



UNIVERSITÀ  
di CAMERINO

# BILANCIO DI GENERE UNICAM 2020



v. 20 ottobre 2020



## **Sommario**

1. Introduzione al Bilancio di Genere	2
1.1. Visione e Principi	2
1.2. Dal Piano Strategico al Bilancio di Genere	2
2. Regolamentazione e Soggetti Attivi per la Tutela della Parità di Genere	4
2.1. UNICAM in Breve	4
2.2. UNICAM e Pari Opportunità	4
3. Analisi della Componente Studentesca	7
3.1. Popolazione Studentesca	7
3.2. Performance, Occupabilità e Reddito	13
3.3. Dottorato di Ricerca	21
3.4. Scuole di Specializzazione	23
4. Analisi della Componente Docente	24
4.1. Consistenza Numerica e Percentuale nei Vari Ruoli	25
4.2. Composizione di Genere delle Commissioni di Concorso	33
4.3. Abilitazione Scientifica Nazionale	34
5. Attività di Ricerca e Trasferimento Tecnologico	35
5.1. Composizione di Genere e collaborazioni nella Ricerca	40
6. Analisi della componente tecnico-amministrativa	43
7. Organi di Ateneo e Posizioni di Vertice nella Ricerca e nella Didattica	49
8. Azioni per la Promozione delle Pari Opportunità e del bilanciamento di genere	51
Considerazioni conclusive	56



# 1. Introduzione al Bilancio di Genere

## 1.1. Visione e Principi

Garantire **pari opportunità tra uomini e donne** è per UNICAM uno degli elementi chiave per il miglioramento della qualità della ricerca e della formazione e, di conseguenza, per lo sviluppo economico e sociale del Paese, con un'attenzione particolare per il proprio territorio geografico di riferimento.

UNICAM intende quindi **promuovere e diffondere la cultura delle pari opportunità** tramite lo svolgimento di azioni di carattere organizzativo, scientifico, formativo e culturale per la valorizzazione delle differenze tra uomo e donna senza che queste ultime penalizzino gli uni o gli altri, ai sensi della vigente legislazione italiana e comunitaria. Ciò **utilizzando un adeguato linguaggio di genere**, limitando l'uso del maschile inclusivo e favorendo la sua sostituzione con le due forme, maschile e femminile, anche variamente abbreviate.

UNICAM ha quindi deciso di dotarsi di un **bilancio di genere**, quale strumento di analisi della situazione in essere nonché di confronto a livello nazionale, così da valutare l'efficacia e la sostenibilità delle misure adottate, di migliorare i risultati sin qui ottenuti, di segnalare le contraddizioni, ma anche le opportunità.

Il fine ultimo è quello di evidenziare politiche e azioni da sviluppare per raggiungere a pieno il principio di uguaglianza.

## 1.2. Dal Piano Strategico al Bilancio di Genere

Nel **Piano strategico di Ateneo 2018-2023**, in particolare all'obiettivo I.4: *Potenziamento delle infrastrutture e dei servizi di supporto alla ricerca*, azione I.4.3: *Introduzione di agevolazioni finanziarie e strutturali per i ricercatori neoassunti e per l'equilibrio di genere nelle carriere di ricercatori e ricercatrici*, è stata prevista, entro il 2019, la predisposizione e rilascio di "un piano per l'attivazione di servizi di supporto e contesto dedicati al riequilibrio di genere ed alla parità di condizioni per le carriere di ricercatori e ricercatrici".

Tale pianificazione si è concretizzata attraverso la predisposizione di un "**Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità in UNICAM**", approvato dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico nelle rispettive sedute del 25 settembre 2019. Tra le azioni previste dal Piano vi era prevista la costituzione di un gruppo di lavoro volto alla definizione del Bilancio di Genere quale strumento utile a fotografare e quindi monitorare lo sviluppo di UNICAM verso la definizione delle future politiche di 'parità'.



Il gruppo di lavoro, costituito con decreto Rettorale n. 402 del 11/12/2019, coordinato dalla Prof.ssa Barbara Re, è composto dai seguenti membri, designati dal Rettore.

A) Personale docente/ricercatore.

- Prof. Diego Dal Ben (Scuola del Farmaco e dei Prodotti della Salute)
- Prof.ssa Cristina Miceli (Scuola di Bioscienze e Medicina Veterinaria)
- Prof.ssa Federica Ottone (Scuola di Architettura e Design)
- Prof. Carlo Santini (Scuola di Scienze e Tecnologie)
- Prof.ssa Sara Spuntarelli (Scuola Giurisprudenza)

B) Personale tecnico-amministrativo.

- Dott. Vincenzo Tedesco (Direttore Generale)
- Dott.ssa Natascia Alessandrini (Area ricerca, trasferimento tecnologico e Gestione progetti)
- Dott.ssa Claudia Caprodossi (Area persone, organizzazione e sviluppo e Componente del CUG di Ateneo)
- Fabrizio Quadrani (Responsabile Area programmazione, valutazione e sistemi qualità)

C) Studenti: Sharon Capodiecì (Componente del CUG di Ateneo).

Compiti del gruppo di lavoro:

- (i) Curare la redazione e aggiornamento periodico del «Bilancio di Genere» di UNICAM;
- (ii) Proporre una serie di azioni per contribuire alla parità di genere di UNICAM;
- (iii) Promuovere la divulgazione dei contenuti del Bilancio di Genere e delle azioni a esso collegate, all'interno ed all'esterno dell'Ateneo;
- (iv) Monitorare la consapevolezza di tutto il personale UNICAM in materia di parità di genere.

La redazione del Bilancio di Genere UNICAM è stata avviata sulla base di quanto suggerito nelle [linee guida CRUI pubblicate a settembre 2019](#), che si è rivelato strumento modulare e flessibile, molto utile per gli Atenei che redigono il Bilancio di Genere per la prima volta. Le linee guida introducono, infatti, ad un'analisi di contesto e un set di indicatori e rappresentazioni che consentono la comparabilità storica, nazionale, e internazionale.

Nella redazione del documento sono stati aggiunti agli schemi proposti dalle linee guida CRUI specifici approfondimenti, per analizzare al meglio ed evidenziare le particolarità e le caratteristiche peculiari del contesto organizzativo dell'Università di Camerino.



## 2.Regolamentazione e Soggetti Attivi per la Tutela della Parità di Genere

### 2.1. UNICAM in Breve

L'Università degli Studi di Camerino (UNICAM) è una università statale italiana che ha sede storica nella città di Camerino, fondata nel 1336. UNICAM è presente con proprie sedi, dotate di strutture scientifiche e didattiche, anche nelle città di Matelica, Ascoli Piceno e San Benedetto del Tronto.

L'articolazione accademica si basa su cinque Scuole di Ateneo: Architettura e Design (sede ad Ascoli Piceno), Bioscienze e Medicina Veterinaria (sede principale a Camerino e sedi collegate anche a Matelica e San Benedetto del Tronto), Giurisprudenza (sede a Camerino), Scienze del Farmaco e dei Prodotti della Salute (sede a Camerino), Scienze e Tecnologie (sede principale a Camerino con attività svolte anche nella sede collegata di Ascoli Piceno).

UNICAM è attualmente formata da 283 docenti-ricercatori, 256 unità di personale tecnico-amministrativo, circa 7.000 studenti iscritti ai 28 corsi di laurea, laurea magistrale e laurea a ciclo unico, più di 160 studenti iscritti ai 6 corsi di dottorato, e circa 1.000 studenti iscritti ad altri corsi post-laurea: master, specializzazione, perfezionamento, e aggiornamento professionale.

### 2.2. UNICAM e Pari Opportunità

UNICAM dal 2000 ha avviato un percorso che la porta ad affrontare la sfida delle pari opportunità, sottolineandone il ruolo nella governance di ateneo.

- 2000: nasce in UNICAM il COMITATO PARI OPPORTUNITÀ', lo istituisce la prof.ssa PATRIZIA DAVID consigliera di amministrazione UNICAM su incarico del Rettore Prof. Ignazio Buti.
- 2004: delega unica «Pari opportunità e persone svantaggiate» con due delegati: Prof.ssa PATRIZIA DAVID e Prof. ALBERTO CRESCI durante il mandato rettorale del Prof. Fulvio Esposito.
- 2013: nasce il PRORETTORATO ALLE PARI OPPORTUNITA', TRASPARENZA AMMINISTRATIVA E VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA, Pro-Rettrice la Prof.ssa SARA SPUNTARELLI durante il mandato rettorale del Prof. Flavio Corradini.
- 2013: nasce il COMITATO UNICO DI GARANZIA che sostituisce il Comitato Pari Opportunità.
- 2017: DELEGA ALLE PARI OPPORTUNITA': Prof.ssa BARBARA RE durante il mandato rettorale del Prof. Claudio Pettinari.



Come affermato all'articolo 1 dello Statuto, **UNICAM garantisce libertà di ricerca e d'insegnamento, e pari opportunità**. Ciò è ulteriormente sottolineato dall'articolo 3 che propone il **principio di uguaglianza** e il **rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione**, in particolare quelle fondate sul genere, la cittadinanza, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, le opinioni religiose, politiche o di qualsiasi altra natura, il censo, le disabilità, l'età o gli orientamenti sessuali. UNICAM riconosce pari dignità alle varie componenti della comunità universitaria e promuove azioni positive volte a **rimuovere e ad evitare situazioni di discriminazione**.

All'articolo 3 dello Statuto – dedicato alle **pari opportunità** – si afferma che UNICAM promuove, nel lavoro e nello studio, azioni positive per le pari opportunità tra i generi e per garantirne l'effettiva uguaglianza, anche attraverso il Comitato Unico di Garanzia. Inoltre, si evidenzia che negli organi universitari **deve essere garantita la rappresentanza e promossa la parità di genere**.

All'articolo 22 dello statuto si evidenzia, inoltre, il ruolo del **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ed il mobbing, che tra gli altri ha il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso e per il trattamento sul lavoro. Il Comitato Unico di Garanzia si avvale di una **Commissione per la parità di genere**, con lo scopo di promuovere iniziative culturali e di indirizzo sui temi di genere nella ricerca e nella formazione. Il Comitato Unico di Garanzia, nella composizione del quadriennio 2017-2021, ha ritenuto il Bilancio di Genere uno strumento estremamente utile per l'analisi e la programmazione dell'attività dell'Ateneo. Nel suo Piano per le Azioni Positive approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 OTTOBRE 2018 N. 599, il Comitato Unico di Garanzia ha proposto l'emanazione del Bilancio di Genere nell'ottica della strategia di Mainstreaming.

I principi sottolineati dallo statuto sono ribaditi e rafforzati nel **codice etico e di comportamento** nella versione in vigore dal 3 Febbraio 2015. Tra i principi di base si sottolinea in particolare che "tutti i componenti di UNICAM e i destinatari della sua azione hanno il diritto di essere trattati con eguale rispetto e considerazione e di non essere discriminati, direttamente o indirettamente, in ragione di differenze di genere, età, origine etnica, nazionale o sociale, orientamento sessuale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, disabilità, condizioni sociali o di salute, diversa posizione occupazionale, categoria o stato, come espresso anche nella Carta Europea dei Ricercatori" (Articolo 2). Sempre nel codice etico si sottolinea (articolo 36) come la partecipazione agli organi e organismi collegiali accademici e alle commissioni incluse l'assegnazione degli incarichi istituzionali è individuata in base alla professionalità, nel rispetto del principio della





parità di genere e delle pari opportunità, favorendo la rotazione nell'affidamento degli incarichi.

Il codice etico istituisce anche il **Consigliere di Fiducia** quale figura esterna all'Università, per l'accertamento della violazione delle norme a carattere etico.

È, inoltre, attivato in UNICAM un tavolo di lavoro denominato **Presidio Qualità per le Risorse Umane per la Ricerca**, le cui finalità sono quelle di:

- Aggiornare e migliorare le strategie interne per l'applicazione dei principi contenuti nella Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta, anche sulla base dei suggerimenti derivanti dai ricercatori che operano in UNICAM;
- Svolgere un'attività di monitoraggio e di raccolta della documentazione sulla concreta applicazione delle strategie individuate e della loro efficacia;
- Individuare e proporre gli indicatori di performance utili al confronto con i valutatori esterni EU, per la valutazione del grado di implementazione delle azioni di Ateneo;
- Studiare strategie di comunicazione per aggiornare ed assicurare la consapevolezza di tutto il personale sui temi della 'Human Resources Strategy for Researchers' (HRS4R).

L'obiettivo di questo presidio è anche quello di monitorare e analizzare il grado di applicazione delle buone pratiche relative alla gestione, da parte dell'Ateneo, di procedure di reclutamento aperto, trasparente e basato sul merito.

Infine, va ricordato come UNICAM e le principali organizzazioni sindacali della Regione Marche hanno costituito una **Consulta per il lavoro e la valorizzazione della persona**. Si tratta di un tavolo di lavoro fortemente voluto da UNICAM per promuovere la collaborazione fra l'ateneo e le organizzazioni sindacali, che si impegnano a coordinare progetti ed iniziative ed a mettere a fattor comune professionalità e impegno, al fine di favorire lo sviluppo culturale, sociale ed economico e favorire la creazione di gruppi di lavoro che discutano sulle tematiche di interesse per i giovani e per la crescita territoriale, individuando progetti su cui concentrare le risorse.

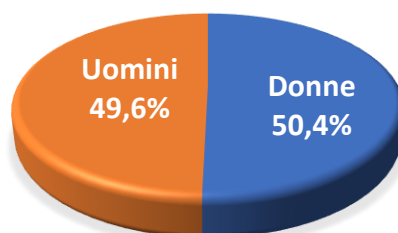
### 3. Analisi della Componente Studentesca

Questa sezione presenta e analizza i dati relativi alla componente studentesca di UNICAM. In particolare, si prendono in esame tutti i corsi di laurea (L), laurea magistrale (LM) e laurea magistrale a ciclo unico (LMCU). Sono poi approfonditi i dati relativi alla 'international School of Advanced Studies' e alle scuole di specializzazione.

#### 3.1. Popolazione Studentesca

Osserviamo anzitutto che negli ultimi 5 anni accademici dal 2015-16 al 2019-20 il numero totale di iscritti a corsi laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico di UNICAM risulta bilanciato rispetto al genere. Come riportato nel Grafico 1, su un totale di 31.415 studenti (media per anno 6.283), il 49,6% è uomo, mentre il 50,4% è donna.

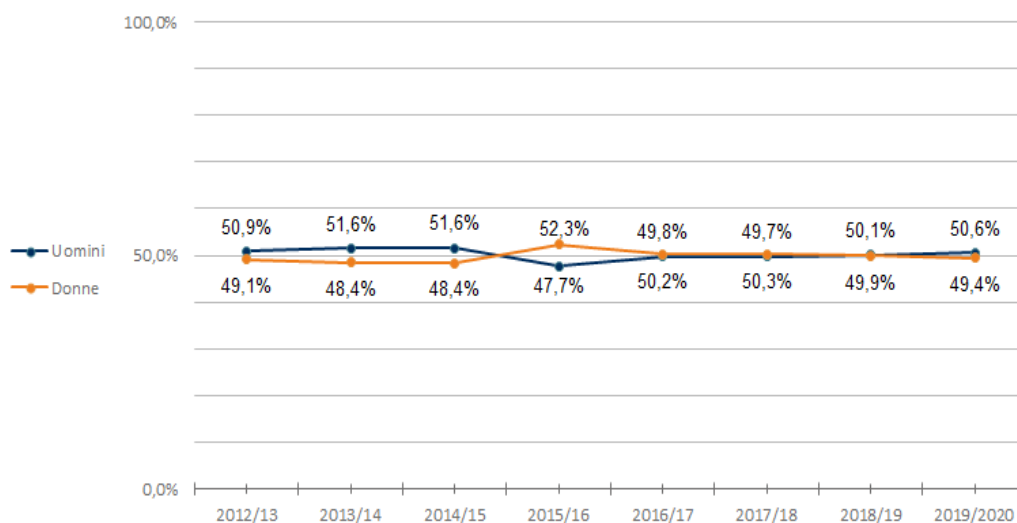
Graf. 1: Numero totale di iscritti a corsi L, LM, LMCU dal 2015-16 al 2019-20



Fonte: anagrafe nazionale studenti

Tale bilanciamento è confermato osservando la serie storica illustrata nel Grafico 2, che non mostra sostanziali fluttuazioni nel tempo.

Graf.2: Serie storica della componente studentesca per genere



Fonte: anagrafe nazionale studenti



Il dettaglio relativo ai dati aggregati dei corsi di alcune Scuole di Ateneo o più ancora quelli relativi ad alcuni corsi di studio, fornisce però un diverso panorama ed emergono alcuni aspetti di scarso equilibrio, se non di vero e proprio squilibrio nella composizione della popolazione studentesca.

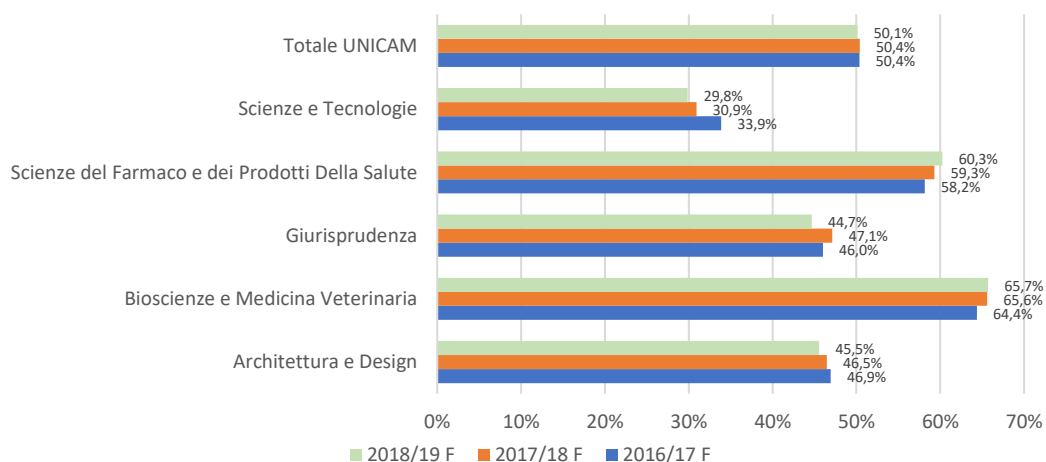
La presenza femminile nei settori STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) risulta, infatti, sicuramente sotto-dimensionata, malgrado a livello nazionale siano previste specifiche azioni di orientamento dedicate alle studentesse che vogliano iscriversi a questi corsi.

Come evidenziato nella Tabella 1 e nel Grafico 3 riferiti all'ultimo triennio, la popolazione studentesca UNICAM presenta, nella Scuola di Scienze e Tecnologie, un divario significativo (seppur caratterizzato da un trend positivo) tra il numero di studentesse e quello degli studenti, mentre – al di fuori del contesto STEM – un pressoché analogo squilibrio, però in questo caso a favore della presenza femminile, si può osservare nelle scuole di Bioscienze e Medicina Veterinaria e Scienze del Farmaco e dei Prodotti della Salute.

Tab.1: Iscritti a corsi L, LM, LMCU

Scuola	2016/17		2017/18		2018/19	
	F	M	F	M	F	M
Architettura e design	513	580	465	536	414	495
Bioscienze e medicina veterinaria	916	507	969	508	998	521
Giurisprudenza	483	567	493	553	441	546
Scienze del farmaco e dei prodotti della salute	1.040	748	1.009	692	1.043	688
Scienze e tecnologie	523	1.021	481	1.074	465	1.093
Totale	3.475	3.423	3.417	3.363	3.361	3.343
<b>Totale complessivo</b>	<b>6.898</b>		<b>6.780</b>		<b>6.704</b>	

Graf.3: Iscritti ad UNICAM - % genere femminile (Totali di Ateneo e per Scuola)



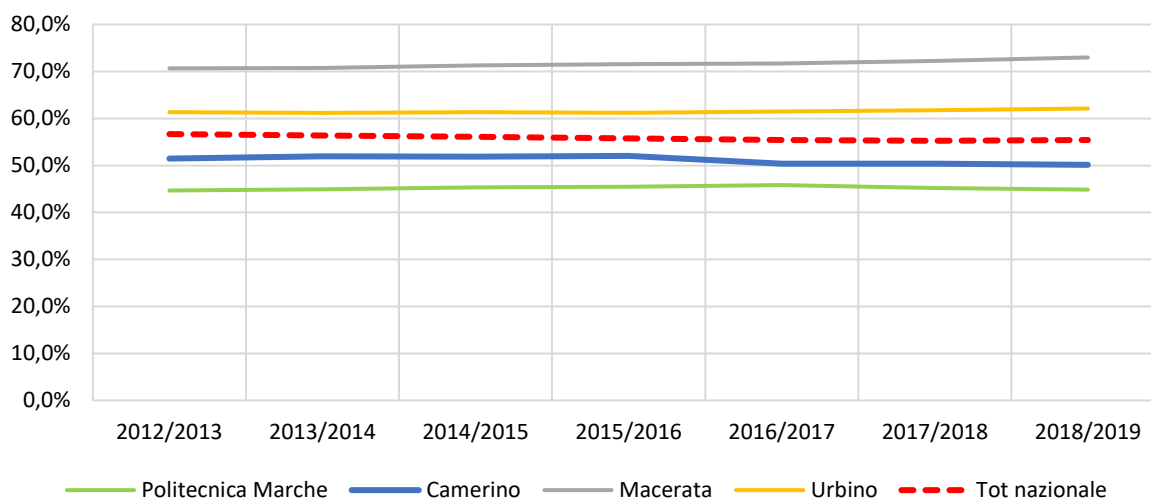
Fonte: anagrafe nazionale studenti

Per sottolineare come la limitata presenza femminile negli ambiti STEM sia un fenomeno che va oltre i confini UNICAM, nella Tabella 2 viene mostrato il trend percentuale delle studentesse iscritte a UNICAM sul totale di iscritti confrontandolo con gli altri atenei marchigiani, e con il trend nazionale. Come evidenziato anche dal report di Regione Marche<sup>1</sup> intitolato "L'Università nelle Marche - anno accademico 2018/2019", sui 4 atenei marchigiani ogni anno si iscrivono 6.000 ragazze in più rispetto ai colleghi uomini, ma tale delta è influenzato dalla forte presenza femminile negli atenei di Macerata e Urbino.

