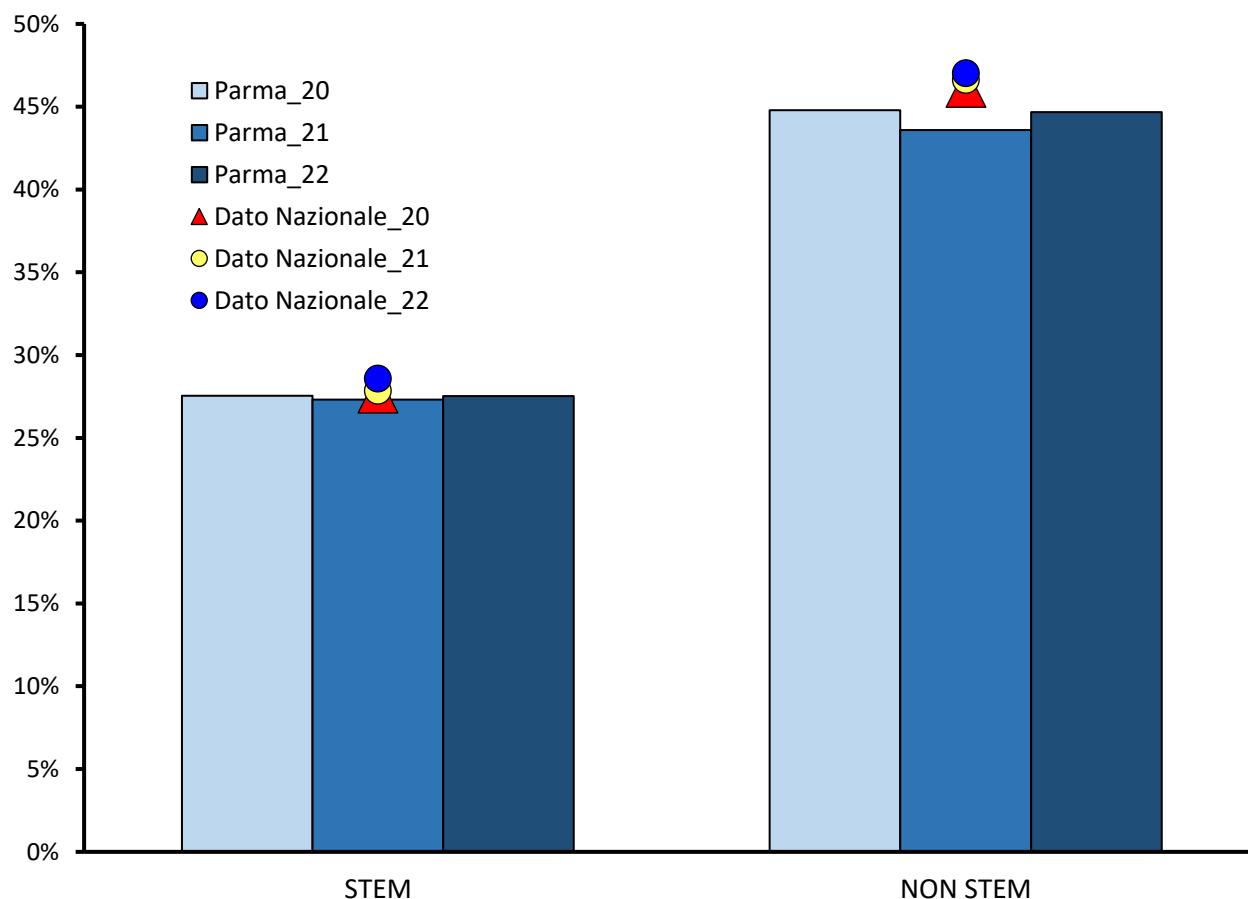


Grafico 2.6 - Componente docenza femminile per grandi aree, anni 2020-2022 (valori percentuali).

Per esplorare più nel dettaglio la composizione è interessante osservarla disaggregata per le 14 aree disciplinari CUN, nelle quali il nostro Ateneo mostra sia degli aspetti virtuosi che alcuni ritardi rispetto al dato nazionale (Grafico 2.7).

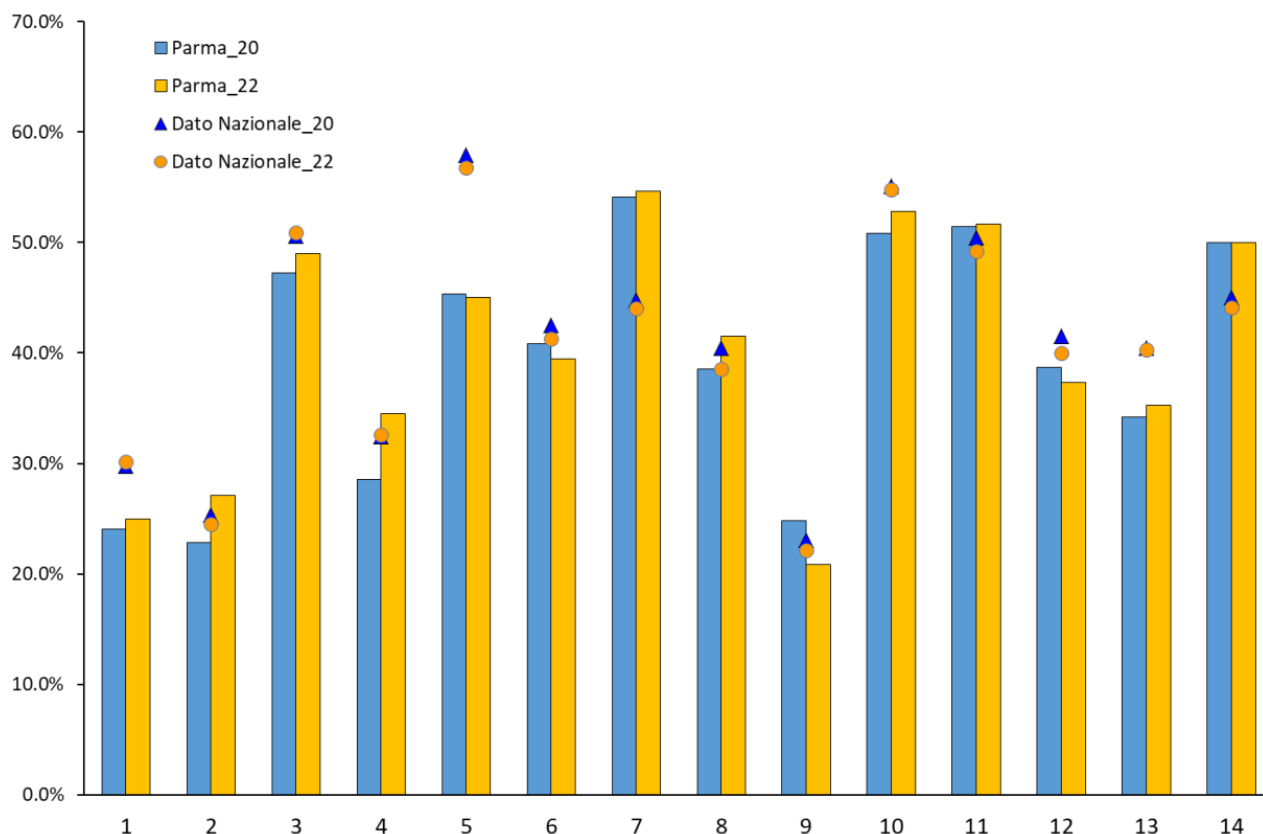


Grafico 2.7 - Componente docenza femminile per area, anni 2020 e 2022 (valori percentuali).

Per alcune aree CUN nel nostro Ateneo il peso della componente femminile è significativamente maggiore del dato nazionale come nel caso dell'area 7 delle Scienze Agrarie e Veterinarie o nell'area 14 delle Scienze Politiche e Sociali. Al contempo però vi sono aree – in particolare alcune delle aree STEM – in cui il peso delle donne è significativamente inferiore come nel caso dell'area 1 delle Scienze Matematiche e Informatiche o dell'area 5 delle Scienze Biologiche o, in misura minore, nel caso dell'area 3 delle Scienze Chimiche o nell'area 6 delle Scienze Mediche. È interessante notare che in alcune aree c'è stato un progressivo aumento del peso della popolazione femminile che fa sperare nel consolidarsi di una tendenza di miglioramento, come nel caso dell'area 4 delle Scienze della Terra o dell'area 8 di Ingegneria Civile e Architettura. Nonostante il peso della componente femminile sia in aumento in alcune aree, il ruolo nella ricerca sembra permanere a loro sfavore. Lo mostra il grafico che segue (Grafico 2.8) che analizza il ruolo di *Principal Investigator* (PI) nelle tre grandi aree ERC per la ricerca: SH (*Social Science & Humanities*) che include le scienze sociali e umanistiche, LS (*Life Sciences*) che include medicina, biologia, chimica, genetica, salute pubblica e PE (*Physical Sciences and Engineering*) che include Matematica, scienze fisiche, informazione e comunicazione, ingegneria, scienze della terra e dell'universo. Come mostra il grafico, le donne PI sono sottorappresentate in tutte e tre le grandi aree di ricerca, ma la sottorappresentazione è severa soprattutto nell'area *Physical Sciences and Engineering* dove il rapporto è di 9 a 1.

