

Il Bilancio di Genere 2022



Consiglio di Amministrazione del 27 Aprile 2023

Sommario

<i>Presentazione del Rettore</i>	<i>5</i>
<i>Presentazione del Direttore Generale</i>	<i>6</i>
INTRODUZIONE.....	7
1.1 La Componente Studentesca	11
I. CORSI DI STUDIO.....	11
A. Composizione	11
B. Mobilità.....	16
C. Performance negli studi	17
D. Tasso di occupazione dei laureati/e	20
E. Studenti con disabilità e disturbi dell'apprendimento	22
F. Esoneri totali dal pagamento della contribuzione studentesca	22
II. CORSI DI DOTTORATO E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE	24
A. Composizione / Segregazione orizzontale	24
1.2 Personale Docente e Ricercatore.....	27
A. COMPOSIZIONE	27
1. Distribuzione per genere e ruolo	27
2. Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo.....	28
3 Distribuzione per genere, ruolo e classe di età.....	29
4. Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto con il dato nazionale	30
5. Distribuzione Docenti e Ricercatori/trici tra Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures.....	31
6. Rapporto di Femminilità	32
B. CARRIERE.....	36
7. Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere	36
8. Forbice delle carriere universitarie e accademiche.....	36
9. Glass Ceiling Index.....	37
10. Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN	39
11. Percentuale abilitazioni per genere.....	41
12. Distribuzione tempo pieno/definito per genere	41
13 Fruizione anno sabbatico	42
14. Composizione per genere delle commissioni di concorso.....	42

C. RICERCA.....	43
15. Finanziamenti PRIN/ERC/ALTRI per settore scientifico ERC e genere PI.....	43
16. Media pro-capite di fondi di ricerca interni ed esterni per genere	44
D. DIDATTICA.....	45
17. Percentuale di relatori/relatrici tesi di laurea per genere	45
1.3 Personale Tecnico Amministrativo	46
A. Composizione	46
B. Situazione occupazionale	51
C. Assenze.....	55
D. Turnover.....	57
E. Retribuzione.....	60
GENDER EQUALITY PLAN	63
Il piano triennale delle azioni positive (2023-2025).....	63

Presentazione del Rettore

Con il Bilancio di genere 2022, previsto dal Piano strategico 2023-2025 e aderente alle linee guida della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, l'Ateneo di Verona prosegue nell'importante percorso di cambiamento culturale intrapreso dall'attuale *Governance* volto alla creazione, all'interno della nostra Comunità, di una piena uguaglianza di genere.

Nel Piano strategico dell'Ateneo viene dedicata particolare attenzione alla promozione delle parità di genere che è considerata, fra l'altro, tra gli assi strategici del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, così come l'*empowerment* femminile, l'accrescimento delle competenze e delle prospettive occupazionali delle giovani e dei giovani. Si tratta di obiettivi rispetto ai quali l'Università di Verona intende rispondere ponendosi come punto di riferimento per la Comunità con l'impegno di realizzare un ambiente universitario inclusivo, sensibile anche alle tematiche relative all'orientamento, all'identità sessuale, all'accoglienza e all'integrazione degli studenti e alle persone con disabilità o con disturbi specifici dell'apprendimento.

In quest'ottica, il Bilancio di genere è uno strumento che consente sia di monitorare la condizione di genere all'interno della organizzazione universitaria, sia di rendicontare e testare l'efficacia delle azioni intraprese che direttamente o indirettamente sono volte a promuovere l'uguaglianza tra i generi.

C'è naturalmente molto da fare, ma posso confermare che abbiamo intrapreso un cammino verso una giusta direzione in linea con l'evoluzione della società civile, del territorio e delle Istituzioni.

Rinnovo i ringraziamenti a tutte e tutti coloro che hanno collaborato alla realizzazione di questo significativo documento e confido che questa lettura possa essere fonte di ispirazione per l'adozione di strategie comuni che spingano verso la realizzazione concreta delle pari opportunità nella nostra Comunità.

IL RETTORE

Prof. Pier Francesco Nocini

Presentazione del Direttore Generale

Il Bilancio di Genere si inserisce nella linea definita dal Piano strategico 2023-2025 di 'Accoglienza', che intende promuovere politiche di genere diffuse e incisive, orientate all'inclusione, alla conciliazione fra vita e lavoro, alla piena realizzazione delle pari opportunità, sia all'interno della propria organizzazione, sia nell'ambito delle attività didattiche e scientifiche. La consapevolezza dell'importanza della parità di genere impone una ricognizione e un'approfondita analisi dei dati al fine di assumere, con la tempestività che una buona amministrazione impone, i provvedimenti e le azioni più opportune.

Il Bilancio di genere è il frutto di una collaborazione sinergica tra diversi *team* dedicati che ha visto il coinvolgimento di docenti, tecnici e personale amministrativo che, con il coordinamento del Comitato Scientifico e con il coinvolgimento del CUG, hanno portato a compimento questo importante lavoro.

Il documento illustra la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Ateneo, la partecipazione di donne e di uomini negli organi di gestione, il monitoraggio delle azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere. In particolare, così come indicato nelle linee guida della CRUI, il Bilancio di genere indaga quattro categorie specifiche: la componente studentesca, il personale docente, il personale tecnico-amministrativo e la *Governance*.

