

BILANCIO DI GENERE 2023

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA

INDICE

INTRODUZIONE	6
SOMMARIO	8
PARTE I. L'ANALISI DI CONTESTO	11
1. LA COMPONENTE STUDENTESCA	11
2. IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	24
3. IL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	38
PARTE II. LE AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ.....	45
4. OBIETTIVI E STRUMENTI	45
PARTE III. LE RISORSE FINANZIARIE IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE	50
5. LA RICLASSIFICAZIONE DELLE VOCI DI COSTO DI ATENEO	50
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	58
APPENDICE	60

INDICE DELLE FIGURE

Figura 1_Iscrizioni UniPG per tipologia di laurea e genere A.A. 2022/23.....	12
Figura 2_Componente studentesca per genere. UniPG e Atenei Italiani. AA.AA. 2018-2022	12
Figura 3_ Immatricolazioni per Aree ISCED e genere. UniPG e Atenei Italiani. A.A. 2022/23	14
Figura 4_ Iscrizioni per aree ISCED e genere. A.A. 2022/23	15
Figura 5_ Iscritte ai corsi di studio di area STEM. AA.AA. 2020/21-2022/23. UniPG e Atenei Italiani.....	16
Figura 6_ Segregazione per genere nei Corsi di studio UniPG (LT, LM, LMCU), AA.AA. 2020/21-2022/23.....	17
Figura 7_ Distribuzione degli iscritti per genere, tipologia di corso di laurea e regione di residenza. A.A. 2022/23.....	17
Figura 8_Dottorandi/e per genere e area ISCED, UniPG e Atenei Italiani A.A.2022/23	18
Figura 9_Tassi di abbandono per genere, Iscritti/e degli AA.AA. 2020/21 – 2022/23 che non hanno rinnovato l'iscrizione all'A.A. seguente (%).....	20
Figura 10_ Tassi di abbandono per genere e dipartimento, Iscritti/e all'A.A. 2022/23 che non hanno rinnovato l'iscrizione all'A.A. seguente (%).....	20
Figura 11_Voto di Laurea per genere sessioni di laurea dell'anno solare 2022	21
Figura 12_ Retribuzione Netta Media Mensile per Genere, LAUREATE/I UniPG.....	22
Figura 13_ Composizione personale docente per genere e ruolo; UniPG e Atenei Italiani, dati Miur al 19/12/2023.....	24
Figura 14_ Personale Docente di Prima Fascia, Percentuale Donne (PO, Grado A).	25
Figura 15_ Personale Docente, percentuale Donne per ruolo: Grado A, B e C. UniPG e Atenei Italiani. Anni 2012-2022	26
Figura 16_ Passaggi di ruolo del personale docente per genere nel triennio 2021 – 2023	27
Figura 17_ Distribuzione percentuale per classi di età del personale docente e ricercatore UniPG per ruolo e genere	28
Figura 18_ Distribuzione personale docente per AREE CUN e genere. UniPG e Atenei Italiani.....	29
Figura 19_ Distribuzione personale docente e ricercatore UniPG per area, genere e ruolo	30
Figura 20_ Distribuzione personale docente per AREE CUN e genere, UniPG e Atenei italiani.....	31
Figura 21_ Distribuzione per Genere di tutte le persone che studiano e lavorano. UniPG e Atenei Italiani	35
Figura 22_ Forbice Carriere Universitarie-UniPG.....	37
Figura 23_ Forbice Carriere Universitarie-UniPG - AREE STEM	37
Figura 24_ Personale Tecnico Amministrativo, per genere e categoria, UniPG e Atenei Italiani.....	38
Figura 25_ Costi di Ateneo, Bilancio Consuntivo 31/12/2023	51
Figura 26_Retribuzioni PTA per livello di inquadramento. Percentuale Donne. Anno 2023 (stipendio + accessorio).	54

Figura 27_Retribuzioni nette PTA pro-capite per livello di inquadramento e genere. Anno
202354

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1_ Iscrizioni UniPG per genere A.A.2022/23	11
Tabella 2_ Immatricolazioni ai corsi per area ISCED e genere. A.A. 2022/23	13
Tabella 3_ Segregazione per genere nei corsi di studio UniPG A.A. 2022/23.....	16
Tabella 4_ Dottorandi per genere, UniPG	18
Tabella 5_ Iscritti/e ai corsi di Dottorato di UniPG al 31/12/2021 per genere e per fonte di finanziamento del corso	19
Tabella 6_ Laureati/e UniPG in corso e fuori corso per non più di un anno accademico..	21
Tabella 7_ Tasso di occupazione laureati/e per ciclo e genere, UniPG e Atenei italiani statali.....	22
Tabella 8_ Tasso di occupazione, retribuzione media, tasso di disoccupazione laureati/e magistrali biennali complessivi e STEM a 5 e ad 1 anno dalla laurea, per genere, UniPG e Atenei italiani statali	23
Tabella 9_ Variazione tendenziale annua della percentuale Donne per ruolo, Grado A, B e C. UniPG e Atenei Italiani. Anni 2012-2022 e 2018-2022.....	26
Tabella 10_ Et� media personale docente e ricercatore per ruolo e genere.....	28
Tabella 11_ Legenda per il rapporto di femminilit�.....	32
Tabella 12_ Rapporto di femminilit� corpo docente in tre Aree CUN	32
Tabella 13_ Rapporto di femminilit� per Area- UniPG- 2017, 2020, 2022	33
Tabella 14_ Mobilit� internazionale del corpo docente AA.AA. 2020/21-2022/23.....	34
Tabella 15_ Progetti di ricerca europei e nazionali (PRIN) finanziati all'Ateneo anni 2021-2023	35
Tabella 16_ Personale Tecnico Amministrativo e CEL per aree funzionali e genere UniPG e Atenei Italiani.....	39
Tabella 17_ Personale Tecnico Amministrativo. Numero di part-time per categoria e genere- Anni 2021, 2022 e 2023	40
Tabella 18_ Personale Tecnico Amministrativo. Numero di part-time ogni 100 dipendenti di uguale categoria e genere -Anni 2022 e 2023.....	41
Tabella 19_ Numero di assenze per tipologia e genere del PTA e CEL, Anni 2021, 2022, 2023.....	41
Tabella 20_ Personale Tecnico e Amministrativo. Numero di assenze per dipendente e tipologia. Anni 2022-2023.....	41
Tabella 21_ Ore annue di formazione per dipendente e monte ore annue di formazione	42
Tabella 22_ Mobilit� Internazionale in entrata ed in uscita per genere del personale PTA	43
Tabella 23_ Lavoro agile per livello di inquadramento e genere del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario, anni 2022 e 2023	44
Tabella 24_ Retribuzioni nette (stipendio e accessorio) del personale docente per grado e percentuale relativa alla componente femminile - Anni 2021 – 2023.....	52
Tabella 25_ Retribuzioni PTA per livello di inquadramento e genere. Anni 2021-2023 (stipendio + accessorio).....	53
Tabella 26_ Retribuzioni nette PTA pro-capite per livello di.....	53

Tabella 27_Indennità di posizione e di responsabilità per categoria. Distribuzioni % per genere. Anni 2021-2023.....	55
Tabella 28_ Assegni di ricerca e importi complessivi erogati, Anno 2023	55
Tabella 29_ Voci di spesa CUG, valori in euro. Anni 2021 – 2023.....	56
Tabella 30_Voci di Costo del Bilancio Unico di Ateneo 2023 per azioni volte a ridurre le diseguaglianze di genere	57

INTRODUZIONE

La nuova edizione del Bilancio di genere dell'Università degli Studi di Perugia contiene una aggiornata documentazione della composizione di genere dell'Ateneo. Illustra, inoltre, le azioni per le pari opportunità evidenziando come la rendicontazione statistica effettuata nel recente passato, in una ottica di gender mainstreaming, abbia orientato le strategie di intervento proposte sia nei Piani di Azioni Positive, che nel Gender Equality Plan (GEP) del nostro Ateneo, approvato nel 2021. L'introduzione del GEP, che fa seguito alle raccomandazioni della Commissione europea, costituisce un requisito per la partecipazione ai bandi competitivi Horizon Europe e si inserisce in modo coerente con le politiche per la parità di genere, rendicontate anche sul piano finanziario, nel Bilancio di Genere UniPG 2020.

L'uguaglianza di genere si colloca tra i 17 obiettivi definiti dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, un obiettivo identificato da 193 paesi nel 2015 come strategia "per ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti". In linea con tale impostazione, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il programma di investimenti adottato per l'Italia, assegna all'eguaglianza di genere il ruolo di asse strategico a cui dare priorità (insieme a quello generazionale e dei divari territoriali).

All'obiettivo della parità di genere, riferibile anche al contesto accademico, mira la stessa Commissione europea, che nella sua comunicazione su *European Strategies for Universities* (European Commission, 2022) ribadisce come le università eccellenti e inclusive siano non solo un importante fondamento per società aperte, democratiche e giuste, ma anche un presupposto strategico per favorire una crescita sostenuta. Tra le ragioni principali a sostegno di questa tesi se ne possono richiamare almeno tre: la minore inclusione femminile i) causa una sottoutilizzazione di competenze ed uno spreco di talenti, ii) limita il campo dei temi di studio restringendoli a quelli di interesse del sesso prevalente, iii) può distorcere i risultati della ricerca qualora l'appartenenza al genere sia sottovalutata come dimensione di analisi di cui tenere conto (European Commission, 2019). L'attenzione alle pari opportunità nell'intero sistema

universitario è fatta propria anche dal recente Focus dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR, 2023), dal titolo "Analisi di Genere", il primo report che ANVUR dedica ai divari di genere.

L'Università degli Studi di Perugia, che aderisce alla Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS), ha iniziato a dare conto dal 2015 della composizione di genere dell'Ateneo e ha dedicato spazio al tema delle pari opportunità anche nei Bilanci di sostenibilità, di cui si può prendere visione alla pagina web dedicata. Di estrema rilevanza è stata anche la partecipazione di UniPG alla Commissione di Genere CRUI, che ha visto il nostro ateneo presente nel gruppo ristretto di lavoro che ha redatto le Linee Guida per il Bilancio di Genere delle Università Italiane (Liccardo et al., 2019). Infine, ma non da ultimo, per la programmazione e realizzazione di azioni positive volte a favorire la promozione delle pari opportunità, molto importante è stato il collegamento con la rete nazionale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (CNOP), nel cui Comitato di Presidenza hanno fatto parte dal 2017 al 2022 due docenti di UniPG.

SOMMARIO

La composizione di genere delle persone che studiano e lavorano ad UniPG è l'oggetto dell'analisi di contesto riportata nella Parte I. Per ciascuna delle tre componenti analizzate (studentesse e studenti, corpo docente e personale tecnico-amministrativo) sono state raccolte tre principali informazioni: i) il rapporto numerico donne-uomini, ii) l'eventuale concentrazione femminile in alcuni settori scientifico-disciplinari o lavorativi (*segregazione orizzontale*); iii) l'analisi delle carriere lavorative, ovvero l'eventuale permanenza femminile nei livelli gerarchici inferiori (*segregazione verticale*). Per la valutazione dei dati emersi ci si è avvalsi di due tipologie di confronti, quello basato sulla dinamica temporale e quello che emerge dalla comparazione con il contesto nazionale. A seguire alcuni dei principali risultati ottenuti per le tre componenti.

I. L'analisi dell'andamento dall'A.A. 2020/21 all'A.A. 2022/23 mostra un incremento sensibile del totale delle iscrizioni ad UniPG (+9,4%), decisamente più elevato per la componente femminile (+12,1%), rispetto a quella maschile (+5,7%). La quota femminile si distacca inoltre dal dato nazionale di circa 4 punti percentuali. Tuttavia, per le due aree STEM (*Science, Technology, Engineering and Math*) Informazione e tecnologie della comunicazione ed Ingegneria, la componente femminile è ancora fortemente minoritaria, 13,3% e 24,6%, con valori inferiori al dato nazionale (15,8% e 29,1%, rispettivamente). Si rileva infine la crescita della componente femminile per i corsi di dottorato che nel 2023 ha visto il superamento della soglia del 50%.

II. Per il personale dedicato alla ricerca e alla didattica il dato degli RTD/B, ovvero i flussi di ingresso potenziali al corpo docente permanente, mostrano una quota femminile non superiore al 50% (46,0%), quindi ancora non sufficiente per contribuire a colmare i divari di genere. Particolarmente penalizzante per le carriere accademiche femminili il dato dei passaggi di ruolo nella fascia apicale: nel triennio 2021-2023, solo 7 donne, contro 23 uomini, hanno avuto una promozione alla fascia PO rallentando ulteriormente il progresso verso la parità di genere. Ci si attesta così nel 2023 ad una percentuale di solo il 17,7% di donne docenti di prima fascia, più di 10 punti al disotto della media nazionale (27,9%).

III. Per il personale tecnico amministrativo (PTA) e CEL si conferma il dato nazionale già emerso per UniPG nelle precedenti rilevazioni di una quota femminile maggioritaria in tutte le differenti tipologie contrattuali. Non è tuttavia trascurabile anche per questa componente un fenomeno di segregazione orizzontale: ridotta presenza nell'area Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati (poco più di un terzo del totale), forte presenza femminile (circa il 90%) nell'area Bibliotecaria. Come dato nuovo e di interesse, si è riscontrato il maggiore uso del lavoro agile, introdotto a seguito dell'emergenza Covid, per la componente femminile del PTA: nel 2023 il 32,8% delle donne ed il 22,6% degli uomini.

La seconda parte del Bilancio di genere illustra alcune delle molteplici iniziative realizzate nell'ambito del Piano delle Azioni Positive (PAP). Tra le principali azioni si segnalano lo Sportello anti-violenza, la Carriera Alias, l'azione della Consigliera di fiducia, l'organizzazione della Giornata Donne e Scienza con il Premio Ursula Grohmann per la promozione delle carriere universitarie nelle discipline STEM, il Premio Annuale C.U.G per le migliori tesi di laurea sui temi delle pari opportunità. Altrettanto importanti sono le azioni formative realizzate con le attività seminariali, organizzate ad UniPG nel triennio 2021-2023. Infine, si dà conto dell'adozione del Secondo Gender Equality Plan (GEP), approvato nel marzo 2022 dagli organi di ateneo, e che dà seguito al GEP precedente. Per l'area di intervento "Equilibrio vita privata/vita lavorativa" si evidenziano l'elaborazione e l'implementazione di linee guida per favorire la conciliazione vita-lavoro per le attività istituzionali (riunioni organi accademici, riunioni di gruppi di lavoro, attività seminariali, attività didattiche). L'effettiva adozione di tali misure può ridurre i profili di iniquità ed aumentare la performance lavorativa sia individuale che collettiva. Importante è inoltre il migliore monitoraggio delle carriere accademiche previsto dal GEP e realizzato in questa edizione del Bilancio di Genere con la rendicontazione degli scorrimenti del personale docente interno per progressioni di carriera (si veda la parte II).

Hanno reso possibile la redazione del Bilancio di Genere di Ateneo:

- Il Rettore, Prof. Maurizio Oliviero
- La Giunta Delegati/e del Rettore, in particolare il Delegato alle Umane Risorse Prof. Daniele Parbuono
- La Direzione Generale, Dott.ssa Anna Vivolo
- Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia, Prof. Antonio Preteroti

Coordinamento scientifico del progetto: Prof.sse Mirella Damiani e M. Giovanna Ranalli

Supporto tecnico:

- Ufficio statistico, elaborazione dati e di staff alla Direzione(*)
- Ripartizione Didattica,
- Ripartizione Programmazione Finanziaria e Bilancio,
- Area Relazioni Internazionali,
- Area Progettazione, Valorizzazione e Valutazione della Ricerca,
- Ripartizione del Personale.

(*) Un sentito ringraziamento a Barbara Radaelli e Maria Giannakou che con grande professionalità hanno contribuito alla raccolta ed alla elaborazione dati.

PARTE I. L'ANALISI DI CONTESTO

1. LA COMPONENTE STUDENTESCA

Iscrizioni e immatricolazioni.

Per la componente studentesca, si evidenziano dei gap positivi a favore della componente femminile in linea con il dato nazionale: in Italia le donne con un titolo di studio terziario nella fascia di età 25-34 anni sono il 37,1% mentre gli uomini sono solo il 24,4%. Si noti tuttavia, come le medie Ue siano pari al 48,8% e 37,6% rispettivamente¹.

Nell'A.A. 2022/23, le studentesse iscritte ad UniPG rappresentano più della metà del corpo studentesco, il 60%; il vantaggio femminile è riscontrabile per tutti i livelli educativi ISCED, l'*International Standard Classification of Education* dell'UNESCO (Tabella 1). Contribuisce a questo dato anche la componente delle immatricolazioni, per la quale la quota femminile arriva ad essere maggiore rispetto a quella maschile di 20 punti percentuali. La maggiore presenza femminile si riscontra in tutti i cicli (triennale, magistrale, ciclo unico) e per gli altri percorsi formativi post-lauream (dottorato e specializzazione).

	Totali	Uomini	Donne
Lauree triennali	17.628	42,6%	57,4%
Lauree magistrali	3.979	43,4%	56,6%
Lauree a ciclo unico	5.781	28,7%	71,3%
Dottorato	458	46,3%	53,7%
Specializzazioni	798	42,9%	57,1%
Totale iscrizioni	28.644	40,0%	60,0%

Tabella 1_Iscrizioni UniPG per genere A.A.2022/23

Dati Miur al 04/01/2024.

Esaminando separatamente lauree triennali e magistrali (Figura 1), si osserva una presenza femminile relativamente minore al dottorato (53,7%) ed ai corsi di laurea magistrali (56,6%), mentre risulta relativamente molto più alta per i corsi

¹ Livelli di istruzione e ritorni occupazionali, Anno 2023

<https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/REPORT-livelli-istruzione.pdf>

di laurea a ciclo unico (71,3%). Ciò suggerisce una diversità di distribuzione per tipologia di Corso piuttosto accentuata, come si vedrà in seguito. L'analisi delle serie storiche delle immatricolazioni ad UniPG (Figura 2) mostra dall'A.A. 2018/19 all'A.A. 2022/23 una progressiva crescita della componente femminile, tendenza che non si riscontra per il dato italiano. Questa differenza può essere spiegata con l'incremento delle immatricolazioni per i corsi di studio in psicologia nel nostro Ateneo.

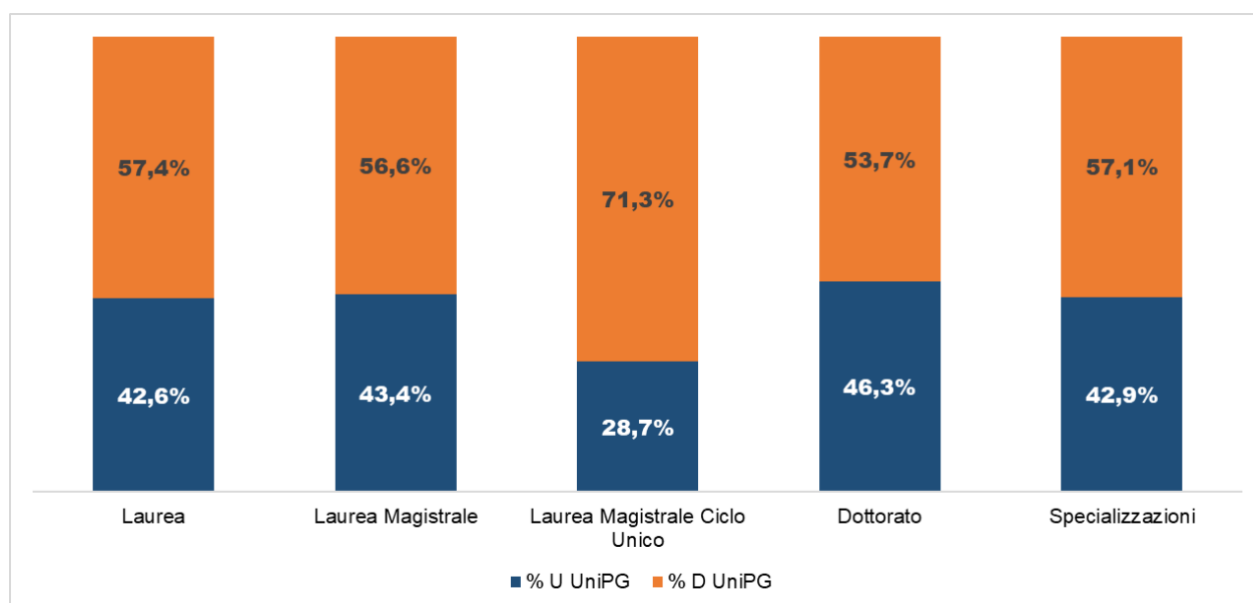


Figura 1_Iscrizioni UniPG per tipologia di laurea e genere A.A. 2022/23
Dati Miur al 04/01/2024.

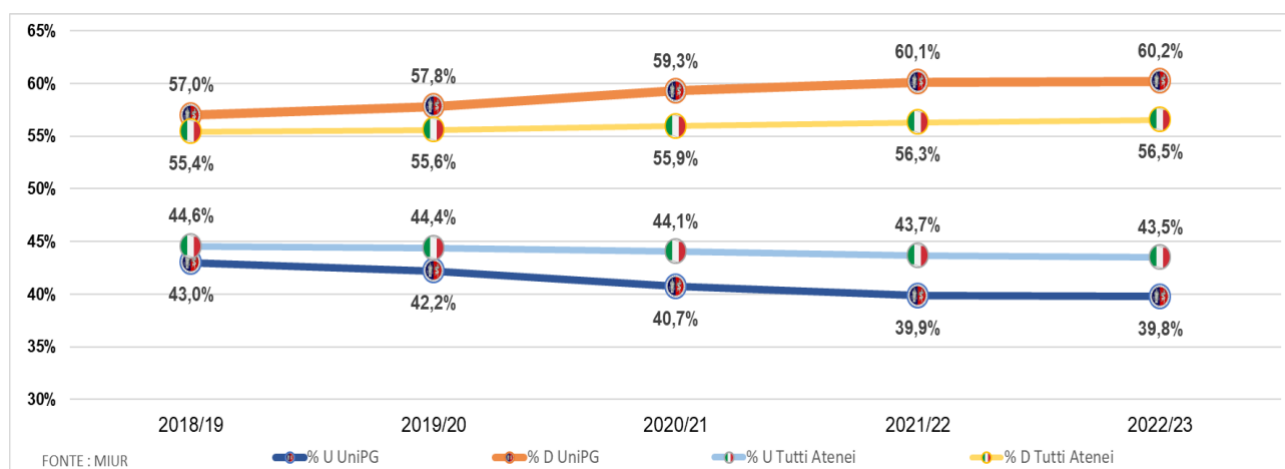


Figura 2_Componente studentesca per genere. UniPG e Atenei Italiani. AA.AA. 2018-2022
Dati Miur al 04/01/2024. I dati non includono dottorandi e specializzandi.