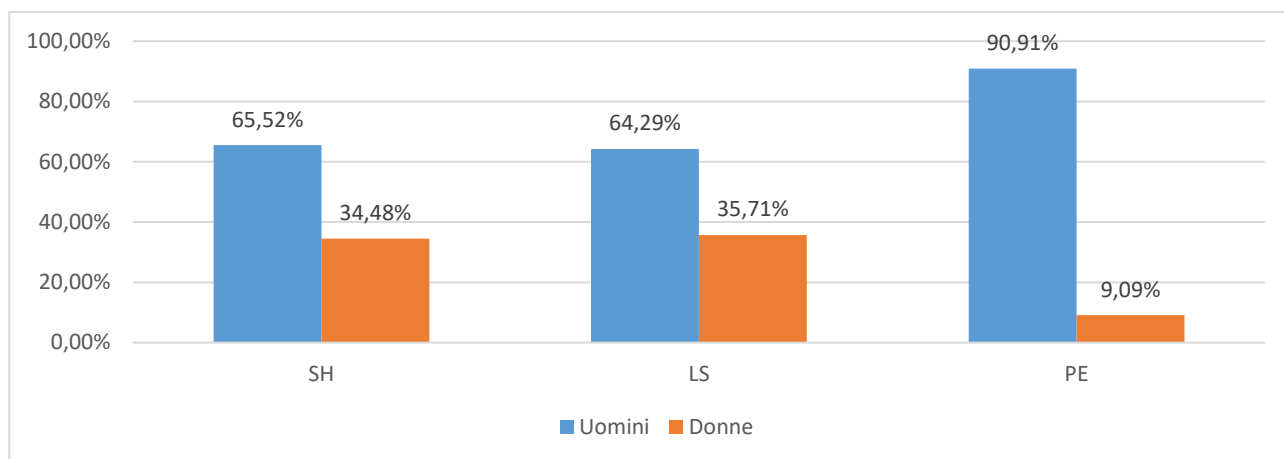


Grafico 2.8 – Numero PI per genere e settore ERC, anni 2021-2023 (valori percentuali).

2.3 Il rapporto di femminilità ed il *Glass Ceiling Index*

Vi sono infine alcuni indicatori sintetici per area che permettono di qualificare meglio la presenza e il peso della componente femminile. Il primo è il “Rapporto di femminilità” che serve ad evidenziare contemporaneamente il fenomeno di segregazione verticale, tra i vari ruoli accademici, e di segregazione orizzontale, tra le varie aree disciplinari. L’indicatore è costruito come rapporto tra il numero di donne e il numero di uomini in un determinato ruolo, per anno e Area CUN e viene rappresentato attraverso una tabella, che rende visibile, mediante un codice di colori, l’evoluzione della presenza femminile nei vari ruoli e nelle varie discipline. La tabella che segue fotografa la situazione nel nostro Ateneo tra il 2019 e il 2022 (Tabella 2.1).

Qualifica	PO		PA		RU		RTDB		RTDA		AR		Totale	
	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019
Area CUN														
01 – Scienze matematiche	0,18	0,17	0,55	0,33	0,25	0,25	0,25	2,00	0,40	2,00	0,17	0,50	0,32	0,38
02 – Scienze fisiche	0,10	0,00	0,50	0,62	1,00	1,00	0,00	0,00	0,38	1,00	0,13	0,33	0,30	0,42
03 – Scienze chimiche	0,67	0,80	1,17	0,79	0,00	1,20	0,67	1,50	0,80	2,00	1,00	1,50	0,89	1,00
04 – Scienze della terra	0,33	0,25	0,50	0,56	0,50	1,00	N.A.	0,00	N.A.	N.A.	0,00	0,50	0,40	0,55
05 – Scienze biologiche	0,27	0,27	0,88	0,96	0,60	0,90	1,00	0,83	0,43	0,60	2,50	1,13	0,83	0,78
06 – Scienze mediche	0,30	0,56	0,49	0,22	1,00	1,50	0,78	0,67	1,80	2,50	1,54	1,54	0,69	0,72
07 – Scienze agrarie e veterinarie	0,43	0,33	1,10	1,28	1,33	0,83	1,00	0,33	8,00	0,33	2,17	5,00	1,18	1,00
08 – Ingegneria civile e Architettura	0,27	0,17	0,47	0,38	N.A.	3,00	2,00	0,67	4,50	N.A.	0,22	1,50	0,63	0,74
09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	0,14	0,13	0,29	0,28	0,00	0,14	0,60	0,00	0,54	0,25	0,44	0,32	0,33	0,23
10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,40	0,14	1,31	1,42	N.A.	2,50	1,00	2,00	0,60	0,00	1,00	1,33	1,03	1,07
11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,40	1,33	0,58	0,94	N.A.	1,67	0,50	0,20	4,00	0,50	1,60	2,00	1,06	0,97
12 – Scienze giuridiche	0,25	0,21	1,00	0,75	0,60	0,63	1,33	0,50	3,00	N.A.	0,40	0,00	0,63	0,52
13 – Scienze economiche e statistiche	0,40	0,33	0,79	0,69	0,00	0,20	1,00	0,50	0,00	1,00	0,50	1,00	0,52	0,50
14 – Scienze politiche e sociali	0,33	0,00	1,50	3,00	N.A.	0,00	2,00	2,00	0,50	N.A.	1,50	N.A.	1,00	1,50

Tabella 2.1 – Rapporto di femminilità, anni 2019 e 2022.

I rapporti di femminilità meno favorevoli alle donne ($R < 1$) sono rappresentati con gradazioni di blu sempre più scuro, mentre i rapporti più favorevoli alle donne ($R > 1$) corrispondono a colorazioni di arancione sempre più intenso. La parità numerica tra donne e uomini ($R = 1$) è indicato con il colore più chiaro. Le celle bianche indicano un rapporto di femminilità non calcolabile per l'assenza di uno dei due generi. Come mostra la tabella nel ruolo di professore/ressa di I fascia il rapporto è sostanzialmente ovunque a netto sfavore della componente femminile, tranne nell'area 11 dove vi è una situazione leggermente più favorevole per le donne. La situazione va migliorando nel ruolo di professore/ressa di seconda fascia dove complessivamente l'indicatore mostra un miglioramento del peso della popolazione femminile che va, come immaginabile, migliorando al decrescere del ruolo accademico. È interessante notare che molte aree (di cui la maggioranza STEM) come la 1, la 2, la 4, la 5, la 9 e la 13 hanno un rapporto di femminilità inferiore a 1 – dunque sfavorevole alla componente femminile – in tutte le posizioni strutturate.

Il secondo indicatore è il *Glass Ceiling Index* (GCI) ovvero un indicatore sintetico che rileva la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera, ovvero il ruolo di professoressa di I fascia. Se l'indicatore ha valore pari a 1 ($GCI = 1$) segnala l'assenza dell'effetto *Glass Ceiling*; con un valore inferiore ad 1, invece, ($GCI < 1$) rileva la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale, mentre un valore maggiore di uno ($GCI > 1$) segnala che le donne sono sottorappresentate in prima fascia. La tabella che segue (Tabella 2.2) mostra il GCI per area CUN tra il 2019 e il 2022.

AREE CUN	2019	2020	2021	2022
Area 1 - Scienze matematiche e informatiche	1,91	1,63	1,66	1,56
Area 2 – Scienze fisiche			2,92	2,51
Area 3 – Scienze Chimiche	1,13	1,10	1,13	1,18
Area 4 – Scienze della terra	1,77	1,03	1,16	1,14
Area 5 – Scienze biologiche	2,08	2,25	2,14	2,15
Area 6 – Scienze mediche	1,16	1,40	1,70	1,77
Area 7 – Scienze Agrarie e veterinarie	2,00	1,86	1,87	1,80
Area 8 – Ingegneria civile e architettura	2,98	1,77	1,91	1,83
Area 9 – Ingegneria Industriale e dell'informazione	1,67	1,88	1,81	1,98
Area 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	4,14	3,70	1,72	1,78
Area 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,86	1,03	0,92	0,88
Area 12 – Scienze giuridiche	1,93	2,24	1,90	1,94
Area 13 – Scienze economiche e statistiche	1,33	1,21	1,13	1,20
Area 14 – Scienze politiche e sociali			2,13	2,00
Totale	1,71	1,67	1,61	1,61

Tabella 2.2 – *Glass Ceiling Index per area CUN, anni 2019-2022.*

La tabella mostra il permanere del GCI maggiore di uno (e dunque predittivo di una minore probabilità di raggiungere la prima fascia) in tutte le aree disciplinari, ad esclusione dell'area 11 che si attesta al di sotto. Tuttavia, la maggior parte delle aree mostrano una progressiva diminuzione dell'indice nei quattro anni considerati, così come lentamente diminuisce anche il dato aggregato di Ateneo che passa dal 1,71 del 2019 all'1,61 del 2022.

3. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Questa Sezione illustra i dati relativi a dirigenti e personale tecnico amministrativo (PTA) e collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio all'Università di Parma che, al 31 dicembre 2023, sono pari a 972. A differenza del personale docente, dove la componente maschile è numericamente maggioritaria, tra dirigenti, PTA e CEL il genere femminile è prevalente rispetto al maschile, pari al 64,30% del totale. Questa percentuale risulta superiore alla media nazionale degli atenei rilevata a fine 2023 sulla base dei dati disponibili sul sito dell'Ufficio Statistica del MUR, pari al 61,3%.

I dati evidenziano, inoltre, che la distribuzione per genere è rimasta sostanzialmente invariata nel corso del periodo oggetto di analisi, pur registrando un decremento della componente femminile rispetto alla maschile (dal 65,20% nel 2019 al 64,3% nel 2023).

