



**UNIVERSITÀ  
DI PARMA**

# *Gender Equality Plan (GEP)*

## Parma University Gender Equality Plan (GEP)

### Working party:

**Emanuele Castelli**, Associate Professor of Political Science, Department of Law, Politics and International Studies;

**Stefania Fucci**, Researcher in Law, Department of Law, Politics and International Studies;

**Francesca Nori**, Chairperson, Comitato Unico di Garanzia (CUG -Joint Guarantee Committee) Parma University;

**Veronica Valenti**, Associate Professor of Public Law Institutions and Teacher of Equal Opportunities Law, Department of Law, Politics and International Studies.

Approved with motion SA/26-10-2021/133 by the Senato Accademico (Senate) and motion CDA/28-10-2021/511 by the Consiglio di Amministrazione (Board of Administration).

Presented 15.09.2021 to the Nucleo di Valutazione (Evaluation Unit) of Parma University; approved 24.09.2021 by the Comitato Unico di Garanzia (Joint Guarantee Committee ); Presidio di Qualità expressed approval on 7.10.2021; communicated 21.09.2021 to the Consiglio del Personale Tecnico – Amministrativo Council of Technical and Administrative Staff (C.P.T.A.), to Trade union organisations, Trade union representatives and Student council; discussed 14.10.2021 by the Commissione Pianificazione, Performance e Qualità.

## INDEX

<b>A. BACKGROUND.....</b>	<b>1</b>
1. PARMA UNIVERSITY AND THE IMPLEMENTATION OF EQUAL OPPORTUNITIES IN THE UNIVERSITY CONTEXT. THE REGULATORY FRAMEWORK .....	2
2. GENDER MAINSTREAMING TOOLS ALREADY ADOPTED BY PARMA UNIVERSITY AND NEW TOOLS .....	4
<b>B. GENDER EQUALITY PLAN (GEP).....</b>	<b>5</b>
1. INTRODUCTION. PARMA UNIVERSITY GENDER EQUALITY PLAN (GEP): STATUTORY VALUES, INSTITUTIONAL MISSION AND EU GENDER EQUALITY TARGETS. ....	6
2. METHODOLOGICAL NOTES .....	7
3. FINANCIAL AND HUMAN RESOURCES .....	8
<b>C. GEP: KEY AREAS.....</b>	<b>9</b>
<b>AREA 1 - Life/work balance and organizational culture .....</b>	<b>10</b>
<b>AREA 2 - Gender balance in leadership and decision-making processes.....</b>	<b>19</b>
<b>AREA 3 - Gender equality in recruitment and promotion .....</b>	<b>23</b>
<b>AREA 4 - Integration of gender dimension into teaching .....</b>	<b>25</b>
<b>AREA 5 - Integration of the gender dimension into academic research.....</b>	<b>30</b>
<b>AREA 6 - Measures against gender discrimination and violence including sexual harassment ..</b>	<b>33</b>
<b>AREA 7 - Gender mainstreaming in institutional communications .....</b>	<b>38</b>



## **A. BACKGROUND -CONTEXT ANALYSIS**

## 1. Parma University and equal opportunities in the university context. The regulatory framework.

In recent years, Parma University has implemented various measures to enhance equal opportunities in employment and to raise awareness among students of the culture of mutual respect and non-violence, in order to make the university environment as inclusive and as respectful of difference as possible. These measures make clear the will to put into practice the principles outlined in the **Statutes of the University** (most recently updated by Rector's decree D.R.D. No. 1506 dated 26.06.2019, Gazzetta Ufficiale No. 169 dated 20.07.2019)<sup>1</sup>.

Parma University has in fact raised the protection of human dignity, solidarity and respect for the constitutional principle of equal opportunities to be one of the founding values of the institution. Article One of Paragraph 3 of its Statutes state that these principles underpin *“access to study, recruitment of staff and promotion schemes as well as gender-balanced representation in candidacy for collegiate bodies as in every other aspect of academic life”*

In full compliance with international, supranational and national constitutional and legislative regulation on non-discrimination and equal opportunities, and in full agreement with the values enshrined, Parma University has always aimed to *“raise consciousness of equal opportunities issues in order to bring about a shared awareness among all members of the university community”* (Art. 1, Para. 3, Parma University Statutes).

Precisely with the aim of strengthening these values and achieving this objective, Parma University in 2017 introduced its **Ethical Code** in order to safeguard the dignity of male and female

employees and students<sup>2</sup>. The main aim is *“to ensure that the conduct of academic, administrative and technical staff, students and all those participating in the life of Parma University conforms with the principles underpinning the university”* to concretize and disseminate the basic values of legality and solidarity. Any form of discrimination, harassment or molestation is proscribed and defined as an *“intolerable violation of the dignity of those working in the university community”*. The aim is that the working environment be untroubled and that *“interpersonal relationships be based on decorum, honesty and mutual respect for the freedom and dignity of the individual”* (Art. 1 Ethical code).

This framework made Parma University one of the first in Italy to set up its Joint Guarantee Committee for Equal Opportunities, Enhancement of Employee Welfare and against Discrimination (CUG)<sup>3</sup>. Under Law No. 183 of 2010 the CUG replaced and subsumed the previous Equal Opportunities committee and the Joint Committee on Mobbing.

Over the last decade, the CUG has been important in enabling Parma University to implement key measures and strategies having the following aims:

- Promoting the welfare of students and academic and non-academic staff of Parma University;
- Promoting life-work and study-work balance;
- Making the working environment as trouble free as possible and based on respect and enhancement of differences;

<sup>1</sup> <https://www.unipr.it/normativa/statuto>.

<sup>2</sup> <https://www.unipr.it/normativa/codice-etico> .

<sup>3</sup> <http://www.Joint Guarantee Committee.unipr.it/> for all CUG (Joint Guarantee Committee) activities in recent years.

- Providing information and training on equal opportunities and the culture of non-violence through programmes aimed at the university community as well as the townspeople of Parma. The CUG thus helps to consolidate and enhance the important social function played by cultural institutions such as the university;
- Monitoring and responding to cases of discrimination;
- Mainstreaming gender perspectives in local university policy in education and research.

In addition, in order to fight gender discrimination, Parma University, in **2012** set up the office of **Ufficio della Consigliera di Fiducia (Confidential Advisor)**<sup>4</sup>, who is a third party impartial figure with respect to the University, provided for by the Ethical Code. The Confidential Advisor is notified by students and university staff of any incidents of discrimination, any types of harassment including sexual harassment and any episodes of violence including sexual violence. The office follows formal and informal procedures laid down in Articles 13, 14, 15, and 16 of the Ethical Code. The Confidential Advisor also makes regular reports to the Rector on ongoing and pending proceedings and collaborates with the CUG (Joint Guarantee Committee) in setting equal opportunities policies for the university.

More recently with the aim of strengthening and benefitting from university strategy on social inclusion, Parma University also set up the Welcome and Inclusion Centre (CAI). This centre provides a link between the various institutional bodies which deal with social inclusion, equal opportunities, enhancement of differences and protection of vulnerable individuals.

With reference to the protection of the person's right to sexual identity, and with the aim of protecting the privacy of students undergoing gender transition Parma University in 2017 adopted **Regulations for the activation and management of an Alias for subjects in gender transition**<sup>5</sup>. There is full awareness of the possible temporary discomfort or distress that persons undergoing transition may feel in the conflict between their body, gender identity and name. The Regulations permit administrative offices to provide an "*alias*" for use in university activities.

In July 2021 Parma University also signed a **protocol agreement on actions to promote a culture of rights and countering LGBT discrimination**. In order to symbolize Parma University's commitment to the protection of personal dignity and sexual identity of the individual, in response to a proposal from the Student Council, an **outside bench** was inaugurated in July 2021 painted in the colours of the **rainbow**, to demonstrate the importance of fighting all forms of discrimination relating to sexual identity and condemnation of all forms of homophobia.

All the above measures clearly demonstrate the path taken by Parma University in recent years to improve equal opportunities and social inclusion. It is an institution which is particularly sensitive to gender policies. It is not by chance that many gender-based measures suggested by the CUG and / or other bodies have not been perceived as impositions or mere 'institutional duty', but have been actively welcomed and put into action by staff and the community.

---

<sup>4</sup> <https://www.unipr.it/pagina-principale/consigliera-di-fiducia>.

<sup>5</sup> For the complete Regulation see <https://www.unipr.it/node/15935>.

## 2. Gender mainstreaming tools adopted by Parma University, and new tools

In order to consolidate the equal opportunities policies and institutional structures relating to equal opportunities and social inclusion described above, and in addition producing Gender budgeting in 2020, Parma University is attempting to strengthen gender mainstreaming tools. These are underpinned by the wider strategy on sustainability which in line with the United Nations Agenda 2030, aims to contribute to sustainability at global level.

The following are among the tools included directly and indirectly in Parma University strategy aiming to integrate gender perspective into different university activities and implement significant policies for effective gender equality:

**a) Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) (Three Year Plan for Positive Actions)<sup>6</sup>.** The CUG (Joint Guarantee Committee) section shows the Plan for Positive Actions for the three-year period 2019-2021, drawn up by the CUG (Joint Guarantee Committee) and updated every year. This document includes all the positive actions planned for the period;

**b) Sustainability Report<sup>7</sup>,** first issued in 2018. This brings together and analyses data for the whole University and is a starting point for new action policy and sustainable development for the entire academic community. The report analyses data segregated by gender for academic and other staff, and the student population. There are three main aspects of sustainability policy at Parma University;

**c) University Strategic Plan<sup>8</sup>.** This important plan also has a section on university equal opportunities, entitled “Transparency, anti-corruption and equal opportunities”. The plan incorporates and emphasizes actions outlined in the Three Year Plan for Positive Actions and the institutional synergies required to implement them;

**d) Importantly, the first Gender budgeting of Parma University<sup>9</sup>** was published in 2021. It contains a detailed analysis of gender segregated data for academic and administrative and technical staff, for students, and for governance and key university bodies. It identifies critical aspects of equal opportunities at Parma University and is useful in identifying measures needed to make the university more transparent and respectful of gender equality at every level. Gender Budgeting is indispensable for annual monitoring of equal opportunity indicators and measures at the University.

---

<sup>6</sup> <http://www.Joint Guarantee Committee.unipr.it>

<sup>7</sup> <http://universitysustainable.unipr.it>

<sup>8</sup> [www.unipr.it](http://www.unipr.it)

<sup>9</sup> [www.unipr.it](http://www.unipr.it)

## **B. GENDER EQUALITY PLAN (GEP)**

## 1. Introduction. The Gender Equality Plan (GEP) of Parma University: statutory values, institutional mission and European Union gender equality targets.

In a university context where the culture of equal opportunities is pervasive, as in Parma, the **Gender Equality Plan (GEP)** is a further strategic tool to overcome the gender gap in the university, implementing equal opportunities policies. It implements the supra-national objectives outlined in the Gender Equality Strategy 2020-2025<sup>10</sup> and more specifically objectives set previously by the European Research Area (ERA)<sup>11</sup>.

Various objectives have been set by European institutions for Member States in order to promote equal opportunities in academia<sup>12</sup>. They include objectives in terms of law and policy which aim to:

- Remove legal and other barriers to the recruitment, career and progress of female researchers, in full compliance with EU legislation on gender equality (Directive 2006/54/CE);
- Removing gender imbalance in decision-making processes;
- Strengthen the gender dimension in research programmes and teaching;
- Ensure that at least 40% of the under-represented gender account for panel members in recruitment and promotion panels and the creation and evaluation of research programmes.

EU institutions thus require Member States to:

1. Identify guiding objectives for decision-making bodies to achieve gender balance

in leadership and decision-making positions;

2. Identify guiding objectives for greater gender balance among permanent academic staff;
3. Monitor with the use of appropriate indicators the implementation of gender policies and actions at institutional, nation and EU level;
4. Activate tools for awareness raising and empowerment of the under-represented gender in order to achieve institutional and cultural change;
5. Set working conditions and flexible working agreements which are favourable to families for both men and women;
6. Review assessment of researcher performance in order to eliminate gender prejudice/discrimination.

Given the characteristics of the university sector, the European Union has found it necessary to strengthen certain measures to overcome the persistent gender gap in academic research. Under the 2021-2027 Horizon Europe research and innovation project, GEP are an essential prerequisite for access to funding from 2022 onwards. Horizon Europe also includes actions to finance gender and inter-sectional research, the development of inclusive policies on gender equality in support of the new ERA and female empowerment.

<sup>10</sup> COM (2020) 152 final, 5 March 2020, *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*, approved by European Parliament 21 January: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_20\\_358](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_358).

<sup>11</sup> COM/2012/0392 final, *A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth* /\* COM/2012/0392 final \*/ Section 2.4. is entitled Gender equality and gender mainstreaming in research <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52012DC0392> as stated in COM(2020) 628 final, of 30 September 2020, *A new ERA for Research and Innovation*: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0628&from=EN>.

<sup>12</sup> EIGE European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equality-research>.

## 2. Methodological Premises

In order to transpose European Union objectives relating to gender equality the ERA and strengthen and unify its equal opportunities strategy into the context of Parma University, in full respect of the University Statutes and the Ethical Code, Parma University appointed Professor Emanuele Castelli, Professor Stefania Fucci, Ms Francesca Nori and Professor Veronica Valenti to draft the GEP by September 2021.

This working party met several times and collaborated with the administrative offices, the CUG (Joint Guarantee Committee) and the working party drawing up Gender Budgeting for 2020, in order to integrate GEP measures with synergy into a broader University strategy which is ambitious and far-reaching.

Parma University has thus opted to promote and implement some of the key objectives of the 2030 Agenda for Sustainable Development approved by the UN General Assembly in 2015. The GEP is a key element in Parma University strategy.

The working party thus focused on the following key areas:

**Area 1. Life/work balance and organizational culture;**

**Area 2. Gender balance in leadership and decision-making processes;**

**Area 3. Gender equality in recruitment and promotion;**

**Area 4. Integration of the gender dimension into academic research and teaching;**

**Area 5. Integration of the gender perspective into academic research;**

**Area 6. Measures against gender discrimination and violence including sexual harassment;**

### **Area 7. Gender mainstreaming in institutional communications.**

Taking into account the indications supplied by the guide entitled *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani*, drawn up by the GEP Working group of the Gender Commission of the Conference of Italian University Rectors (CRUI), for each of the seven key areas listed above the working party identified:

1) **Overall objective**, indicating desired outcomes achieved and aimed at in terms of systematic change in universities. Each objective is linked to one or more of the UN Agenda 2030 Sustainable Development Goals which Parma University aims to support and promote through the GEP among other policies.

2) **One or more single actions**, i.e. one or more specific measures identified as operational strategies to reach each objective indicated;

3) **Direct target(s)**, main targets / beneficiaries of the measure inside the university;

4) **Indirect target(s)**, secondary targets and reference groups (including outside the university);

5) **Institutional and operational management**, those in the University with positions of responsibility and decision-making roles relating to adoption of policy through each measure, and those responsible for drawing up and monitoring the operation of measure;

6) **Output**, in terms of tangible results of the implementation of each measure;

7) **Outcomes**, measurable results of policies underlying each measure on the basis of critical points or persistent instances of inequality;

8) **Timeline**;

9) **Key Performance Indicators (KPI)** / and trend parameters measuring outcomes pursued in time frames indicated.

### 3. Financial and human resources

In order to implement GEP actions in the various strategic areas identified by the Working party, Parma University will provide the necessary financial and human resources for the realization of

each measure, taking into account the Integrated Plan for the management of the University Performance Cycle and the Positive Action Plan (PAP).

## **C. KEY AREAS OF GENDER EQUALITY PLAN (GEP)**

## AREA 1

### Life/work balance and organizational culture

<p><b>Objective 1.1</b></p> <p>Promote a working climate which encourages participation and solidarity, especially among staff of the under-represented gender, those with family responsibilities or family members with health issues</p>	<p>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</p> 
<p><b>ACTION(S)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Draw up guidelines for ‘Solidarity Leave’ where employees can donate their statutory leave to other employees</li> <li>2. Setting up online platform to host solidarity leave bank</li> </ol>
<p><b>DIRECT TARGET</b></p>	<p>Administrative and technical staff</p>
<p><b>INDIRECT TARGET</b></p>	<p>Minors and families</p>
<p><b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b></p>	<p>Personnel and Organization Office; Information Systems Office</p>
<p><b>OUTPUTS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Definition and approval of guidelines; experimentation of guidelines</p> <p><b>Action 2.</b> Setting up and launch of platform</p>
<p><b>OUTCOMES</b></p>	<p>Strengthening of welfare measures aimed at improving work/life balance</p>
<p><b>TIMELINE</b></p>	<p><b>Action 1.</b> 2022</p> <p><b>Action 2.</b> 2022</p>

<p align="center"><b>Objective 1.2.</b></p> <p>Promote family friendly policies in the university to encourage greater inclusion and participation especially by female students and employees raising children</p>	<p align="center"><b>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</b></p> 
<p><b>ACTION(S)</b></p>	<p>“Spazi famiglia in Università” (University Family Spaces) for breastfeeding, care and looking after children and their families</p>
<p><b>DIRECT TARGET(S)</b></p>	<p>Administrative and technical staff, Academic staff and Students</p>
<p><b>INDIRECT TARGET(S)</b></p>	<p>Townsppeople</p>
<p><b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b></p>	<p>Rector’s Office; CUG (Joint Guarantee Committee); General Director’s Office; Buildings and Infrastructure Office; Third Mission Office</p>
<p><b>OUTPUTS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- First “Spazio famiglia”</li> <li>- Design, equipping and opening of at least one “Spazio famiglia”</li> </ul>
<p><b>OUTCOMES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construction of inclusive work and study environment</li> <li>- Support for work/life balance for parents and family caregiving</li> </ul>
<p><b>TIMELINE</b></p>	<p>2021-2022</p>
<p><b>KEY PERFORMANCE INDICATORS</b></p>	<p>Setting up of one or two “Family Spaces” in time frame indicated</p>