Tab.2: Percentuale di donne iscritte a corsi L, LM, LMCU nelle Università marchigiane e totale nazionale

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
<b>Politecnica Marche</b>	44,7%	44,9%	45,4%	45,5%	45,8%	45,2%	44,9%
<b>Camerino</b>	51,4%	51,9%	51,9%	52,3%	50,2%	50,3%	49,9%
<b>Macerata</b>	70,7%	70,7%	71,3%	71,6%	71,7%	72,2%	73,0%
<b>Urbino</b>	61,3%	61,2%	61,4%	61,2%	61,5%	61,7%	62,1%
<b>Totale Nazionale</b>	56,7%	56,3%	56,1%	55,8%	55,4%	55,3%	55,4%

Graf.4: Andamento % delle iscritte agli atenei marchigiani e totale nazionale



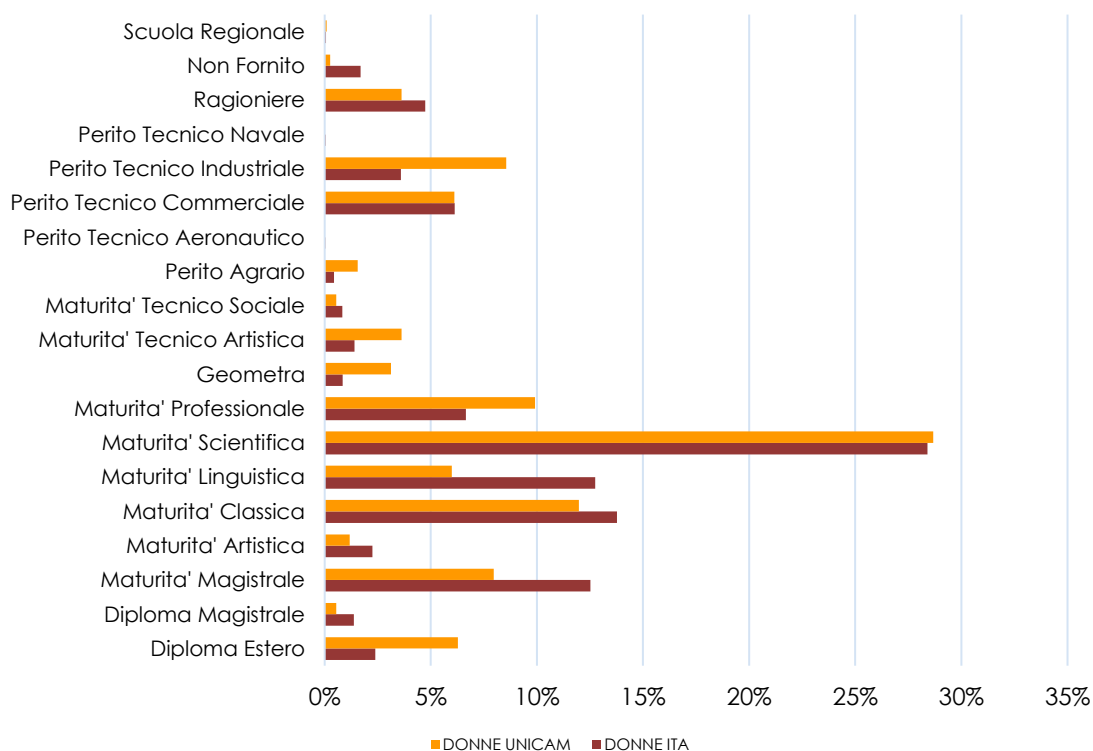
Fonte: anagrafe nazionale studenti

Il Grafico 4 evidenzia come UNICAM si collochi al di sotto della percentuale media nazionale di donne iscritte e come il trend sia in leggero calo dal 2016/17. Anche i dati dell'Università Politecnica delle Marche, molto orientata all'ambito STEM, mostrano un andamento simile a quello UNICAM.

<sup>1</sup> [http://statistica.regione.marche.it/Portals/0/Pubblicazioni/Istruzione/UNIVERSITA' REPORT 2018\\_2019.pdf](http://statistica.regione.marche.it/Portals/0/Pubblicazioni/Istruzione/UNIVERSITA' REPORT 2018_2019.pdf)

Approfondendo i dati degli studenti UNICAM e ragionando rispetto alla loro provenienza scolastica è possibile notare come la composizione della popolazione scolastica degli istituti di istruzione secondaria superiore dai quali provengono gli immatricolati sia determinante nella composizione di genere delle coorti di studenti che di anno in anno avviano i propri percorsi formativi in UNICAM.

Graf.5: Distribuzione percentuale delle immatricolate a corsi di L, LM E LMCU per provenienza scolastica rispetto alla percentuale nazionale dal 2014-15 al 2018-19



Fonte: anagrafe nazionale studenti

Dal Grafico 5 si nota che la percentuale di donne provenienti da istituti tecnico-commerciali e industriali è più alta in UNICAM che nel quadro nazionale. Il che dimostra che l'attrattività di UNICAM verso donne provenienti da queste scuole può ritenersi già soddisfacente. Migliorabile risulta, invece, l'attrattività dei corsi rispetto a chi ha conseguito una maturità classica, magistrale o linguistica, istituti che tendenzialmente evidenziano una maggiore presenza femminile.

Disaggregando ulteriormente i dati e focalizzando l'attenzione sui singoli corsi di studio, la Tabella 3 mostra un confronto, per quanto riguarda la prevalenza di genere, fra il dato dei corsi di studio UNICAM e il dato nazionale delle classi di corso di studio nei quali gli stessi sono attivati. **La prevalenza di genere viene considerata tale quando il numero degli iscritti raggiunge o supera il 60% del totale.**



Tab.3: Distribuzione dei 27 Corsi di Studio (CdS) rispetto alla prevalenza di genere

	CdS UNICAM	%	Classi di CdS Nazionali*	%
<b>Corsi a prevalenza maschile</b>	9	33,3%	5	18,5%
<b>Corsi a prevalenza femminile</b>	7	25,9%	11	40,7%
<b>Corsi neutri rispetto al genere</b> (nessuno dei generi raggiunge il 60%)	11	40,7%	11	40,7%

\* Il dato tiene conto del numero complessivo di studenti iscritti a corsi di studio attivati nelle stesse "classi ministeriali" in cui sono attivati i CdS UNICAM

Si nota come tra i 27 corsi attivi per l'anno accademico 2019/2020 ci sia in UNICAM una più marcata presenza di corsi con prevalenza di genere maschile rispetto al dato nazionale (9 contro 5) a fronte di un minore peso dei corsi a prevalenza femminile (7 contro 11). Bilanciata rispetto al nazionale è, invece, la presenza di corsi neutri rispetto al genere.

Affinando ancora l'analisi dell'offerta formativa UNICAM in termini di prevalenza di genere, nella Tabella 4 si riportano le percentuali per ciascuna classe di Corso di Studio.

Sono evidenziate: in **rosso** le percentuali di iscritti  $\geq 60\%$ ; in **giallo** le classi nelle quali la prevalenza di uomini si manifesta in UNICAM, ma non a livello nazionale; in **verde** le classi nelle quali la distribuzione UNICAM è più equilibrata della distribuzione nazionale, in **turchese** le classi dove la distribuzione tra uomini e donne in UNICAM e nazionale sono invertite.

Tab.4: Percentuali donne/uomini nei singoli corsi Anno 2018-19

	UNICAM		NAZIONALE	
	% DONNE	% UOMINI	% DONNE	% UOMINI
L-13-Scienze biologiche	72%	28%	72%	28%
L-17-Scienze dell'architettura	44%	56%	56%	44%
L-27-Scienze e tecnologie chimiche	33%	67%	48%	52%
L-29-Scienze e tecnologie farmaceutiche	48%	52%	75%	25%
L-2- Biotecnologie	57%	43%	66%	34%
L-30-Scienze e tecnologie fisiche	28%	72%	32%	68%
L-31-Scienze e tecnologie informatiche	9%	91%	12%	88%
L-32-Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura	41%	59%	53%	47%
L-34 Scienze Geologiche	23%	77%	35%	65%
L-35-Scienze matematiche	60%	40%	50%	50%
L-37-Scienze sociali per la cooperazione, lo sviluppo e la pace	46%	54%	62%	38%
L-38-Scienze zootecniche e tecn. delle produzioni animali	61%	39%	71%	29%
L-43-Tecnologie conservazione e il restauro dei beni culturali	71%	29%	79%	21%
L-4-Disegno industriale	45%	55%	57%	43%
LM-12-Design	38%	63%	64%	36%
LM-13-Farmacia e farmacia industriale	62%	38%	73%	27%
LM-17-Fisica	31%	69%	27%	73%
LM-18-Informatica	11%	89%	16%	84%
LM-40-Matematica	53%	47%	51%	49%
LM-42-Medicina veterinaria	70%	30%	70%	30%
LM-4-Architettura e ingegneria edile-architettura	53%	47%	57%	43%



	UNICAM		NAZIONALE	
	% DONNE	% UOMINI	% DONNE	% UOMINI
LM-54-Scienze chimiche	38%	62%	49%	51%
LM-6-Biologia	55%	45%	72%	28%
LM-74-Scienze e tecnologie geologiche	30%	70%	38%	62%
LM-75-Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio	50%	50%	53%	47%
LMG/01-Classe delle lauree magistrali in giurisprudenza	47%	53%	65%	35%
L/GASTR - Scienze, culture e politiche della gastronomia	39%	61%	48%	52%

Si può notare come in alcune corsi di studio UNICAM si registrano delle percentuali di **prevalenza femminile** in linea con la situazione nazionale, tra queste:

- L-13-Classe delle lauree in scienze biologiche  
Corso in Biologia della Nutrizione (L-13)  
Corso in Bioscienze e Biotecnologie (L-13)  
Corso in Bioscienze e Biotecnologie (L-2);
- L-43-Classe delle lauree in tecnologie per la conservazione e il restauro dei beni culturali;
- LM-42-Classe delle lauree magistrali in medicina veterinaria.

In altre si osserva in UNICAM una **prevalenza maschile che a livello nazionale non emerge**:

- LM-54-Classe delle lauree magistrali in scienze chimiche;
- L-27-Classe delle lauree in scienze e tecnologie chimiche;
- L/GASTR - Scienze, culture e politiche della gastronomia.

In altre ancora si registra una **prevalenza maschile sensibilmente più accentuata** di quanto si verifica a livello nazionale:

- LM-74-Classe delle lauree magistrali in scienze e tecnologie geologiche.
- L-31-Classe delle lauree in scienze e tecnologie informatiche;
- LM-18-Classe delle lauree magistrali in Informatica;
- L-30-Classe delle lauree in scienze e tecnologie fisiche;
- LM-54-Classe delle lauree magistrali in scienze chimiche.

Un divario ancora più evidente, inverso rispetto al nazionale, si registra nel corso in "Design computazionale" della classe LM-12 (Classe delle lauree magistrali in Design). Si tratta di un corso con un'impostazione molto spinta sull'aspetto tecnologico e sulla progettazione computazionale avanzata. Per l'anno accademico 2019/20 è stata però apportata al corso una significativa ristrutturazione del piano di studi, con anche un cambio di titolazione: ora il corso si chiama "Design per l'Innovazione Digitale". Questa nuova progettazione sembra essere risultata efficace dal punto di vista dell'attrattività di genere, avendo riscontrato nelle immatricolazioni 2019/20 un buon bilanciamento con una leggera prevalenza femminile.

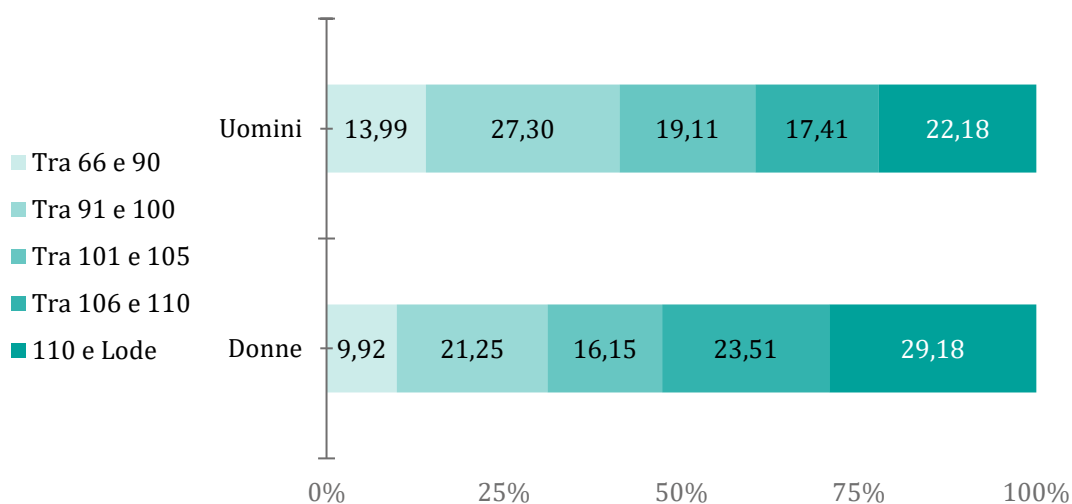
**In conclusione, da una macroanalisi della popolazione studentesca in UNICAM emerge una distribuzione di genere equilibrata. La situazione cambia se si scende nel dettaglio dei singoli corsi nei quali, in particolare nell'ambito STEM, risulta evidente come siano necessarie azioni mirate di promozione e orientamento volte anche alle giovani donne.**

### 3.2. Performance, Occupabilità e Reddito

Dopo una visione d'insieme si pone ora l'attenzione sui fattori che possono influenzare la distribuzione di genere UNICAM. Seppur tale analisi potrebbe essere estesa a ciascun corso di studio, così da individuare azioni adeguate al raggiungimento di una popolazione studentesca sempre più bilanciata, di seguito è presentata una visione d'insieme relativamente alle performance dei laureati e laureate UNICAM. Si è poi posto l'accento su come tali performance possono essere messe in relazione con l'inserimento nel mondo del lavoro e le conseguenti remunerazioni.

Innanzitutto è stata considerata la composizione dei laureati/e per voto di laurea e genere. Nel Grafico 6 è riportata la distribuzione percentuale calcolata considerando il valore assoluto donne (uomini) che hanno ottenuto un voto di laurea rientrante in uno specifico range (tra 66 e 99, 91 e 100, 101 e 105, 106 e 110, 110 e lode) sul totale delle donne (uomini) laureate.

Graf.6: Distribuzione dei laureati/e a. a. 2018/19 per voto di laurea



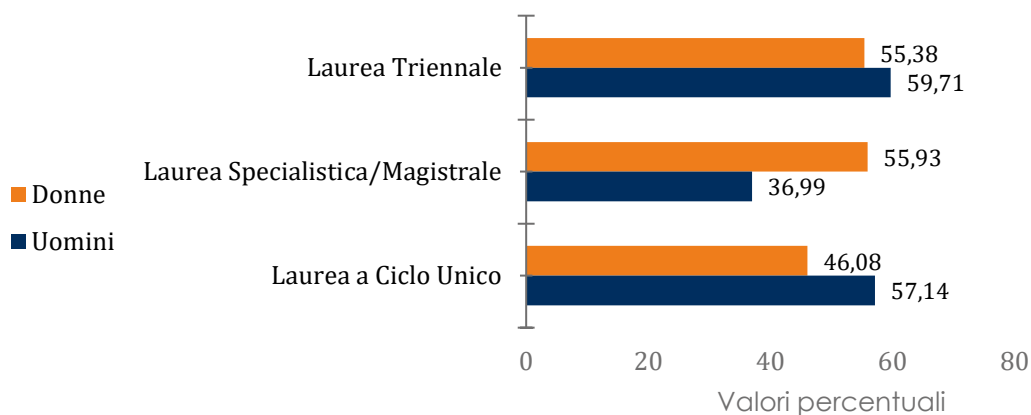
Fonte: anagrafe nazionale studenti

In linea generale un valore medio pari a 103,90 per le donne e 101,38 per gli uomini, riportando quindi migliori performance da parte delle laureate rispetto ai loro colleghi uomini.

Si è quindi approfondita e riportata nel Grafico 7 la percentuale di laureati/e in corso calcolata sul valore assoluto donne (uomini) laureate/i in corso sul totale delle donne (uomini) laureate/i nell'a.a. 2018/19.



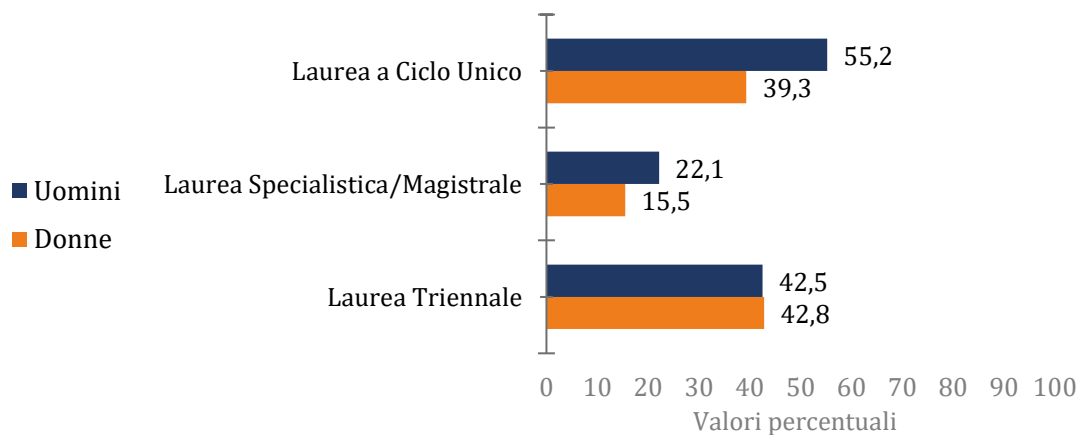
Graf.7: Percentuale dei laureati/e in corso a. a. 2018/19 [Fonte: anagrafe nazionale studenti]



Le performance mostrate da laureati e laureate UNICAM è in linea con il quadro nazionale. In un recente articolo comparso nel sito di Alma Laurea il 5 marzo 2020<sup>2</sup> si legge che: "Il Rapporto 2019 sul profilo dei laureati mostra che tra i laureati del 2018, dove è nettamente più elevata la presenza della componente femminile (58,7%), la quota delle donne che si laureano in corso è pari al 55,5% (è 50,9% per gli uomini) con un voto medio di laurea uguale a 103,7 su 110 (è 101,9 per gli uomini)".

Sempre nell'ambito delle performance nel percorso formativo è interessante osservare nel Grafico 8 il valore assoluto di donne e uomini che abbandonano gli studi nel passaggio tra primo e secondo anno di studio, per ciascuna tipologia di corso, sul totale delle donne e di uomini iscritte/i. In particolare, la laurea magistrale e la laurea magistrale a ciclo unico si registra una tendenza maggiore degli studenti rispetto a quella delle studentesse all'abbandono del percorso di studi.

Graf.8: Percentuale di abbandono degli studi al primo anno a. a. 2018/19



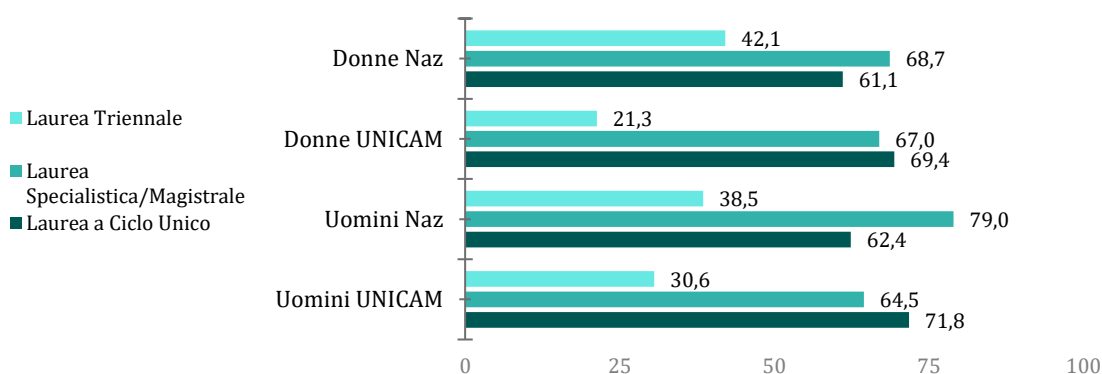
Fonte: Anagrafe nazionale studenti

<sup>2</sup> [https://www.alma laurea.it/system/files/news/allegati/cs\\_alma laurea\\_gender\\_gap.pdf](https://www.alma laurea.it/system/files/news/allegati/cs_alma laurea_gender_gap.pdf)



Per quanto concerne il tasso di occupazione, nel Grafico 9 è illustrata la performance di laureati e laureate UNICAM ad un anno della laurea, mentre nel Grafico 10 quello a 5 anni. Sono state considerate separatamente laurea, lauree magistrali e lauree a ciclo unico. Ciò rispetto anche allo scenario Nazionale.