Segregazione orizzontale

I dati aggregati, non differenziati per aree disciplinari, nascondono però un cammino in cui la parità di genere procede a velocità diverse: i dati delle immatricolazioni per Area ISCED lo evidenziano (Tabella 2). Complessivamente nell'ultimo anno accademico, UniPG ha registrato il 46,8% di immatricolate, percentuale che varia molto secondo l'area ISCED del corso di studi: da un massimo pari al 92% nella area dell'istruzione ad un minimo del 18,9% per quella dell'informazione e tecnologie della comunicazione, le cosiddette TIC. Le differenze di genere fra le varie aree rispecchiano quelle che si rilevano a livello nazionale (Figura 3).

IMMATRICOLAZIONI AREE ISCED	TOTALI	U	D	% U	% D
Agricoltura, silvicoltura, pesca e Veterinaria	203	108	95	53,2%	46,8%
Discipline umanistiche e artistiche	633	205	428	32,4%	67,6%
Economia, scienze commerciali e giuridiche	722	376	346	52,1%	47,9%
Istruzione	299	24	275	8,0%	92,0%
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	505	383	122	75,8%	24,2%
Sanità e assistenza sociale	768	209	559	27,2%	72,8%
Informazione e tecnologie della comunicazione (TIC)	122	99	23	81,1%	18,9%
Scienze naturali, Matematica e Statistica	1.153	380	773	33,0%	67,0%
Servizi	428	343	85	80,1%	19,9%
Scienze sociali, Giornalismo e Informazione	1.160	288	872	24,8%	75,2%
Totale	5.993	2.415	3.578	40,3%	59,7%

Tabella 2_ Immatricolazioni ai corsi per area ISCED e genere. A.A. 2022/23

Dati Miur al 04/01/2024.

I dati per le immatricolazioni ai diversi corsi attivati presso l'Ateneo mostrano nette differenziazioni di genere: a fronte di una percentuale media complessiva di circa il 60% di ragazze immatricolate, nei corsi relativi alle aree TIC scende al 18,9%, nei Servizi al 19,9%, e nei corsi di Ingegneria al 24,2%, mentre tocca il picco del 92,0% per i corsi relativi all'Istruzione (Tabella 2 e Figura 3). Questi dati sono in linea con quelli degli ultimi tre Anni Accademici, e rispecchiano la situazione italiana a meno di piccole differenze (Figura 3; si veda anche la figura A1 in Appendice).

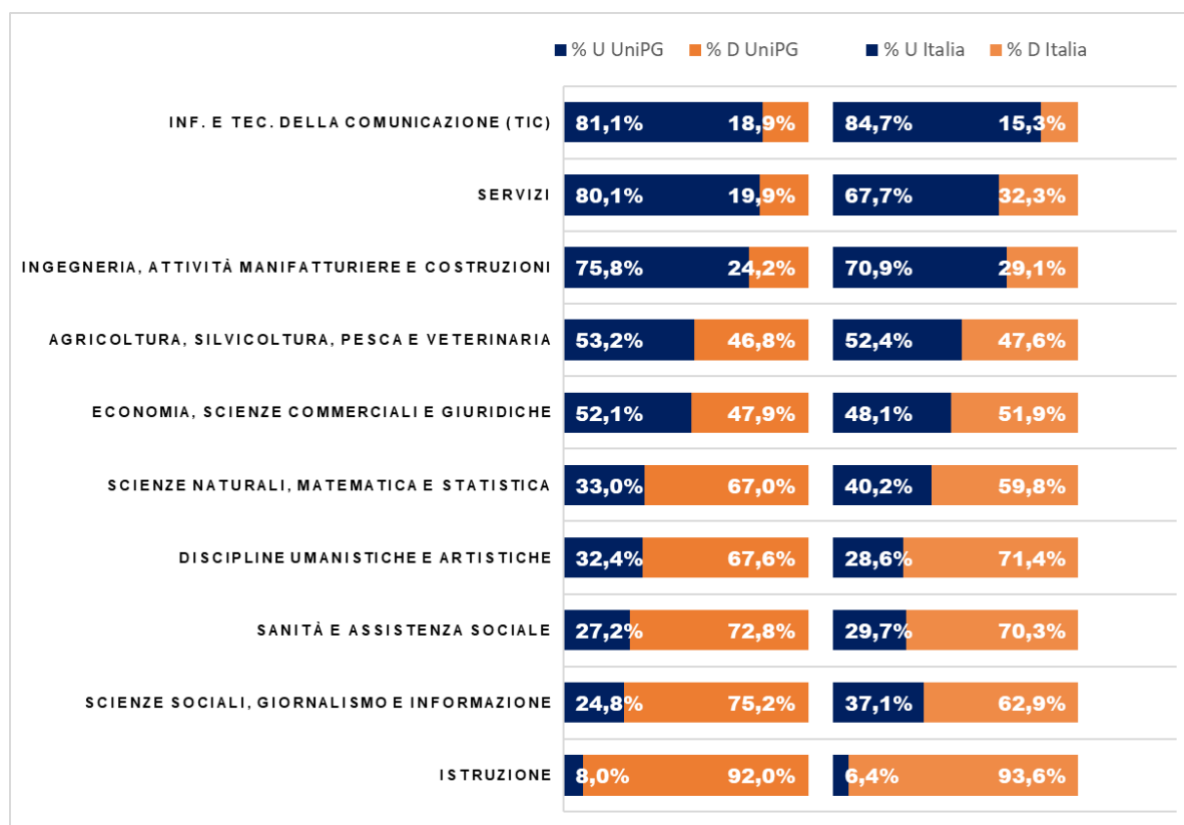
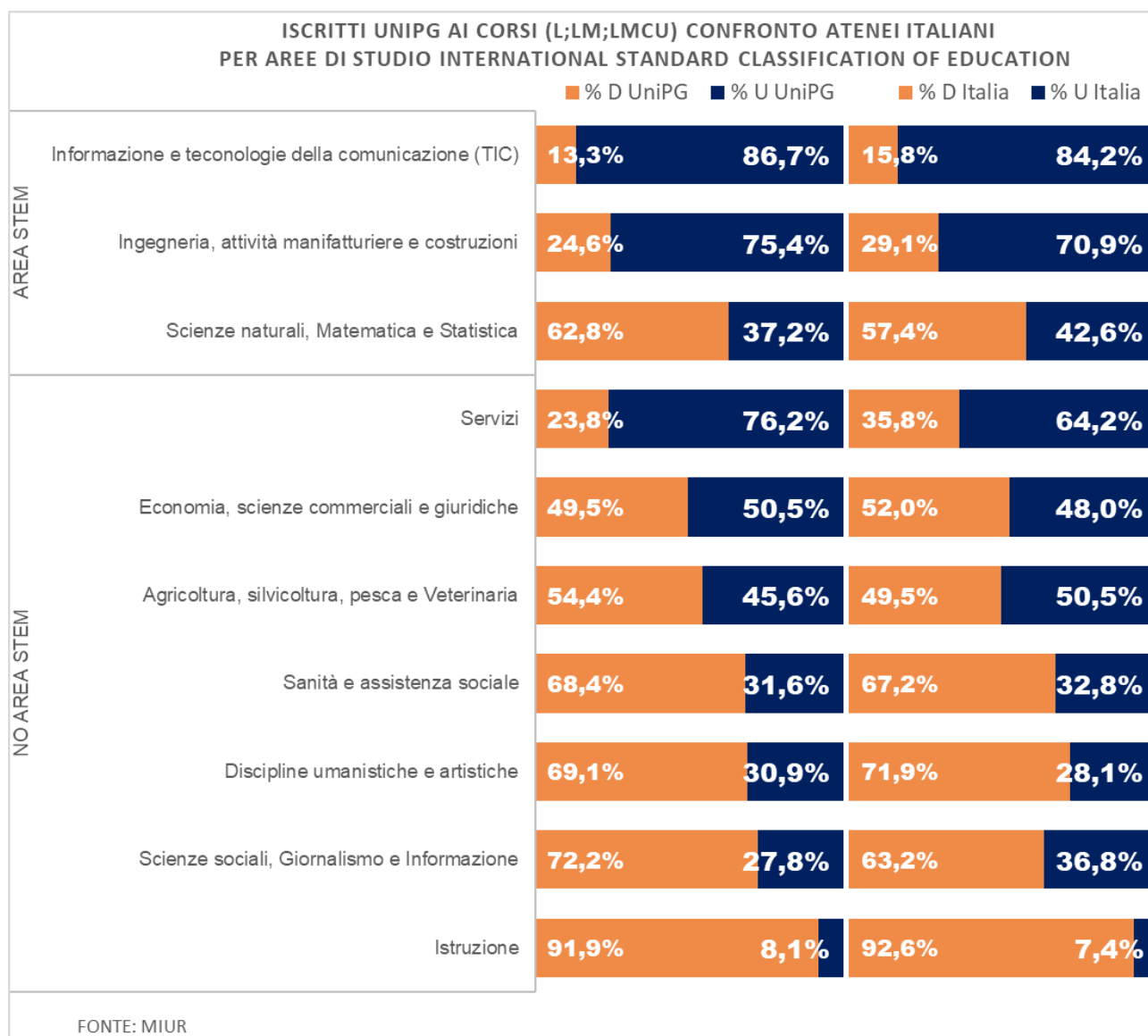


Figura 3_ Immatricolazioni per Aree ISCED e genere. UniPG e Atenei Italiani. A.A. 2022/23
 Dati relativi ai corsi di laurea LT, LM, LMCU. Dati Miur 04/01/2024.

Si conferma, anche per il nostro ateneo, una delle criticità segnalate dal *Global Gender Gap Report 2020* (p.5) del *World Economic Forum*, ovvero che anche quando “il livello di istruzione è relativamente alto, le competenze delle donne non sono sempre in linea con quelle necessarie per avere successo nelle professioni del futuro [...] Le donne sono sotto rappresentate in sei degli otto micro-cluster con i più alti di crescita dell’occupazione (*people and culture, content production, marketing, sales, specialized project managers, data and AI, engineering and cloud computing*).” La percentuale di donne fra gli iscritti in corsi di studio STEM a UniPG è pari al 44,5%, mentre quella fra gli iscritti a corsi di studio non STEM sale al 64,6% (Figura 4). La Figura 5 rileva come la situazione di UniPG sia relativamente migliore rispetto a quella degli Atenei italiani a questo riguardo: la percentuale di iscritte in corsi STEM è sempre maggiore ad UniPG rispetto alla percentuale media di tutti gli Atenei italiani per i corsi di laurea triennale e magistrale, mentre risulta minore per quelli a ciclo unico.

**Figura 4_ Iscrizioni per aree ISCED e genere. A.A. 2022/23**

Dati Miur 04/01/2024 relativi ai corsi di laurea (LT, LM, LMCU). Le aree sono state suddivise in Aree STEM e non STEM ed i corsi ordinati per percentuale crescente di iscritte).

La Tabella 3 riporta la distinzione tra corsi di studio a segregazione maschile (iscritti uomini $\geq 60\%$), a segregazione femminile (iscritte donne $\geq 60\%$) e neutri rispetto al genere (nessuno dei generi raggiunge il 60% sul numero totale). La tendenza degli ultimi tre anni accademici rileva una diminuzione dei corsi di studio a prevalenza femminile con un corrispondente aumento di quelli neutri che fa ben sperare per il futuro (Figura 6).

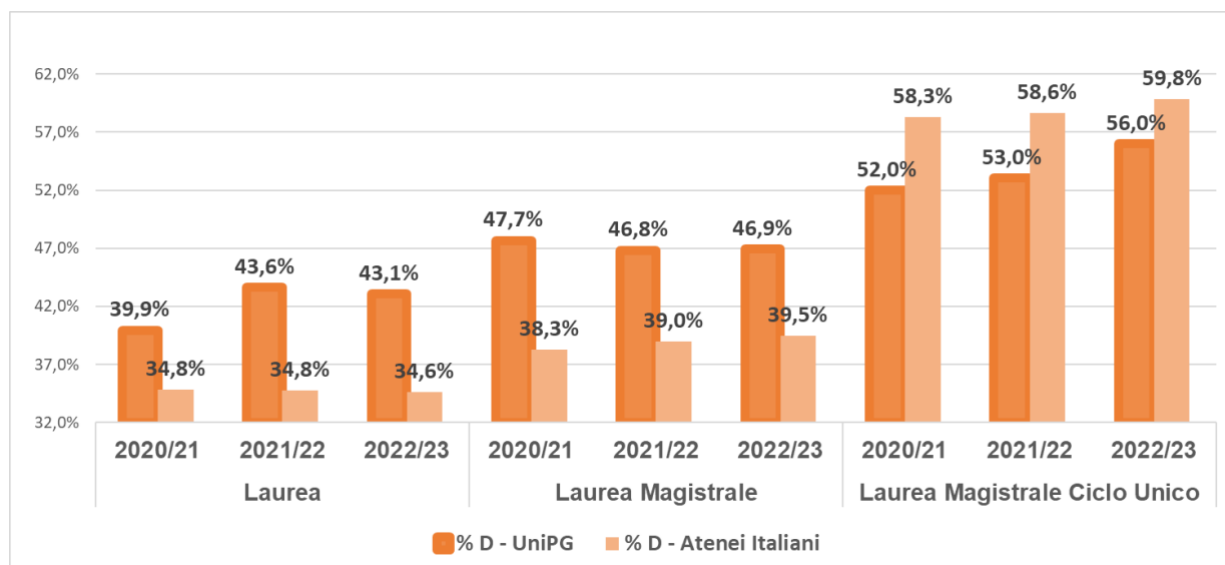


Figura 5_ Iscritte ai corsi di studio di area STEM. AA.AA. 2020/21-2022/23. UniPG e Atenei Italiani
Dati Miur 04/01/2024.

CORSI DI STUDIO	NUMERO DEI CORSI	% DI CORSI SUL TOTALE
CORSI NEUTRI RISPETTO AL GENERE	26	25,5
CORSI A PREVALENZA FEMMINILE	50	49,0
CORSI A PREVALENZA MASCHILE	26	25,5
Totale	102	100,0

Tabella 3_ Segregazione per genere nei corsi di studio UniPG A.A. 2022/23

Dati LT, LM, LMCU. Dati Miur al 04/01/2024.

Un indicatore di mobilità è dato dalla percentuale di iscrizione provenienti dalla stessa regione di provenienza e fuori dalla regione di provenienza per i corsi di Laurea Triennali (LT), Magistrali (LM) e Magistrali a ciclo Unico (LMCU). È interessante osservare dalla Figura 7 come per i corsi a ciclo unico non si evidenzia un divario di genere – la percentuale di iscrizioni da fuori regione è essenzialmente la stessa (circa il 43%) fra maschi e femmine – mentre per i corsi laurea Triennali e Magistrali la percentuale delle iscritte residenti fuori regione (42,5% e 46,8%, rispettivamente) sia sensibilmente maggiore di quella degli iscritti (32,7% e 36,8%, rispettivamente).

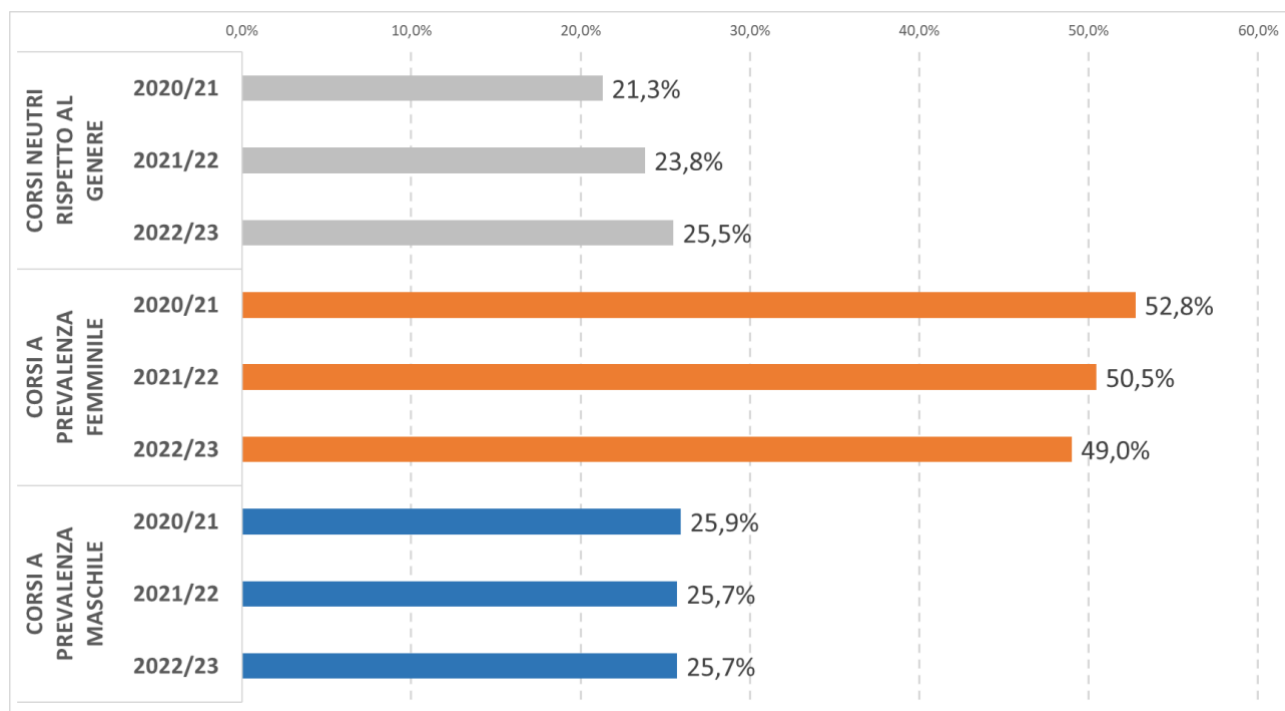


Figura 6_ Segregazione per genere nei Corsi di studio UniPG (LT, LM, LMCU), AA.AA. 2020/21–2022/23

Dati Miur al 04/01/2024.

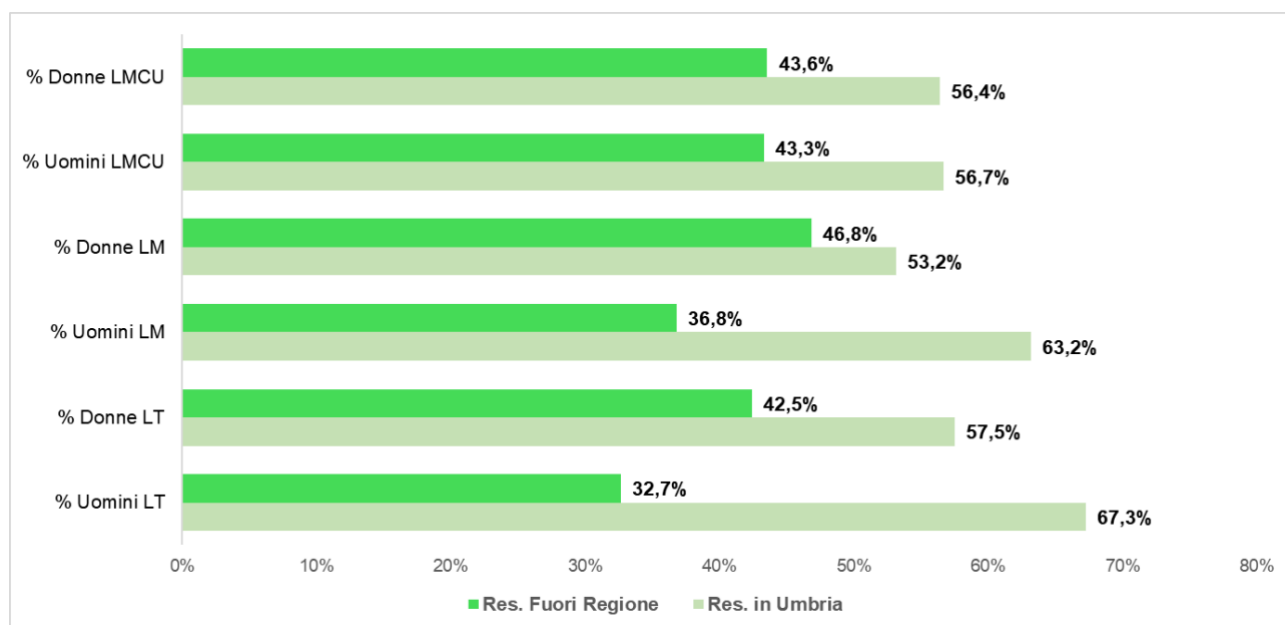


Figura 7_ Distribuzione degli iscritti per genere, tipologia di corso di laurea e regione di residenza. A.A. 2022/23

Dati Miur al 04/01/2024.