IL DIRETTORE GENERALE

dott. Federico Gallo

INTRODUZIONE

Il Bilancio di Genere (BG) è finalizzato a rendicontare la suddivisione per genere delle diverse componenti dell'Ateneo (componente studentesca, personale docente, personale tecnico-amministrativo e organi di governo), nonché a rappresentare le iniziative poste in essere per favorire la parità di genere.

Lo stimolo a redigere il bilancio di genere da parte delle Università scaturisce da alcune disposizioni normative o di indirizzo.

A livello di amministrazioni pubbliche, si può citare la Direttiva del Dipartimento per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, che ha indicato la "necessità di redigere i bilanci di genere" e ne ha auspicato la trasformazione in una "pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni". Il successivo decreto legislativo 150/2009 all'art. 10, lettera b, cita che la Relazione annuale sulla performance "evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato".

Entrando nelle normative specifiche degli Atenei, le "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca" richiedono esplicitamente il bilancio di genere "al fine di monitorare il proprio progresso in termini di pari opportunità di genere".

Infine, la CRUI ha emanato, nel settembre 2019, le "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" che costituiscono un riferimento specifico con suggerimenti di indicatori calati proprio nel contesto universitario; avere uno standard di riferimento agevola non solo la diffusione delle prassi di rendicontazione, ma soprattutto permette di leggere i report dei diversi Atenei potendoli confrontare.

Le linee guida non trattano tuttavia solo i contenuti del Bilancio di Genere, ma ne sottolineano la rilevanza come processo e la necessità che le evidenze emergenti dal bilancio possano ispirare le azioni di governo e quindi la gestione futura degli Atenei; vale pertanto il principio per cui rendicontare è un modo non solo per essere trasparenti verso l'esterno, ma anche un'importante presa di consapevolezza del punto di partenza e di dove si vuole arrivare in termini di impatti delle politiche di ateneo sul genere.

Seguendo lo stimolo delle Linee guida CRUI, il Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Verona ha pertanto deciso di continuare questo percorso attraverso un Comitato scientifico e un Comitato operativo, così costituiti:

COMITATI

Comitato Scientifico

Pier Francesco Nocini - Magnifico Rettore

Roberto Giacobazzi - Prorettore

Michela Nose' - Presidente del CUG

Chiara Leardini - Delegata al Bilancio

Roberto Leone - Consigliere del Rettore Tavolo sindacale

Marco Peruzzi - Referente per la salute e la sicurezza dei lavoratori

Silvia Cantele - Professoressa associata, Dipartimento Economia aziendale

Comitato Operativo

Antonella Arvedi, Monica Bonamini, Stefano Fedeli, Ginetta Magno, Gabriele Pozzani - Area Pianificazione e Controllo Direzionale

Elisabetta Fantoni, Liala Mannino - Direzione Risorse Finanziarie

Giovanni Michele Bianco - Direzione Offerta formativa, Servizi e Segreterie Studenti

Chiara Antonioli, Marco Archivetti – Sistema Bibliotecario di Ateneo - Comunicazione visiva
Sara Ceglie, Silvano Pasquali - Direzione Informatica Tecnologie e Comunicazione
Roberta Davi, Luca Fadini, Elisabetta Fantin, Cinzia Goattin - Direzione Risorse Umane
Stefano Micheloni, Ornella Piccoli - Direzione Risorse Umane

ORGANI

REFERENTI

Per il sessennio 2019/2025, il Magnifico Rettore dell'Università di Verona ha attribuito le seguenti funzioni:

Prof.ssa Donata Gottardi, consigliere del Rettore per il Tavolo sindacale,
Prof. Roberto Leone, consigliere del Rettore per il Tavolo sindacale,
Prof. Marco Peruzzi, referente per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori, che collabora con il Servizio di Prevenzione e Protezione (dott.ssa Debora Brocco) e del Medico competente (prof. Stefano Porru), per la valutazione dei rischi psicosociali e il connesso stress lavoro correlato, nonché i rischi specifici (gravidanze, genere, disabilità, età),
Prof.ssa Bettina Campedelli, referente assicurativa e per i Benefici socio-assistenziali,
Prof.ssa Emanuela Gamberoni, referente per la Cooperazione allo sviluppo internazionale,
Prof. Matteo Nicolini, referente della Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile,
Prof.ssa Alessandra Cordiano, referente del Rettore per la Sostenibilità sociale

Comitato Unico di Garanzia

Istituito dalla Legge n. 183/2010, il CUG ha sostituito il precedente Comitato pari opportunità e Comitato paritetico contro il fenomeno del mobbing. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni.

Sono obiettivi del CUG:

- proporre azioni e progetti per assicurare la piena realizzazione delle pari opportunità di quanti e quante lavorano e studiano in Ateneo e diffondere la cultura delle pari opportunità;
- proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo, come le indagini conoscitive e di clima, volti a conoscere, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il mobbing;
- proporre i piani di azioni positive per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità, anche in rapporto alle iniziative e agli strumenti che l'Ateneo potrà adottare ai sensi dello Statuto;
- garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica, di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, all'età, alla religione, alla lingua e alle loro possibili intersezioni;
- promuovere iniziative necessarie alla conciliazione tra vita professionale e vita personale.

Il CUG supporta tali azioni con attività di rete interne all'Ateneo e sul territorio.

