

# Bilancio di genere

# 2021



Università  
degli Studi  
di Palermo

SDG Agenda 2030

5 GENDER  
EQUALITY



10 REDUCED  
INEQUALITIES



# Indice

Introduzione.....	6
1. Componente studentesca.....	8
1.1 Corsi di Studio: Composizione.....	9
1.1.1 Segregazione orizzontale A1.....	9
1.1.2 Segregazione orizzontale A2.....	12
1.1.3 Serie storica iscritti/e.....	14
1.2 Corsi di studio: Mobilità.....	16
1.2.1 Provenienza.....	16
1.2.2 Partecipazione a programmi internazionali.....	18
1.3 Corsi di studio: Performance negli studi.....	20
1.3.1 Voto di laurea.....	20
1.3.2 Laureati in corso.....	22
1.3.3 Tasso di abbandono al I anno.....	24
1.4 Corsi di studio: Tasso di occupazione dei laureati e retribuzione dei/lle laureati/e.....	26
1.4.1 Tasso di occupazione di laureati/e.....	26
1.4.2 Retribuzione netta.....	28
1.5 Corsi di dottorati e scuole di specializzazione: Composizione e Segregazione orizzontale.....	30
1.5.1 Composizione degli iscritti ai corsi di dottorati.....	30
1.5.2 Composizione degli iscritti alle scuole di specializzazione.....	32
1.5.3 Tasso di abbandono.....	34
2. Docenti e ricercatori.....	35
2.1 Genere e ruolo.....	35
2.2 Serie storiche.....	38
2.3 Fasce d'età.....	41
2.4 Area e ruolo.....	45
2.5 Distribuzione Field of Research & Development (FoRD).....	48
2.6 Rapporto di Femminilità.....	50
2.6.1 Forbice delle carriere accademiche.....	52
2.7 Glass Ceiling Index.....	55

2.8	Flussi.....	56
2.9	Regime di impiego.....	59
2.10	Anno sabbatico.....	60
2.11	Commissioni.....	61
2.12	Progetti di ricerca.....	62
2.13	Tesi di laurea.....	66
3.	Personale tecnico amministrativo e bibliotecario.....	67
3.1	Genere e area di impiego.....	67
3.2	Forbice carriere.....	69
3.3	Fasce d'età.....	71
3.4	Titolo di studio.....	72
3.5	Contratto.....	73
3.6	Regime di impiego.....	74
3.7	Anzianità.....	75
3.8	Assenze.....	77
3.9	Turnover.....	79
3.10	Indennità di responsabilità.....	81
4.	Incarichi istituzionali e di governo.....	82
5.	Risultati e impatto.....	84
5.1	Asili nido.....	84
5.2	Smart working.....	86
5.3	Seminari sul pluralismo.....	88

La redazione del Bilancio di Genere di UniPa è stata curata un gruppo di lavoro nominato dal Rettore, prof. Massimo Midiri, e coordinato dalla Prorettrice all'inclusione, pari opportunità e politiche di genere, prof. Beatrice Pasciuta.

**Il gruppo di lavoro per il Bilancio di Genere** è composto da: Gianna Agrò, Massimo Attanasio, Fabio Massimo Lo Verde, per la componente docente, e da Miriam Daniele e Virna Lomonaco per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Nella redazione, il gruppo di lavoro, oltre che tener conto della normativa vigente<sup>1</sup>, si è ispirato alle Linee Guida predisposte dalla CRUI nel 2019<sup>2</sup>, che incentivano una maggiore comparabilità con i bilanci di genere di altri atenei.

## ACRONIMI

AR	Assegnisti di ricerca
BdG	Bilancio di genere
CdS	Corso di Studi
CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università italiane
CSA	Banca Dati Carriere e Stipendi di Ateneo
CUG	Comitato Unico di Garanzia
CUN	Consiglio Universitario Nazionale
ERC	European Research Council
FoRD	Field of Research & Development
GCI	Glass Ceiling Index
GEP	Piano di uguaglianza di genere
LCU/VO	Laurea Ciclo Unico/Vecchio Ordinamento
LT	Laurea (triennale)
LS/M	Laurea Specialistica/Laurea Magistrale
PA	Professori associati
PTA	Personale tecnico amministrativo
PI	Principal Investigator
PNNR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PNR	Programma Nazionale per la Ricerca
PRIN	Progetti di Ricerca d'Interesse Nazionale
PO	Professori ordinari
POLA	Piano operativo per il lavoro agile

<sup>1</sup> Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, Direttiva 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, GU 173, 27/07/2007.

Decreto legislativo 150 del 27 ottobre 2009, Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, GU 254, 31/10/2009, SO n. 197.

Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca, a cura di E. Addis, C. Biasini, M. Calloni, A.

Lorettoni, M. Mancini, G. Serughetti, 2018, [www.MIUR.gov.it](http://www.MIUR.gov.it).

<sup>2</sup>Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, Fondazione CRUI, 2019.

<b>RTDA</b>	Ricercatori a tempo determinato di tipo A
<b>RTDB</b>	Ricercatori a tempo determinato di tipo B
<b>RTD</b>	Ricercatori a tempo determinato
<b>RU</b>	Ricercatori a tempo indeterminato
<b>SIR</b>	Scientific Independence of young Researchers
<b>STEM</b>	Science, Technology, Engineering and Mathematics
<b>UniPa</b>	Università degli Studi di Palermo

# Introduzione

La redazione del Bilancio di Genere (d'ora innanzi, BdG) è uno dei requisiti necessari di ammissibilità del *Gender Equality Plan* (d'ora innanzi, GEP) che, come previsto dalla Commissione Europea, è ormai uno strumento obbligatorio del quale, a partire dal 2022, tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, devono dotarsi per avere accesso ai finanziamenti di ricerca su fondi europei. Nella prospettiva più ampia di dotarsi di uno strumento di monitoraggio necessario per intervenire via via, attraverso misure correttive e/o attraverso l'inserimento di strumenti innovativi di tipo normativo e organizzativo, nella risposta migliorativa delle condizioni di benessere lavorativo e organizzativo, l'Ateneo palermitano ha dunque predisposto un piano di informazione/formazione quale il BdG.

Perché piano di informazione/formazione?

Informazione perché, attraverso il monitoraggio, come vedremo, sarà possibile mantenere costante l'osservazione dello stato e delle condizioni di lavoro di chi vive professionalmente l'Università. Condizioni la cui buona qualità non è costituita esclusivamente da "indicatori di performance" che riguardano i servizi erogati nel luogo di lavoro, la qualità delle relazioni, la qualità delle tecnologie a disposizione, la qualità della comunicazione interna, la facilità di accesso a occasioni di acquisizione di skills innovative ecc. o dalle modalità in cui il lavoro si articola, ma anche dalla quantità e dall'efficacia dei servizi che consentono la buona conciliazione fra lavoro e "mondo vitale" di chi lavora in una organizzazione. Come sappiamo, in Italia la difficoltà di conciliazione fra lavoro e "mondo della vita" riguarda – se non esclusivamente – soprattutto le donne che, dovremmo dire, ancora esageratamente, rimangono le artefici di prima istanza del lavoro di cura e di supporto per la maggior parte delle attività che costituiscono la family pressure nella sfera privata. Ma non soltanto.

Tutti gli studi attualmente disponibili evidenziano come, ancora oggi, il divario di genere rispetto ad aspetti che coinvolgono vita privata e carriera professionale, sia in Italia, sebbene meno che nel passato, ancora estremamente significativo, costringendo soprattutto le donne a rinunciare alla autorealizzazione in uno dei due "mondi". Il BdG, con cadenza triennale, avrà dunque l'obiettivo di misurare il "delta" che, rispetto allo stesso divario, dovrà ridursi nel corso del tempo grazie alle attività e alle iniziative innovative implementate dal GEP.

Formazione perché attraverso la lettura del BdG, gli estensori e i decisori che supervisionano e programmano le attività del GEP, saranno formate e formati, come potrà fare il resto della popolazione universitaria, alla consultazione e alla decisione rispetto alle evidenze ed emergenze che, nel corso del tempo, potranno connotare alcuni aspetti del cambiamento organizzativo, un processo che coinvolge sempre ogni tipo di organizzazione complessa quale è, fra le altre, l'Ateneo palermitano.

Va da sé che lo stesso BdG seguirà e informerà, in un processo ricorsivo, lo stesso GEP. Le aree di intervento che attualmente costituiscono il piano di implementazione innovativo delle iniziative normative e organizzative muove infatti dal BdG ed è orientato al cambiamento del futuro BdG.

Le diverse aree che costituiscono l'architettura del GEP potranno infatti essere monitorate nell'efficacia delle iniziative intraprese proprio attraverso la lettura degli indicatori utilizzati per il monitoraggio del BdG. Le cinque aree (Area 1. equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi; Area 2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; Area 3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; area 4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica; Area 5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali), articolate in obiettivi e azioni specifiche, sono ancorate dunque a quanto registrato dal BdG.

Il BdG diventa allora uno strumento informativo/formativo anche per un'ultima ragione. Perché assume la forza di una fonte di informazione per il miglioramento di quella che viene chiamata "cittadinanza organizzativa", un concetto che nella letteratura che analizza i processi organizzativi è oggi sempre più richiamato per evidenziare come si possa essere attori in una organizzazione in modi diversi. Quando parliamo di "cittadinanza organizzativa" facciamo riferimento a comportamenti discrezionali, non richiesti formalmente dal lavoro che svolgiamo o dai sistemi di ricompensa, ma che, invece, vengono spontaneamente attivati da chi fa parte dell'organizzazione e che producono benessere organizzativo influenzando positivamente la performance, il clima organizzativo, l'immaginario di coloro che ne fanno parte.

Un contesto organizzativo in cui il BdG evidenzia la riduzione del divario come trend accertabile può anche essere considerato allora un luogo in cui i diritti di cittadinanza - a partire da quelli che sono tutelati dalla costituzione, fra cui la parità di genere - non sono solo tutelati e riconosciuti, ma anche riprodotti come modalità di sviluppo dell'intera organizzazione.

# 1. Componente studentesca

Nella sezione relativa alla componente studentesca viene proposta un'analisi in ottica di genere degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-lauream.

Le categorie da esaminare sono la componente studentesca iscritta a:

1. Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali -LS/M, a ciclo unico - LCU)
2. Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

- a) Composizione
- b) Mobilità
- c) Performance negli studi
- d) Tasso occupazionale e retribuzione dei/lle laureati/e

I dati raccolti sono utilizzabili come indicatori di due fenomeni che possono verificarsi all'interno della componente studentesca: la segregazione verticale e quella orizzontale.

La **segregazione verticale**<sup>1</sup> indica la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria. In questa luce vanno letti gli indicatori che misurano eventuali disparità di genere (gender gap) nell'accesso all'università (indicatori 1.1.1 e 1.1.3), nella possibilità di completare gli studi nei tempi previsti e con buoni risultati (indicatori 1.3.1, 1.3.2 e 1.3.3), nell'accedere ai livelli più alti di formazione (indicatori 1.5.1 e 1.5.2), nell'utilizzare l'arricchimento offerto dai programmi internazionali (indicatore 1.2.2) e nella mobilità territoriale (indicatore 1.2.1).

La **segregazione orizzontale**<sup>2</sup> indica la concentrazione di un genere in un ambito di studi (indicatore 1.1.2). Il forte peso che gli stereotipi di genere diffusi nella società giocano nella scelta degli studi priva della ricchezza della diversità settori cruciali del paese (per es. ricerca tecnologica e insegnamento). La segregazione orizzontale produce effetti negativi anche a livello individuale, quando le persone appartenenti ad un genere tendono a concentrarsi in settori caratterizzati da peggiori condizioni di lavoro e retribuzioni più basse (indicatori 1.4.1 e 1.4.2).

---

<sup>1</sup> Cfr. Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, settembre 2019.

<sup>2</sup> Cfr. Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, settembre 2019.

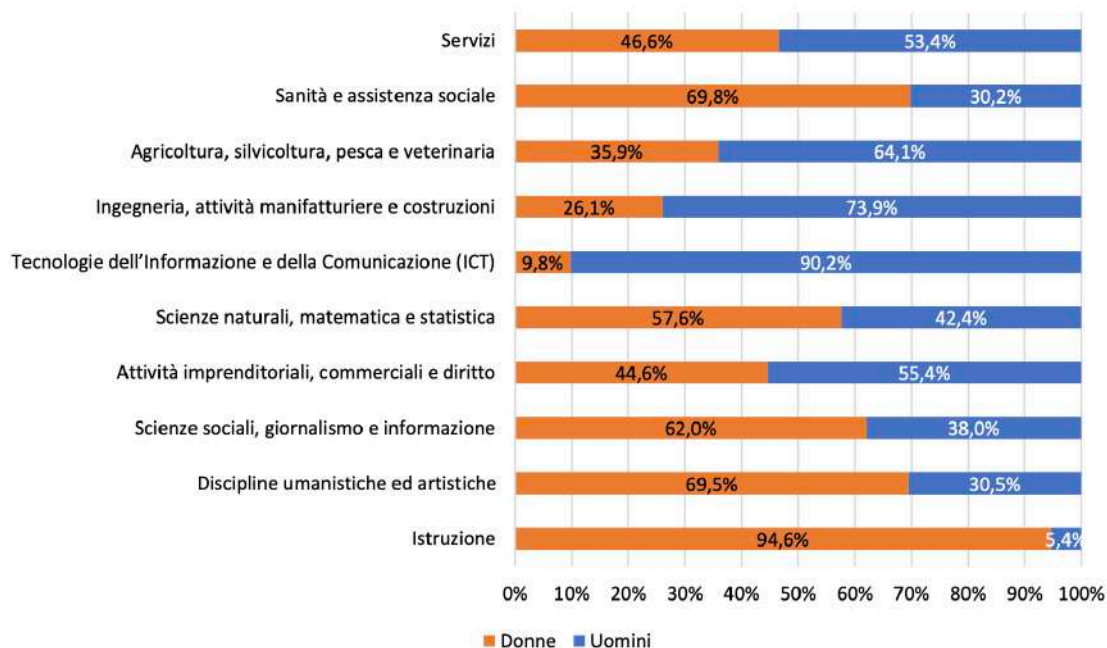


## 1.1 Corsi di Studio: Composizione

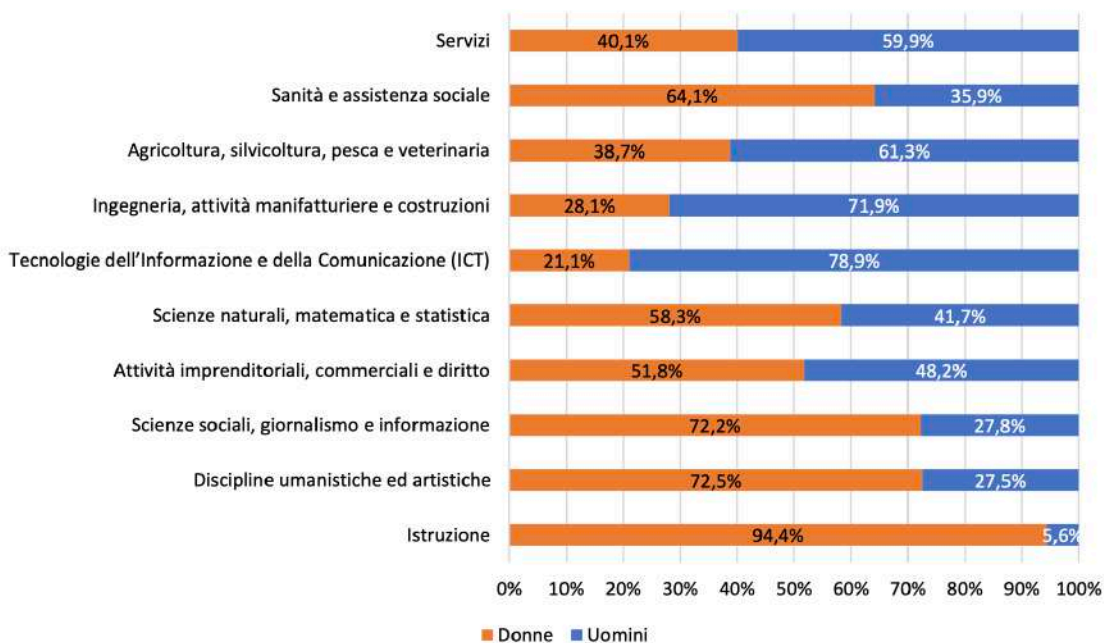
### 1.1.1 Segregazione orizzontale A1

<b>Denominazione indicatore</b>	Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere.
<b>Formula</b>	Valore assoluto donne (uomini) sul totale delle iscrizioni per ciascuna tipologia di corso (c=LT, LS/M, LCU) e area di studio (a) all'interno di ogni tipologia di corso.
<b>Fonte</b>	Open data MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.A. 2020/2021
<b>Descrizione</b>	L'indicatore definisce il livello di segregazione orizzontale di un'area di studi, ovvero la concentrazione di donne (uomini) in alcune aree di studio per tipologia di corso di studio.
<b>Osservazione</b>	<p>I grafici rappresentano informazioni relative alle composizioni di genere degli iscritti nelle tipologie di corsi di studio. Vi sono tante barre quante sono le aree di studio.</p> <p>Si può osservare una segregazione di genere nelle aree di studio. Le aree di studio a netta prevalenza femminile sono: istruzione (94,6% donne LT, 94,4% donne LS/M e 92,8% donne LCU) e discipline umanistiche ed artistiche (90,3% donne LCU, 72,5% donne LS/M); di contro, l'area di studio tecnologia dell'informazione e della comunicazione (ICT) è principalmente ad appannaggio maschile (90,2% uomini LT, 78,9% uomini LS/M).</p>

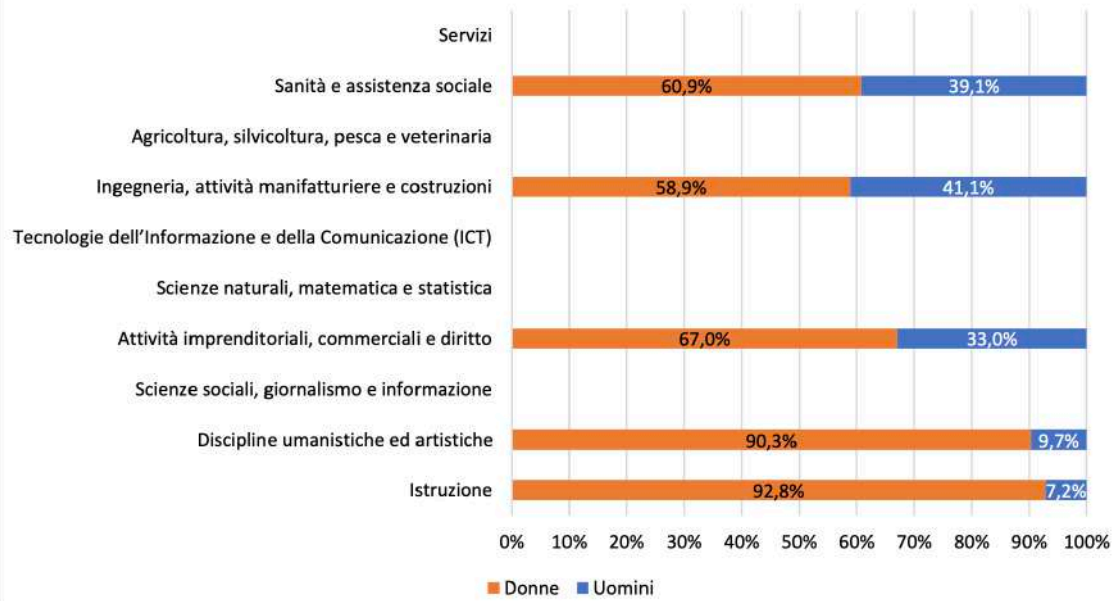
### % iscritti per genere alle Lauree triennali



### % iscritti/e per genere alle lauree specialistiche/magistrali



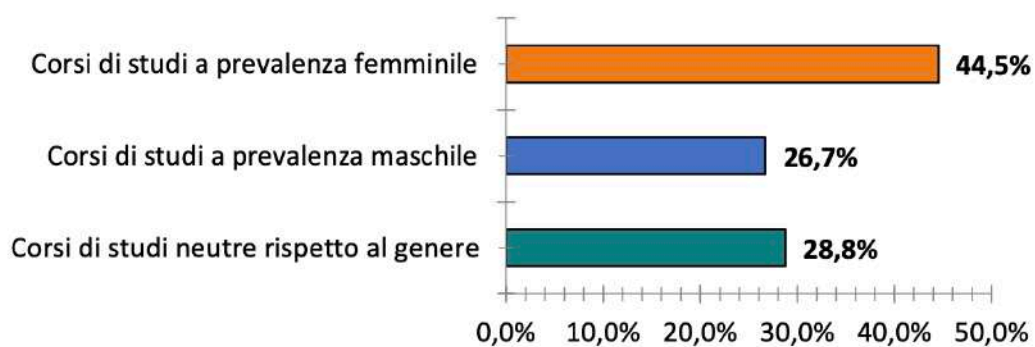
### % iscritti/e per genere alle lauree a ciclo unico



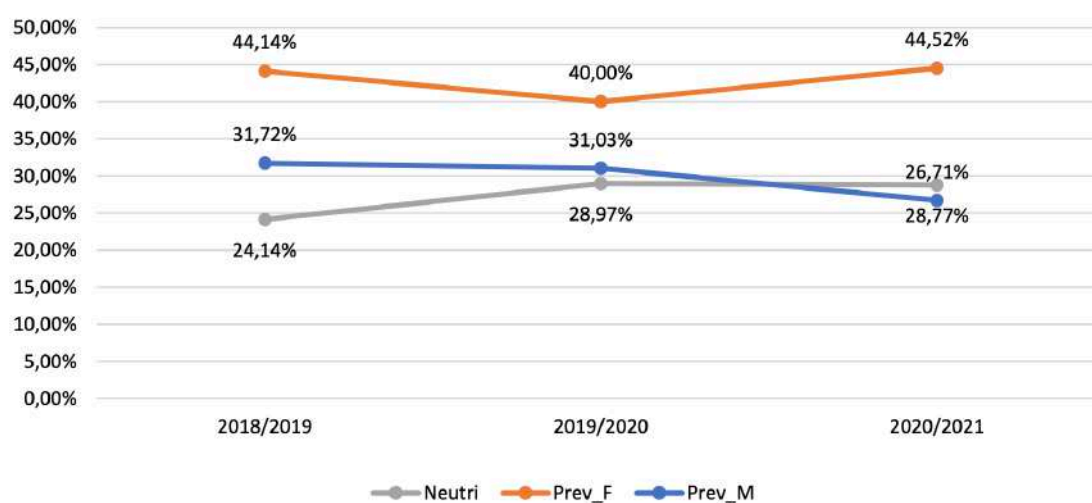
## 1.1.2 Segregazione orizzontale A2

<b>Denominazione indicatore</b>	Percentuale di corsi di studio (classi di laurea) segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere).
<b>Formula</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Numero di corsi a prevalenza maschile (<math>\geq 60\%</math>) sul numero totale dei corsi di studio.</li><li>2. Numero di corsi a prevalenza femminile (<math>\geq 60\%</math>) sul numero totale dei corsi di studio.</li><li>3. Numero di corsi dove nessuno dei generi raggiunge il 60% sul numero totale dei corsi di studio.</li></ol>
<b>Fonte</b>	Open data MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.A. 2020/2021
<b>Descrizione</b>	L'indicatore definisce il livello di segregazione orizzontale di corso di studi, ovvero la concentrazione di donne (uomini) in alcuni corsi di studio.
<b>Osservazione</b>	Il primo grafico mostra come nell'a.a 2020/2021 quasi la metà dei corsi di studio (circa il 45%) è a prevalenza femminile (65 contro 39): ciò è attribuibile al fatto che vi è un maggior numero di corsi di studio (circa il 60%) nelle aree di studio a prevalenza femminile. Nell'ultimo triennio il gap fra corsi a prevalenza femminile e corsi a prevalenza maschile tende leggermente ad aumentare.