Dottorato di ricerca

Per il dottorato di ricerca, la composizione di genere risulta paritaria nel ciclo dell'A.A 2020/21 e leggermente maggioritaria nel ciclo dell'A.A 2022/23: su un totale di 458 iscrizioni il 53,7 % sono femminili (Tabella 4). Tuttavia, la distribuzione nei diversi corsi conferma anche per questo grado il fenomeno della segregazione orizzontale (Figura 8). È interessante osservare, inoltre, come sul totale delle iscritte ad un corso di dottorato al 31/12/2021, l'80,2% sia riuscita ad ottenere una borsa di studio, contro un dato maschile del 71,7%. Si osserva, infine, una netta prevalenza maschile fra i dottorandi industriali (Tabella 5).

A.A.	Totali	% U	% D
2020/21	430	50,0%	50,0%
2021/22	463	48,8%	51,2%
2022/23	458	46,3%	53,7%

Tabella 4_ Dottorandi per genere, UniPG

Dati Miur 04/01/2024.

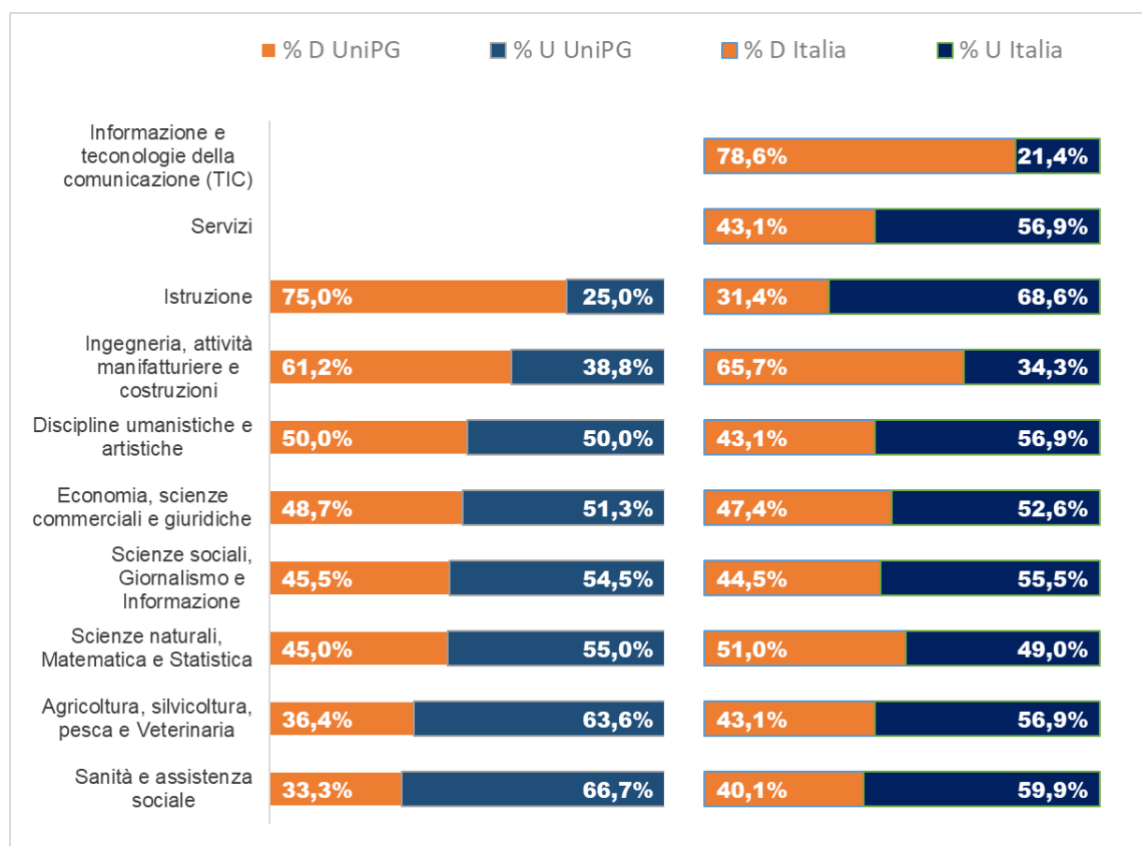


Figura 8_ Dottorandi/e per genere e area ISCED, UniPG e Atenei Italiani A.A.2022/23

Dati Miur al 04/01/2024. Per le prime due aree non si registrano iscritti ad UniPG nell'A.A. 2022-2023.

	D	U	%D	%U
Senza Borsa di Studio	38	39	16,0%	17,5%
Con Borsa Ministeriale, di Ateneo o da altri finanziamenti	190	160	80,2%	71,7%
Dottorato industriale	9	24	3,8%	10,8%
Iscritti/e al 31/12/2021	237	223	100,0%	100,0%

Tabella 5_ Iscritti/e ai corsi di Dottorato di UniPG al 31/12/2021 per genere e per fonte di finanziamento del corso

Valori assoluti e distribuzioni percentuali. Dati interni UniPG.

La carriera universitaria.

È utile valutare il percorso di studio sulla base di alcuni indicatori di performance. In primo luogo, si considerano i tassi di abbandono definiti come la percentuale di iscritti ed iscritte nell'Anno Accademico precedente che non hanno rinnovato l'iscrizione. La Figura 9 riporta questi tassi per gli AA.AA. 2020/21 – 2022/23 per genere per il nostro Ateneo e per i singoli Dipartimenti. Si nota come i tassi di abbandono siano stati inferiori per la componente femminile per tutti e tre anni gli anni accademici considerati e, rispettivamente, pari a 4,0, 4,6 e 4,7 per cento per le studentesse, contro i corrispondenti valori percentuali del 6,9, 7,6 e 7,8 per cento per i colleghi maschi. Questo andamento si osserva anche quando analizzato per singolo Dipartimento e, quindi, al netto delle differenze di genere nelle iscrizioni ai singoli corsi di studio. I dati disaggregati per i diversi dipartimenti sono riportati nella Figura 10. La figura mostra le percentuali di iscritti/e nell' A.A 2022/23 che non hanno rinnovato l'iscrizione nell'A.A. 2023/24 e conferma il minore tasso di abbandono delle iscrizioni delle studentesse per i corsi di tutti i Dipartimenti.

Il raggiungimento della laurea avviene, inoltre, in tempi minori per le studentesse, per le quali si rileva una quota di laureate in corso, o non fuori corso per più di un anno, maggiore di quella dei colleghi maschi (Tabella 6). Differenze si segnalano anche per le lauree magistrali, più marcate per i percorsi più lunghi (corsi di durata di 5 e 6 anni). Infine, migliori sono i risultati della componente femminile in termini di voto di laurea (Figura 11).

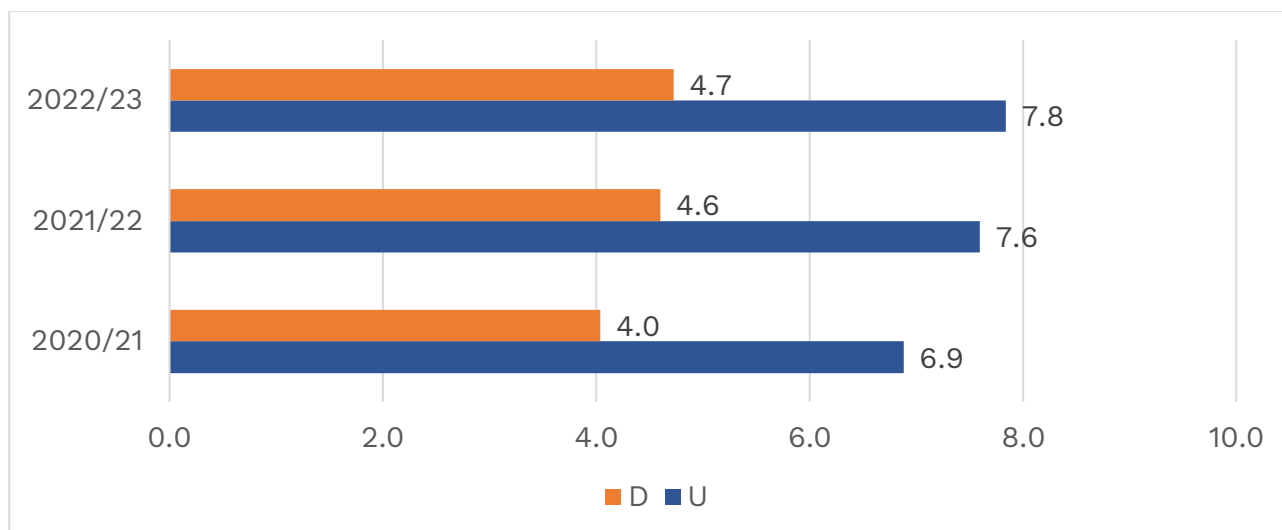


Figura 9_Tassi di abbandono per genere, Iscritti/e degli AA.AA. 2020/21 – 2022/23 che non hanno rinnovato l'iscrizione all'A.A. seguente (%).

Fonte dati Interna UniPG.

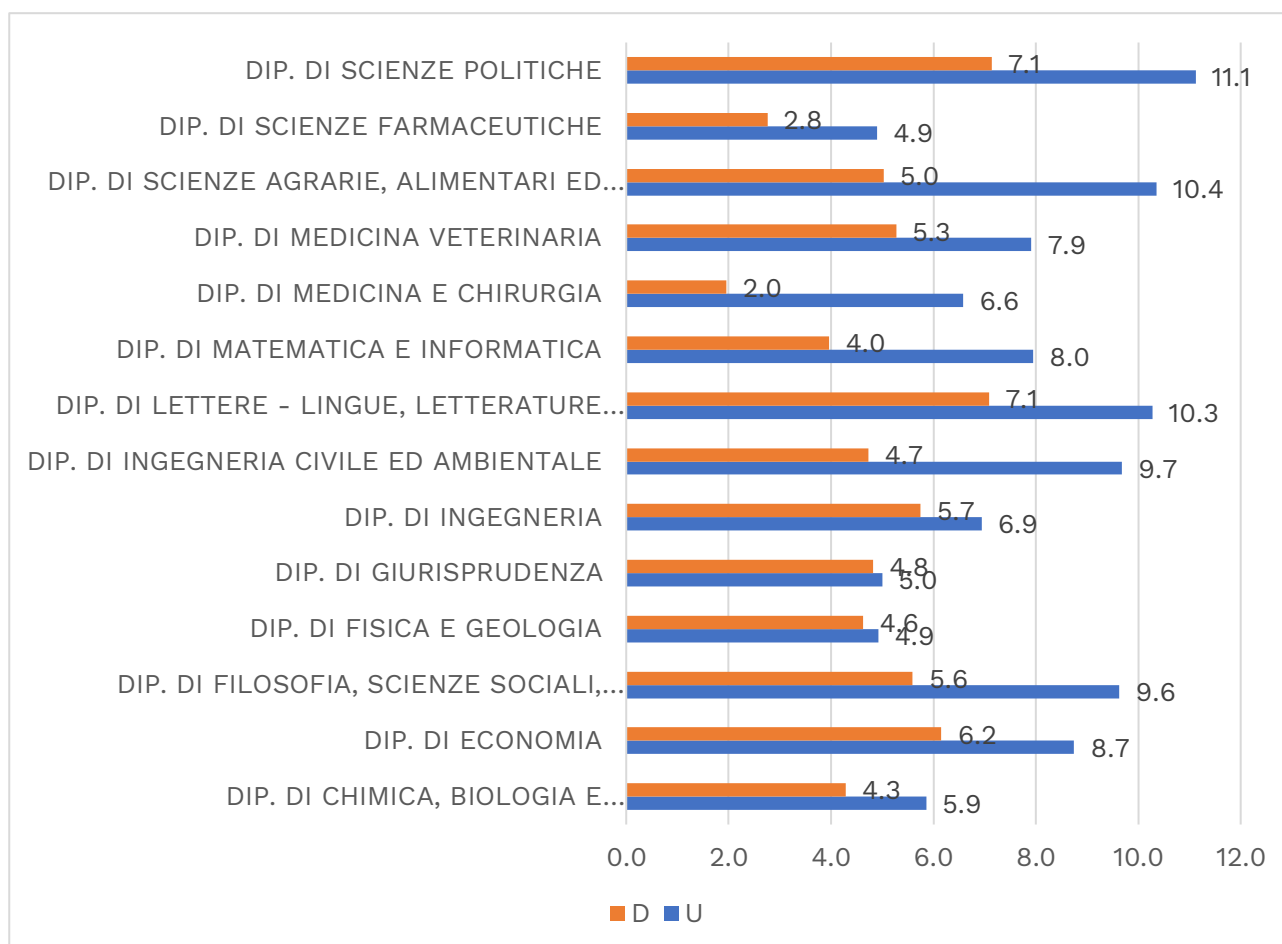


Figura 10_ Tassi di abbandono per genere e dipartimento, Iscritti/e all'A.A. 2022/23 che non hanno rinnovato l'iscrizione all'A.A. seguente (%)

Fonte dati Interna UniPG.

LAUREE TRIENNALI			
	TOTALE	UOMINI	DONNE
IMMATRICOLATI/E ANNO 2018	3.902	1.812	2.090
LAUREATI/E ANNO 2022	2.357	907	1.450
% Laureati/e	60,4%	50,1%	69,4%
LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO			
	TOTALE	UOMINI	DONNE
IMMATRICOLATI/E ANNO 2016	830	228	602
LAUREATI/E ANNO 2022	591	155	436
% Laureati/e	71,2%	68,0%	72,4%

Tabella 6_Laureati/e UniPG in corso e fuori corso per non più di un anno accademico
Dati Miur 04/01/2024.

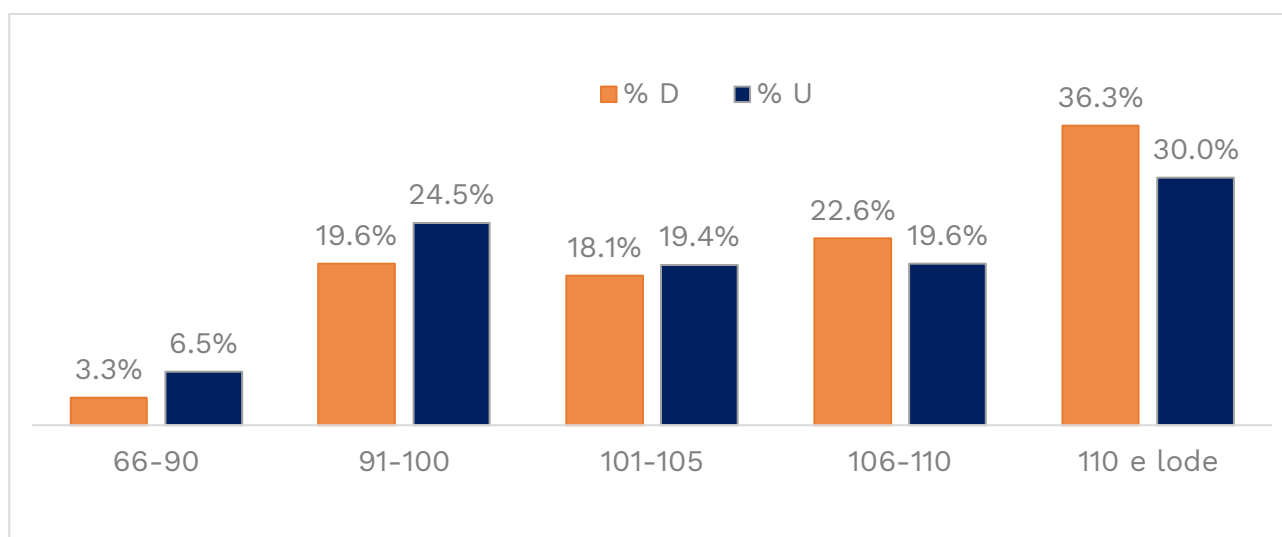


Figura 11_Voto di Laurea per genere sessioni di laurea dell'anno solare 2022
Dati Miur 04/01/2024.

Ingresso nel mercato del lavoro.

La condizione occupazionale delle laureate e dei laureati dell'Ateneo vede uno svantaggio femminile. Rispetto al contesto nazionale, il gap di genere è tuttavia minore, fatta eccezione per le studentesse che hanno conseguito una laurea triennale e a ciclo unico, ma solo per i dati relativi ad un anno dalla laurea (Tabella 7, ultime due colonne).

		ATENEI STATALI		UniPG		ATENEI STATALI	UniPG
CICLO	ANNI DALLA LAUREA	% U	% D	% U	% D	GAP U-D	GAP U-D
Laurea Magistrale	a 5 anni	90,2	85,7	91,9	87,4	4,5	4,5
	a 1 anno	81,7	73,7	77,0	70,8	8	6,2
Laurea a Ciclo Unico	a 5 anni	90,3	88,4	91,3	89,9	1,9	1,4
	a 1 anno	75,9	73,4	82,2	77,0	2,5	5,2
Laurea Triennale	a 1 anno	36,9	39,6	39,4	41,3	-2,7	-1,9

Tabella 7_ Tasso di occupazione laureati/e per ciclo e genere, UniPG e Atenei italiani statali
Dati ALMALAUREA 2023.

La condizione retributiva (Figura 12) conferma il dato nazionale di un gap di genere salariale, anche dovuto alla maggiore incidenza del part-time tra le giovani laureate. Le laureate che hanno conseguito il titolo magistrale ad UniPG dopo 5 anni sono, infatti, occupate con un contratto part-time per il 17,6% contro il 6,3% dei laureati maschi (a livello nazionale i dati corrispondenti sono 19,7% e 6,6%).

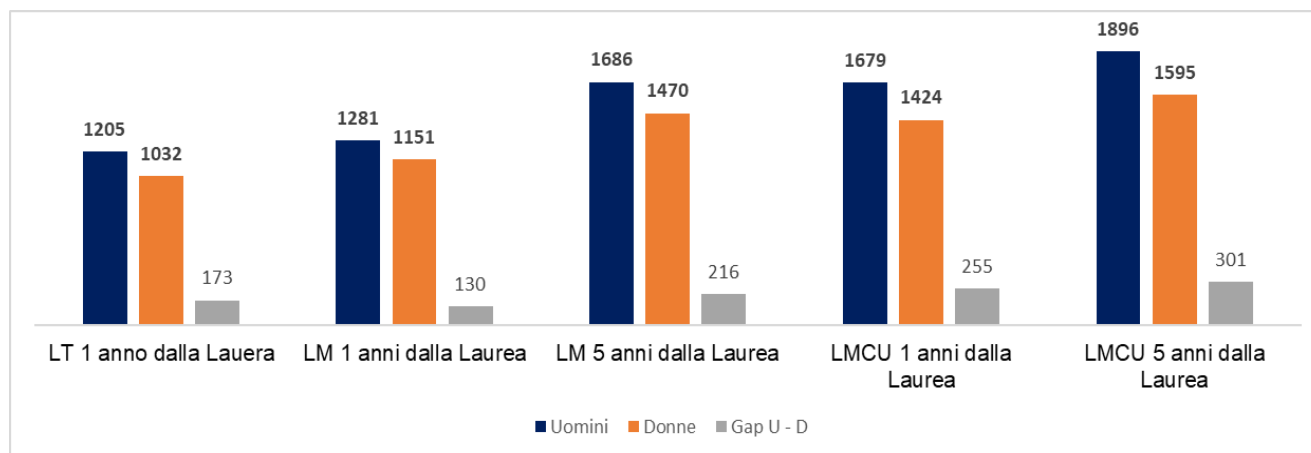


Figura 12_ Retribuzione Netta Media Mensile per Genere, LAUREATE/I UniPG
Dati ALMALAUREA 2023.

La Tabella 8 riporta un focus sulla condizione occupazionale dei laureati magistrali biennali a 5 e ad 1 anno dopo la laurea. Si riportano il tasso di occupazione, la retribuzione media ed il tasso di disoccupazione per i corsi in generale e per quelli STEM e si confronta la situazione di UniPG con quella degli Atenei italiani. Si evidenzia un gap di genere che si riduce passando da uno a cinque anni dopo la laurea in termini di tasso di occupazione, ma che aumenta in termini di retribuzione, e che rimane anche per i laureati dei gruppi STEM, anche

se in misura minore in termini di occupazione, ma non di retribuzione. Il gap fra le laureate di UniPG e quelle degli Atenei italiani presente ad un anno dalla laurea, cambia segno a cinque anni dalla laurea, mentre il gap di retribuzione rimane con segno negativo.

		ATENEI STATALI		UniPG		ATENEI STATALI	UniPG	Donne
Laurea Magistrale	ANNO DI INDAGINE	% U	% D	% U	% D	GAP U-D	GAP U-D	GAP UniPG-Italia
Tasso di occupazione	a 5 anni	90,2	85,7	91,9	87,4	4,5	4,5	1,7
	a 1 anno	81,7	73,7	77,0	70,8	8,0	6,2	-2,9
Retribuzione media	a 5 anni	1.897	1.614	1.790	1.521	283	269	-93
	a 1 anno	1.539	1.319	1.386	1.230	220	156	-89
Tasso di disoccupazione	a 5 anni	4,1	5,9	2,5	6,3	-1,8	-3,8	0,4
	a 1 anno	8,8	13,6	13,9	16,2	-4,8	-2,3	2,6
Laurea Magistrale STEM	ANNO DI INDAGINE	% U	% D	% U	% D	GAP U-D	GAP U-D	GAP UniPG-Italia
Tasso di occupazione	a 5 anni	92,5	89,8	94,4	91,7	2,7	2,7	1,9
	a 1 anno	88,1	81,8	82,8	76,1	6,3	6,7	-5,7
Retribuzione media	a 5 anni	2.007	1.760	1.891	1.611	247	280	-149
	a 1 anno	1.625	1.447	1.459	1.243	178	216	-204
Tasso di disoccupazione	a 5 anni	2,9	3,8	2,2	3,6	-0,9	-1,4	-0,2
	a 1 anno	5,1	9	11,1	13,1	-3,9	-2	4,1

Tabella 8_Tasso di occupazione, retribuzione media, tasso di disoccupazione laureati/e magistrali biennali complessivi e STEM a 5 e ad 1 anno dalla laurea, per genere, UniPG e Atenei italiani statali

Dati ALMALAUREA 2023.

2. IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE²

Segregazione verticale e orizzontale.

Il corpo docente è di 1.190 unità, 675 uomini e 515 donne (dati al 19 dicembre 2023). Rispetto alla terza edizione del Rapporto di genere UniPG, si rileva un aumento (il corpo docente ammontava a 956 unità nel 2019); a tale aumento è corrisposto anche un aumento dell'incidenza femminile, che è passata dal 40,4% al 43,3%. Le 1.190 unità che compongono il corpo docente sono così suddivise per ruolo: 167 PO, 532 PA, 149 RU, 87 RTDB, 55 RTDA, e 200 AR. La distribuzione per genere e ruolo del personale docente consente di accertare il fenomeno della segregazione verticale (Figura 13) presente anche a livello italiano, ma in misura diversa: nell'Ateneo perugino la percentuale di RU femmine è molto maggiore di quella italiana (58,4 contro il 49,1) mentre è molto minore fra i PO (18,6 contro il 27,0).

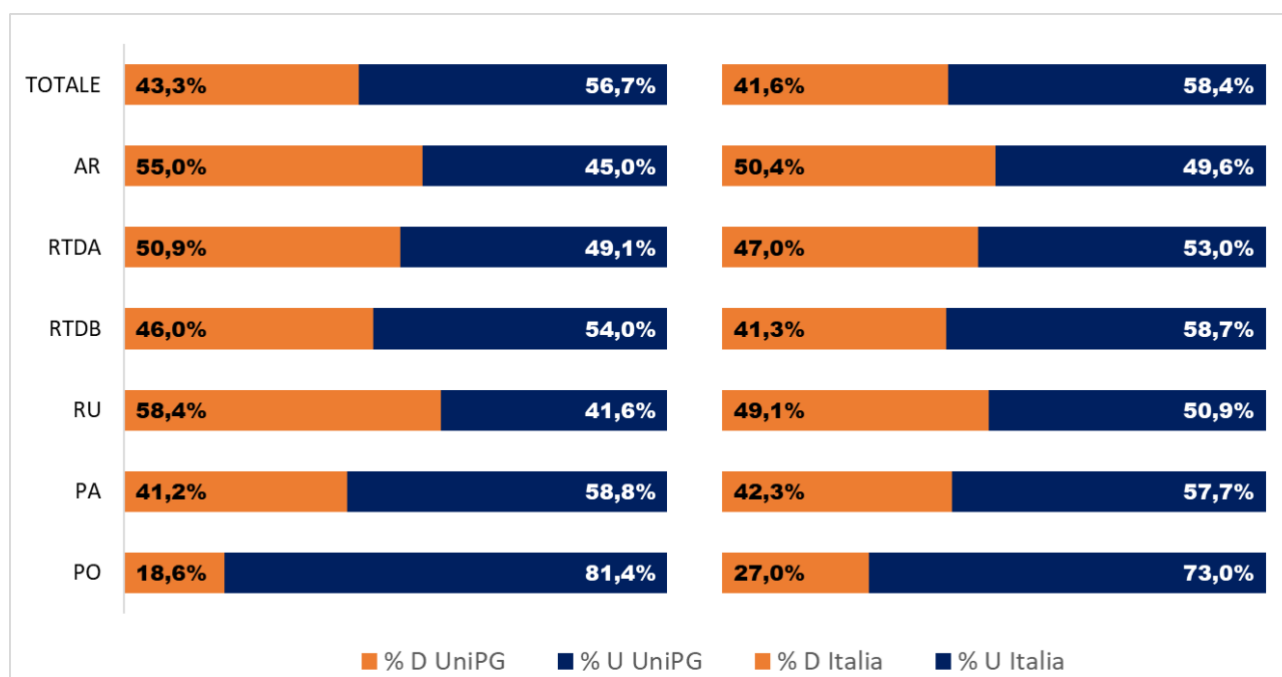


Figura 13_ Composizione personale docente per genere e ruolo; UniPG e Atenei Italiani, dati Miur al 19/12/2023

Dati Miur al 19/12/2023.

In un orizzonte temporale più esteso, che copre più di un decennio, si rileva il peggioramento della segregazione verticale ad UniPG, anche rispetto a quanto

² <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

registratosi negli atenei italiani in cui si è avuto, invece, un sensibile miglioramento (Figura 14). Negli Atenei italiani la percentuale di donne fra i Professori di I fascia (PO, grado A) è aumentata sempre dal 2012 passando da 20,9 a 27,9 nel 2023. Tale trend positivo non si è invece registrato ad UniPG, dove, al contrario, dopo una crescita tendenziale fra il 2012 ed il 2018 (in cui la percentuale è passata da 19,5 a 21), dal 2018, si è registrata una più forte diminuzione tendenziale che ha portato questa percentuale a scendere fino al 17,7%. In particolare, la diminuzione è stata di quasi mezzo punto percentuale tendenziale annuo, -0,48 p.p., contro un aumento tendenziale a livello Italia di + 0,8 p.p. (Tabella 9). Si è così delineata una forbice fra UniPG e gli Atenei italiani la cui ampiezza è passata da 1,4 punti percentuali nel 2012, a 2,7 p.p. nel 2018, fino a più di 10 p.p. nel 2023. La Figura 15 completa questa informazione riportando la serie storica della percentuale delle donne per grado (A, B, C) nel nostro Ateneo (Anni 2012 – 2022).

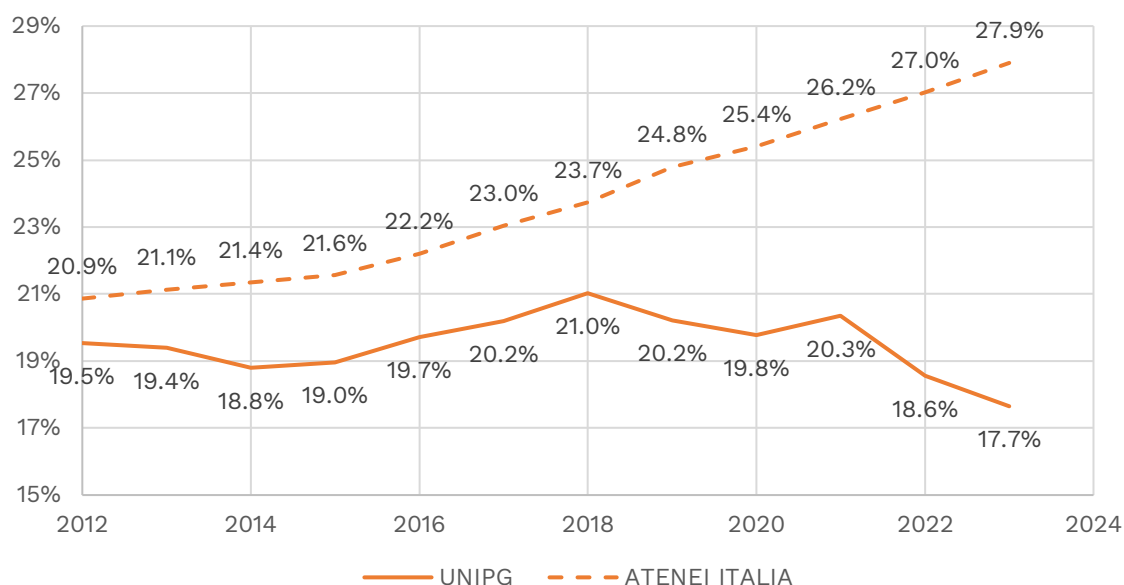


Figura 14_ Personale Docente di Prima Fascia, Percentuale Donne (PO, Grado A). UniPG e Atenei Italiani. Anni 2012-2023

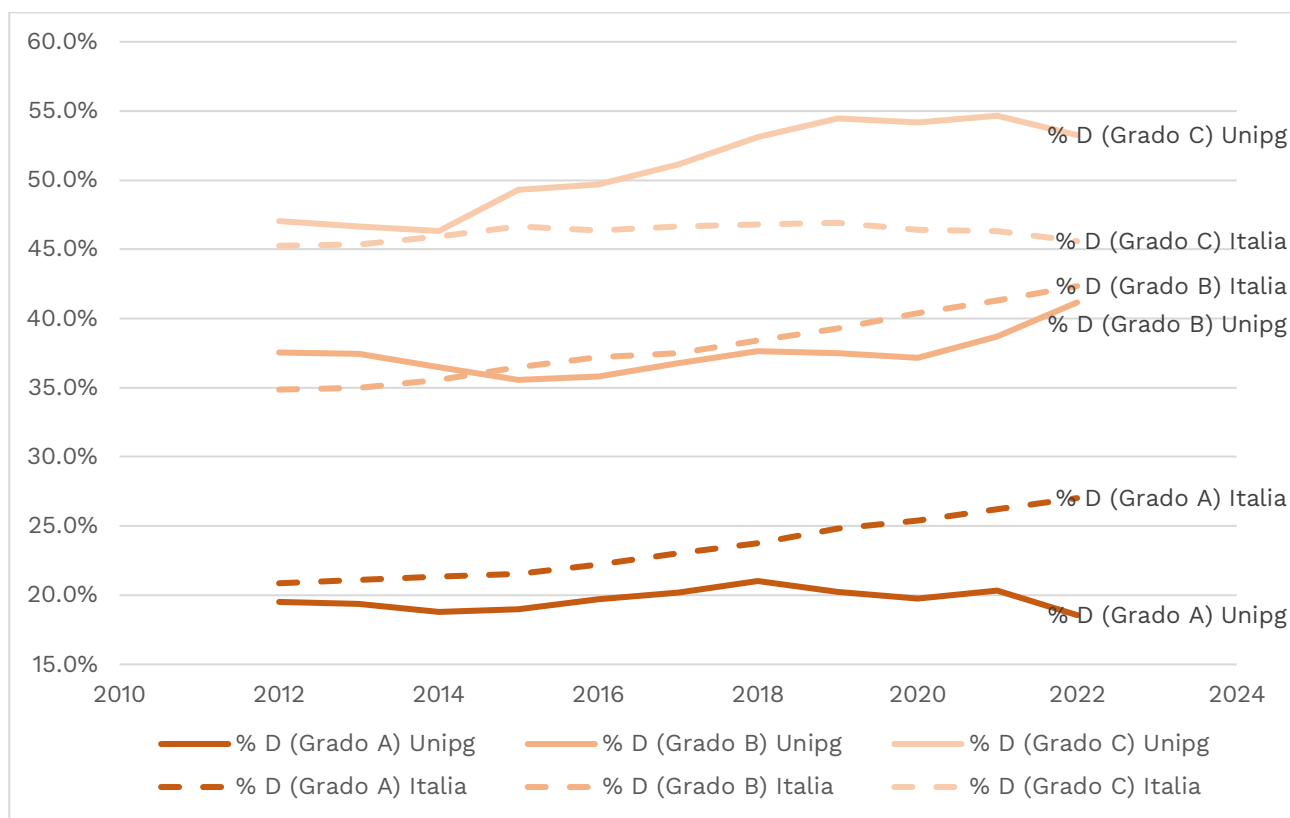


Figura 15_ Personale Docente, percentuale Donne per ruolo: Grado A, B e C. UniPG e Atenei Italiani. Anni 2012-2022

Dati Miur 19/12/2023.

Le variazioni tendenziali annue sono riportate nella Tabella 9: mentre per il grado C (Ricercatrici, sia a tempo determinato che indeterminato) fra il 2012 ed il 2022 si nota un aumento tendenziale, valutato in quasi un punto percentuale annuo ad UniPG (0,91 p.p.), in Italia questa percentuale non ha subito variazioni tendenziali rilevanti. Per i docenti di grado B (II seconda fascia, PA) la serie mostra un andamento di crescita costante a livello Italia con un aumento tendenziale di 0,76 punti percentuali, mentre ad UniPG questo aumento è stato di soli 0,28 p.p. Dal 2018, l'aumento tendenziale è stato maggiore sia ad UniPG (0,83 p.p.) che in Italia (0,99 p.p.).

Periodo	%D UniPG			% D Italia		
	Grado A	Grado B	Grado C	Grado A	Grado B	Grado C
2012 – 2022	0,05%	0,28%	0,91%	0,65%	0,76%	0,07%
2018 – 2022	-0,48%	0,83%	0,05%	0,80%	0,99%	-0,30%

Tabella 9_ Variazione tendenziale annua della percentuale Donne per ruolo, Grado A, B e C. UniPG e Atenei Italiani. Anni 2012-2022 e 2018-2022.

Nostra elaborazione su dati Miur 19/12/2023.

La diminuzione marcata della quota femminile nel grado apicale dei PO osservata nella Figura 15 può in parte essere spiegata con il fatto che più del 75% dei passaggi di ruolo da PA a PO nel triennio 2021-2023 ha riguardato la componente maschile. Dalla Figura 16, che riporta i passaggi di ruolo complessivi nel triennio 2021-2023 per genere, si evince come il numero di passaggi da PA a PO di docenti maschi (23) è più di tre volte maggiore di quello delle colleghe femmine (7) – per ogni passaggio da PA a PO per le femmine ne abbiamo 3,3 per i maschi – mentre i passaggi a PA risultano essere più equilibrati. Si vedrà a breve che questo squilibrio non può essere imputato alla maggiore anzianità dei PA maschi rispetto alle PA femmine. La Figura A2 riportata in appendice fornisce questi stessi dati per singolo anno, dal 2021 al 2023, mentre la Figura A3 fornisce i passaggi di ruolo nel triennio 2021-2023 per area CUN.

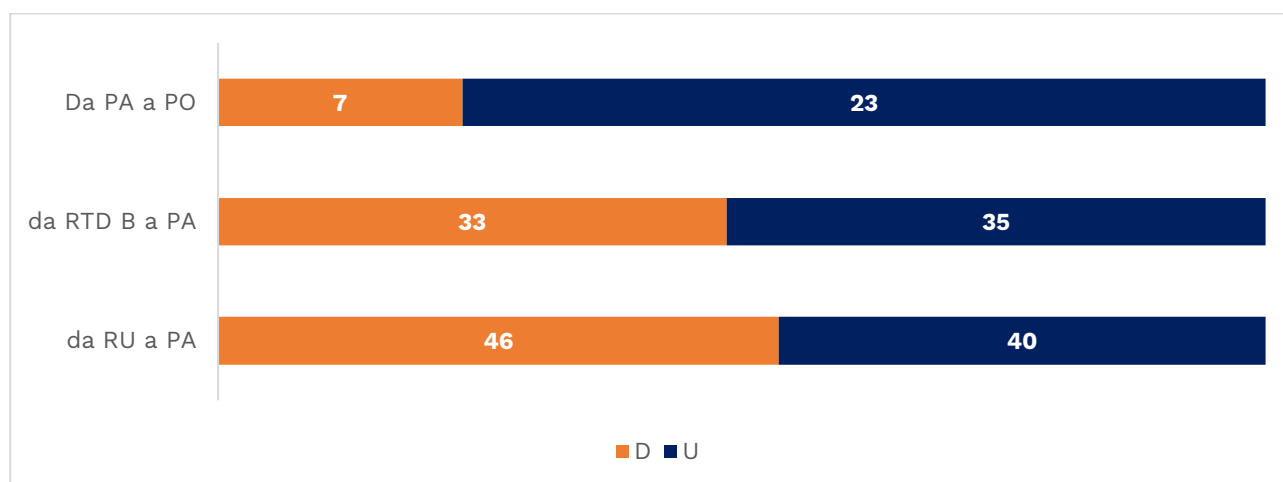


Figura 16_ Passaggi di ruolo del personale docente per genere nel triennio 2021 – 2023
Docenti e ricercatori in servizio al 31 dicembre, anni 2021, 2022, 2023.

Fonte dati Interna.

La distribuzione del personale docente per fasce di età nei vari ruoli non mostra forti differenze tra uomini e donne (Figura 17). In particolare, la distribuzione per età non mostra differenze di genere per la fascia PO. Fra i PA, gli over 55 sono più frequenti fra gli uomini che non fra le donne (47% fra gli uomini, il 36,5% fra le donne). Guardando ai numeri assoluti, ci sono 80 femmine e 147 maschi PA over 55, cioè per ogni femmina PA over 55, ci sono 1,84 maschi. Questo

valore risulta, tuttavia, molto minore di quel 3,3 registrato fra i passaggi da PA a PO. Risultano, invece, relativamente più giovani gli AR rispetto alle colleghe donne.

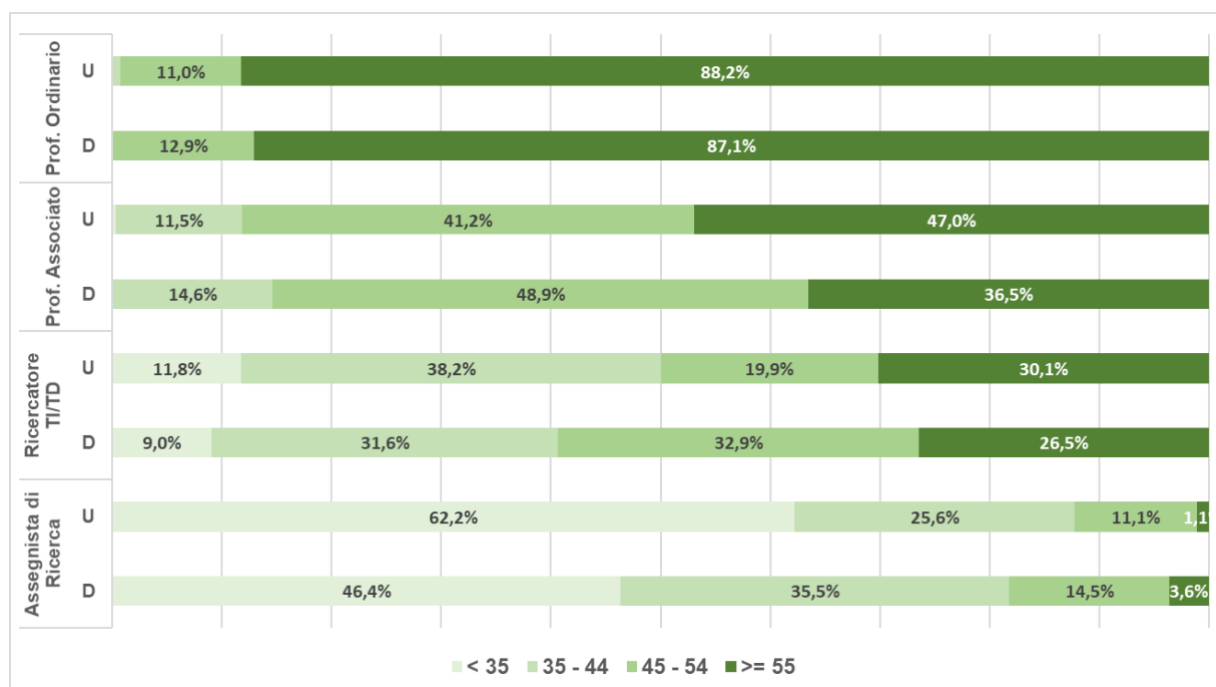


Figura 17_ Distribuzione percentuale per classi di età del personale docente e ricercatore UniPG per ruolo e genere

Dati Miur al 19/12/2023.

Il dato sintetico dell'età media, posto a confronto con il dato italiano, mostra un corpo docente femminile con età media maggiore di tre anni rispetto al dato italiano per la fascia PO e AR. (Tabella 10). Anche i PO maschi sono mediamente più anziani di quelli italiani di quattro anni. Maggiormente in linea gli altri ruoli.

QUALIFICA	Età media D UniPG	Età media D Italia	Età media U UniPG	Età media U Italia
PO	61	58	62	58
PA	52	52	53	52
RTDA	36	38	37	37
RTDB	41	42	40	41
RU	54	56	57	57
AR	37	34	34	33

Tabella 10_ Età media personale docente e ricercatore per ruolo e genere.

Dati Miur al 19/12/2023.

La distribuzione del personale docente per aree scientifico-disciplinari (le 14 Aree CUN) mostra solo per l'area 5 (Scienze Biologiche) una componente femminile maggioritaria e pari al 61,2% (era del 61,5% nel 2019). È interessante osservare i dati per le aree STEM identificate dalle macro-aree CUN 1-2-3-8-9: per le aree 2, 8 e 9, meno di un terzo dei docenti sono donne. Il valore più basso è quello relativo all'area 9, il 22,5%, ma in continua crescita negli ultimi anni (era il 19% nel 2019 e il 16% nel 2016).