Il CUG opera in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e organizza uno Sportello di ascolto e di supporto psicologico per i dipendenti. Si avvale altresì dei servizi dell'Ateneo dedicati alla promozione del benessere lavorativo e lavora in collaborazione con tutte le strutture preposte per la tutela e promozione delle pari opportunità e del benessere del luogo di lavoro, di studio e di ricerca.

Presidente: Michela Nose'

Componente Docente: Stefano Catalano, Patricia Lievens, Federica De Cordova, Antonio Lasalvia

Componente Tecnico-Amministrativa: Virginia Cella, Marco Dal Monte, Alessia Danzi, Davide Salvi, William Scipione,
Componente Studentesca: Silvia Poli, Eleonora Tappari

Commissione per l'osservanza del Codice etico

La commissione è designata dal Senato Accademico e ha funzioni consultive, istruttorie e di indirizzo.

In particolare, esprime raccomandazioni sui comportamenti e prassi da adottare, nonché formula pareri sulla conformità al Codice Etico di atti, provvedimenti e procedimenti il cui contenuto o campo di applicazione implichi valutazioni di natura etica.

Inoltre, svolge la necessaria attività istruttoria a seguito dell'avvio di un procedimento per la violazione del Codice Etico, ai sensi dello Statuto di Ateneo.

Componenti:

Prof. Corrado Barbui, Dott.ssa Daniela Brunelli, Dott.ssa Margherita Forestan (componente esterna)

Consigliera di Fiducia

La Consigliera di fiducia è presente in Ateneo dal marzo del 2015 con continuità. L'Ateneo di Verona ha scelto, sin dal primo affidamento, di dotarsi di una figura professionale, esperta ed esterna all'Ateneo, nominata dal Rettore a seguito di una procedura selettiva che vede i rappresentanti del CUG presenti nella commissione di valutazione.

La figura è chiamata all'ascolto e al dialogo a sostegno della comunità universitaria in materia di pari opportunità, di valorizzazione del benessere organizzativo e contro le discriminazioni, le molestie sessuali e morali, il mobbing e la violazione delle disposizioni del Codice Etico, così come nelle situazioni di disagio psico-fisico correlato a difficili dinamiche relazionali. La Consigliera opera principalmente presso un ufficio messo a disposizione dell'Ateneo, a cui si può accedere in maniera diretta e riservata; il segnalante può comunque proporre luoghi differenti, come anche colloqui "virtuali". Il servizio si attiva in relazione alle richieste, normalmente in una prima fase via mail; coloro che si rivolgono alla Consigliera di Fiducia hanno diritto alla massima riservatezza.

Nello svolgimento della sua funzione, la Consigliera di Fiducia si avvale della collaborazione del CUG, della Commissione per l'osservanza del Codice Etico, dello Sportello di ascolto e supporto psicologico.

L'incarico di Consigliera di Fiducia è ricoperto dal 2015, rinnovato nel 2019 mediante un bando pubblico, dalla dott.ssa Francesca Torelli (consigliera.fiducia@ateneo.univr.it)

Sportello di ascolto per il disagio lavorativo

L'Ateneo offre a tutto il suo personale dipendente la possibilità di usufruire di uno Sportello di ascolto e di sostegno psicologico individuale. L'iniziativa vuole porsi come uno spazio di accoglienza e sostegno rispetto a vissuti e stati emotivi personali, accanto al servizio di ascolto per il disagio lavorativo nei contesti di disagio psico-fisico correlato a difficili dinamiche relazionali.

Il servizio è gratuito e rientra nelle iniziative per favorire un completo benessere psico-fisico e sociale del personale. I colloqui si svolgono anche a distanza, garantendo la tutela della privacy e nel rispetto dei principi deontologici della professione psicologica.

Servizio Inclusione e Accessibilità

L'Università di Verona promuove la qualità della vita universitaria, l'inclusione e l'accessibilità delle studentesse e degli studenti/esse con disabilità e disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), al fine di garantire il diritto all'educazione e all'inclusione, ai sensi della normativa vigente.

Destinatari sono le studentesse e gli studenti/esse iscritti/e a corsi di studio, master, dottorati di ricerca, corsi singoli, scuole di specializzazione, programmi di mobilità internazionale, nonché le studentesse e gli studenti in procinto di partecipare alle prove di ammissione previste per i corsi di studio a numero programmato, con:

- disabilità, comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle commissioni mediche ai sensi della L. 295/1990 e/o della L. 104/1992
- disturbo specifico dell'apprendimento (DSA), in possesso di relativa diagnosi effettuata dal Servizio Sanitario Nazionale oppure da specialisti o strutture accreditate ai sensi della L. 170/2010
- invalidità o inabilità temporanea, comprovata da certificazione medica e derivante incidenti, interventi, ricoveri, malattie prolungate, o altre situazioni di natura clinica che compromettono l'usuale partecipazione alle attività didattiche.