### Percentuale di corsi di studio segregati



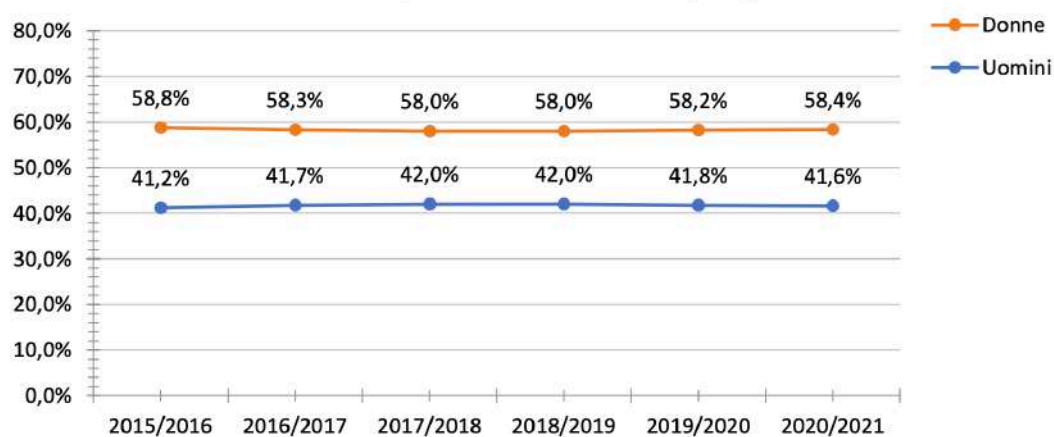
### Percentuale di corsi di studio segregati nell'ultimo triennio



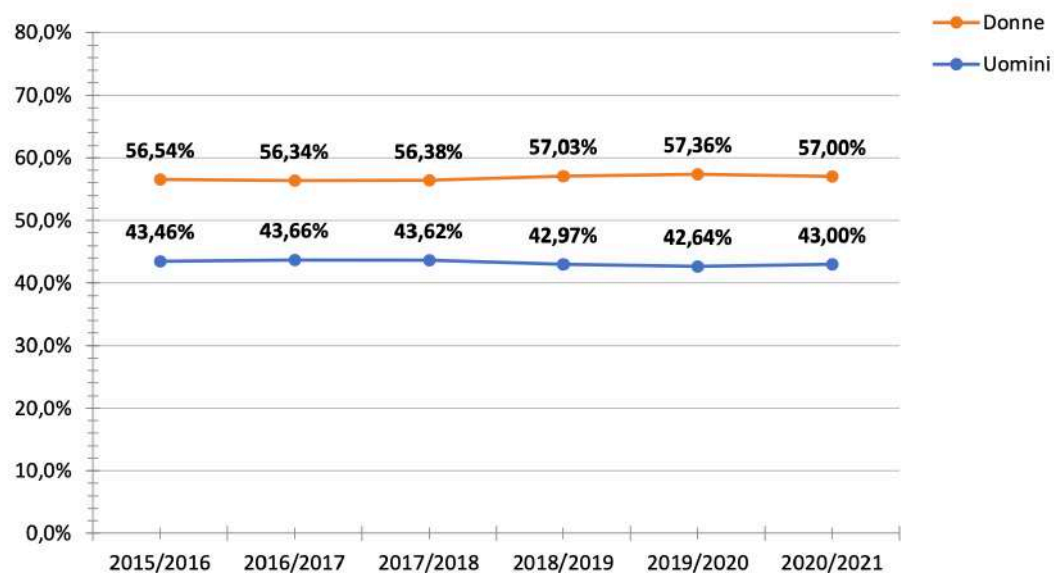
### 1.1.3 Serie storica iscritti/e

<b>Denominazione indicatore</b>	Serie storica della componente studentesca per genere.
<b>Formula</b>	Valori assoluti di uomini e donne sul totale degli iscritti per ciascun anno accademico.
<b>Fonte</b>	Open data MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	Da A.A. 2015/2016 a A.A. 2020/2021
<b>Descrizione</b>	Andamento degli iscritti negli ultimi sei anni, suddivisi per genere, secondo quanto riportato nella banca dati ministeriale.
<b>Osservazione</b>	Dal primo grafico si evince una costante prevalenza di iscritti di genere femminile in ciascun anno accademico preso in considerazione. Un ulteriore focus viene fatto sugli immatricolati: anche in questo caso si evince una leggera prevalenza delle immatricolate rispetto agli immatricolati con un valore pressoché simile negli anni.

### Serie Storica delle percentuali di Iscritti per genere



### Serie Storica delle percentuali di Immatricolati per genere

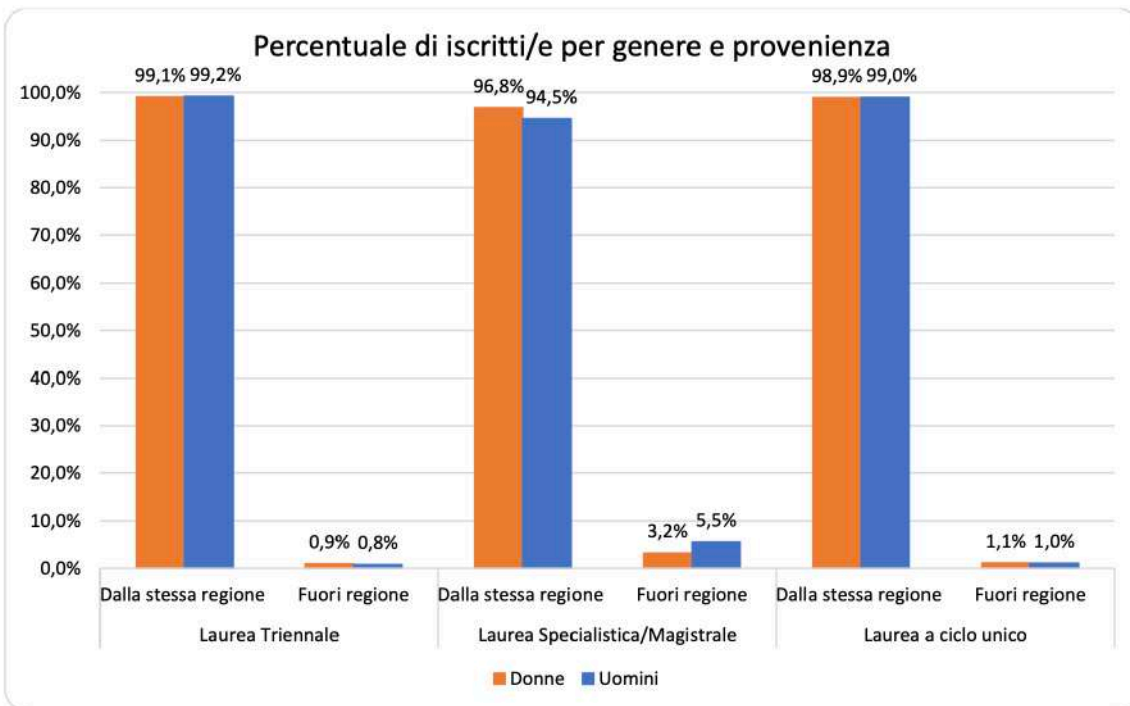


## 1.2 Corsi di studio: Mobilità

### 1.2.1 Provenienza

<b>Denominazione indicatore</b>	Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU/VO) e per genere.
<b>Formula</b>	Valore assoluto donne (uomini) iscritte/i provenienti da fuori regione sul totale delle donne (uomini) iscritte/i per ciascuna tipologia di corso (c=LT, LS/M, LCU/VO).
<b>Fonte</b>	Open data MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.A. 2020/2021
<b>Descrizione</b>	La mobilità è intesa non nell'ambito di programmi di scambio ma proprio come provenienza dell'iscritto/i da altra regione.
<b>Osservazione</b>	Una prima rappresentazione evidenzia in che percentuali vi sono iscritti provenienti dalla regione e da fuori regione per tipologia di corso di laurea. Subito dopo una rappresentazione a barre in pila per genere e per tipologia di corso di studi evidenzia la percentuale dei fuori regione e dei provenienti dalla stessa regione sul totale. Si può osservare come, a prescindere dal genere e dal corso di studi, l'Ateneo sia caratterizzato da una minima percentuale di studenti provenienti da fuori regione. Il grafico evidenzia anche la differenziazione per genere rispetto agli iscritti da fuori regione.

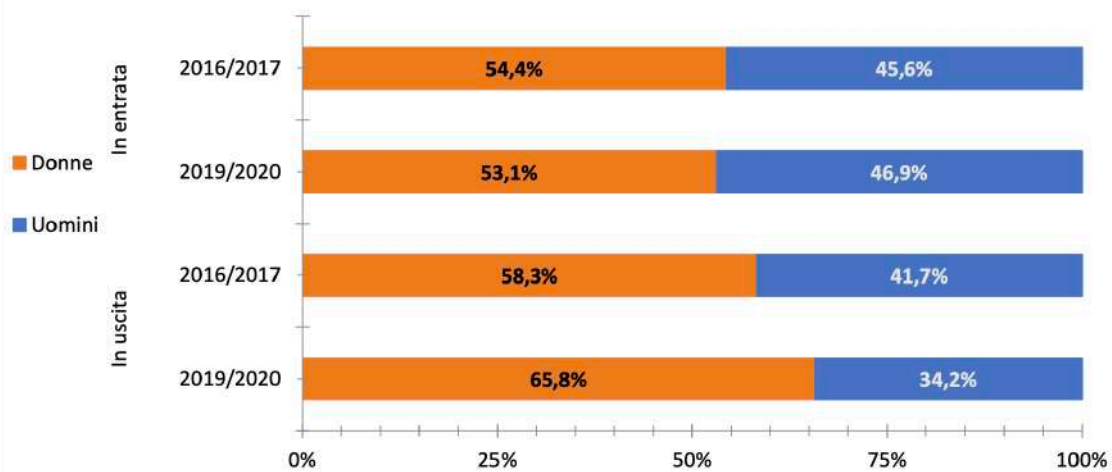




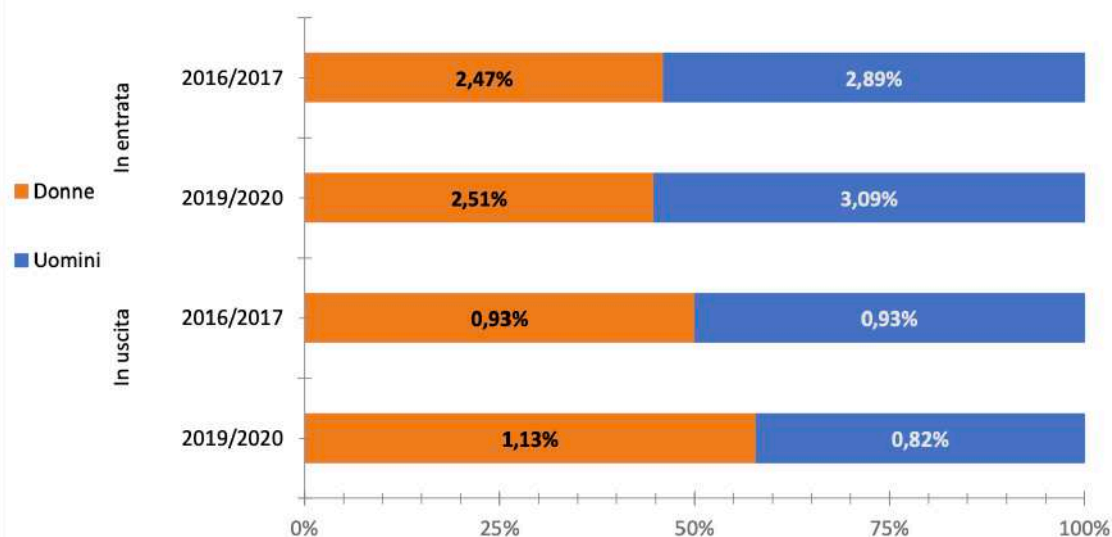
## 1.2.2 Partecipazione a programmi internazionali

<b>Denominazione indicatore</b>	Percentuale di studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere.
<b>Formula</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Valore assoluto donne (uomini) in programmi di scambio internazionali in entrata (in) sul totale degli studenti in entrata.</li> <li>2. Valore assoluto donne (uomini) in programmi di scambio internazionali in uscita (out) sul totale degli studenti in uscita.</li> <li>3. Valore assoluto donne (uomini) in programmi di scambio internazionali in entrata (in) sul totale degli iscritti di genere femminile (maschile).</li> <li>4. Valore assoluto donne (uomini) in programmi di scambio internazionali in uscita (out) sul totale degli iscritti di genere femminile (maschile).</li> </ol>
<b>Fonte</b>	Fonte interna
<b>Anno di riferimento</b>	A.A. 2016/2017 e A.A. 2019/2020
<b>Descrizione</b>	La mobilità in entrata e in uscita all'interno di programmi di scambio internazionali è indicativa del grado di internazionalizzazione dell'Ateneo, quale obiettivo strategico da questo proposto e monitorato.
<b>Osservazione</b>	Il primo grafico confronta gli studenti/esse coinvolti in programmi di scambio internazionale in entrata ed in uscita nell'ultimo triennio. Si registra, in generale, una maggiore percentuale di studentesse rispetto al totale dei partecipanti; il divario fra i due generi è più marcato fra gli studenti in uscita nell'A.A. 2019/2020 (circa il 66% donne, il restante 34% uomini). Il secondo grafico, invece, fa una considerazione più generale confrontando gli studenti/esse che partecipano a programmi di mobilità sul totale degli iscritti dello stesso genere che potrebbero partecipare, quindi sul totale degli iscritti per genere.

**Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali sul totale dei partecipanti**



**Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali rispetto agli aspiranti (iscritti per genere)**

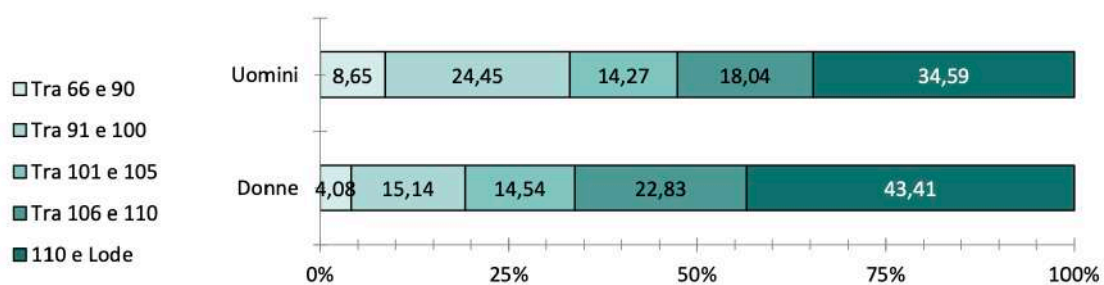


## 1.3 Corsi di studio: Performance negli studi

### 1.3.1 Voto di laurea

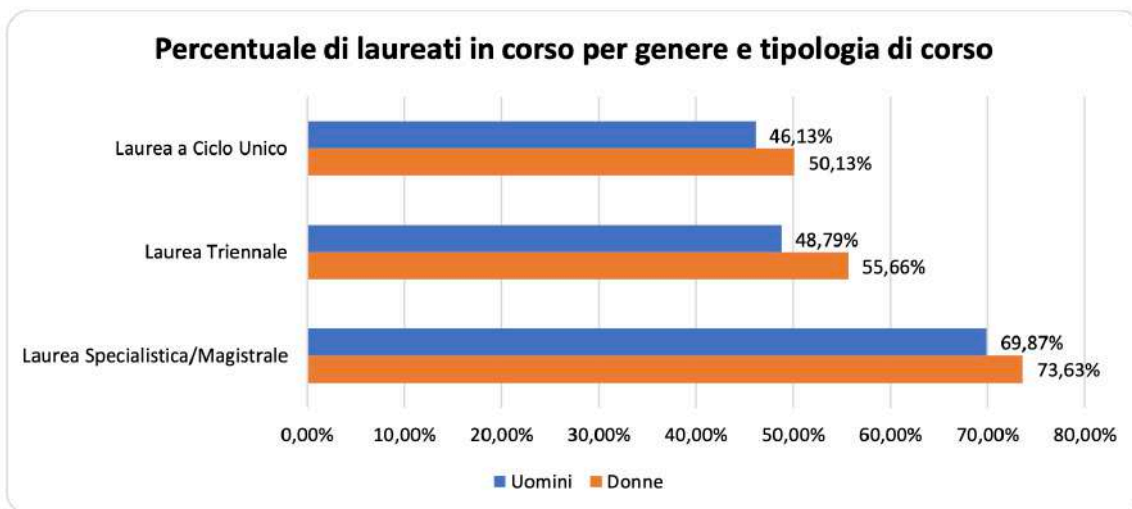
<b>Denominazione indicatore</b>	Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere
<b>Formula</b>	Valore assoluto donne (uomini) che hanno ottenuto un voto di laurea (v) rientrante in uno specifico range sul totale delle donne (uomini) laureate.
<b>Fonte</b>	Open data MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	Il dato contribuisce a definire la performance degli studenti nell'ottica di genere: si considera la composizione per genere dei laureati per fasce di voto di laurea al fine di evidenziare se esiste un gender gap (al femminile o al maschile) di individui che hanno voti di laurea migliori.
<b>Osservazione</b>	Il grafico mette in luce un gender gap al femminile; il 43,3% di studentesse ha conseguito la laurea con una votazione di 110 e lode e il 22,83% con una votazione compresa fra 106 e 110.

### Composizione % dei laureati/e per voto di laurea



## 1.3.2 Laureati in corso

<b>Denominazione indicatore</b>	Percentuale laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (ed eventuale ambito di studio).
<b>Formula</b>	Valore assoluto donne (uomini) laureate/i in corso sul totale delle donne (uomini) laureate/i nell'anno solare considerato.
<b>Fonte</b>	Cruscotto Cineca MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	Il dato contribuisce a definire la performance degli studenti nell'ottica di genere: la composizione dei laureati in corso nell'ottica di genere da evidenza dell'eventuale segregazione di individui laureati in una determinata tipologia di studi.
<b>Osservazione</b>	Si tratta di un grafico a barre separate per uomini e donne e per diversa tipologia di corso. Non sembra esserci evidenza di segregazione di genere in una determinata tipologia di corso di studi: vi è una prevalenza di studentesse indipendentemente dalla tipologia di corso.

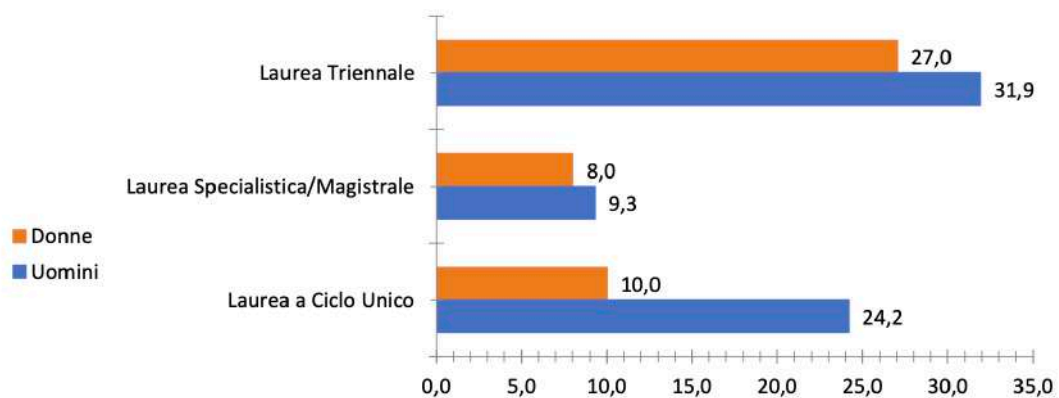


### 1.3.3 Tasso di abbandono al I anno

<b>Denominazione indicatore</b>	Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere.
<b>Formula</b>	Valore assoluto donne (uomini) che abbandonano gli studi al primo anno per ciascuna tipologia di corso (c=LT, LS/M, LCU) sul totale delle donne (uomini) iscritte/i per ciascuna tipologia di corso.
<b>Fonte</b>	Cruscotto Cineca MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.A. 2020/2021
<b>Descrizione</b>	Il dato contribuisce a definire la performance degli studenti nell'ottica di genere. Gli abbandoni A.A. 2020/21 sono stati calcolati come differenza fra gli immatricolati A.A. 2019/20 e gli iscritti al II anno A.A. 2020/21 immatricolatisi nel A.A. 2019/20. Si stanno considerando gli avvii di carriera e non gli immatricolati puri.
<b>Osservazione</b>	Il grafico seguente mostra come la maggior parte degli studenti che abbandonano gli studi fra il I ed il II anno siano di genere maschile a prescindere dalla tipologia di corso (31.9% LT, 24,2% LCU e 9.3% LS/M).



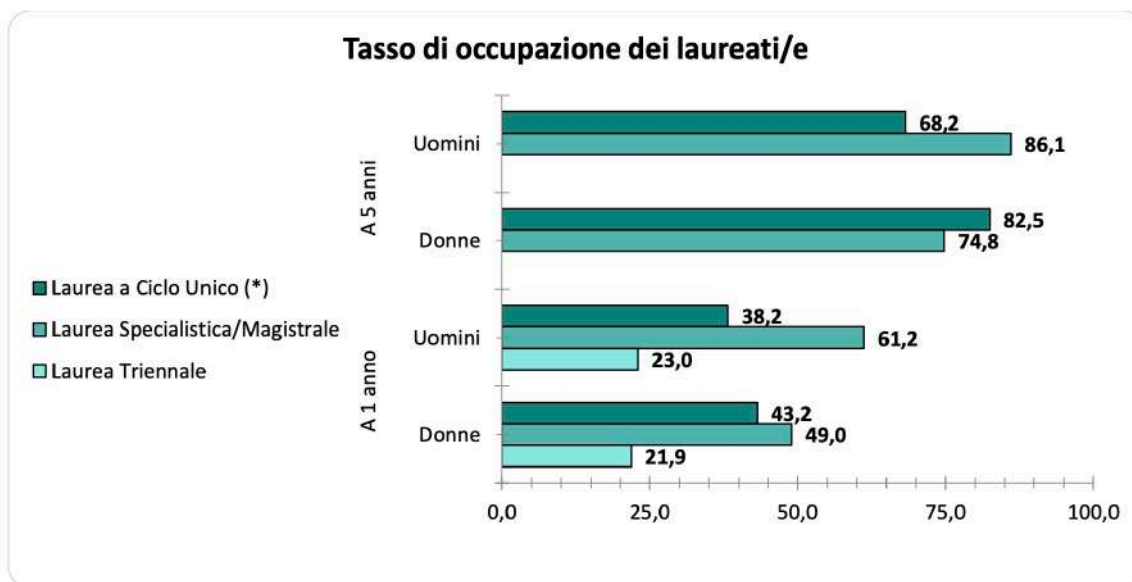
### Quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno



## 1.4 Corsi di studio: Tasso di occupazione dei laureati e retribuzione dei/le laureati/e

### 1.4.1 Tasso di occupazione di laureati/e

<b>Denominazione indicatore</b>	Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere.
<b>Formula</b>	Tasso occupazionale a 1 e 5 anni dalla laurea, suddivise per titolo di studio e genere.
<b>Fonte</b>	AlmaLaurea
<b>Anno di riferimento</b>	Anno indagine 2020
<b>Descrizione</b>	I presenti dati contribuiscono alla definizione della condizione occupazionale dei laureati, che restituisce un'ampia e dettagliata fotografia sulla tipologia dell'attività lavorativa svolta, sulla professione, sulla retribuzione degli occupati e sulla loro soddisfazione per il lavoro svolto, sul ramo e settore in cui lavorano, sull'utilizzo nel lavoro svolto delle competenze acquisite all'università. Nello specifico di questo indicatore, l'informazione restituita è sulla tipologia di corso degli occupati.
<b>Osservazione</b>	Il grafico mostra come la percentuale degli/le occupati/e alle lauree a ciclo unico e lauree magistrali cresce all'aumentare della distanza temporale dalla laurea (1 anno o 5 anni): la percentuale più alta è quella degli uomini laureati ad una LS/M che sono stati intervistati a 5 anni dalla laurea (86,1%).