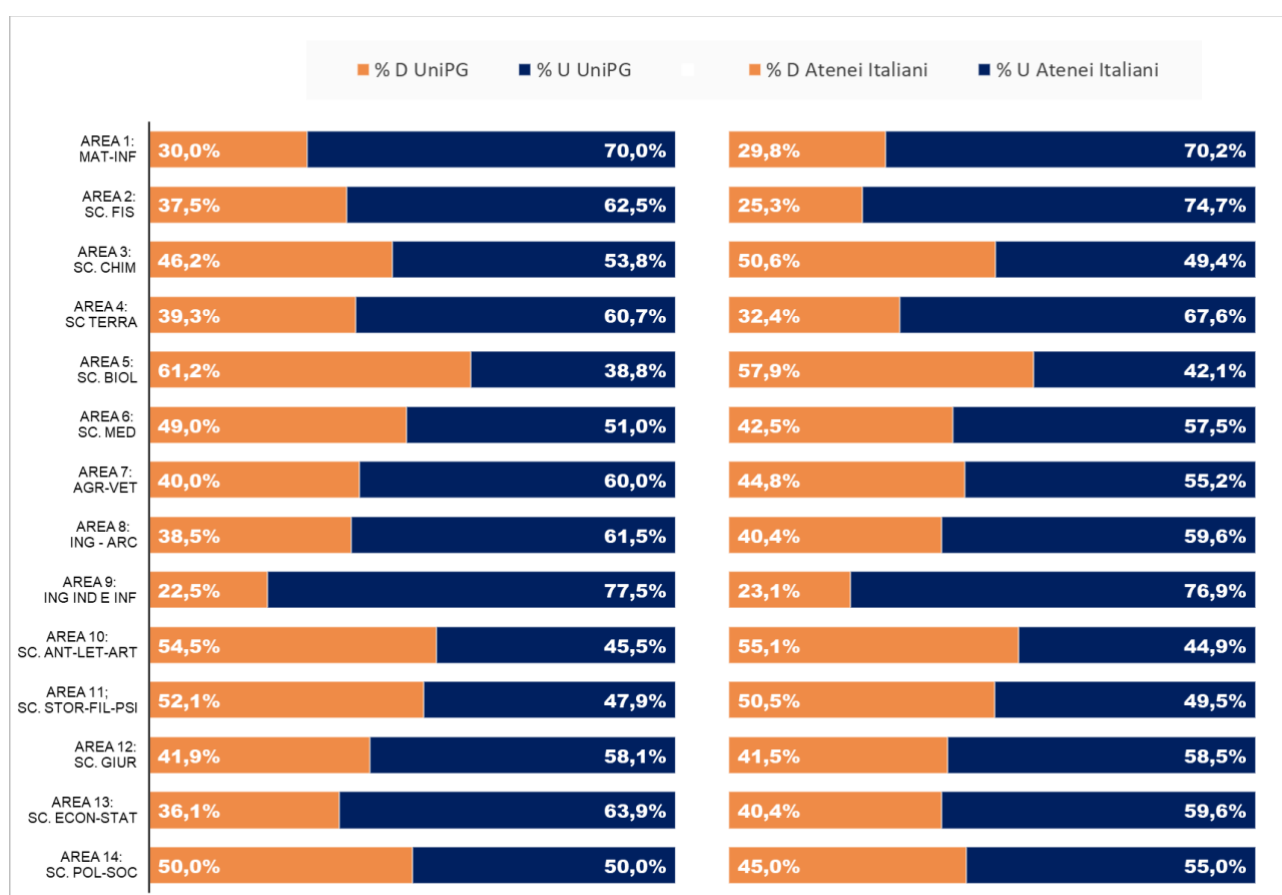


Figura 18_ Distribuzione personale docente per AREE CUN e genere. UniPG e Atenei Italiani
Dati Miur 19/12/2023.

La Figura 19 riporta la distribuzione percentuale del personale docente di UniPG per genere, ruolo e area CUN. Il dato per la fascia PO va guardato con cautela visti i numeri assoluti piuttosto piccoli. Si consideri che il numero massimo di donne PO si registra per l'Area 6 ed è pari a 6, il numero medio è 2,2 e la mediana è pari a 1,5. Tre aree, la 7, 8 e 9, non hanno PO donne. La situazione nelle aree risulta piuttosto diversificata, ma evidenzia due forme di segregazione marcate,

sia quella orizzontale che quella verticale, e particolarmente accentuate in alcuni casi.



Figura 19_ Distribuzione personale docente e ricercatore UniPG per area, genere e ruolo
Dati Miur 19/12/2023.

La Figura 20 riporta per UniPG le distribuzioni del personale docente e ricercatore per genere e macro-area CUN e le confronta con quelle relative agli Atenei italiani. Il dato per la fascia PO mostra valori per UniPG sensibilmente maggiori di quelli italiani solo per l'area 5, anche se, in generale e come evidenziato in precedenza, si tratta di un dato da guardare con cautela visti i numeri assoluti piuttosto piccoli per il nostro Ateneo. Per la fascia PA, la percentuale di donne di

UniPG è simile a quella italiana per molte aree CUN; fanno eccezione le aree 4, 7 e 10 in cui è sensibilmente minore e le aree 1 e 8 in cui è, invece, sensibilmente maggiore. Per il grado C (RTD + RTI), la percentuale di donne di UniPG è sensibilmente maggiore di quella italiana per la maggior parte delle aree; fanno eccezione le aree 3 e 12 in cui è sensibilmente minore e le aree 1, 5, 8, 11 e 13 in cui sono invece simili.

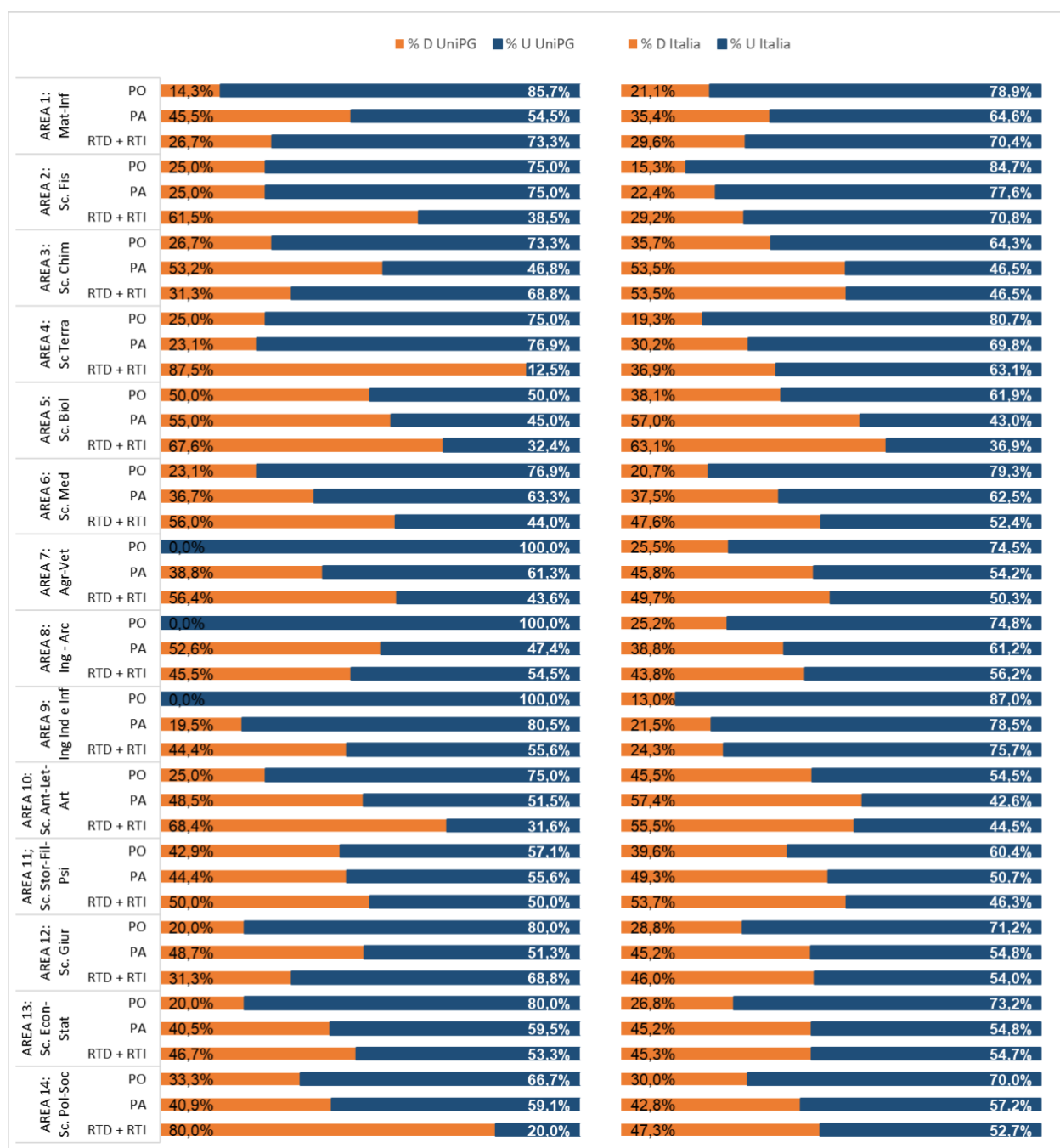


Figura 20_ Distribuzione personale docente per AREE CUN e genere, UniPG e Atenei italiani
Dati Miur 19/12/2023.

Si riportano, infine, i valori per il rapporto di femminilità, indicatore sintetico costruito come rapporto di numero di donne su numero di uomini. Un valore pari a 1 indica il perfetto equilibrio tra i generi. La legenda per il rapporto di femminilità, riportata nella Tabella 11 e proposta dalle Linee Guida CRUI per il BdG, utilizza una visualizzazione a colori così da dare una immediata evidenza da quanto emerge dai dati di ogni singolo Ateneo. Se si calcola il rapporto di femminilità per le diverse aree CUN, non distinguendo i dati tra i diversi ruoli, si possono selezionare nell'Ateneo di Perugia tre casi ben distinti (Tabella 12): una condizione di parità di genere (Area 10), di prevalenza femminile (Area 5), e di netta sottorappresentazione del corpo docente femminile (Area 9).

RAPPORTO Donne-Uomini	VALORE COMPRESO TRA	E
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini a 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini a 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini a 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1	1,5
da 3 donne ogni uomo a 2 donne ogni uomo	1,5	2
Più di 2 donne ogni uomo	>2	2

Tabella 11_Legenda per il rapporto di femminilità

	RAPPORTO DI FEMMINILITÀ
AREA 5 Scienze Biologiche	1,61
AREA 9 Ingegneria industriale e dell'informazione	0,19
AREA 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,00

Tabella 12_Rapporto di femminilità corpo docente in tre Aree CUN

Dati al 19 dicembre 2023; I valori riportati in tabella sono calcolati sulla base dei dati relativi a tutti i ruoli.

La Tabella 13 riporta i rapporti di femminilità ad UniPG per area CUN e ruolo, per gli anni 2017, 2020 e 2022. Quando si distingue per ruolo, i colori diventano sempre più freddi man mano che ci si sposta su ruoli più apicali. Infatti, per il 2022 e relativamente alla Prima fascia, si osservano valori inferiori a 1 per tutte le aree CUN. Valori pari a 0 (nessuna docente PO) caratterizzano le Aree 7 (Scienze

agrarie e veterinarie), 8 (Ingegneria civile ed architettura) e 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione). Valori bassi (inferiori a 0,5, cioè meno di una donna ogni due uomini) si registrano per tutte le Aree tranne la 5, la 11 e la 14. Guardando all'andamento nel tempo, i valori sono perlopiù peggiorati. Alcuni dati vistosi sono quelli dell'Area 1, i cui rapporti sono tutti diminuiti anche sensibilmente, tranne che per gli RTD.

Per la seconda fascia, si hanno valori pari o superiori ad 1 solo per le Aree 3, 5 e 8. Nel tempo, i valori sono aumentati per quasi tutte le aree. I ricercatori, sia RTD che RTI, sono quelli ad avere colori relativamente più caldi degli altri ruoli. Gli andamenti nel tempo variano molto da area ad area e risentono molto dei numeri assoluti piuttosto piccoli.

	RTD			RTI			PA			PO		
	2017	2020	2022	2017	2020	2022	2017	2020	2022	2017	2020	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,00	0,00	0,40	1,00	1,00	0,33	1,10	1,00	0,83	0,71	0,29	0,17
02 - Scienze fisiche	0,20	0,43	1,75	0,67	0,50	1,00	0,29	0,36	0,33	0,33	0,25	0,33
03 - Scienze chimiche	2,50	7,00	0,11	1,13	1,80	2,00	0,85	0,83	1,14	0,21	0,27	0,36
04 - Scienze della terra	0,29	0,00	2,00	4,00	(a)	(a)	0,14	0,14	0,30	0,50	0,50	0,33
05 - Scienze biologiche	1,29	1,25	1,00	2,15	2,09	3,17	1,25	1,58	1,22	0,40	0,80	1,00
06 - Scienze mediche	1,50	1,18	1,00	1,43	1,81	1,60	0,44	0,39	0,58	0,24	0,26	0,30
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,63	0,43	1,00	1,04	1,35	1,56	0,49	0,54	0,63	0,00	0,00	0,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00	2,00	1,00	0,33	0,25	0,00	0,88	0,80	1,11	0,00	0,00	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,33	0,83	1,00	0,31	0,38	0,50	0,16	0,20	0,24	0,00	0,00	0,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	4,00	1,00	1,67	1,08	1,33	2,67	1,00	1,08	0,94	0,40	0,43	0,33
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,33	1,00	1,50	0,90	0,78	0,67	0,87	0,71	0,80	1,00	0,80	0,75
12 - Scienze giuridiche	1,00	1,00	0,67	0,64	0,56	0,38	0,67	0,79	0,95	0,39	0,37	0,25
13 - Scienze economiche e statistiche	1,67	3,00	0,50	1,22	1,50	1,25	0,42	0,50	0,68	0,21	0,27	0,25
14 - Scienze politiche e sociali	0,75	1,50	1,00	2,00	2,00	(a)	0,33	0,11	0,69	0,33	0,33	0,50

Tabella 13_ Rapporto di femminilità per Area- UniPG- 2017, 2020, 2022

Dati al 31/12/2017, 31/12/2020, 19/12/2023. (a) Per le aree 4 e 14 non ci sono RTI uomini.

Mobilità internazionale

I dati della mobilità internazionale mostrano per gli AA.AA. 2020/21-2022/23 una diminuzione dei valori percentuali della componente femminile sia in entrata che in uscita (Tabella 14). In uscita, le docenti donne, che erano il 47,7% del totale docenti nell'AA 2020/21, passano al 42,3% nell'AA 2022/23. In entrata, si rileva una diminuzione dal 39,4% dell'A.A. 2020/21, al 31,2% dell'A.A. 2022/23. La Tabella A2 in appendice riporta la mobilità per l'AA 2022/23 per ruolo e genere.

	A.A.	Valori assoluti			Valori percentuali		
		U	D	TOT	U	D	TOT
Mobilità internazionale docenti e ricercatori in ENTRATA	2020/21	20	13	33	60,6	39,4	100
	2021/22	26	18	44	59,1	40,9	100
	2022/23	33	15	48	68,8	31,2	100
Mobilità internazionale docenti e ricercatori in USCITA	2020/21	23	21	44	52,3	47,7	100
	2021/22	45	30	75	60,0	40,0	100
	2022/23	45	33	78	57,7	42,3	100

Tabella 14_ Mobilità internazionale del corpo docente AA.AA. 2020/21-2022/23

Dati fonte Interna.

Ricerca

I progetti di ricerca europei finanziati a donne nel ruolo di Principal Investigator (PI) sono stati 11, e 15 quelli con PI uomini (Tabella 15). Del totale dei finanziamenti, circa il 43% è la quota dei fondi assegnati ai progetti coordinati da una docente donna nel triennio 2021-2023 (una percentuale maggiore al dato del 39,3% registrato nel triennio precedente e riportato nel Bilancio di genere 2020, pag. 28).

Per i bandi PRIN (Progetti di Rilevante Interesse Nazionale) degli anni 2020, 2022 e 2022 PNRR, si segnala che 77 sono stati complessivamente i progetti sotto il coordinamento scientifico di docenti di UniPG, di cui 31 donne e 46 uomini. Nel ruolo di responsabili dell'unità di ricerca dei progetti PRIN finanziati, si collocano 60 docenti donne e 86 docenti uomini. Le risorse assegnate all'insieme dei progetti PRIN che avevano responsabili unità di ricerca o coordinamento scientifico di docenti donne sono state il 39,8%.

PROGETTI EUROPEI				
	PI DONNA		PI UOMO	
NUMERO PROGETTI	11		15	
FINANZIAMENTI	4.171.279 €		5.518.578 €	
PROGETTI NAZIONALI (PRIN)				
	Responsabile Unità di Ricerca DONNA	Coordinatore scientifico di progetto DONNA	Responsabile Unità di Ricerca UOMO	Coordinatore scientifico di progetto UOMO
NUMERO PROGETTI	60	31	86	46
FINANZIAMENTI	7.283.840 €		11.006.835 €	

Tabella 15_Progetti di ricerca europei e nazionali (PRIN) finanziati all'Ateneo anni 2021-2023

Dati Fonte interna.

Quadro riepilogativo

L'esame complessivo delle persone che studiano e lavorano all'Università degli studi di Perugia nel 2022 (Figura 21) evidenzia la prevalenza femminile in tutte le componenti tranne in quella docente/ricercatrice. Per l'analisi dettagliata del personale tecnico e amministrativo si rimanda alla sezione 3 che segue.

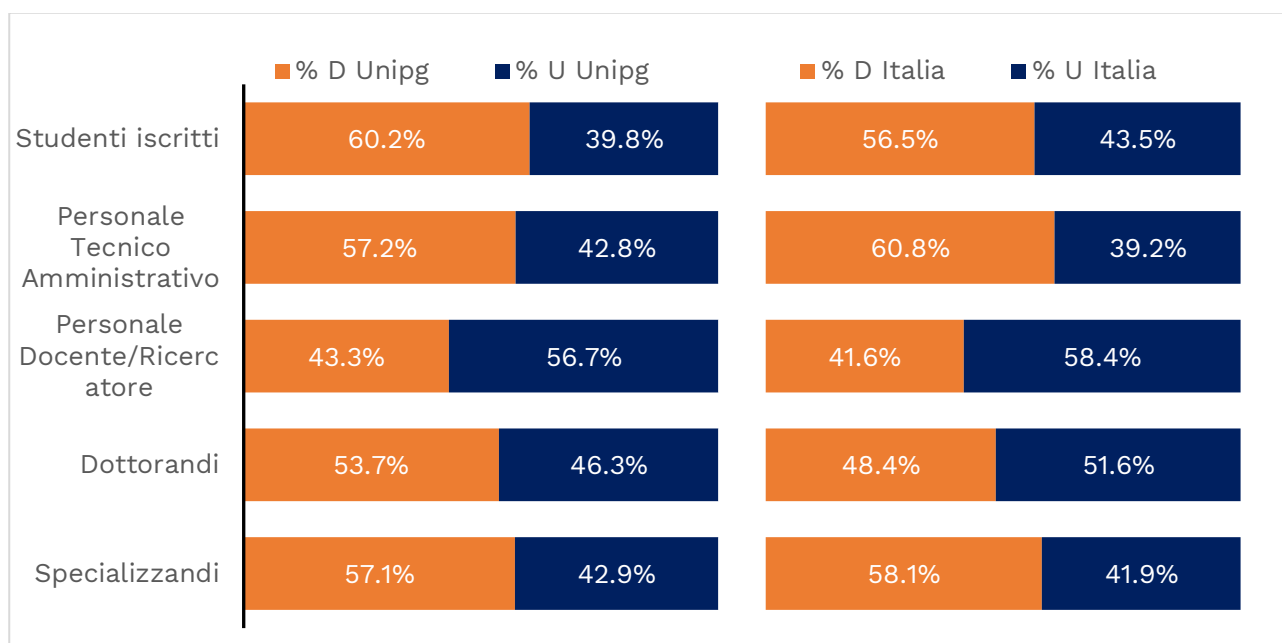
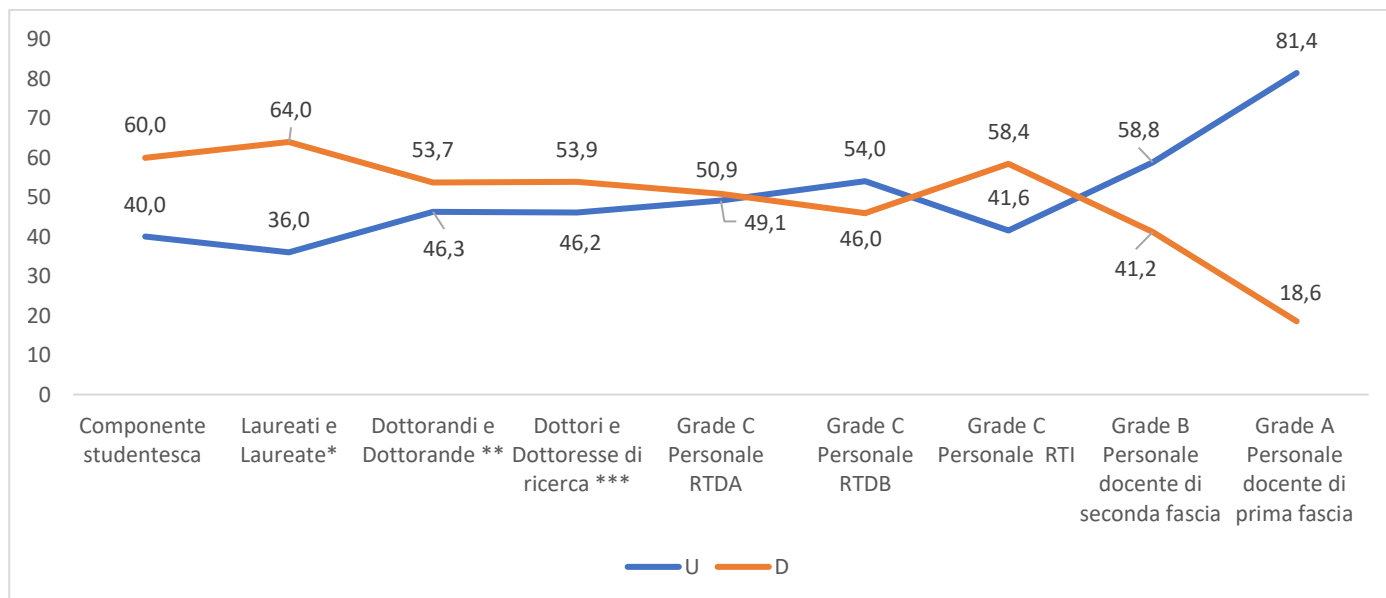


Figura 21_ Distribuzione per Genere di tutte le persone che studiano e lavorano. UniPG e Atenei Italiani

Dati Miur 2022.

È interessante rilevare, come già riscontrato nei precedenti due rapporti per UniPG, che nell'Ateneo, così come del resto nei paesi UE, la presenza femminile nel corpo studentesco e docente dà luogo ad una figura 'a forbice' (*European Commission*, 2019). La percentuale femminile che è maggioritaria all'avvio della formazione universitaria (60%) discende lungo il percorso, fino a ridursi al 18,6%, a conferma dell'esistenza di un "soffitto di cristallo" nel mondo universitario (Figura 22). La Figura 23 riporta la stessa rappresentazione per le sole aree STEM. In questo caso la prevalenza maschile è evidente per tutte le componenti ad eccezione degli RTDA e RTI.