3.1 Distribuzione per genere e area funzionale

Osservando i dati riguardanti la composizione totale del personale tecnico amministrativo suddiviso per genere e area funzionale emerge come, anche negli anni 2021, 2022 e 2023 le donne continuino a rappresentare la maggioranza nella prevalenza delle aree funzionali per un totale di 625 unità femminili a fronte di 347 unità maschili (si veda la Tabella 3.1). Il personale è distribuito principalmente su due aree: quella amministrativa gestionale dove si ha una prevalenza di personale femminile assestata intorno al 77,9% a fine 2023, e l'area funzionale tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, dove invece è prevalente la componente maschile (56,4% a fine 2023) (si veda il Grafico 3.1).

Il divario di genere più significativo dove si registra una netta prevalenza del genere femminile rispetto a quello maschile riguarda le aree dei collaboratori ed esperti linguistici, l'area Sociosanitaria Medico-odontoiatrica e Sociosanitaria e l'area Amministrativa e Amministrativa-gestionale, mentre nelle aree Servizi generali e tecnici e Tecnica Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati è prevalente la presenza maschile anche se in misura meno rilevante.

Il dato relativo alla Direzione Generale è rimasto invariato essendo affidata ad un uomo come nell'anno 2019. Si evidenzia che nell'area "dirigenza amministrativa" si è passati da una maggiore presenza femminile (5 a 1 unità nel 2020) a una prevalenza maschile (4 unità contro 3).

Area funzionale	2019			2020			2021			2022			2023		
	Donn e	Uomi ni	Tot .	Donn e	Uomi ni	Tot .	Donn e	Uomi ni	Tot .	Donn e	Uomi ni	Tot .	Donn e	Uomi ni	Tot .
Direttore Generale	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Collaboratori ed Esperti Linguistici	10	1	11	23	3	26	24	4	28	24	7	31	26	6	32
Dirigenza amministrativa	4	2	6	5	1	6	3	2	5	3	4	7	2	4	6
Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	331	74	405	330	73	403	326	72	398	334	83	417	356	101	457
Biblioteche	32	7	39	30	8	38	30	8	38	26	8	34	25	11	36
Servizi generali e tecnici	26	23	49	25	26	51	31	33	64	34	37	71	36	37	73
Sociosanitaria, Medico-odontoiatrica e Sociosanitaria	33	8	41	35	8	43	32	6	38	34	5	39	40	6	46
Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	116	178	294	123	176	299	126	172	298	129	177	306	140	181	321
Totale complessivo	552	294	846	571	296	867	572	298	870	584	322	906	625	347	972

Tabella 3.1 – PTA genere e Area Funzionale, anni 2019-2023 (valori assoluti).

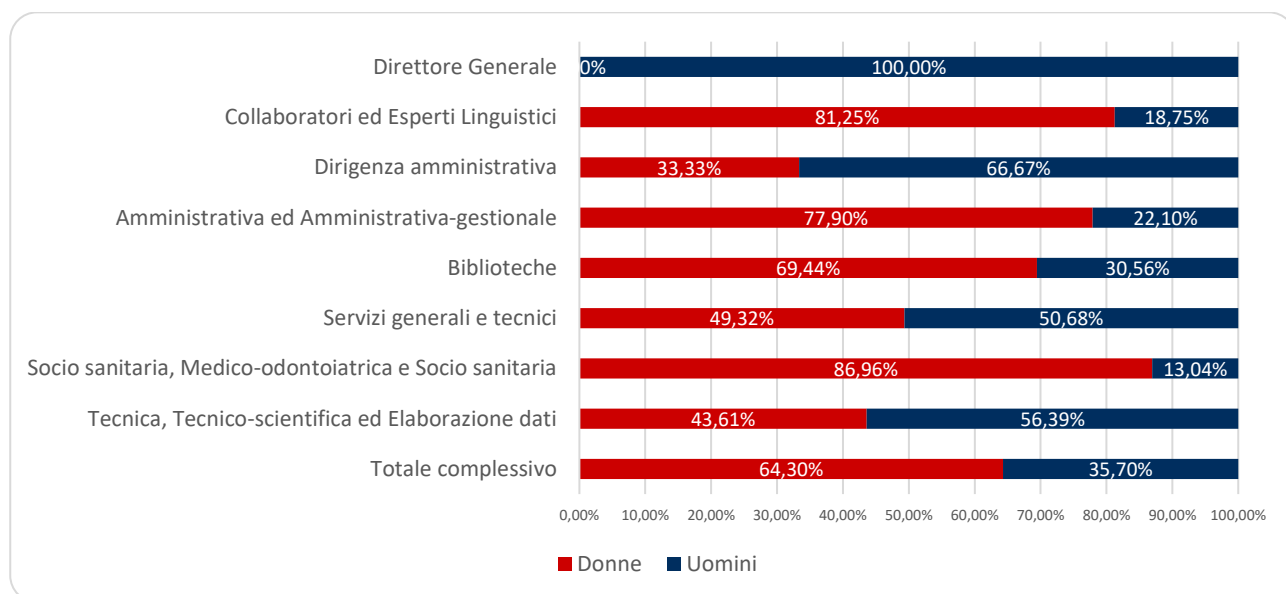


Grafico 3.1 – PTA genere e Area Funzionale, anno 2023 (valori percentuali).

3.2 Distribuzione per genere e titolo di studio

Il PTA possiede, nella maggioranza dei casi, una laurea e in particolare si osserva una maggiore percentuale femminile laureata rispetto a quella maschile (62,59% donne – 55,03% uomini nel 2023) e in crescita nel periodo di analisi. 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 (si veda il Grafico 3.2).

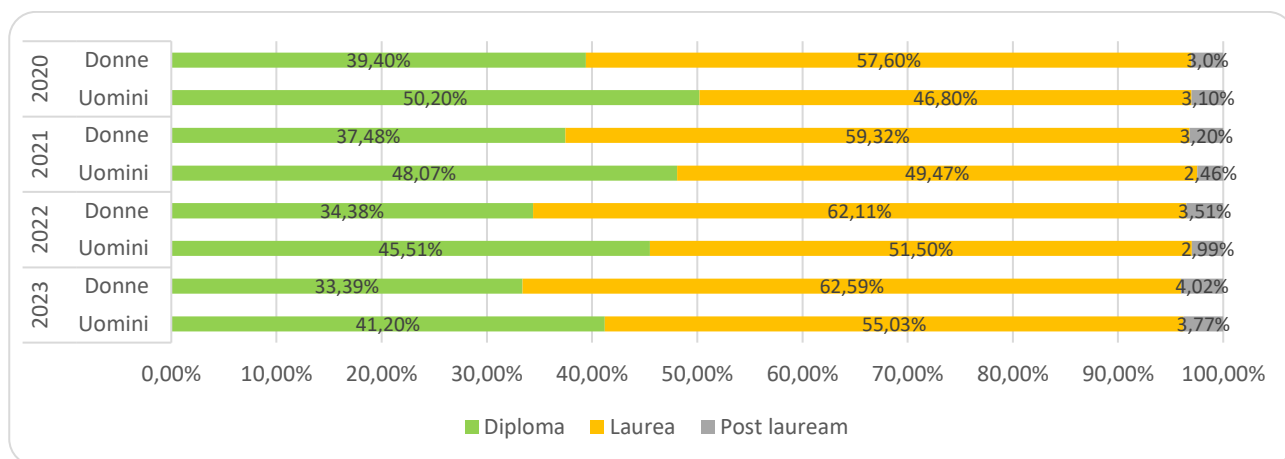


Grafico 3.2 – PTA genere e titolo di studio, anni 2020-2023 (valori percentuali).

3.3 Distribuzione per genere e tipologia di contratto

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

Si conferma rispetto alla precedente rilevazione una prevalenza in percentuale di assunzioni a tempo indeterminato che confermano una maggioranza di donne rispetto agli uomini (64,86% donne, 35,14% uomini). I valori percentuali negli anni 2021, 2022 e 2023 rispetto al regime a tempo determinato mostrano un decremento di percentuale di contratti a tempo determinato per le donne e conseguentemente un incremento per gli uomini. I dati per entrambe le tipologie contrattuali riflettono il maggior numero di donne impiegate complessivamente nei ruoli del PTA dell'Ateneo (si vedano la Tabella 3.2 e il Grafico 3.3).

	2020			2021			2022			2023		
Numeri assoluti	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
Tempo determinato	23	4	27	21	8	29	31	17	48	25	22	47
Tempo indeterminato	550	291	841	551	290	841	553	305	858	600	325	925
Totale	573	295	868	572	298	870	584	322	906	625	347	972

Tabella 3.2 – PTA genere e tipologia di contratto, anni 2020-2023 (valori assoluti).