Graf.9: Tasso di occupazione dei laureati/e a 1 anno dalla laurea anno 2018

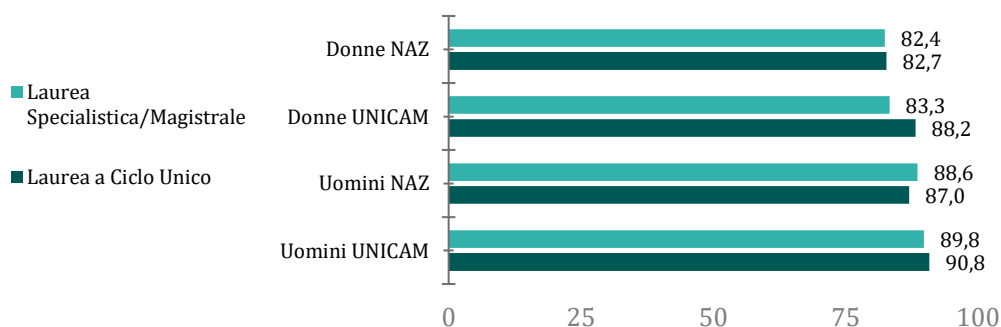


Fonte: Alma Laurea, indagine 2019 sui laureati 2018 e 2014

In particolare, nel Grafico 9 si può notare come ad 1 anno dalla laurea per le donne laureate in corsi triennali si manifesta una differenza rispetto al tasso di occupazione, di oltre 20 punti percentuali tra UNICAM e valore nazionale, mentre il gap per gli uomini è meno accentuato e pari a circa 8 punti. Per quanto riguarda, invece, le lauree magistrali, sia quinquennali a ciclo unico che biennali, le differenze sono meno nette tra UNICAM e il nazionale. Permane un dato nazionale superiore a quello UNICAM per quanto riguarda le magistrali per gli uomini, mentre per i corsi di laurea a ciclo unico la differenza è a favore di UNICAM sia nel dato femminile che in quello maschile.

A 5 anni dalla laurea come mostrato nel Grafico 10 è disponibile solo il dato delle lauree magistrali e magistrali a ciclo unico. Complessivamente si osserva una buona performance dei corsi di laurea UNICAM rispetto alla capacità di occupare i propri laureati/e. In termini di genere il dato UNICAM è sostanzialmente in linea con quello nazionale, con differenze di pochissimi punti percentuali. Ne risulta però che a cinque anni dal conseguimento del titolo, le differenze di genere, seppur meno accentuate, si confermano significative.

Graf.10: Tasso di occupazione dei laureati/e a 5 anni dalla laurea anno 2018

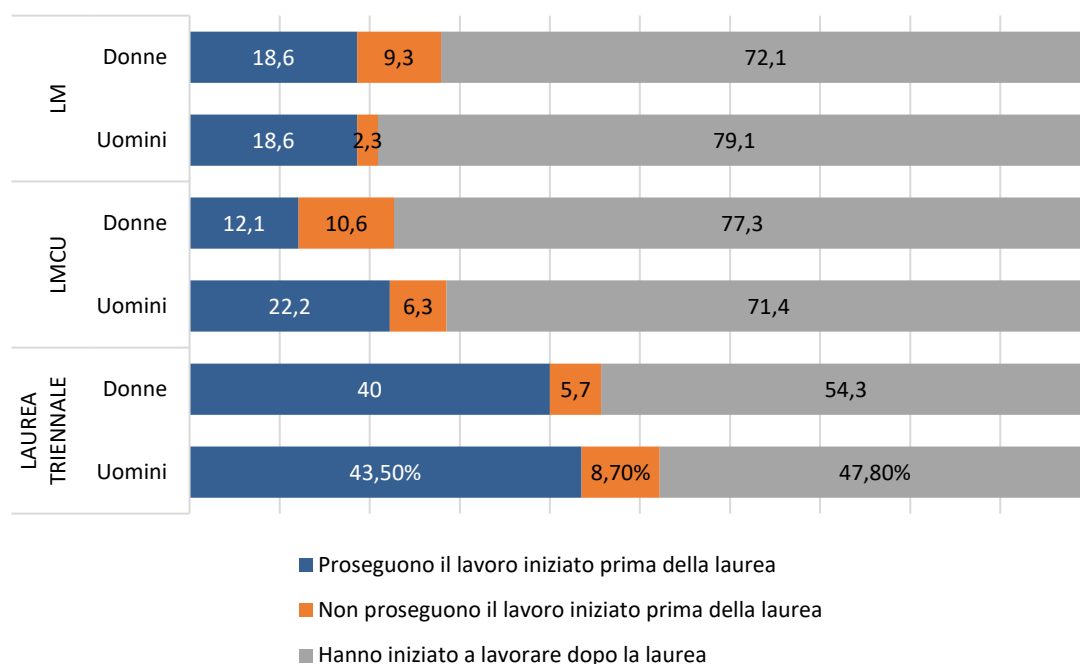


Fonte: Alma Laurea, indagine 2019 sui laureati 2018

Dopo aver mostrato un approfondimento dei laureati e laureate UNICAM rispetto al nazionale, il gruppo di lavoro ha voluto approfondire come i laureati/laureate UNICAM si posizionano nel mondo del lavoro in termini di modalità di ingresso, tipologia di lavoro, caratteristiche del settore lavorativo.

Il Grafico 11 sottolinea la tipologia di ingresso nel mercato del lavoro dei laureati/e UNICAM. Una buona percentuale di studenti e studentesse conciliano lavoro e studio e buona parte di esse continuano anche dopo lo studio il lavoro iniziato prima della laurea. Per i corsi di laurea triennali e magistrali a ciclo unico i ragazzi tendenzialmente sono più propensi a continuare il lavoro avviato durante gli studi. Diverso è per le studentesse. Tale disallineamento non sussiste per chi continua con il percorso di studi nella magistrale avendo probabilmente già acquisito competenze che permettono di dare continuità al lavoro svolto.

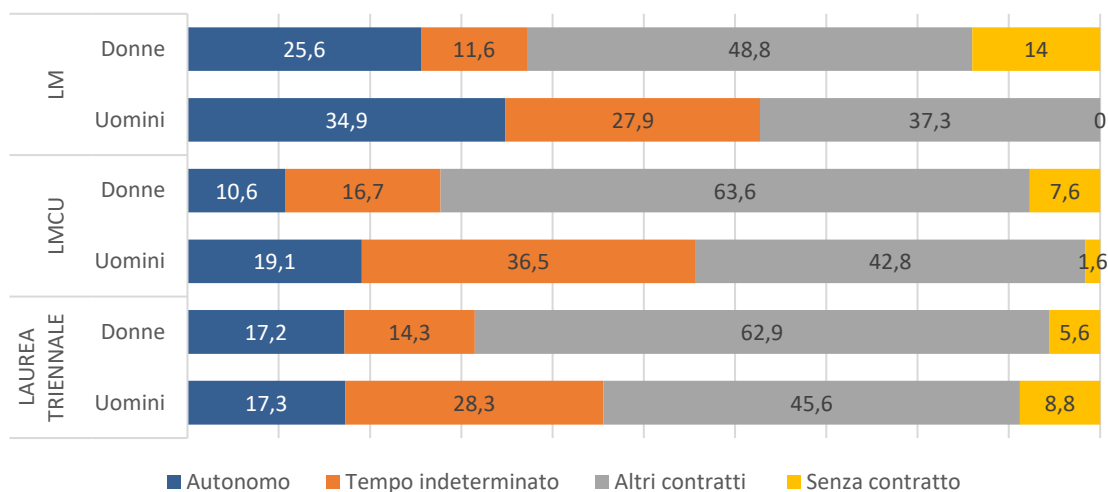
Graf.11: Laureati/e UNICAM - ingresso nel mercato del lavoro



Fonte: Alma Laurea, indagine 2019 sui laureati 2018

Il Grafico 12 evidenzia le caratteristiche del contratto di lavoro. Si sottolinea che i ragazzi sono tendenzialmente più impegnati in una tipologia di lavoro autonomo e a tempo indeterminato, mentre le ragazze tipicamente hanno un lavoro non standard dove si favorisce il part-time.

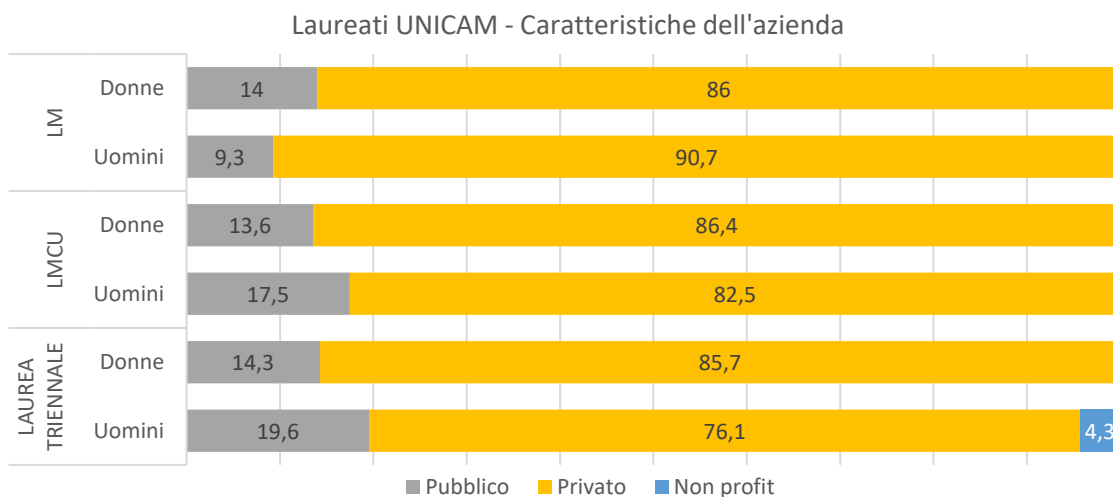
Graf.12: Laureati/e UNICAM - tipologia di lavoro



Fonte: Alma Laurea, indagine 2019 sui laureati 2018

Il Grafico 13 evidenzia, invece, la distribuzione dei laureati e laureate UNICAM rispetto al settore di impiego, distinguendo pubblico e privato. I dati sono sostanzialmente in linea con la distribuzione nazionale.

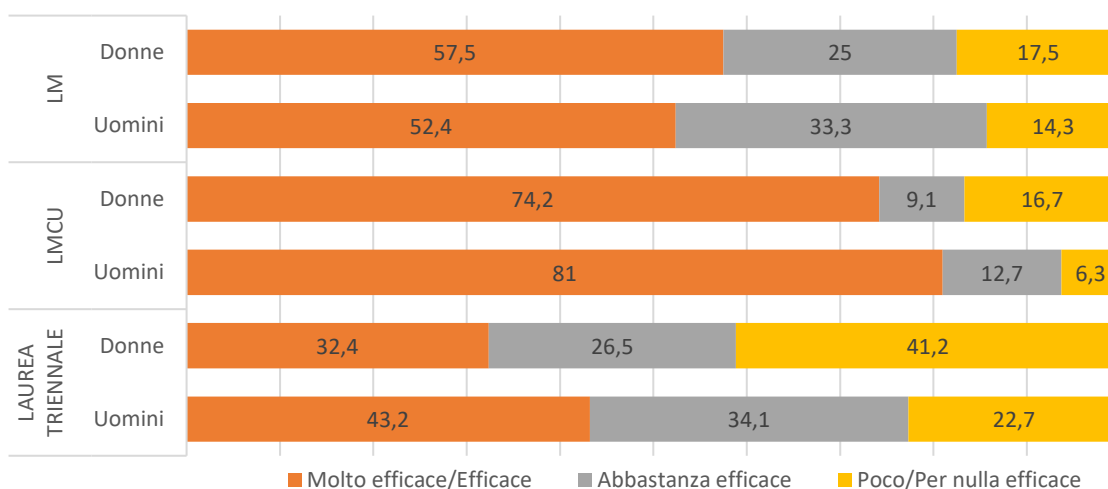
Graf.13: Laureati/e UNICAM - caratteristiche del settore lavorativo



Fonte: Alma Laurea, indagine 2019 sui laureati 2018

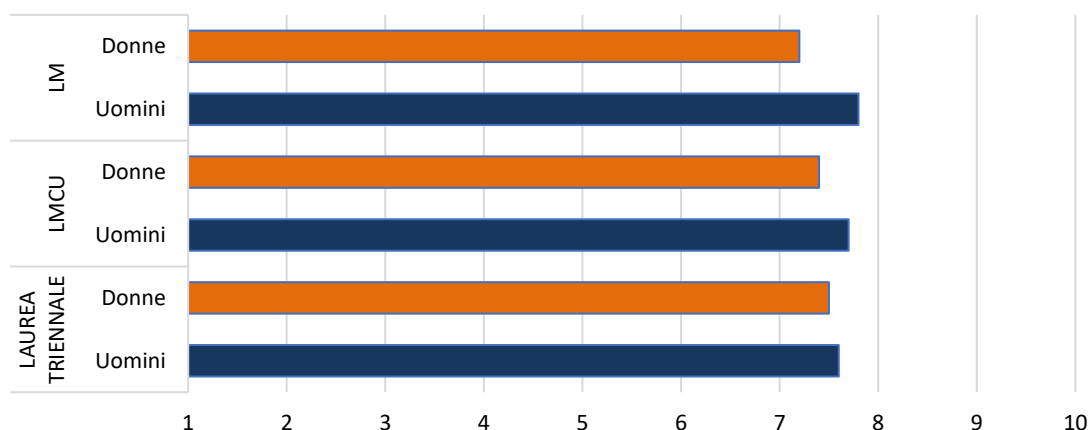
Ponendo poi l'accento sull'effetto che gli studi hanno rispetto al lavoro svolto nel Grafico 14 si evidenzia una soddisfazione generale da parte dei laureati UNICAM. Soddisfazione che si estende come riportato nel Grafico 15 anche al lavoro svolto. Da approfondire è però che una percentuale più bassa di laureate triennali rispetto ai colleghi laureati dichiarano essere la laurea poco o per nulla efficace rispetto al lavoro svolto.

Graf.14: Laureati UNICAM - efficacia della laurea nel mondo del lavoro



Fonte: Alma Laurea, indagine 2019 sui laureati 2018

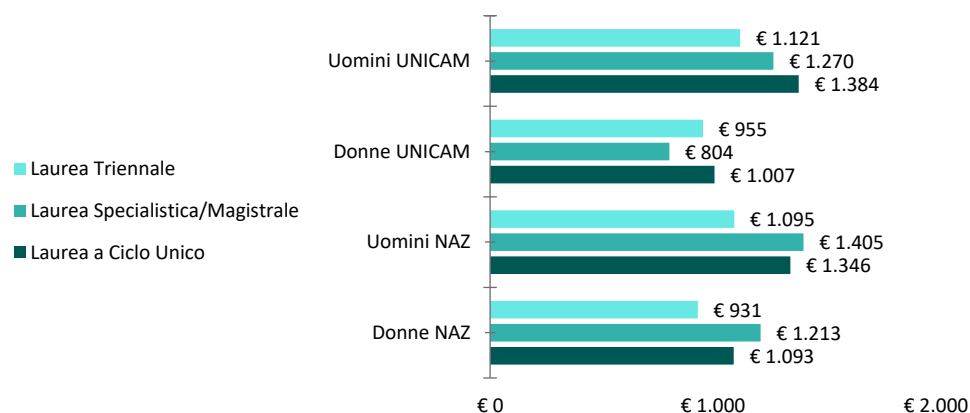
Graf.15: Soddisfazione per il lavoro svolto (media, scala 1 – 10)



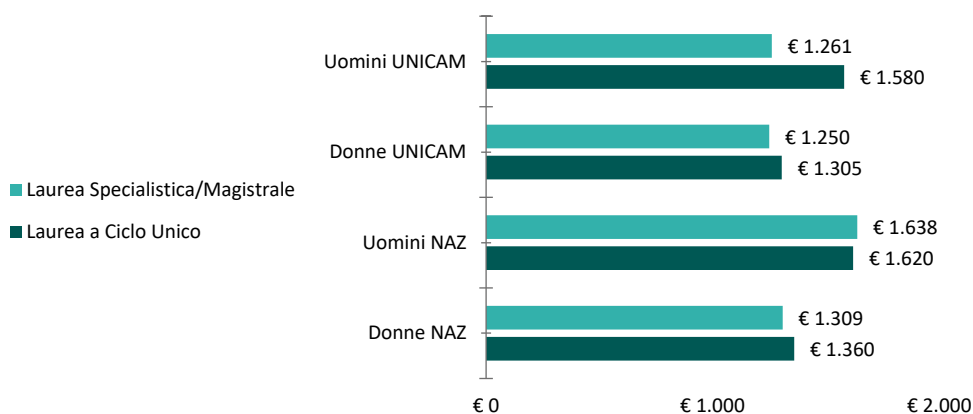
Fonte: Alma Laurea, indagine 2019 sui laureati 2018

Le differenze di genere si confermano anche dal punto di vista retributivo. Per quanto concerne il reddito, i grafici 16 e 17 mostrano rispettivamente la retribuzione mensile media in euro delle persone occupate a 1 e 5 anni dalla laurea, suddivisi per titolo di studio e genere. Ad un anno dalla laurea riconosciamo per i laureati UNICAM lo stesso trend osservabile a livello nazionale con un gap significativo rispetto alle donne laureate nella laurea specialistica con una retribuzione media di 804 euro rispetto al 1.213 euro sul nazionale. A 5 anni le laureate continuano ad essere in linea rispetto allo scenario nazionale, gli uomini, invece, ricevono in media una remunerazione più alta.

Graf.16: Retribuzione dei laureati/e ad 1 anno dalla laurea (anno di indagine 2018)



Graf.17: Retribuzione dei laureati/e a 5 anni dalla laurea (anno di indagine 2018)



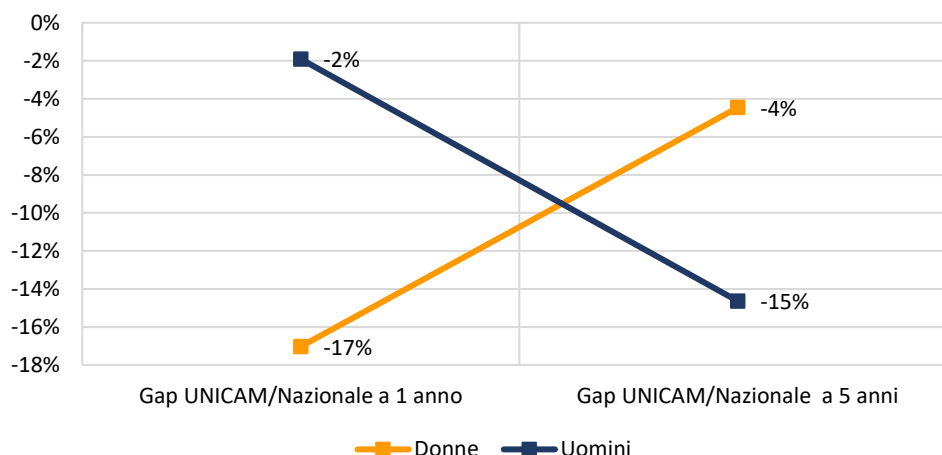
Fonte: alma Laurea, indagine 2018 sulla condizione occupazionale.

In Tabella 5 e Grafico 18 si mostra sia in valore assoluto che in percentuale il gap fra retribuzioni medie dei laureati UNICAM e quelle nazionali.

Tab.5: Gap UNICAM/NAZIONALE rispetto alla retribuzione a 1 e 5 anni

A 1 anno	Donne	Uomini	Gap Uomo Donna
Retribuzione media NAZ	€ 1.335	€ 1.629	-22%
Retribuzione media UNICAM	€ 1.278	€ 1.421	-11%
<b>Gap UNICAM/Nazionale a 1 anno</b>	<b>-2%</b>	<b>-17%</b>	
A 5 anni	Donne	Uomini	Gap Uomo Donna
Retribuzione media NAZ	€ 1.335	€ 1.629	-22%
Retribuzione media UNICAM	€ 1.278	€ 1.421	-11%
<b>Gap UNICAM/Nazionale a 5 anni</b>	<b>-4%</b>	<b>-15%</b>	

Graf.18: Gap percentuale fra retribuzioni medie dei laureati UNICAM e quelle nazionali



Fonte: alma Laurea, indagine 2018 sulla condizione occupazionale

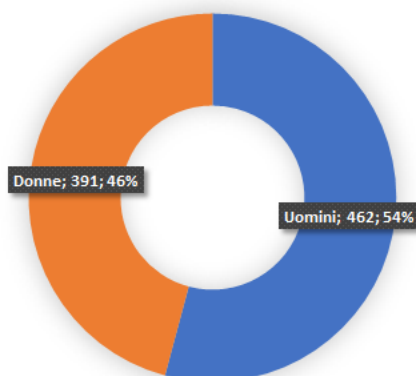
In conclusione, le studentesse mostrano una performance negli studi migliore dei loro colleghi uomini, seppur questo non trova un riscontro immediato sulla loro occupabilità. Ad un anno dalla laurea tendenzialmente le laureate guadagnano meno dei loro colleghi uomini. Tuttavia, a 5 anni dall'inserimento nel mondo del lavoro il trend sembra invertirsi. Ciò però va considerato anche rispetto al tipo di contratto, le ragazze sembrano avere meno stabilità (contratti a tempo determinato e part time) per cui i datori di lavoro potrebbero essere disposti a pagare di più offrendo però contratti meno stabili. O in altri termini come evidenziato dal rapporto<sup>3</sup> 2019 sulla condizione occupazionale dei laureati queste differenze possono dipendere "anche alle diverse scelte professionali maturate da uomini e donne; queste ultime, infatti, tendono più frequentemente a inserirsi nel pubblico impiego e nel mondo dell'insegnamento, notoriamente in difficoltà nel garantire, almeno nel breve periodo, una rapida stabilizzazione contrattuale". Si potrebbe, inoltre, ipotizzare, considerata l'efficacia della laurea rispetto al lavoro svolto e lo stipendio percepito, che le ragazze diversamente dai colleghi uomini non sempre lavorano nel settore per cui hanno studiato, e che per questo motivo all'inizio della loro carriera professionale sono pagate di meno, ma poi sono in grado di acquisire quelle competenze professionali che permettono di guadagnare di più a 5 anni dalla laurea.