<b>Objective 1.3</b>		<b>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</b>
<b>Promote measures to support work/life balance during summer</b>		
<b>ACTION(S)</b>	Feasibility study of support measures for summer period during elementary and secondary school holidays and summer holiday centre closure, further to those already implemented by the University	
<b>DIRECT TARGET(S)</b>	Administrative and technical staff, Academic staff and Students	
<b>INDIRECT TARGET(S)</b>	Minors and families	
<b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b>	Rector's Office; General Director's Office; Personal and Organization Office; Council of Technical and Administrative Staff	
<b>OUTPUTS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Study launch in January 2022</li> <li>- Results of study by February 2023</li> </ul>	
<b>OUTCOMES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construction of inclusive work and study environment</li> <li>- Support for work/life balance for parents and family caregiving</li> </ul>	
<b>TIMELINE</b>	2022-2023	

<p><b>Objective 1.4.</b> Mapping presence of caregivers and parents in the community of Parma University (students and staff) and acknowledgement of problems in balancing caregiving with university life</p>	<p>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</p> 
<p><b>ACTION(S)</b></p>	<p>Launch of survey “Concili-Ation: mapping of caregivers and parents in the university community”</p>
<p><b>DIRECT TARGET(S)</b></p>	<p>Administrative and technical staff, Academic staff and Students</p>
<p><b>INDIRECT TARGET(S)</b></p>	<p>People assisted by caregivers</p>
<p><b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b></p>	<p>CUG (Joint Guarantee Committee); Welcome and Inclusion Centre; Student representatives</p>
<p><b>OUTPUTS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definition and launch of survey</li> <li>- Questionnaire assessing needs in the Parma university community</li> <li>- Results of questionnaire survey</li> </ul>
<p><b>OUTCOMES</b></p>	<p>Strengthening work/life balance and welfare measures</p>
<p><b>TIMELINE</b></p>	<p>2021-2022</p>

<b>Objective 1.5.</b> <b>Promote income support health and welfare of male and female employees</b>		<b>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</b>  
<b>ACTION(S)</b>	Feasibility study and preparation of University Welfare plan	
<b>DIRECT TARGET(S)</b>	Administrative and technical staff, Academic staff and Students	
<b>INDIRECT TARGET(S)</b>	Families of people belonging to Parma university community	
<b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b>	General Director's Office; Personnel and Organization Office	
<b>OUTPUTS</b>	Finalization and conclusions of study by December 2021	
<b>OUTCOMES</b>	Strengthening work/life balance welfare measures	
<b>TIMELINE</b>	2021	

<b>Objective 1.6.</b> <b>Support employees returning to work after long absences for purposes of caregiving and work/life balance</b>		<b>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</b> 
<b>ACTION(S)</b>	Laying down guidelines for offices and staff in support of colleagues returning to work after a long leave of absence (maternity, illness, leave)	
<b>DIRECT TARGET(S)</b>	Administrative and technical staff, Academic staff	
<b>INDIRECT TARGET(S)</b>	Families, University community	
<b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b>	General Director's Office; CUG (Joint Guarantee Committee); Personnel and Organization Office	
<b>OUTPUTS</b>	Guidelines to be drawn up by December 2023	
<b>OUTCOMES</b>	Strengthening work/life balance; welfare measures; support for maternity; promotion of inclusive and welcoming work environment	
<b>TIMELINE</b>	2023	

<p style="text-align: center;"><b>Objective 1.7.</b></p> <p><b>Promote greater fairness in access to part-time work, remote working and parental leave</b></p>		<p style="text-align: center;"><b>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> <p><b>5</b> PARITÀ DI GENERE</p>  </div> <div style="background-color: #9c27b0; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> <p><b>8</b> LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>  </div> </div>
<p><b>ACTION(S)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Monitoring of gender balance in access to part-time work</li> <li>2. Monitoring of gender balance in choice between working on site and from home or smart working</li> <li>3. Monitoring of gender balance in access to parental leave of absence</li> </ol>	
<p><b>DIRECT TARGET(S)</b></p>	<p>Administrative and technical staff, Academic staff</p>	
<p><b>INDIRECT TARGET(S)</b></p>	<p>University community</p>	
<p><b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b></p>	<p>General Director's Office; Personnel and Organization Office</p>	
<p><b>OUTPUTS</b></p>	<p>Monitoring of applications made for part-time work / working from home/ smart working and parental leave made by employees in the three years up to December 2022</p>	
<p><b>OUTCOMES</b></p>	<p>Improvement of gender balance in access to part-time work / working from home/ smart working and parental leave</p>	
<p><b>TIMELINE</b></p>	<p>2022</p>	
<p><b>KEY PERFORMANCE INDICATORS</b></p>	<p>Increase of 1% in male employees receiving parental leave and of 1% of staff on flexible/smart working</p>	

<p align="center"><b>Objective 1.8.</b></p> <p><b>Support and boost access to cancer prevention services through simpler procedures in line with work/life balance of staff, particularly for women during working hours</b></p>	<p><b>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</b></p>  
<p><b>ACTION(S)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>“Battilo sul tempo”</i> (Beat it in time): early diagnosis scheme for certain types of tumour with medical examinations during working hours at designated clinics</li> <li>2. <i>“Il benessere parte da noi”</i> (Wellbeing starts with us): talks on healthy lifestyle and primary prevention</li> <li>3. <i>“Impariamo a conoscerci”</i> (Learn to know ourselves): training sessions on cancer prevention</li> </ol>
<p><b>DIRECT TARGET(S)</b></p>	<p>Administrative and technical staff; Academic staff</p>
<p><b>INDIRECT TARGET(S)</b></p>	<p>University community</p>
<p><b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b></p>	<p>General Director’s Office; Personnel and Organization Office; CUG (Joint Guarantee Committee); Centre for Health, Hygiene and Safety in the workplace</p>
<p><b>OUTPUTS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Organization of medical examinations for cancer prevention</p> <p><b>Action 2.</b> Organization of talks and lectures</p> <p><b>Action 3.</b> Organization of training pathways in 2023</p>
<p><b>OUTCOMES</b></p>	<p>Promoting the importance of health of male and female workers and students</p>
<p><b>TIMELINE</b></p>	<p>2023</p>
<p><b>KEY PERFORMANCE INDICATORS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Increase of at least 2% of medical examinations compared to 2019</p> <p><b>Action 2.</b> Organization of at least 2 talks or lectures by the end of 2023</p> <p><b>Action 3.</b> Organization at least 1 training pathway by the end of 2023</p>

## **AREA 2**

# **Gender balance in leadership and decision-making processes**

<b>Objective 2.1.</b> <b>Achieve more balanced composition in management roles, Panels and Working parties in the University</b>		<b>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</b> 
<b>ACTION(S)</b>	<p><b>1.</b> Setting up a commission to examine transparency measures and gender balance measures during selection phase of candidates for elected academic bodies</p> <p><b>2.</b> Laying down guidelines for gender-balanced appointments to management positions, Panels and Working parties and decentralised structures</p>	
<b>DIRECT TARGET(S)</b>	<p><b>Action 1.</b> Academic staff and Administrative and Technical staff eligible to stand for internal university elections</p> <p><b>Action 2.</b> Management, members of Panels and Working parties and decentralised structures</p>	
<b>INDIRECT TARGET(S)</b>	All university staff	
<b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b>	<p><b>Action 1:</b> Rector; Director General</p> <p><b>Action 2:</b> Rector; Director General; CUG (Joint Guarantee Committee)</p>	
<b>OUTPUTS</b>	<p><b>Action 1:</b> Commission to be set up in 2022; evaluation and approval of Commission proposals in 2024</p> <p><b>Action 2:</b> Guidelines drawn up in 2023</p>	
<b>OUTCOMES</b>	Promoting gender balance in elected bodies and management	
<b>TIMELINE</b>	<p><b>Action 1:</b> 2024</p> <p><b>Action 2:</b> 2023</p>	
<b>KEY PERFORMANCE INDICATORS</b>	<p><b>Action 1.</b> Increase of at least 5% in the under-represented gender in academic bodies</p> <p><b>Action 2.</b> Increase of at least 5% in the under-represented gender in management, and on Panels and Working parties</p>	



<b>Objective 2.2.</b>		<b>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</b>
<b>Strengthen the decision-making power of the under-represented gender in management positions and serving on elected academic bodies of the University</b>		
<b>ACTION(S)</b>	Courses on mentoring and empowerment for the under-represented gender serving in management positions and on elected academic bodies of the University	
<b>DIRECT TARGET(S)</b>	Under-represented personnel in management positions and serving on elected academic bodies of the University	
<b>INDIRECT TARGET(S)</b>	Academic staff and Administrative and Technical staff of the university	
<b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b>	CUG (Joint Guarantee Committee); Personnel and Organization Office	
<b>OUTPUTS</b>	Courses to be held on mentoring and empowerment aimed at the under-represented gender in management positions by the end of 2024	
<b>OUTCOMES</b>	Promotion of gender balance in elected bodies and management positions	
<b>TIMELINE</b>	2023-2024	
<b>KEY PERFORMANCE INDICATORS</b>	At least 2 courses on mentoring and empowerment by the end of 2024	



<b>Objective 2.3.</b> <b>Monitor and coordinate implementation of gender balance measures in the structures of the University</b>		<b>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</b> 
<b>ACTION(S)</b>	The Rector delegates a representative responsible for gender balance; the Director of each department delegates a representative responsible for gender balance	
<b>DIRECT TARGET(S)</b>	University offices, structures and Departments	
<b>INDIRECT TARGET(S)</b>	Academic staff and Administrative and technical staff of the university	
<b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b>	Rector	
<b>OUTPUTS</b>	Equal opportunities / gender balance representative appointed by the end of 2023	
<b>OUTCOMES</b>	Consolidation of institutional university structures in order to promote equal opportunities and monitor measures implemented to boost gender balance in the University	
<b>TIMELINE</b>	2023	

## AREA 3

# Gender equality in recruitment and promotion

<b>Objective 3.1.</b> <b>Strengthen gender balance in recruitment and promotion</b>		2030 Agenda for Sustainable Development (UN) 
<b>ACTION(S)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Promotion of gender balance in Panels selecting Academic staff, fixed-term researchers and Administrative and technical staff;</li> <li><b>2.</b> Data on gender gathered in each Department for annual monitoring of recruitment and promotion.</li> <li><b>3.</b> Feasibility study on incentive measures impacting directly on under-representation of women especially in the early stages of an academic career</li> </ol>	
<b>DIRECT TARGET(S)</b>	Male and female academic staff, professors, researchers, doctoral students, research assistants, academic scholarship holders; Administrative and technical staff	
<b>INDIRECT TARGET(S)</b>	University community	
<b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b>	<p><b>Action 1.</b> Rector, General Director’s Office, University Departments and Research Centres</p> <p><b>Action 2.</b> University Department Directors</p> <p><b>Action 3.</b> Rector; General Director’s Office, University Departments</p>	
<b>OUTPUTS</b>	<p><b>Action 1.</b> Adoption of a University regulation by the end of 2023, regular monitoring including monitoring of annual Gender Budgeting data and of selection panels</p> <p><b>Action 2.</b> Annual monitoring of recruitment and promotion in terms of gender for each Department by the end of 2022</p> <p><b>Action 3.</b> Approval of incentive measures for reducing gender imbalance in recruitment and promotion by the end of 2022</p>	
<b>OUTCOMES</b>	Reduction of gender imbalance in recruitment and university promotion	
<b>TIMELINE</b>	2022-2023	

## **AREA 4**

# **Integration of the gender dimension into academic research and teaching**

<p><b>Objective 4.1.</b> Promote and help to create a collective awareness of the culture of respect and non-violence, enhancement of differences and repudiation of gender stereotyping in access to careers and other situations, and providing new skills for constructing equal opportunities policies.</p>	<p>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</p>   
<p><b>ACTION(S)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Topics relating to equal opportunities to be added and enhanced for courses on transversal skills</li> <li>2. Academic staff asked to include one or more lessons annually on women’s contribution to each discipline and feature gender equality in the context of their subject</li> <li>3. Every November workshops and interdisciplinary training sessions on gender-based violence.</li> <li>4. Student work or voluntary placements at the Anti-Violence Centre and public and private shelters for women and minors victims of gender-based violence</li> <li>5. Promoting study workshops, seminars, conferences on themes of gender identity, non-violence, non-discrimination and equal opportunities</li> <li>6. Compulsory training on discrimination and gender-based violence, harassment including sexual harassment in the work and study environment in order to prevent and fight all types of gender discrimination relating to sexual orientation or identity of the individual.</li> <li>7. Publication of an annual award for a degree dissertation on gender balance, equal opportunities, or female empowerment measures against gender-based violence and gender identity</li> <li>8. Setting up post graduate and other courses on anti-discrimination law and measures against gender-based violence and equal opportunities</li> <li>9. Promoting enrolment on STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) degree courses</li> </ol>
<p><b>DIRECT TARGET(S)</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Academic staff and Students</p> <p><b>Action 2.</b> Academic staff and Students</p> <p><b>Action 3.</b> Administrative and technical staff; Academic staff and Students</p> <p><b>Action 4.</b> Students</p> <p><b>Action 5.</b> Academic staff and Students</p> <p><b>Action 6.</b> Administrative and technical staff, Academic staff and Students</p> <p><b>Action 7.</b> Students</p>

	<p><b>Action 8.</b> Professionals specialising in anti-discrimination law and equal opportunities policies; Administrative and Technical staff of the University; Second cycle degree course students</p> <p><b>Action 9.</b> Female students (Upper school and / or first or second year university students) following STEM degree courses</p>
<p><b>INDIRECT TARGET(S)</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Society</p> <p><b>Action 2.</b> Society</p> <p><b>Action 3.</b> Society; different roles working to fight gender-based violence in the Parma area</p> <p><b>Action 4.</b> Anti-Violence centres; Associations fighting gender-based violence, staff of local authorities and courts, hospital staff</p> <p><b>Action 5.</b> Society</p> <p><b>Action 6.</b> University community</p> <p><b>Action 7.</b> Academic staff; society</p> <p><b>Action 8.</b> Society</p> <p><b>Action 9.</b> Society and University community</p>
<p><b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Rector; University Departments; CUG (Joint Guarantee Committee)</p> <p><b>Action 2.</b> Rector; University Departments; CUG (Joint Guarantee Committee)</p> <p><b>Action 3.</b> Rector; University Departments; CUG (Joint Guarantee Committee)</p> <p><b>Action 4.</b> Didactics Office, Departments</p> <p><b>Action 5.</b> Rector; CUG (Joint Guarantee Committee); University Departments</p> <p><b>Action 6.</b> Rector; CUG (Joint Guarantee Committee); University Departments</p> <p><b>Action 7.</b> Rector; CUG (Joint Guarantee Committee); University Departments; Welcome and Inclusion Centre (CAI); University Research Centres</p> <p><b>Action 8.</b> CUG (Joint Guarantee Committee) ; University Departments</p> <p><b>Action 9.</b> Rector; Didactics Office</p>
<p><b>OUTPUTS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Topics relating to equal opportunities to be added and enhanced for courses on transversal skills</p> <p><b>Action 2.</b> Invitation to be sent at the start of each academic year to teaching staff to remind them to include these themes in their lessons</p> <p><b>Action 3.</b> Organization of calendar of lessons, dissemination of workshop activities, set deadline for enrolment workshops and classes held with instructor presence (free of charge), groupwork and simulation activities, certificate of attendance issued</p>

	<p><b>Action 4.</b> Contact made with various Anti-violence centres for arrangement of placements, selection of male and female students intending to take placements, monitoring of placement</p> <p><b>Action 5.</b> Organization of meetings / seminars open to the public on these themes</p> <p><b>Action 6.</b> Organization of compulsory training sessions on gender-based violence, and attendance monitored</p> <p><b>Action 7.</b> Publication of information on award for degree dissertation; selection of dissertations; announcement of award winners and award ceremony.</p> <p><b>Action 8.</b> Courses and training sessions arranged, publicized, selection of course attendees, training sessions carried out</p> <p><b>Action 9.</b> Organization of seminars and talks in secondary schools to promote careers in STEM; organization of motivating talks for female students enrolled on STEM degree courses to be given by well-known persons holding such degrees from Parma University currently filling high profile positions in the private and public sectors.</p>
<p><b>OUTCOMES</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Integration of gender perspective into subjects covered in degree courses, enhancing interdisciplinary and transversal knowledge</p> <p><b>Action 2.</b> Promotion of the gender dimension in the content of all courses;</p> <p><b>Action 3.</b> Promotion of interdisciplinary reflection academically and practically on measures to fight gender-based violence;</p> <p><b>Action 4.</b> Promotion of practical teaching and training on measures to fight gender-based violence.</p> <p><b>Action 5.</b> Raising awareness of the university community and townspeople of the importance of the theme</p> <p><b>Action 6.</b> Raising awareness of the Parma university community of gender-based violence and tools for preventing and fighting all forms of discrimination linked to gender, sexual identity and / or sexual orientation of the individual</p> <p><b>Action 7.</b> Raising student awareness of the importance of a culture of equality and offering incentive for academic research in this field</p> <p><b>Action 8.</b> Academic and technical training for future professional figures in charge of anti-discrimination regulations and measures to prevent and fight gender-based violence in various contexts in the public and private sectors.</p> <p><b>Action 9.</b> Incentives for the enrolment and continuation of study of the under-represented gender on STEM degree courses</p>

<p><b>TIMELINES</b></p>	<p><b>Action 1.</b> 2022, 2023</p> <p><b>Action 2.</b> 2021, 2022</p> <p><b>Action 3.</b> 2021, 2022</p> <p><b>Action 4.</b> 2021, 2022</p> <p><b>Action 5.</b> 2021, 2022</p> <p><b>Action 6.</b> 2021, 2022</p> <p><b>Action 7.</b> 2021, 2022</p> <p><b>Action 8.</b> 2022, 2023</p> <p><b>Action 9.</b> 2021, 2022</p>
<p><b>KEY PERFORMANCE INDICATORS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> At least 4 subjects inserted into courses on transversal skills</p> <p><b>Action 3.</b> Participation of at least 150 male and female students in the workshop</p> <p><b>Action 4.</b> At least 6 placements offered</p> <p><b>Action 5.</b> At least 6 initiatives held annually</p> <p><b>Action 7.</b> Award for at least one dissertation a year</p> <p><b>Azioni 9.</b> Increase of at least 10% in female students enrolling on STEM degree courses</p>