**Figura 22_ Forbice Carriere Universitarie-UniPG**

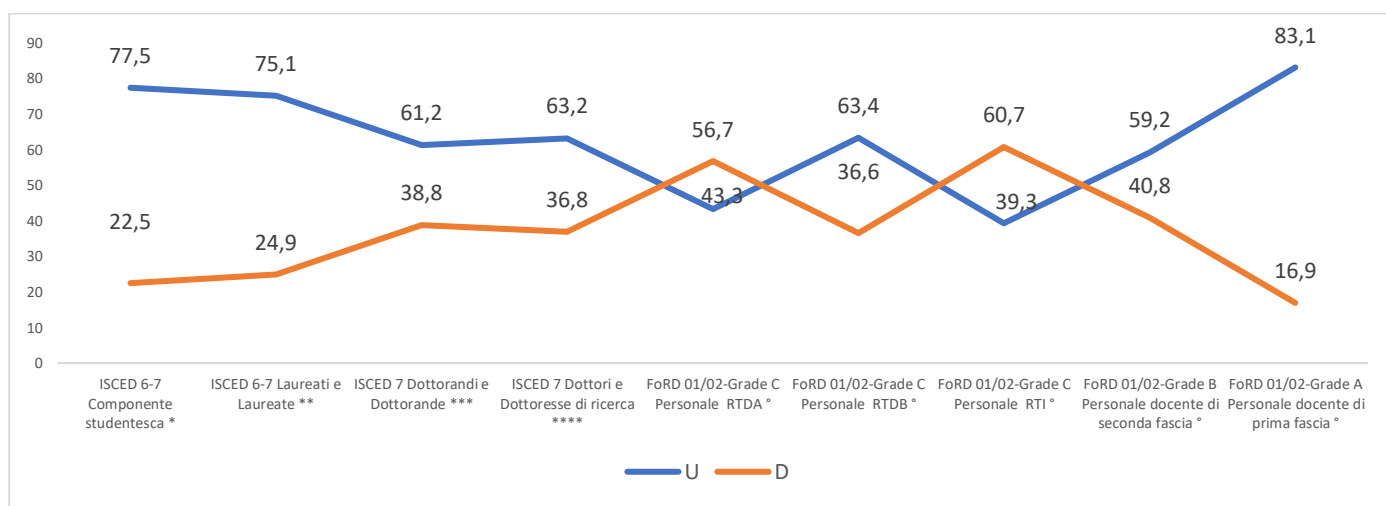
Proporzione Donne-Uomini: Componente Studentesca, Personale Docente e Ricercatore “Tutte le aree.” UniPG.

Dati Miur 2022

* Laureati/e 2022/23 - Dati Miur 04/01/2024

** Dottorandi/e 2022/23 - Dati Miur 08/02/2024

*** Dottorandi/e 2022/23 - Dati Miur 05/01/2024.

**Figura 23_ Forbice Carriere Universitarie-UniPG - AREE STEM**

Dati Miur 2022

* Laureati/e 2022/23 - Dati Miur 04/01/2024

** Dottorandi/e 2022/23 - Dati Miur 08/02/2024

*** Dottorati/e 2022/23 - Dati Miur 05/01/2024.

3. IL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Segregazione verticale e orizzontale.

L'analisi della distribuzione per categoria contrattuale del personale tecnico amministrativo (PTA) mostra una maggioranza femminile in tutte le differenti tipologie contrattuali ad eccezione dei dirigenti di II fascia. Le differenze con gli Atenei Italiani (Figura 24) sono limitate. Per il complesso del PTA e per le sue singole componenti non si verifica un fenomeno di segregazione verticale femminile.

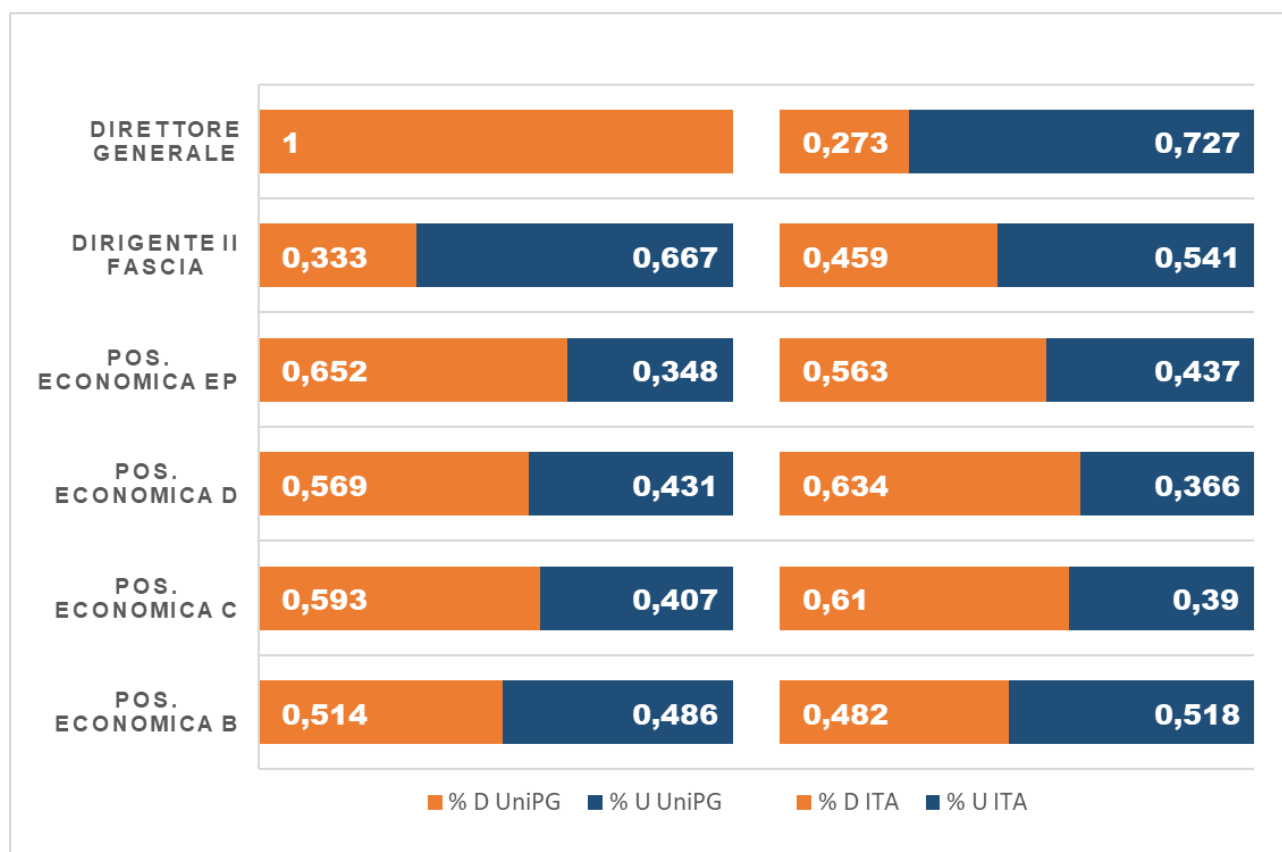


Figura 24_ Personale Tecnico Amministrativo, per genere e categoria, UniPG e Atenei Italiani
Dati Miur 2022.

La distribuzione per aree funzionali evidenzia invece un fenomeno di segregazione orizzontale (Tabella 16): maggiore è, infatti, la concentrazione della componente femminile nell'area Bibliotecaria con il 90,2%. Nell'area Amministrativa ed amministrativa gestionale, che ha il maggiore numero di dipendenti (398 unità), il 76,9% sono donne. Invece, le due aree a più bassa

percentuale femminile sono quella Tecnico-Scientifica ed elaborazione dati (109 donne su un totale di 305, pari al 35,7%) ed i Servizi generali e tecnici, in cui sul totale di 153 dipendenti, 65 sono donne (il 42,5%). Si conferma quindi l'evidente dissimilarità di genere nelle aree funzionali, come già riscontrato nei precedenti rapporti/bilanci di genere di Ateneo del 2018 e del 2020. Infine, la comparazione con il dato aggregato degli Atenei italiani mostra che il resto d'Italia ha una distribuzione simile a quella dell'Ateneo perugino, anche se con differenze di genere, nel complesso, meno accentuate.

AREA_FUNZIONALE	UniPG			Atenei italiani		
	Totale	Tot D	% D	Totale	Tot D	% D
01-Dirigenza amministrativa	6	4	66,7	505	209	41,4
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	398	306	76,9	29.083	21.491	73,9
03-Biblioteche	41	37	90,2	2.731	1.966	71,2
04-Servizi generali e tecnici	153	65	42,5	3.454	1.294	37,5
05-Socio -sanitaria	3	3	100,0	2.127	1.365	64,2
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati*	305	109	35,7	15.539	6.149	39,6
07- Area non individuata (CEL)	21	15	71,4			
08 -Informatica e Comunicazione	1	1	100,0			
Totale	928	540	58,2	53.439	32.474	60,8

Tabella 16_ Personale Tecnico Amministrativo e CEL per aree funzionali e genere UniPG e Atenei Italiani

CEL-Collaboratori esperti linguistici.

Dati al 31 dicembre 2023 di fonte interna. Il dato per gli atenei italiani è relativo al 2022 (Fonte dati Miur al 19/12/2023)

* L'area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati comprende 2 unità (donne) a tempo determinato.

È interessante rilevare che le donne PTA sono più frequentemente occupate con impieghi part-time. La Tabella 17 mostra che maggiore in termini assoluti è per le donne il ricorso al part-time, un indicatore, seppure implicito, di difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Dei 59 contratti part-time attivati fra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2023, 36 (il 61%) riguardavano le dipendenti donne ed in particolare la Categoria C.

	01/01/21 - 31/12/21			01/01/22 - 31/12/22			01/01/23 - 31/12/23		
Categoria	U	D	Totale	U	D	Totale	U	D	Totale
B	3	8	11	4	8	12	4	9	13
C	28	53	81	19	24	43	18	21	39
D	4	10	14	3	5	8	1	6	7
EP	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Totale	35	72	107	26	37	63	23	36	59

Tabella 17_ Personale Tecnico Amministrativo. Numero di part-time per categoria e genere- Anni 2021, 2022 e 2023

Fonte dati Interna.

Nel 2022 e 2023 il numero di part-time attivati è diminuito sensibilmente rispetto al 2021, ma la loro incidenza è stata sempre maggiore per la componente femminile rispetto a quella maschile (Tabella 18). La minore quantità di lavoro si traduce quindi (anche supponendo un eguale salario orario rispetto a quello percepito dai colleghi maschi) in redditi annuali inferiori.

La Tabella 18 riporta infatti il numero di part-time ogni 100 dipendenti di uguale categoria e genere. Questi tassi permettono di depurare i numeri assoluti presenti in Tabella 17 dalle diverse numerosità delle categorie da cui provengono. Da questa tabella si evince come nell'anno 2023 il part-time sia stato usato in frequenza maggiore dagli uomini per la categoria C (8,5 part-time ogni 100 dipendenti uomini contro 6,7 part-time ogni 100 dipendenti donne) e dalle donne per la categoria B (8,0 part-time ogni 100 dipendenti donne contro 3,7 part-time ogni 100 dipendenti uomini) e per la categoria D (5,8 part-time ogni 100 dipendenti donne contro 1,3 part-time ogni 100 dipendenti uomini). Valori analoghi si osservano per il 2022. Sembrerebbe così confermarsi, fatta eccezione per la categoria C, una minore quantità di ore di lavoro per la componente femminile. Se ne deducono, anche supponendo eguali salari orari per uomini e donne, redditi annuali inferiori per le PTA donne, un'evidenza peraltro diffusa a livello aggregato per l'economia italiana (Banca d'Italia, 2022, cap. 12).

Per tutte le voci relative ad assenze e congedi è nettamente prevalente la quota usufruita sia in termini assoluti (Tabella 19) che relativi dalle dipendenti PTA (Tabella 20).

	01/01/2022 - 31/12/2022		01/01/2023 - 31/12/2023	
Categoria	D	U	D	U
B	6,9	3,5	8,0	3,7
C	7,7	8,8	6,7	8,5
D	5,1	3,7	5,8	1,3
EP	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabella 18_Personale Tecnico Amministrativo. Numero di part-time ogni 100 dipendenti di uguale categoria e genere -Anni 2022 e 2023

Fonte dati Interna.

		ASSENZE RETRIBUITE Malattia e Legge 104		ASSENZE RETRIBUITE Maternità, Congedo Parentale e Malattia figlio/a		ALTRI PERMESSI e ASSENZE RETRIBUITE		ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE		Totale
		PTA	CEL	PTA	CEL	PTA	CEL	PTA	CEL	
Anno 2021	Donne	8.150	26	473	460	1.655	-	1.400	-	12.164
	Uomini	4.672	-	89	-	1.230	-	421	-	6.412
Anno 2022	Donne	9.992	45	391	268	1.775	-	459	-	12.930
	Uomini	5.638	-	75	-	1.026	-	397	-	7.136
Anno 2023	Donne	8.976	20	399	-	1.996	-	884	-	12.275
	Uomini	4.852	273	106	-	1.054	-	1.454	-	7.739

Tabella 19_ Numero di assenze per tipologia e genere del PTA e CEL, Anni 2021, 2022, 2023.

Fonte dati interna.

PTA		ASSENZE RETRIBUITE Malattia e Legge 104 per dipendente	ASSENZE RETRIBUITE Maternità, Congedo Parentale e Malattia figlio/a per dipendente	ALTRI PERMESSI e ASSENZE RETRIBUITE per dipendente	ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE per dipendente
Anno 2022	Donne	18,2	0,7	3,2	0,8
	Uomini	13,3	0,2	2,4	0,9
Anno 2023	Donne	16,3	0,7	3,6	1,6
	Uomini	12,0	0,3	2,6	3,6

Tabella 20_Personale Tecnico e Amministrativo. Numero di assenze per dipendente e tipologia. Anni 2022-2023.

Fonte dati interna.

Formazione

I dati sulla formazione che segnalano una linea di intervento importante dell'ateneo sono rilevanti in quanto tali attività possono non solo accrescere le competenze di tutto il personale PTA, ma anche favorire l'*empowerment* femminile nelle specifiche attività in cui oggi le dipendenti donne mostrano minori propensioni lavorative. La Tabella 21 riporta per il triennio 2021-2023, i dati relativi al numero di ore annue di formazione ed il rapporto fra il numero di ore ed il numero di dipendenti. Il numero di ore è aumentato complessivamente nel triennio considerato e, in particolare, per la componente femminile per cui si registra una maggiore partecipazione ed un maggior incremento complessivo (da 11,4 a 21,5 ore per dipendente). Escludendo la categoria dirigenti ed EP che includono poche unità e mostrano rapporti con valori più altalenanti, il numero di ore per dipendente risulta maggiore per le donne e crescente per categoria.

ANNO	Categoria	Ore annue per dipendente		Monte Ore annue	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
2021	Categoria B	8,7	6,2	682	393
	Categoria C	10,7	10,7	2.649	1687
	Categoria D	15,7	11,6	1.160	567
	Categoria EP	21,8	16,0	218	112
	Dirigenti	6,4	-	32	
	TOTALE	11,4	10,0	4.741	2.759
2022	Categoria B	12,0	9,6	1.100	624
	Categoria C	17,3	14,0	4.717	2.277
	Categoria D	19,8	20,3	1.682	1.282
	Categoria EP	9,3	12,7	130	89
	Dirigenti	24,0	33,0	48	66
	TOTALE	16,5	14,5	7.677	4.338
2023	Categoria B	14,8	9,5	1.152	600
	Categoria C	22,5	13,8	5.925	2.099
	Categoria D	24,8	17,8	2.236	1.013
	Categoria EP	18,3	51,0	183	102
	Dirigenti	18,0	26,4	36	132
	TOTALE	21,5	14,1	9.532	3.946

Tabella 21_ Ore annue di formazione per dipendente e monte ore annue di formazione
Dati fonte interna.

Mobilità internazionale

I dati sulla mobilità internazionale in entrata ed in uscita, non normalizzati, mostrano per il PTA una quota femminile maggioritaria per i tre anni accademici considerati (Tabella 22). La mobilità in generale ha visto una ripresa sensibile in termini assoluti dopo il blocco dovuto alla pandemia. La quota di donne è rimasta stabile nei tre anni considerati per quanto riguarda la mobilità in entrata, mentre è aumentata di 10 punti percentuali quella relativa alla mobilità in uscita dopo il 2021.

	A.A.	Valori assoluti			Valori percentuali		
		U	D	TOT	U	D	TOT
Personale PTA in ENTRATA	2020/21	6	12	18	33,3	66,7	100
	2021/22	12	23	35	34,3	65,7	100
	2022/23	13	25	38	34,2	65,8	100
Personale PTA in USCITA	2020/21	7	13	20	35,0	65,0	100
	2021/22	10	31	41	24,4	75,6	100
	2022/23	11	33	44	25,0	75,0	100

Tabella 22_ Mobilità Internazionale in entrata ed in uscita per genere del personale PTA

Dati fonte Interna.

Lavoro agile

Il lavoro agile (smart working) è stato avviato nell'Ateneo a seguito dell'emergenza sanitaria causata dalla crisi pandemica COVID-19. Come noto, si tratta di un'organizzazione del lavoro pienamente flessibile, che consente al dipendente, in accordo con la dirigenza, di svolgere le proprie attività lavorative per un periodo di tempo definito al di fuori del luogo di lavoro fisico e secondo modalità personalizzate. Durante questo periodo non ci sono vincoli specifici di orario o luogo di lavoro ed il dipendente può raggiungere gli stessi risultati programmati per il lavoro in presenza (Angelici & Profeta, 2024). In realtà, tale organizzazione può generare benefici di diversa natura, e segnatamente: i) una riorganizzazione dei processi lavorativi maggiormente indirizzata ad obiettivi di risultato; ii) un aumento del benessere organizzativo, anche grazie alla migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro; iii) una crescita del grado di informatizzazione e delle competenze tecnologiche dei dipendenti; iv) una maggiore sostenibilità ambientale

grazie all'azzeramento dei tempi di percorrenza per raggiungere il luogo di lavoro nei giorni di smart working. Come si può osservare dalla Tabella 23, risulta tendenzialmente maggioritaria in entrambi gli anni e per ciascuna categoria la percentuale delle dipendenti donne che hanno lavorato in modalità *lavoro agile* (fatta eccezione per la categoria EP nel 2022), mentre nel 2023 si è avuto un bilanciamento di genere per le categorie D ed EP, ed un maggiore ricorso delle donne PTA per le altre categorie.

	Cat. B		Cat. C		Cat. D		Cat. EP		Dirigenti	
Anno 2022	D%	U%	D%	U%	D%	U%	D%	U%	D%	U%
In lavoro agile (%)	28,4	13,3	56,5	41,5	45,9	39,5	52,6	66,7	60,0	0
Giornate in lavoro agile	1.706	942	7.091	3.211	1.815	1.231	237	245	24	0
Titolari di Legge 104 (%)	37,9	19,5	29,70	21,2	31,6	18,5	10,5	11,1	0	0
	Cat. B		Cat. C		Cat. D		Cat. EP		Dirigenti	
Anno 2023	D%	U%	D%	U%	D%	U%	D%	U%	D%	U%
In lavoro agile (%)	20,4	10,2	36,7	24,6	34	33,3	35,3	37,5	25	0
Giornate in lavoro agile	990	734	4.920	2.145	1.255	838	100	242	28	0
Titolari di Legge 104 (%)	38,1	20,4	31,9	26,5	35,0	21,3	11,8	12,5	0	0

Tabella 23_Lavoro agile per livello di inquadramento e genere del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario, anni 2022 e 2023

Dati fonte interna.

PARTE II. LE AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

4. OBIETTIVI E STRUMENTI

Promuovere le pari opportunità, rafforzare la prospettiva del genere nella didattica e nella ricerca, contrastare gli stereotipi che condizionano le scelte del percorso formativo e ostacolare ogni forma di discriminazione e violenza sono le principali linee di intervento programmate e realizzate ad UniPG nel triennio 2021-2023.

Dal 2020, quale importante passo della strategia UE per l'eguaglianza di genere, la Commissione Europea prevede l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore. Il GEP diviene, nella strategia per le pari opportunità UE 2020-2025, un requisito di accesso ai finanziamenti Horizon Europe. Il GEP viene ad inserirsi nel ciclo di programmazione dell'Ateneo, coordinandosi ed integrando il Piano di Azioni Positive (PAP), documento proposto dal C.U.G. ed approvato dagli organi collegiali (Senato Accademico e Consiglio di amministrazione). Finalità generale del PAP è monitorare ed accrescere il benessere organizzativo nell'ateneo.

Il Vademecum CRUI per la redazione del GEP suggerisce che i processi trasformativi che si vogliono mettere in campo debbano intercettare le specificità del contesto locale, coinvolgere la governance, ma anche attivare la partecipazione di una più ampia platea di portatori di interesse interni ed esterni all'ateneo.

Nel GEP si prevedono cinque aree prioritarie di intervento³, ciascuna delle quali può includere più azioni. Per ciascuna azione proposta si individuano indicatori e target, si assegnano le relative responsabilità, e si programma il conferimento di risorse umane e finanziarie ad essa dedicate.