<sup>3</sup> [https://www.alma laurea.it/system/files/news/allegati/cs\\_alma laurea\\_gender\\_gap.pdf](https://www.alma laurea.it/system/files/news/allegati/cs_alma laurea_gender_gap.pdf)

### 3.3. Dottorato di Ricerca

Nell'analisi della componente studentesca un ruolo fondamentale lo giocano gli studenti/studentesse di dottorato. A tal proposito nel Grafico 19 è riportato il numero e la % di iscritti negli ultimi 5 anni (2014-15/2018-19) per genere. Complessivamente si nota un divario, seppur limitatamente accentuato, verso l'accesso del dottorato da parte di uomini.

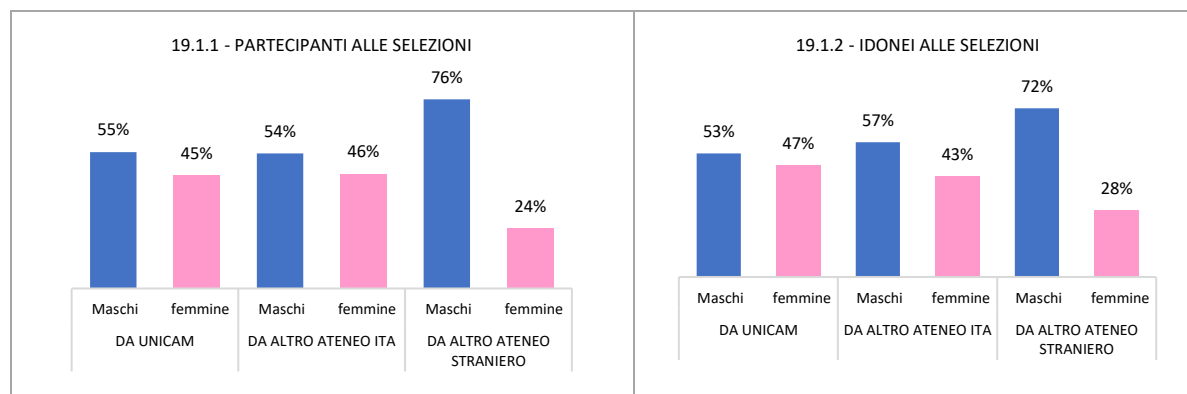
Graf.19: Numero totale di iscritti ai corsi di dottorato UNICAM dal 2014/15 al 2018/19



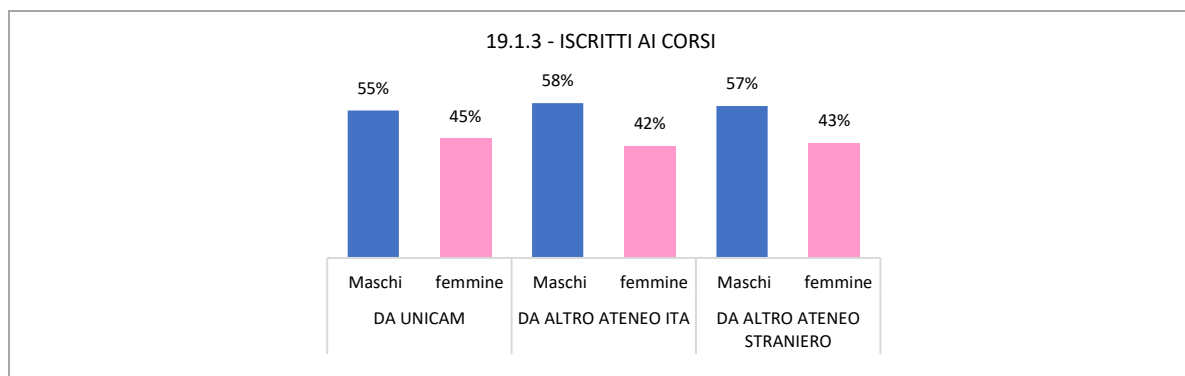
Fonte: Banca dati Anagrafe dottorato

Nel gruppo di grafici riportati di seguito (n. 19.1) sono evidenziati i numeri relativi alla differenza di genere nelle procedure di selezione e ammissione ai corsi di dottorato di ricerca. Si può notare (Graf. 19.1.1) nei candidati provenienti da UNICAM o da altri atenei italiani un sostanziale equilibrio, con una leggera prevalenza del genere maschile, coerentemente con il dato dei corsi che rilasciano titoli di I e II livello di carattere scientifico. Per quanto riguarda i candidati provenienti da atenei stranieri la bilancia pende in modo ancora più accentuato verso il genere maschile. Questa differenza si riduce leggermente quando si analizza il numero di idonei (19.1.2) e diventa molto meno marcata nel numero di ammessi/iscritti ai corsi (G3.3).

Graf. 19.1: Distribuzione di genere nelle procedure di selezione e negli avvii di carriera dei corsi di Dottorato di ricerca UNICAM:



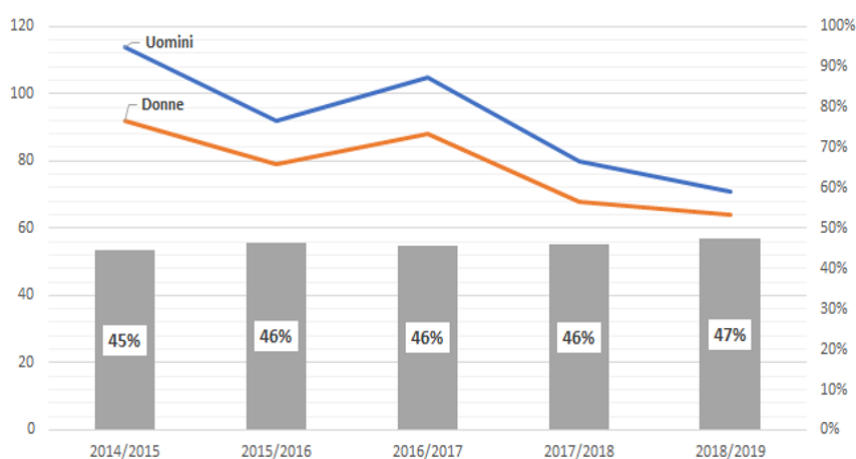




Fonte: Banca dati anagrafe dottorato, scheda progettazione sezione C - tabella "Partecipanti alle prove/Idonei/Iscritti" e Banca dati Esse3 per l'anno 2018

Come mostrato nel Grafico 20, estendendo l'analisi alla serie storica, dal 2014/15 al 2018/19 il gap tra uomini e donne è sostanzialmente invariato. Ciò risulta in linea con lo scenario nazionale.

Graf.20: Distribuzione di genere nei corsi di Dottorato di Ricerca UNICAM 2014/15 al 2018/19, andamento iscritti e percentuale di donne sul totale



Fonte: Banca dati Anagrafe dottorato

Come riportato nel "Rapporto Biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca"<sup>4</sup> a fronte di un sostanziale bilanciamento di genere vi sono delle aree storicamente a prevalenza maschile e aree a prevalenza femminile. La presenza femminile è doppia rispetto a quello maschile nelle aree relative agli studi letterari. Di contro, le aree relative alle ingegnerie, delle scienze matematiche e informatiche e delle scienze fisiche vedono una forte prevalenza di dottorandi uomini.

Sono poi stati analizzati in Tabella 6 gli abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno.

<sup>4</sup> <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2019/01/ANVUR-Completo-con-Link.pdf>

Tab.6: Distribuzione percentuale degli abbandoni ai corsi di dottorato UNICAM per genere

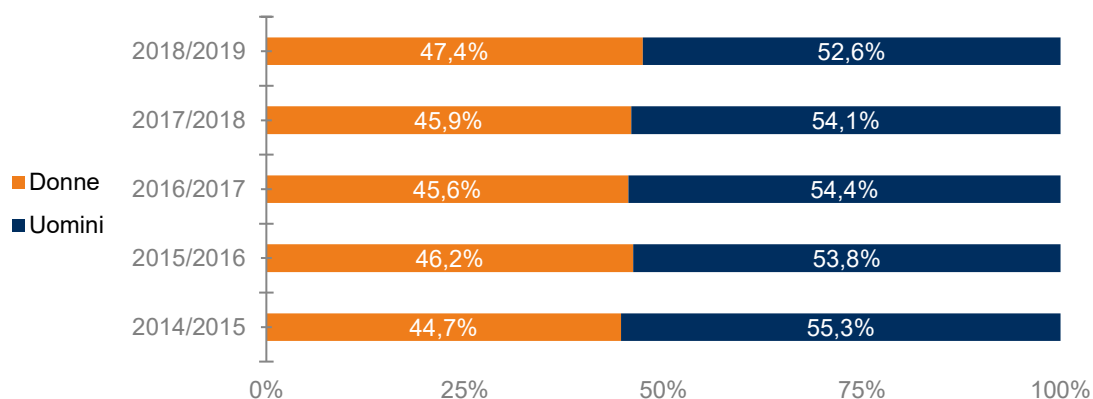
ANNO	DONNE	UOMINI
2017	5,5 %	12,5 %
2016	4,8 %	3,2 %
2015	8,0 %	3,7 %
2014	3,7 %	13,6 %

Secondo quanto riportato dal "Rapporto Biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca" a livello nazionale la media di abbandoni nei corsi di Dottorato di ricerca si attesta su un valore del 16%, di 9 punti più alto di quello UNICAM (7%). Per le donne risulta essere del 15% (5,5% UNICAM) mentre per gli uomini del 17,5% (8% UNICAM). Non sembrano pertanto emergere particolari criticità della situazione UNICAM rispetto al quadro nazionale.

### 3.4. Scuole di Specializzazione

Per completare l'analisi relativa alla componente studentesca di seguito sono stati analizzati i dati delle scuole di specializzazione UNICAM quali: (i) farmacia ospedaliera, (ii) diritto civile, (iii) professioni legali, (iv) sanità animale, allevamento e produzioni zootecniche, e (v) igiene e controllo dei prodotti della pesca e dell'acquacoltura. Dall'analisi dei dati riportati nel Grafico 21 si mostra la serie storica dal 2014/15 al 2018/20 ed evidenzia un sostanziale bilanciamento negli anni tra uomini e donne.

Graf.21: Distribuzione percentuale degli iscritti/e alle scuole di specializzazione



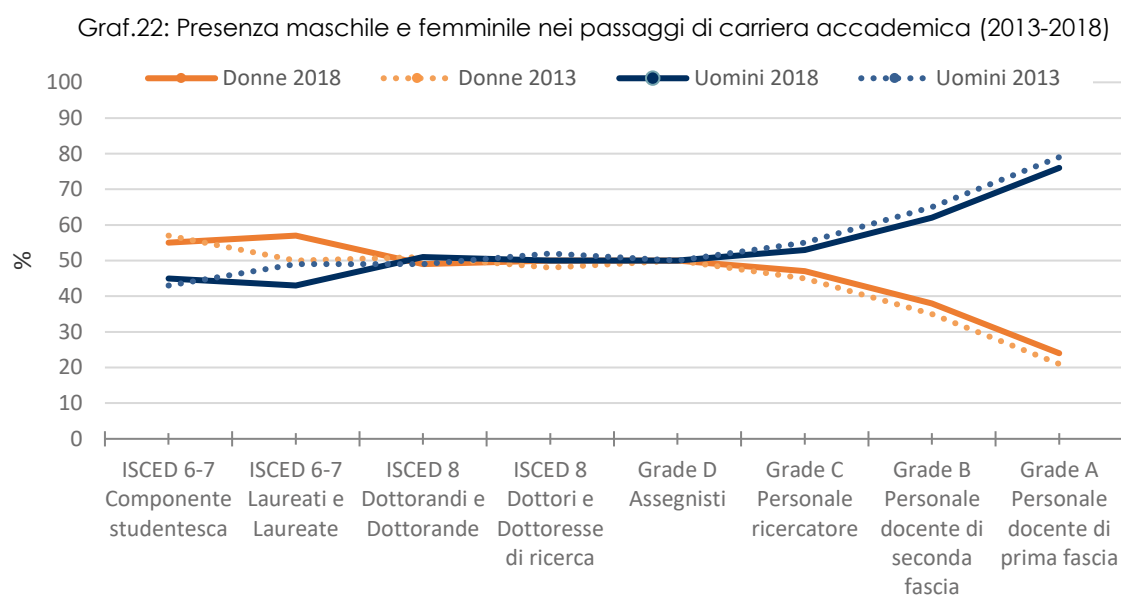
## 4. Analisi della Componente Docente

Questa sezione riporta i dati relativi al monitoraggio di genere della componente docente/ricercatore.

In premessa a questa analisi si ritiene opportuno ricordare che:

- La numerosità del corpo docente e ricercatori UNICAM – e a maggior ragione ove lo si scorrono tra i livelli di carriera – è composto da un numero di docenti non particolarmente consistente e l'ingresso o l'uscita anche di un singolo individuo determina in alcuni casi scostamenti percentuali sensibili.
- Le progressioni di carriera si fondano su una procedura preliminare di livello nazionale: l'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN).

Lo studio non può prescindere dal fotografare a livello macro la situazione UNICAM rispetto al livello nazionale. Le carriere tipiche della componente docente universitaria sono riassunte nei seguenti due grafici. Il Grafico n.22 mostra la situazione nazionale mentre il Grafico n.23 quella UNICAM.

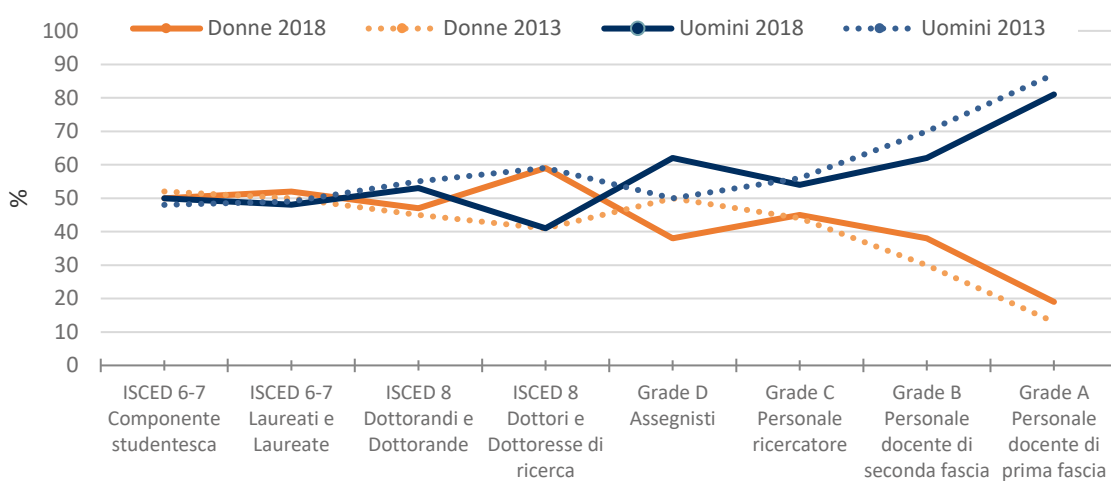


Fonte: Open Data MIUR

Come anche riportato nel "Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2018" ed evidenziato dal Grafico 22 la situazione nazionale si caratterizza per una prevalenza di donne tra gli iscritti universitari e ancor più tra i laureati. Tra i dottori di ricerca e gli assegnisti il numero delle donne è pressoché uguale a quello degli uomini e a partire dal ruolo di ricercatore diventa maggioritaria la componente maschile. Il divario si amplia notevolmente nel ruolo di professori di II fascia e, ancor più, in quelli di I fascia.

Lo scenario UNICAM riportato nel seguente Grafico 23, che rappresenta la situazione UNICAM, non si discosta da quello nazionale rispetto ai livelli più alti di carriera, mentre la situazione è meno stabile seppur bilanciata, come mostrato nella sezione precedente, tra i dottori di ricerca. Il dato degli assegnisti presenta per contro un gap con il quadro nazionale e sottolinea una maggiore presenza in UNICAM di uomini in tale ruolo. Ciò non è irrilevante, in quanto trattasi della potenziale popolazione accademica nei prossimi anni.

Graf.23: Presenza maschile e femminile UNICAM nei passaggi di carriera accademica (2013-2018)

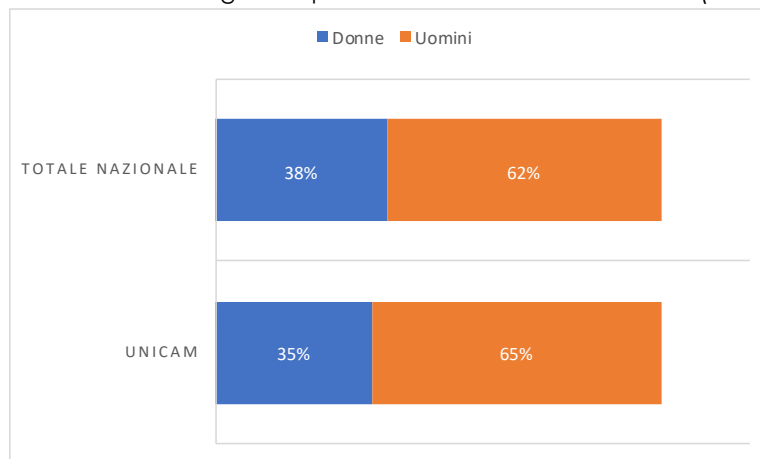


Fonte: Open Data MIUR

## 4.1. Consistenza Numerica e Percentuale nei Vari Ruoli

Il personale docente e ricercatore UNICAM consiste, al 30.9.2020, in **283 unità: 99 donne (35%) e 184 uomini (65%)**. Tale distribuzione percentuale è in linea con la distribuzione nazionale, come illustrato dal Grafico 24.

Graf.24: Distribuzione di genere personale docente e ricercatore (anno 2020)



Fonte: Open Data MIUR

In particolare si può osservare in Tabella 7 la distribuzione della popolazione UNICAM per ruolo. Se rapportata allo scenario nazionale si evidenzia come in UNICAM la percentuale di professori ordinari sul totale dei docenti strutturati, senza distinzione di genere, è di oltre 3 punti percentuali sotto il dato nazionale. Al contrario risulta sensibilmente più alta di quella nazionale la percentuale di ricercatori.

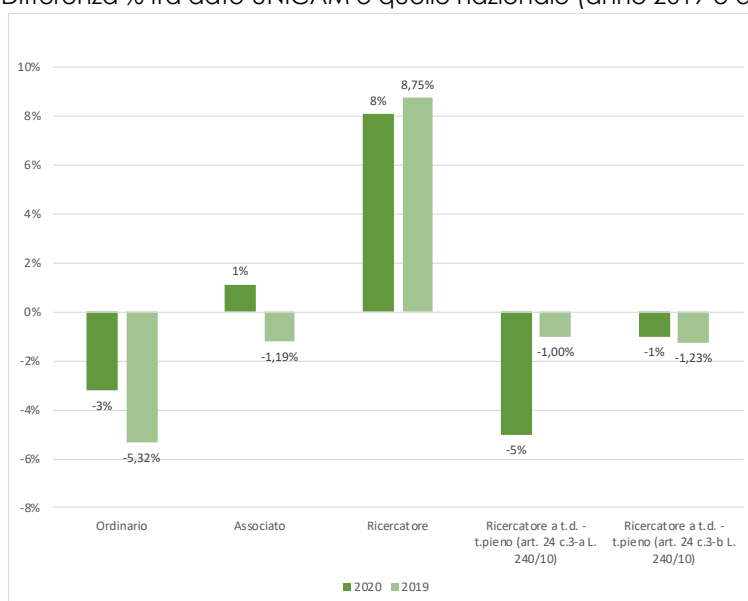
Tab.7: Consistenza numerica e percentuale nei ruoli del personale strutturato

	UNICAM	NAZIONALE	UNICAM %	NAZ. %	Diff.
<b>Professore Ordinario</b>	63	14339	22%	25%	-3%
<b>Associato (e associato confermato)</b>	119	23075	42%	41%	1%
<b>Ricercatore</b>	71	9590	25%	17%	8%
<b>Ricercatore a t.d. B</b>	10	4812	4%	9%	-5%
<b>Ricercatore a t.d. A</b>	20	4556	7%	8%	-1%

Rapportando le percentuali osservate rispetto a quanto già pubblicato nel "Piano di attuazione per le pari opportunità" dell'Università di Camerino, con riferimento all'anno 2019 (giugno) si osserva quanto mostrato nel Grafico 25, ovvero:

- un trend positivo per UNICAM, rispetto al dato nazionale, sul ruolo di professore ordinario
- una crescita nel ruolo di professore associato, a discapito della riduzione significativa delle posizioni di ricercatore a tempo determinato di tipo B.
- una sostanziale stabilità per i ruoli di ricercatore, ancora molto sovradimensionato rispetto al nazionale, e di ricercatore a tempo determinato di tipo A.