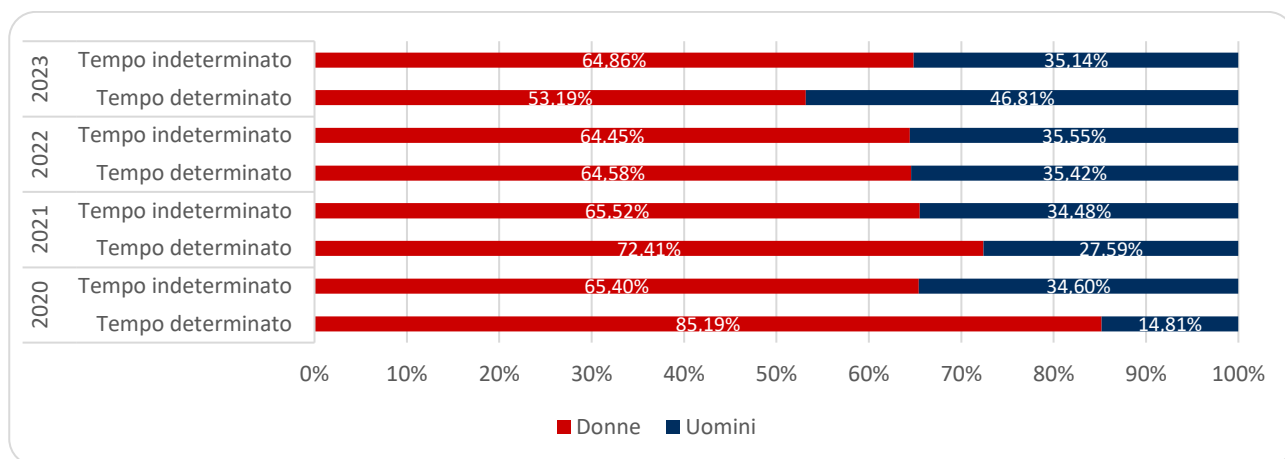


Grafico 3.3 – PTA genere e tipologia di contratto, anni 2020-2023 (valori percentuali).

3.4 Distribuzione per genere e regime di impiego

L'andamento nel tempo indica che negli anni 2021, 2022 e 2023 non vi sono stati sostanziali cambiamenti in termini di frequenza nell'impiego di regimi contrattuali part time e full time. Si segnala però un incremento in particolare per le donne della percentuale di utilizzo del full time che vede negli anni considerati un costante aumento rispetto a quanto rilevato nell'anno 2020 (78,2%) evidenziando quindi un incremento del 7,7% (85,9% nel 2023). Per entrambi i generi, il tempo pieno rimane il regime contrattuale maggiormente utilizzato. Tuttavia, dai valori percentuali si può osservare come continuino ad essere le donne rispetto agli uomini a utilizzare il regime part time superiore al 50%; prendendo come riferimento l'anno 2023, infatti, l'11,7% delle donne usufruisce di un part-time superiore al 50% rispetto all'1,5% degli uomini. Il rapporto si inverte rispetto all'utilizzo del part-time inferiore al 50% che vede valori complessivi nettamente inferiori rispetto al part time superiore al 50% evidenziando inoltre un maggior utilizzo da parte degli uomini (4,6% uomini - 2,4% donne). Rimane costante il dato che conferma un probabile utilizzo del regime part time da parte delle donne sulle quali ancora gravano gli impegni di cura e le conseguenti esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e familiare (si veda il Grafico 3.4).

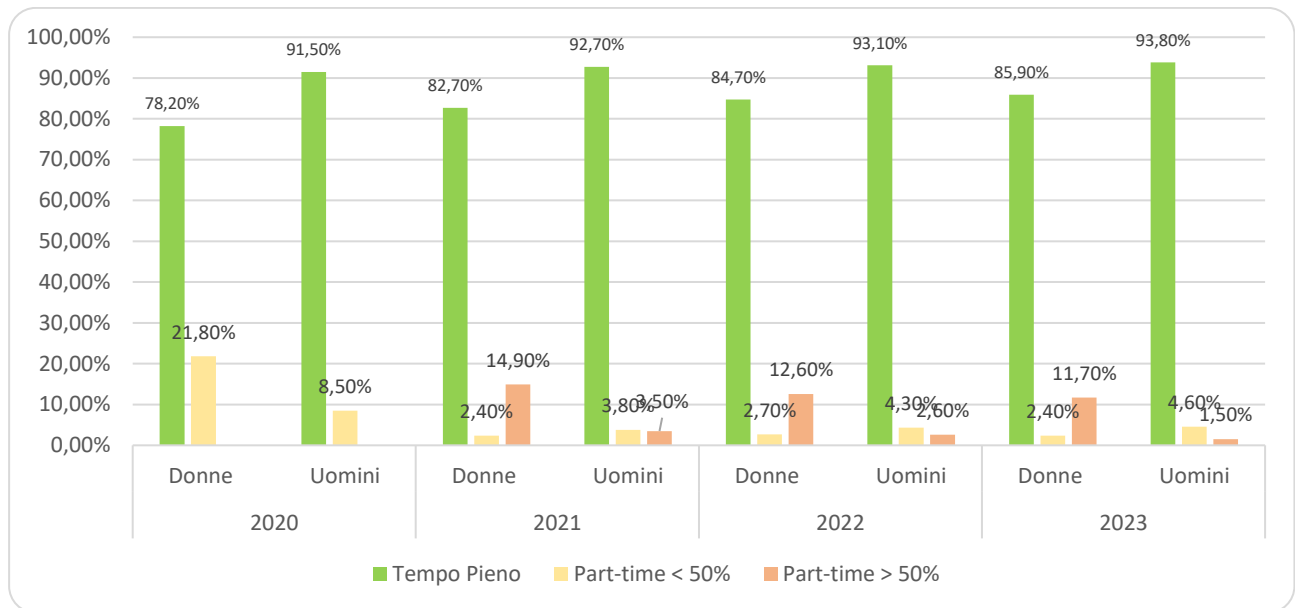


Grafico 3.4 – PTA genere e regime d’impiego, anni 2020-2023 (valori percentuali).

3.5 Distribuzione per genere e fasce di età

Le fasce d’età maggiormente popolate sono quelle tra i 45 e i 64 anni sia considerando il personale femminile che maschile (74,6% delle donne e 76,30% degli uomini). Nella fascia 35-44 anni è maggiore la percentuale di personale femminile (56,14% nell’anno 2022) mentre in quella dai 65 anni e oltre risulta una prevalenza del genere maschile (62,26% nell’anno 2022). Le restanti fasce d’età non mostrano particolari scostamenti fra uomini e donne (si vedano la Tabella 3.3 e il Grafico 3.5).

	2020		2021		2022	
%	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Minore di 35 anni	3,90%	3,70%	5,20%	5,20%	7,40%	7,90%
35 - 44 anni	21,10%	11,60%	15,90%	11,00%	16,00%	12,50%
45 - 54 anni	36,00%	47,80%	39,90%	43,80%	37,40%	40,00%
55 - 64 anni	36,30%	35,80%	37,20%	36,90%	37,20%	36,30%
Maggiore di 65 anni	2,70%	1,10%	1,80%	3,10%	2,00%	3,30%

Tabella 3.3 – PTA fasce d’età a seconda del genere, anni 2020-2022 (valori percentuali).

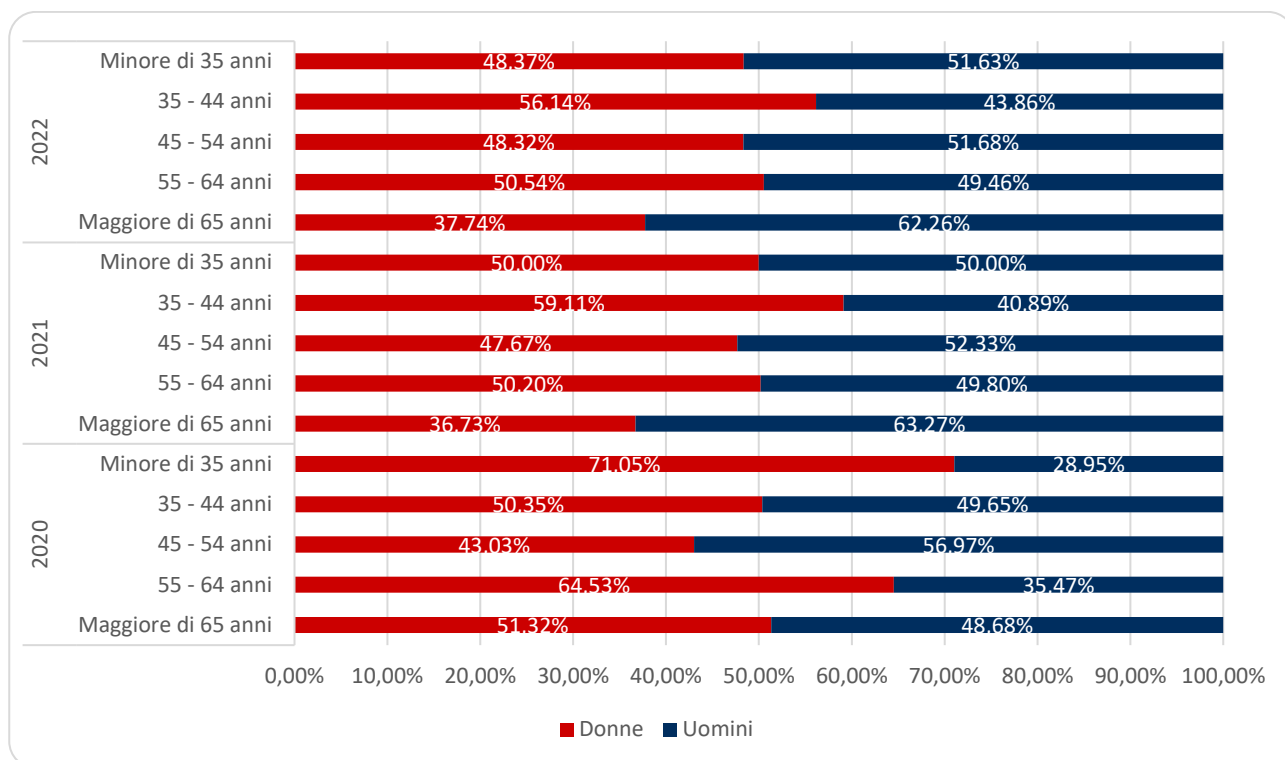


Grafico 3.5 – PTA fasce d'età a seconda del genere, anni 2020-2022 (valori percentuali).