Il Piano per l'eguaglianza di Genere – GEP – di UniPG (2021-2023)

Il collegamento con il territorio ha fortemente caratterizzato il PAP approvato per il triennio 2021-23 ad UniPG⁴, che ha previsto le seguenti cinque linee di intervento:

³ [https://www.unipg.it/files/pagine/1622/UNIPG-Piano-Eguaglianza-Genere-\(GEP\)-2021-2023.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/1622/UNIPG-Piano-Eguaglianza-Genere-(GEP)-2021-2023.pdf)

⁴ <https://www.unipg.it/files/pagine/502/allegato-10---piano-azioni-positive.pdf>

- Azioni di contrasto alla discriminazione di genere
- Formazione sui temi delle pari opportunità
- Azioni di sensibilizzazione per accrescere la cultura delle pari opportunità e contrastare la segregazione orizzontale nei corsi di studio
- Contrasto alla violenza di genere
- Conciliazione tempi di vita lavoro e studio a sostegno della genitorialità

Per ciascuna linea di azione si segnalano le principali iniziative realizzate ad UniPG nel triennio 2021-2023.

BOX 1. La Consigliera di Fiducia

Dal 1° settembre 2021 l'Avvocata Monica Raichini ha iniziato a svolgere in autonomia il ruolo di Consigliera di Fiducia ad UniPG. Tra i compiti della Consigliera si segnalano le seguenti attività:

- verificare la sussistenza delle condotte vessatorie, molestie e discriminazioni denunciate;
- gestire e - se possibile - risolvere i casi concreti rilevati, anche attraverso la proposta all'Amministrazione di misure ritenute idonee per la salvaguardia del benessere psicofisico della persona molestata;
- identificare fattori relazionali e organizzativi all'origine del disagio;
- proporre all'Amministrazione le soluzioni ritenute più opportune per garantire l'immediata cessazione di condotte discriminatorie o lesive della dignità della persona;
- elaborare proposte per prevenire il rischio stress lavoro correlato.

I destinatari della tutela da parte della Consigliera di Fiducia sono tutte le persone che lavorano all'Università degli Studi di Perugia, o che intrattengano stabili relazioni con l'Università e vi collaborino a qualsiasi titolo. Per quanto attiene alle molestie e discriminazioni, sono destinatari di tutela anche studentesse e studenti. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti e si garantisce la prevenzione di ogni eventuale ritorsione.

Dalle relazioni presentate annualmente dalla Consigliera di Fiducia e riferibile agli anni 2022-2023 emerge ancora un limitato ricorso da parte del corpo accademico e dal Personale Tecnico e Amministrativo dei servizi offerti dalla

Consigliera. Le persone che si sono rivolte alla Consigliera sono state 12 (tutte appartenenti al Personale Tecnico e Amministrativo). Proficua e continuativa la partecipazione della Consigliera alle attività promosse dal Comitato Unico di Garanzia, in particolare le iniziative di contrasto alla violenza.

BOX 2. Formazione: “Donne al Centro”

Tra le molteplici attività di formazione sul tema delle pari opportunità e realizzate nel triennio 2021-2023, si segnala la *mostra urbana* “Donne al centro” dedicata alle donne che hanno avuto un ruolo importante nella storia locale nei periodi medievale, moderno e contemporaneo. Partendo dal focus per il Medioevo su Perugia, la mostra arriva a comprendere l'intera Umbria per l'età contemporanea.

L'iniziativa coordinata dalla docente Emanuela Costantini, in collaborazione con colleghe del C.U.G. d'Ateneo e del Dipartimento di Lettere, lingue, letterature e civiltà antiche e moderne dell'Università degli Studi di Perugia, si è avvalsa del contributo di oltre trenta studiose e studiosi che hanno realizzato le schede relative alle singole figure femminili. L'iniziativa ha destato molto interesse e consenso ed è stata anche oggetto di segnalazione da parte dell'Associazione Italiana di Public History (AIPH).

Tra le iniziative formative sul tema “Donne al Centro”, si segnala la presentazione del volume di Nadia Maria Filippini, “Mai più sole”, in vista della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

Le attività formative di UniPG sul tema delle pari opportunità hanno beneficiato di una ricca rete di collaborazioni. Si segnalano in particolare, la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, Consigliera di Parità e la Presidente del Centro per le Pari opportunità entrambe referenti della Regione Umbria, le Consigliere di Parità delle Province di Perugia e Terni, ricercatori dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche e dell'Agenzia Umbria Ricerche, ed infine Minerva, il Laboratorio su diversità e disuguaglianza di genere dell'Università di Roma, La Sapienza.

BOX 3. Iniziative STEM: Donne e Scienza - Premio Ursula Grohmann

Nel triennio 2021-2023 si è consolidata l'attività ad UniPG per favorire un equilibrato sviluppo delle potenzialità femminili nel campo delle discipline STEM. In particolare, si segnala l'evento organizzato ogni anno in occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nelle Scienze, voluta dall'Organizzazione delle Nazioni Unite per il giorno 11 febbraio, e rivolto a

studenti e studentesse delle istituzioni scolastiche secondarie di II grado delle Province di Perugia e Terni.

Questa iniziativa arrivata ormai alla sua sesta edizione e coordinata dal 2021 dalla Prof.ssa Maria Giovanna Ranalli invita le scuole a considerare e approfondire il tema del ruolo delle donne nella scienza e prevede un incontro nell'Aula Magna dell'Ateneo a partire dalle ore 15 con docenti e scienziate di UniPG e di altri Atenei italiani e stranieri che si sono segnalate per il contributo dato alla ricerca in ambito nazionale e internazionale, nonché la premiazione del bando di concorso rivolto alle scuole. Il bando prevede due diverse tipologie di contributi:

- 1) Una scienziata da scoprire e raccontare: il racconto di una donna scienziata, il suo percorso di vita e di scienza, privilegiando la scoperta di figure poco conosciute.
- 2) La scienza diventa bella quando la si guarda fino in fondo: l'approfondimento di un argomento di ambito scientifico (Matematica, Fisica, Scienze, Disegno Tecnico, Elettronica...) che sia già parte del programma dell'Anno scolastico, ma che, suscitando particolare interesse, possa essere studiato in modo approfondito insieme al/la Docente di riferimento.

Dal 2022 questo premio è stato intitolato alla Prof.ssa Ursula Grohmann che era stata in passato una delle scienziate invitate a parlare alla Giornata Donne e Scienza. Nelle ultime edizioni sono stati presentati fra i 20 ed i 30 elaborati ogni anno e la giornata è stata animata dalla presenza di circa 150/200 fra studenti e studentesse. I progetti vincitori sono presentati dagli studenti e dalle studentesse durante l'evento e sono inseriti nella pagina CUG⁵ al sito, nella playlist del CUG nel canale YouTube dell'Ateneo⁶.

BOX 4. Lo sportello antiviolenza

Nel triennio 2021-2023 è proseguita l'attività ad UniPG dello Sportello Anti Violenza. Si tratta della prima iniziativa in Italia che rende disponibile un servizio aperto a tutte le persone che studiano e lavorano in Ateneo e che è volto a contrastare la violenza. L'iniziativa programmata e realizzata dalla Prof.ssa Silvia Fornari, nel suo mandato di presidente del CUG, si è inserita tra le molteplici attività coordinate e supportate dal Delegato alla Umane Risorse.

⁵ <https://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/organismi-consultivi-e-di-garanzia/comitato-unico-di-garanzia/attivita-in-ateneo>

⁶ <https://www.youtube.com/playlist?list=PLf0JvCsTtoGn2oDxpw2qLnOCwPbytGEbV>

Lo sportello si caratterizza come punto di ascolto per avere informazioni, chiedere sostegno ed aiuto a donne e uomini (senza alcuna discriminazione) che vivono momenti di disagio dovuti a forme di sopraffazione, abuso e violenza. Tale iniziativa è resa possibile dalla costituzione di una ATS (Associazione Temporaneo di Scopo) alla quale hanno aderito come partecipanti le associazioni che operano da tempo nel contesto regionale.

Il servizio universitario ha anche come obiettivo la realizzazione di attività di monitoraggio, ricerca e studio sul tema della violenza. Tra le molteplici attività seminariali sul tema della violenza, si segnalano i numerosi convegni e seminari in cui l'ateneo di Perugia e segnatamente la Prof.ssa Fornari è stata invitata per divulgare l'esperienza dello sportello antiviolenza.

BOX 5 Linee guida conciliazione vita e lavoro

Le esigenze di cura dei figli minori o dei parenti non autosufficienti impongono limitazioni importanti alla quantità e alla qualità delle attività lavorative e di studio. Questo può generare asimmetrie rilevanti tra lavoratori con maggiori e minori carichi familiari in termini di performance, livelli di soddisfazione sul lavoro e prospettive di carriera. Allo stesso modo, il rischio è di approfondire le disparità di genere dal momento che, nonostante i progressi registrati negli ultimi anni, i carichi familiari continuano ad essere sbilanciati sulle donne.

Il Piano per l'eguaglianza di genere ha previsto l'Area di intervento 1 indirizzata a realizzare un migliore Equilibrio Vita- Lavoro. In tale ambito sono previste alcune linee guida per favorire la conciliazione vita-lavoro per le attività istituzionali (riunioni organi accademici, riunioni di gruppi di lavoro, attività seminariali, attività didattiche). In maggiore dettaglio:

LINEA GUIDA 1: Accesso al telelavoro per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario;

LINEA GUIDA 2; Orari e modalità di svolgimento delle riunioni degli organi accademici e di altri consessi;

LINEA GUIDA 3: Priorità nella fissazione di date ed orari delle attività didattiche;

LINEA GUIDA 4: Flessibilità' su orari di lezione e prove di esame.

PARTE III. LE RISORSE FINANZIARIE IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE

5. LA RICLASSIFICAZIONE DELLE VOCI DI COSTO DI ATENEO

Il Bilancio Consuntivo, redatto in termini economico-patrimoniali, mostra che il totale dei costi operativi, direttamente attribuibili allo svolgimento delle attività istituzionali dell'Ateneo, si compone delle seguenti voci: Costi del personale; Costi della Gestione corrente; Ammortamenti e svalutazioni; Oneri diversi di gestione; Accantonamenti per rischi e oneri; Imposte sul reddito di esercizio; Oneri straordinari.

Come si può osservare (Figura 25), la principale voce di costo è quella relativa al costo del personale che incide per quasi il 60% (58,2%), con, tuttavia, una riduzione di circa 7 punti percentuali rispetto al dato del 2020, che arrivava al 65,6%. Fa da contrappeso l'aumento della quota relativa all'altra principale voce di costo, relativa alla gestione corrente (33,6% nel 2023, rispetto al dato 2020 che si attestava al 25,5%). Si tratta di una voce che include il costo per il sostegno alla componente studentesca, l'acquisto di materiale bibliotecario, le spese di laboratorio, e l'acquisto di servizi tecnico-gestionali. Nonostante queste variazioni, gran parte di queste voci di sono caratterizzate da maggiore rigidità in quanto sono il risultato di impegni contrattuali precedenti, anche a svantaggio di impegni finanziari per azioni indirizzate alla riduzione dei divari di genere. È comunque importante una riclassificazione di costo nel processo di bilancio in una prospettiva di genere (*gender budgeting*). Ciò permette di *rendersi conto e rendere conto* delle responsabilità legate all'utilizzo delle risorse e del loro impatto sulla parità di genere, un impegno a cui dare seguito, come esplicitato ed illustrato, anche metodologicamente, nelle Linee guida CRUI per il Bilancio di Genere.

Costi neutrali al genere

È plausibile che alcune voci non abbiano un impatto sul genere, come le voci Ammortamenti e svalutazioni, Accantonamenti per rischi e oneri; si tratta quindi di voci non connesse al genere. Altre voci neutrali possono rientrare nella Gestione

corrente, che include, tra le altre poste, l'acquisto di materiale di consumo per laboratori (1,8% del totale costi), l'acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali (9,4%).

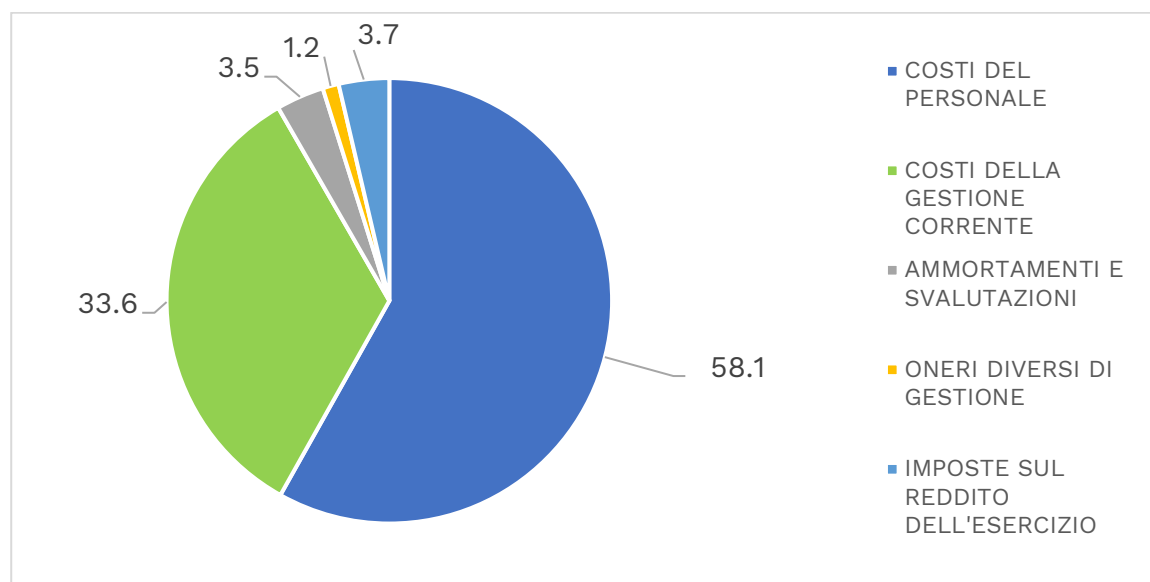


Figura 25_ Costi di Ateneo, Bilancio Consuntivo 31/12/2023

Le imposte sul reddito dell'esercizio sono sia quelle correnti, che quelle differite e anticipate.

Dati fonte interna.

Costi sensibili al genere

I costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso, possono avere un impatto sull'equilibrio di genere. Come indicato nelle Linee Guida CRUI (p. 44), tale tipologia include i) le retribuzioni del personale (dirigenti, PTA, personale docente e ricercatore); ii) le risorse destinate alla formazione concesse a individui che possono avere diverse caratteristiche e propensioni legate al genere; iii) le risorse destinate a borse di studio concesse a studenti/studentesse che possono avere un diverso tasso di eleggibilità e/o propensione a partecipare dovuto al genere.

Costi per azioni volte a ridurre le diseguaglianze di genere

Questa voce si riferisce ai costi direttamente indirizzati a ridurre le diseguaglianze e favorire le pari opportunità. Il Piano delle azioni positive ed il Piano per l'uguaglianza di genere, proposti dal Comitato Unico di Garanzia, sono due dei

principali interventi adottati dall'Ateneo con delibere approvate dal Senato accademico e dal Consiglio di amministrazione.

Il costo del personale

Il costo del personale è la principale voce della categoria Costi sensibili al genere. In riferimento agli stipendi del corpo docente, si riportano i dati delle retribuzioni della componente femminile e le rispettive quote attribuibili per ciascun livello di inquadramento (Tabella 24). I valori riportati tengono conto della retribuzione lorda. Dai dati emerge che, per la fascia apicale PO, gli stipendi delle docenti donne sul totale sono al di sotto al 20% ed in riduzione nei tre anni considerati.

	2021	2022	2023	2021	2022	2023
	TOT.	TOT.	TOT.	D %	D %	D %
PO	15.387.818	16.202.539	16.309.149	19,8%	18,8%	18,3%
PA	25.656.429	30.725.543	32.669.573	39,2%	41,0%	42,0%
RTI	10.939.913	9.274.930	7.425.325	58,4%	60,6%	62,8%
RTD B	3.362.140	2.707.341	2.088.633	49,0%	47,7%	45,9%
RTD A	719.715	1.681.594	3.721.632	48,8%	45,3%	46,7%

Tabella 24_ Retribuzioni nette (stipendio e accessorio) del personale docente per grado e percentuale relativa alla componente femminile - Anni 2021 – 2023

Dati fonte interna.

Per il PTA le retribuzioni nette per il triennio 2021-2023 sono riportate nella Tabella 25. Il dato per il 2023 mostra, per tutti i livelli di inquadramento, che la quota stipendiale delle donne PTA è superiore a quella dei colleghi maschi (al di sopra quindi del 50%, Figura 26), fatta eccezione per la categoria B, dove si registra una sostanziale parità. Quando, tuttavia, si considerano le retribuzioni nette pro-capite, si notano valori sempre maggiori per gli uomini rispetto alle donne (Tabella 26, Figura 27).

Inquadramento	DONNE	UOMINI
2021		
PTA - Categoria B	2.680.407,00	2.722.342,00
PTA - Categoria C	7.296.731,00	5.454.484,00
PTA - Categoria D	2.880.317,00	2.634.244,00
PTA - Categoria EP	938.000,00	425.025,00
Dirigenti*	286.469,00	198.497,00
Totale personale	14.081.924,00	11.434.592,00
% sul personale complessivo	55,2%	44,8%
2022		
PTA - Categoria B	2.668.494,00	2.598.849,00
PTA - Categoria C	7.728.896,00	5.367.476,00
PTA - Categoria D	3.037.201,00	2.423.535,00
PTA - Categoria EP	754.914,00	404.372,00
Dirigenti*	300.755,00	120.031,00
Totale personale	14.490.260,00	10.914.263,00
% sul personale complessivo	57,0%	43,0%
2023		
PTA - Categoria B	2.865.071,95	2.920.750,63
PTA - Categoria C	8.563.314,49	5.891.881,50
PTA - Categoria D	3.487.260,56	2.430.837,05
PTA - Categoria EP	772.805,67	455.190,36
Dirigenti*	394.720,32	187.800,07
Totale personale	16.083.172,99	11.886.459,61
% sul personale complessivo	57,0%	43,0%

Tabella 25_Retribuzioni PTA per livello di inquadramento e genere. Anni 2021-2023 (stipendio + accessorio)

*Nella voce "Dirigenti" è stata inserito il dato per la posizione del DG che per tutti e tre gli anni incide per un importo annuale di 198.000 Euro, genere Donna.

Dati fonte interna.

Anno 2023	Retribuzione Nette pro-capite	
INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE
Categoria EP	56.899	51.520
Categoria D	37.397	35.225
Categoria C	29.168	28.930
Categoria B	27.817	26.285

Tabella 26_ Retribuzioni nette PTA pro-capite per livello di inquadramento e genere. Anno 2023

Dati fonte interna.

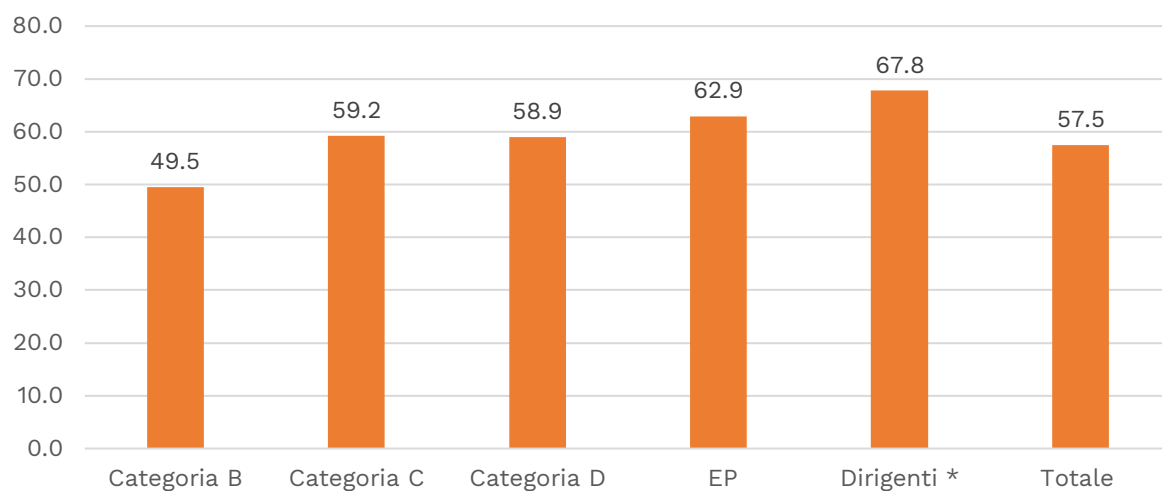


Figura 26_Retribuzioni PTA per livello di inquadramento. Percentuale Donne. Anno 2023 (stipendio + accessorio).

Dati fonte interna.

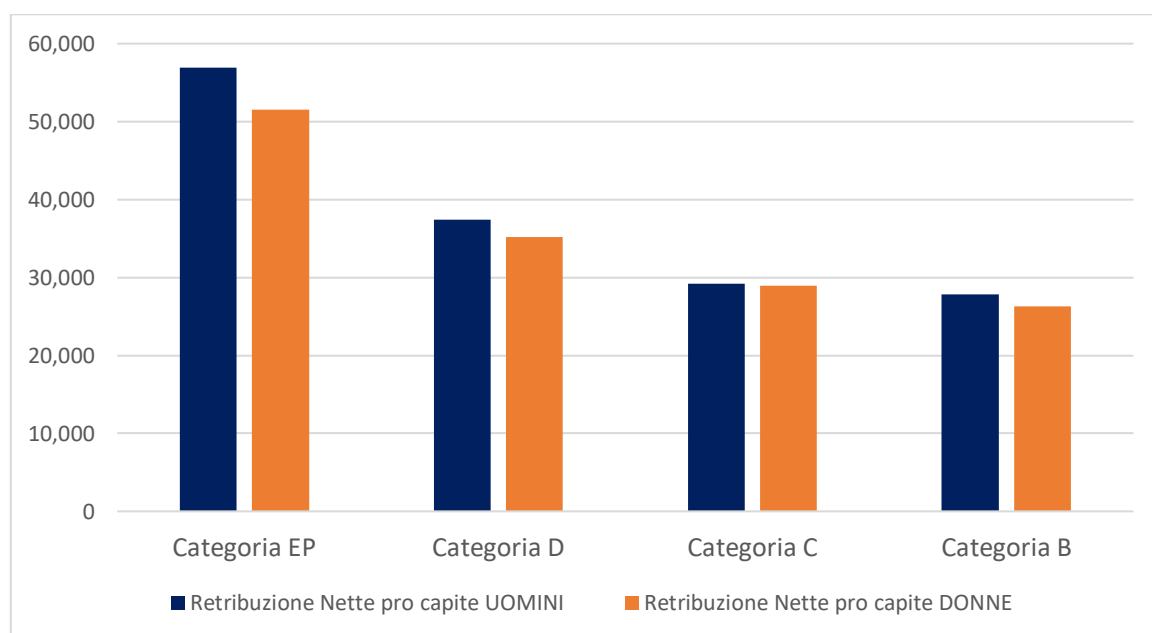


Figura 27_Retribuzioni nette PTA pro-capite per livello di inquadramento e genere. Anno 2023

Dati fonte interna.