Graf.25: Differenza % fra dato UNICAM e quello nazionale (anno 2019 e anno 2020)



Fonte: Open Data MIUR

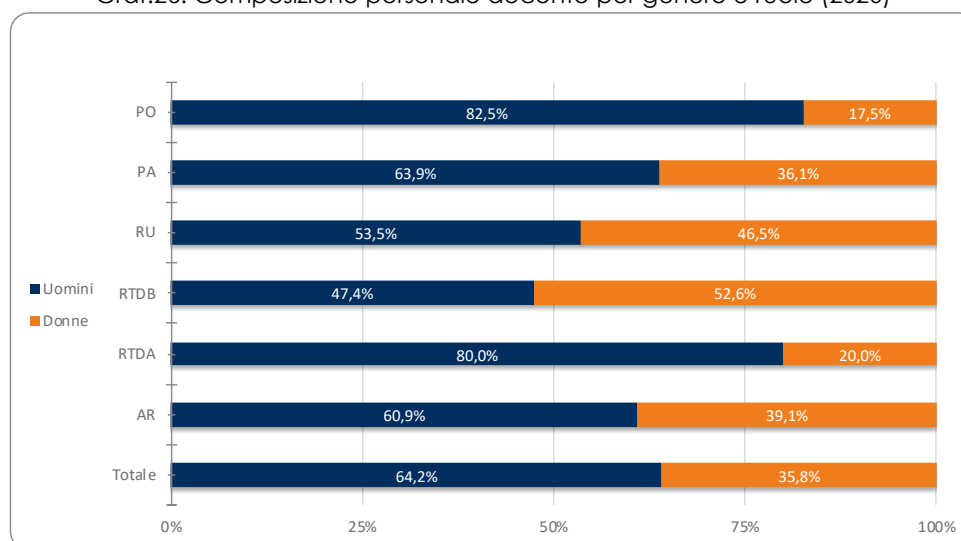
Volendo soffermarci sulla distribuzione di genere nei vari ruoli del personale docente ricercatore, includendo gli assegnisti di ricerca, pari a 64 unità di personale (come riportato in Tabella 8 e nel Grafico 26) osserviamo percentuali di donne sempre più basse con il salire della scala gerarchica, sino a giungere al ruolo di ordinario dove la consistenza di donne corrisponde al **3,2% della popolazione** (totale docenti-ricercatori inclusi assegnisti) a fronte di un **15%** di uomini.

Tab.8: Distribuzione di genere per genere e ruolo (2020)

	Donne			Uomini		
	Num.	% ruolo	% tot popolazione	Num.	% ruolo	% tot popolazione
<b>Ordinario</b>	11	17,5%	3,24%	52	82,5%	15,34%
<b>Associato (e associato confermato)</b>	43	36,1%	12,68%	76	63,9%	22,42%
<b>Ricercatore</b>	33	46,5%	9,73%	38	53,5%	11,21%
<b>Ricercatore a t.d. (art. 24 comma 3-b L. 240/10)</b>	10	52,6%	2,95%	9	47,4%	2,65%
<b>Ricercatore a t.d. (art. 24 comma 3-a L. 240/10)</b>	2	20,0%	0,59%	8	80,0%	2,36%
<b>Assegnista di Ricerca</b>	25	39,1%	7,37%	39	60,9%	11,50%
<b>Totale</b>	<b>117</b>	<b>35,8%</b>		<b>222</b>	<b>64,2%</b>	

Fonte: Open Data MIUR

Graf.26: Composizione personale docente per genere e ruolo (2020)



Fonte: Open Data MIUR

Nel grafico precedente si nota come - sul totale dei professori ordinari in servizio in UNICAM - solo il **17,5%** è donna. Il divario risulta meno accentuato nelle altre posizioni

fatta eccezione per le posizioni di ricercatore a tempo determinato di tipo B dove le donne superano il 50%. In particolare, sono il 36,1% le associate, 45,6% le ricercatrici a tempo indeterminato, 52,6% le ricercatrici a tempo determinato di tipo B, 20% le ricercatrici a tempo determinato di tipo A e 39,1% le assegniste di ricerca.

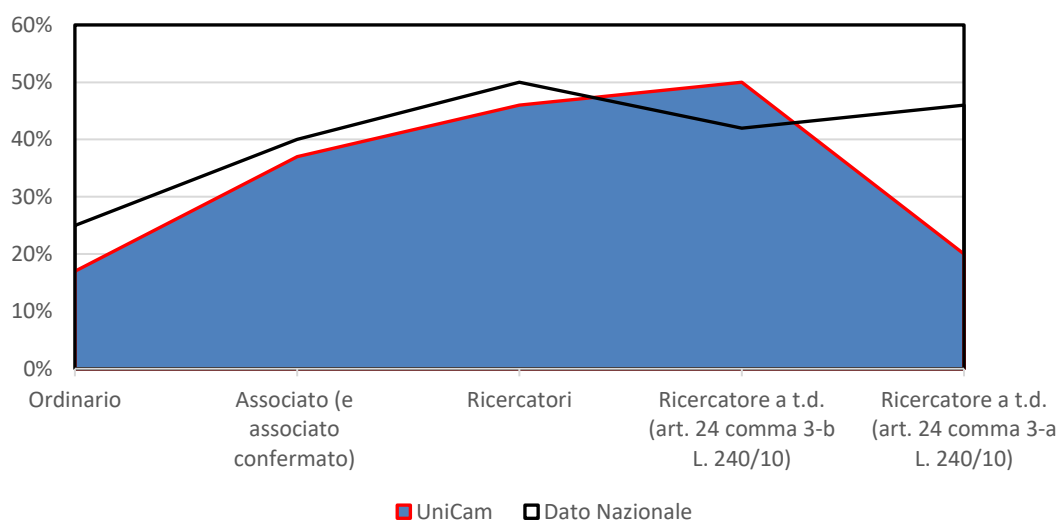
Mettendo a confronto il rapporto fra la popolazione femminile nei vari ruoli UNICAM con lo scenario nazionale, si osserva in Tabella 9 e nel Grafico 27 una sostanziale coerenza, seppure sia evidente come nei ruoli di professore ordinario e associato il dato UNICAM risulti al di sotto del dato nazionale. Più incisiva, sempre rispetto al dato nazionale, è stata invece l'azione svolta nell'arruolamento di ricercatrici, che tuttavia risulta essere un ruolo in esaurimento.

Tab.9: % di donne UNICAM nei vari ruoli rispetto allo scenario nazionale

	% Donne	
	UNICAM	Dato Nazionale
<b>Ordinario</b>	17%	25%
<b>Associato (e associato confermato)</b>	37%	40%
<b>Ricercatori</b>	46%	50%
<b>Ricercatore a t.d. (art. 24 comma 3-b L. 240/10)</b>	50%	42%
<b>Ricercatore a t.d. (art. 24 comma 3-a L. 240/10)</b>	20%	46%

Nel Grafico 27 questo andamento descritto dalla Tabella 9 è visualizzato graficamente.

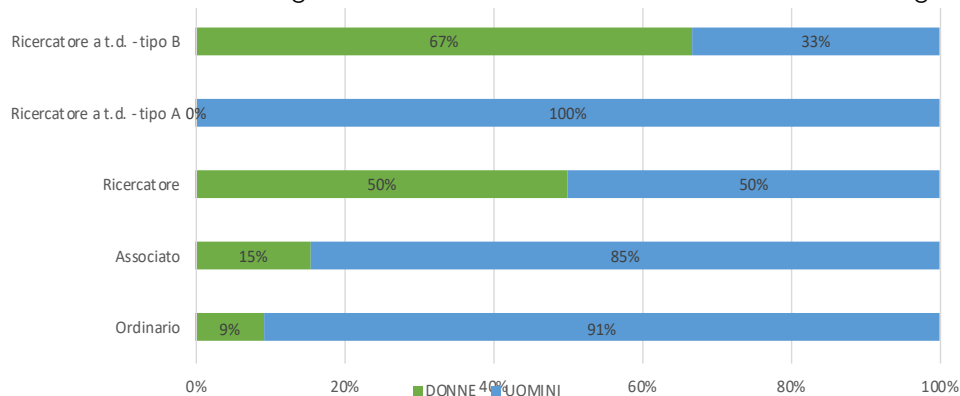
Graf.27: % di donne UNICAM nei vari ruoli rispetto allo scenario nazionale



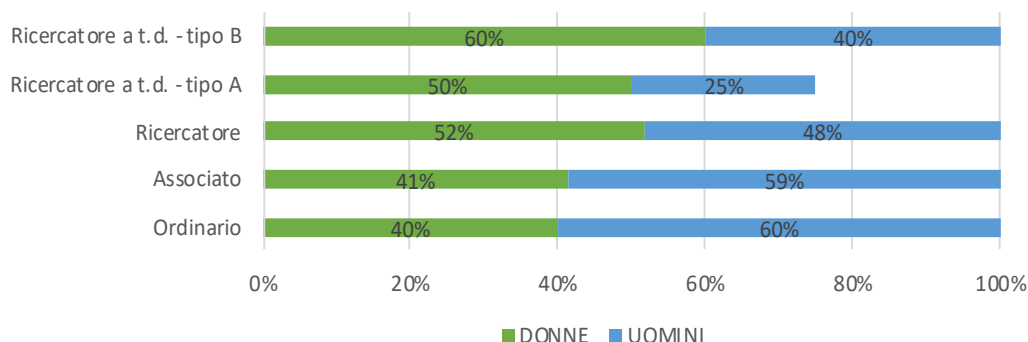


Considerando poi la distribuzione del personale UNICAM nelle 5 scuole di ateneo; si può osservare una situazione diversificata, ma comunque coerente rispetto al trend complessivo. Di seguito sono riportati i grafici di numerosità percentuale per ciascuna scuola in ciascun ruolo.

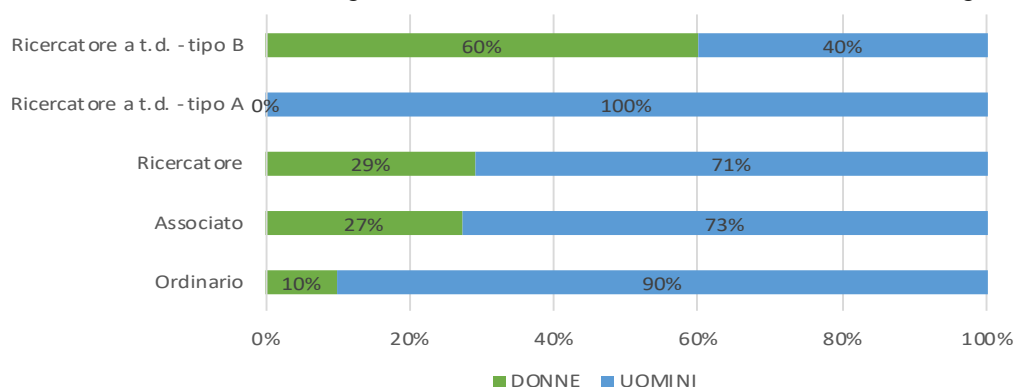
Graf.28: Distribuzione di genere nei vari ruoli della scuola di architettura e design



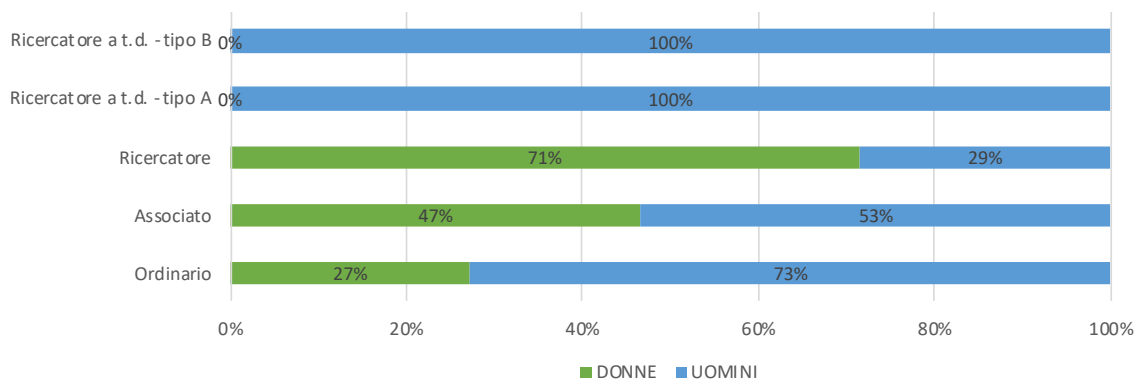
Graf.29: Distribuzione di genere nei vari ruoli della scuola di bioscienze e medicina veterinaria



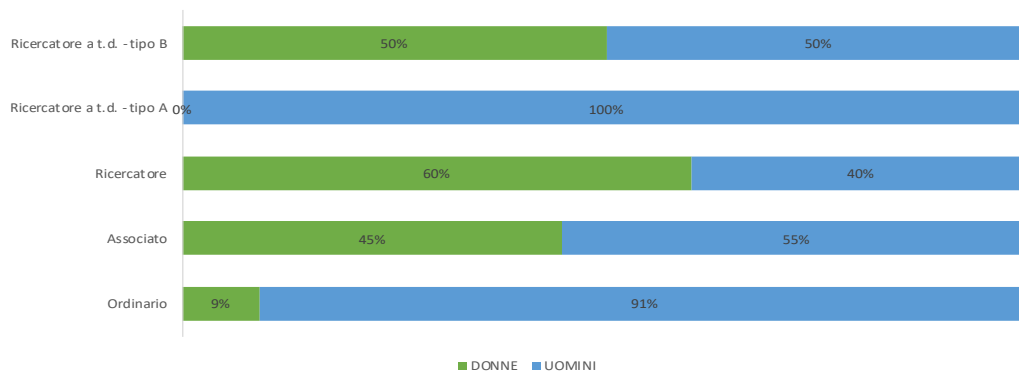
Graf.30: Distribuzione di genere nei vari ruoli della scuola di scienze e tecnologie



Graf.31: Distribuzione di genere nei vari ruoli della scuola di giurisprudenza

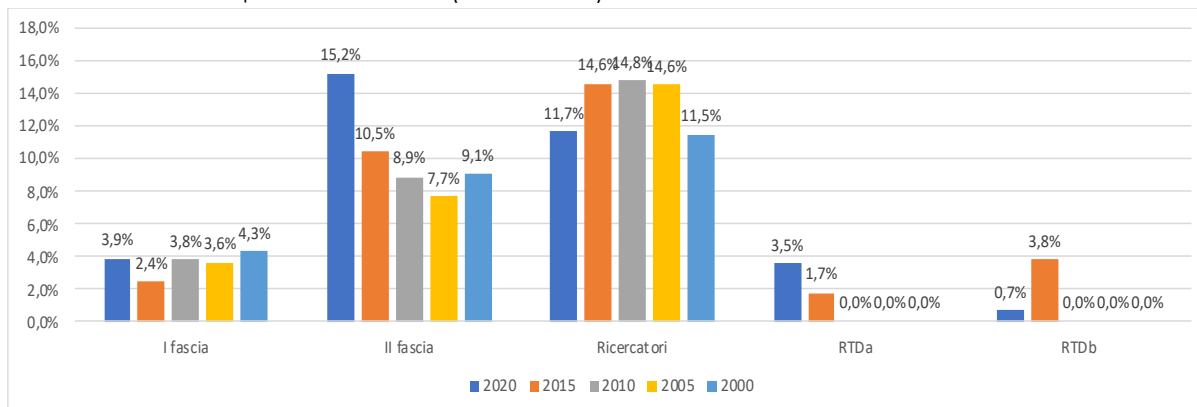


Graf.32: Distribuzione di genere nei vari ruoli della Scuola di scienze del farmaco e dei prodotti della salute



Da un approfondimento sul dato storico, osservando l'evoluzione dal 2000 al 2020 della composizione di genere in UNICAM, si osservano i seguenti dati relativi all'incidenza delle donne per ciascun profilo professionale (calcolato sul totale del personale docente e ricercatore strutturato).

Graf.33: % di donne per ciascun ruolo (serie storica)



Si può notare un sostanziale incremento delle posizioni da professore associato ricoperte da donne, meno significativa ma comunque in crescita è la percentuale di

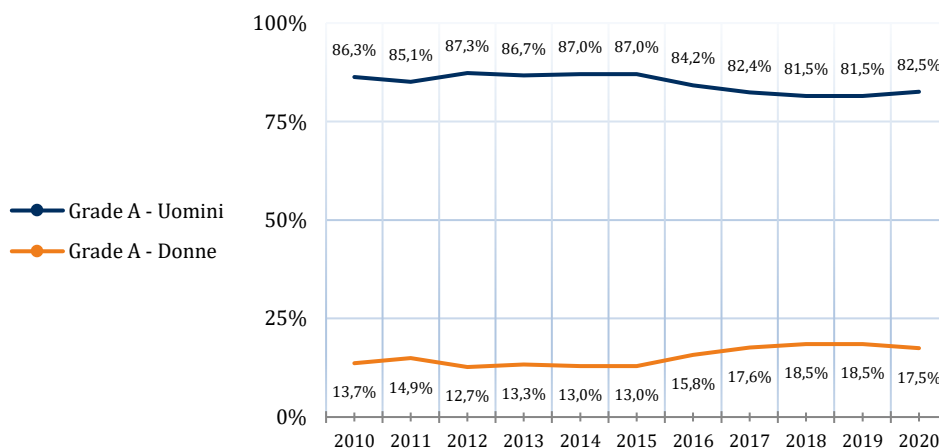
professoressa ordinarie, mentre un dato negativo si evidenzia nel caso della percentuale delle posizioni di ricercatrice, che come già sottolineato è però un ruolo in esaurimento. Significativa la riduzione della percentuale di ricercatrici di tipo B nel 2020, che registra un calo di più di tre punti percentuali rispetto al 2015. Ciò tuttavia è dovuto (almeno in parte) a progressioni nel ruolo di professore di II fascia. Ponendo quindi questi dati a confronto con le stesse posizioni degli uomini negli stessi anni si osservano le percentuali in Tabella 10.

Tab.10: Distribuzione di genere per ruoli in termini di peso percentuale sul totale del personale strutturato UNICAM (per anno)

	I fascia		II fascia		Ricercatori		RTDa (art. 24 comma 3-a L. 240/10)		RTDb (art. 24 comma 3-b L. 240/10)	
Anno	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
2020	3,90%	18,44%	15,25%	26,95%	11,70%	13,48%	3,55%	3,19%	0,71%	2,84%
2015	2,44%	16,38%	10,45%	24,39%	14,63%	19,51%	1,74%	2,09%	3,83%	4,53%
2010	3,80%	24,89%	8,86%	24,89%	14,77%	22,78%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2005	3,64%	26,32%	7,69%	25,91%	14,57%	21,86%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2000	4,31%	23,44%	9,09%	24,40%	11,48%	27,27%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Per quanto riguarda la distribuzione di genere nel ruolo "professori ordinari in UNICAM" dal 2000 al 2020 osserviamo un trend percentuale pressoché costante con un picco negli arruolamenti del 2020. I dati sono evidenziati nel seguente Grafico 34 e riportati in maniera estesa in Tabella 11.

Graf.34: Andamento della distribuzione di genere nel ruolo di professore ordinario

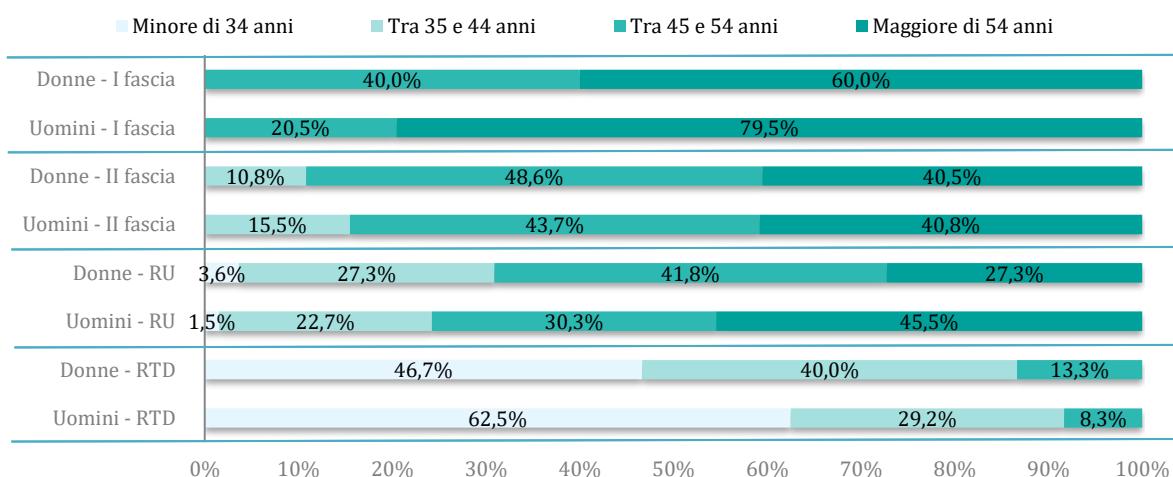


Tab.11: Andamento della distribuzione di genere nel ruolo di "professore ordinario"

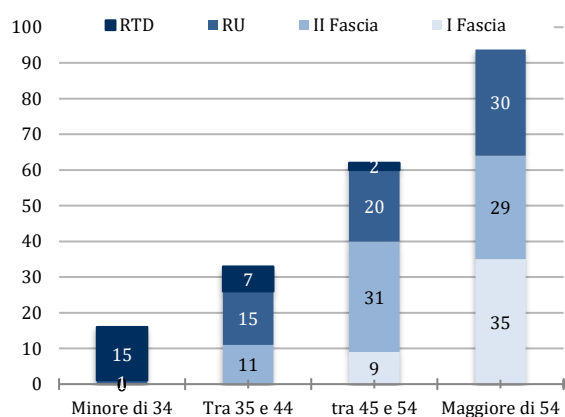
I fascia - NUMERI ASSOLUTI			
Anno	Uomini	Donne	TOT
2010	63	10	73
2011	57	10	67
2012	55	8	63
2013	52	8	60
2014	47	7	54
2015	47	7	54
2016	48	9	57
2017	42	9	51
2018	44	10	54
2019	44	10	54
2020	52	11	63

Nei Grafici 35, 36 e 37 vengono evidenziate le fasce di età di accesso ai vari ruoli.