3.6 Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale

La distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale non si discosta significativamente dalla proporzione generale del rapporto femmine e maschi (si veda il Grafico 3.6).

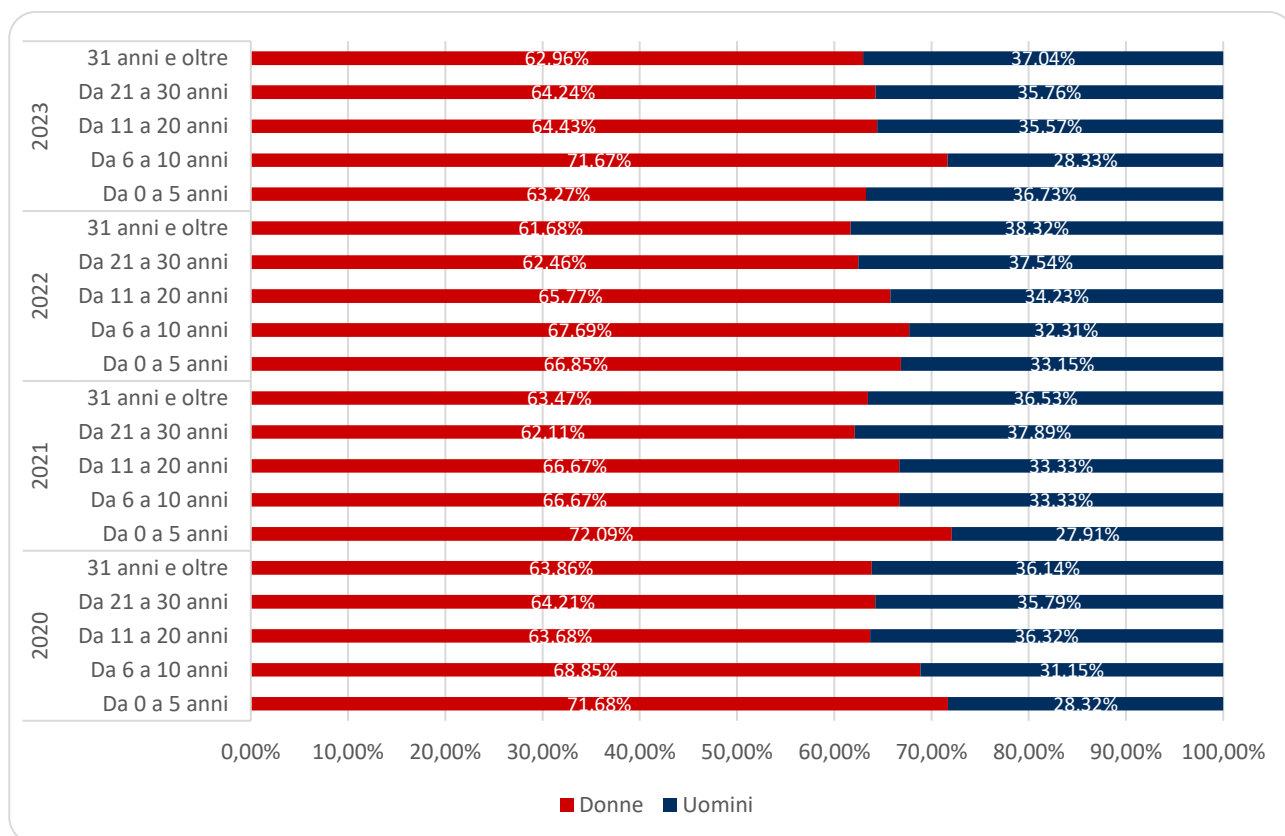


Grafico 3.6 – PTA fasce d'anzianità aziendale a seconda del genere, anni 2020-2023 (valori percentuali).

Nel grafico seguente (Grafico 3.7) viene riportata la suddivisione per fasce di anzianità aziendale in base alla categoria di appartenenza e al genere relativamente all'anno 2023.

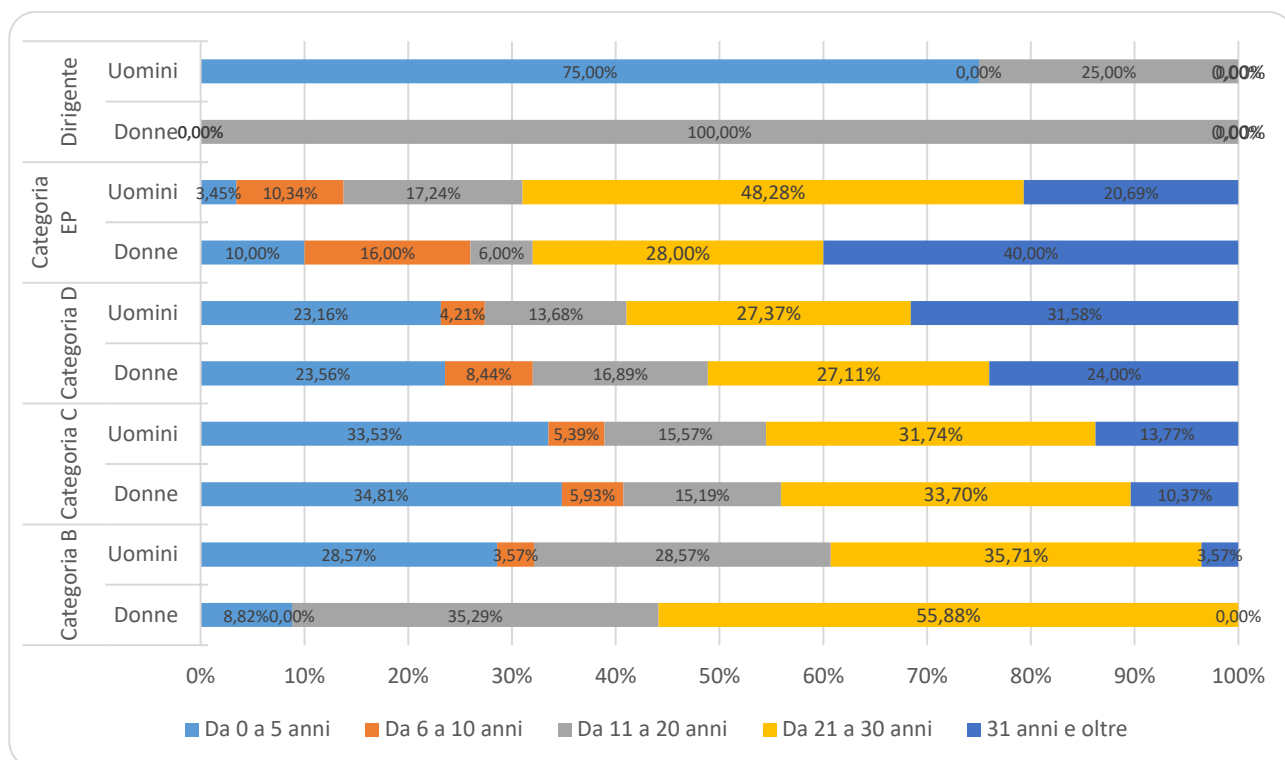


Grafico 3.7 – PTA fasce d'anzianità aziendale e per categoria e del genere, anno 2023 (valori percentuali).

3.7 Forbice delle carriere

La rappresentazione dei dati relativi a PTA secondo il diagramma a forbice delle carriere mostra come in percentuale la presenza femminile abbia subito un importante calo nelle posizioni apicali in particolare rispetto ai ruoli dirigenziali. Si evidenzia che la percentuale di presenza femminile è superiore rispetto alla maschile in tutte le categorie, però dopo aver raggiunto la forbice maggiore per la categoria D, comincia a diminuire al crescere della posizione fino all'inversione nei ruoli dirigenziali (si vedano la Tabella 3.4 e il Grafico 3.8).

	2020		2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	85,19%	14,81%	85,71%	14,29%	77,42%	22,58%	81,25%	18,75%
CATEGORIA B	55,26%	44,74%	52,60%	47,40%	50,00%	50,00%	54,80%	45,20%
CATEGORIA C	66,01%	33,99%	65,80%	34,20%	64,40%	35,60%	61,90%	38,10%
CATEGORIA D	67,51%	32,49%	68,80%	31,20%	69,00%	31,00%	70,10%	29,90%
CATEGORIA EP	64,00%	36,00%	61,60%	38,40%	61,00%	39,00%	63,30%	36,70%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	83,33%	16,67%	60,00%	40,00%	42,86%	57,14%	33,33%	66,67%
DIRETTORI GENERALI	0	100,00%		100,00%		100,00%		100,00%

Tabella 3.4 – Forbice delle carriere, anni 2020-2023 (valori percentuali).