I compensi del PTA includono inoltre le indennità di posizione per la componente EP (Tabella 27). Per entrambi i generi è maggioritaria la quota delle indennità di posizione oltre i 6.000 euro (che sono al 2023 il 100% per la componente maschile ed il 76,9 % per quella femminile). Tali quote erano invece nel 2020, rispettivamente il 66,7% ed il 75,0%. I dati distinti anche per le diverse

aree segnalano la marcata segregazione orizzontale per le dipendenti donne, come evidenza in particolare il dato per l'area tecnico scientifica ed elaborazione dati, al disotto di quello rilevato per le altre aree.

Per gli assegni di ricerca si rileva per il 2023 una prevalenza femminile, con una quota del numero di assegni del 55,1%. Gli importi complessivi che si sono stimati sono di 2.436.780 € per la componente femminile e di 1.982.870 € per quella maschile.

Indennità di posizione (cat. EP)	2021		2022		2023	
	D %	U %	D %	U %	D %	U %
FINO A € 4.000,00	30,0	11,1	35,3	0,0	15,4	0,0
DA € 4.001,00 A 5.000,00	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	0,0
DA € 5.000,00 A 6.000,00	0,0	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0
OLTRE 6.000,00	70,0	88,9	64,7	88,9	76,9	100,0
Totale Complessivo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Indennità di responsabilità	2021		2022		2023	
	D %	U %	D %	U %	D %	U %
Area Biblioteche	81,8	18,2	80,0	20,0	92,3	7,7
Area Amministrativa-Gestionale	83,2	16,8	74,2	25,8	77,6	22,4
Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione Dati	30,0	70,0	28,8	71,2	28,5	71,5
Area Servizi Generali	29,4	70,6	31,6	68,4	25,0	75,0
Totale Complessivo	58,7	41,3	54,5	45,5	56,6	43,4

Tabella 27_Indennità di posizione e di responsabilità per categoria. Distribuzioni percentuali per genere. Anni 2021-2023

Dati fonte interna.

N. assegni di ricerca		Importi erogati	
D	U	D	U
102 (55,2%)	83 (36,7%)	2.436.780€	1.982.870€

Tabella 28_ Assegni di ricerca e importi complessivi erogati, Anno 2023

Dati Fonte interna.

Costi per azioni volte a ridurre le diseguaglianze di genere

Le attività illustrate in precedenza nella parte II dedicata alle azioni per le pari opportunità sono state realizzate, almeno in parte, con il contributo delle risorse finanziarie attribuite dall'Ateneo al Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo. Si riportano nella Tabella 29 i dati per il triennio 2021-2023.

ANNO 2021	Euro
Premi di laurea	0
Premi scuole Ursula Grohmann	0
Quota associative Conferenza nazionale organismi parità	300,00
Rimborso spese per relatori esterni a iniziative CUG	0
Organizzazione manifestazioni e convegni	629,66
TOTALE	929,66
ANNO 2022	Euro
Premi di laurea	3.000,00
Premi scuole Ursula Grohmann	3.500,00
Quota associative Conferenza nazionale organismi parità	300,00
Rimborso spese per relatori esterni a iniziative CUG	0
Altre eventuali voci di spesa:	
indennità di missione personale docente	101,78
convegni e seminari	806,71
organizzazione manifestazioni e convegni	500,00
Altre eventuali voci di spesa:	
indennità di missione personale docente	101,78
convegni e seminari	806,71
organizzazione manifestazioni e convegni	500,00
TOTALE	8.208,49
ANNO 2023	Euro
Premi di laurea	3.000,00
Premi scuole Ursula Grohmann	3.000,00
Quota associative Conferenza nazionale organismi parità	300,00
Altre eventuali voci di spesa:	
- indennità di missione personale docente	280,13
- prestazioni di lavoro autonomo (consigliera difiducia)	3.500,00
TOTALE	10.080,13

Tabella 29_ Voci di spesa CUG, valori in euro. Anni 2021 – 2023.

Dati fonte interna.

Un quadro riassuntivo delle voci di Bilancio di Ateneo che sono classificabili come costi per ridurre le diseguaglianze di genere può includere anche altre spese

non solo riferibili alle azioni del CUG (Tabella 30). Tra le principali si può considerare la Convenzione tra l'Università degli Studi di Perugia e il Centro Universitario Sportivo di Perugia (CUS Perugia). Tale convenzione consente di potere avere la disponibilità di un centro estivo al quale il personale dell'ateneo può accedere per fruire dei servizi offerti a bambine/bambini durante il periodo estivo di chiusura delle scuole. La Convenzione garantisce la disponibilità di posti riservati ai figli di dipendenti dell'Ateneo (inclusi assegnisti e specializzandi).

Premi di laurea	3.000	B) COSTI OPERATIVI, IX COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE, 1) costi sostegno agli studenti
Convenzioni	50.000	B) COSTI OPERATIVI, IX COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE, 12) Altri costi
Libri e riviste (stime)	3.500	B) COSTI OPERATIVI, IX COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE, 3) Costi per l'attività editoriale
Altri costi per attività istituzionali:	6.500	
a) Premio Ursula Grohmann	3.000	B) COSTI OPERATIVI, IX COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE, 12) Altri costi
b) Consigliera di Fiducia	3.500	
c) Quota associative CNOP	300	
Organizzazione manifestazioni, convegni	280	B) COSTI OPERATIVI, IX COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE, 8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico-gestionali

Tabella 30_Voci di Costo del Bilancio Unico di Ateneo 2023 per azioni volte a ridurre le diseguaglianze di genere

Dati fonte interna.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Addis, E., et al. (2018). Indicazioni per Azioni Positive del MIUR Sui Temi di Genere nell'Università e nella Ricerca. 2018.

ANVUR (2023). Analisi di genere, I Focus del Rapporto ANVUR 2023. Roma, <https://www.anvur.it/news/focus-del-rapporto-anvur-2023-analisi-di-genere/>

Banca d'Italia (2023). Relazione Annuale della Banca d'Italia sul 2022, Roma.

Damiani, M. (2021). Femmes et sciences dans l'académie italienne, in Raschi et Trincherò (2021).

European Commission (2019). She Figures 2018, Brussels.

European Commission (2022). Communication from the Commission for an European Strategy for Universities, <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2022-01/communication-european-strategy-for-universities-graphic-version.pdf>

Fornari S. (2019 e 2020). La violenza di genere in Umbria, tra realtà e percezione sociale (a cura di), vol. I e II, Cedam, Milano.

Kahn, S. e Ginther. D.K. (2018), Women and Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): Are Differences in Education and Careers Due to Stereotypes, Interests, or Family? in Averett, S. & Hoffman, S. D. (Eds.). The Oxford handbook of women and the economy. Oxford University Press, ch.31.

Liccardo, A., Borelli, S., Canali, C., D'Onghia, M., Damiani, M., Di Letizia, C., & Tomio, P. (2019). Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani.

MIUR (2020). Analisi e proposte sulla questione di genere nel mondo universitario italiano, 17 dicembre, https://www.cun.it/attivita/sessione/278/analisi_e_proposte/analisi-e-proposta-del-17-12-2020.

Morana, M. T, e Sagramora, S. (2020). Focus "Le carriere femminili in ambito accademico", Ministero dell'Università e Istruzione (2020), marzo.

Raschi, N.et Trincherò, C. (2021). Femmes de Sciences, Carocci, Collana: Biblioteca di testi e studi, Roma. in corso di pubblicazione.

OECD (2017). Education at a Glance 2017: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>

LINK per raccolta dati

Alma laurea

<http://www.almalaurea.it/universita/occupazione>

CINECA

<http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

MIUR

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

[https://www.unipg.it/files/pagine/1321/bilancio di genere 2020 unipg 4 agosto 2021 x mur corretto.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/1321/bilancio_di_genere_2020_unipg_4_agosto_2021_x_mur_corretto.pdf)

Link per documenti di Ateneo

UniPG, Bilanci di sostenibilità

<https://www.unipg.it/ateneo/sostenibilita/rete-delle-universita-per-lo-sviluppo-sostenibile-rus>

UniPG Bilancio di genere 2020

[https://www.unipg.it/files/pagine/1321/bilancio di genere 2020 unipg 4 agosto 2021 x mur corretto.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/1321/bilancio_di_genere_2020_unipg_4_agosto_2021_x_mur_corretto.pdf)

Piano per l'eguaglianza di genere

<https://www.unipg.it/files/pagine/1321/sub-lett.-a-linee-per-la-programmazione-triennale-20242026-ed-annuale-2024.pdf>;

https://www.unipg.it/files/pagine/1321/linee-programmatiche_copertina_2023-25-rev-finale.pdf

APPENDICE

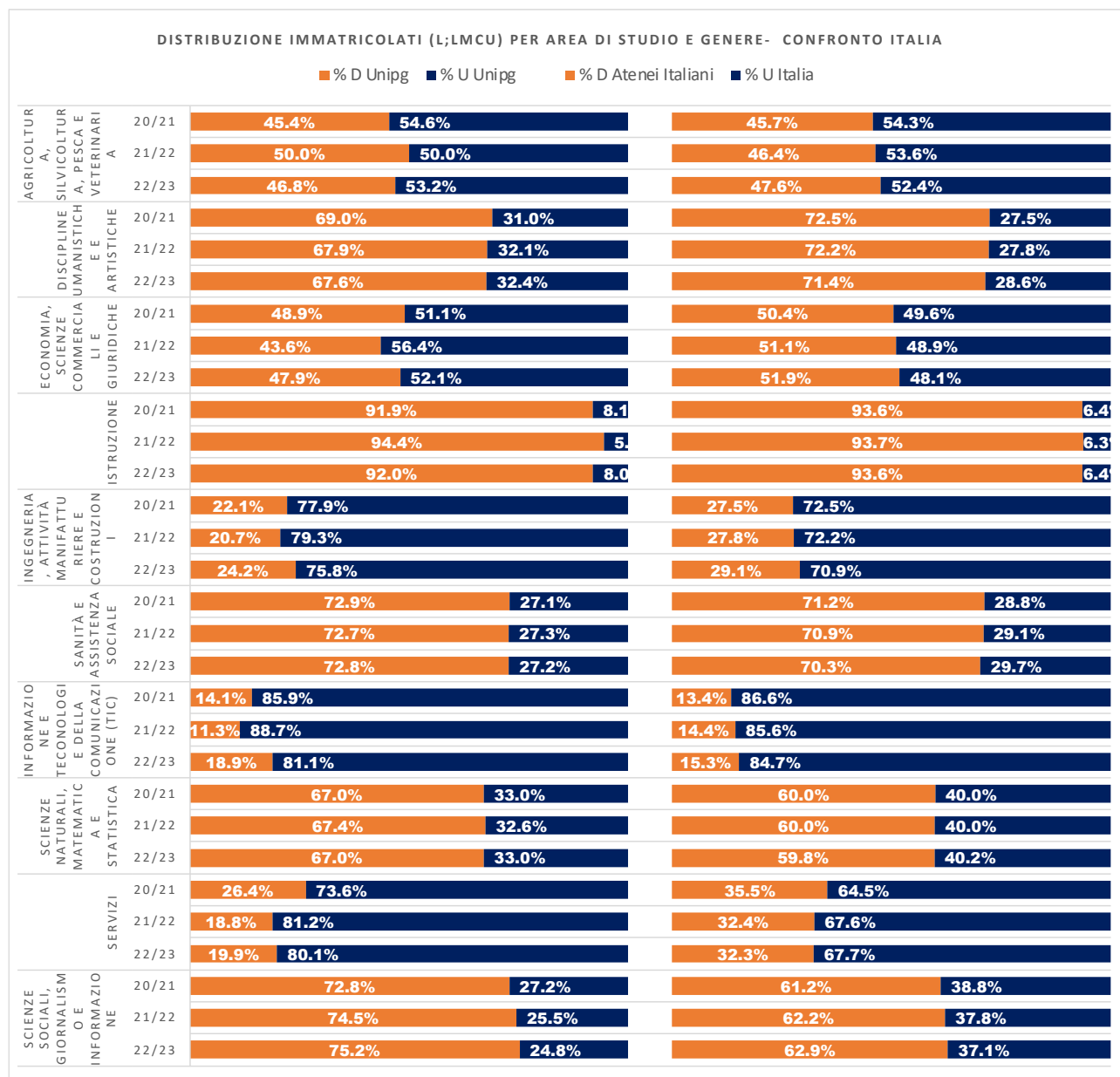


Figura A1_ Immatricolati UniPG Ai Corsi (L;LM;LMCU): confronto Atenei Italiani per aree di Studio ISCED

Dati Miur al 09/02/2024.

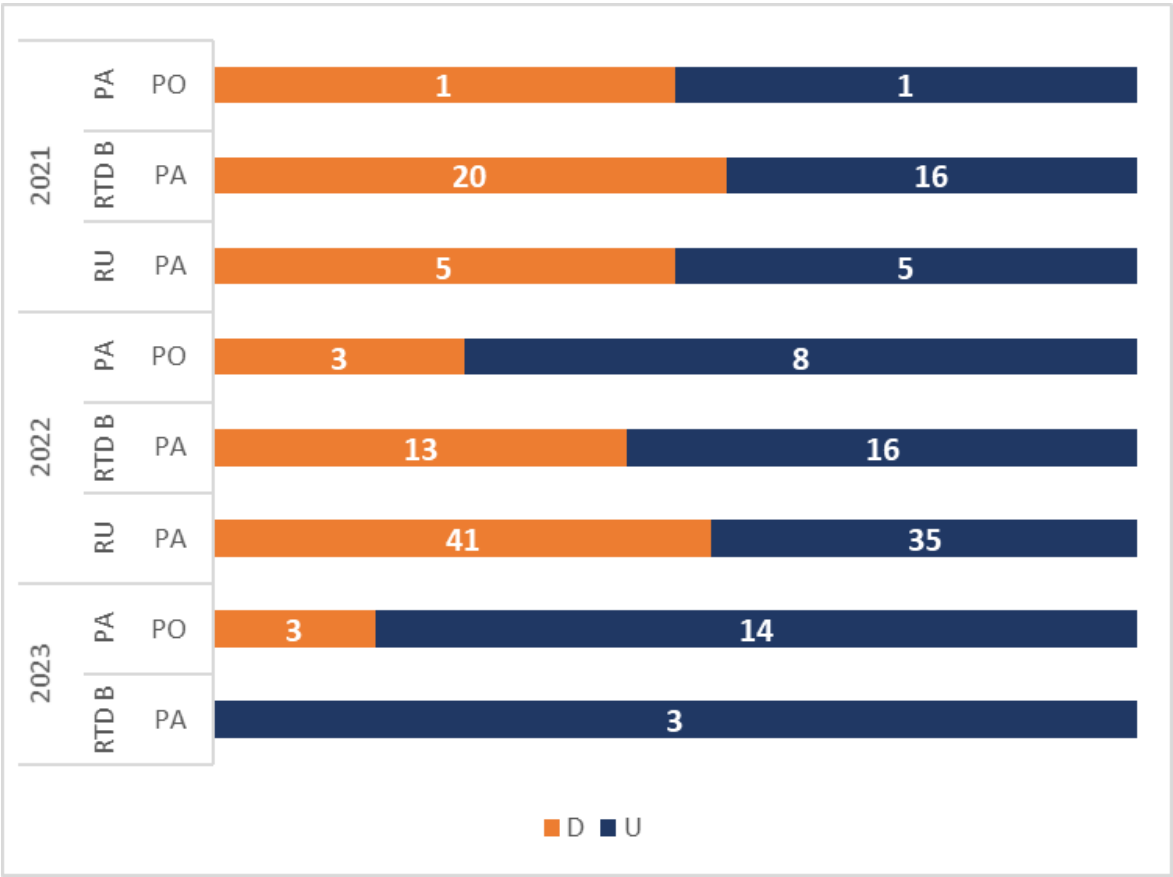


Figura A2_ Passaggi di ruolo per genere. Anni 2021 – 2023
Dati fonte interna.

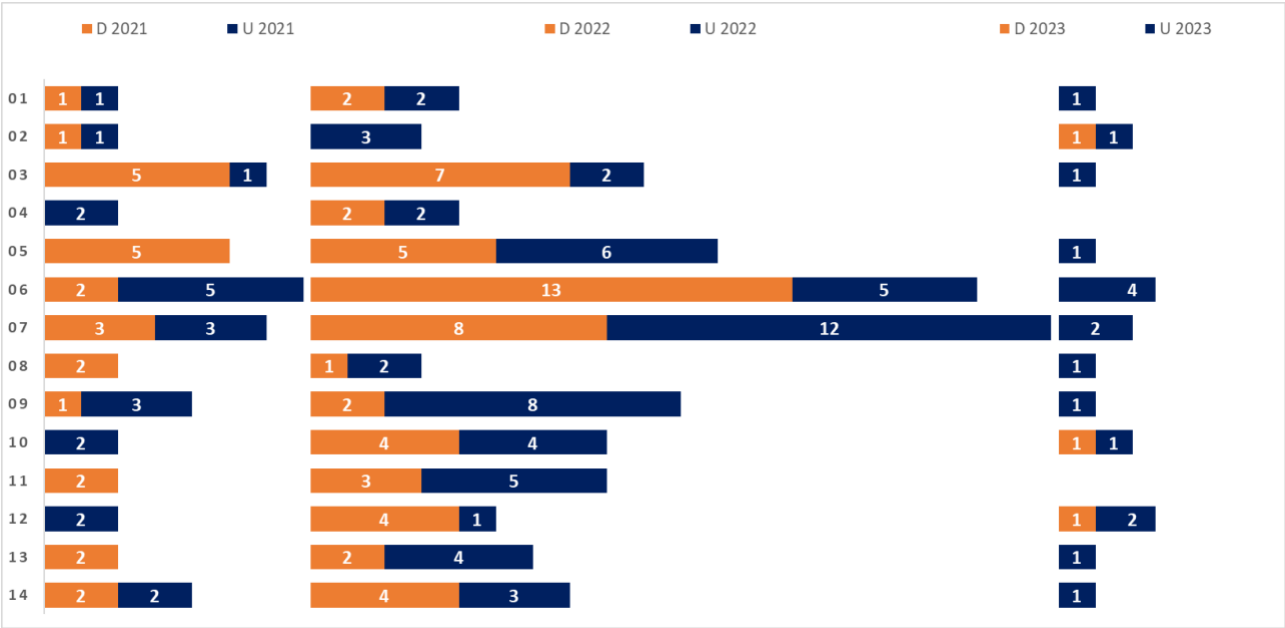


Figura A3_ Passaggi di ruolo per genere e area CUN. Docenti e ricercatori in servizio al 31 dicembre, anni 2021, 2022, 2023.
Fonte dati interna.

AREA CUN	DA RUOLO	A RUOLO	TRIENNIO 2021 - 2023		
			D	U	Tot
01	PA	PO		1	1
	RTD B	PA		2	2
	RU	PA	3	1	4
02	PA	PO	1	1	2
	RTD B	PA	1	3	4
	RU	PA		1	1
03	PA	PO	1	1	2
	RTD B	PA	7	1	8
	RU	PA	4	2	6
04	PA	PO		1	1
	RTD B	PA		3	3
	RU	PA	2		2
05	PA	PO	2	1	3
	RTD B	PA	4	2	6
	RU	PA	4	4	8
06	PA	PO	1	3	4
	RTD B	PA	4	6	10
	RU	PA	10	5	15
07	PA	PO		4	4
	RTD B	PA	3	5	8
	RU	PA	8	8	16
08	PA	PO		1	1
	RTD B	PA	2	1	3
	RU	PA	1	1	2
09	PA	PO		2	2
	RTD B	PA	1	4	5
	RU	PA	2	6	8
10	PA	PO	1	1	2
	RTD B	PA	1	1	2
	RU	PA	3	5	8
11	PA	PO		1	1
	RTD B	PA	3	2	5
	RU	PA	2	2	4
12	PA	PO	1	2	3
	RTD B	PA	2	2	4
	RU	PA	2	1	3
13	PA	PO		3	3
	RTD B	PA	2	1	3
	RU	PA	2	1	3
14	PA	PO		1	1
	RTD B	PA	3	2	5
	RU	PA	3	3	6

Tabella A1_ Passaggi di ruolo per Area CUN Triennio 2021 – 2023

Fonte dati interna.

	A.A 2020/2021		A.A 2021/2022		A.A 2022/2023	
Mobilità internazionale docenti e ricercatori IN USCITA	D	U	D	U	D	U
Professori Ordinari	0	1	2	7	2	7
Professori Associati	8	8	14	23	19	25
Ricercatori Universitari	6	5	4	5	6	5
Ricercatori a tempo determinato B	7	9	9	7	5	5
Ricercatori a tempo determinato A	0	0	1	3	1	3
TOTALE	21	23	30	45	33	45

Tabella A2_ Mobilità internazionale del corpo docente UniPG in uscita per ruolo – AA.AA. 2020/21-2022/23.

Fonte dati Interna.