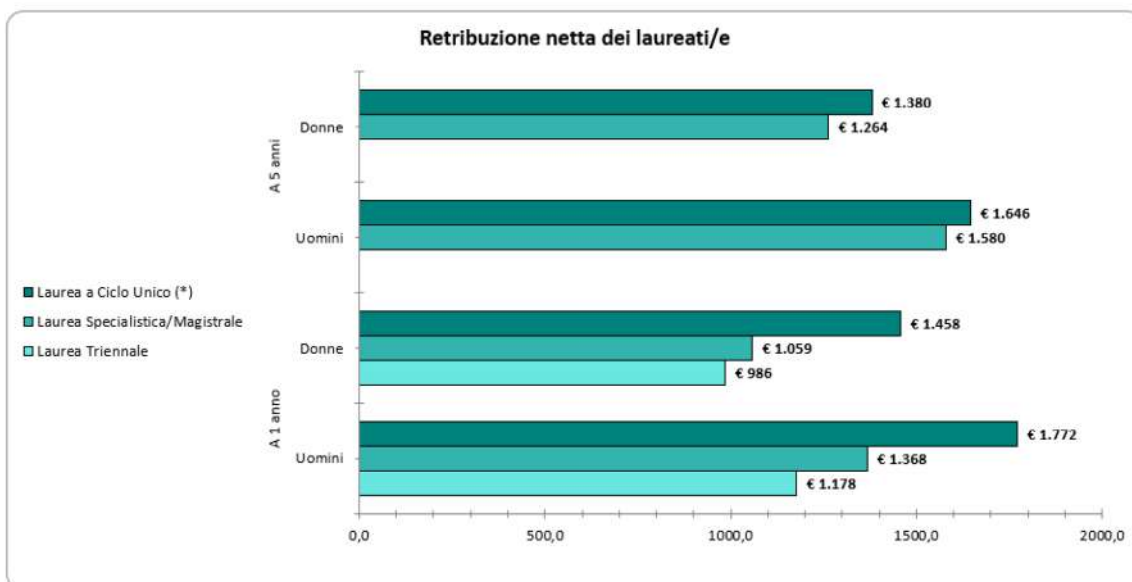
(\*) cui si somma Scienze della Formazione primaria

(\*) cui si somma Scienze della Formazione primaria

## 1.4.2 Retribuzione netta

<b>Denominazione indicatore</b>	Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere.
<b>Formula</b>	Retribuzione mensile media in euro delle persone occupate a 1 e 5 anni dalla laurea, suddivisi per titolo di studio e genere.
<b>Fonte</b>	AlmaLaurea
<b>Anno di riferimento</b>	Anno indagine 2020
<b>Descrizione</b>	I presenti dati contribuiscono alla definizione della condizione occupazionale dei laureati, che restituisce un'ampia e dettagliata fotografia sulla tipologia dell'attività lavorativa svolta, sulla professione, sulla retribuzione degli occupati e sulla loro soddisfazione per il lavoro svolto, sul ramo e settore in cui lavorano, sull'utilizzo nel lavoro svolto delle competenze acquisite all'università. Nello specifico di questo indicatore, l'informazione restituita è sulla retribuzione netta degli occupati.
<b>Osservazione</b>	Dal grafico si evince come in termini di retribuzione media le donne percepiscano somme inferiori indipendentemente dalla tipologia di laurea.

(\*) cui si somma Scienze della Formazione primaria

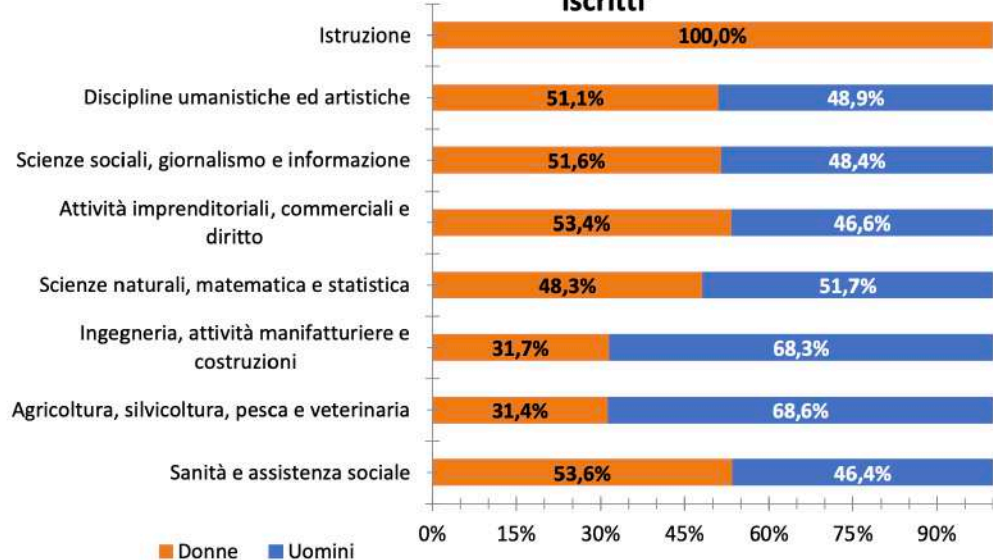


## 1.5 Corsi di dottorati e scuole di specializzazione: Composizione e Segregazione orizzontale

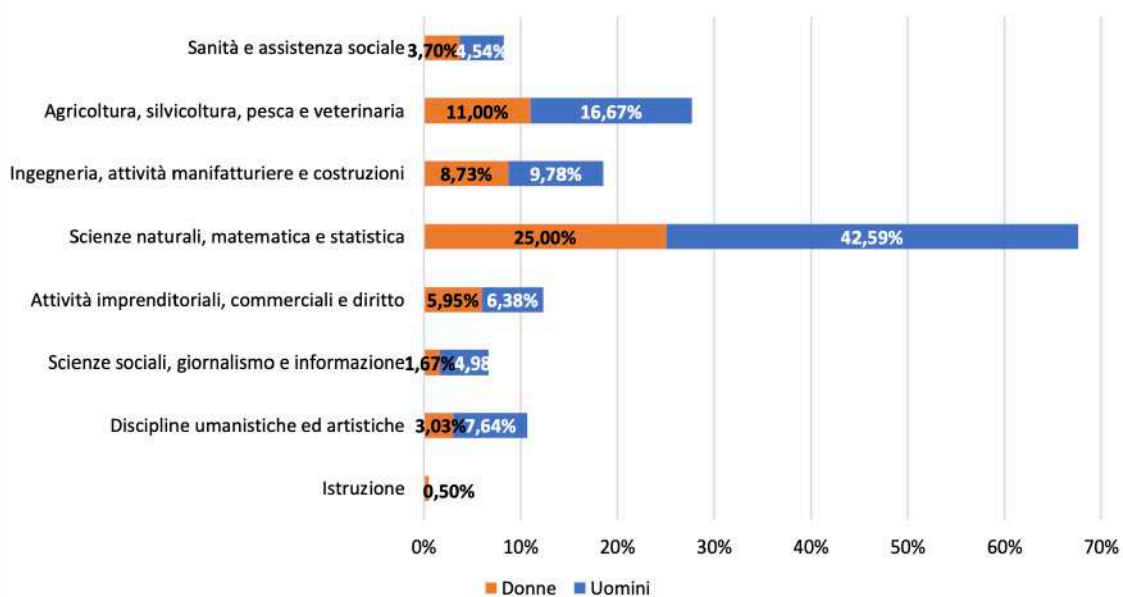
### 1.5.1 Composizione degli iscritti ai corsi di dottorati

<b>Denominazione indicatore</b>	Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di ricerca e genere.
<b>Formula</b>	1. Valore assoluto donne (uomini) sul totale degli iscritti al corso di dottorato e area di ricerca. 2. Valore assoluto donne (uomini) sul totale dei laureati di genere femminile (maschile) che possono potenzialmente accedere ad un corso di dottorato.
<b>Fonte</b>	Open data MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.A. 2020/2021
<b>Descrizione</b>	L'indicatore definisce il livello di segregazione orizzontale di un'area di ricerca, ovvero l'eventuale concentrazione di donne (uomini) nelle aree di ricerca.
<b>Osservazione</b>	<p>Il primo grafico evidenzia per i corsi di dottorato, così come per i corsi di laurea, una concentrazione di studentesse nell'area di ricerca istruzione (100%). Le aree di ricerca Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria, Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni sono, invece, a prevalenza maschile (circa il 70%). Le restanti aree sono abbastanza bilanciate in termini di genere.</p> <p>Il secondo grafico indaga, invece, sulla propensione di donne e uomini ad iscriversi ai corsi di dottorato, differenziando per area di ricerca: il grafico mostra un gap per le Scienze naturali, matematica e statistica in cui si evidenzia che vi è una tendenza maggiore (circa una volta e mezza) dei laureati ad iscriversi ad un corso di dottorato in quest'area rispetto alle laureate. Sulle discipline umanistiche e artistiche, corso a prevalenza femminile con il 69,5% di iscritte, solo poco più del 3% delle donne laureate si iscrive ad un corso di dottorato, percentuale che risulta meno della metà rispetto agli uomini.</p>

### Percentuale iscritti ai corsi di dottorato per genere sul totale degli iscritti



### Percentuale iscritti ai corsi di dottorato sul totale dei laureati

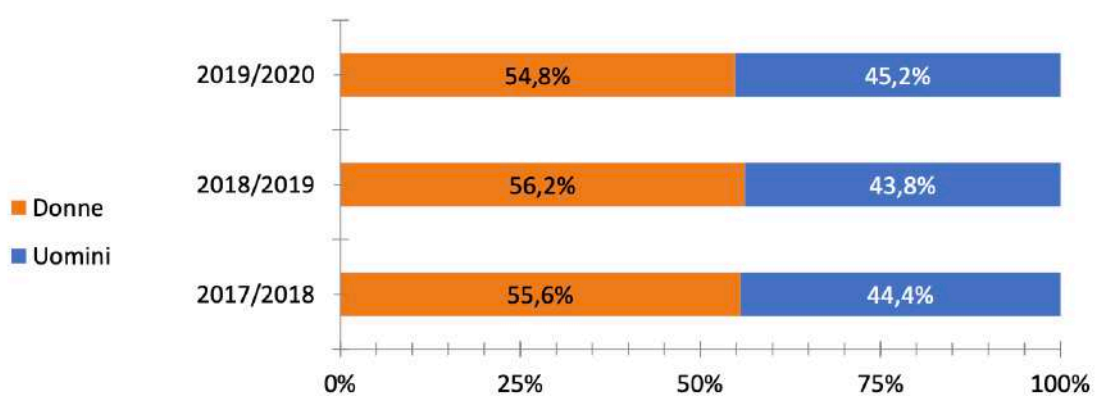


## 1.5.2 Composizione degli iscritti alle scuole di specializzazione

<b>Denominazione indicatore</b>	Percentuale di iscritti/e alle scuole di specializzazione per genere.
<b>Formula</b>	1. Valore assoluto donne sul totale degli iscritti alle scuole di specializzazione. 2. Valore assoluto uomini sul totale degli iscritti alle scuole di specializzazione.
<b>Fonte</b>	Open data MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.A. 2017/2018, A.A. 2018/2019 e A.A. 2019/2020
<b>Descrizione</b>	L'indicatore definisce il livello di segregazione orizzontale delle scuole di specializzazione, ovvero la concentrazione di genere nel totale degli iscritti alle scuole per anno accademico.
<b>Osservazione</b>	Il grafico sembra evidenziare una minima prevalenza di genere femminile.



### Percentuale iscritti/e alle scuole di specializzazione



### 1.5.3 Tasso di abbandono

<b>Denominazione indicatore</b>	Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca per genere.
<b>Formula</b>	Valore assoluto donne (uomini) che abbandonano il corso di dottorato al primo anno sul totale delle donne (uomini) iscritte/i al corso di dottorato.
<b>Fonte</b>	Open data MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.A. 2018/2019, A.A. 2019/2020 e A.A. 2020/2021
<b>Descrizione</b>	Quota percentuale di abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno.
<b>Osservazione</b>	La tabella mostra come il fenomeno dell'abbandono per i corsi di dottorato sia quasi inesistente e maggiormente presente fra gli uomini.

**Quota percentuale di abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno**

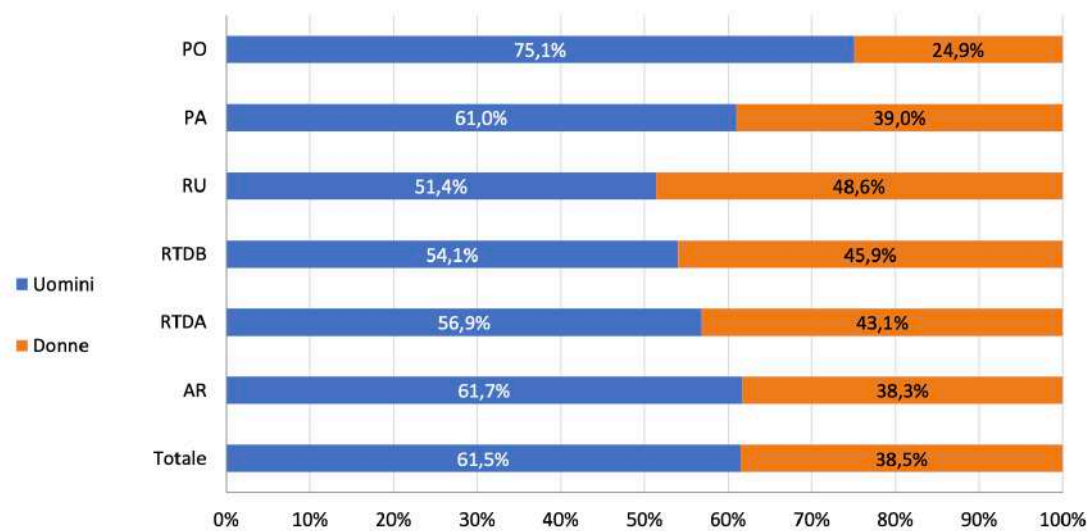
ANNO	DONNE	UOMINI
2020/2021	0,8	1,1
2019/2020	0,6	1,7
2018/2019	0,7	3,4

## 2 Docenti e ricercatori

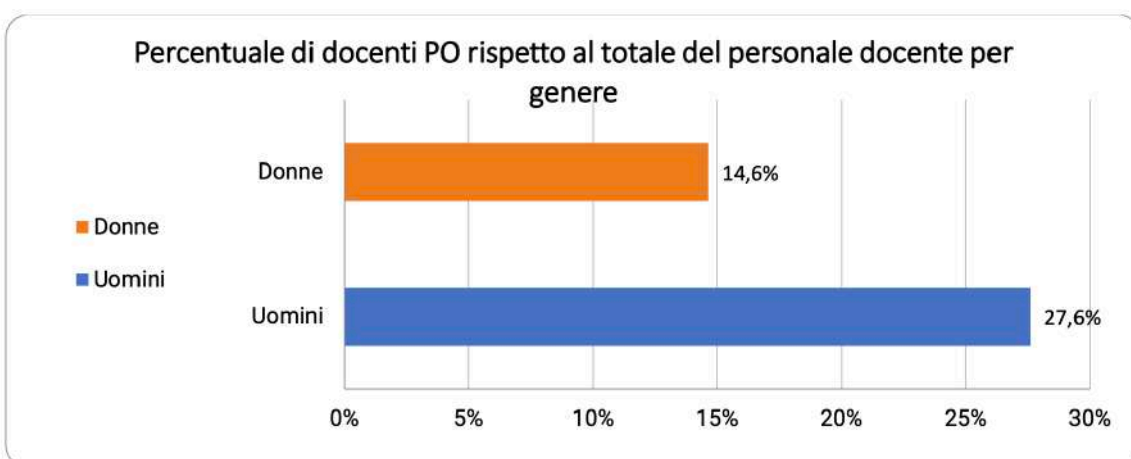
### 2.1 Genere e ruolo

<b>Denominazione indicatore</b>	Distribuzione percentuale per genere e ruolo.
<b>Formula</b>	Valore assoluto donne (uomini) sul totale del personale docente e ricercatore per ciascun ruolo (PO, PA, RU, RTD).
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	L'indicatore contribuisce a definire l'eventuale segregazione verticale nel corpo docente, ovvero la concentrazione di individui donne (uomini) per ruolo.
<b>Osservazione</b>	L'analisi della distribuzione del personale docente e ricercatore mette in evidenza come, al crescere del ruolo, tenda a ridursi la presenza femminile. Infatti, nei ruoli iniziali di ricercatori/ricercatrici, il rapporto fra i generi è piuttosto equilibrato, mentre fra le professoressse e i professori ordinari la presenza femminile assume la dimensione minima (24,9%). Ciò mette in luce il fenomeno della segregazione verticale, ovvero l'esistenza di un soffitto di cristallo (glass ceiling) che ostacola il percorso di carriera delle donne e le esclude dalle posizioni apicali.

### Composizione personale docente per genere e ruolo



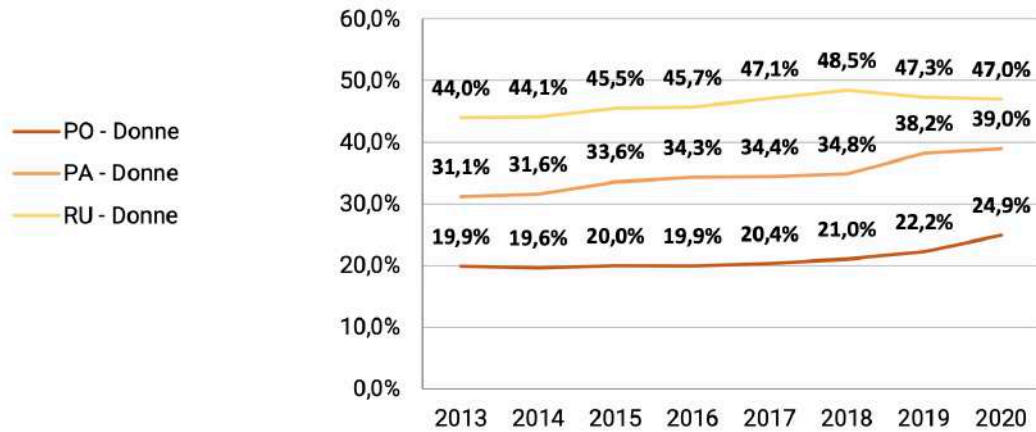
<b>Denominazione indicatore</b>	Percentuale di docenti PO sul totale del personale docente e ricercatore per genere.
<b>Formula</b>	Valore assoluto donne (uomini) sul totale del personale docente e ricercatore per ciascun ruolo (r= PO, PA, RU, RTD).
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	L'indicatore contribuisce a definire l'eventuale segregazione verticale nel corpo docente, ovvero la concentrazione di individui donne (uomini) per ruolo. In questo caso specifico per il ruolo PO.
<b>Osservazione</b>	Il grafico mette nuovamente in luce una maggiore prevalenza di uomini fra i docenti di ruolo PO.



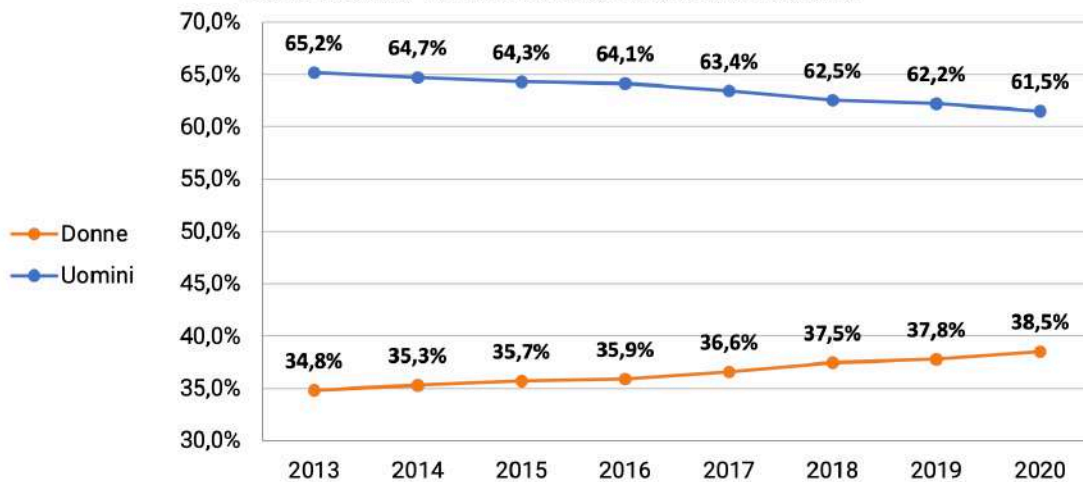
## 2.2 Serie storiche

<b>Denominazione indicatore</b>	Serie storiche
<b>Formula</b>	Percentuale di donne per anno e per ruolo.
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	Da A.S. 2013 a A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	L'indicatore contribuisce a definire l'eventuale segregazione verticale nel corpo docente, sia tracciando nel tempo la composizione del corpo docente per genere sia dando evidenza della composizione all'interno di un determinato ruolo: prima fascia o professori ordinari (PO), seconda fascia o professori associati (PA) e ricercatori universitari (RU, che comprendono sia tempo indeterminato che determinato). I titolari di assegni di ricerca, in questa scheda non mappati, sono definiti come AR.
<b>Osservazione</b>	Il primo grafico rappresenta le serie storiche delle percentuali di donne per ruolo (PO, PA e RU); si evince una progressiva riduzione della percentuale di donne nel passaggio da RU a PO. I restanti grafici mostrano l'andamento delle percentuali per genere dei docenti totali ed all'interno di ciascun ruolo. Vi è una forte evidenza di segregazione verticale all'interno del ruolo PO.