## **AREA 5**

# **Integration of the gender dimension into academic research**

<p><b>Objective 5.1.</b></p> <p><b>Promote and offer incentive for new research projects on themes related to equal opportunities; request internal offices and structures to supply gender segregated data relating to Italian, European and international research. This will also aim to identify positive measures to encourage female applications for local/Italian, and European research funding as Principal Investigator and / or coordinator of local Italian, European and international research groups.</b></p>	<p>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</p> 
<p><b>ACTION(S)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Grants for research on themes relating to equal opportunities; gender equality, enhancement of differences and fighting gender-based violence</li> <li><b>2.</b> Biennial university award for the best doctoral thesis which includes a gender dimension (for male and female doctorate students and research assistants)</li> <li><b>3.</b> Planning and organization of department workshops including gender dimension; planning and organization of training sessions; monitoring the impact of workshops and training</li> <li><b>4.</b> Definition of a format for insertion of a gender approach in research</li> <li><b>5.</b> Guidelines / recommendations drawn up to promote gender balance at conferences and seminars organized by Parma University</li> <li><b>6.</b> Working party to identify positive actions to provide incentive for female applications for local/Italian, and European research funding as Principal Investigator or as national or unit leader or as research group member</li> </ol>
<p><b>DIRECT TARGET(S)</b></p>	<p>All actions are directly aimed at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanent and fixed-term academic staff</li> <li>- Male and female doctorate students and research assistants</li> <li>- Male and female academics offering academic expertise</li> </ul>
<p><b>INDIRECT TARGET(S)</b></p>	<p>All actions are indirectly aimed at: the local, Italian and international academic community</p>
<p><b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Rector; Research Office; CUG (Joint Guarantee Committee)</p> <p><b>Action 2.</b> Rector; Research Office; CUG (Joint Guarantee Committee)</p> <p><b>Action 3.</b> Rector; University departments</p> <p><b>Action 4.</b> Rector, Research Office</p> <p><b>Action 5.</b> CUG (Joint Guarantee Committee)</p> <p><b>Action 6.</b> Rector; Research Office</p>

<p><b>OUTPUTS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Publication of application procedure for grants for research and announcement of grant winners</p> <p><b>Action 2.</b> Publication of application procedure for biennial doctoral thesis on these themes and award ceremony</p> <p><b>Action 3.</b> Organization of workshops, training sessions and monitoring of attendance</p> <p><b>Action 4.</b> Drawing up a format to monitor female participation in Italian, European and international research groups; data gathering on gender segregated of attendees</p> <p><b>Action 5.</b> Drafting and publication of guidelines / recommendations on gender balanced composition of panels of conferences and seminars</p> <p><b>Action 6.</b> Appointment of members of Working party; drafting positive measures to encourage application for various research funding, especially local opportunities</p>
<p><b>OUTCOMES</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Integration of the gender dimension in research, especially for new male and female graduates who wish to undertake a university career</p> <p><b>Action 2.</b> Integration of gender dimension into research, especially for new male and female graduates who wish to undertake a university career</p> <p><b>Action 3.</b> Awareness raising of integrating gender dimension and production of gender segregated data in the results of Italian, European and international research</p> <p><b>Action 4.</b> Promotion of female empowerment in university research</p> <p><b>Action 5.</b> Promotion of gender balance among speakers at conferences, seminars etc. hosted by Parma University</p> <p><b>Action 6.</b> Incentives for female applications for local/national and European research funding, especially as Principal Investigator of local, national and international research projects</p>
<p><b>TIMELINE</b></p>	<p><b>Action 1.</b> 2021- 2022-2023</p> <p><b>Action 2.</b> 2022-2023</p> <p><b>Action 3.</b> 2023</p> <p><b>Action 4.</b> 2022-2023</p> <p><b>Action 5.</b> 2022</p> <p><b>Action 6.</b> 2022-2023</p>
<p><b>KEY PERFORMANCE INDICATORS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> At least one research grant to be set up during the time frame</p> <p><b>Action 2.</b> At least one doctoral thesis to receive an award every two years</p> <p><b>Action 3.</b> At least one training course and one workshop to be held in the time frame</p>

## **AREA 6**

# **Measures against gender discrimination and violence including sexual harassment**

<p><b>Objective 6.1.</b> <b>Prevent gender-based violence and particularly sexual harassment among academic, administrative and technical staff and male and female students</b></p>		<p><b>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</b></p>   
<b>ACTION(S)</b>	<p><b>1.</b> Prevention of gender-based violence and particularly sexual harassment among Academic Administrative and Technical staff and male and female Students</p> <p><b>2.</b> At the start of each academic year showing of short video describing all the tools for preventing and fighting discrimination, harassment and violence within Parma University (measures in place, bodies, University Ethical code),</p> <p><b>3.</b> Awareness raising of these issues carried out by Permanent interdisciplinary observatory on gender-based violence</p>	
<b>DIRECT TARGET(S)</b>	<p><b>Action 1.</b> Academic staff, Administrative and technical staff and Students</p> <p><b>Action 2.</b> Students</p> <p><b>Action 3.</b> Administrative and technical staff, Academic staff and Students</p>	
<b>INDIRECT TARGET(S)</b>	<p><b>Action 1.</b> Society</p> <p><b>Action 2.</b> Society</p> <p><b>Action 3.</b> Society</p>	
<b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b>	<p><b>Action 1.</b> CUG (Joint Guarantee Committee , University Confidential advisor; Personnel and Organization Office; University E-learning and Multimedia Service (SELMA)</p> <p><b>Action 2.</b> Rector, CUG (Joint Guarantee Committee , Didactics Office; University Confidential advisor; University E-learning and Multimedia Service (SELMA)</p> <p><b>Action 3.</b> CUG (Joint Guarantee Committee); University Confidential advisor; Departments</p>	
<b>OUTPUTS</b>	<p><b>Action 1.</b> Training sessions on measures to fight gender-based violence and harassment including sexual harassment in the workplace in November 2021</p> <p><b>Action 2.</b> Showing of short video describing tools, regulations and University bodies fighting gender-based violence and all forms of discrimination</p> <p><b>Action 3.</b> Setting dates of meetings at the Permanent interdisciplinary observatory on gender-based violence; monitoring of enrolment and issue of attendance certificates</p>	

<p><b>OUTCOMES</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Prevention of gender-based violence and particularly sexual harassment among Academic Administrative and Technical staff and male and female students</p> <p><b>Action 2.</b> Awareness raising among students on the importance of mutual respect and tools provided by Parma University to recognise, prevent and fight all forms of gender-based discrimination</p> <p><b>Action 3.</b> Awareness raising among students on prevention and measures to fight gender-based violence</p>
<p><b>TIMELINE</b></p>	<p><b>Action 1.</b> 2021</p> <p><b>Action 2.</b> 2022</p> <p><b>Action 3.</b> 2021-2022-2023</p>
<p><b>KEY PERFORMANCE INDICATORS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Attendance of at least 80% of Administrative, technical and Academic staff at compulsory training sessions on gender-based violence and measures to fight harassment, including sexual harassment, in the workplace</p> <p><b>Action 2.</b> Video to be shown at 100% of introductory lessons at the start of the academic year</p> <p><b>Action 3.</b> Attendance of at least 150 people at the interdisciplinary observatory on gender-based violence</p>

<p align="center"><b>Objective 6.2.</b></p> <p><b>Intercept and deal with cases of harassment and violence in general among academic, administrative and technical staff and male and female students</b></p>		<p align="center"><b>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</b></p>  
<p><b>ACTION(S)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Promote the role of the Confidential advisor within the University</li> <li><b>2.</b> Publicize University regulations against violence, setting up a dedicated section of the website of each degree course, among other channels</li> <li><b>3.</b> Set up a Working party to draft a guide for reporting discrimination and sexual harassment</li> <li><b>4.</b> Open a help desk for reporting discrimination and sexual harassment</li> <li><b>5.</b> Periodic monitoring on gender harassment in the work / study environment of the University</li> </ol>	
<p><b>DIRECT TARGET(S)</b></p>	<p>All actions are aimed directly at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Administrative and technical staff</li> <li>- Academic staff</li> <li>- Students</li> </ul>	
<p><b>INDIRECT TARGET(S)</b></p>	<p>All actions are aimed indirectly at society</p>	
<p><b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Rector; University Confidential advisor; CUG (Joint Guarantee Committee)</p> <p><b>Action 2.</b> Rector; University Confidential advisor ; CUG (Joint Guarantee Committee)</p> <p><b>Action 3.</b> Rector; University Confidential advisor; CUG (Joint Guarantee Committee)</p> <p><b>Action 4.</b> Rector; Welcome and Inclusion Centre ; University Confidential advisor; CUG (Joint Guarantee Committee)</p> <p><b>Action 5.</b> University Research centres; CUG (Joint Guarantee Committee)</p>	
<p><b>OUTPUTS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Publication on University webpage and on University social media of updated information regarding the University Confidential advisor</p> <p><b>Action 2.</b> Publication of regulations on University webpage, the webpages of at least half degree courses and on University social media by the end of 2022</p> <p><b>Action 3.</b> Publication on University webpage and on University social media of guide and making of video presenting guide</p> <p><b>Action 4.</b> Setting up help-desk, Publication on University webpage and on University social media of information about help-desk</p>	

	<b>Action 5.</b> Study carried out and results presented before the start of 2022
<b>OUTCOMES</b>	All actions aim to activate and inform the community of Parma university of tools for dealing with and fighting all forms of gender based violence put in place by the University
<b>TIMELINE</b>	<p><b>Action 1.</b> 2021-2022-2023</p> <p><b>Action 2.</b> 2022</p> <p><b>Action 3.</b> 2023</p> <p><b>Action 4.</b> 2023</p> <p><b>Action 5.</b> 2021-2022-2023</p>

## **AREA 7**

# **Gender mainstreaming in institutional communications**

<p style="text-align: center;"><b>Objective 7.1.</b></p> <p><b>Promote gender equality in the culture, processes and practice of the institution</b></p>		<p><b>2030 Agenda for Sustainable Development (UN)</b></p> 
<p><b>ACTION(S)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Awareness raising of various bodies and offices of the University on the use of inclusive institutional language through adoption of guidelines on the correct use of gender-neutral language in university activities</li> <li><b>2.</b> Review of all application and other types of form used in the University focusing on gendered terminology, giving priority to forms used by students</li> <li><b>3.</b> Setting up a section on equal opportunities on the University website and degree course websites</li> <li><b>4.</b> Regular monitoring of the “Alias” facility for male and female students undergoing gender transition;</li> <li><b>5.</b> Design of a University logo to use for all initiatives and projects on the themes of equal opportunities and gender-based violence.</li> </ol>	
<p><b>DIRECT TARGET(S)</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Administrative and technical staff, Academic staff and students</p> <p><b>Action 2.</b> Administrative and technical staff, Academic staff and students</p> <p><b>Action 3.</b> Administrative and technical staff, Academic staff and students</p> <p><b>Action 4.</b> Students</p> <p><b>Action 5.</b> Administrative and technical staff, Academic staff and students</p>	
<p><b>INDIRECT TARGET(S)</b></p>	<p>All actions are aimed indirectly at society</p>	
<p><b>INSTITUTIONAL AND OPERATIONAL IMPLEMENTERS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Rector; General Director’s Office; CUG (Joint Guarantee Committee)</p> <p><b>Action 2.</b> Rector; General Director’s Office; Didactic Office</p> <p><b>Action 3.</b> Rector; Didactic Office</p> <p><b>Action 4.</b> Didactic Office</p> <p><b>Action 5.</b> Rector</p>	
<p><b>OUTPUTS</b></p>	<p><b>Action 1.</b> Drafting and publication of University guidelines on the correct use of gender-neutral language, promotion of training sessions on the use of gender-neutral language in University activities</p> <p><b>Action 2.</b> New forms</p> <p><b>Action 3.</b> Section on equal opportunities appearing on the University website and at least half of degree course websites</p>	

	<p><b>Action 4.</b> Periodic report on the “Alias” career facility in the University</p> <p><b>Action 5.</b> University Departments and Research centres receive logo to affix to initiatives and projects on themes related to equal opportunities and gender equality</p>
<b>OUTCOMES</b>	All actions aim to ensure the correct use of gender-neutral language in University administrative procedures and communications, and to raise the profile of all initiatives pursued by the University to promote gender equality in all contexts.
<b>TIMELINE</b>	<p><b>Action 1.</b> 2021-2022</p> <p><b>Action 2.</b> 2023</p> <p><b>Action 3.</b> 2023</p> <p><b>Action 4.</b> 2022-2023</p> <p><b>Action 5.</b> 2022</p>
<b>KEY PERFORMANCE INDICATORS</b>	<b>Action 3.</b> Presence on University website and at least half of degree course websites of a dedicated equal opportunities section



**Parma University**

Via Università 12 - 43121 Parma

Tel. +39.0521.902111

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



**UNIVERSITÀ  
DI PARMA**

# **ANNEX**



UNIVERSITÀ  
DI PARMA

# BILANCIO DI GENERE 2020 - 2021

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

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

# INDICE

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

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

## GRUPPO DI LAVORO

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

### Con la collaborazione di:

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



## PRESENTAZIONE DEL RETTORE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parma, ottobre 2021

Il Rettore  
Prof. Paolo Andrei



# PRESENTAZIONE DELLA PRESIDENTESSA DEL CUG

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parma, ottobre 2021

La Presidentessa del CUG  
Francesca Nori

## NOTA METODOLOGICA

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

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

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

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

## ANALISI DEL CONTESTO

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

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

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

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

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

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

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

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

# 1. STUDENTI

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

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

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

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

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

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

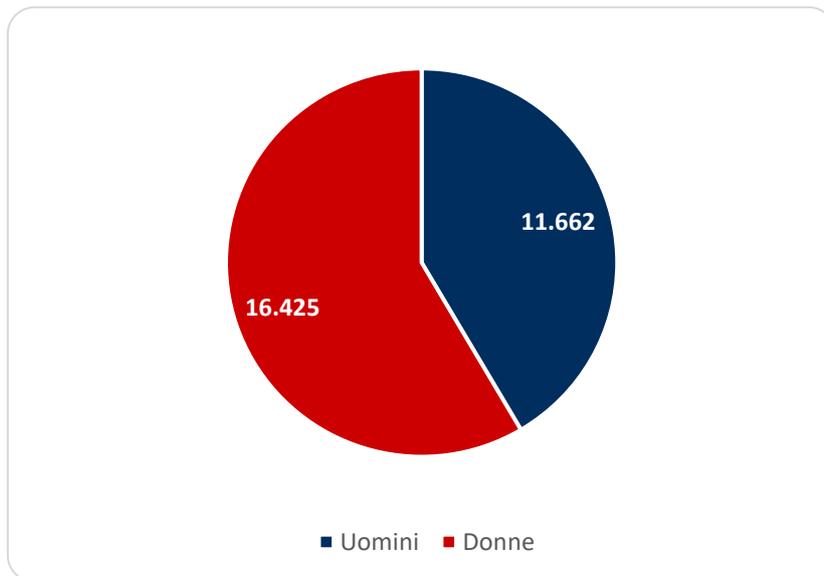


Grafico 1.1 – Componente studentesca complessiva per genere, a.a. 2020/21

## 1.2 Serie storica della componente studentesca iscritta per genere

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

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

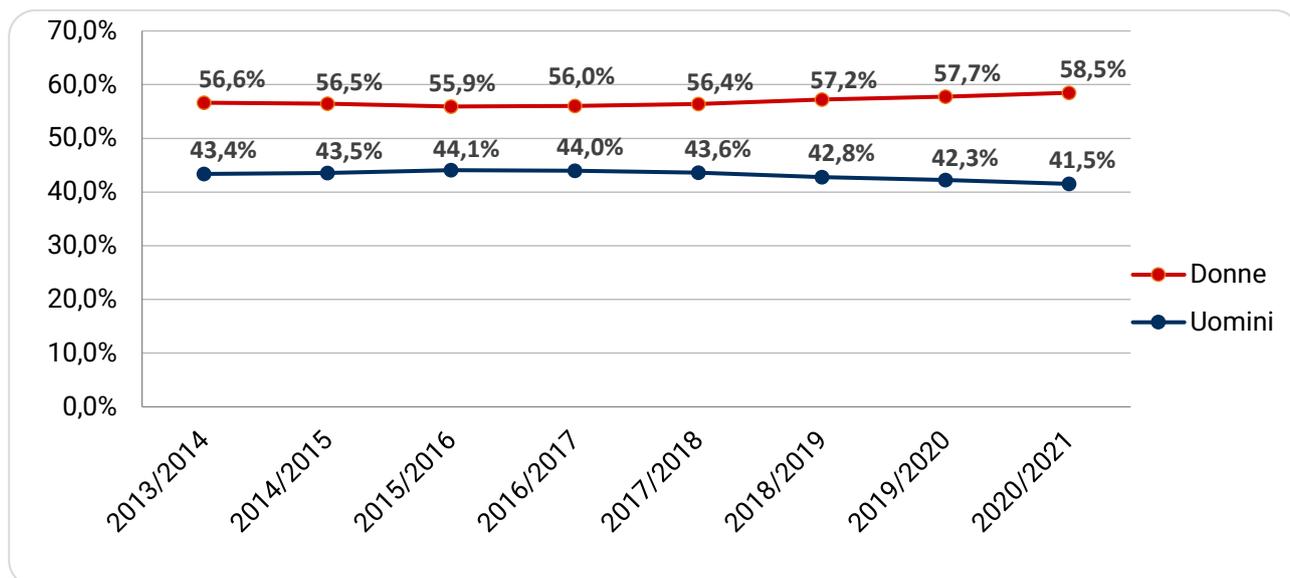
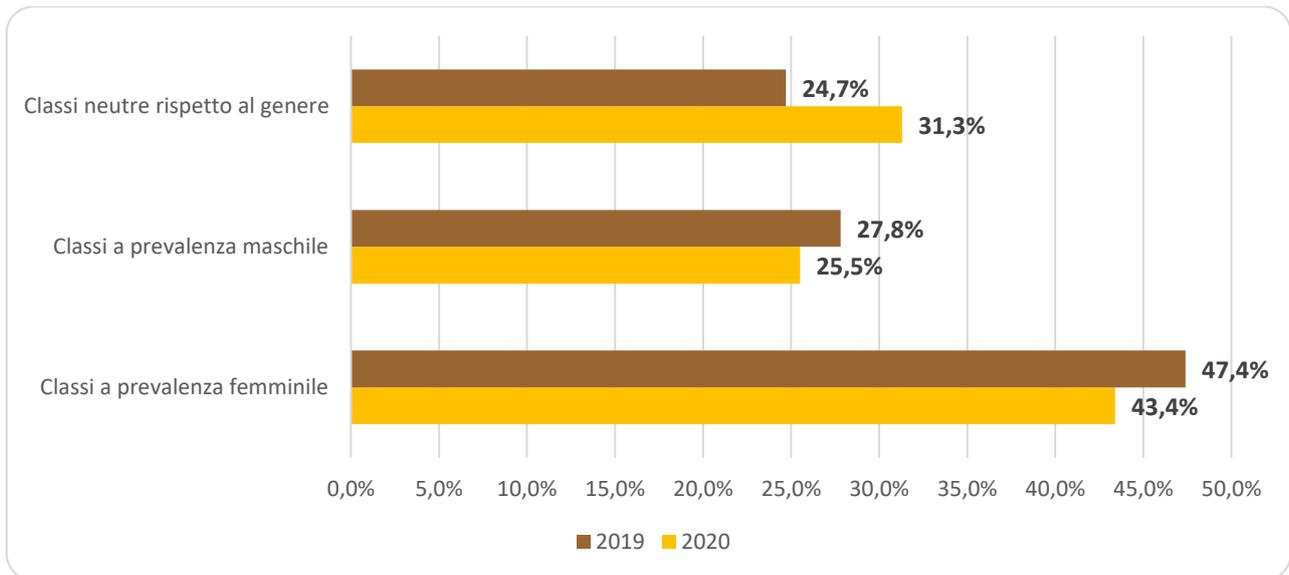