Referenti:

Prof. Massimiliano Badino, Dott. Vittorio Corradini

Staff:

Dott. Vittorio Corradini, Dott.ssa Monica Ghiro, dott.ssa Erika Manto, Dott.ssa Sara Spezia

Dal punto di vista metodologico, i dati rappresentati nel Bilancio di Genere cercano di essere il più possibile fedeli alle Linee guida CRUI, e anche l'articolazione degli indicatori segue questo standard. L'elaborazione e l'analisi dei dati è stata svolta dall'Area Pianificazione e Controllo Direzionale con la supervisione dell'intero gruppo di lavoro. I dati utilizzati per le analisi relative alla componente studentesca, al personale docente e al PTA, si riferiscono ad un intervallo di tempo triennale, ovvero agli anni solari 2020-2021-2022; i dati sulla didattica sono invece riferiti agli anni accademici 2019/20, 2020/21 e 2021/22. Ove possibile, sono stati commentati anche i dati in raffronto a quelli medi a livello nazionale, che tuttavia hanno spesso un aggiornamento meno recente.

Le banche dati consultate per il reperimento dei dati sono state quelle facenti capo al MUR, all'ANVUR, all'ISTAT e ad ALMALAUREA.

Le fonti dati interne sono quelle contenute nel data warehouse di Ateneo, oltre che quelle gestite direttamente dagli Uffici competenti.

1.1 La Componente Studentesca

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

Le categorie prese in esame riguardano la componente studentesca iscritta a

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

I. CORSI DI STUDIO

A. Composizione

Una prima analisi del corpo studentesco prende in considerazione i campi disciplinari ove sono iscritti le studentesse e gli studenti dell'Ateneo. Per poter effettuare comparazioni a vari livelli, anche europeo, le classi di laurea sono state raggruppate per area di studio ISCED.

L'area ISCED (International Standard Classification of Education) è una classificazione standard internazionale che raggruppa le nostre aree disciplinari in base alla classe di laurea. I corsi di studio del vecchio ordinamento sono ricompresi alla voce "area sconosciuta". Tale classificazione è rappresentata come segue:

1	Istruzione
2	Discipline umanistiche ed artistiche
3	Scienze sociali, giornalismo e informazione
4	Attività imprenditoriali, commerciali e diritto
5	Scienze naturali, matematica e statistica
6	Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)
7	Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni
8	Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria
9	Sanità e assistenza sociale
10	Servizi
99	Area sconosciuta

Al seguente link: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/3f52db2f-24ce-4605-8e51-5618cc4ff4e3> è possibile ricondurre le classi dei corsi di studio attivati presso il proprio Ateneo alle aree di studio (Fields of Education and Training ISCED-F-2013).

Le successive tabelle rappresentano il valore assoluto e la percentuale delle iscrizioni, distinte per genere, per area di studio ISCED in un arco temporale triennale (AA.AA. 2019/20 - 2020/21 - 2021/22).

A1 - Iscritti/e per tipologia di corso e area di studio e genere

NUMERI ASSOLUTI

AREA ISCED	Anno accademico 2019/2020		Anno accademico 2020/2021		Anno accademico 2021/2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Istruzione	1.506	129	1.508	133	1.631	133
Discipline umanistiche ed artistiche	4.658	1.290	4.597	1.284	4.624	1.276
Scienze sociali, giornalismo e informazione	2.050	1.306	2.169	1.309	2.240	1.296
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	2.483	1.945	2.713	2.144	2.902	2.173
Scienze naturali, matematica e statistica	480	393	682	447	775	426
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione	203	808	286	940	336	1.099
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	16	133	20	157	173	285
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	44	156	43	145	43	146
Sanità e assistenza sociale	3.154	1.498	3.341	1.414	3.551	1.424
Servizi	278	512	293	656	322	736
Area sconosciuta	47	23	41	23	35	21
Totale complessivo	14.919	8.193	15.693	8.652	16.632	9.015