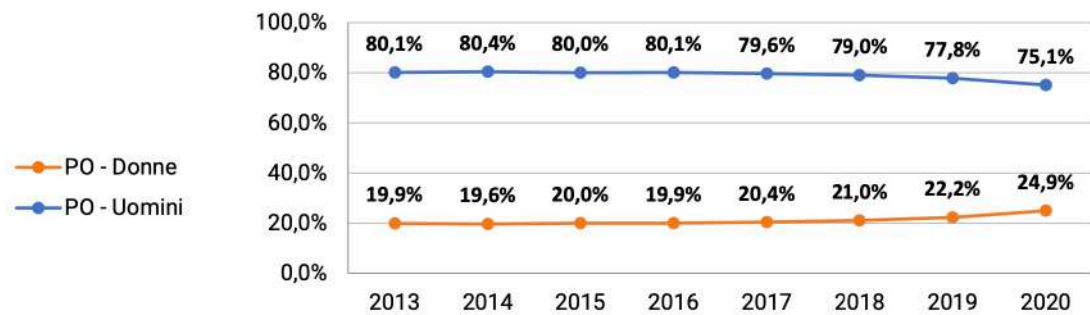
### Serie storica percentuale donne per ruolo



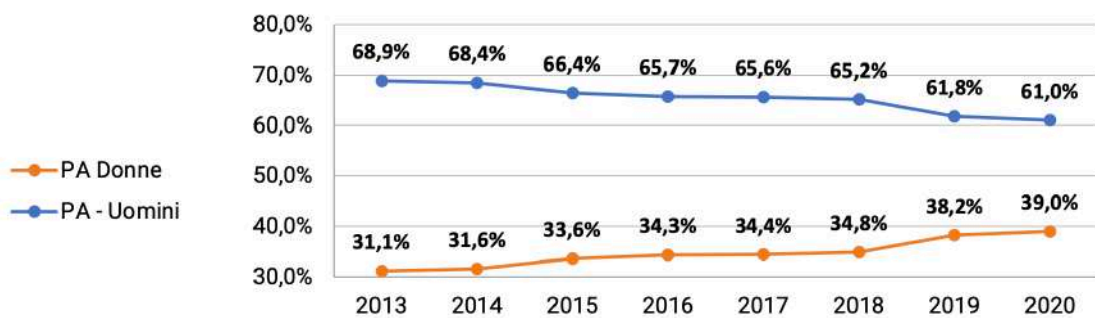
### Serie Storica Personale Docente e Ricercatore



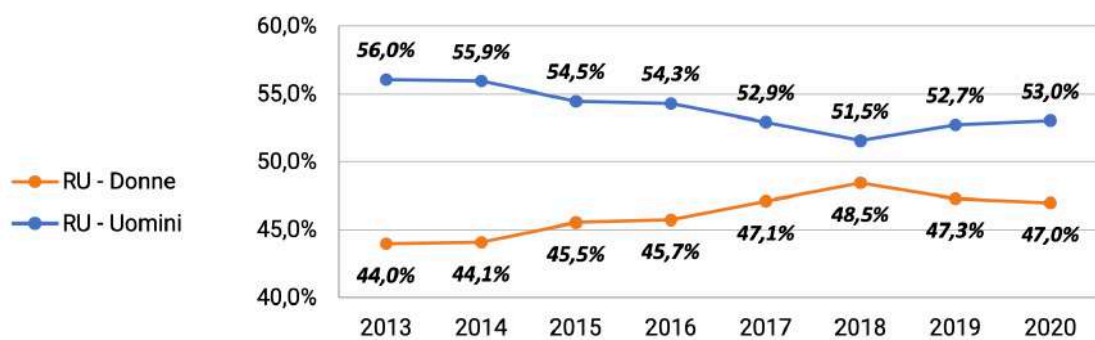
### Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - PO



### Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - PA



### Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - RU

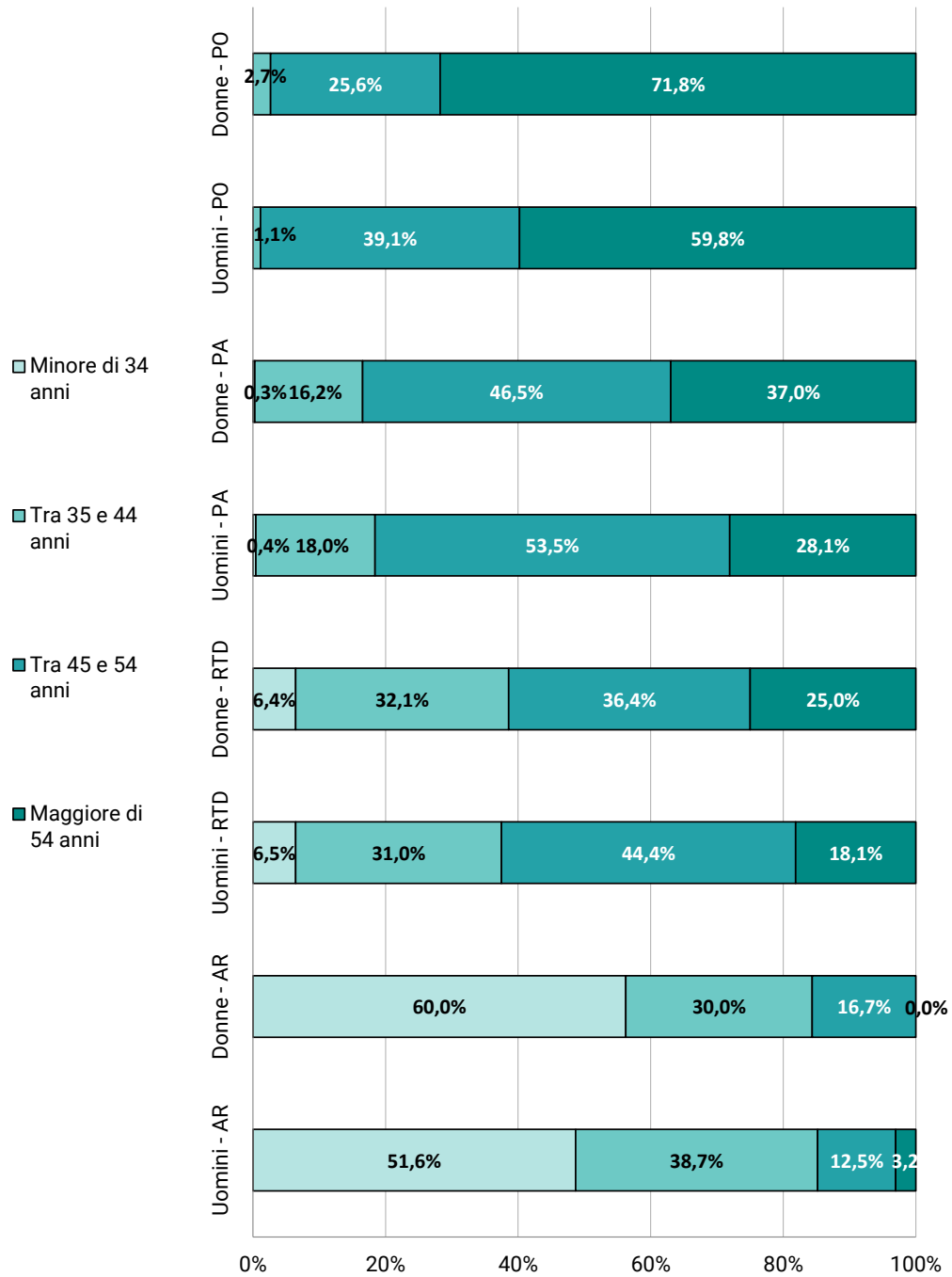




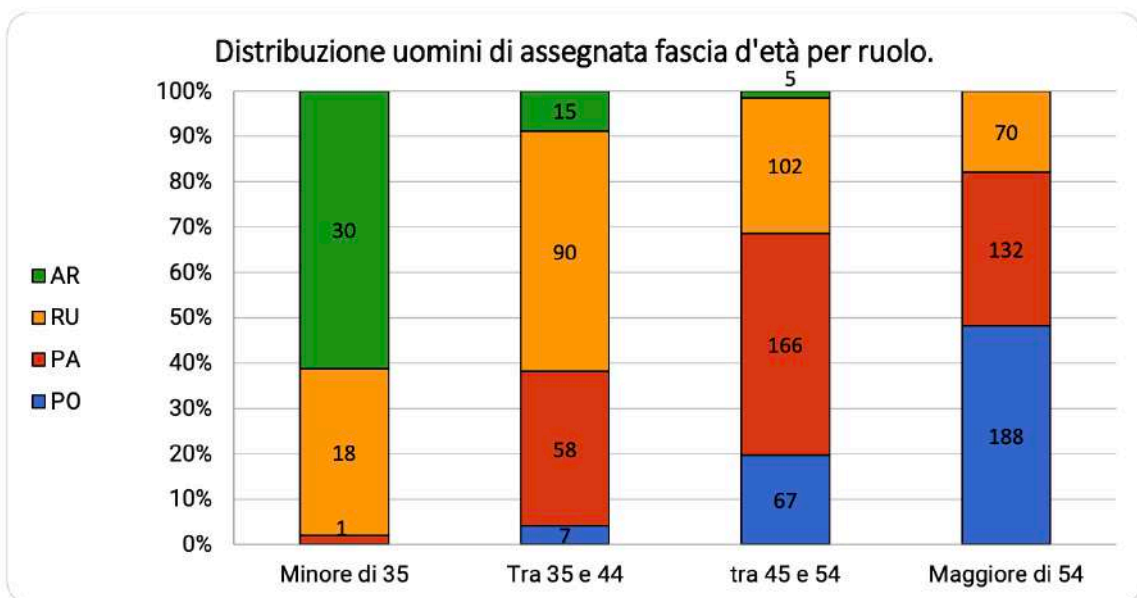
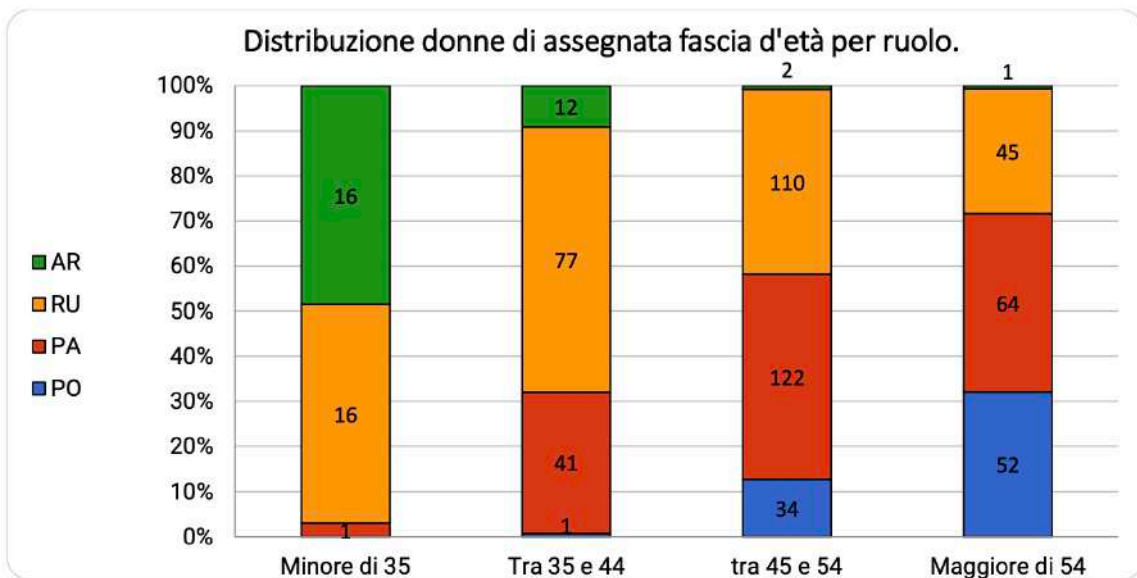
## 2.3 Fasce d'età

<b>Denominazione indicatore</b>	Distribuzione percentuale per genere e classe d'età
<b>Formula</b>	Numero assoluto di donne (uomini) in una determinata classe d'età (uomini) e ruolo sul totale delle donne (uomini).
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	L'indicatore evidenzia quale è la fascia di età prevalente per le donne (uomini) per ruolo. I ruoli sono: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professori Ordinari (PO)</li> <li>- Professori Associati (PA)</li> <li>- Ricercatori universitari (RU)</li> <li>- Titolari di assegni di ricerca (AR)</li> </ul>
<b>Osservazione</b>	Il grafico utilizzato è un grafico a barre in pila, con gradazioni di colore sempre più intense al crescere dell'età, separate per genere e ruolo. Sia per le donne sia per gli uomini la percentuale di docenti Ordinari/e (PO) cresce al crescere dell'età: il 71,8% delle professoresse ordinarie ha più di 54 anni, per i professori tale percentuale scende al 59,8%. Inoltre, la disparità per ruolo si manifesta anche per i/le docenti delle classi di età più giovani. Si osservi come la percentuale degli/le ordinari/e è il 25,6% per le donne – contro il 39,1% per gli uomini – nella fascia di età 35-44 anni.

### Distribuzione personale per genere e fasce d'età



<b>Denominazione indicatore</b>	Età media
<b>Formula</b>	Età media donne (uomini) per ruolo in un anno fissato.
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	<p>L'indicatore evidenzia quale è la fascia di età prevalente per le donne (uomini) per ruolo. I ruoli sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professori Ordinari (PO)</li> <li>- Professori Associati (PA)</li> <li>- Ricercatori universitari (RU)</li> <li>- Titolari di assegni di ricerca (AR)</li> </ul>
<b>Osservazione</b>	<p>Nel confronto fra i successivi due grafici si può notare come fra le donne (primo grafico) la fascia d'età prevalente è quella compresa fra 45 e 54 anni ed il ruolo prevalente di PA. Fra gli uomini, la classe d'età prevalente è Maggiore di 54 anni ed il ruolo prevalente di PO.</p>



## 2.4 Area e ruolo

<b>Denominazione indicatore</b>	Percentuale di donne per area CUN e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale.
<b>Formula</b>	Percentuale di donne in ruolo nell'ateneo e nell'insieme degli atenei statali italiani, per ogni ruolo e per ogni area.
<b>Fonte</b>	Open data MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	L'indicatore contribuisce a definire l'eventuale segregazione verticale nel corpo docente, intesa in questo caso come concentrazione di donne in un determinato ruolo. Oltre alle 14 aree CUN, viene calcolato il dato per il totale su tutte le aree, nonché per la somma delle aree 1, 2, 8, e 9, che includono le cosiddette discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Il dato dell'Ateneo viene confrontato con l'analogo dato calcolato per tutti gli atenei italiani.
<b>Osservazione</b>	Il seguente gruppo di grafici rappresenta, attraverso dei grafici a barre separate per il nostro Ateneo e per gli altri Atenei, la percentuale di donne rispetto al totale del personale docente e ricercatore e per ruolo. I grafici mettono in luce la scarsa presenza di donne all'interno delle aree STEM con una maggiore incidenza fra i professori ordinari/e: solo il 17% di ordinari/e è di genere femminile e tale dato è perfettamente in linea con la percentuale degli altri Atenei (16%).

## LEGENDA

**RTD** Ricercatore tempo determinato (L.230/05, L.240/10 tipo A, L.240/10 tipo B)

**RU** Ricercatori Universitari (RTI+RTD)

**DOCENTI** PO+PA+RIC

**STEM** AREA1+AREA2+AREA8+AREA9

**Area 1** Scienze matematiche e informatiche

**Area 2** Scienze fisiche

**Area 3** Scienze chimiche

**Area 4** Scienze della terra

**Area 5** Scienze biologiche

**Area 6** Scienze mediche

**Area 7** Scienze agrarie e veterinarie

**Area 8** Ingegneria civile e Architettura

**Area 9** Ingegneria industriale e dell'informazione

**Area 10** Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche

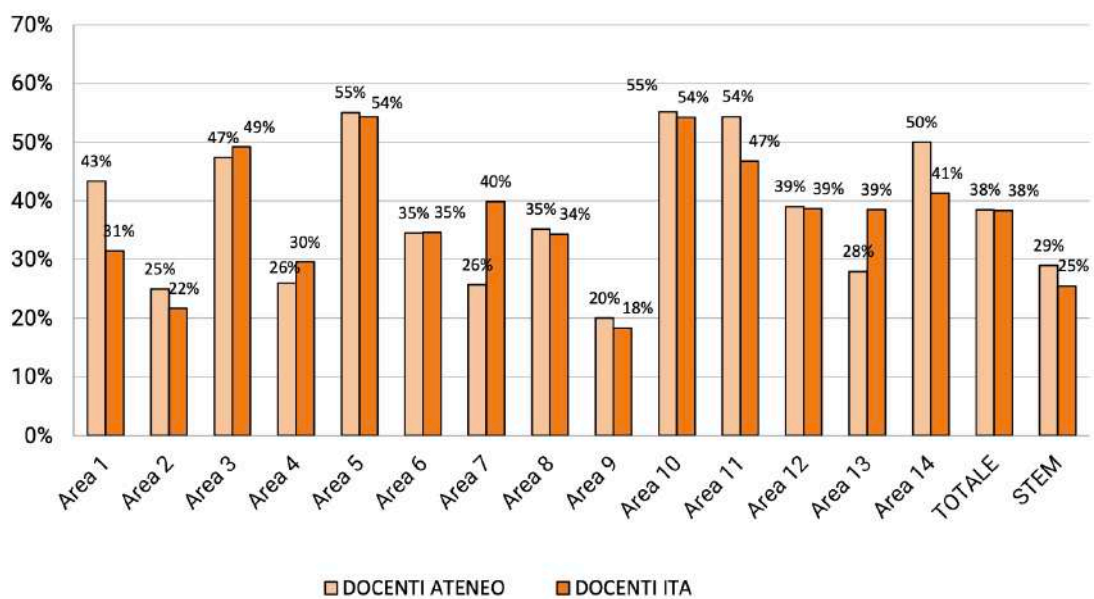
**Area 11** Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche

**Area 12** Scienze giuridiche

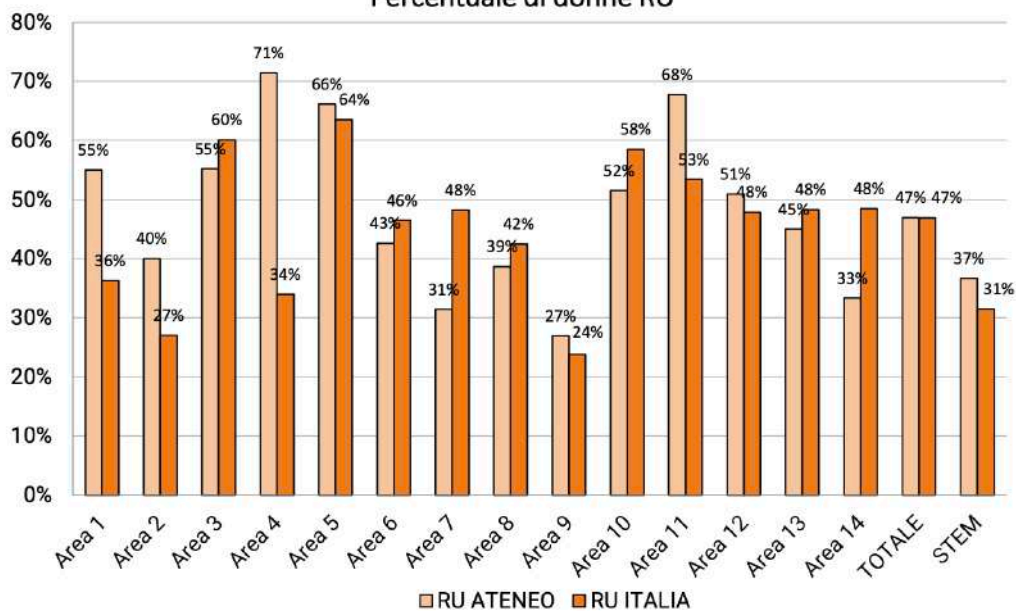
**Area 13** Scienze economiche e statistiche

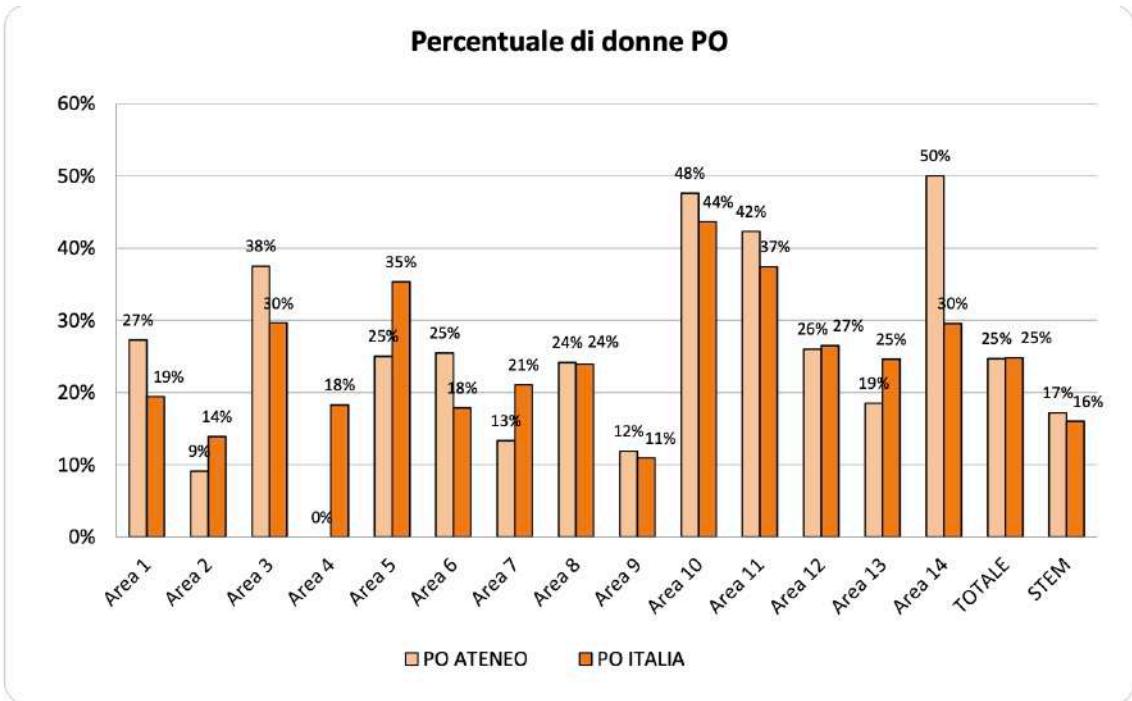
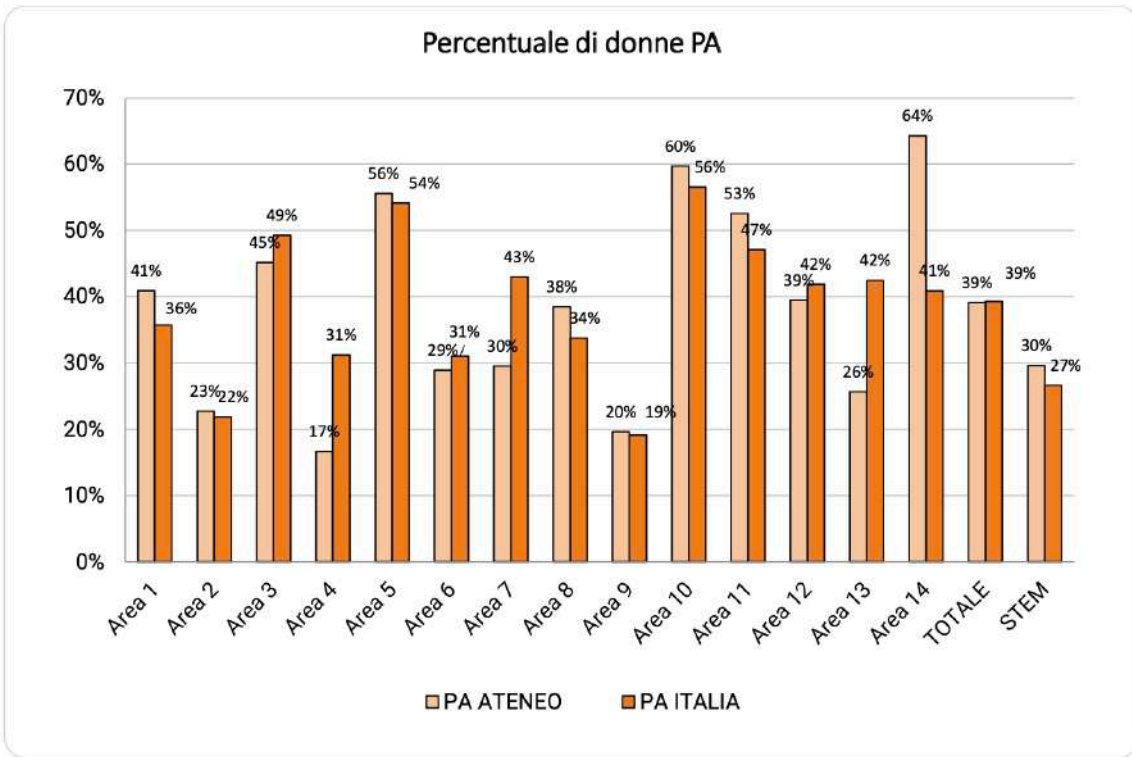
**Area 14** Scienze politiche e sociali