Grafico 1.2 – Serie storica della composizione studentesca a partire dall' a.a. 2013/14



*Grafico 1.3 – Composizione delle classi rispetto al genere*

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

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

### 1.3 Percentuale di iscritti/e per Dipartimento

L'Università di Parma comprende nove Dipartimenti:

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

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

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

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

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

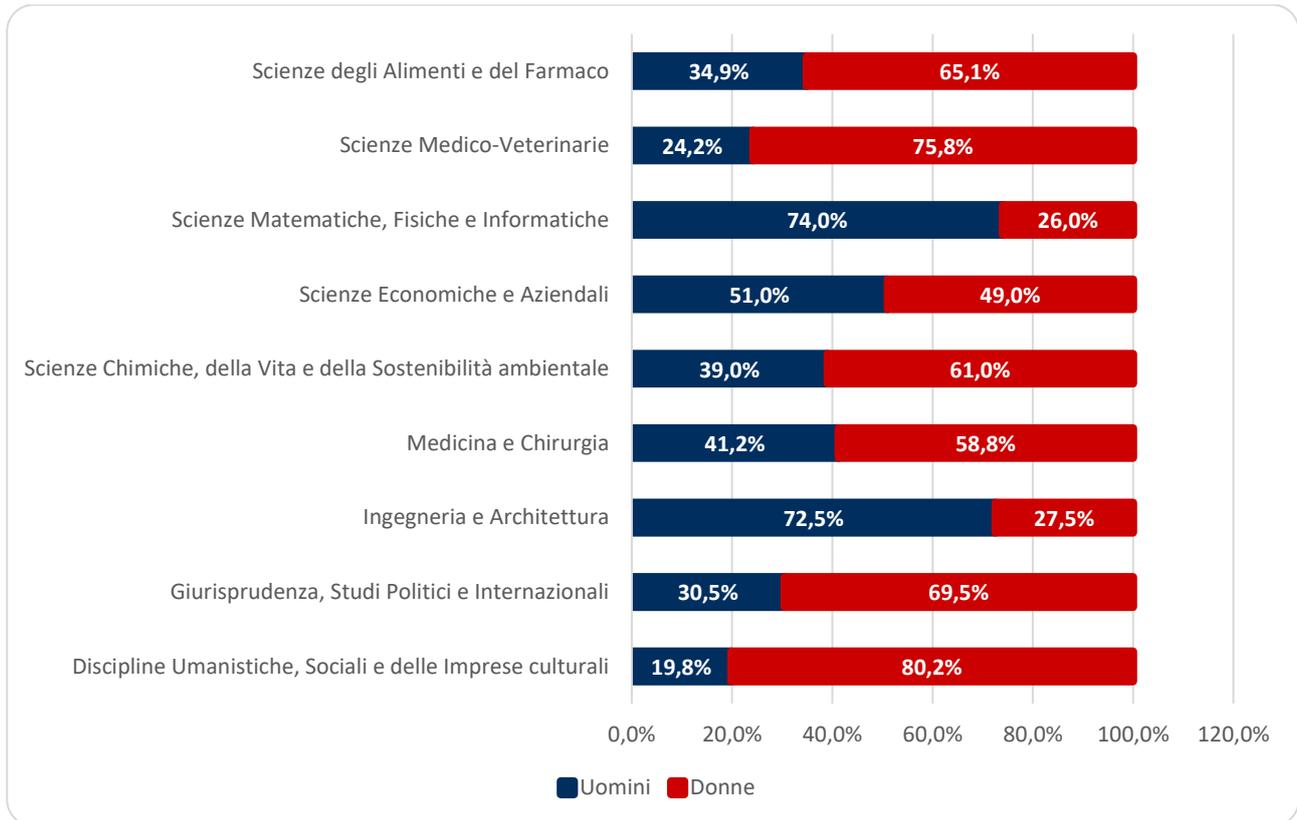


Grafico 1.4 – Distribuzione degli iscritti in base al genere, per singoli Dipartimenti

## 1.4 Indice di femminilità a seconda del Dipartimento

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

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

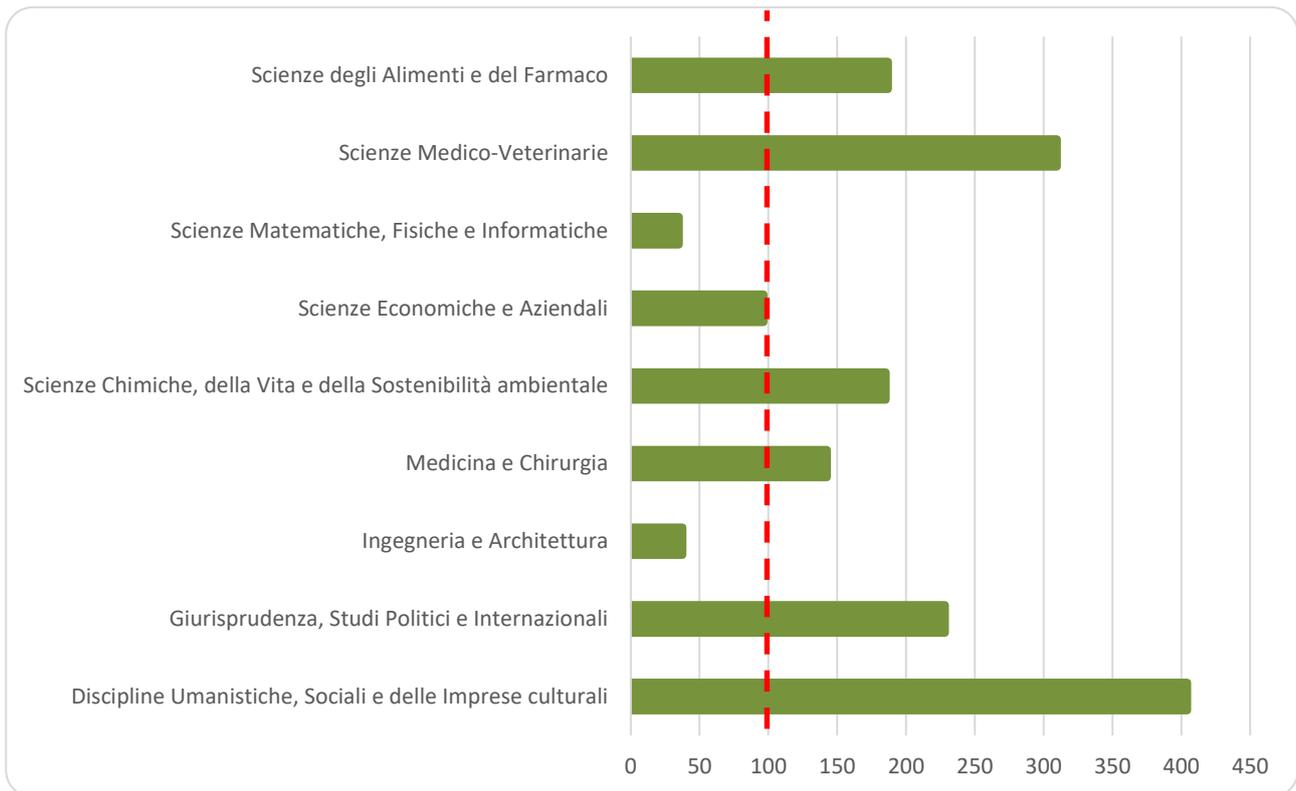


Grafico 1.5 – Indice di femminilità applicato alla componente studentesca di ogni singolo Dipartimento

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

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

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

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

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

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

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

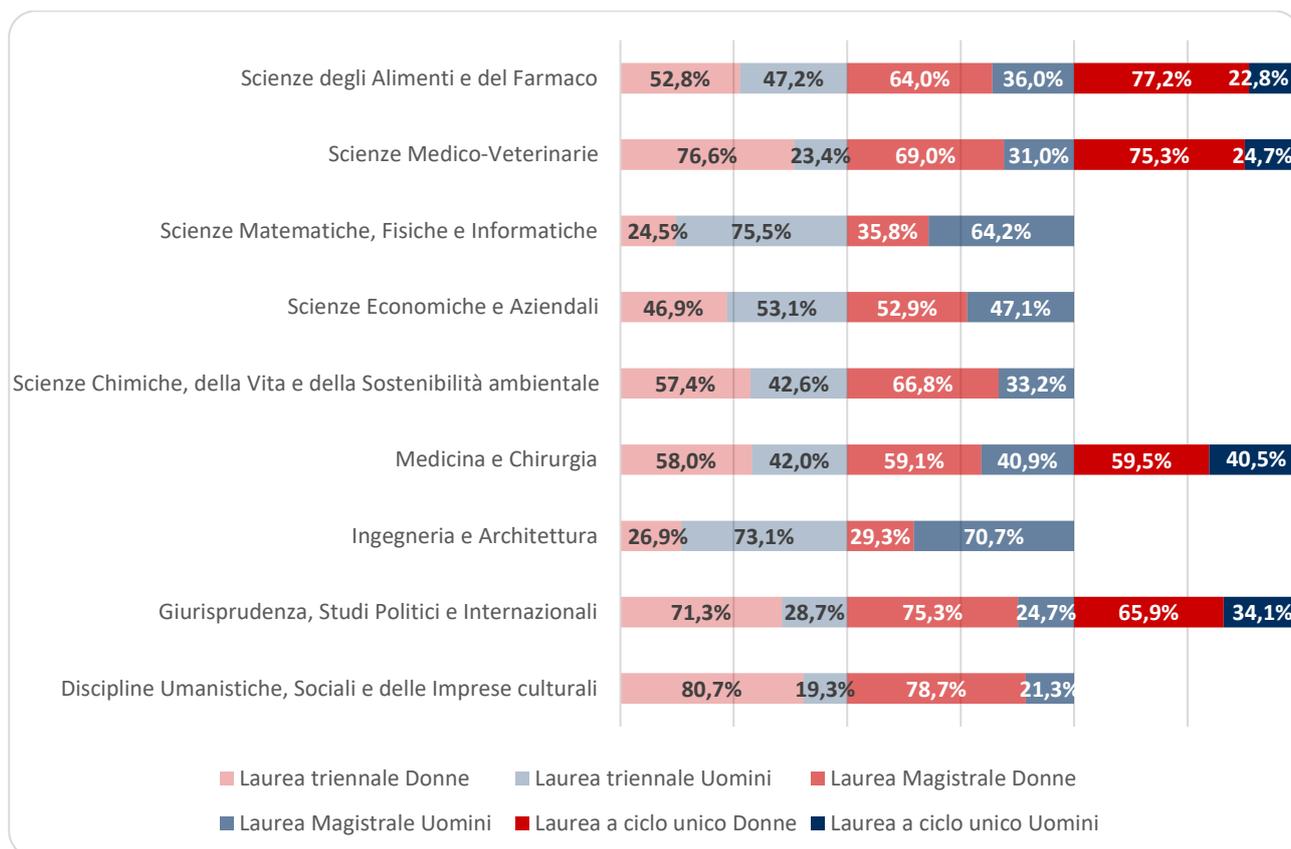


Grafico 1.6 – Numero assoluto di iscritti, divisi per genere, ai corsi di laurea triennale, magistrale, a ciclo unico, afferenti ai diversi Dipartimenti

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

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

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

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

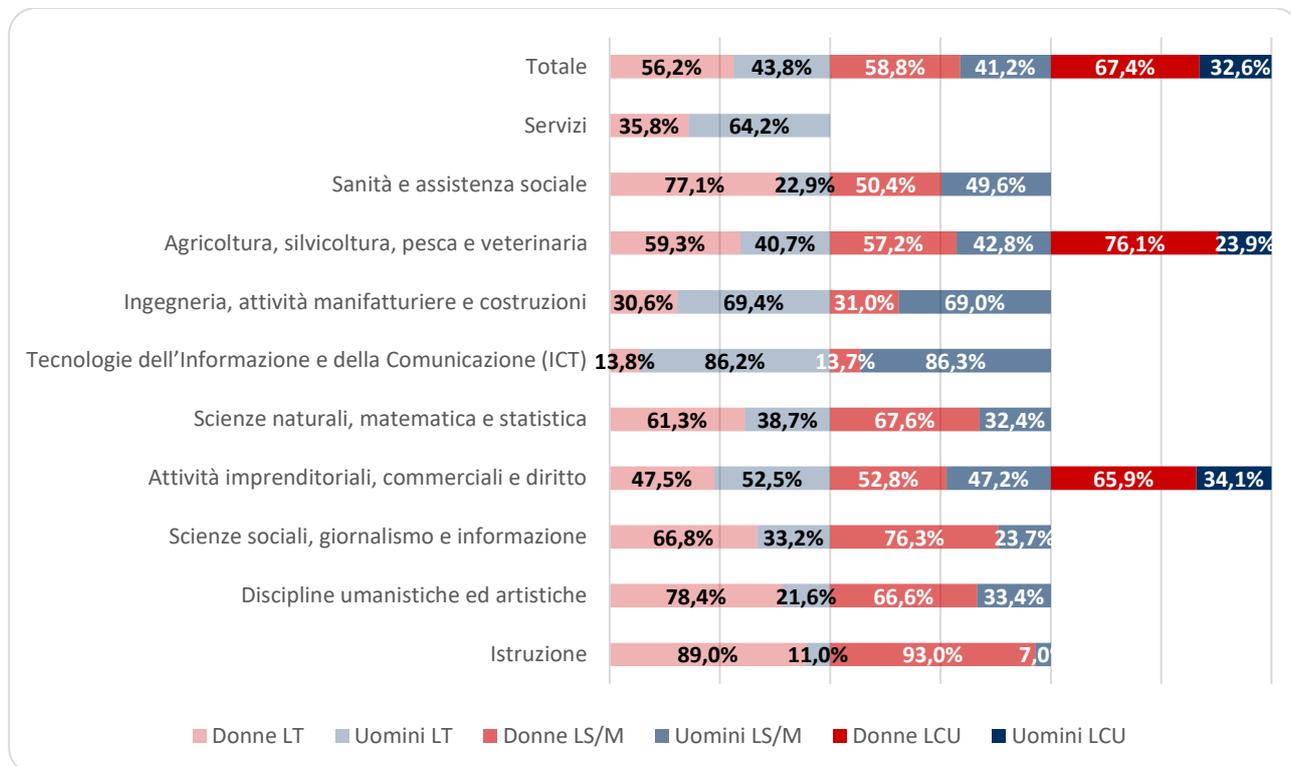


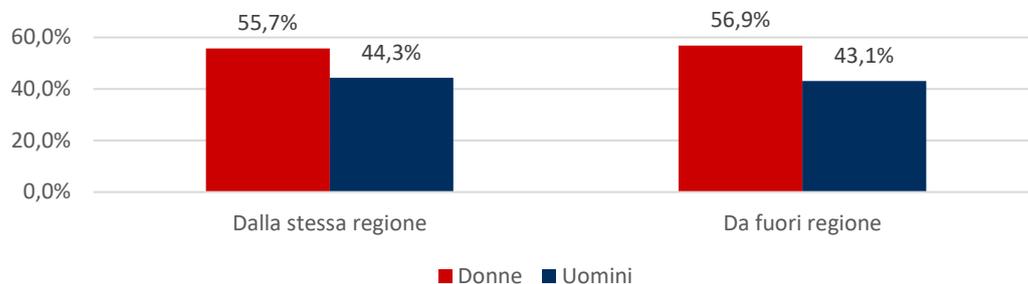
Grafico 1.7 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso e area di studio e genere (campi di istruzione ISCED)

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

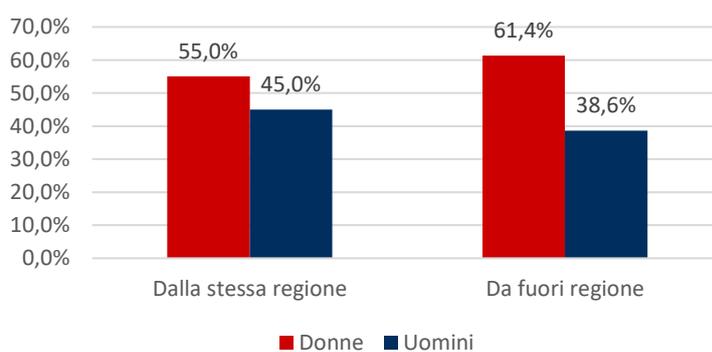
Considerata la complessiva composizione studentesca dell'Ateneo di Parma, come detto a prevalenza femminile, non si registra alcun significativo divario di genere in base alla