PERCENTUALI

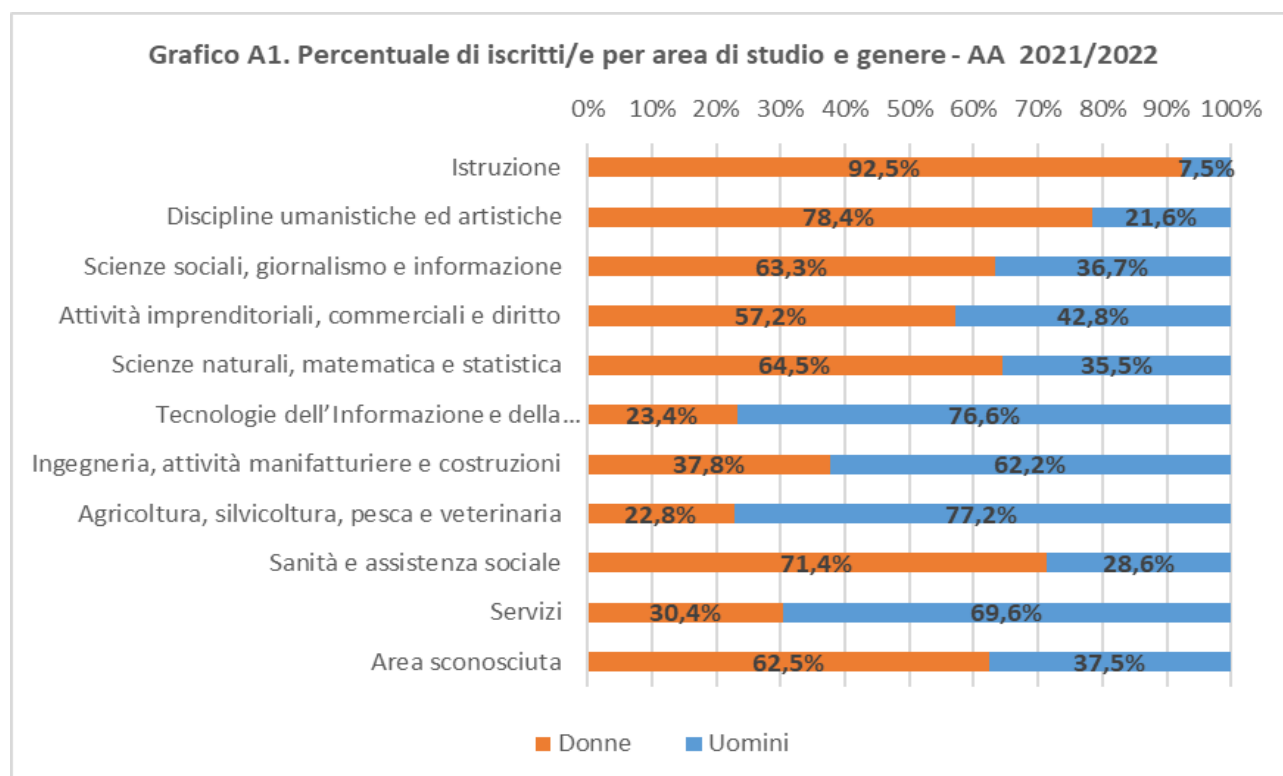
AREA ISCED	Anno accademico 2019/2020		Anno accademico 2020/2021		Anno accademico 2021/2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Istruzione	92,1%	7,9%	91,9%	8,1%	92,5%	7,5%
Discipline umanistiche ed artistiche	78,3%	21,7%	78,2%	21,8%	78,4%	21,6%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	61,1%	38,9%	62,4%	37,6%	63,3%	36,7%
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	56,1%	43,9%	55,9%	44,1%	57,2%	42,8%
Scienze naturali, matematica e statistica	55,0%	45,0%	60,4%	39,6%	64,5%	35,5%
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione	20,1%	79,9%	23,3%	76,7%	23,4%	76,6%
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	10,7%	89,3%	11,3%	88,7%	37,8%	62,2%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	22,0%	78,0%	22,9%	77,1%	22,8%	77,2%
Sanità e assistenza sociale	67,8%	32,2%	70,3%	29,7%	71,4%	28,6%
Servizi	35,2%	64,8%	30,9%	69,1%	30,4%	69,6%
Area sconosciuta	67,1%	32,9%	64,1%	35,9%	62,5%	37,5%
Totale complessivo	64,6%	35,4%	64,5%	35,5%	64,8%	35,2%

A livello aggregato, le studentesse costituiscono negli anni 2019-2021 mediamente il 64,6% di iscritti. Tale dato è maggiore del corrispondente dato aggregato italiano che, per l'anno 2020/21, vede la componente femminile costituire il 56% del totale.

La proporzione degli iscritti per genere è molto diversa se si entra nel merito delle diverse aree di studio ISCED; in particolare, le aree dove la proporzione di donne supera in maniera netta quella degli uomini sono "Istruzione" (92,5% nell'A.A. 2021/22), seguita da "Discipline umanistiche e artistiche" (78% nell'A.A. 2021/22), "Sanità e assistenza sociale" (71% nell'A.A. 2021/22), "Scienze naturali, matematica e statistica" (65% nell'A.A. 2021/22) e "Scienze sociali, giornalismo, informazione" (63% nell'A.A. 2021/22). Al contrario, le aree in cui prevalgono gli iscritti uomini sono, in ordine decrescente di incidenza: "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni" (62% nell'A.A. 2021/22), "Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria" (77% nell'A.A. 2021/22), "Tecnologie dell'informazione e della comunicazione" (77% nell'A.A. 2021/22) e "Servizi" (70% nell'A.A. 2021/22). Solamente l'area "Attività imprenditoriali, commercio, diritto" risulta - nell'ultimo anno

accademico considerato - neutra rispetto al genere (l'incidenza dei due generi è compresa tra il 40 e il 60%). In termini di trend, si può osservare un aumento dell'incidenza femminile soprattutto nelle aree delle "Scienze naturali, matematica e statistica" e "Tecnologie dell'informazione e della comunicazione".

Nel successivo grafico A.1 vengono rappresentate le percentuali delle iscrizioni, distinte per genere, suddivise per area di studio ISCED nell'A.A. 2021/2022.



La tabella seguente illustra il numero e la percentuale delle iscrizioni per tipo corso e genere in un arco temporale triennale (AA.AA. 2019/20 - 2020/21 - 2021/22).