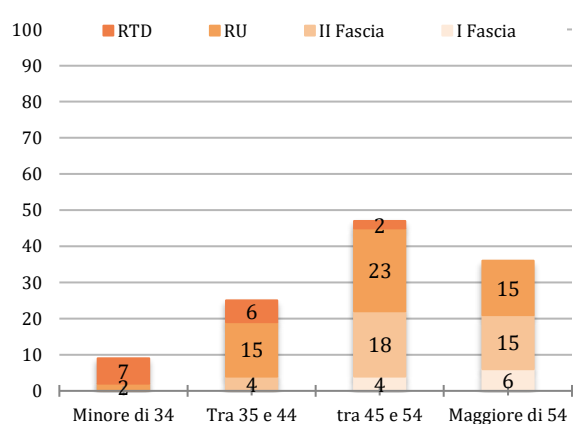
Graf.35: Distribuzione personale UNICAM per genere e fasce d'età (anno 2018)



Graf.36: Distribuzione uomini di assegnata fascia d'età per ruolo (anno 2018)



Graf.37: Distribuzione donne di assegnata fascia d'età per ruolo (anno 2018)





## 4.2. Composizione di Genere delle Commissioni di Concorso

Relativamente alla composizione di genere delle commissioni di concorso, di seguito si riporta il numero e l'equilibrio di genere nella loro composizione registrato dell'anno 2019:

- n.32 - VALUTAZIONE COMPARATIVA Professori associati/Professori Ordinari (PA/PO)
- n.11 - RECLUTAMENTO Ricercatori a tempo determinato (RTD)
- n.22 - AFFIDAMENTI E CONTRATTI DI INSEGNAMENTO
- n.38 - ATTRIBUZIONE ASSEGGNI RICERCA

Le commissioni di concorso sono state sempre composte da 3 membri, uno dei quali nominato Presidente.

Delle 32 valutazioni comparate **PA/PO**, 9 procedure sono state svolte da una commissione interamente maschile, mentre altre 2 procedure svolte da una commissione interamente femminile. Nel ruolo di presidente di commissione si è registrato un 16% di donne e un 84% di uomini.

Nel reclutamento degli **RTD**, 4 delle 11 commissioni che hanno lavorato erano composte solo da uomini, mentre non ci sono state commissioni composte solo da donne. Il ruolo di presidente è stato assunto da una donna nel 45% delle procedure e da uomini dell'55%.

Per quanto riguarda i **contratti di insegnamento**, delle 22 commissioni 8 erano composte solo da uomini e 4 solo da donne. Il ruolo di presidente è stato assunto da una donna nel 55% delle procedure e da uomini nell'45%.

Infine, delle 38 procedure per attribuzione **assegni di ricerca** in 14 di queste le commissioni erano composte solo da commissari uomini e 3 solo da commissarie donne. Il ruolo di presidente è stato assunto da una donna nel 32% delle procedure e da uomini dell'68%.

Nella composizione delle commissioni pertanto, si è registrato un evidente sbilanciamento a favore della componente maschile. La presenza femminile è sollecitata – in modalità non cogente - nei regolamenti di ateneo e, anche se solo a livello di enunciazione di principi, nella normativa nazionale, che raccomanda un generico: *“tenendo conto del principio di rappresentanza di genere”*.

Tab.12: Media numerica per genere componenti commissioni (tutte da 3 membri)

Tipologia di selezione	M	F
VALUTAZIONE COMPARATIVA PA/PO	2,20	1,30
RECLUTAMENTO RTD	2,27	1,14
ATTRIBUZIONE CONTRATTI DI INSEGNAMENTO	2,05	1,94
ATTRIBUZIONE ASSEGGNI RICERCA	2,17	1,58

### 4.3. Abilitazione Scientifica Nazionale

Nelle tornate dell'Abilitazione Scientifica Nazionale la cui validità va dal 2013 al 2029 sono state osservate 82 abilitazioni di prima fascia e 119 di seconda fascia che hanno riguardato il personale docente ricercatore in servizio in UNICAM. La seguente Tabella 13 mostra rispettivamente i dati relativi alla prima fascia e alla seconda fascia, con la correlazione fra gli esiti delle procedure nazionali di abilitazione e le chiamate in ruolo presso l'ateneo di Camerino, complessivamente pari al 30% degli abilitati di prima fascia e il 58% di quelli di seconda fascia.

Tab.13: Abilitati in I e II fascia

	TOTALI	DONNE		UOMINI	
Abilitati I Fascia	82	27	33%	55	67%
Abilitati II fascia	119	49	41%	70	59%

Considerata la distribuzione di genere dell'ateneo, che ricordiamo essere 35% donne e 65% uomini, non sono state registrate differenze significative nei tassi di abilitazione essendosi mantenuto il rapporto 33% donne e 67% uomini sulla prima fascia.

Risulta invece (rispetto alla distribuzione di genere dell'ateneo) a vantaggio delle donne la proporzione sulle abilitazioni di seconda fascia (41% donne e 59% uomini). Questi dati confermano quanto emerso dal "Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2018", ovvero che le procedure della ASN non presentino un *bias* a svantaggio delle donne.

Ponendo nella seguente tabella (n.13.1) l'accento sulle chiamate effettuate da UNICAM, si riscontra un divario significativo nel numero di chiamate di prima fascia a sfavore delle donne (-17%). Più bilanciato è invece il dato relativo alle chiamate per le posizioni di seconda fascia, che mostrano comunque un divario a favore della chiamata a vantaggio degli uomini.

Tab.13.1: Abilitati e chiamati in I e II fascia

1° fascia			
	Abilitati	Chiamati	% chiamati
Totali	82	25	30%
DONNE	27	5	19%
UOMINI	55	20	36%

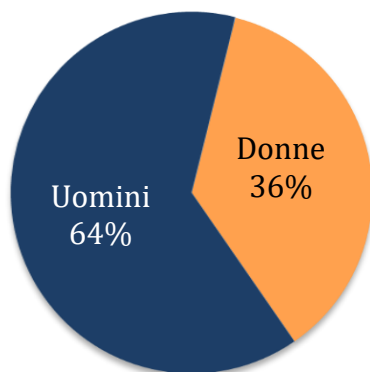
2° fascia			
	Abilitati	Chiamati	% chiamati
Totali	119	69	58%
DONNE	49	24	49%
UOMINI	70	45	64%

## 5. Attività di Ricerca e Trasferimento Tecnologico

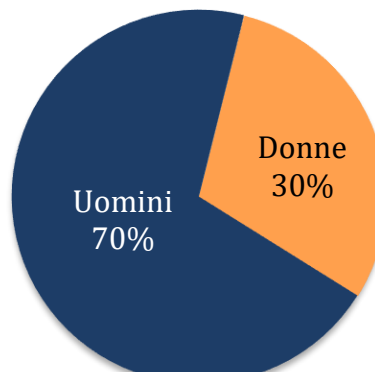
In questa sezione viene proposto un approfondimento sulle attività di ricerca e trasferimento tecnologico. Nella seguente Tabella n.14 si propone una vista di genere dei dati, riportati nella "RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DI RICERCA E DI TRASFERIMENTO TECNOLOGICO", anno 2019, a cui si rimanda per eventuali approfondimenti di dettaglio.

I progetti sottomessi e in gestione sono stati in totale 233. Tali progettualità distribuite con riferimento al genere del *Principal investigator* (di seguito anche PI) contano – vedi Grafico 38 - n. 85 progetti con PI donna (36%) e 148 progetti con PI uomini (64%). Rispetto al budget complessivo si può osservare - nel Grafico 39 - che solo il 30% sono gestiti e coordinati da donne.

Graf.38: Percentuale di progetti presentati o in gestione per genere - anno 2019



Graf.39: Percentuale di fondi relativi a progetti presentati o in gestione per genere - anno 2019



Tab.14: Vista di genere dei dati proposti nella relazione sulle attività di ricerca e di trasferimento tecnologico – anno 2019

	Num. Progetti		Gestione budget	
	F	M	F	M
<b>PROGETTI</b>				
Call H2020 – anno 2019 (Sottomessi)	16	17	4.135.422,29 €	9.622.832,02 €
Call Research Fund for Coal and Steel (RFCS) – anno 2019	0	6		
Misure EU a gestione diretta - anno 2019	1			
PRIMA - JPI - ERANET 2019	2	3		



PROGETTI	Num. Progetti		Gestione budget	
	F	M	F	M
Terza Missione 2019	4	1		
call Internazionali extra EU – anno 2019	1			
Progetti finanziati H2020 in gestione al 31.12.2019	5	4		
Progetti finanziati nell'ambito di altri programmi di finanziamento diretti UE in gestione al 31.12.2019	1	1	134.060,00 €	114.434,00 €
Progetti finanziati nell'ambito delle Iniziative di Programmazione Congiunta in gestione al 31.12.2019	1	2	87.000,00 €	202.400,00 €
Progetti finanziati nell'ambito della Cooperazione Territoriale Europea (CTE), in gestione al 31.12.2019	3	3		
Progetti finanziati nell'ambito di bandi competitivi di enti fondazioni etc. UE o extra UE in gestione al 31.12.2019	0	6		1.970.200,72 €
PRIN 2015 progetti Finanziati in gestione al 31.12.2019	3	5	182.429,00 €	516.037,00 €
PRIN 2017 progetti sottomessi	26	54	5.412.905,24 €	12.301.588,71 €
PRIN 2017 finanziati in gestione al 31.12.2029	5	13	537.613,00 €	1.611.702,00 €
Progetti FISR sottomessi nel 2019	3	10	2.152.451,43 €	5.273.628,37 €
Progetti competitivi su bandi nazionali in gestione al 31.12.2019	3	7	564.957,50 €	462.624,93 €
Progetti sottomessi su bandi nazionali – anno 2019	3	7	101.000,00 €	695.280,30 €
Progetti PSR in gestione al 31.12.2019	1	3	50.295,38 €	270.200,00 €
Progetti PSR sottomessi – anno 2019	5	4	158.500,00 €	123.200,00 €
Progetti su piattaforme regionali sottomessi– anno 2019	1	1	508.059,00 €	410.370,00 €
Progetti su piattaforme regionali in gestione al 31.12.2019	1		528.598,87 €	
Progettualità e finanziamenti su altri bandi regionali		1		143.955,35 €

Per gli approfondimenti relativi all'impegno sul fronte delle attività di ricerca, sono state analizzate le seguenti tipologie di finanziamento, focalizzando in particolare la capacità dei ricercatori di attrarre fondi per programmi di investimento specifici:

- ricerca di base, fondi di Ateneo, bando FAR 2018, bando COOP. CINA 2019, progetti attivati 2017-2020 (Fonte: ugov UNICAM)

- PRIN e altri bandi nazionali (MIUR FIRB e PRIN 2017 - Progetti attivati 2019-2020 GA signed (fonti: sito miur; ugov UNICAM);
- Bandi internazionali, ricerca istituzionale (inclusi CTE, ERANET, JPI), Progetti attivati 2017-2020 (GA signed) + ERC (fonte <https://aripro.unicam.it/progetti-finanziati>)
- Progetti e convenzioni di ricerca internazionali e nazionali non inclusi nei gruppi precedenti ma attivi dal 2018 al 2020 (aprile) (includono: BANDI NAZIONALI NON PRIN E NON FIRB DA MINISTERI ed ALTRI ENTI PUBBLICI IT/INTERNAZ; BANDI DELLE FONDAZIONI; BANDI DELLE REGIONI; CONVENZIONI ISTITUZIONALI) (fonte: ugov UNICAM)
- Convenzioni di ricerca conto terzi (attivate e quindi firmate 2017-2020, fonte: ugov UNICAM)

È da sottolineare come la distribuzione temporale variabile negli anni non garantisca una comparazione lineare tra le varie fonti di finanziamento.

Complessivamente, come mostrato della seguente Tabella 15, si osserva la capacità degli uomini di attrarre maggiormente fondi "di ateneo" (vedi approfondimento successivo), bandi istituzionali e conto terzi. Per quest'ultimo canale di finanziamento va sottolineato come la difficoltà delle donne di avviare collaborazioni proficue c/terzi potrebbe dipendere dalla tipologia del mondo imprenditoriale del territorio di riferimento delle sedi UNICAM, declinato in larga parte al maschile per quanto riguarda proprietà e manager. Diverso è invece, lo scenario sui bandi PRIN e nazionali, dove si evidenzia un maggiore bilanciamento di genere nella capacità di attrarre finanziamenti, arrivando infine al panorama internazionale nel quale le donne riescono ad essere più efficaci dei colleghi uomini.

Tab.15: Vista di genere per ruolo e programma di investimento

	Fondi di Ateneo		PRIN e bandi naz.		Bandi internazionali		Istituzionale (altro)		Conto terzi	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
RTD A	€0	€52.003	€588.574	€0	€0	€0	€0	€0	€5.800	€15.000
RTD B	€0	€103.976	€0	€122.975	€0	0	€10.000	€70.000	€98.746	€80.668
RU	€0	€0	€207.467	€89.957	€448.800	0	€578.894	€162.434	€270.043	€70.824
PA	€52.003	€155.390	€1.165.738	€1.356.546	€2.678.910	€69.800	€196.163	€748.144	€229.002	€1.130.330
PO	€40.000	€179.625	€110.454	€1.007.598	€99.631	€1.371.452	€490.000	€3.054.551	€49.280	€1.595.856
TOTALE	€92.003	€490.994	€2.072.233	€2577076	€3.227.340	€1.441.252	€1.275.057	€4.035.129	€652.871	€2.892.678

Nella Tabella 16 riportata di seguito, si evidenzia la media pro-capite dei fondi di ricerca interni ed esterni, calcolata considerando gli anni e le tipologie di finanziamento sopra citate rapportati al numero di unità di personale per ciascun ruolo della docenza.

Tab.16: Distribuzione media pro-capite di fondi di ricerca

	Media	
	Donne	Uomini
RTD A	€ 99.062,33	€ 5.583,58
RTD B	€ 10.874,60	€ 62.936,50
RU	€ 38.594,98	€ 6.733,65
PA	€ 116.805,83	€ 48.735,34
PO	€ 78.936,47	€ 163.842,79

In Tabella 17 viene mostrato inoltre un approfondimento per i progetti PRIN 2017, FIRB ed ERC.

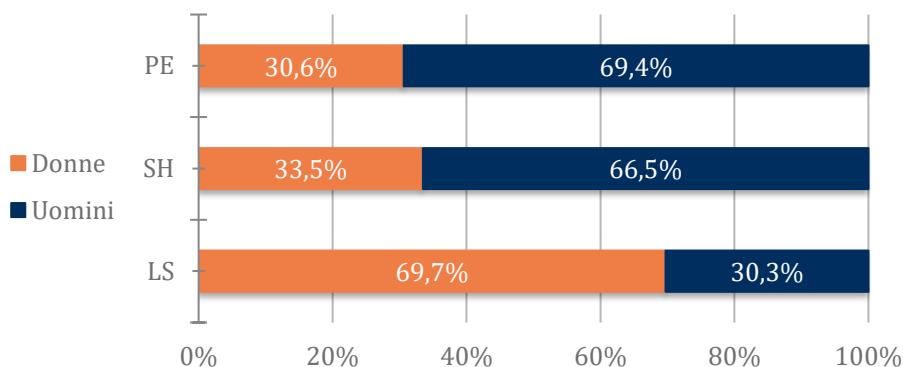
Innanzitutto si è evidenziata la numerosità dei progetti finanziati, così come sono state calcolate le percentuali di finanziamento per genere della/del PI sulla base del finanziamento ottenuto.

Tab.17: Vista di genere su PRIN, FIRB ed ERC

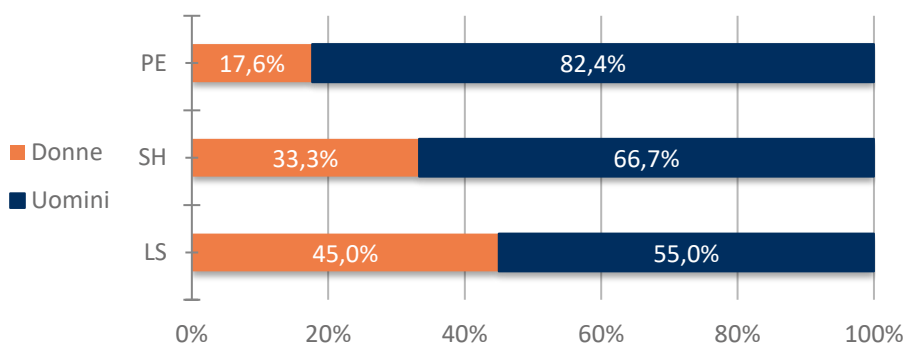
	PRIN		FIRB		ERC	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	5	12	4	5	2	0
Percentuale progetti finanziati	29,4%	70,6%	44,4%	55,6%	100,0%	0,0%
Finanziamenti in €	636.909,00	1.422.241,00	1.435.324,00	1.150.835,00	1.634.060,00	0,00
Percentuale finanziamenti	30,9%	69,1%	55,5%	44,5%	100,0%	0,0%

Riclassificando per settore ERC, considerando i PRIN, FIRB e ERC prevalenti, si può anche osservare la distribuzione mostrata nel Grafico 40, dove si evidenzia sia il coinvolgimento di donne e uomini in termini di finanziamento. Nel Grafico 41 viene invece sottolineato il coinvolgimento di uomini e donne in qualità di responsabili di progetto. Si può osservare un maggiore coinvolgimento degli uomini UNICAM nei settori *PE - Mathematics, physical sciences, information and communication, engineering, universe and earth sciences* e *SH - Social Sciences and Humanities*, mentre le donne riescono ad attrarre una maggiore quota di finanziamenti in ambito *LS - Life Sciences*. Tale distribuzione è confermata anche per quanto riguarda il ruolo del PI.

Graf.40: Entità finanziamenti per settore ERC per genere



Graf.41: Numero Principal Investigator per settore ERC per genere



Essendo poi in corso un'azione specifica di ateneo sul finanziamento alla ricerca, sono stati approfonditi gli esiti del bando FAR (Fondo di Ateneo della Ricerca) mettendo a confronto le due ultime edizioni, ovvero FAR 2018 e FAR2019. **È importante sottolineare che tra i criteri del bando 2019 è stato previsto che in fase di valutazione un punto venga assegnato dall'Ateneo se il rapporto di genere è pari ad almeno 70:30**, cioè se il genere meno rappresentato è presente per almeno il 30%, senza considerare i consulenti e gli esterni. Questo per sottolineare l'attenzione al bilanciamento nella distribuzione del gruppo in forza del progetto presentato.

Ciò non ha portato una sostanziale variazione in termini quantitativi nella presentazione dei progetti, generando però una percentuale di coinvolgimento di genere più bilanciata rispetto alla popolazione UNICAM. Per l'anno 2018 dei 37 progetti presentati 17 (45,94%) riportano un PI di genere femminile, mentre 20 (54,05%) è stato presentato da un uomo. Nel 2019, invece, dei 29 progetti presentati, 13 (44,83%) riportano un PI di genere femminile, mentre 16 (55,17%) è stato presentato da un uomo.

L'impatto risulta, invece, come mostrato in Tabella 18, molto più evidente per quanto riguarda i finanziamenti, sui quali il punteggio premiale andava ad agire. È opportuno, inoltre, sottolineare che l'indicazione sopra descritta, inserita nei criteri del bando, ha portato una maggiore attenzione nella fase di presentazione dei 29 Progetti da parte dei gruppi di ricerca, infatti 22 degli stessi (75,86%) rispettano nella composizione del gruppo un equilibrio di genere (almeno il 30% della compagine di ricerca appartiene al genere meno rappresentato, come da bando).

Tab.18: Vista di genere su FAR 2018 e 2019

	Presentati	Presentati Donne	Presentati Uomini	Finanziati Donne	Finanziati Uomini
FAR 2018	37	17 (45,94%)	20 (54,05%)	1 (10%)	10 (90%)
FAR 2019	29	13 (44,83%)	16 (55,17%)	3 (30%)	10 (70%)

Rispetto alla valutazione, inoltre, su 87 *referee* coinvolti per il FAR 2019 si può osservare la presenza di 59 uomini e 28 donne. Dato che correlato ai progetti finanziati e in particolare alla loro distribuzione di genere dimostra la neutralità dei *referee* e un'attenzione al genere anche in fase di valutazione, in quanto garantita una rappresentanza di genere di almeno un terzo.