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

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



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



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

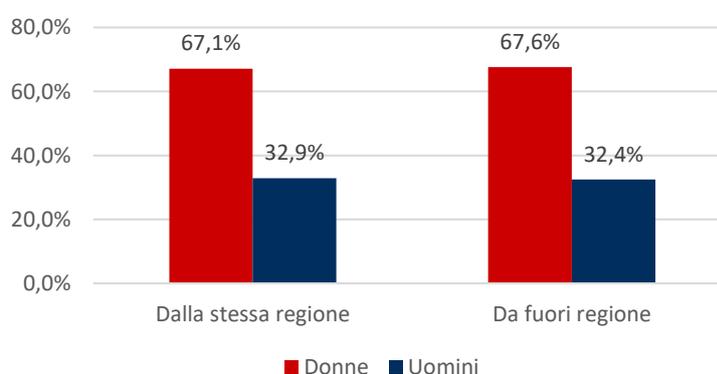


Grafico 1.8 – Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso e per genere (a.a. 2020/21)

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

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

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

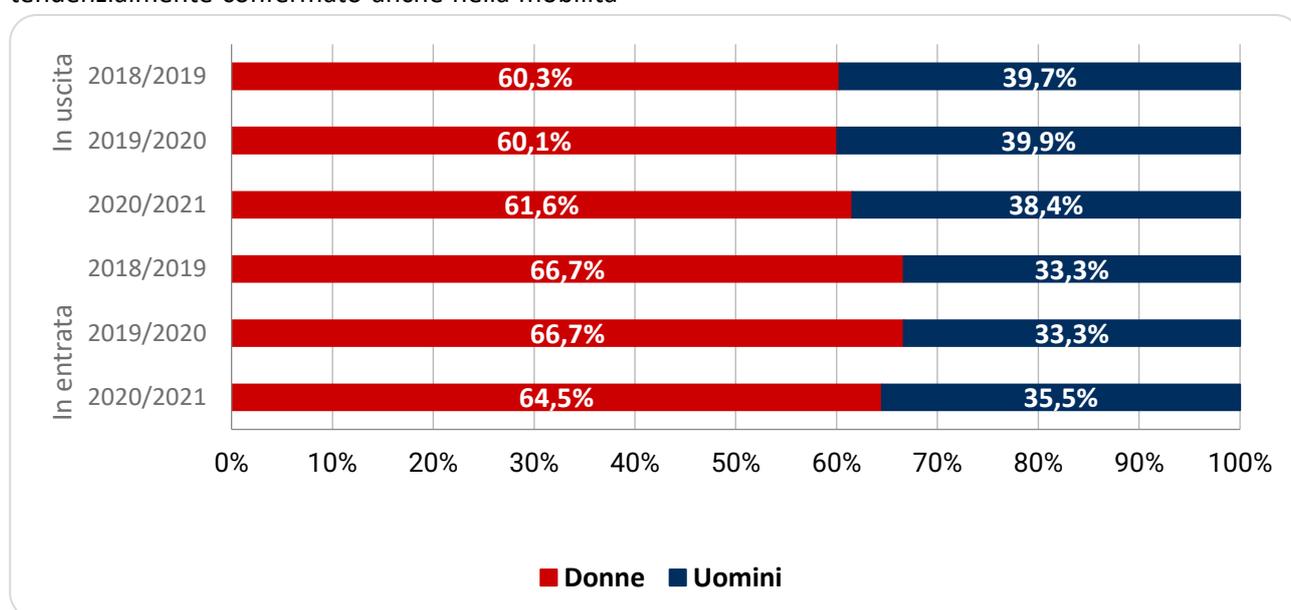


Grafico 1.9 – Percentuali di studenti e studentesse che hanno preso parte a programmi di mobilità internazionale

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

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

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

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

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

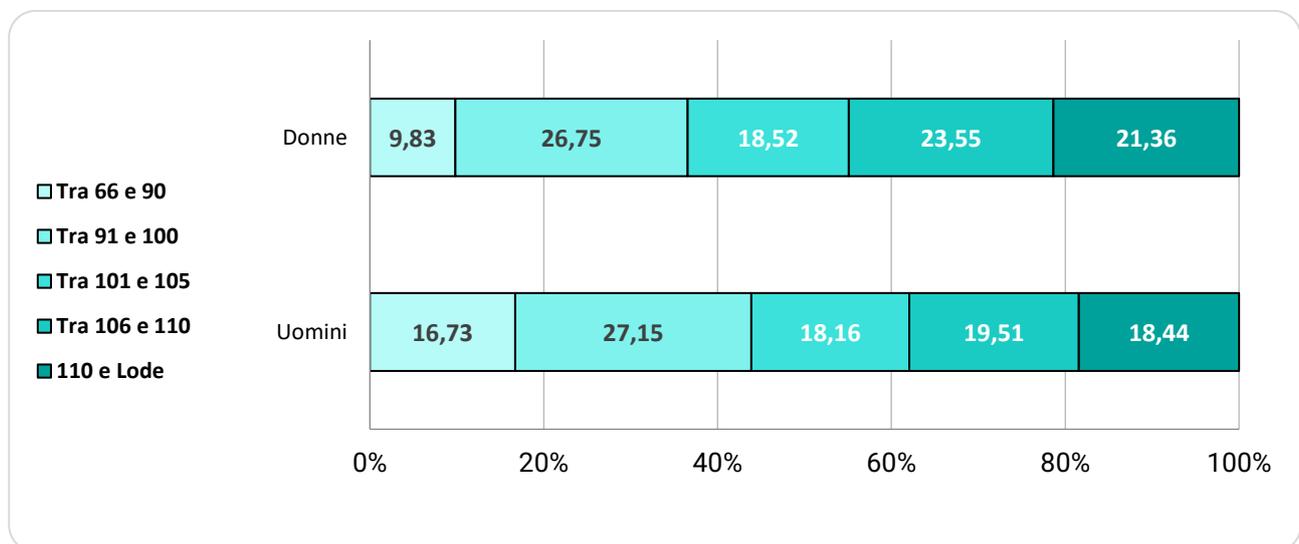
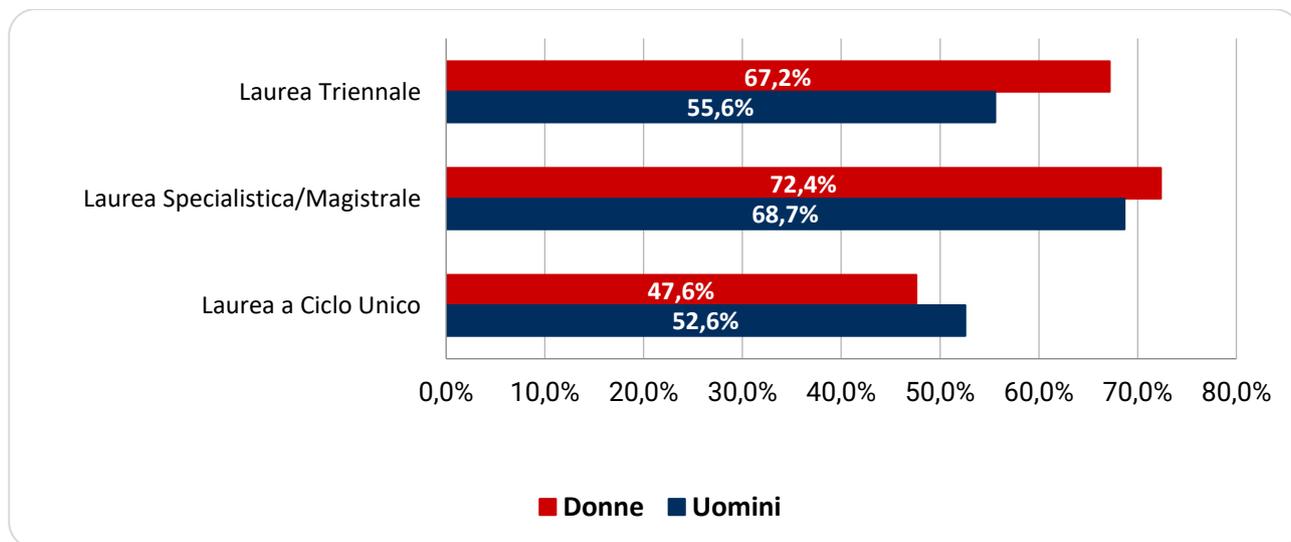


Grafico 1.10 – Percentuale relativa alla composizione dei laureati e delle laureate per voto di laurea

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

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

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



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

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

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

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

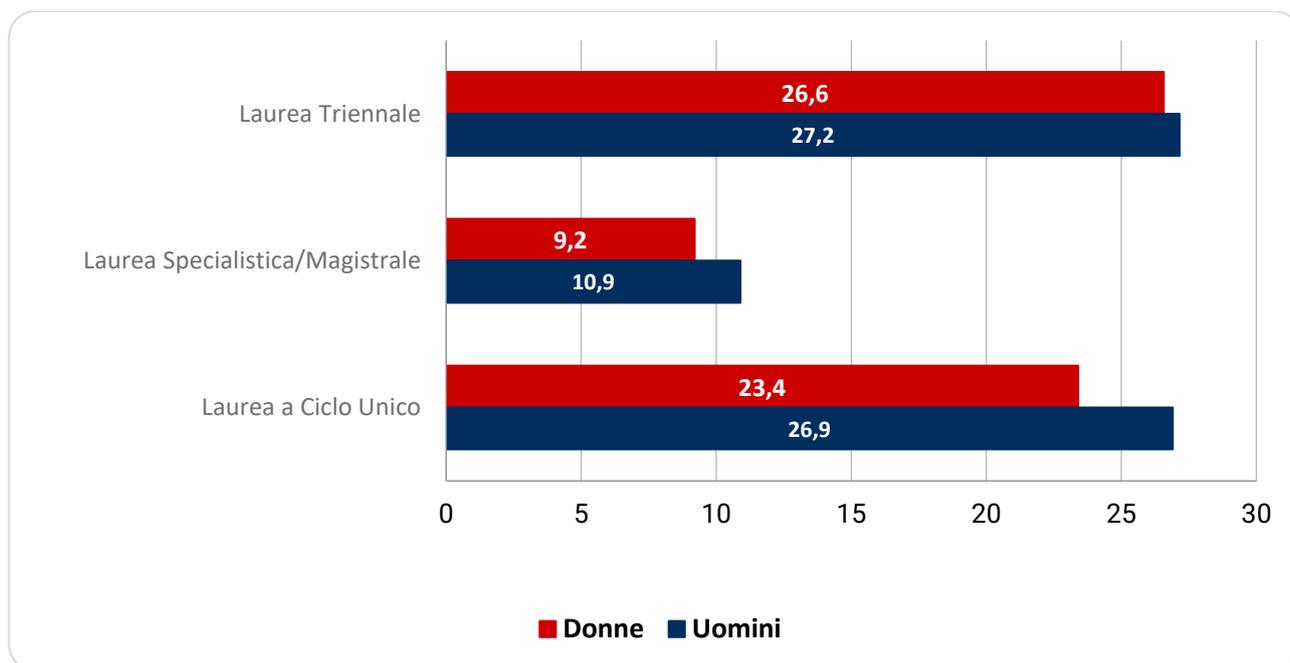


Grafico 1.12 – Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (dati 2019)

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

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

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

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

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

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

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

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

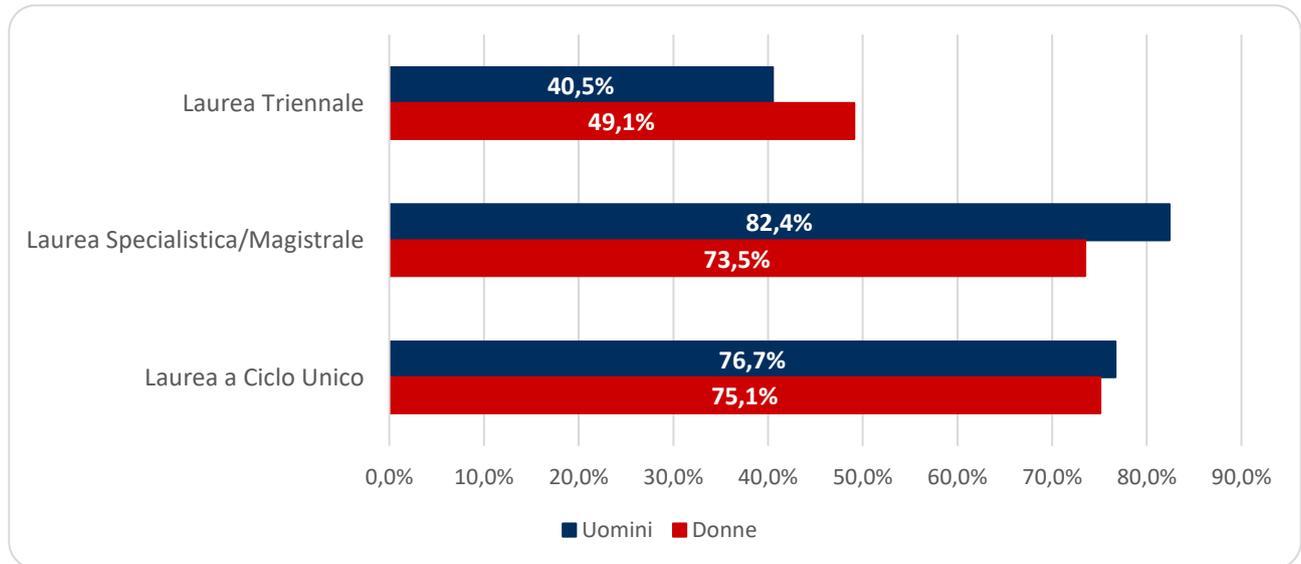


Grafico 1.13 – Percentuale di occupazione dichiarata a 1 anno dalla laurea, per tipologia di corso e genere

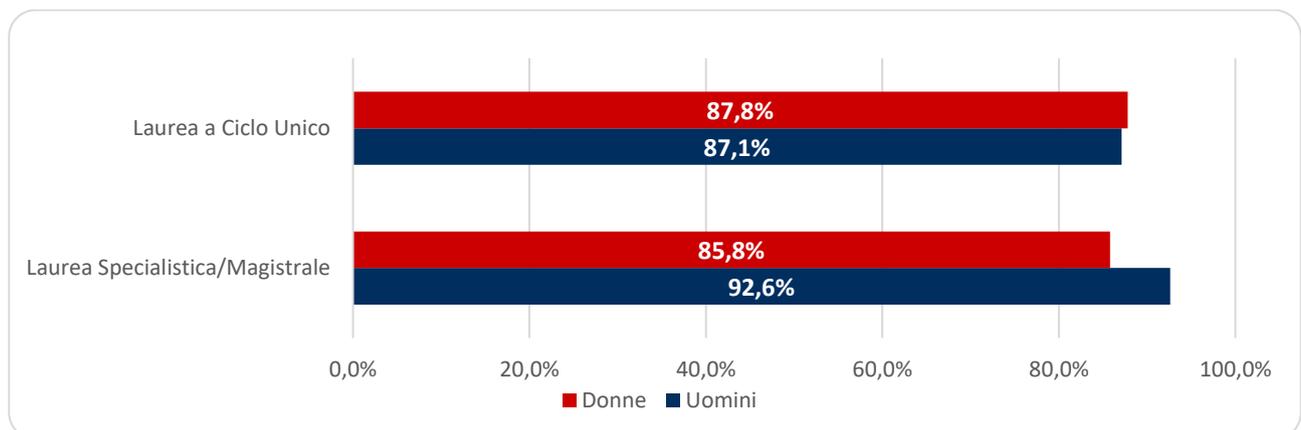


Grafico 1.14 – Percentuale di occupazione dichiarata a 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso e genere