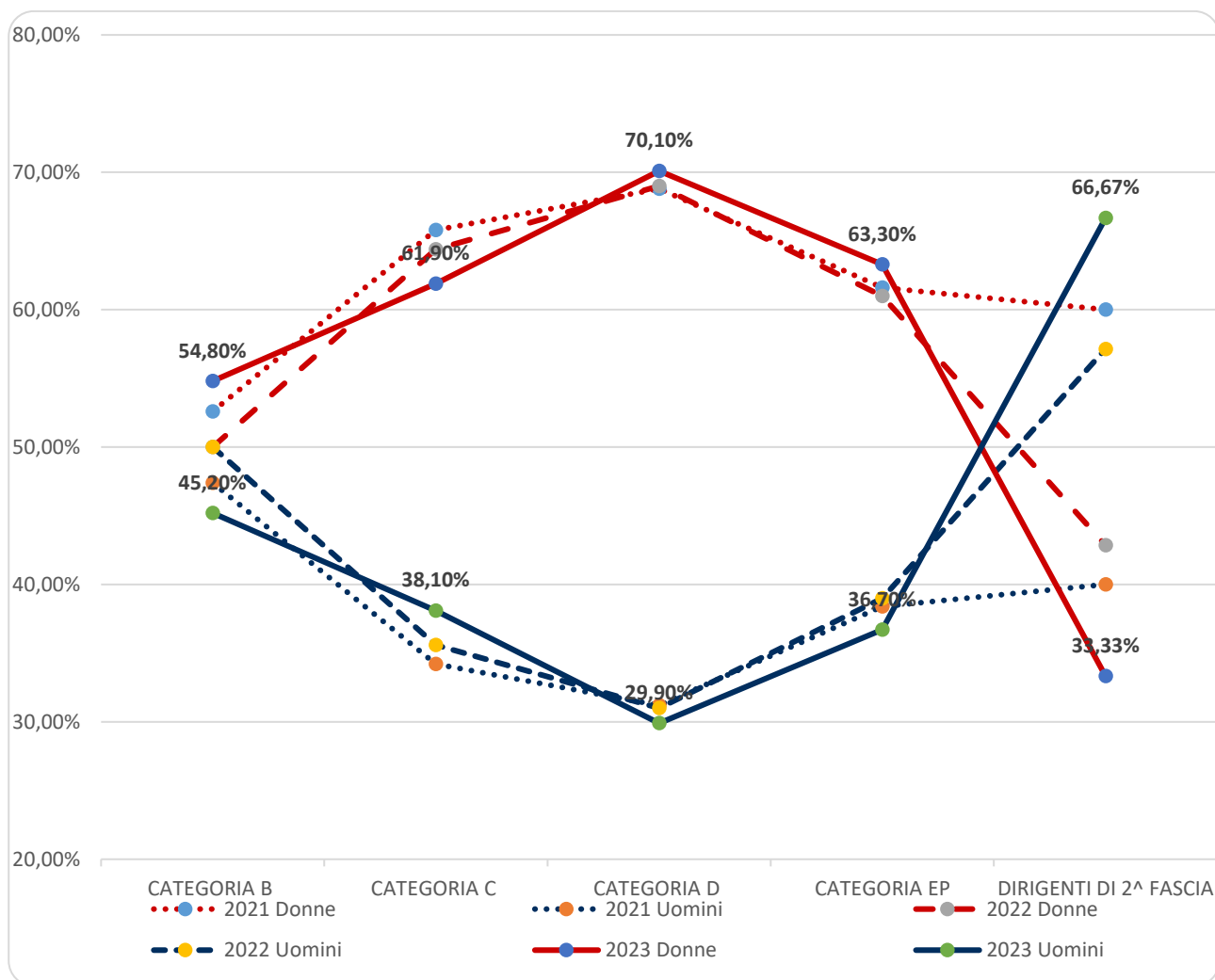


Grafico 3.8 – Forbice delle carriere personale PTA, anni 2021-2023.

4. ORGANI DI GOVERNO

Confermando quanto rilevato dal precedente Bilancio di Genere, l'analisi della distribuzione dei membri presenti nei diversi organi dell'Ateneo rivela uno squilibrio fra i generi, in favore della componente maschile. Gli uomini rappresentano la maggioranza del totale dei componenti presenti nei diversi organi.

In questa Sezione verranno messi a confronto i dati relativi al 2020, ultima annualità presa in considerazione dal precedente Bilancio, e il 2023, che ha segnato un cambio di Governance, con l'elezione, il 1° novembre, dell'attuale Rettore.

Come nel sessennio precedente, il ruolo di Rettore e di Direttore Generale sono ricoperti da uomini.

Rispetto alle cariche di Prorettore/Prorettrice e personale delegato, se nel 2020 si registrava un sostanziale equilibrio tra la componente maschile e quella femminile, nella nuova governance si riscontra una prevalenza numerica degli uomini (30) sulle donne (17) (si veda la Tabella 4.1).

	2020		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Rettore o Rettrice	0	1	0	1
Direttore o Direttrice Generale	0	1	0	1
Prorettore o Prorettrice Vicario/a Vice-Rettore/Rettrice	0	1	0	1
Altri Prorettori/Prorettrici o personale delegato	12	13	17	30

Tabella 4.1 – Governance: composizione per genere, anni 2020 e 2023 (valori assoluti).

Il ruolo di Direttore di Dipartimento continua a essere rivestito da soli uomini. A tal proposito è importante, però, segnalare che tutti i Direttori di Dipartimento attualmente in carica appartengono alla categoria dei Professori di Prima Fascia, in cui le donne sono sottorappresentate.

Rispetto agli organi di governo e gestione, nel quadriennio 2021-2024 i membri del Senato Accademico, scelti tramite un processo elettivo, continuano a essere in prevalenza uomini. Nel Consiglio di Amministrazione, dove la scelta dei componenti viene effettuata attraverso un meccanismo di nomina congiunto (concorso e nomina diretta), si rileva invece, come nel quadriennio precedente, una riduzione della discrepanza tra il numero di uomini e donne, dovuta all'avvicendamento di genere nella componente studentesca.

All'interno del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio del PTA prevale invece nettamente la componente femminile. Nel primo caso, ciò potrebbe dipendere da un maggiore interesse, da parte delle donne, per gli ambiti di competenza e le funzioni esercitate dal CUG. Per quanto riguarda invece la prevalenza numerica delle donne 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 Presidio della Qualità si evidenzia nel 2024 una disparità di genere a sfavore della componente maschile. Infine, in linea con quanto documentato dal precedente rapporto, nel Nucleo di Valutazione dell'Ateneo si registra un sostanziale equilibrio tra il numero delle donne e quello degli uomini (Tabella 4.2).

	2020		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Componenti del Senato Accademico	5	18	7	20
Componenti del Consiglio di Amministrazione	4	6	4	6
Componenti del Comitato Unico di Garanzia	16	8	16	8
Componenti del Nucleo di Valutazione di Ateneo	4	5	5	4
Direttori o Direttrici di Dipartimento	0	9	0	10
Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo	14	6	16	4
Presidio della Qualità di Ateneo	5	5	7	3

Tabella 4.2 – Altri organi: composizione per genere, anni 2020 e 2024 (valori assoluti). Solo con riferimento alle informazioni relative agli Organi di Governo, a causa dell'avvicendamento del sessennio rettorale, sono stati inseriti dati del 2024

La carica di Presidente di corso di studio è quella maggiormente ricoperta da donne, nonostante in termini assoluti prevalgano gli uomini e, nel quadriennio, la proporzione fra componente maschile e femminile sia ulteriormente a sfavore delle seconde. Infine, analizzando la composizione dei coordinamenti dei corsi di dottorato e di direzione delle scuole dottorali, si nota una netta prevalenza della componente maschile (Tabella 4.3).

	2020		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Presidenti di Corso di Studio	23	56	25	65
Coordinatori o Coordinatrici dei Corsi di Dottorato	4	14	4	17

Tabella 4.3 – Presidenti/Coordinatori di corsi di studio/dottorato: composizione per genere, anni 2020 e 2024 (valori assoluti). Solo con riferimento alle informazioni relative agli Organi di Governo, a causa dell'avvicendamento del sessennio rettorale, sono stati inseriti dati del 2024

Occorre sottolineare, in questo senso, che tali ruoli si sono caratterizzati negli anni per un carico organizzativo, gestionale e burocratico sempre maggiore, a fronte, talvolta, di un mancato riconoscimento dal punto di vista della valutazione della carriera.

Per concludere, l'analisi di genere degli organi di governo continua a mostrare una sostanziale disparità tra uomini e donne. Inoltre, diversamente da quanto rilevato nello scorso Bilancio, anche le cariche di nomina – che erano state identificate come maggiormente paritarie – nella configurazione attuale vedono uno sfavore per la componente femminile.

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

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 e a rafforzare gli obiettivi dell'Università di Parma.

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 le tante 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, ma non solo, 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;
- **Cura, società, politica**, incardinato presso il Corso di laurea in Servizio sociale;
- **Laboratorio interdisciplinare sulla violenza di genere**, incardinato presso il Corso di laurea in Servizio sociale
- **Questioni e strumenti della comunicazione di genere**, incardinato presso il Corso di laurea magistrale in Giornalismo, Cultura Editoriale, Comunicazione Ambientale e Multimediale;
- **Storia dei diritti umani e delle discriminazioni di genere**, incardinato presso il Corso di laurea magistrale in Giornalismo, Cultura Editoriale, Comunicazione Ambientale e Multimediale;
- **Storia delle donne nel pensiero politico**, incardinato presso il Corso di laurea in Scienze politiche e delle Relazioni Internazionali;
- **Pedagogia delle differenze**, incardinato presso il Corso di laurea in Scienze dell'Educazione;

b) la realizzazione di molteplici iniziative culturali realizzate volte a diffondere la cultura della parità, aperti anche all'intera cittadinanza.