	Anno accademico 2019/2020				Anno accademico 2020/2021				Anno accademico 2021/2022			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
Tipo corso	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti
L - Corso di Laurea (DM 270)	9.957	65,0%	5.365	35,0%	10.182	64,5%	5.615	35,5%	10.797	64,5%	5.939	35,5%
L1 - Corso di Laurea	47	67,1%	23	32,9%	41	64,1%	23	35,9%	35	62,5%	21	37,5%
L2 - Corso di Laurea (DM 509)	90	69,2%	40	30,8%	63	62,4%	38	37,6%	43	58,9%	30	41,1%
LC5 - Laurea Ciclo Unico 5 anni	1	50,0%	1	50,0%	1	50,0%	1	50,0%	1	50,0%	1	50,0%
LC6 - Laurea Ciclo Unico 6 anni	10	58,8%	7	41,2%	7	58,3%	5	41,7%	6	54,5%	5	45,5%
LM - Corso di Laurea Magistrale	2.881	63,0%	1.694	37,0%	3.348	63,3%	1.945	36,7%	3.598	64,0%	2.023	36,0%
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni	1.156	72,9%	430	27,1%	1.248	75,1%	414	24,9%	1.323	77,5%	385	22,5%
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	759	54,8%	627	45,2%	789	56,5%	608	43,5%	815	57,3%	608	42,7%
LS - Corso di Laurea Specialistica	18	75,0%	6	25,0%	14	82,4%	3	17,6%	14	82,4%	3	17,6%
Totale complessivo	14.919	64,6%	8.193	35,5%	15.693	64,5%	8.652	35,5%	16.632	64,8%	9.015	35,2%

Dai numeri dei corsi di laurea triennale dell'attuale ordinamento (DM 270/04) si evince che il dato più recente vede la componente femminile al 64,5%, contro un benchmark Italia del 54%; per i corsi

di laurea magistrale la componente femminile è del 64% contro un dato medio italiano del 56%. Questo significa che l'Ateneo veronese ha una composizione nell'offerta formativa più spostata verso le aree a segregazione femminile, posto che vede prevalere in modo più netto la componente donne degli iscritti ai corsi di studio rispetto alla media di tutti gli atenei italiani.

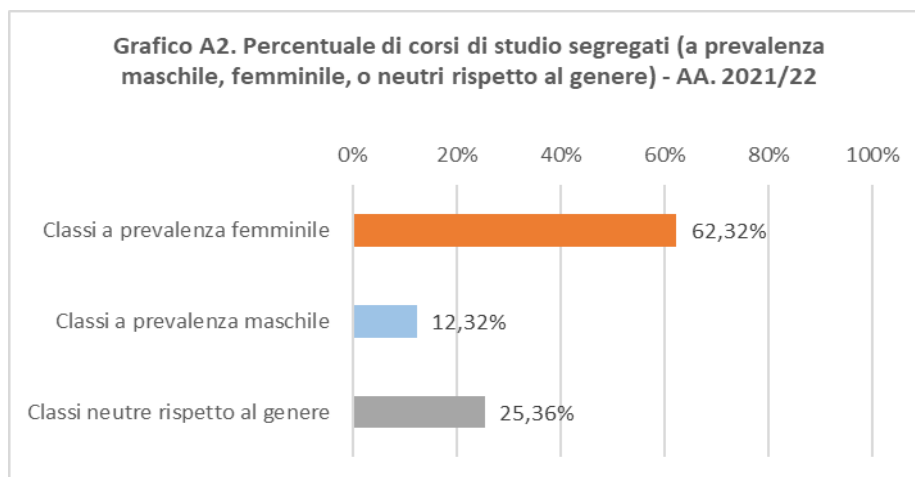
Se si considerano i corsi di laurea STEM (acronimo inglese per Science, Technology, Engineering and Mathematics), dove Verona annovera nella sua offerta formativa ben 5 corsi di laurea, precisamente Biotecnologie, Bioinformatica, Informatica, Ingegneria dei sistemi medicali per la persona e Matematica Applicata, nell'anno accademico 2021/22 la presenza di immatricolate è stata preponderante nei corsi di Biotecnologie (82%, pari a circa 5 matricole su 6) e di Ingegneria dei sistemi medicali per la persona (59%). Situazione opposta troviamo nei corsi di Informatica, dove la presenza femminile si è rivelata del tutto esigua (12%, vale a dire poco più di una sola donna su 10 immatricolati), e di Matematica applicata, dove le immatricolate donne rappresentano il 40%. Più equilibrata risulta la situazione tra generi nel corso di Bioinformatica (51% donne e 49% uomini). L'Ateneo di Verona è fortemente impegnato nell'avvicinamento degli studenti alle discipline scientifiche, mediante iniziative interdisciplinari che evidenzino le relazioni fra cultura scientifica e cultura umanistica e che valorizzino l'impatto della scienza sulla società contemporanea, nonché attraverso appositi finanziamenti dedicati alla promozione e incentivazione delle immatricolazioni che risultano sbilanciate tra i due generi.

La tabella seguente illustra il fenomeno della segregazione orizzontale dei corsi di studio, ponendo cioè l'attenzione sull'eventuale concentrazione di un genere in specifiche classi di studio. In particolare, si è rappresentato il numero di corsi a prevalenza maschile ($\geq 60\%$) sul numero totale dei corsi di studio, il numero di corsi a prevalenza femminile ($\geq 60\%$) sul numero totale dei corsi, nonché il numero di essi dove nessuno dei generi raggiunge il 60% sul totale.

A2 - Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile o neutri rispetto al genere)

	Anno accademico 2019/2020		Anno accademico 2020/2021		Anno accademico 2021/2022	
	N. Corsi	% Corsi	N. Corsi	% Corsi	N. Corsi	% Corsi
Classi neutre rispetto al genere	38	29,2%	38	27,9%	35	25,4%
Classi a prevalenza femminile	80	61,5%	80	58,8%	86	62,3%
Classi a prevalenza maschile	12	9,2%	18	13,2%	17	12,3%
Totale complessivo	130	100,0%	136	100,0%	138	100,0%

Nel successivo grafico si può osservare come nell'A.A. 2021/22 siano maggiori le classi a prevalenza femminile, che costituiscono il 62% del totale dei corsi di studio, mentre le classi a prevalenza maschile sono solo il 12%.