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

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

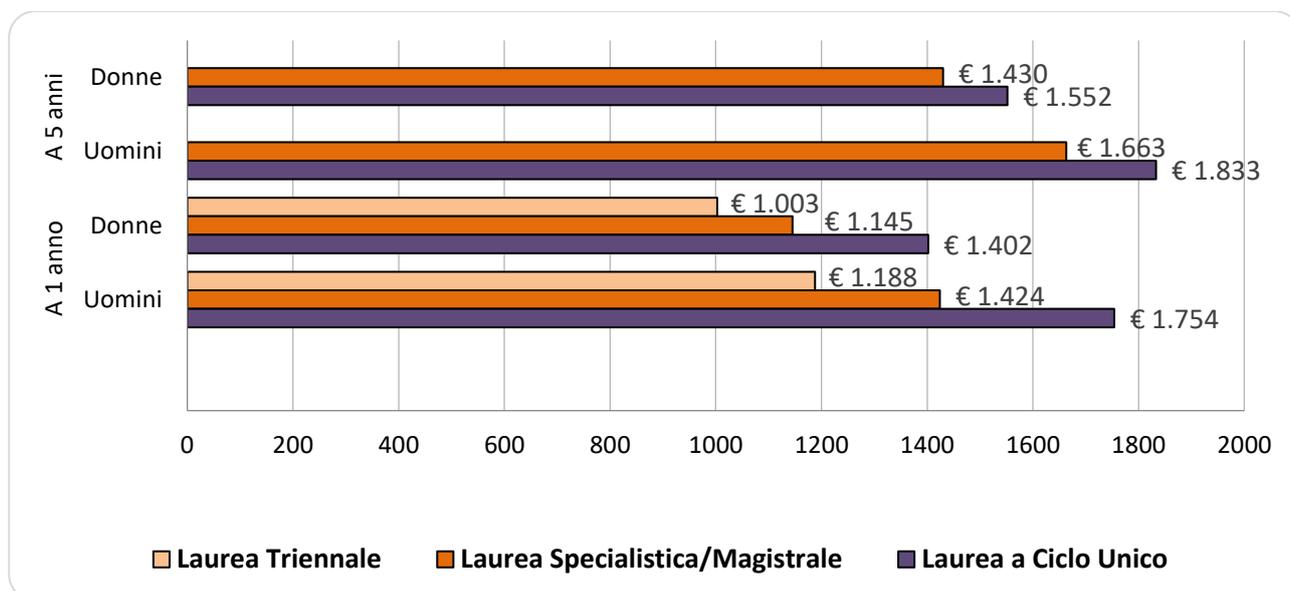


Grafico 1.15 – Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso e genere

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

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

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

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

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

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

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

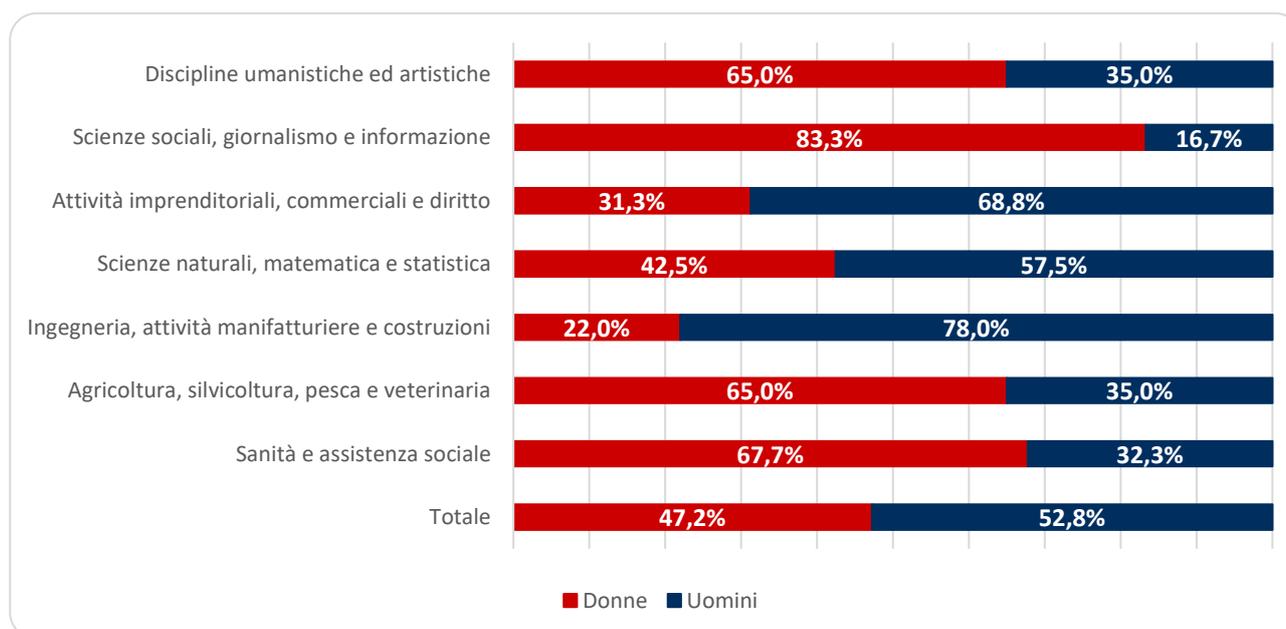
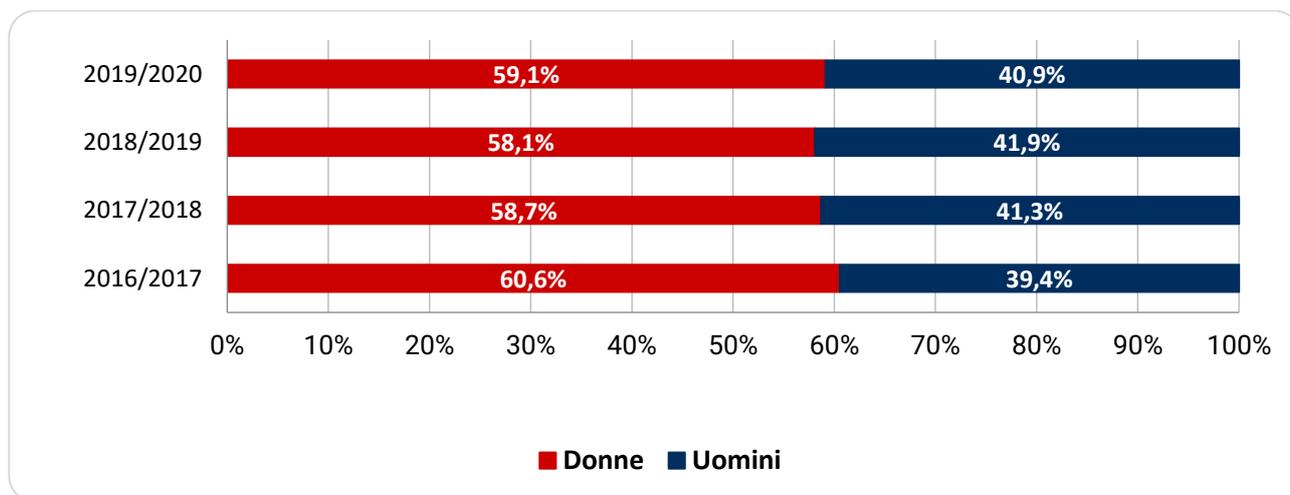


Grafico 1.16 – Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere

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



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

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

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

## 2. PERSONALE DOCENTE

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

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

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

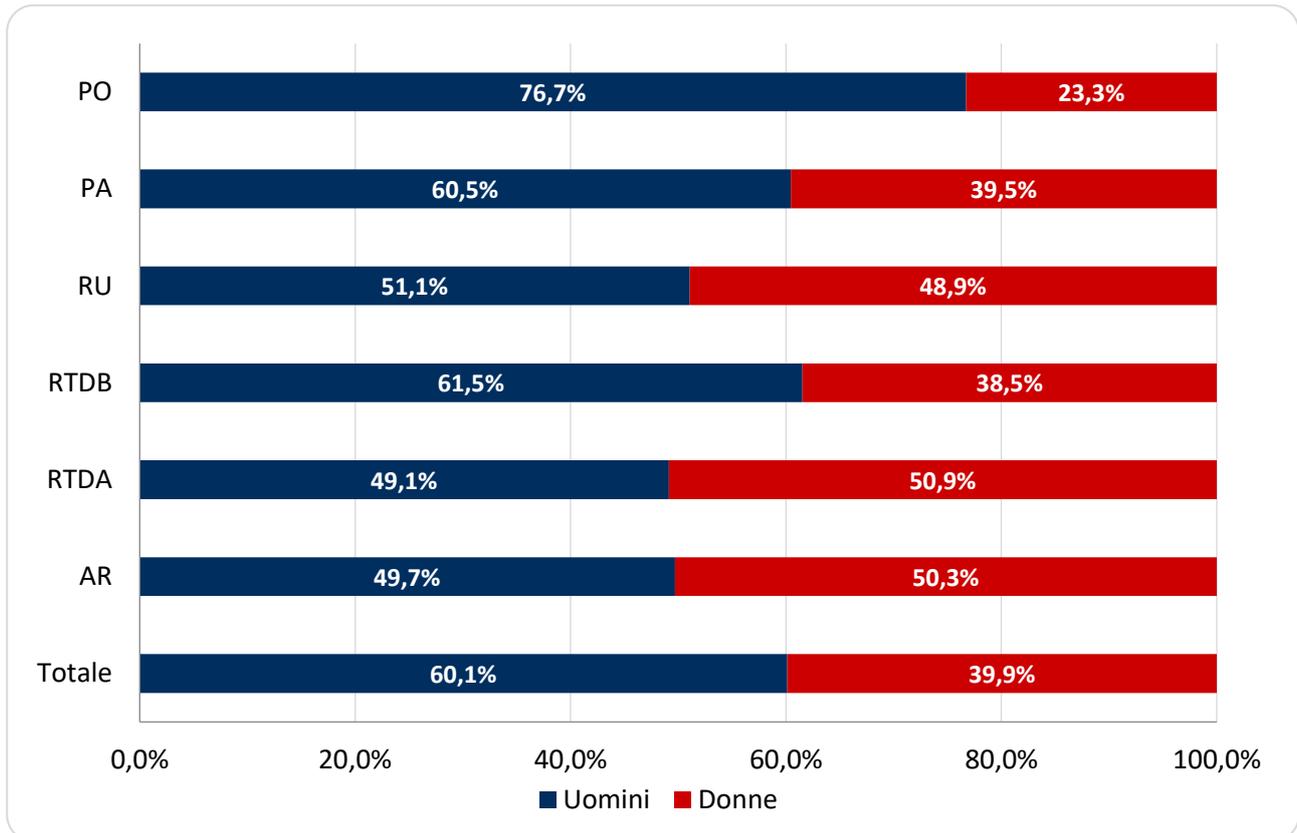
all'aumentare della posizione. In particolare, il primo elemento di discontinuità si ritrova nello scorrimento tra Ricercatori/trici a tempo determinato di tipo A (RTD-A) e Ricercatori/trici a tempo determinato di tipo B (RTD-B), passaggio fondamentale nel percorso di stabilizzazione universitaria. In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

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

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

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

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



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

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

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

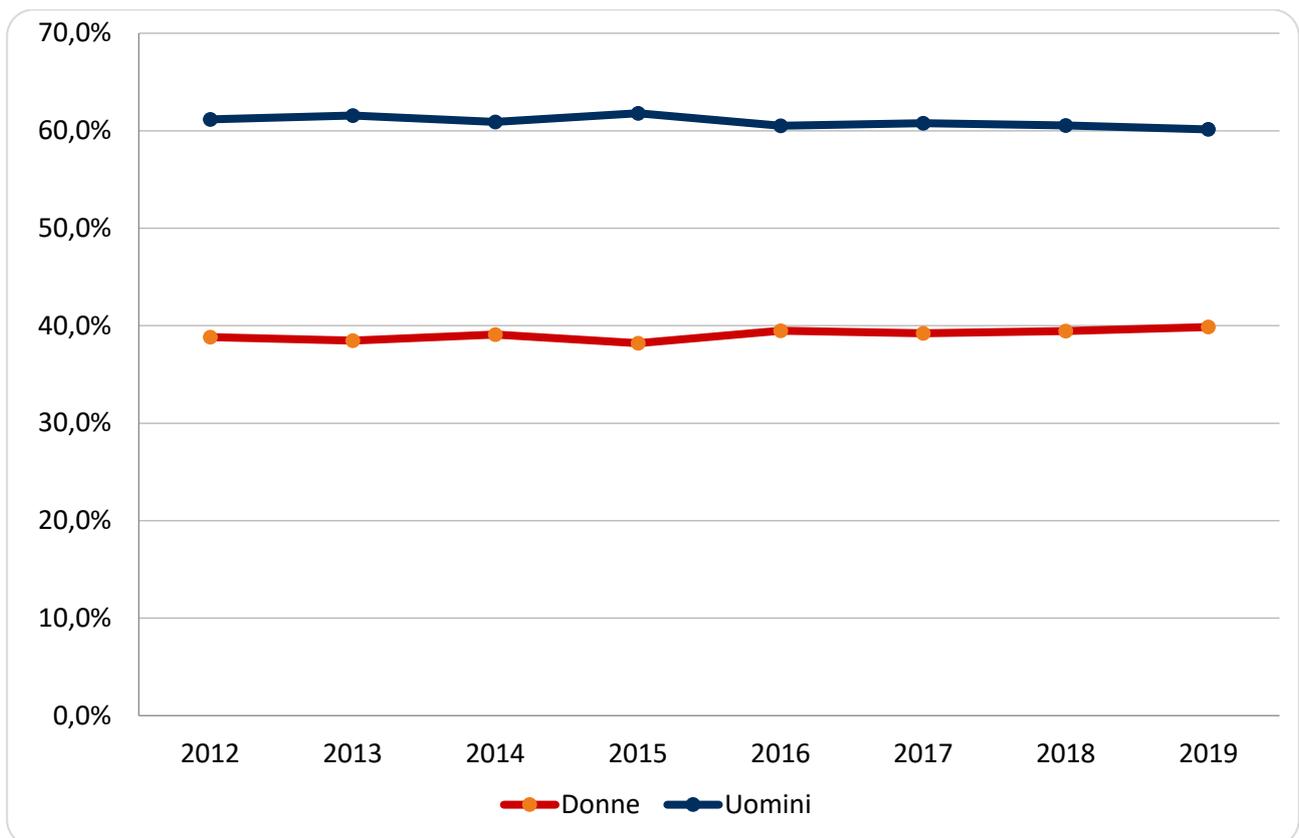
ancorate a valori tra il 61,8% del 2015/16 e, appunto, il 60,1% del 2019.

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

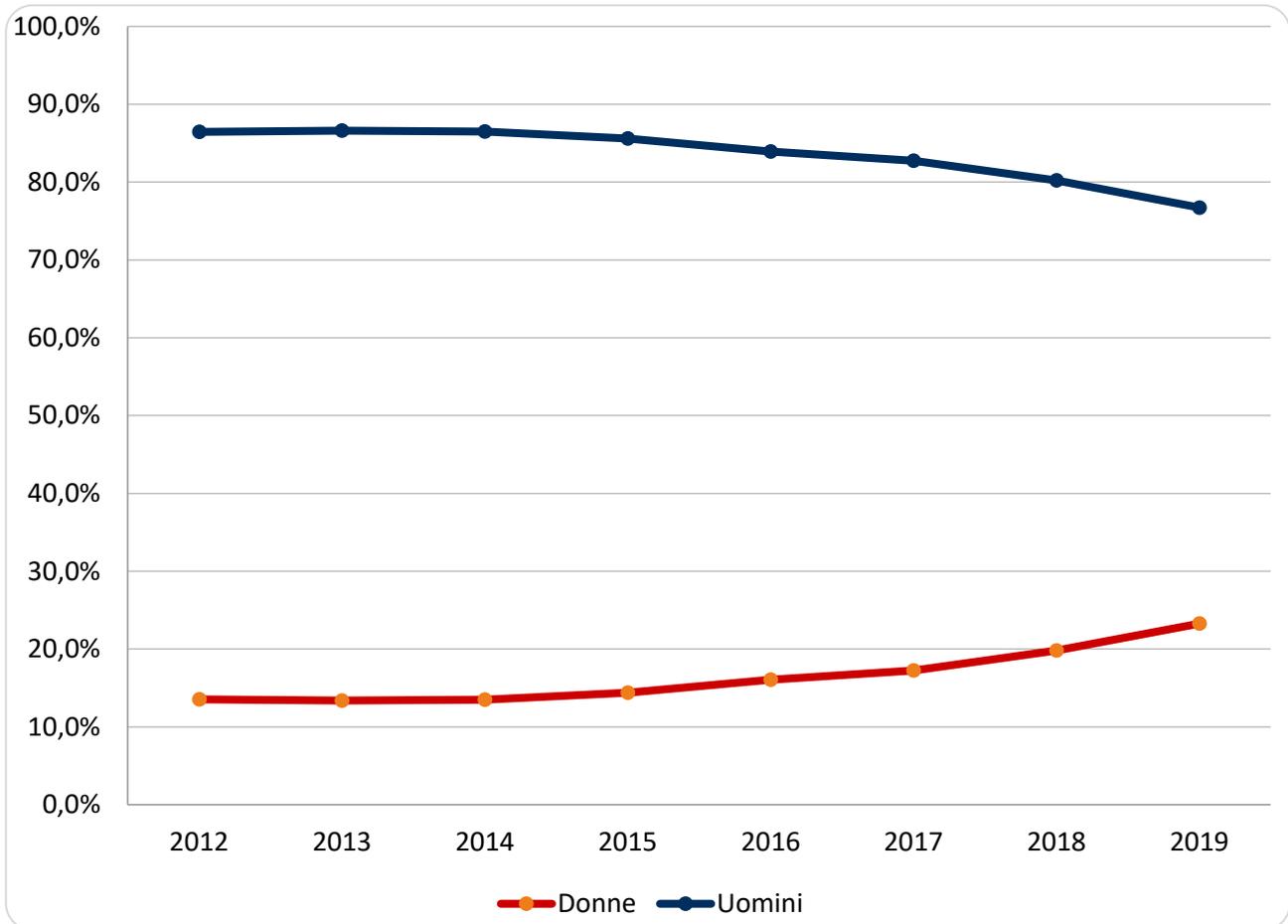
Concentrandosi però sul ruolo della docenza nel quale più marcato è lo squilibrio di genere, ovvero la posizione apicale dei professori di Prima Fascia,

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

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



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



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

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

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

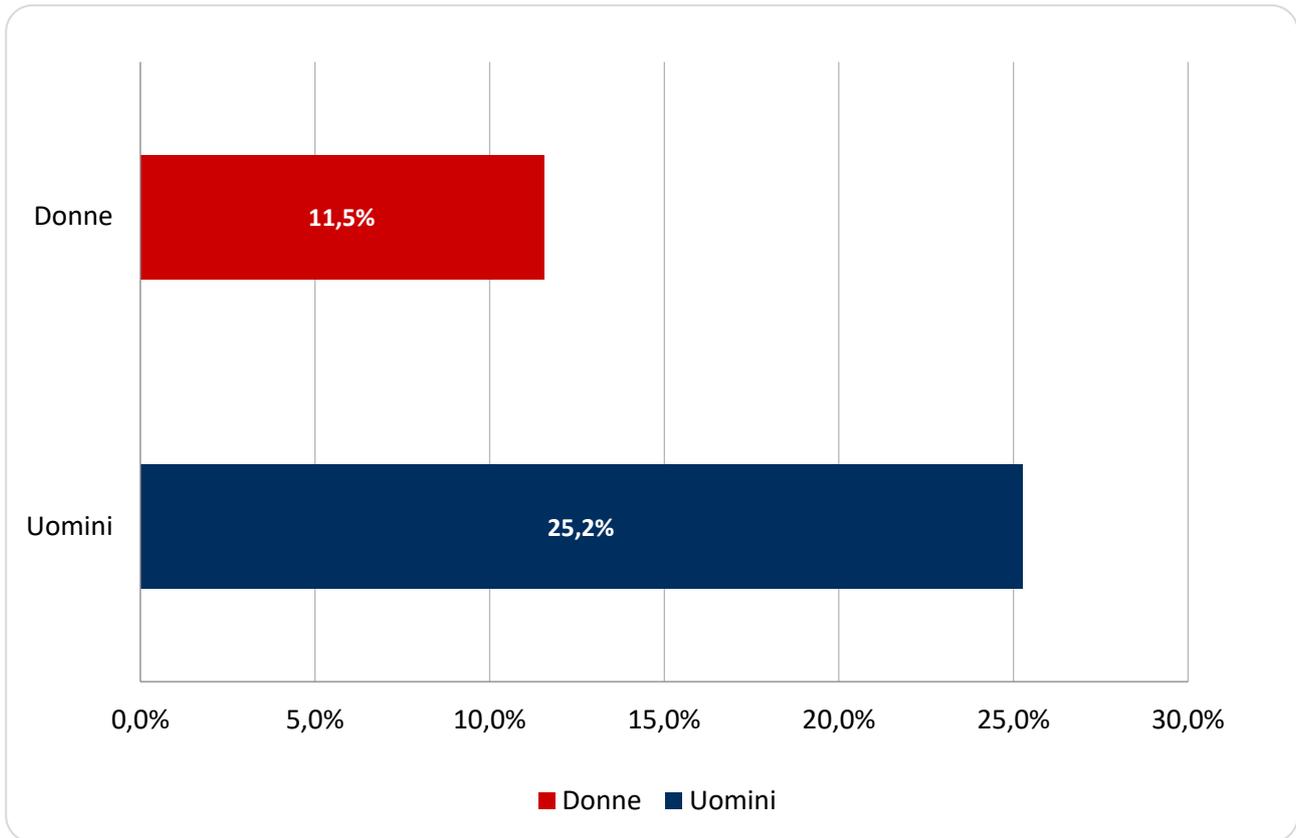


Grafico 2.4 – Percentuale di docenti in prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere. Anno 2019