Tra le tante, si ricordano:

- **RASSEGNA DI INIZIATIVE "NON SOLO 25 NOVEMBRE"**

Nel corso dell'anno 2023 è proseguito il progetto "Non solo 25 novembre" a cui hanno aderito diversi docenti dell'Ateneo. I progetti finanziati nell'ambito dell'iniziativa sono stati:

- **Cara Desdemona** il cui titolo si ispira alla sposa di Otello uccisa per mano di lui, è un progetto di ricerca-azione volto a creare sensibilizzazione verso il dramma della violenza contro le donne con innovative metodologie teatrali e performative. I ragazzi e le ragazze del CUT- Centro Universitario Teatrale dell'Università di Parma saranno i protagonisti di azioni performative nello spazio urbano e nei luoghi di aggregazione sociale di Parma, coinvolgendo la cittadinanza attraverso modalità immersive e poetiche di sensibilizzazione.
- **Minorities and Philosophy**: Il gruppo "MAP Minorities and Philosophy - Parma, nato nel 2019 da una stretta collaborazione tra studentesse, studenti e docenti dell'Unità di Filosofia dell'Università di Parma, propone una serie di incontri di ricerca e divulgazione su vari temi legati alla discriminazione delle minoranze di potere – in particolare delle autrici di genere femminile ed esponenti di tradizioni minoritarie – all'interno della ricerca filosofica contemporanea e della storia del canone filosofico.
- **Architettura e Design al femminile**: Il progetto è strutturato in un ciclo di cineforum dedicati a progettiste donne attive nel campo dell'architettura e del design, con implicazioni nei settori dell'ingegneria, della comunicazione, della moda, del costume. In ogni incontro una lezione introduttiva, un documentario e uno spazio finale per il dibattito. L'iniziativa è indirizzata a studentesse, studenti e docenti di diversi corsi di studio insieme a professioniste/i, grazie anche al supporto dell'Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori della Provincia di Parma.
- **Così fan tutte? Riflessioni e dialoghi sul divario di genere**: Il progetto intende promuovere momenti di dialogo, riflessione e condivisione su stereotipi e disparità di genere, che accompagnano le donne dall'infanzia alla carriera lavorativa. Si articola in sei iniziative che mirano a declinare queste tematiche in modo trasversale, con attività dedicate a diverse fasce di età, per aiutare non solo le donne ma l'intera comunità a riflettere sul problema del divario di genere e sulle possibili soluzioni per superarlo.
- **La violenza legata al genere: costruire base di conoscenza e strumenti operativi per rendere sicure le università**: La violenza di genere è una violazione dei diritti umani, ed è sia causa sia conseguenza delle disuguaglianze di genere. Il problema della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, riguarda purtroppo anche gli ambienti universitari. Esistono numerose segnalazioni di molestie sessuali nelle Università e negli istituti di ricerca con effetti dannosi sul benessere fisico e mentale, nonché sulle carriere e sui programmi di ricerca. Il seminario tratterà la violenza legata al genere e il rischio psicosociale nei luoghi di lavoro.
- **Alle radici degli stereotipi, dei pregiudizi e delle disuguaglianze di genere: testimonianze scritte nel tempo e nello spazio**. Il progetto si propone di affrontare il tema degli stereotipi, dei pregiudizi e delle disuguaglianze di genere da una prospettiva diacronica (con testimonianze scritte dall'antichità mediterranea classica, dal Medioevo europeo e dall'epoca moderna), nella certezza che le problematiche socio-culturali oggi più attuali si possano affrontare con maggiore consapevolezza se comprese nelle loro dimensioni e dinamiche storiche e non come fenomeni unicamente radicati nella nostra contemporaneità.
- **Parma by Night: un workshop e una performance su donne e diritto alla città**. Essere verbalmente molestate per strada quando si cammina da sole o con amiche, essere abbordate se si è sole in un locale, non

rientrare a casa la sera da sole per paura di aggressioni e molestie sono esperienze ordinarie per le donne a quasi tutte le latitudini e sono la rappresentazione plastica di un diritto diseguale alla città che impedisce alle donne di vivere lo spazio urbano in maniera libera e sicura. “Parma by Night” si compone di un workshop partecipativo e di una performance condotti dell’artista Valentina Medda per esplorare con un gruppo di studentesse dell’Ateneo la propria percezione del disagio e del pericolo, riflettere sugli stereotipi che contribuiscono a costruire il senso di sicurezza/insicurezza in uno spazio urbano ed elaborare strategie di resistenza.

- **CUG, CONSIGLIERA DI FIDUCIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE MOLESTIE NELL’ACCESSO AL LAVORO**

Nel corso dell’anno 2023 si sono tenuti incontri in presenza itineranti che hanno coinvolto i Dipartimenti dell’Ateneo. Consigliera di fiducia e CUG hanno quindi incontrato gli studenti e le studentesse al fine di fornire strumenti di riconoscimento e tutela delle principali forme di discriminazione in occasione dell’accesso al mondo del lavoro. Sono stati affrontati i temi delle principali tipologie di discriminazioni nonché delle molestie anche di carattere sessuale. È stata anche occasione per illustrare il ruolo del CUG e della Consigliera di fiducia di Ateneo. [15 settembre: incontro CUG sulle discriminazioni e le molestie nell’accesso al lavoro | Università degli studi di Parma \(unipr.it\)](https://www.unipr.it/it/ricerca-e-progetti/15-settembre-incontro-cug-sulle-discriminazioni-e-le-molestie-nellaccesso-al-lavoro)

Il progetto, in prima fase dedicato solo alle studentesse, è stato esteso anche agli studenti.

- **PUBBLICAZIONE DEL LIBRO "ALLE RADICI DEGLI STEREOTIPI, DEI PREGIUDIZI E DELLE DISEGUAGLIANZE DI GENERE**

Il CUG ha deliberato il finanziamento del testo che tratterà il tema delle origini dei pregiudizi e degli stereotipi con uno sguardo multidisciplinare. Il testo sarà inserito all’interno della sezione dedicata alle minoranze inaugurata presso la biblioteca dei Paolotti.

- **RICERCA "CHE GENERE DI CITTÀ? PERCEZIONE DEL PERICOLO, SPAZIO PUBBLICO E LIBERTÀ DI MOVIMENTO NELLE ESPERIENZE DELLE STUDENTESSE DELL’UNIVERSITÀ DI PARMA"**

Il CUG ha proposto al CIRS di Ateneo l’avvio della ricerca *“Che genere di città? percezione del pericolo, spazio pubblico e libertà di movimento nelle esperienze delle studentesse dell’Università di Parma”* che avrà la finalità di:

- Comprendere la percezione del pericolo nello spazio cittadino delle ragazze e delle minoranze di genere che frequentano l’Ateneo e come questo incide sulla loro libertà di movimento e accessibilità ai servizi della città, specialmente nelle ore serali e notturne;
- Comprendere quali sono per loro le condizioni di sicurezza desiderate e che cosa ‘manca’ allo spazio pubblico perché possa essere vissuto a pieno come sicuro;
- A partire dall’analisi dei dati, stilare un libro bianco della sicurezza e del benessere cittadino delle studenti/esse dell’Università di Parma da presentare e discutere con l’Ateneo e il Comune per riflettere su politiche della sicurezza che siano in grado di rispondere ai bisogni effettivi in ottica di genere e di generazione.

- **INAUGURAZIONE DELLA SEZIONE “STUDI DI GENERE E MINORANZE” DELLA BIBLIOTECA DEI PAIOLOTTI**

È stata inaugurata a dicembre 2023 una sezione presso la biblioteca dei paolotti dedicata alla raccolta e all’identificazione di testi relativi a studi di genere e minoranze. [Inaugurazione della sezione “Studi di genere e minoranze” della Biblioteca dei Paolotti | Università degli studi di Parma \(unipr.it\)](#)

- **LINEE GUIDA SUL LINGUAGGIO DI GENERE IN ATENEO**

Si è avviato un processo di cambiamento finalizzato all’utilizzo di un linguaggio più inclusivo e rispettoso del genere attraverso l’adozione delle prime linee guida di Ateneo che sono state inviate a tutto il personale UNIPR [Linee guida Linguaggio di genere | Università degli studi di Parma \(unipr.it\)](#).

- **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 sta realizzando, in collaborazione anche con altre realtà istituzionali, e non, del territorio, video pillola informativi sul ruolo di servizi e delle figure istituzionali a cui è possibile rivolgersi in caso di violenza o discriminazione, utili anche a fornire una chiara informazioni su dove e a chi rivolgersi in caso di violenza.

I video sono stati registrati con la partecipazione dell’Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma, l’Azienda USL di Parma, Lo Sportello antidiscriminazione di Parma, il Centro antiviolenza di Parma, la procura della Repubblica presso il Tribunale di Parma nonché il CdL in Servizio sociale.

- **CORSO DI FORMAZIONE “OBBLIGO DI DENUNCIA DI CONDOTTE CHE COSTITUISCONO REATO”**

Si tratta di un corso di formazione erogato in modalità e-learning, a carattere obbligatorio, rivolto a tutti il personale dell’Ateneo sull’obbligo di denuncia a fronte di condotte che costituiscono reato.