### Percentuale di donne nella componente docente



### Percentuale di donne RU



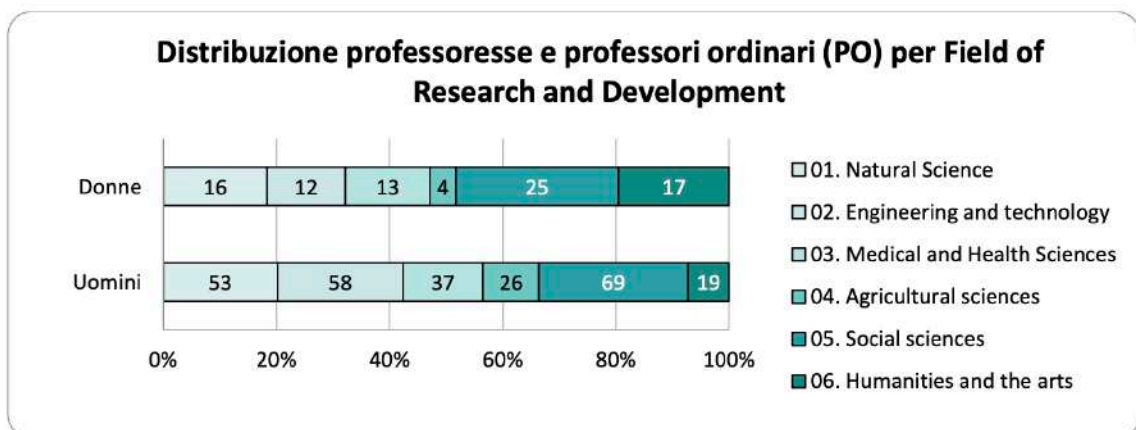
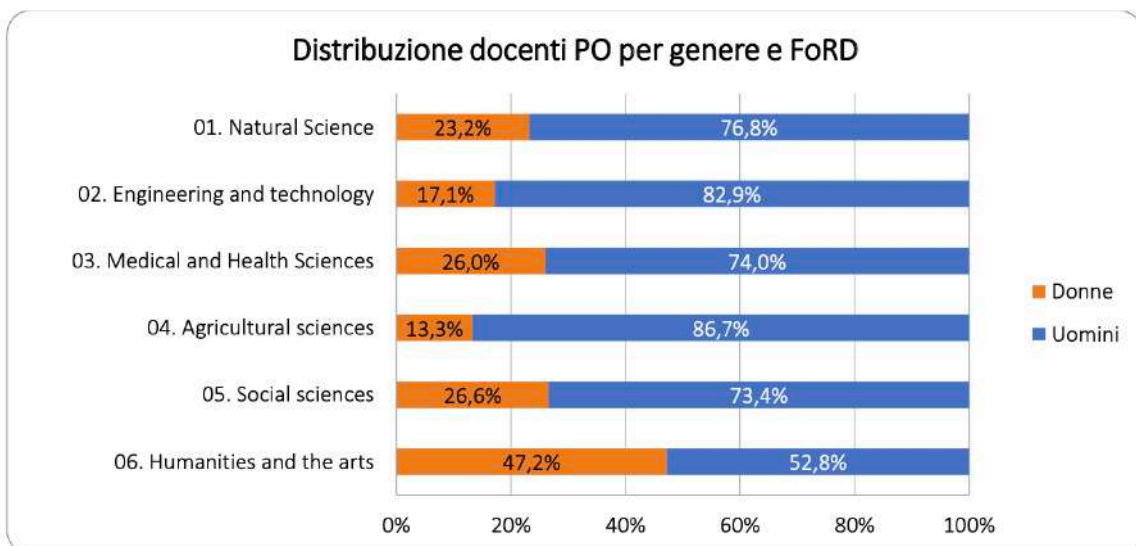


## 2.5 Distribuzione Field of Research & Development (FoRD)

<b>Denominazione indicatore</b>	Distribuzione docenti di ruolo PO tra Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures <sup>1</sup> .
<b>Formula</b>	Valore assoluto donne/uomini sul totale del personale di ruolo PO per Field of Research and Development.
<b>Fonte</b>	Open data MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	L'indicatore descrive, all'interno del collettivo dei professori ordinari (PO), la concentrazione di genere in determinati ambiti di ricerca.
<b>Osservazione</b>	I seguenti grafici evidenziano una segregazione orizzontale, ovvero degli ambiti tipicamente a forte connotazione femminile (ad es. humanities and the arts). In maniera speculare si evidenzia una forte connotazione maschile negli ambiti scientifici (ad es. scienze naturali, ingegneria, medicina e scienze della salute). Bisogna, tuttavia, tenere conto in queste risultanze che la segregazione ha l'ulteriore aggravante che essendo il collettivo di riferimento quello dei professori ordinari (PO), come abbiamo più volte desunto, la presenza femminile è molto esigua.

<sup>1</sup> Rapporto triennale della Commissione Europea che monitora l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione.





## 2.6 Rapporto di Femminilità

<b>Denominazione indicatore</b>	Rapporto di femminilità
<b>Formula</b>	L'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo, anno e area CUN.
<b>Fonte</b>	Open data MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2017, A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	L'indicatore consente una immediata visualizzazione dell'evoluzione della presenza femminile nei vari ruoli.
<b>Osservazione</b>	In generale, si evidenzia un miglioramento del rapporto di femminilità nelle aree STEM a distanza di 4 anni, tranne che per piccole eccezioni. Ad occhio è facilmente visibile come all'interno del ruolo RTD vi sia un miglioramento del rapporto nel 2020, mentre all'interno del ruolo PO l'esigua presenza femminile è perdurante ed estesa a tutte le aree CUN.

	RAPPORTI D/U							
	RTD		RU		PA		PO	
	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020
<b>AREA CUN</b>								
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,00	0,50	1,33	1,80	0,90	0,69	0,22	0,25
02 - Scienze fisiche	0,00	0,20	0,60	1,25	0,46	0,29	0,12	0,14
03 - Scienze chimiche	1,00	1,00	1,43	1,38	0,54	0,82	0,27	0,34
04 - Scienze della terra	0,00	1,50	2,00	2,00	0,10	0,20	0,24	0,22
05 - Scienze biologiche	2,50	2,17	1,74	1,87	0,61	1,25	0,45	0,50
06 - Scienze mediche	0,43	1,00	0,63	0,67	0,31	0,41	0,16	0,18
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,33	0,40	0,36	0,50	0,48	0,40	0,18	0,21
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,20	0,53	1,00	0,80	0,51	0,63	0,20	0,24
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,90	0,50	0,26	0,25	0,22	0,22	0,07	0,10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,00	0,75	1,92	1,38	1,33	1,48	0,73	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,50	2,33	1,41	2,00	1,38	1,11	0,49	0,58
12 - Scienze giuridiche	2,00	1,25	0,78	0,94	0,48	0,65	0,27	0,32
13 - Scienze economiche e statistiche	0,20	0,25	1,30	2,33	0,26	0,34	0,26	0,30
14 - Scienze politiche e sociali	0,00	1,00	0,89	0,33	0,86	1,80	0,34	0,36

## LEGENDA

### RAPPORTO DONNE- UOMINI

	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	>2	

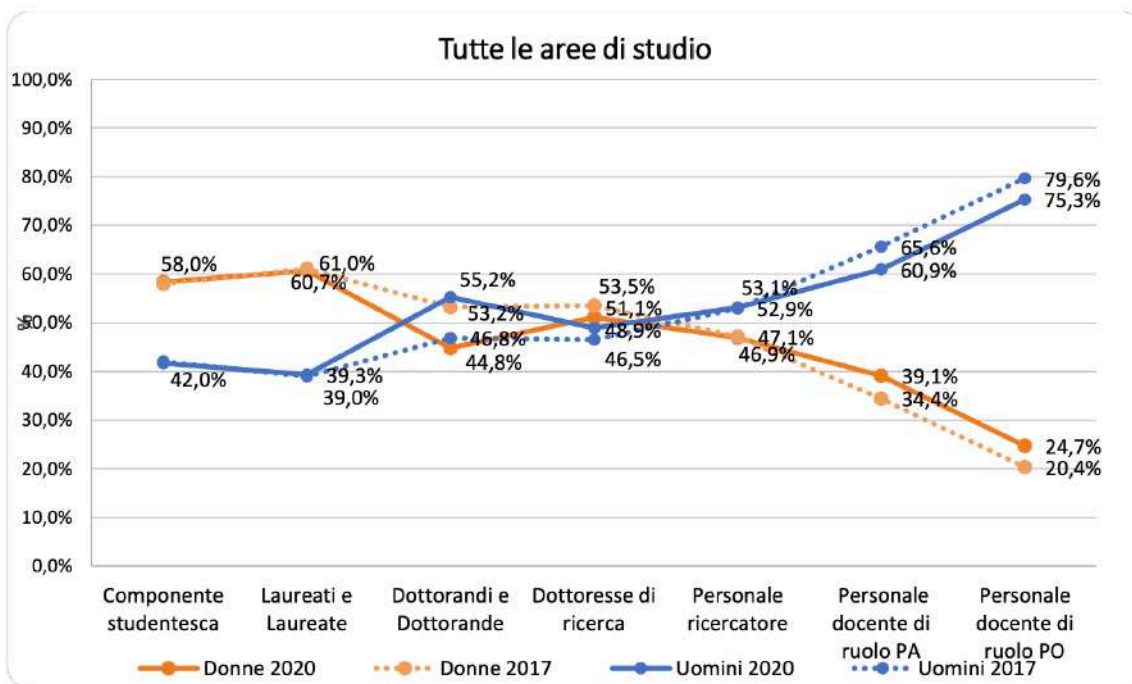
## 2.6.1 Forbice delle carriere accademiche

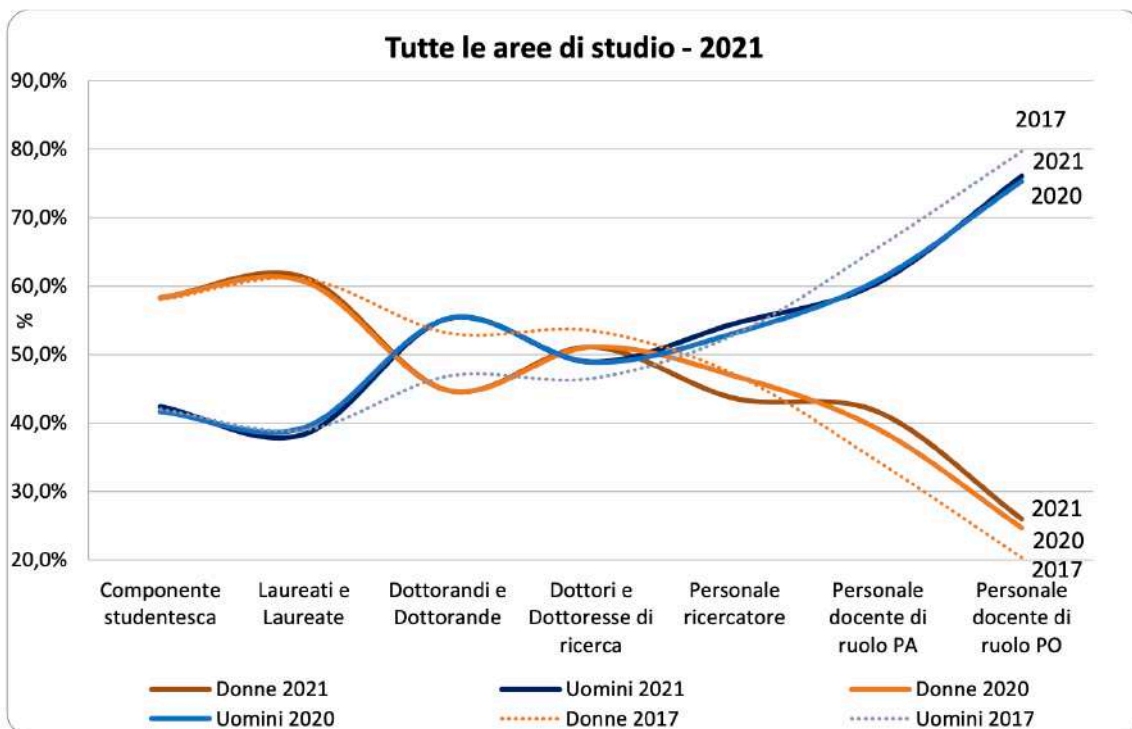
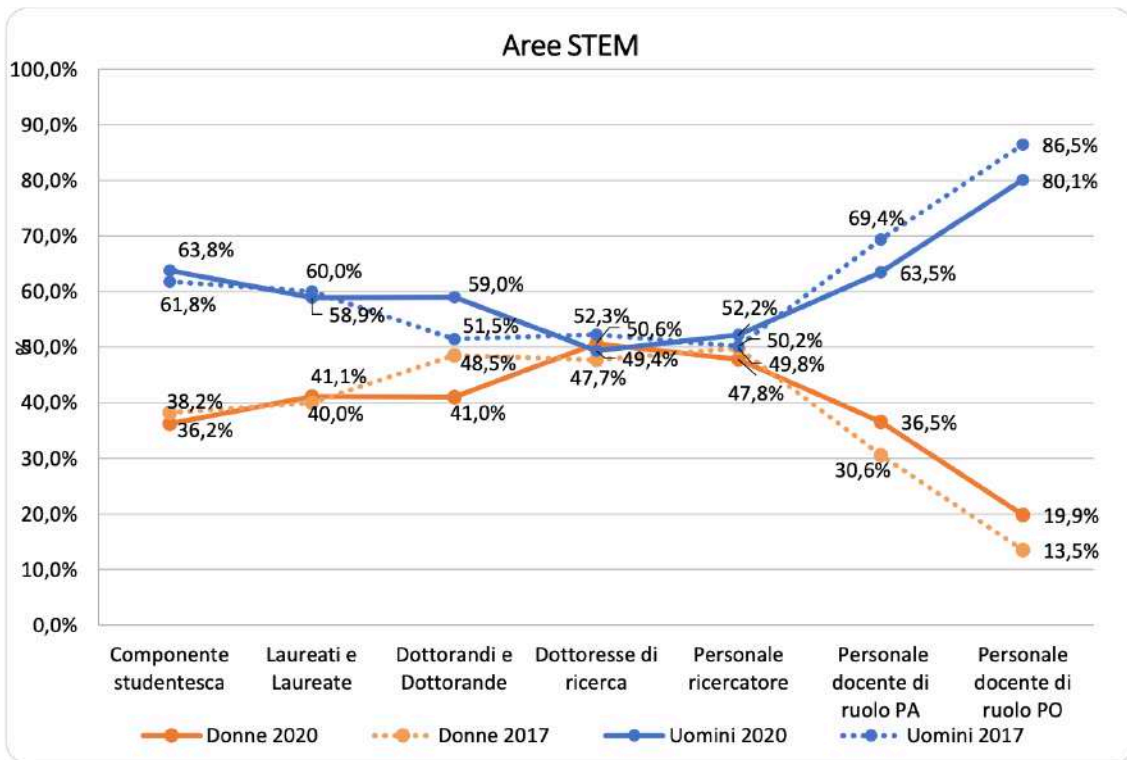
<b>Denominazione indicatore</b>	Forbice Carriere
<b>Formula</b>	<p>- Percentuale di donne e uomini in un determinato ruolo ed anno rispetto al totale del personale nel medesimo ruolo.</p> <p>- Percentuale di donne e uomini in un determinato livello di formazione ed anno (a) rispetto al totale della popolazione nel medesimo livello.</p>
<b>Fonte</b>	Open data MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2017 e A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	<p>Il valore dell'indice, valutato per un determinato anno, viene riportato su di un grafico a linee continue che raccorda i diversi ruoli (componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande, dottori e dottoresse di ricerca, personale docente e ricercatore) per consentire una lettura in ottica diacronica.</p> <p>L'evoluzione temporale dei rapporti di genere viene rappresentata riportando due forbici sovrapposte relative a due annualità distinte, sul medesimo grafico. Nei grafici seguenti è rappresentata la forbice delle carriere accademiche relative all'Ateneo ed il dettaglio con il riferimento alle aree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).</p>
<b>Osservazione</b>	<p>Osservando la composizione per genere lungo il percorso della carriera accademica per tutte le aree di studio (primo grafico) a partire dalla posizione di studente/essa, passando per il dottorato di ricerca fino all'incardinamento (ricercatore/ric, professore/essa associato/a, professore/essa ordinario/a), si riconosce una evidente inversione di tendenza della componente femminile. Infatti, con riferimento al 2020, le donne in Ateneo</p>

## Osservazione

rappresentano il 58% del totale degli iscritti ed il 61% dei laureati/e. Successivamente, fra gli/le iscritti/e ai corsi di dottorato la presenza femminile si riduce al 44,8% (si osservi che nel 2017 all'accesso al dottorato uomini e donne erano in sostanziale parità). Fra i/le Ricercatori/rici le donne sono il 46,9%, per poi scendere al 39,1% fra i/le Professori/esse Associati/e ed al 24,7% fra gli/le Ordinari/e (quest'ultima percentuale risulta comunque superiore di 4 punti rispetto al 2017).

Per le aree STEM la tendenza è la stessa, ma più incisiva in termini di percentuali. L'analisi delle carriere accademiche circoscritta alle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) conferma il suddetto andamento, ma con alcune differenze rispetto al caso generale. Innanzitutto, prima della segregazione verticale interviene la segregazione orizzontale per area di studio: le donne, infatti, sono generalmente in numero inferiore all'interno delle aree STEM ed all'interno delle stesse hanno difficoltà a raggiungere ruoli apicali.





## 2.7 Glass Ceiling Index

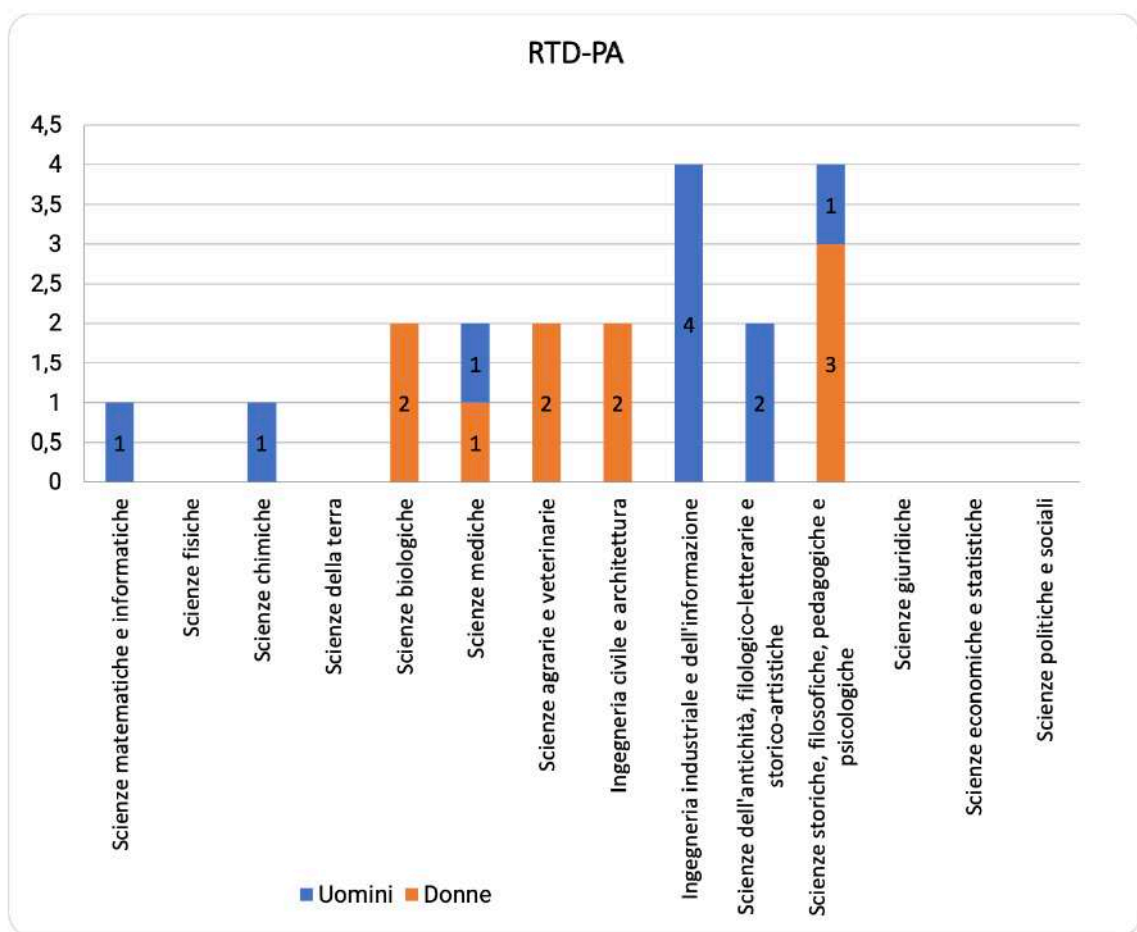
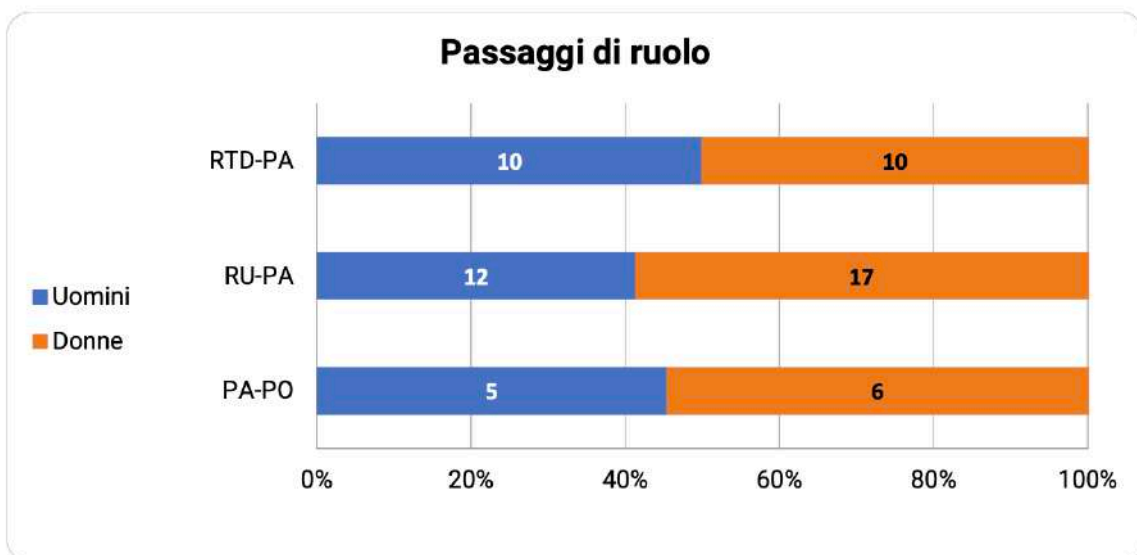
<b>Denominazione indicatore</b>	Glass Ceiling Index
<b>Formula</b>	$\frac{(\text{tot donne} * (\text{tot donne (PO)} + \text{tot uomini (PO)}))}{((\text{tot donne} + \text{tot uomini}) * \text{tot donne (PO)})}$
<b>Fonte</b>	Open data MIUR
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2017, A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	Il Glass Ceiling Index (GCI) fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale. Un valore di GCI=1 segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling, un valore di GCI <1 segnala la sovrarappresentazione delle donne nel ruolo PO, un valore di GCI >1 segnala che le donne sono sottorappresentate nel ruolo PO.
<b>Osservazione</b>	L'indice mostra che le donne sono sottorappresentate nell'Ateneo. Il divario si è ridotto dal 2017 al 2020, ma si manifesta tuttora.