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

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

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

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

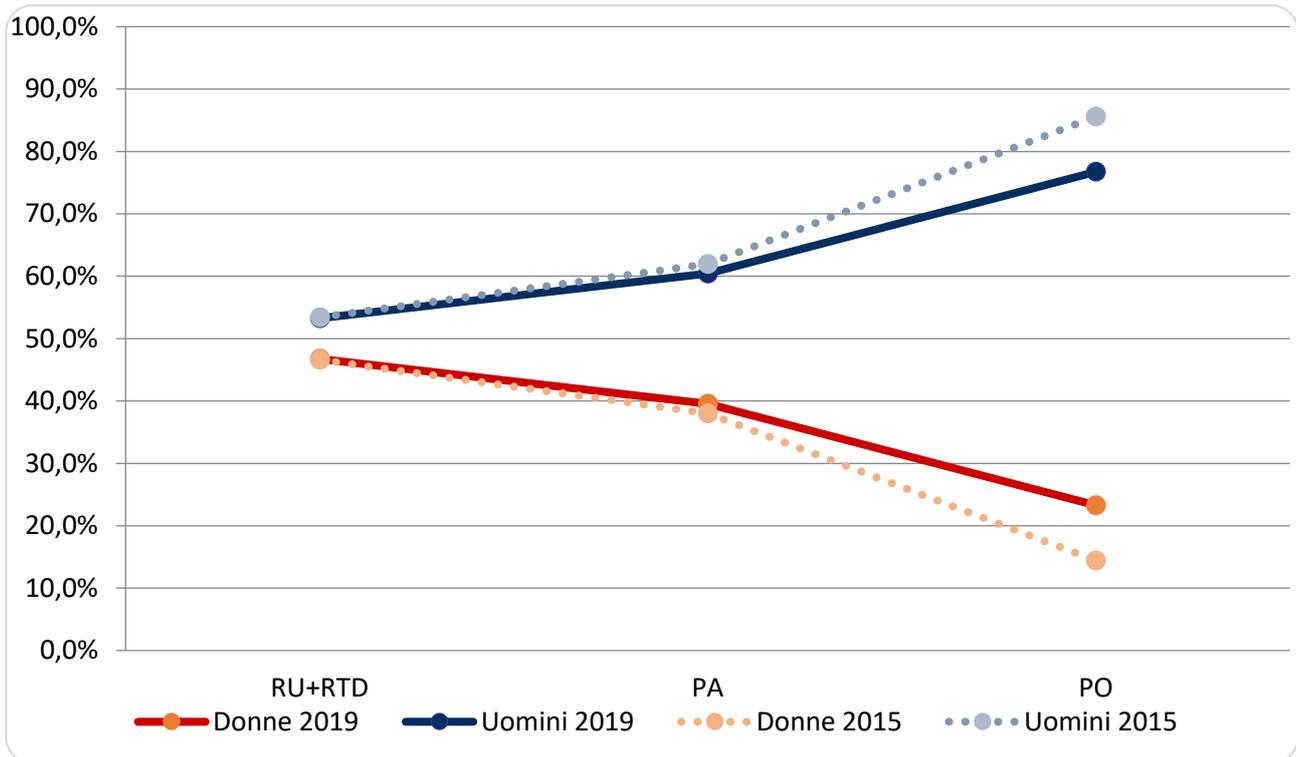


Grafico 2.5 – Forbice delle carriere. Anni 2015 e 2019

### 2.3 Composizione per genere e fasce di età

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

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

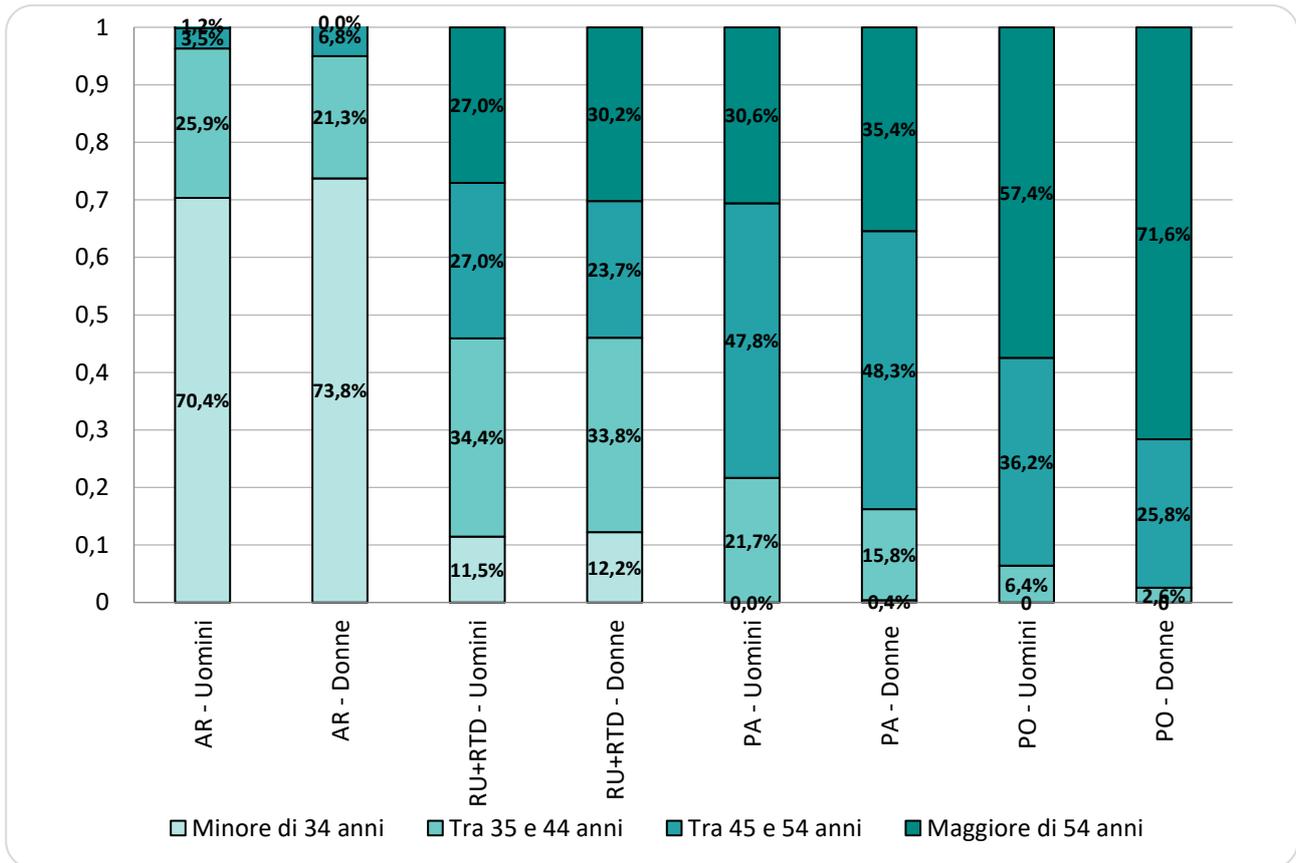


Grafico 2.6 – Composizione per genere ed età del personale docente

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

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

## 2.4 Analisi per aree di ricerca

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

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

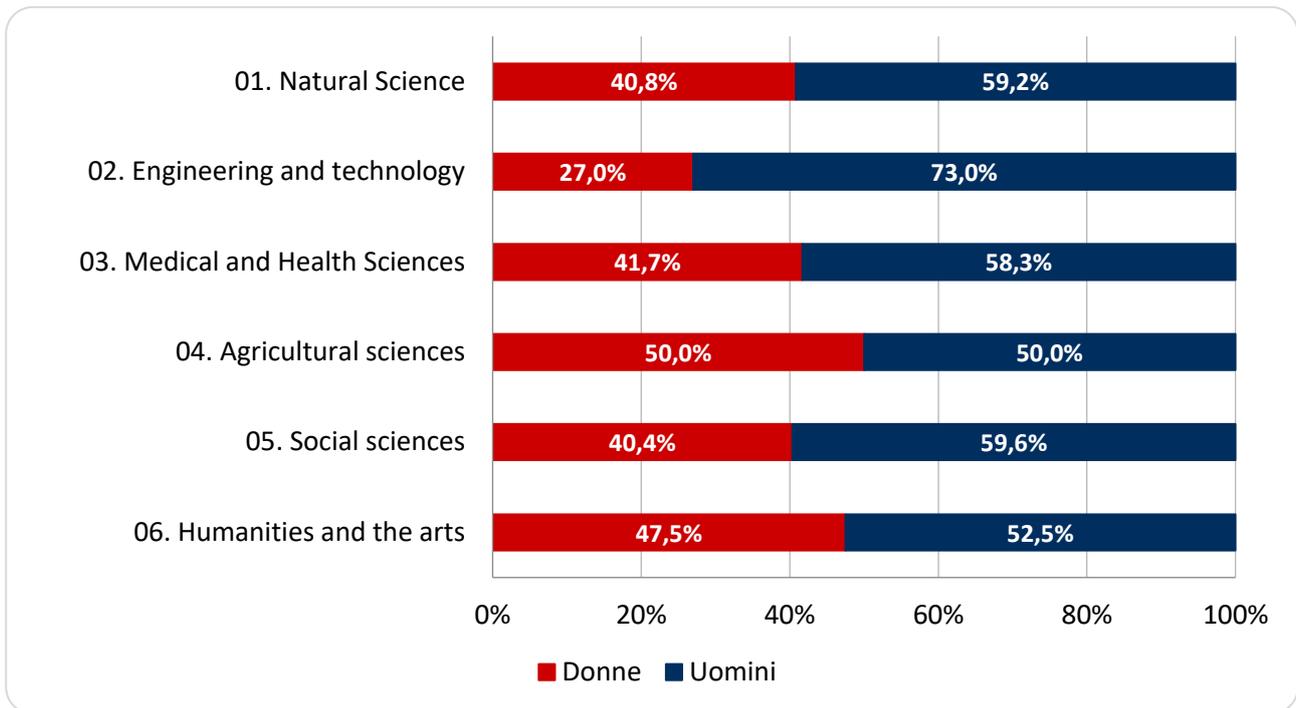


Grafico 2.7 – Composizione per genere e FoRD. Professori/sse di I Fascia

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

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

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

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

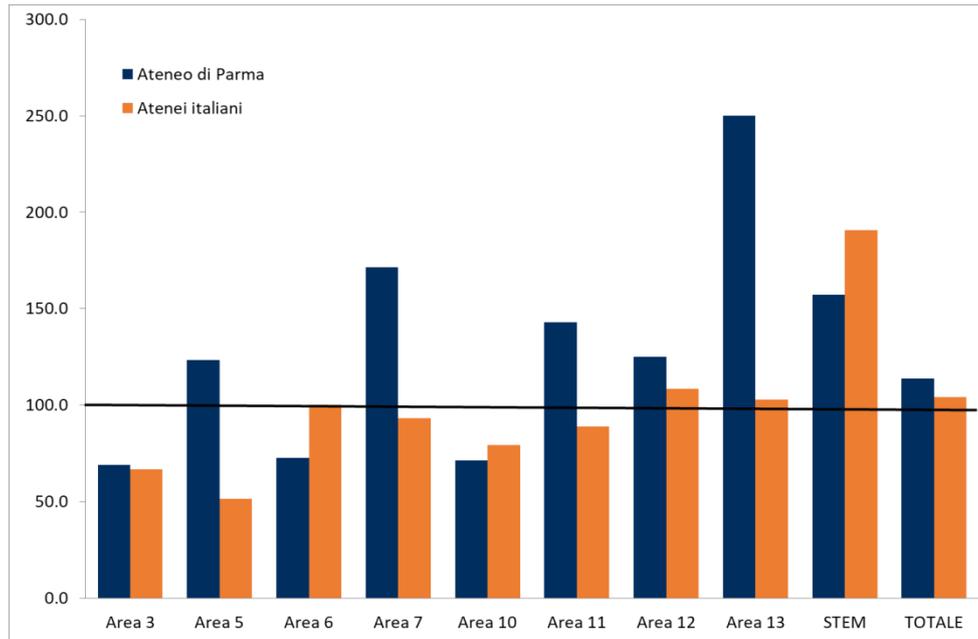


Grafico 2.8 – Composizione per genere e area CUN nel ruolo di ricercatore. Ateneo di Parma e contesto nazionale, 2019

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

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

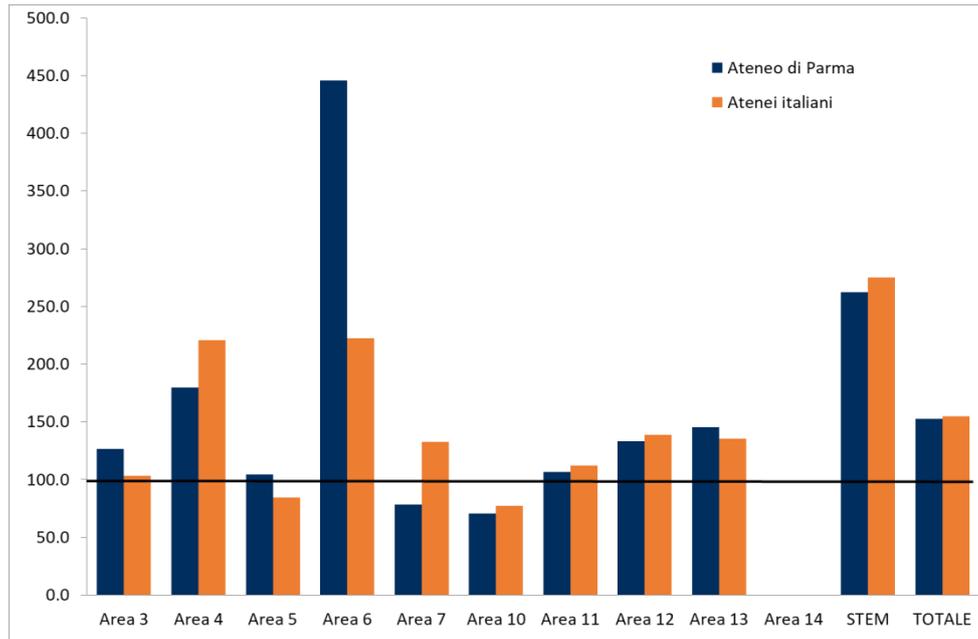


Grafico 2.9 – Composizione per genere e area CUN nel ruolo di Professore di II Fascia. Ateneo di Parma e contesto nazionale, 2019.

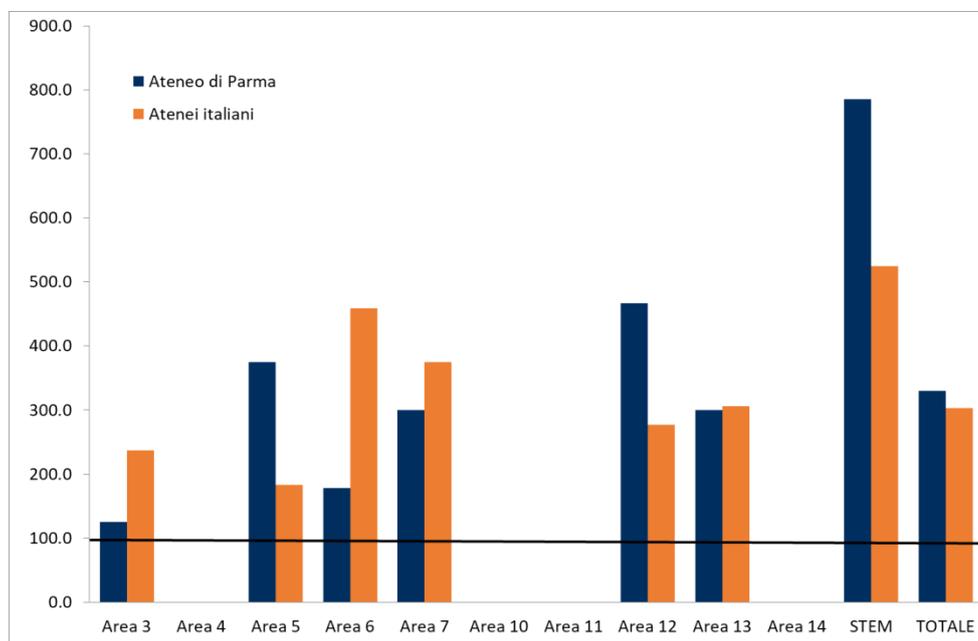


Grafico 2.10 – Composizione per genere e area CUN nel ruolo di Professore di I Fascia. Ateneo di Parma e contesto nazionale, 2019.