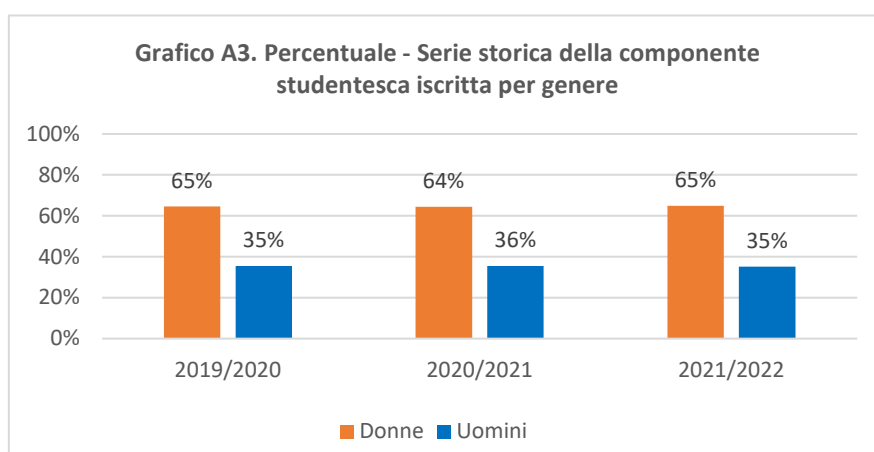


A3 - Serie storica della componente studentesca iscritta per genere

La tabella sotto riportata rappresenta i valori assoluti della composizione studentesca per genere in un arco temporale triennale (AA.AA. 2019/20 - 2020/21 - 2021/22). Nei grafici che seguono il dato viene rappresentato in percentuale.

NUMERI ASSOLUTI

Anno accademico	Donne	Uomini	Totale
2019/2020	14.919	8.193	23.112
2020/2021	15.693	8.652	24.345
2021/2022	16.623	9.011	25.634



A fronte di un incremento medio degli iscritti nel triennio (+3,12%), l'aumento della componente femminile è leggermente superiore a quella maschile, ma in misura così lieve da non cambiare nell'arco del periodo la composizione relativa dei due generi.

B. Mobilità

Nella successiva tabella viene presentata la composizione di donne e uomini iscritti provenienti da fuori regione e dalla regione Veneto sul totale degli iscritti, distinti per tipo di corso (AA.AA. 2019/20 - 2020/21 - 2021/22). In ciascuna tipologia di corso di studi, le donne provenienti da fuori regione superano gli uomini. Tali dati, pertanto, non lasciano ipotizzare maggiori ostacoli alla mobilità delle donne rispetto a quella degli uomini.

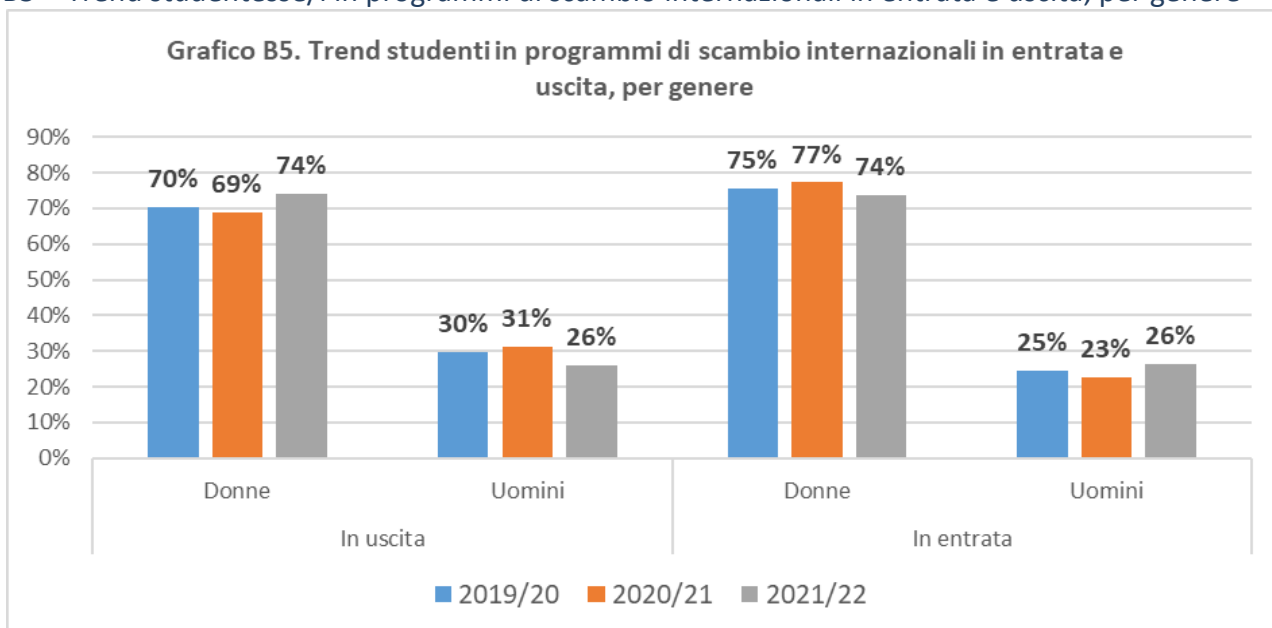
B4 – Numero di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipo di corso e genere