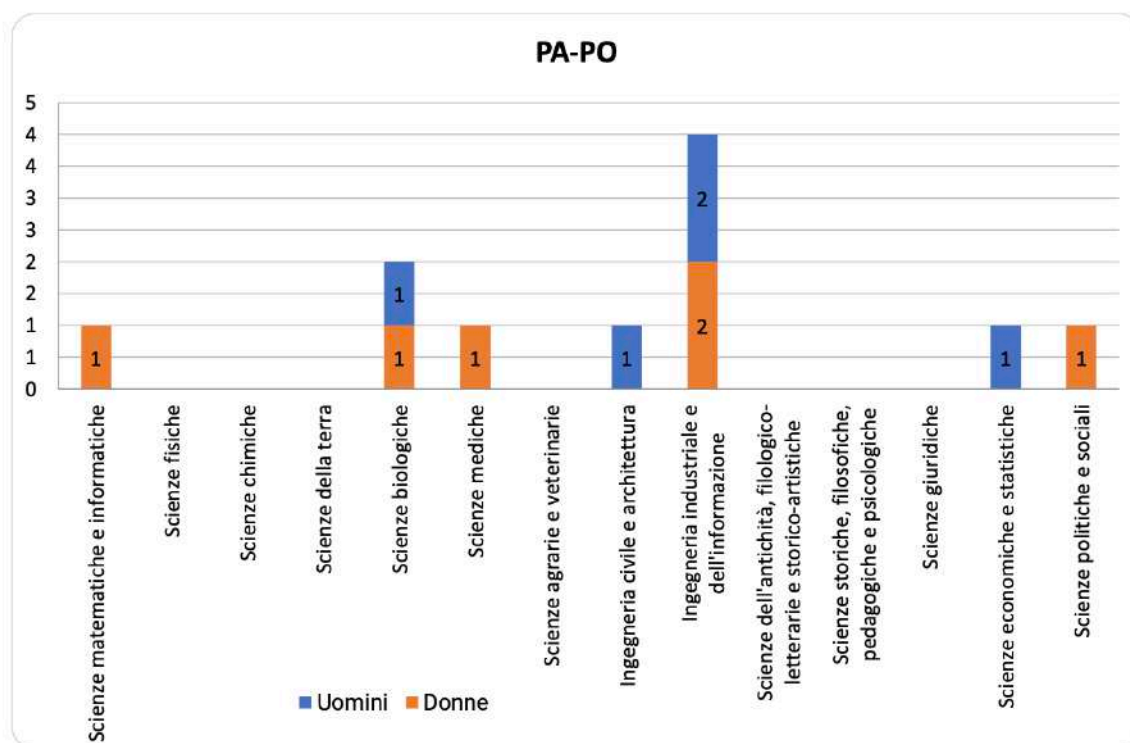
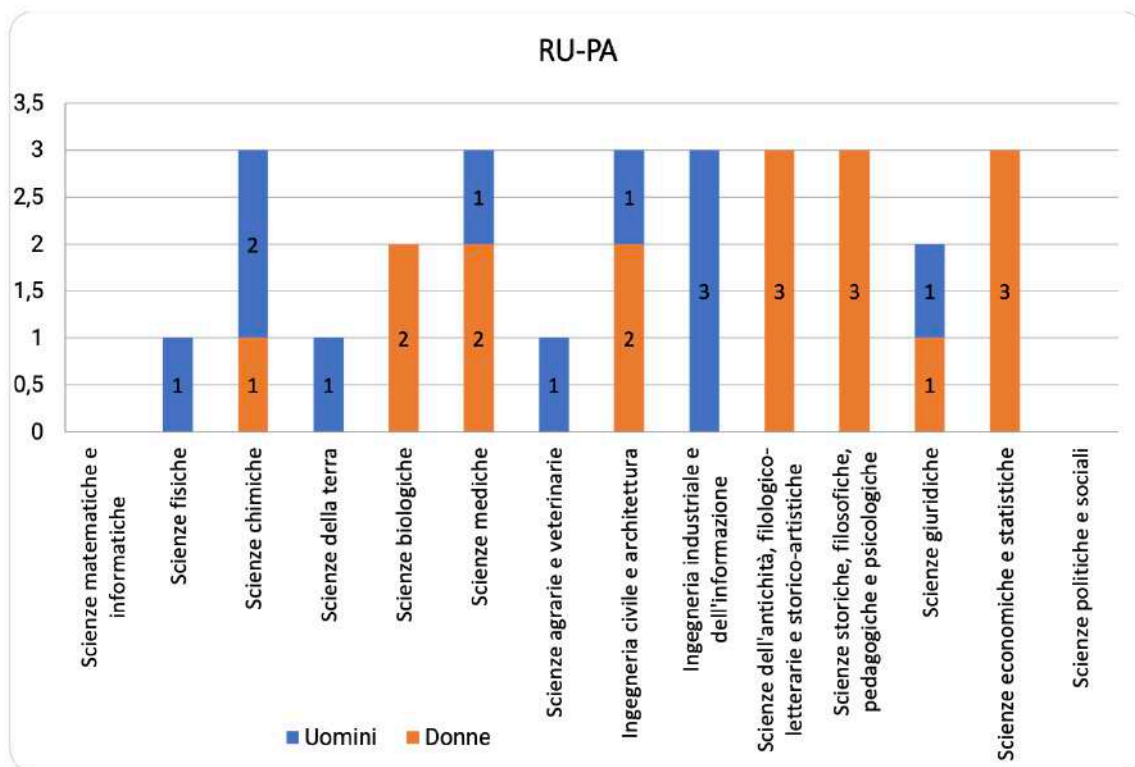
<b>GCI</b>	
<b>2017</b>	<b>2020</b>
<b>1,80</b>	<b>1,54</b>

## 2.8 Flussi

<b>Denominazione indicatore</b>	Passaggi di Ruolo per Genere e Area disciplinare.
<b>Formula</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numero totale di donne (uomini) per ruolo giuridico di provenienza e destinazione e per Area Disciplinare.</li> <li>- Distribuzione percentuale tra uomini e donne di ruolo che hanno registrato un passaggio, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione.</li> </ul>
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	Viene utilizzata una rappresentazione cumulativa su tutte le aree in forma di percentuale di donne e di uomini sul totale del personale che ha registrato uno specifico passaggio di ruolo, con un grafico a barre. Inoltre, con una rappresentazione sempre a barre, vengono rappresentati separatamente i passaggi di ruolo più consueti (RTD-PA; RU-PA; PA-PO).
<b>Osservazione</b>	Il primo grafico mostra come la maggior parte dei passaggi di ruolo sono da RU a PA, con una prevalenza del genere femminile. Inoltre, nel passaggio di ruolo RTD-PA si evidenzia una segregazione orizzontale di genere maschile nell'area ingegneria industriale e dell'informazione.

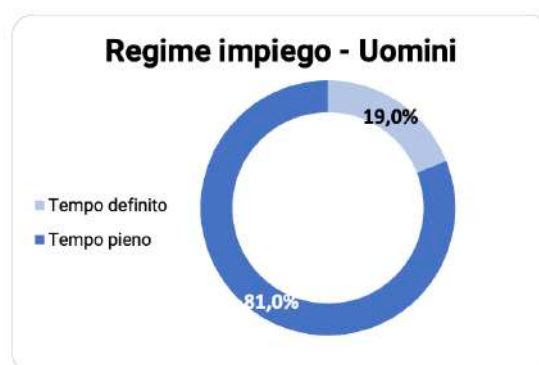
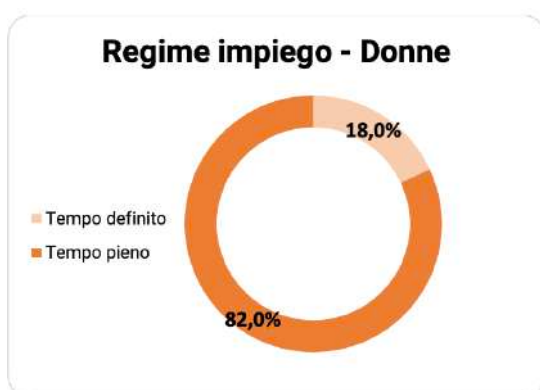






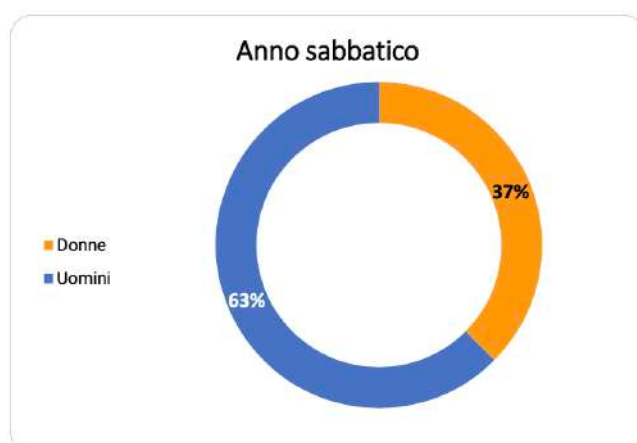
## 2.9 Regime di impiego

<b>Denominazione indicatore</b>	Distribuzione percentuale, per genere, di donne (uomini) che usufruiscono del tempo definito.
<b>Formula</b>	-
<b>Fonte</b>	Fonte interna (CSA)
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	-
<b>Osservazione</b>	I seguenti due grafici a torta mostrano come a prescindere dal genere la maggior parte dei docenti ha un contratto di lavoro a tempo pieno.



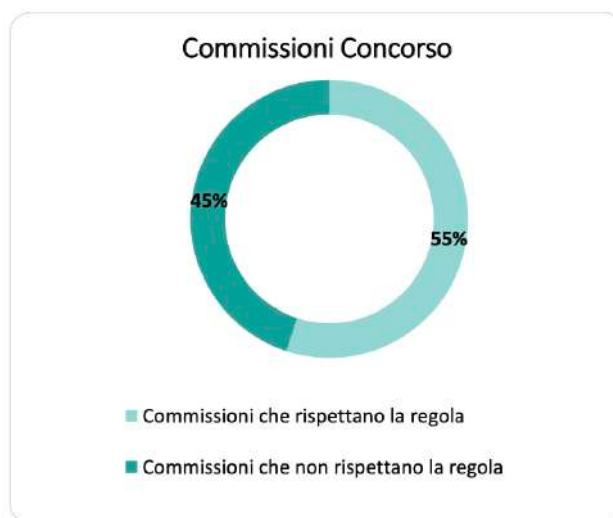
## 2.10 Anno sabbatico

<b>Denominazione indicatore</b>	Distribuzione di genere di coloro che hanno usufruito di anno sabbatico nell'anno solare 2020.
<b>Formula</b>	-
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	-
<b>Osservazione</b>	Nel corso dell'A.S. 2020 il 63% dei docenti ha usufruito dell'anno sabbatico.



## 2.11 Commissioni

<b>Denominazione indicatore</b>	Percentuale di commissioni di concorso in cui è rispettata la regola della composizione di genere mista.
<b>Formula</b>	Numero di commissioni che rispettano la regola della composizione di genere mista rispetto al numero totale delle commissioni.
<b>Fonte</b>	Fonte interna
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	-
<b>Osservazione</b>	Dal grafico a torta si può osservare come il 55% delle commissioni di concorso rispettano la regola della composizione di genere mista.



## 2.12 Progetti di ricerca

<b>Denominazione indicatore</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanziamenti PRIN per genere del/della PI e finanziamento erogato.</li> <li>- Finanziamenti PSIR per genere del/della PI e finanziamento erogato.</li> <li>- Finanziamenti ERC per genere del/della PI e finanziamento erogato*.</li> </ul>
<b>Formula</b>	Numero e distribuzione percentuale di progetti PRIN/SIR/ERC e relativi finanziamenti assoluti e percentuali in base al genere della/del PI in una annualità fissata.
<b>Fonte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PRIN <a href="http://prin.MIUR.it/index.php?pag=2017">http://prin.MIUR.it/index.php?pag=2017</a></li> <li>- SIR:<a href="http://sir.MIUR.it/index.php/finanziati/index">http://sir.MIUR.it/index.php/finanziati/index</a></li> <li>- ERC:<a href="https://erc.europa.eu/projects-figures/erc-funded-projects/results?search_api_views_fulltext=">https://erc.europa.eu/projects-figures/erc-funded-projects/results?search_api_views_fulltext=</a></li> </ul>
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2021**
<b>Descrizione</b>	-
<b>Osservazione</b>	<p>Dalla tabella sottostante, si evince che la maggior parte dei progetti finanziati sono PRIN, con un valore assoluto di progetti finanziati che vedono PI di genere maschile pari a circa il doppio rispetto a quelli con PI di genere femminile (21 progetti con PI donne contro 40 progetti con PI uomini); tuttavia l'incidenza tra progetti finanziati rispetto ai progetti presentati riferisce una sostanziale parità di genere (21 finanziati su 121 presentati con PI donna e 40 finanziati su 244 presentati con PI uomo).</p> <p>Non vi è disequilibrio di genere sul finanziamento, ma si può notare come vi sia sul numero di progetti presentati; tuttavia, dai dati disponibili non è possibile dedurre se esista una segregazione orizzontale di genere negli ambiti dei progetti presentati/finanziati (es. Aree STEM).</p>

\* i dati si riferiscono ai progetti PRIN 2017, ai SIR 2014 e ai progetti ERC finanziati a valere su HORIZON 2020.

\*\*non solo attivati nel 2021, ma tutti gli attivi al 2021

	PRIN		SIR (2014)		ERC		ALTRI PROGETTI	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
<b>N. Progetti finanziati</b>	21	40	1	0	1	1	-	-
<b>Percentuale progetti finanziati</b>	34,4%	65,6%	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%	-	-
<b>Finanziamenti in €</b>	2.374.316	5.514.795	161.000	0	762.318,8	21.000	-	-
<b>Percentuale finanziamenti</b>	30,1%	69,9%	100,0%	0,0%	97,3%	2,7%	-	-

	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
<b>RTD</b>	399,98	403,71	492.958,00	714.181,00		392.379,55	493.357,98	1.106.964,26
<b>RU</b>	306,39	299,82	473.296,00	1.316.292,00			473.602,39	1.316.591,82
<b>PA</b>	386,67	375,84	2.862.193,52	7.841.391,37	495.340,25	1.131.395,00	3.357.920,44	8.973.162,21
<b>PO</b>	399,90	391,82	4.973.971,02	11.214.813,36		116.684,38	4.974.370,92	11.331.889,56

PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI: Comprende PRIN 2017 e progetti finanziati nel 2020 su bandi PO FESR Sicilia Azione 1.1.5, PSR, Cooperazione Territoriale, altri bandi MIUR e Ministeriali

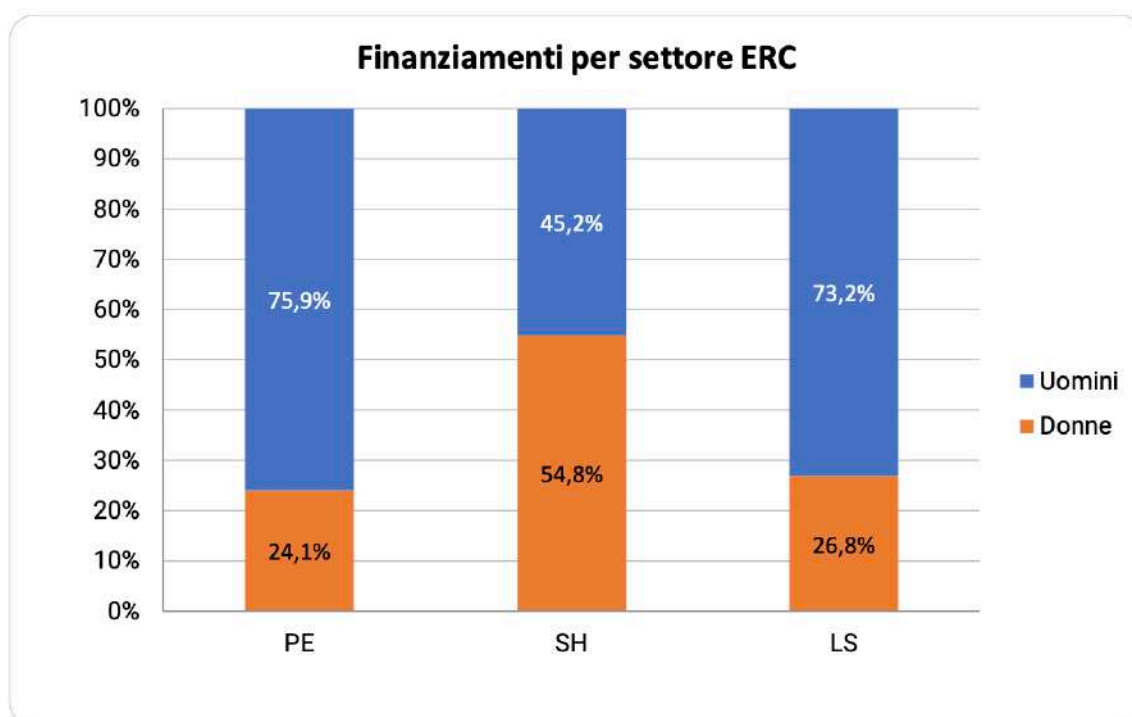
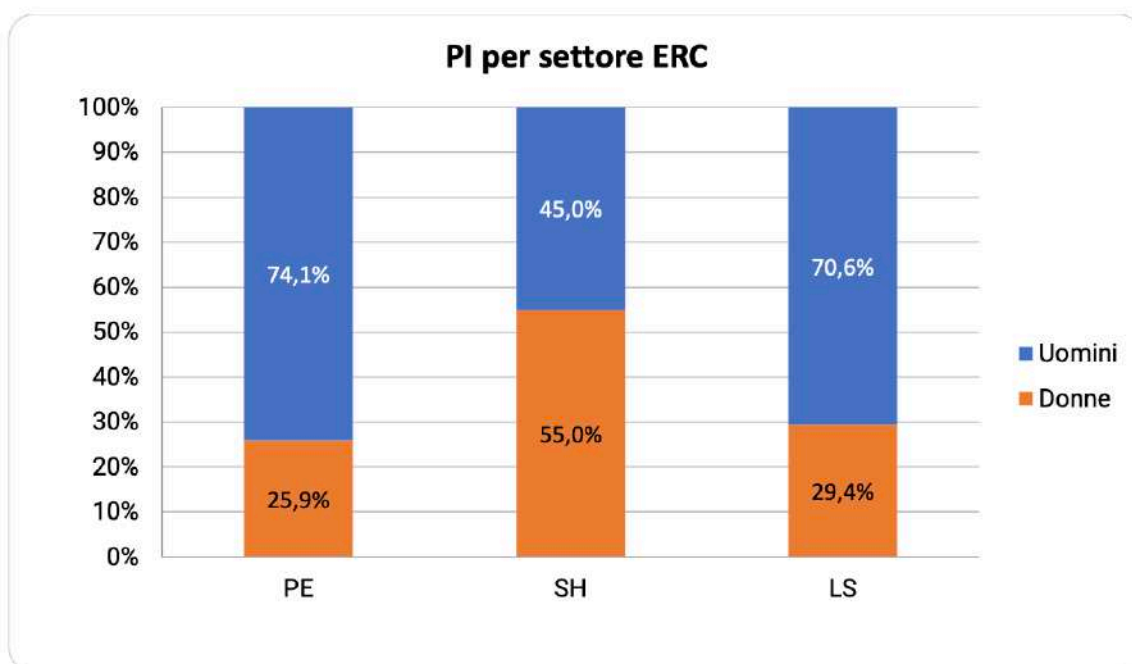
BANDI INTERNAZIONALI: Comprende progetti HORIZON, altri UE gestione diretta e bandi internazionali finanziati nel 2020.

<b>Denominazione indicatore</b>	Finanziamenti Progetti PRIN/SIR/ERC/ALTRI per settore scientifico ERC e genere PI.
<b>Formula</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribuzione percentuale di finanziamenti cumulativi per progetti PRIN in base al genere della/del PI e al settore scientifico ERC nell'ultimo triennio.</li> <li>- Distribuzione percentuale di finanziamenti cumulativi per progetti SIR in base al genere della/del PI e al settore scientifico ERC nell'ultimo triennio.</li> <li>- Distribuzione percentuale di finanziamenti cumulativi per progetti ERC in base al genere della/del PI e al settore scientifico ERC nell'ultimo triennio*.</li> </ul>
<b>Fonte</b>	MIUR, ERC
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2021**
<b>Descrizione</b>	<p>I progetti PRIN 2017, SIR 2014 ed ERC sono finanziati a valere su HORIZON 2020, i cui settori scientifici, definiti dall'European Research Council, sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SH: Social Sciences and Humanities</li> <li>- PE: Physical sciences and Engineering</li> <li>- LS: Life Sciences</li> </ul>
<b>Osservazione</b>	Dai grafici si evince che i PI di genere femminile e maschile sono distribuiti equamente soltanto sul settore delle scienze sociali e umanistiche, mentre per i restanti due settori (tra i quali ricadono le aree STEM) sono di netta prevalenza maschile.

\* i dati si riferiscono ai progetti PRIN 2017, ai SIR 2014 e ai progetti ERC finanziati a valere su HORIZON 2020.

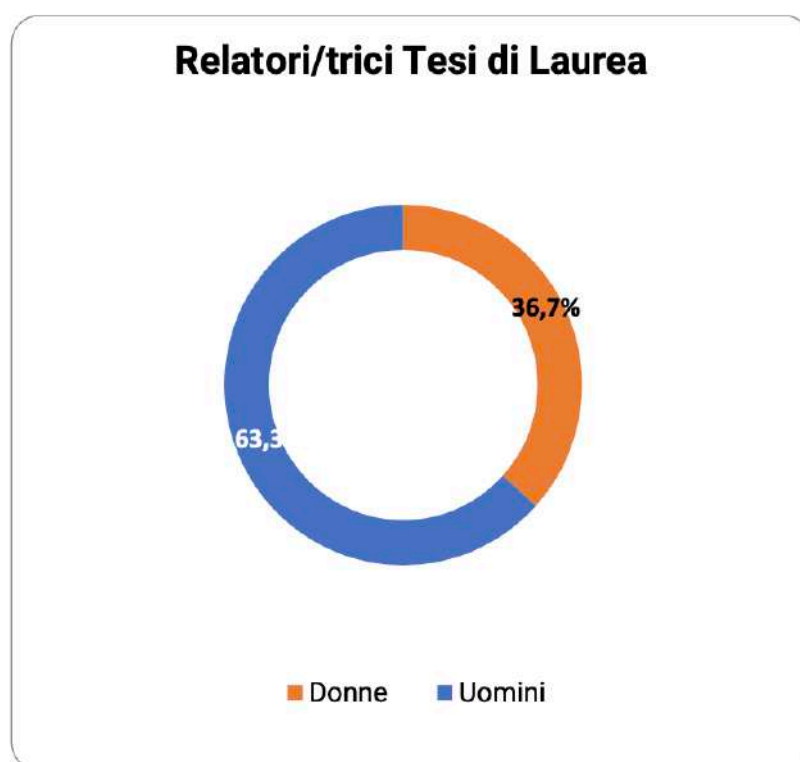
\*\*non solo attivati nel 2021, ma tutti gli attivi al 2021





## 2.13 Tesi di laurea

<b>Denominazione indicatore</b>	Distribuzione delle tesi di laurea per genere del relatore/relatrice.
<b>Formula</b>	-
<b>Fonte</b>	Fonte interna
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	-
<b>Osservazione</b>	Il grafico a torta mostra una chiara prevalenza di relatori di tesi di laurea di genere maschile.