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:

- **L’INIZIATIVA “FACCIAMO PREVENZIONE”**

pubblicazione di un bando pubblico per la ripresa del progetto “FacciAMO prevenzione” che è volto a promuovere e realizzare la prevenzione oncologica in Ateneo: un progetto suddiviso in tre moduli che affianca alle visite di diagnosi precoce, da svolgersi durante orario di lavoro, incontri informativi sui corretti stili di vita e su quali azioni concrete poter attivare per una corretta prevenzione;

- **PRENDERSI CURA**

Il progetto Prendersi Cura si è realizzato attraverso alcuni incontri pubblici:

- Evento sulle esigenze di conciliazione della comunità universitaria con particolare riguardo alla condizione di caregivers e di Young caregivers. [16 maggio: "Concili-azione: il caregiving nella comunità universitaria" | Università degli studi di Parma \(unipr.it\)](#) - <https://youtu.be/J43UOhVMYY8?si=0GnsOH8faJRUsr1d>
- Forum della non autosufficienza di Bologna "I Tabù della cura", novembre 2023

6. RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Questa ultima sezione raccoglie alcune riflessioni per il design e l'implementazione di azioni orientate alla riduzione delle asimmetrie di genere negli ambiti in cui il presente Bilancio ha evidenziato la loro persistenza, anche in chiave longitudinale rispetto all'edizione precedente. Si tratta in particolare della severa segregazione formativa di genere tra i corsi socio-umanistici e quelli tecnico scientifici della popolazione studentesca; delle asimmetrie di genere nella conciliazione del tempo di vita e tempo di lavoro per il personale tecnico amministrativo nonché, tanto per il personale tecnico-amministrativo che per il personale docente, della persistente asimmetria di genere nella progressione di carriera e nei differenziali di genere nelle posizioni apicali.

6.1 Ripensare l'orientamento in entrata in ottica di genere

L'analisi dei dati dell'ultimo triennio rispetto alla popolazione studentesca ha evidenziato una severa segregazione formativa – assolutamente in linea con il dato nazionale – che vede sottorappresentate le ragazze nelle discipline che afferiscono all'area STEM e, al contrario, una sottorappresentazione degli studenti maschi nei corsi di studio che formano alle materie umanistiche e alle professioni di cura ed aiuto. Questa differenziazione per genere nei percorsi educativi ha rilevanti ripercussioni nelle biografie professionali delle laureate e dei laureati del nostro ateneo poiché si traduce in uno svantaggio di genere rispetto agli esiti occupazionali, alle forme contrattuali e, non in ultimo, al riconoscimento economico. La segregazione formativa, infatti, è il primo anello di una catena di diseguaglianze che trovano il pieno compimento nell'ingresso nel mercato del lavoro e che la Commissione Europea ha identificato come area chiave per il superamento delle diseguaglianze già dal 2012. A fronte di questo scenario lo sforzo del nostro Ateneo per contrastare il persistere di queste differenziazioni e promuovere un riequilibrio di genere non può che ripartire dalla attività di orientamento in ingresso. Il nostro Ateneo profonde molte energie nello sviluppare attività di orientamento capillari, costruite in relazione con gli attori territorio e attraverso metodologie innovative ed efficaci. Appare cruciale che questo lavoro si arricchisca di un'attenzione specifica alla dimensione di genere sia in ottica di mainstreaming, ovvero attivando una riflessione trasversale sul genere nelle pratiche di orientamento già in essere (per esempio nei *role model* che vengono proposti, nelle scuole selezionate per la promozione di ogni CdS, così come nelle attività di Open Day); sia attraverso lo sviluppo di progetti *ad hoc* orientati ad intercettare la popolazione femminile per i corsi di laurea di area STEM e la popolazione maschile per corsi di studio più legati alle aree educative/umanistiche, per esempio attraverso la formazione del personale docente delle scuole secondarie e lo sviluppo di attività di didattica esperienziale sugli stereotipi di genere.

6.2 Ridurre il ricorso al part-time e maggiore flessibilità lavorativa per le donne con esigenze di conciliazione che scelgono il full time nel Personale Tecnico-Amministrativo

Osservando i dati riguardanti la composizione totale del personale tecnico amministrativo suddiviso per genere e area funzionale emerge, come già nel Bilancio precedente, una maggioranza femminile nella maggior parte delle aree e nel complesso con un profilo di alta qualificazione.

In Ateneo si rilevano due evidenze legate alle asimmetrie di genere nel personale tecnico-amministrativo. In primo luogo, quando si osservano i regimi di impiego, il ricorso al part-time è – seppur in diminuzione rispetto allo scorso bilancio – una scelta più frequente nelle donne. In un paese in cui il carico del lavoro di cura (sia verso i/le figli/e, che verso i membri anziani della famiglia) è ancora principalmente in capo alle donne, il ricorso al regime del tempo parziale appare quindi come una strategia per la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro che tuttavia rischia di penalizzare la componente femminile sia sotto il profilo economico, che sotto le progressioni di carriera. A fronte di questo scenario, implementare ulteriormente la flessibilità del lavoro, per esempio il ricorso al lavoro agile, può essere un dispositivo che permette di conciliare vita privata e vita lavorativa senza necessariamente rinunciare ad un impiego full-time con quello che questo implica in termini di retribuzione e possibilità di avanzamento all'interno dell'organizzazione. In secondo luogo, come per il personale docente anche per il personale tecnico amministrativo si rileva il fenomeno della segregazione verticale, ovvero della sottorappresentazione delle donne nei ruoli apicali dell'organizzazione. La percentuale di presenza femminile è superiore rispetto a quella maschile in tutte le categorie, tuttavia, dopo aver raggiunto la forbice maggiore per la categoria D, comincia a diminuire nelle categorie EP, anche se le donne sono sovrarappresentate, fino all'inversione nei ruoli dirigenziali. In questi ultimi, l'attuale configurazione presenta una diminuzione della presenza femminile rispetto al Bilancio precedente. Nonostante, come illustra la letteratura scientifica la persistenza del “soffitto di cristallo” sia imputabile ad un'ecologia di fattori sia culturali esogeni che organizzativi, la riduzione del dispositivo del part-time e l'elaborazione di strumenti di conciliazione non penalizzanti sulla carriera potrebbero essere un primo passo per invertire questa tendenza.

6.3 Intervenire sulle asimmetrie di genere nelle progressioni di carriera del personale docente: migliorare la conoscenza del funzionamento dell'Ateneo e analizzare buone pratiche nazionali

I dati analizzati sul personale docente hanno mostrato come la presenza femminile non sia distribuita in maniera equa nei diversi gradi della carriera: le donne sono infatti sottorappresentate in tutte le posizioni della carriera accademica nella posizione di prima fascia. Questa forbice nelle carriere si riflette anche nella governance dell'Ateneo, composta principalmente da docenti di prima e seconda fascia, che continua a mostrare squilibri di genere, tanto nelle cariche elettive quanto in quelle di nomina. Nonostante questo sia un trend di Ateneo (in linea con i dati nazionali), le asimmetrie di genere non sono equivalenti tra i diversi Dipartimenti sia in termini di presenza femminile complessiva (con un chiaro divario tra le aree HSS e quelle STEM), che in termini di asimmetrie nelle posizioni apicali.

Per poter essere adeguatamente affrontata questa asimmetria ha bisogno prima di tutto di essere capita in maniera approfondita raccogliendo elementi di tipo qualitativo sui diversi aspetti dell'attività accademica nei diversi dipartimenti dell'Ateneo in una prospettiva di genere, esplorando ad esempio la ripartizione dei

carichi amministrativi e didattici, i meccanismi di avanzamento di carriera e i sistemi di valutazione delle performance. Questa maggiore conoscenza potrebbe essere supportata anche da un'azione di approfondimento delle azioni positive svolte in altri atenei su questo tema, analizzando se e quali strategie organizzative sono state implementate (per esempio lo sviluppo di sistemi di mentoring per il consolidamento della carriera o l'attenzione a fattori *gendered* come la maternità e la paternità o il *caregiving*), se vi sono e quali sono le evidenze della loro efficacia.

6.4 Stabilizzare e armonizzare gli interventi per l'equità di genere nei sistemi di governance dell'Ateneo

L'analisi in ottica di genere dell'Ateneo ha permesso di identificare la presenza di svariate asimmetrie tra uomini e donne in tutte le popolazioni studiate. Si tratta di asimmetrie che possono essere legate a fattori socioculturali propri della cultura di genere complessiva in cui siamo immersi/e che potrebbero avere ripercussioni anche sulle pratiche organizzative. Affrontare in maniera efficace questi nodi non è un'impresa semplice e molti dei cambiamenti necessari alla riduzione delle asimmetrie che si manifestano nella vita accademica prevedono interventi che sono al di fuori degli ambiti di intervento di un Ateneo. Proprio perché si tratta di un obiettivo ambizioso, definitivo come prioritario tanto dalla Commissione Europea (si pensi al dispositivo del *Gender Equality Plan* lanciato nel 2020 nell'ambito del programma *Horizon Europe* e *Excellence Europe*) quanto dalla CRUI (si pensi alla definizione delle linee guide nazionali per la compilazione del Bilancio di Genere del 2019) richiede l'implementazione e il supporto di strategie organizzative efficaci.

In questo senso, il CUG di Ateneo ha il mandato esplicito sul contrasto delle discriminazioni e la promozione della parità dando un contributo cruciale per la redazione del *Gender Equality Plan* e la realizzazione del *Piano delle Azioni Positive*. È auspicabile pertanto che l'Ateneo, in stretta collaborazione con il CUG, rafforzi una visione strategica integrata con gli organi di governo e tutti gli altri ambiti della vita accademica per la stabilizzazione di pratiche di equità nella struttura organizzativa dell'Università.

Università di Parma

Via Università 12 - 43121 Parma

Tel. +39.0521.902111

www.unipr.it