## 5.1. Composizione di Genere e collaborazioni nella Ricerca

Per quanto riguarda le performance nella ricerca scientifica è stata utilizzata la base dati disponibile grazie alla "Scheda di monitoraggio del personale docente-ricercatore UNICAM", uno strumento del quale l'Ateneo si è dotato da alcuni anni e che consiste in una data-base che convoglia in un unico contenitore (attraverso il collegamento con le varie banche dati informatizzate dell'Ateneo) una quantità di informazioni molto ampia, relative alle attività didattiche, di ricerca e di 'terza missione', svolte dai docenti UNICAM.

In Tabella 19 viene mostrata una vista, aggregata per Scuola di Ateneo, della capacità dei ricercatori UNICAM di attivare "connessioni" e collaborazioni scientifiche; sia all'interno della comunità UNICAM che con ricercatori di altri istituti nazionali e internazionali. Il dato è ricavato attraverso un software specifico che, prelevando i dati del data base nella sezione relativa alle pubblicazioni scientifiche, calcola il numero di connessioni fra gli autori delle pubblicazioni e dei prodotti della ricerca.

Da questa analisi è emerso che le donne ottengono in questo ambito performance migliori dei colleghi uomini, sia ponendo lo sguardo alla comunità UNICAM che affacciandoci alla comunità scientifica che collabora con i gruppi di ricerca dell'Ateneo.

Sempre in Tabella 19 si può prendere atto di come i ricercatori di alcune scuole siano più propensi ad attivare collaborazioni e contatti.

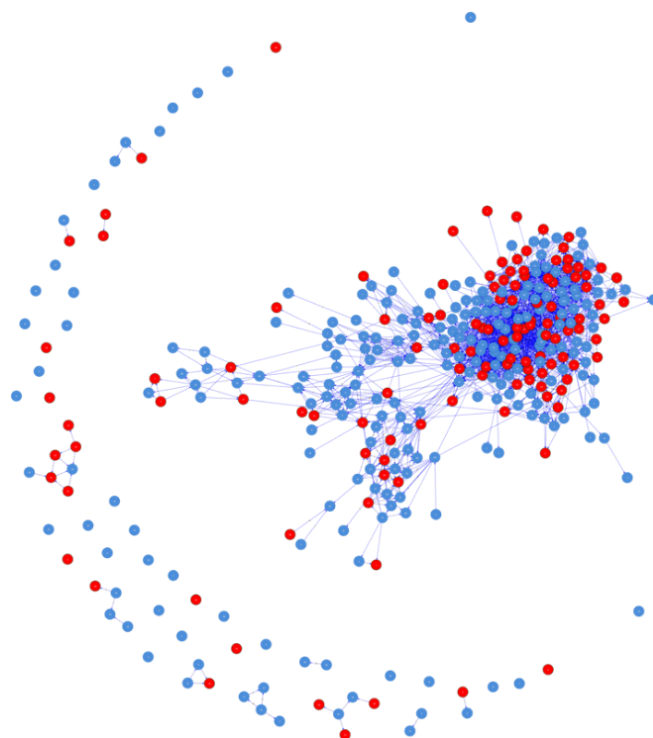
Tab.19: Vista di genere sulla capacità di relazione

		Numero delle Connessioni				Rapporto Connessioni/Docente		
		N.	Ext	Int	Tot	Ext	Int	Tot
UNICAM	Donne	122	1076	1177	2253	8,8	9,6	18,5
	Uomini	239	1947	1737	3684	8,1	7,3	15,4
Architettura e Design	Donne	9	76	54	130	8,4	6	14,4
	Uomini	32	139	113	252	4,3	3,5	7,9
Giurisprudenza	Donne	16	14	28	42	0,9	1,8	2,6
	Uomini	23	12	17	29	0,5	0,7	1,3
Scienze del Farmaco	Donne	20	297	355	652	14,9	17,8	32,6
	Uomini	39	657	664	1321	16,8	17	33,9
Scienze e Tecnologie	Donne	25	235	227	462	9,4	9,1	18,5
	Uomini	76	634	418	1052	8,3	5,5	13,8
Bioscienze e Medicina Veterinaria	Donne	39	454	513	967	11,6	13,2	24,8
	Uomini	48	505	525	1030	10,5	10,9	21,5

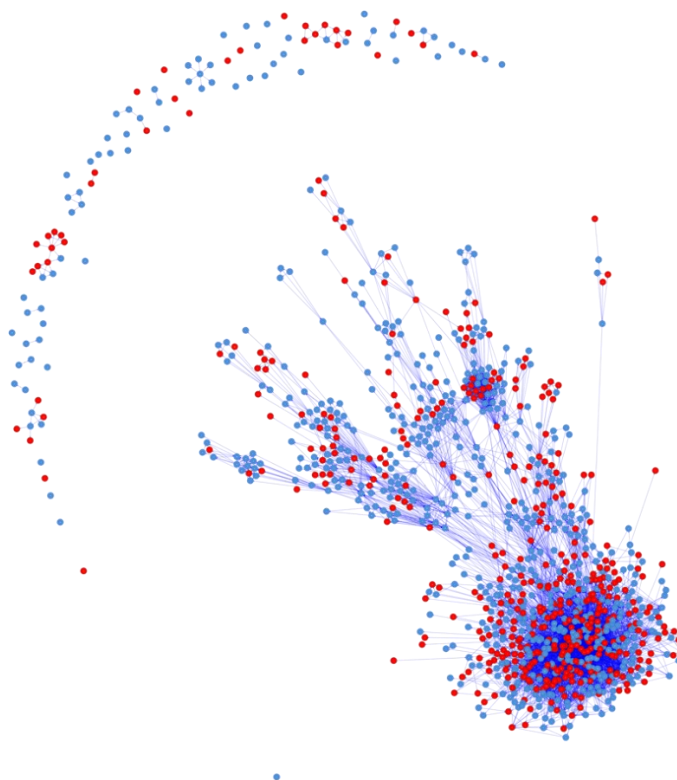
Nel seguente Grafico 42 ciascun nodo rappresenta un ricercatore, gli archi sono invece pesati in base al numero di connessioni (collaborazioni) attive con altri ricercatori. Viene evidenziato quindi graficamente come nuclei di ricercatori siano strettamente legati tra loro, avendo un grande numero di connessioni e quindi molto propensi a svolgere ricerche in collaborazione con altri colleghi/e UNICAM, mentre altri (quelli collocati verso l'esterno nel grafo) siano più portati a svolgere un'attività di ricerca con poche collaborazioni o del tutto isolata.

Nel Grafico 43 la vista viene estesa anche alle collaborazioni extra-UNICAM, aggiungendo ai nodi rappresentanti i ricercatori anche i colleghi di altri enti di ricerca italiani o stranieri. **La rappresentazione grafica riporta in rosso le ricercatrici e in blu i ricercatori.**

Graf.42: Grafo di correlazione sulle attività di ricerca svolte tra il personale UNICAM (donne in rosso e, uomini in blu)



Graf.43: Grafo di correlazione sulle attività di ricerca svolte dal personale UNICAM con la comunità scientifica (donne in rosso e uomini in blu)

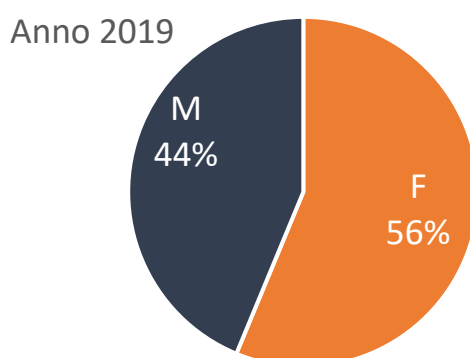


## 6. Analisi della componente tecnico-amministrativa

In questa sezione del bilancio di genere vengono considerate alcune caratteristiche del personale tecnico, amministrativo dell'ateneo, allo scopo di sottolineare eventuali differenze legate all'appartenenza di genere.

Osserviamo anzitutto, come riportato nel Graf. 40, che la componente femminile, nell'anno 2019, è più consistente di quella maschile. Su un totale di 256 unità di personale il 56% è donna.

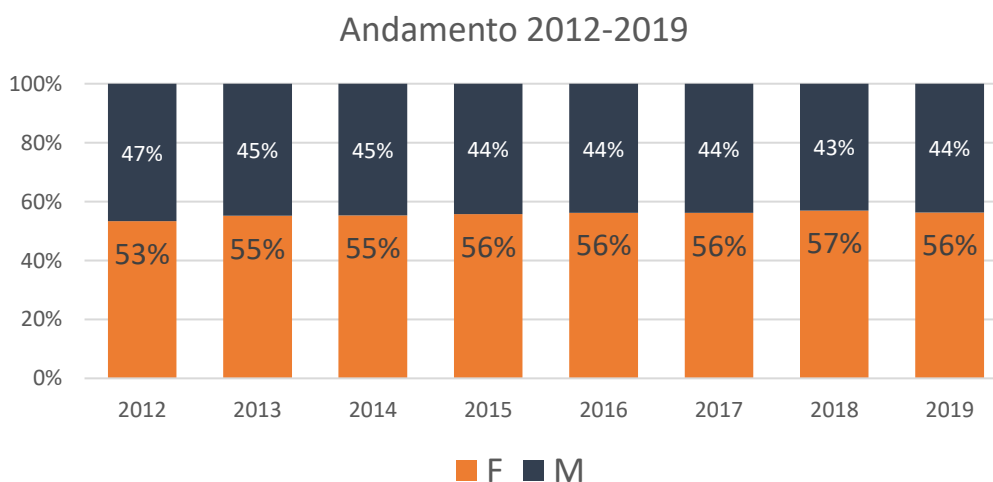
Graf.40: distribuzione di genere nel personale tecnico amministrativo UNICAM.



La distribuzione di genere risulta di fatto invertita, in termini quantitativi, rispetto a quella del personale docente e ricercatore.

Se si osserva l'andamento nel periodo che va dall'anno 2012 al 2019 si nota che il bilanciamento percentuale si è mantenuto pressoché costante, anche se lievemente, a favore delle donne:

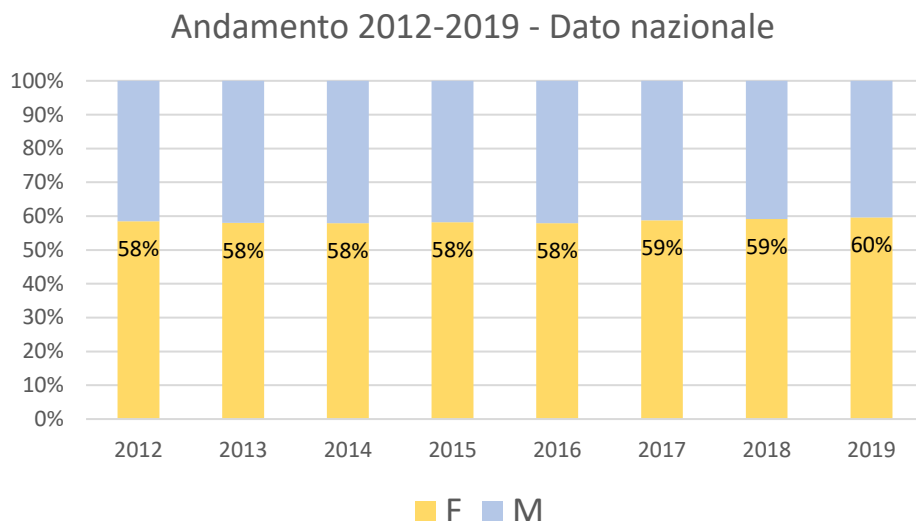
Graf.41: andamento della distribuzione di genere nel personale T-A





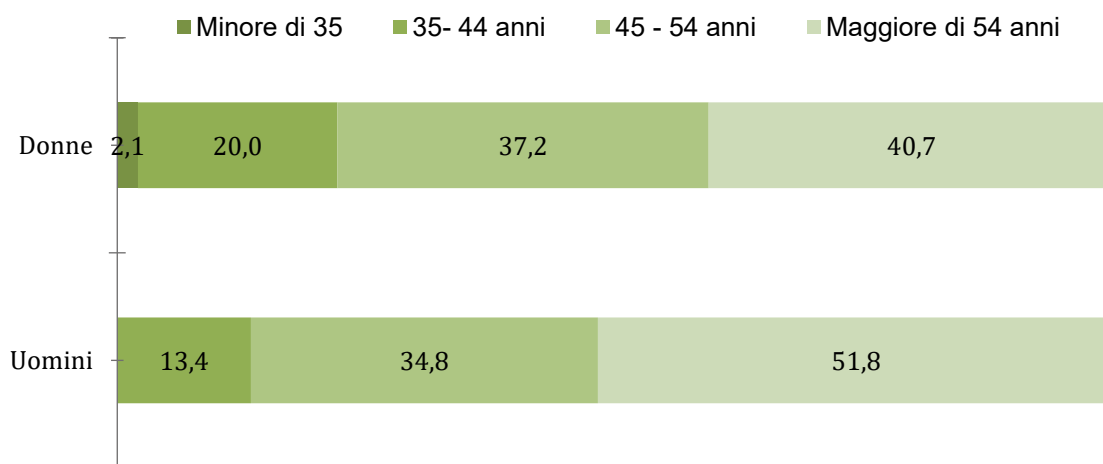
Anche a livello nazionale il dato è pressoché costante e simile a quello UNICAM

Graf.41.1: andamento della distribuzione di genere nel personale T-A nelle Università statali italiane



L'età del personale T-A è sbilanciata verso le fasce più alte, da 45 a 54 e oltre 54 anni.

Graf.42: Composizione % personale tecnico amministrativo per genere e età

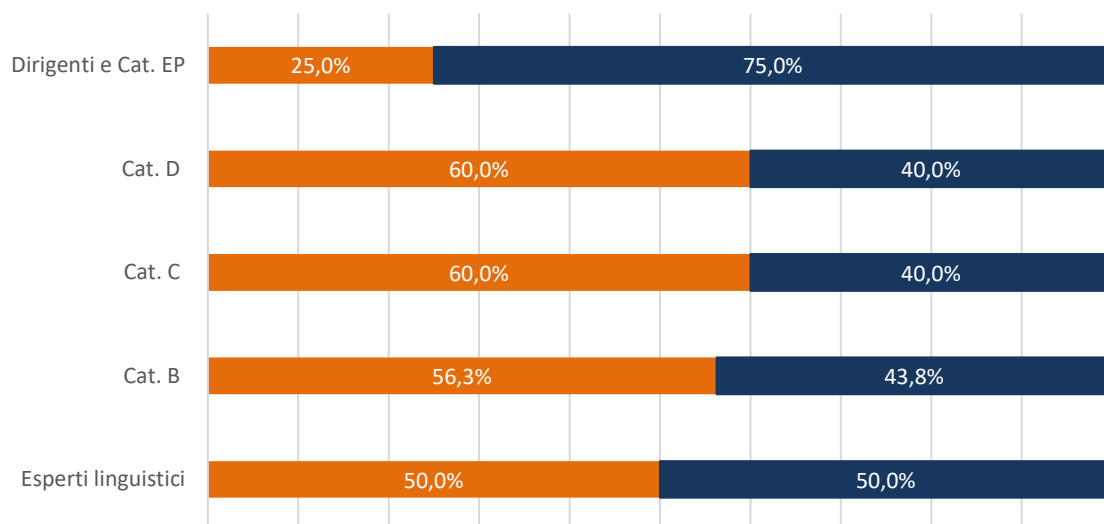


La classificazione per età non mostra differenze significative tra uomini e donne. Complessivamente le donne sono relativamente più giovani dei loro colleghi uomini, più numerosi nella fascia oltre 54 anni (51,8%).

Per quanto concerne l'accesso ai ruoli di vertice organizzativo, analizzando i dati che si riportano di seguito, sembrano emergere problematiche simili a quelle rilevate per il personale docente. In particolare, come mostrato nel Graf. 43, per dirigenti e

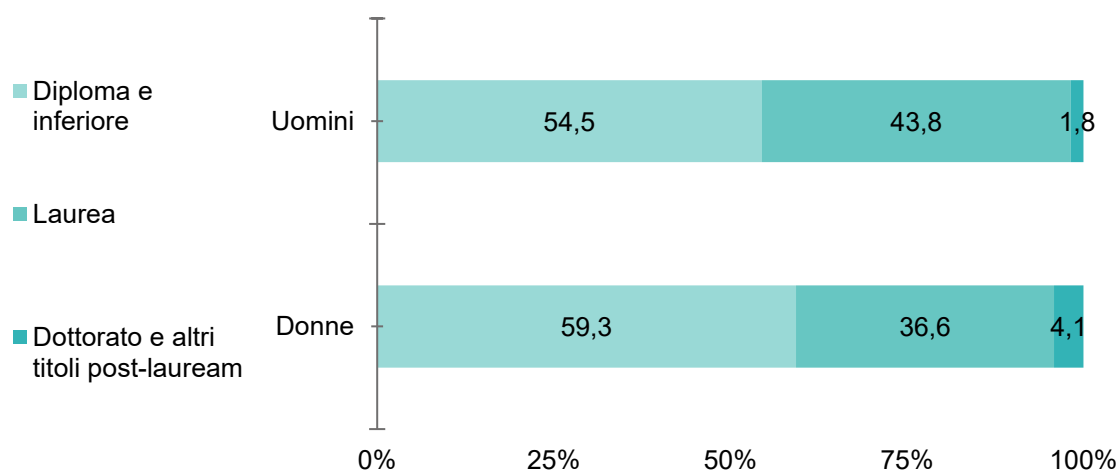
categoria EP si evidenzia una percentuale sensibilmente più elevata di uomini, percentuale che risulta invece invertita nelle categorie D, C, e B.

Graf.43: Distribuzione % di genere nei ruoli del personale Tecnico-Amm.vo, anno 2019



Per quanto riguarda il livello di istruzione, come mostrato nel Graf. 44, c'è un sostanziale bilanciamento per genere. Oltre il 50% sia di donne che di uomini hanno un diploma di maturità o un titolo di studio inferiore, studi superiori di laurea e i laureati uomini sono percentualmente più presenti delle laureate donne. Tra le donne sono relativamente più rappresentate coloro che sono in possesso di un dottorato di ricerca o altri titoli post-laurea.

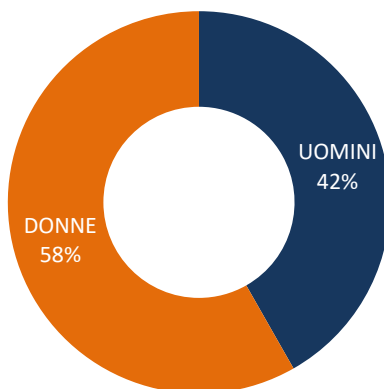
Graf. 44: Composizione % personale tecnico amministrativo per genere e titolo di studio



Dal punto di vista dei congedi parentali e permessi L.104/92, a livello di valori assoluti ne usufruiscono maggiormente le donne, ma il dato può ritenersi in linea con la

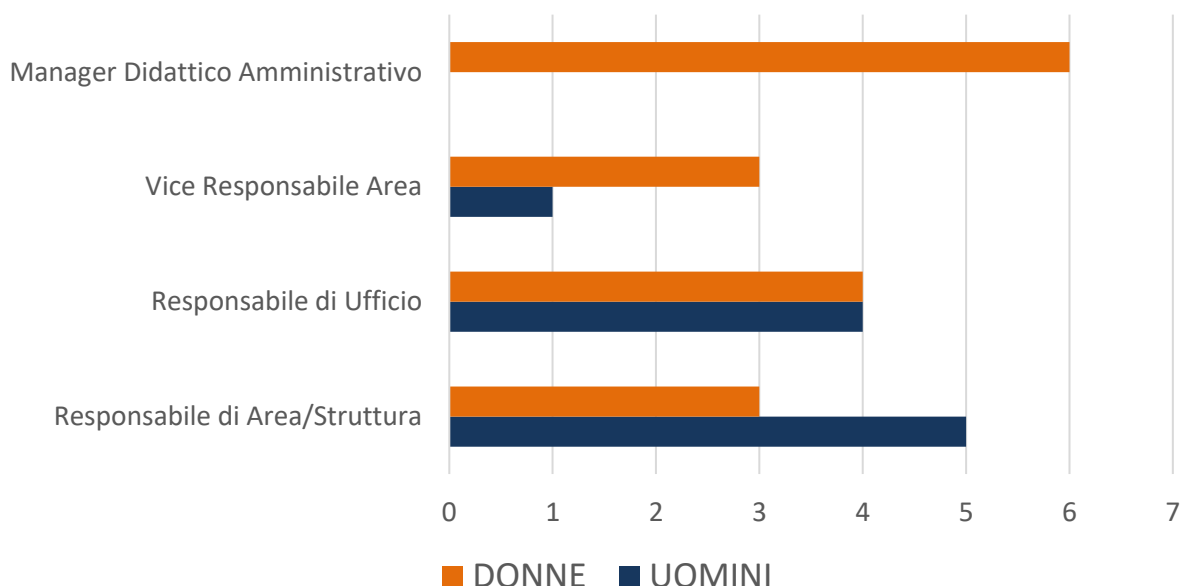
suddivisione percentuale complessiva di genere e non sembra evidenziare quindi particolari criticità.