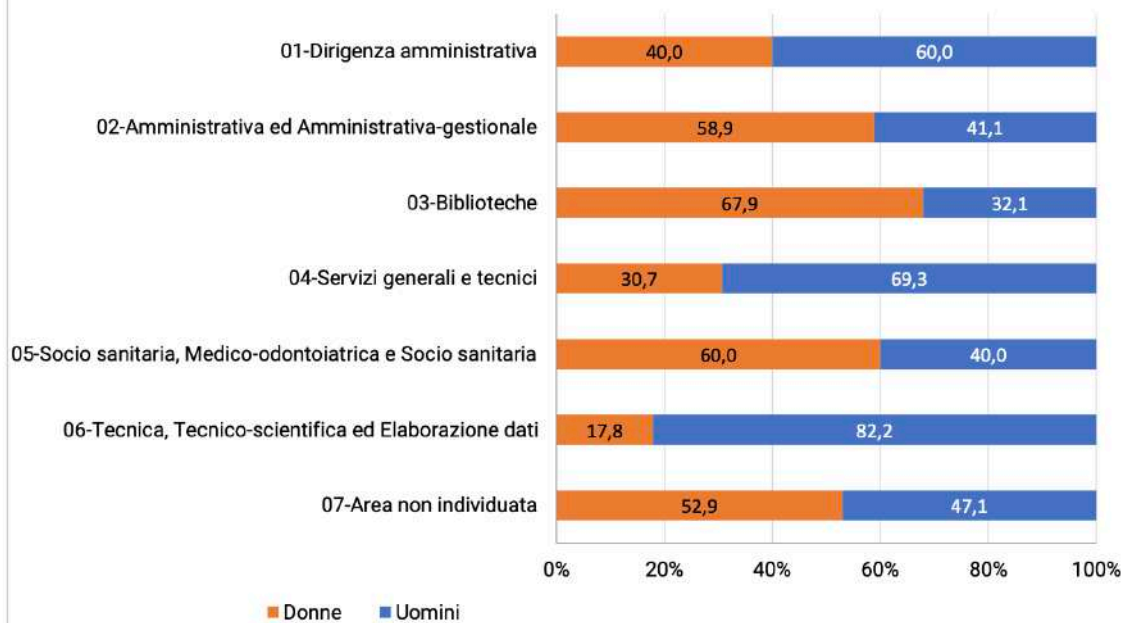


## 3 Personale tecnico amministrativo e bibliotecario

### 3.1 Genere e area di impiego

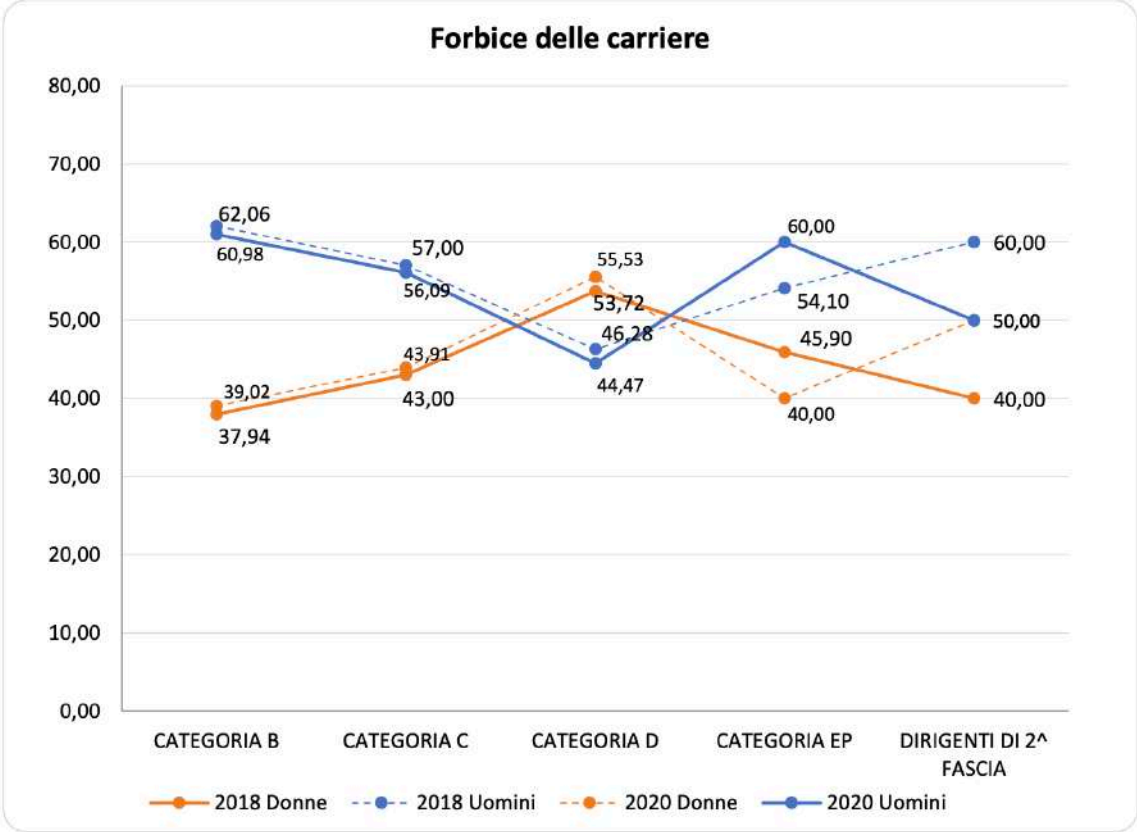
<b>Denominazione indicatore</b>	Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego.
<b>Formula</b>	Valore assoluto donne (uomini) sul totale PTA per area funzionale (le opzioni sono Dirigenza Amministrativa, Amministrativa ed Amministrativa-gestionale, Biblioteche, Servizi generali e tecnici, Sociosanitaria, Medico-odontoiatrica e Sociosanitaria, Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati, Area non individuata).
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	-
<b>Osservazione</b>	Il seguente grafico mette in luce la presenza di una segregazione orizzontale di genere femminile nei seguenti settori: Biblioteche (67,9%), Sociosanitaria, Medico-odontoiatrica e Sociosanitaria (60%), e Amministrativa ed Amministrativa-gestionale (58,9%). Di contro, si registra una netta prevalenza maschile nell'area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati (82,2%).

### Composizione % PTA per genere e area funzionale



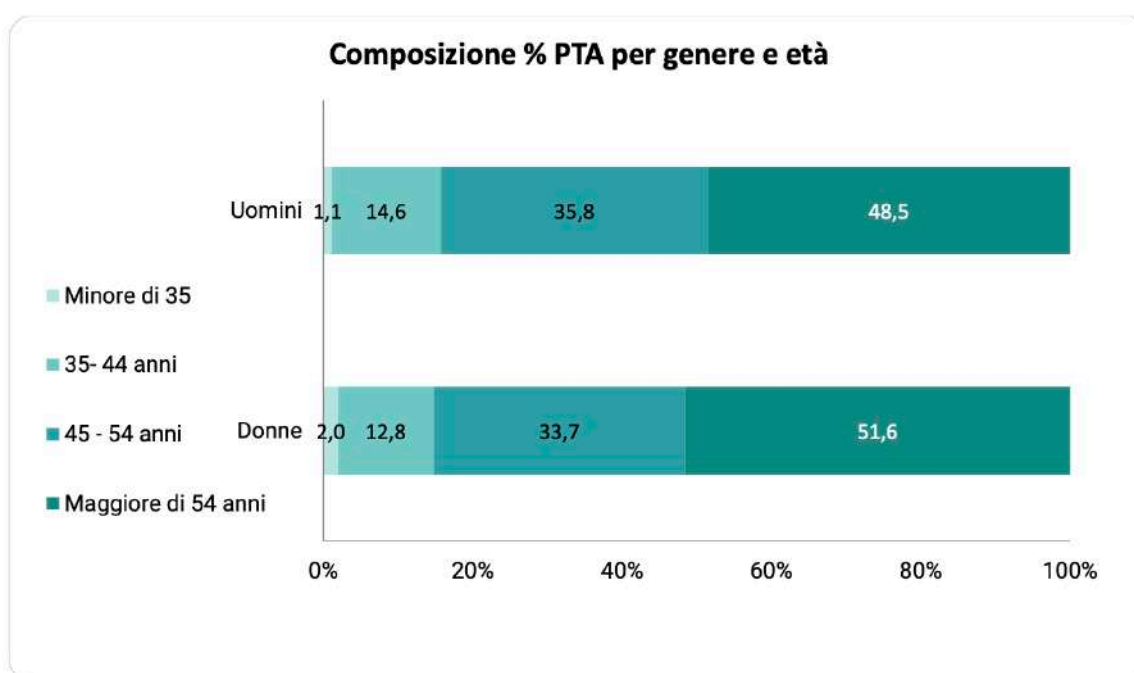
## 3.2 Forbice carriere

<b>Denominazione indicatore</b>	Forbice delle carriere
<b>Formula</b>	Valore assoluto personale in servizio uomini e donne per Categoria di appartenenza, escluso personale a tempo determinato.
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2018 e A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	<p>Il valore dell'indice, valutato per un determinato anno, viene riportato su di un grafico a linee continue che raccorda le diverse categorie (B, C, D, EP e dirigenti), per consentire una lettura in ottica diacronica.</p> <p>L'evoluzione temporale dei rapporti di genere viene rappresentata riportando due forbici sovrapposte relative a due annualità distinte, sul medesimo grafico, ovvero una comparazione tra due annualità con distanza temporale di 3 anni. Nel grafico seguente è rappresentata la forbice delle carriere amministrative relative all'Ateneo.</p>
<b>Osservazione</b>	<p>Il grafico sottostante rappresenta un andamento abbastanza sovrapponibile nel 2018 e nel 2020, ad eccezione della fascia dirigenziale in cui si registra una riduzione della percentuale di uomini a favore delle donne dal 2018 al 2020.</p> <p>Il grafico mostra come la maggior parte delle donne si posizioni nella categoria D, mentre un grosso scarto a favore degli uomini si ha nella categoria EP.</p>



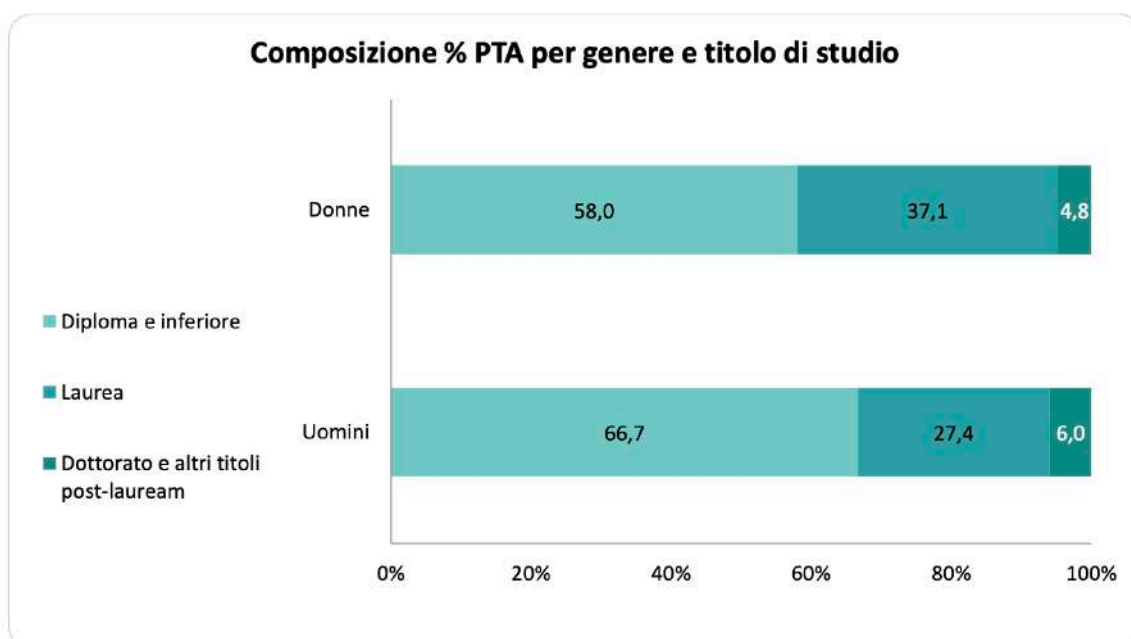
### 3.3 Fasce d'età

<b>Denominazione indicatore</b>	Distribuzione per genere e fasce d'età
<b>Formula</b>	Valore assoluto personale in servizio uomini e donne per Categoria di appartenenza, escluso personale a tempo determinato distribuito per Fasce di Età.
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	-
<b>Osservazione</b>	Non si manifestano differenze rilevanti di genere per quanto riguarda l'età.



### 3.4 Titolo di studio

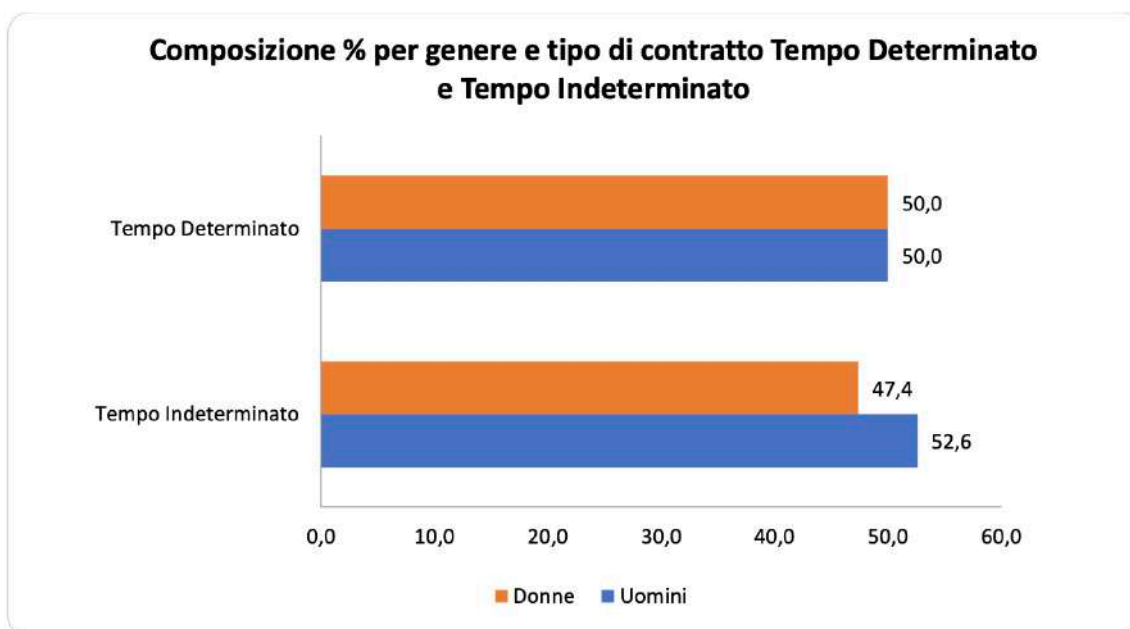
<b>Denominazione indicatore</b>	Distribuzione per genere e titolo di studio
<b>Formula</b>	Valore assoluto personale in servizio uomini e donne per categoria di appartenenza, escluso personale a tempo determinato distribuito per titolo di studio.
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	-
<b>Osservazione</b>	Il grafico sottostante rappresenta uno scenario in cui le donne PTA sono in genere più qualificate (in termini di titolo di studio) rispetto agli uomini: il 42% delle donne ha una laurea o un titolo post lauream contro il 33% degli uomini.





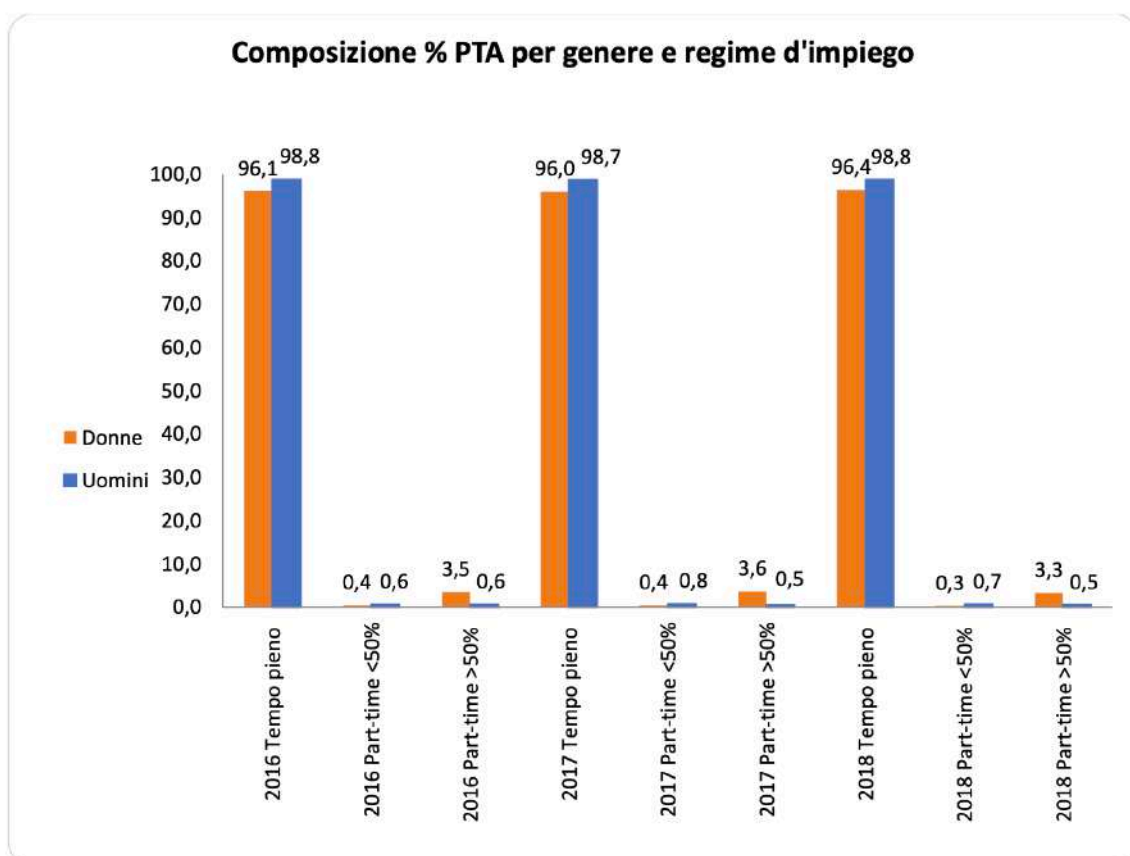
### 3.5 Contratto

<b>Denominazione indicatore</b>	Distribuzione per genere e tipologia di contratto
<b>Formula</b>	Valore assoluto personale in servizio uomini e donne per tipologia di occupazione
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	-
<b>Osservazione</b>	Non si manifestano differenze rilevanti di genere per quanto riguarda la tipologia di contratto.



## 3.6 Regime di impiego

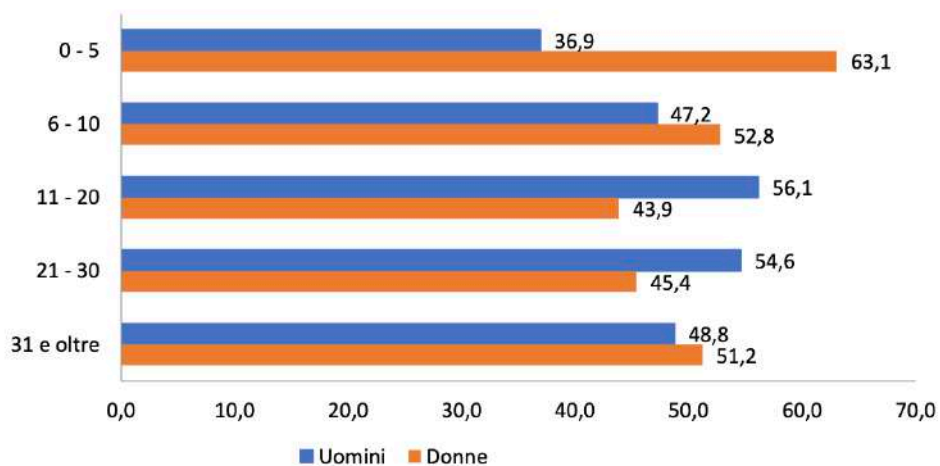
<b>Denominazione indicatore</b>	Distribuzione per genere e regime di impiego
<b>Formula</b>	Valore assoluto personale in servizio uomini e donne per regime di impiego.
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2018, A.S. 2019 e A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	-
<b>Osservazione</b>	Le barre mostrano come siano le donne, sebbene in percentuali generalmente poco rilevanti, ad avere un regime di impiego part-time.



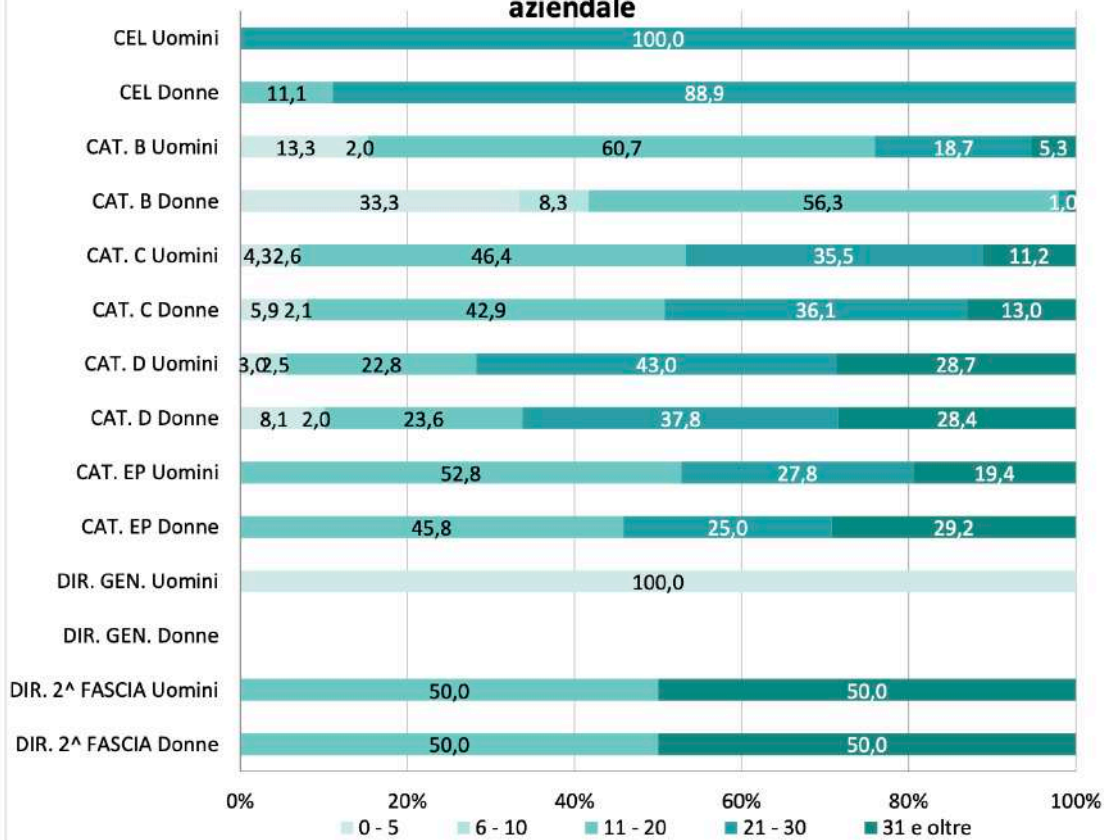
### 3.7 Anzianità

<b>Denominazione indicatore</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale.</li><li>- Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale.</li></ul>
<b>Formula</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Valore assoluto personale in servizio uomini e donne per fasce di anni di anzianità di servizio.</li><li>- Valore assoluto personale in servizio uomini e donne per categorie e fasce di anni di anzianità di servizio.</li></ul>
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	-
<b>Osservazione</b>	<p>Il grafico mostra una situazione generalmente equilibrata tra uomini e donne senza differenze rilevanti per quanto riguarda l'anzianità di servizio.</p> <p>L'unico dato che ha una evidente differenza a favore delle donne è quello relativo alla fascia di anzianità 0-5.</p>