## 2.5 Glass Ceiling Index

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

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

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

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

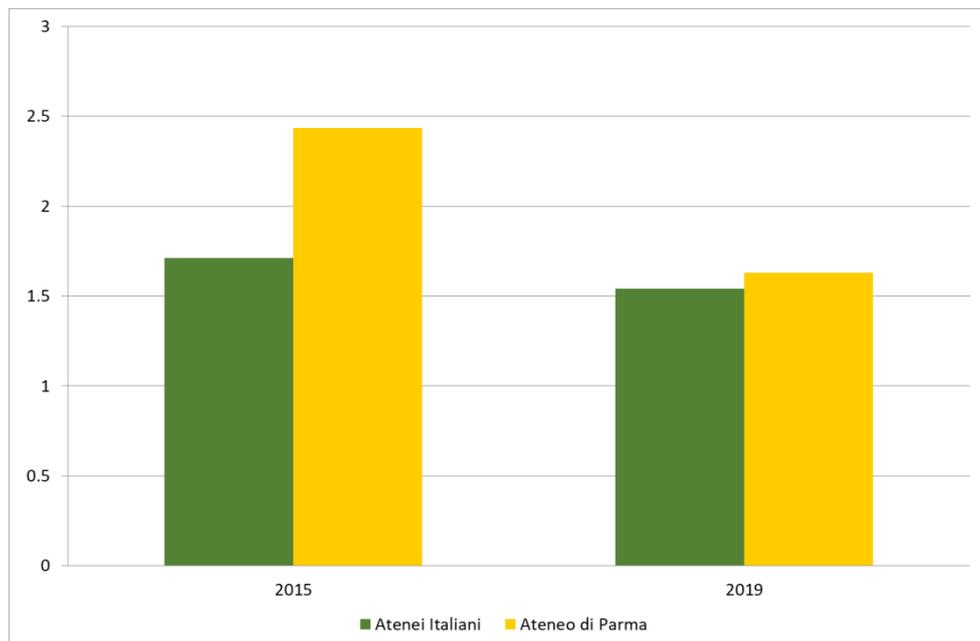


Grafico 2.11 – Glass Ceiling Index. Ateneo di Parma e contesto italiano, 2015 e 2019

## 3. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

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

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

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

### 3.1 Distribuzione per genere e area funzionale

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

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

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

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

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

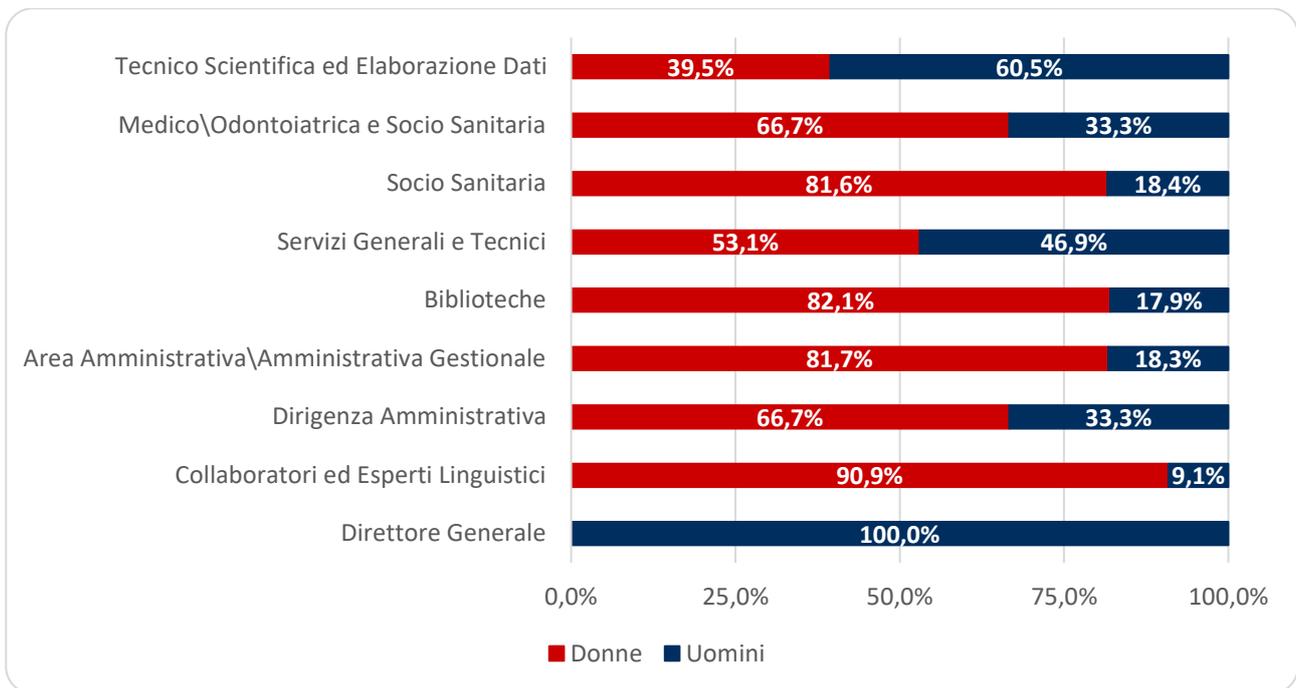
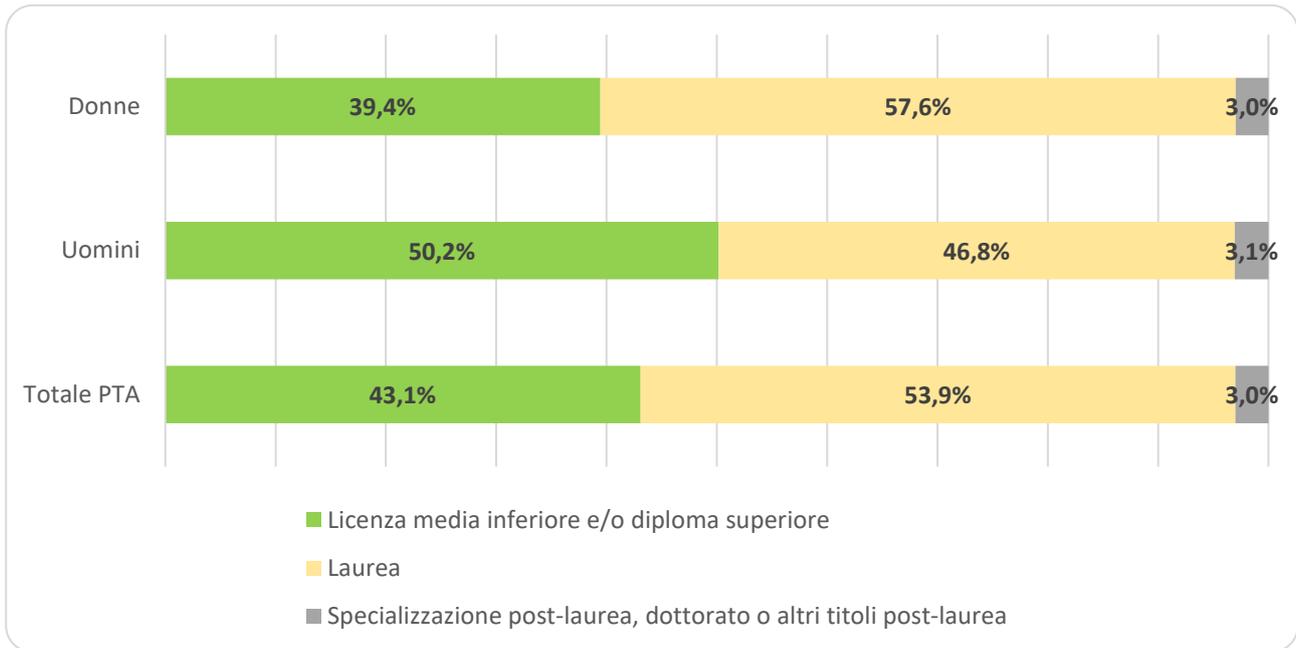


Grafico 3.1 – PTA genere e Area Funzionale – Composizione Percentuale anno 2019

### 3.2 Distribuzione per genere e titolo di studio

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

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



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

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

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

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

### 3.3 Distribuzione per genere e tipologia di contratto

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.4 Distribuzione per genere e regime di impiego

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

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

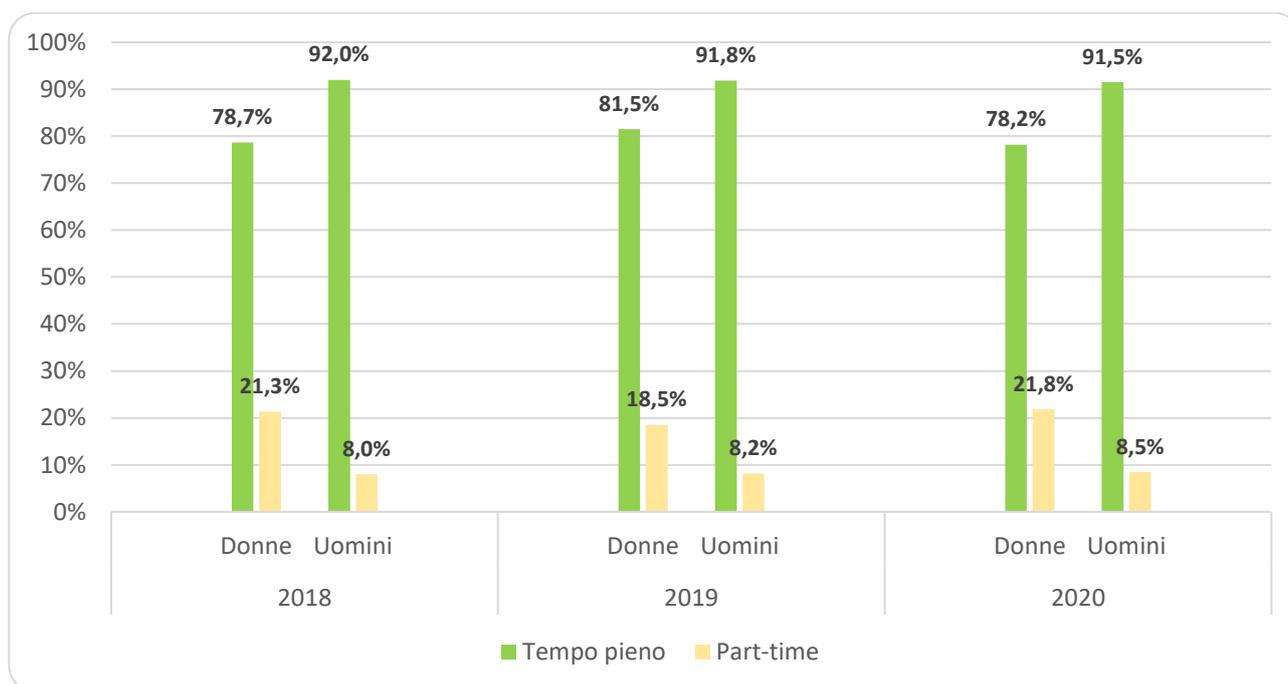


Grafico 3.3 – PTA genere e regime d’impiego – Valori percentuali anno 2018, 2019, 2020

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

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

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

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

### 3.5 Distribuzione per genere e Fasce di età

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

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

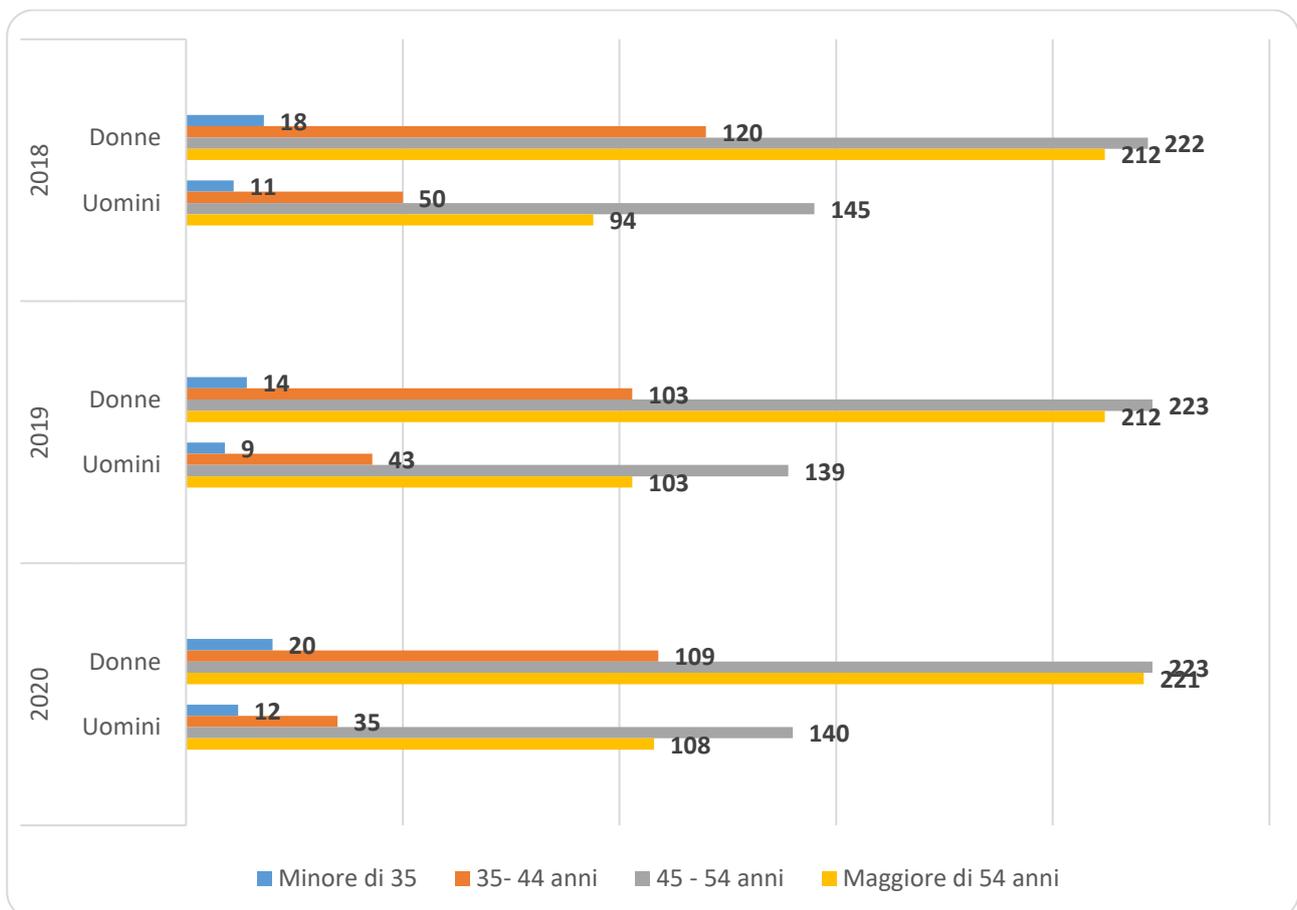


Grafico 3.4 – PTA genere a seconda delle fasce d'età – Valori assoluti anno 2018, 2019, 2020

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

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

### 3.6 Forbice delle carriere

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

Tabella 3.6 – Forbice delle carriere (valori assoluti)

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

Tabella 3.7 – Forbice delle carriere (valori percentuali)

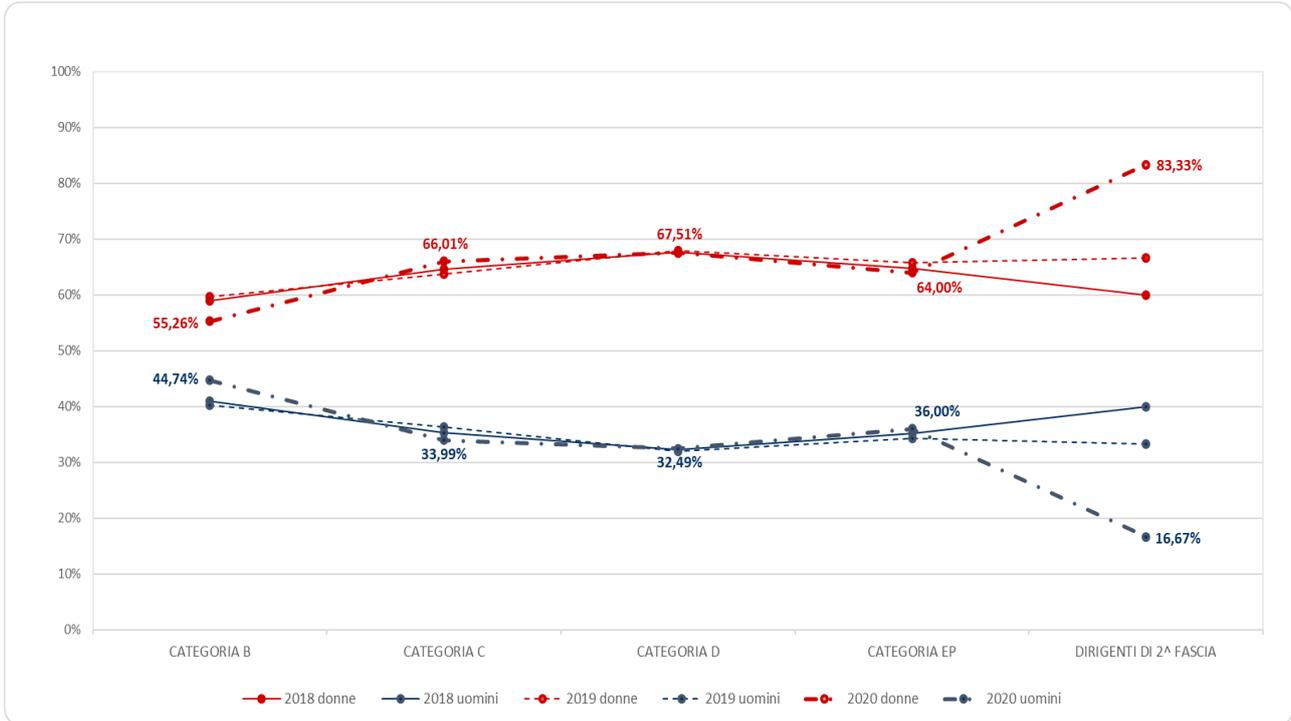


Grafico 3.5 – Forbice delle carriere personale PTA

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

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

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

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

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

## 4. ORGANI DI GOVERNO

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

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

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

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

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

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

Tabella 4.1 – Composizione per genere (1/3)

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabella 4.2 – Composizione per genere (2/3)

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

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

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

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

Tabella 4.3 – Composizione per genere (3/3)

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

### 5.1 Quadro normativo e istituzionale di riferimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6. LE AZIONI

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

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

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

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

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

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

### **Azione 1a.**

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

### **Azione 1b.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 7. IL BILANCIO DI GENERE IN OTTICA FUTURA

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

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

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

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

**Università di Parma**

Via Università 12 - 43121 Parma

Tel. +39.0521.902111

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

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