Graf. 45: Fruizione di congedi parentali – Anni dal 2012 al 2018



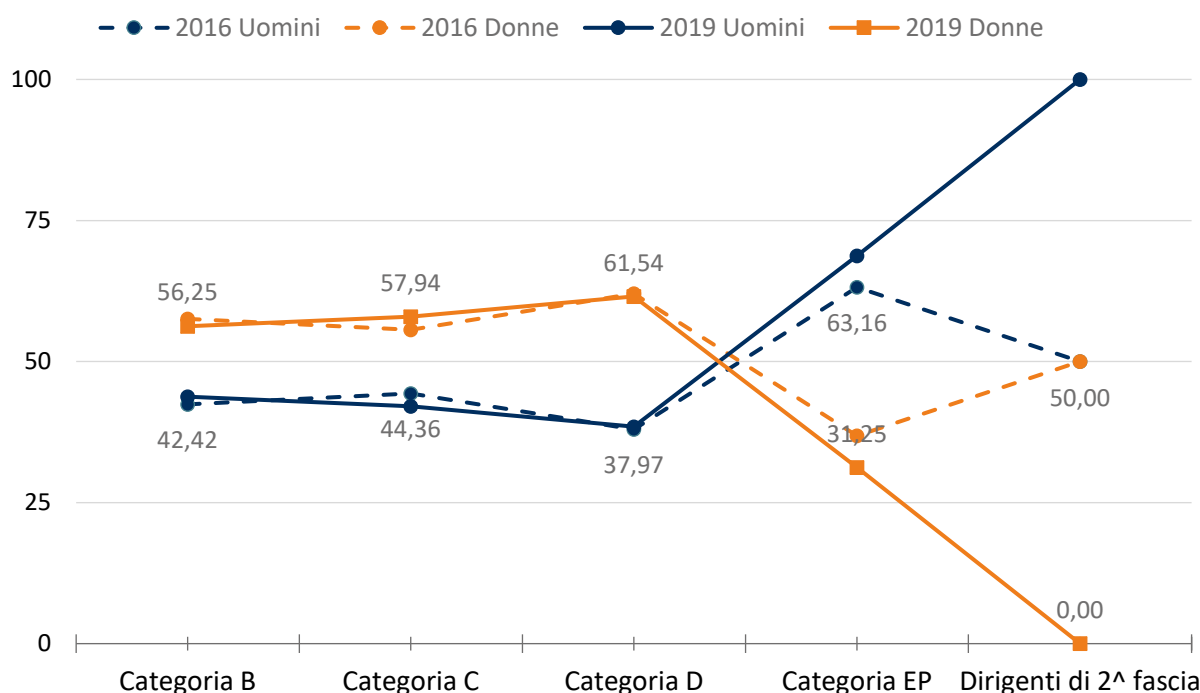
Analizzando infine la distribuzione degli incarichi di “responsabilità” (quelle posizioni remunerate con indennità previste da CCNL e non dirigenziali), come mostra il Graf.46, si osserva una presenza significativa di donne, soprattutto in quei ruoli organizzativi di supporto alla didattica - come i manager didattico amministrativi - o alle attività delle strutture come vice-responsabili o responsabili di ufficio.

Graf. 46: Posizioni di responsabilità del personale tecnico amministrativo



Nel seguente grafico n. 47, si osserva la forbice delle carriere fra donne e uomini, comparando l'evoluzione tra due annualità (2016 e 2019) ad una distanza di 3 anni.

Graf.47: Forbice delle carriere personale T-A

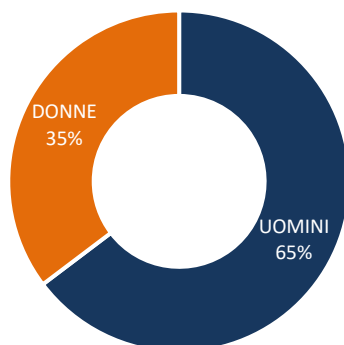


Occorre, nell'analisi di questi dati, tenere conto del fatto che si tratta di numeri molto limitati, specialmente per i ruoli di EP e soprattutto per i Dirigenti (2, sia nel 2016 che nel 2019) e che quindi le percentuali possono subire significativi spostamenti anche solo per l'introduzione o la perdita di singole unità. Le progressioni fra categorie dell'amministrazione, inoltre, hanno da sempre tempi molto dilatati e non dipendono in modo diretto dalle scelte della governance dell'Ateneo, sia a causa dei ritardi nelle stipule dei nuovi contratti a livello nazionale, sia per la gestione interna delle progressioni, che deve tenere conto di tutta una serie di norme, regolamenti, prescrizioni che rendono sicuramente poco agile l'attuazione di riorganizzazioni e riallocazione nei vari ruoli.

Considerato quindi che a differenza delle categorie D e C, dove le donne sono il 60% del totale, al crescere del livello professionale la presenza femminile tende a ridursi, fino al livello più elevato della scala gerarchica (i/le Dirigenti), che nel 2019 in UNICAM erano 2, entrambi uomini, ai quali si aggiunge la figura del Direttore Generale. Questo andamento mostra come sia operativo anche in questa popolazione il fenomeno della segregazione verticale di genere, benché meno evidente di quanto riscontrato per i docenti.

La composizione delle commissioni di concorso del personale tecnico-amministrativo, dal 2015 al 2019, evidenzia una consistente prevalenza di uomini.

Graf. 48: composizione di genere delle commissioni di concorso del personale T-A, totali dal 2015-al 2019



Anche il ruolo di presidente, nelle stesse Commissioni, registra una significativa prevalenza del genere maschile:

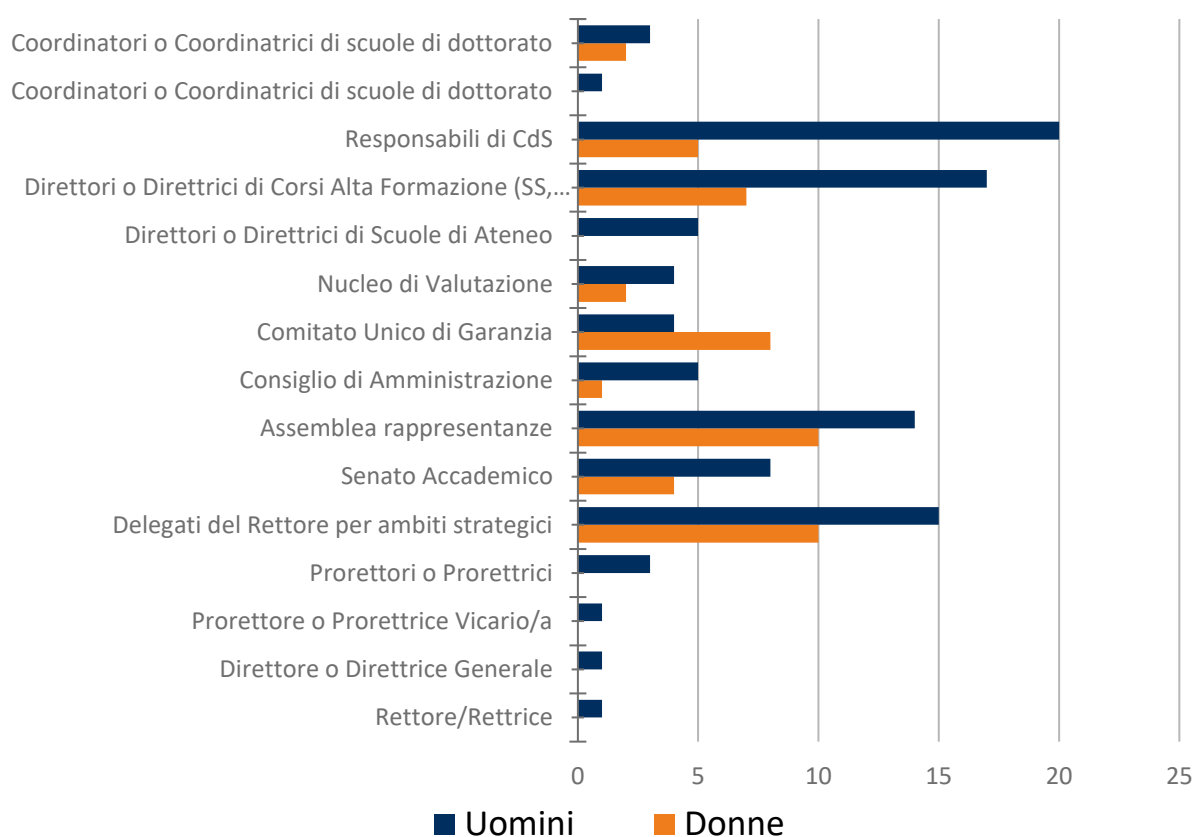
PRESIDENTE DONNA	n.11	41%
PRESIDENTE UOMO	n.16	59%

Si ritiene importante un impegno dell'Ateneo per il riequilibrio di questi valori, tramite l'adozione di un meccanismo per il bilanciamento di genere nella composizione delle commissioni di concorso e di selezione, eliminando così la possibilità che questo aspetto contribuisca al fenomeno della segregazione verticale nei ruoli del personale tecnico-amministrativo.

## 7. Organi di Ateneo e Posizioni di Vertice nella Ricerca e nella Didattica

Questa sezione è inclusa un'analisi della composizione di genere dei principali organi di Ateneo ponendo particolare attenzione alle cariche accademiche sia per quanto riguarda la ricerca che la didattica.

Graf. 48: Composizione di genere nella governance di Ateneo



L'analisi fatta dimostra una prevalenza maschile nei principali ruoli di responsabilità. Tale situazione è comunque indotta anche dai vincoli normativi e regolamentari, nell'accesso ad alcune cariche, riservate a determinati ruoli di vertice nell'inquadramento professionale. Migliore è la situazione in quegli organi il cui bacino di eleggibilità è più ampio quali ad esempio l'Assemblea delle Rappresentanze e il Comitato Unico di Garanzia.

A tal proposito è opportuno notare che il regolamento generale dell'ateneo all' Art.20. (Candidature) afferma che "ai sensi dell'art.4, comma 2 dello Statuto, negli organi universitari deve essere garantita la rappresentanza e promossa la parità di genere". Ciò si applica per le elezioni di ogni singola componente degli organi

indicati all'art.16, ovvero rappresentanti dei docenti-ricercatori, del personale tecnico-amministrativo nei seguenti organi accademici: Senato Accademico, Assemblea delle Rappresentanze, Comitato Unico di Garanzia. Fa eccezione per le candidature dei rappresentanti degli studenti, e per le candidature per i rappresentanti dei Direttori e 8 dei docenti-ricercatori nel Senato Accademico, a cui si applicano le disposizioni contenute nell'art. 30.

Per sottolinearne l'importanza di questo aspetto normativo si riporta di seguito uno stralcio dell'articolo 20, 22 e 26 facenti riferimento non solo alle candidature ma anche alle modalità di voto e alla nomina degli eletti.

*(Art. 20. Candidature commi 3 - 4) Nel caso debba essere eletto un solo rappresentante, il numero minimo delle candidature deve essere almeno pari a due e di genere diverso. Nel caso debbano essere eletti più rappresentanti, il numero minimo delle candidature deve essere almeno pari al numero dei rappresentanti da eleggere e ciascun genere deve essere rappresentato in misura non inferiore ad un terzo.*

*Qualora siano state presentate candidature ai sensi dei precedenti commi, i voti ai non candidati sono nulli. Qualora le candidature non siano conformi a quanto previsto nei commi precedente, risulteranno eleggibili tutti coloro che hanno titolo a ricoprire la carica, nel rispetto della parità di genere.*

*(Art. 22. Modalità di voto comma 5) Nel caso che debba essere eletto un solo rappresentante, ciascun elettore può esprimere una sola preferenza. Le preferenze in eccedenza si considerano non apposte. Nel caso che debba essere eletto più di un rappresentante, ciascun elettore può esprimere due preferenze, purché a candidati di genere diverso. Nel caso in cui le due preferenze siano espresse a favore dello stesso genere il voto è nullo. Nel caso di voto a candidati di genere diverso, le preferenze in eccedenza si considerano non apposte. L'ordine delle preferenze è determinato dall'ordine della loro scrittura.*

*(Art. 26. Nomina degli eletti comma 2). Risultano eletti coloro che hanno riportato il maggior numero di voti. In caso di parità, in base a quanto disposto dall'art. 41 comma 7 dello Statuto è eletto il candidato appartenente al genere meno rappresentato nell'elettorato passivo e, in caso di ulteriore parità, il più giovane di età.*

Anche da un approfondimento storico, emerge che in UNICAM il ruolo di direttore di Dipartimento o di Preside di Facoltà (strutture oggi unificate nella Scuola di Ateneo) è stato affidato prevalentemente agli uomini. Solamente la Scuola di Bioscienze e Medicina Veterinaria è stata diretta, per circa due anni, da una donna, la prof.ssa Manuela Prenna. Mentre, facendo riferimento alle Facoltà, per quella di Giurisprudenza dal 1996 al 2001 ricordiamo la presidenza da parte della Prof. Antonietta Di Blase.

È utile, inoltre, sottolineare - sempre da un punto di vista storico - che il ruolo di Direttore Amministrativo da febbraio 2003 a marzo 2005 è stato assunto da una donna la dott.ssa Francesca Bitetti. Tutti gli altri direttori che si sono succeduti negli anni sono stati e sono uomini.

## 8. Azioni per la Promozione delle Pari Opportunità e del bilanciamento di genere

Nella definizione delle azioni, si sottolinea come parte di esse siano già state pianificate nel contesto 'Piano per l'attuazione delle politiche di genere' approvato da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 25 settembre 2019 e quindi sono in corso e/o completate. È opportuno sottolineare che considerata la gestione dell'emergenza COVID alcune azioni hanno inoltre richiesto una ridefinizione temporale. Altre azioni sono, invece, state individuate a margine dei lavori del gruppo di lavoro per il monitoraggio di genere e dell'analisi riportata in questo documento. A tal proposito nelle seguenti tabelle la colonna Rif. indica la natura delle azioni proposte e in particolare si utilizzano i seguenti acronimi PA = piano di attuazione, PA-R = piano di attuazione ma ridefinita, N = di nuova proposizione. Per le azioni del piano di attuazione si indica la % di completamento.

### 1. Monitoraggio Continuo.

Rif.	Azione	Target	Indicatore	% completamento
PA	1.1. Costituire un gruppo di lavoro volto alla definizione del BdG quale strumento utile a fotografare e quindi monitorare lo sviluppo di UNICAM verso la definizione di politiche di 'parità'.	Costituzione entro ottobre 2019.	Emanazione atto di costituzione (SI/NO).	100%
PA	1.2. Redigere il BdG.	Pubblicazione e Triennale del bilancio (2020 e 2023).	Bilanci pubblicati nei tempi previsti.	50%
PA-R	1.3 Svolgere indagini di monitoraggio sulla consapevolezza di tutto il personale UNICAM in materia di parità di genere. L'azione include la formulazione di proposte di indici per la misurazione della situazione di equilibrio di genere nell'università.	Incremento della consapevolezza sulla situazione UNICAM da misurare per tramite di un questionario.	- Prima indagine entro marzo 2020 (definizione indicatore di partenza) - Seconda indagine	0%



Rif.	Azione	Target	Indicatore	% completamento
			entro settembre 2023 (verifica raggiungimento target).	
N	1.4 Sviluppo di una scheda di valutazione permanente tramite la costruzione di una dashboard utile a dare visibilità alle fluttuazioni di alcuni indicatori relativi alla riduzione dei gap di genere.	Incremento della consapevolezza sulla situazione UNICAM da parte della governance di ateneo.	- SI/No	0%

## 2. Progettazione e Sviluppo.

Rif.	Azione	Target	Indicatore	% completamento
PA	2.1 Sviluppare incontri di divulgazione scientifica, orientamento e approfondendo sul tema ' <b>Donna e Scienza</b> ' per tramite di 'role model' quali "Storie di scienziate europee che hanno cambiato le nostre vite". Gli incontri rivolti alle scuole secondarie di primo e secondo grado dovranno essere differenziati per ambito scientifico.	Incremento della % di studentesse donne nei corsi UNICAM nell'ambito delle STEM.	-Numero incontri svolti. -% studentesse iscritte a corsi STEM.	25%
N	2.2 Sviluppare incontri di orientamento approfondendo sulle <b>professioni</b> al fine di contrastare gli stereotipi di genere come ad esempio il fatto che la 'maestra è donna' e 'informatico è uomo'. Gli incontri sono rivolti a studenti delle scuole secondarie di secondo grado.	Incremento della % di studentesse donne nei corsi UNICAM nell'ambito delle STEM.	-Numero incontri svolti. -% studentesse iscritte a corsi STEM.	25%



Rif.	Azione	Target	Indicatore	% completamento
PA	2.3 Pubblicare tramite video storie di successo di UNICAM coinvolgendo ricercatrici che si sono distinte nelle attività di ricerca.	Cinque video uno per ogni scuola.	Virilità del video condiviso.	10%
N	2.4 Promuovere l'educazione alle differenze inserendo <b>pacchetti formativi</b> , quali competenze trasversali e/o corsi nell'offerta formativa, sulle tematiche delle pari opportunità. <i>Ciò in collaborazione con il Prorettore alla Didattica.</i>	Attivazione entro il 2022 di almeno un nuovo corso di formazione.	- SI/No - Numero studenti e studentesse iscritti al corso	10%
PA	2.5 Promuovere e supportare la partecipazione a <b>bandi competitivi con progetti</b> sulle "pari opportunità e delle dimensioni di genere" eventualmente attraverso la stipula di protocolli di intesa con enti e istituzioni nazionali ed internazionali.	Almeno un progetto su bandi competitivi presentato ogni anno dal 2020 al 2023.	Numero di progetti presentati.	25%
N	2.6 Redazione di proposte di <b>modifica dei regolamenti</b> riguardanti le procedure di reclutamento (sia personale docente che T-A) ponendo particolare attenzione alla composizione delle commissioni di concorso.	Pubblicazione entro 2022.	- SI/NO	10%
N.	2.7 Produzione di <b>linee guida riguardanti le programmazioni delle scuole di ateneo e le procedure di reclutamento</b> , rivolte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni.	Pubblicazione entro 2022.	- SI/NO	10%
N.	2.8. Mantenere nei bandi FAR in uscita una valutazione premiale per gruppi bilanciati in termine di genere.	Incremento della % di ricercatrici donne nei gruppi di ricerca costituiti per rispondere al bando.	- SI/NO	25%



Rif.	Azione	Target	Indicatore	% completa mento
N	2.9. Pubblicare un bando per ASSEgni cofinanziati 70% - 30% volti a favorire l'arruolamento di giovani ricercatrici.	Approvazione ed emanazione del bando.	- SI/NO	0%
PA	2.10 Definire una proposta, da inoltrare al MIUR, per l'introduzione di una quota premiale di punti organico da riservare agli Atenei che ottengono dei risultati positivi di "riequilibrio di genere" nei ruoli apicali (sia personale docente che T-A).	Incremento delle % di incidenza delle donne nei vari ruoli sia docenti/ricercatori che personale tecnico amministrativo.	Delta positivo della % di donne nei vari ruoli.	10%
N	2.11 Promozione del benessere lavorativo ed organizzativo attraverso l'attività di un Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato e delle discriminazioni nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo emerse dall'indagine del benessere organizzativo 2019.	Costituzione entro 2021.	- SI/NO	0%
N	2.12 Introduzione nella valutazione della ricerca di Ateneo di correttivi legati a "periodi di congedo per maternità/paternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio" al fine di ottenere una valutazione più equa, innestando una vera cultura dell'equilibrio di genere.	Pubblicazione entro 2022.	- SI/NO	0%
N	2.13 Proposta di attività extra-lavorative o comunque "non tradizionalmente riconosciute come tali", al personale tanto docente/ricercatore quanto PTA, intese come attività che consentano una creazione del senso di appartenenza, dello spirito di gruppo,	Pubblicazione entro 2021.	- SI/NO	0%



Rif.	Azione	Target	Indicatore	% completa mento
	di consapevolezza, anche a vantaggio di un clima lavorativo favorevole alle pari opportunità e della costruzione di una rete informale di supporto in tal senso.			

### 3. Linguaggio di Genere.

Rif.	Azione	Target	Indicatore	% completa mento
PA-R	3.1. Costruire una task force con il coordinamento della delega alle pari Opportunità con il supporto dell'Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing, dedicata alla revisione della modulistica utilizzata in UNICAM in coerenza con le linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.	Costituzione entro marzo 2021.	Emanazione di atto di costituzione (SI/NO).	10%
PA	3.2 Rilasciare una nuova modulistica UNICAM aggiornata rispetto alle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.	100% modulistica individuata dalla task force aggiornata.	Rilascio di template con la modulistica aggiornata.	0%
PA	3.3 Realizzare attività formative specifiche sul tema del linguaggio.	Almeno un evento ogni due anni.	-Numero di eventi realizzati. -Numero partecipanti.	25%



## Considerazioni Conclusive

Promuovere la cultura delle **pari opportunità** necessita un'attenzione continua che oltre a valorizzare il merito permetta di creare una consapevolezza in grado di garantire il **principio di uguaglianza**. L'approfondimento fatto evidenzia quanto e come capillarmente il tema di genere si articola nelle varie anime di un ateneo.

Il BdG di UNICAM è stato impostato secondo le linee guida pubblicate dal gruppo di lavoro CRUI sul BdG e ha fotografato la situazione attuale e/o degli ultimi anni relativamente alla componente studentesca, al personale docente e a quello tecnico amministrativo.

Rendere l'azione di monitoraggio sistematica permetterà di innestare una vera cultura del genere, indispensabile per il miglioramento della qualità della formazione e della ricerca. Ciò permetterà, inoltre, un'analisi sistematica delle fluttuazioni potenziali che si possono verificare di anno in anno, rispetto anche al contesto economico, scientifico e socio-culturale in cui l'Ateneo si trova ad operare.

\*\*\*\*\*