### Composizione % PTA per genere e fasce di anzianità



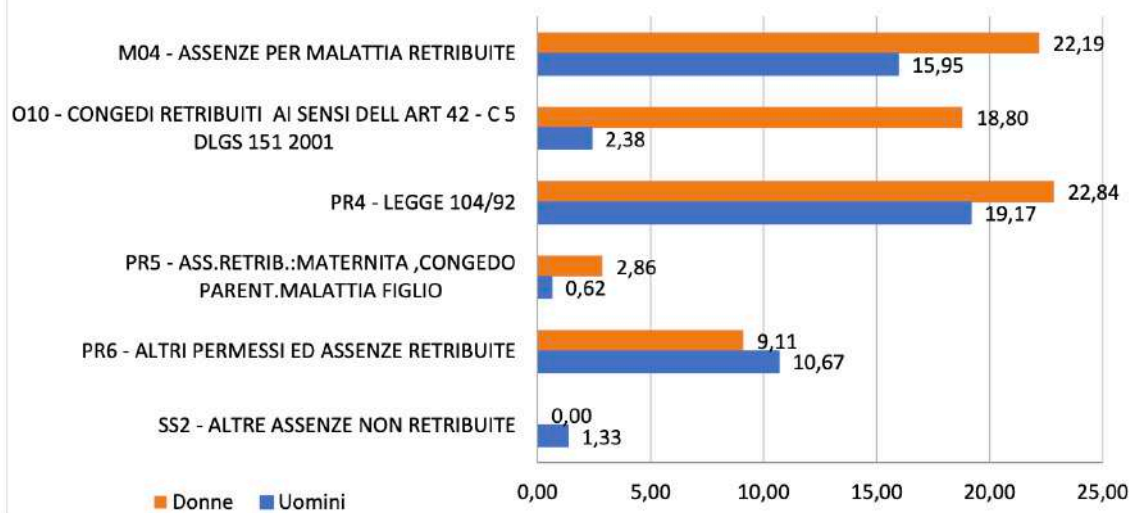
### Composizione % PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale



## 3.8 Assenze

<b>Denominazione indicatore</b>	Giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza.
<b>Formula</b>	Valore assoluto personale in servizio uomini e donne per categoria di appartenenza, escluso personale a tempo determinato distribuito per Tipologia di assenza.
<b>Fonte</b>	Conto annuale MEF
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	I dati sono lasciati in numero assoluto e vengono distinte le diverse causali dell'assenza.
<b>Osservazione</b>	<p>L'analisi dei dati riportati in funzione delle diverse cause di assenza conferma il maggiore impegno femminile nelle attività di cura e assistenza. Infatti, le differenze fra donne e uomini in termini di giorni medi di assenza riguardano non solo le assenze retribuite per maternità, paternità, congedo parentale e malattia dei figli, su cui sono particolarmente marcate, ma anche l'attività di assistenza ai familiari in base alla Legge 104. Bisogna, inoltre, specificare che il grafico da una rappresentazione abbastanza veritiera, poiché il numero totale di donne PTA è in linea con il totale degli uomini.</p>

### Giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza



### 3.9 Turnover

<b>Denominazione indicatore</b>	Indice di compensazione per genere e per categoria.
<b>Formula</b>	Rapporto tra assunti e cessati per genere e categoria.
<b>Fonte</b>	Conto annuale MEF
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	L'analisi può favorire la comprensione del fenomeno di aumento/diminuzione dell'organico per genere in quanto per valori del rapporto inferiori a 1 si ha sempre uno sbilanciamento tra assunti e cessati.
<b>Osservazione</b>	La tabella mostra valori inferiori a 1 per tutte le categorie e a prescindere dal genere. Per i dirigenti l'analisi non è eseguita in quanto non vi sono né cessati né assunti nell'anno di riferimento.

<b>Indice di Compensazione (Assunti/Cessati)</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
AREA DI COLLABORAZIONE	0,00	0,00
CATEGORIA B	0,29	0,25
CATEGORIA C	0,06	0,15
CATEGORIA D	0,36	0,11
CATEGORIA EP	0,00	0,00
DIRETTORI GENERALI	-	-
DIRIGENTI DI 2 <sup>A</sup> FASCIA	-	-
<b>Totale</b>	<b>0,24</b>	<b>0,14</b>

<b>Denominazione indicatore</b>	Indice di turnover complessivo per genere e per categoria.
<b>Formula</b>	Rapporto tra le variazioni di organico (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l'organico dell'Ateneo per categoria e per genere.
<b>Fonte</b>	Fonte CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	Se l'indice ha un valore negativo significa che le cessazioni sono state superiori delle assunzioni e quindi che l'organico dell'Ateneo (per quella specifica categoria e per quel genere) è in diminuzione.
<b>Osservazione</b>	La tabella mostra una evidente diminuzione di organico in tutte le categorie a prescindere dal genere.

<b>Indice di Turnover Complessivo</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
AREA DI COLLABORAZIONE	-25,00%	-22,22%
CATEGORIA B	-4,00%	-5,21%
CATEGORIA C	-7,24%	-6,30%
CATEGORIA D	-6,75%	-6,08%
CATEGORIA EP	-2,78%	-4,17%
DIRETTORI GENERALI	0,00%	-
DIRIGENTI DI 2 <sup>A</sup> FASCIA	-100,00%	0,00%
<b>Totale</b>	<b>-6,64%</b>	<b>-6,17%</b>



### 3.10 Indennità di responsabilità

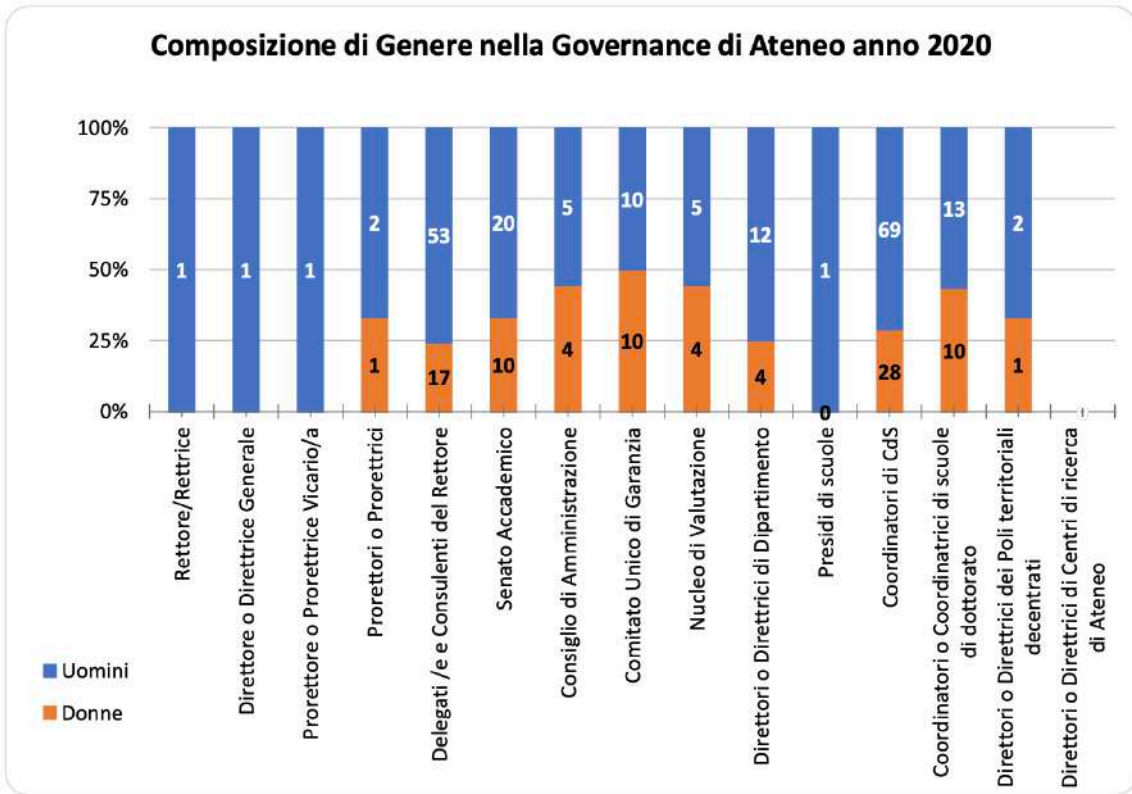
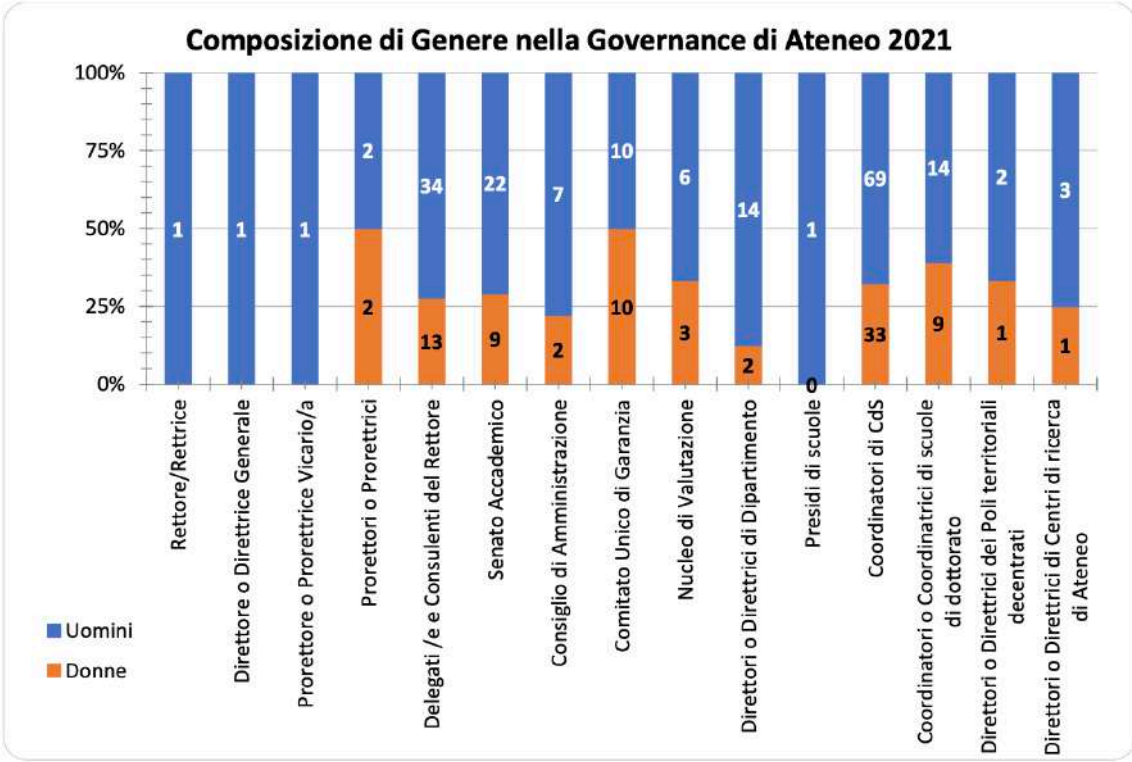
<b>Denominazione indicatore</b>	- Distribuzione per genere e indennità di responsabilità. - Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione.
<b>Formula</b>	- Distribuzione del Personale ricevente un'indennità di responsabilità per tipo di indennità e per genere. - Valore soglia o in fasce della retribuzione per responsabilità e indennità uomini e donne per Categoria di appartenenza.
<b>Fonte</b>	Fonte interna CSA
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2018, A.S. 2019 e A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	Si considerano i dati relativi al triennio per rilevare eventuali cambiamenti nell'assegnazione delle indennità.
<b>Osservazione</b>	Dai dati riportati nelle tabelle sottostanti si evidenzia una situazione abbastanza equilibrata per genere e per il triennio. Si vede come per l'Ateneo l'indennità di responsabilità per categoria EP sia sostanzialmente superiore ai 6.000 €.

Indennità di responsabilità	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore/Servizio	57,6%	42,4%	57,1%	42,9%	57,7%	42,3%
Ufficio/Unità	38,9%	61,1%	41,0%	59,0%	39,6%	60,4%
<b>Totale complessivo</b>	<b>46,3%</b>	<b>53,7%</b>	<b>47,4%</b>	<b>52,6%</b>	<b>47,2%</b>	<b>52,8%</b>

Indennità di posizione (Cat. EP)	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da € 4001 a € 5000	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da € 5001 a € 6000	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	0,0%	3,2%
oltre € 6000	100,0%	96,4%	100,0%	96,3%	100,0%	96,8%
<b>Totale complessivo</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## 4 Incarichi istituzionali e di governo

<b>Denominazione indicatore</b>	Composizione di genere nella Governance di Ateneo.
<b>Formula</b>	Incidenza numero di donne (uomini) sul totale per carica istituzionale.
<b>Fonte</b>	Fonte interna. Sito di Ateneo
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020 e A.S. 2021
<b>Descrizione</b>	Distribuzione dei membri presenti nei diversi organi dell'Ateneo. Si specifica che, al momento, solo il regolamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) è l'unico, tra gli Organi di Governo, a specificare che nella composizione deve esserci equilibrio di genere.
<b>Osservazione</b>	Il grafico a barre sottostante mostra l'esistenza di uno squilibrio fra i generi, in favore della componente maschile all'interno della governance di Ateneo, siano essi organi monocratici che no: gli uomini rappresentano la maggioranza del totale dei componenti presenti nei diversi organi, tranne che per il CUG. Rispetto al 2020 la situazione risulta ancora essere a favore del genere maschile, tranne che per Prorettori/rici e delegati/e e consulenti.

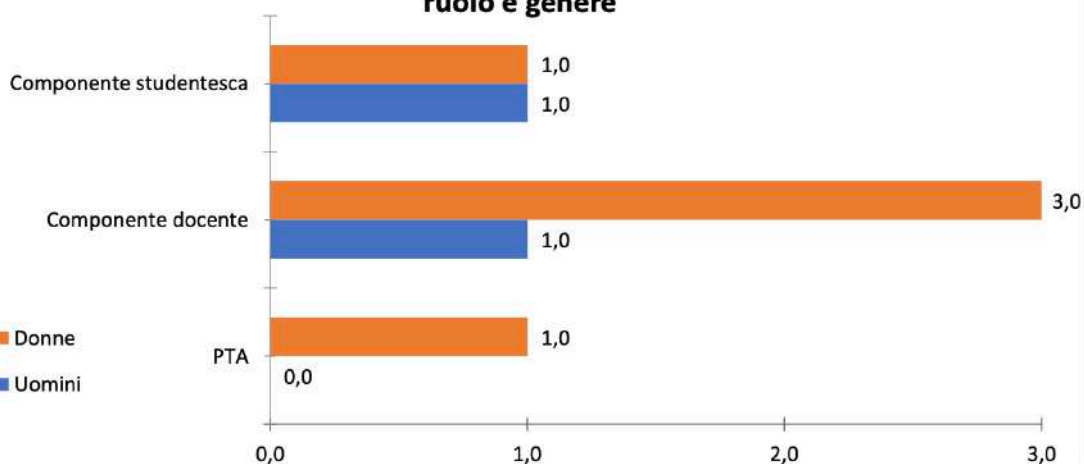


## 5 Risultati e impatto

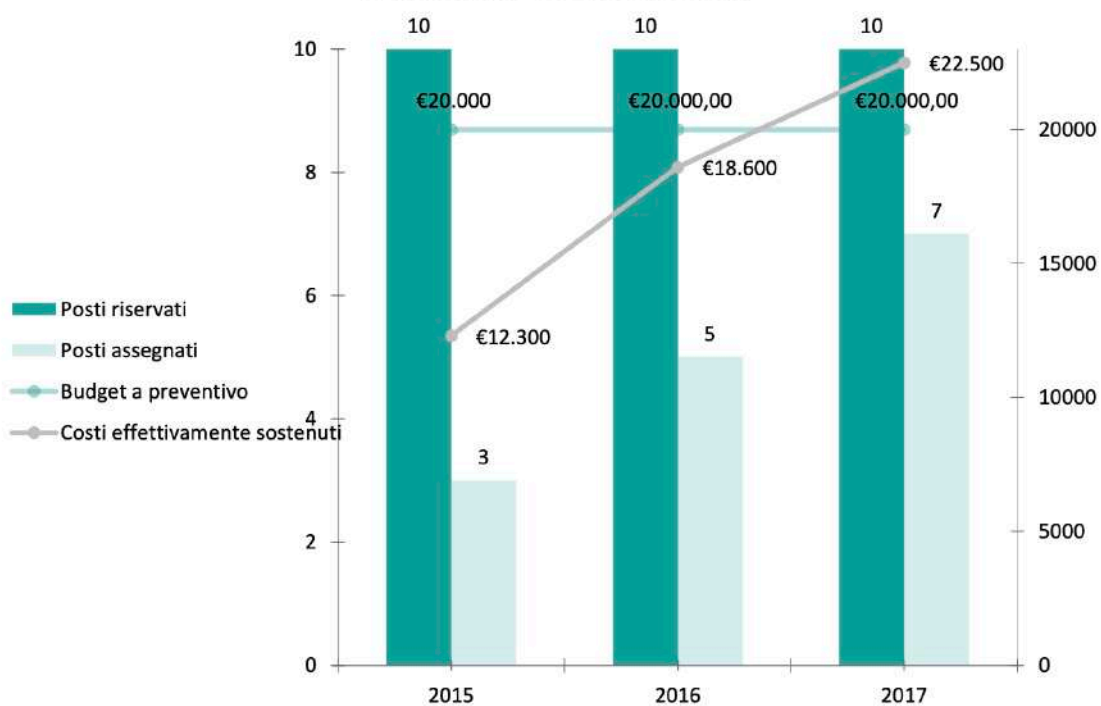
### 5.1 Asili nido

<b>Denominazione indicatore</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Beneficiari della convenzione con asili nido e scuole di infanzia, per ruolo e genere.</li><li>- Posti riservati e assegnati per asili nido e scuole d'infanzia, budget a preventivo e costi sostenuti.</li></ul>
<b>Formula</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Numero assoluto dei beneficiari della convenzione con asili nido e scuole di infanzia, per ruolo e genere.</li><li>- Numero assoluto dei posti riservati e assegnati per asili nido e scuole d'infanzia, budget a preventivo e costi sostenuti.</li></ul>
<b>Fonte</b>	Fonte interna
<b>Anno di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- A.S. 2020</li><li>- A.S. 2015, A.S. 2016 e A.S. 2017</li></ul>
<b>Descrizione</b>	Progetto finalizzato a facilitare l'accesso negli asili nido e nelle scuole di infanzia, ai figli e alle figlie del personale e della comunità studentesca dell'Ateneo, mediante la previsione di un contributo, a carico dell'Ateneo, per il pagamento della retta mensile.
<b>Osservazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Beneficiari della convenzione con asili nido e scuole di infanzia, per ruolo e genere.</li><li>- Posti riservati e assegnati per asili nido e scuole d'infanzia, budget a preventivo e costi sostenuti.</li></ul>

### Beneficiari della convenzione con asili nido e scuole di infanzia, per ruolo e genere

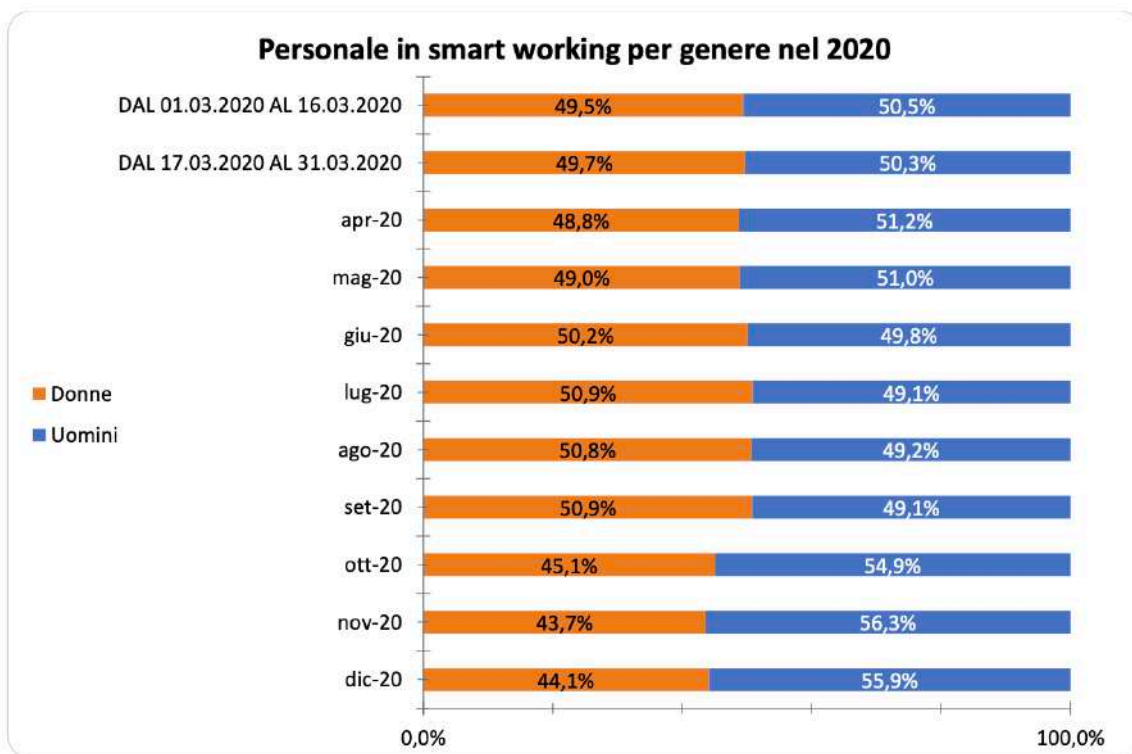


### Posti riservati e assegnati per asili nido e scuole d'infanzia, budget a preventivo e costi sostenuti



## 5.2 Smart working

<b>Denominazione indicatore</b>	Percentuale di personale PTA in modalità di lavoro smart working per genere.
<b>Formula</b>	Numeri assoluti di donne (uomini) in smart working sul totale del personale PTA in smart working.
<b>Fonte</b>	Fonte interna
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020
<b>Descrizione</b>	<p>L'indice evidenzia l'evoluzione nel 2020 dallo scoppio della pandemia e subisce le diverse indicazioni governative e locali nel corso dell'anno vigenti.</p> <p>Nel 2020 l'istituto del telelavoro si è sovrapposto con quello dello smart working che verrà intrapreso come modalità di lavoro regolamentata da apposito POLA nel 2021.</p>
<b>Osservazione</b>	<p>Il grafico non mostra alcun tipo di differenza di genere, ma un sostanziale equilibrio. Ciò potrebbe essere ricondotto all'applicazione di normative e regolamenti e sulla base delle necessità individuali di conciliazione casa-lavoro. Con l'applicazione del POLA sarà possibile fare deduzioni di questo tipo.</p>



## 5.3 Seminari sul pluralismo

<b>Denominazione indicatore</b>	Composizione per genere di partecipanti ad iniziative formative e di informazione al pluralismo.
<b>Formula</b>	Numeri assoluti di partecipanti per genere alle iniziative svolte sul totale dei partecipanti.
<b>Fonte</b>	Fonte interna
<b>Anno di riferimento</b>	A.S. 2020, A.S. 2021
<b>Descrizione</b>	Attivazione di iniziative formative e di informazione, in particolare di carattere interdipartimentale e/o per intero Ateneo, dirette ad acquisire strumenti per declinare eguaglianza e differenze in molteplici ambiti scientifici e sociali.
<b>Osservazione</b>	Il grafico mostra una consistente partecipazioni tra uomini e donne, con una composizione che è quasi sempre a favore de genere femminile. Questo ad indicazione che per gli argomenti trattati si ha una sensibilità maggiore da parte delle donne rispetto agli uomini.



### Partecipanti ai seminari sul pluralismo, per dipartimento e genere