NUMERI ASSOLUTI

Anno Accademico	Regione Provenienza	Iscritti							
		L - Corso di Laurea (DM 270)		LM - Corso di Laurea Magistrale		LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni		LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2021/2022	Estero	62	39	107	63	1	0	8	4
	Italia (Veneto escluso)	4.113	1.561	1.609	752	366	71	248	164
	Veneto	6.617	4.336	1.880	1.207	954	314	559	440
2020/2021	Estero	52	46	71	56	2	0	9	2
	Italia (Veneto escluso)	3.823	1.423	1.480	705	320	69	238	159
	Veneto	6.309	4.147	1.797	1.184	926	345	542	447
2019/2020	Estero	52	42	57	31	2		8	2
	Italia (Veneto escluso)	3.714	1.329	1.206	575	282	63	225	179
	Veneto	6.180	3.983	1.619	1.087	871	367	527	446

Nel grafico seguente, studentesse e studenti in programmi di scambio internazionali in uscita e in entrata sono rappresentati in percentuale. I dati sulla mobilità indicano una netta prevalenza del genere femminile, che incide - nell'ultimo anno accademico disponibile - per il 74% sia in uscita che in entrata: essendo la prima percentuale ben superiore all'incidenza media del genere femminile tra gli iscritti (65%), essa denota una maggiore propensione delle studentesse alla mobilità in uscita.

B5 – Trend studentesse/i in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere



Il progressivo ridimensionamento della pandemia da Coronavirus ha avuto ovviamente un impatto sulla mobilità, soprattutto in entrata, che ha ripreso vigore nell'A.A. 2021/22 dopo il forte calo

dell'anno precedente (i numeri assoluti sono passati da 355 del 2019/20 a 123 del 2020/21 per tornare a livelli pre-pandemia nel 2021/22 con 411 studenti), come riportato nella tabella successiva.

NUMERI ASSOLUTI	Anno accademico	Donne	Uomini	Totale
In uscita	2019/2020	475	200	675
	2020/2021	385	174	559
	2021/2022	506	177	683
In entrata	2019/2020	268	87	355
	2020/2021	95	28	123
	2021/2022	303	108	411

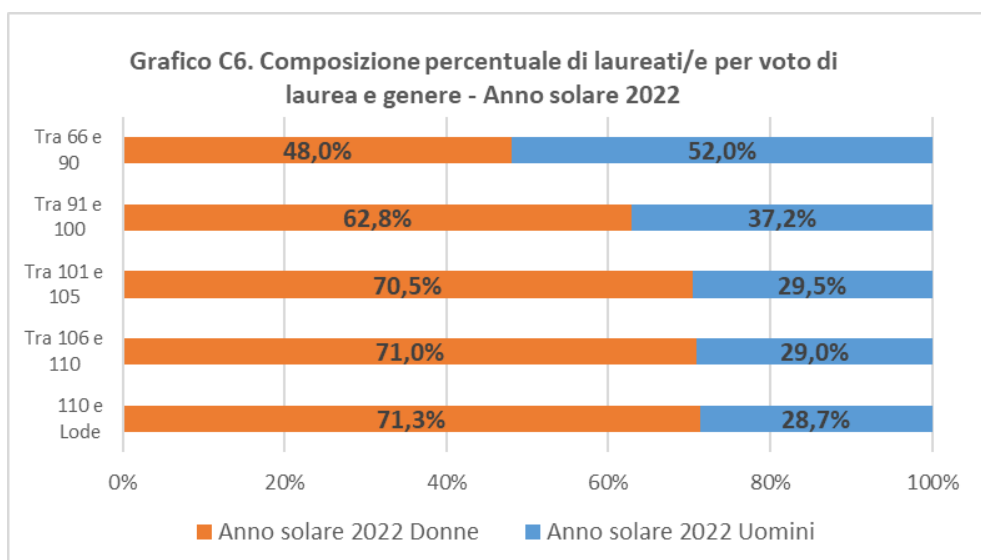
C. Performance negli studi

La tabella seguente riporta la distribuzione, disaggregata per genere, in percentuale, dei laureati per fascia di voto di laurea negli anni solari 2020, 2021 e 2022.

C6 - Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere

PERCENTUALI	Anno solare 2020		Anno solare 2021		Anno solare 2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tra 66 e 90	55,3%	44,7%	52,1%	47,9%	48,0%	52,0%
Tra 91 e 100	66,6%	33,4%	65,4%	34,6%	62,8%	37,2%
Tra 101 e 105	68,1%	31,9%	67,7%	32,3%	70,5%	29,5%
Tra 106 e 110	70,5%	29,5%	69,7%	30,3%	71,0%	29,0%
110 e Lode	69,0%	31,0%	70,5%	29,5%	71,3%	28,7%
Totale complessivo	66,7%	33,3%	66,6%	33,4%	67,1%	32,9%

Nel grafico seguente viene rappresentata la composizione percentuale per genere di laureati/e per fascia di voto di laurea nell'anno solare 2022.



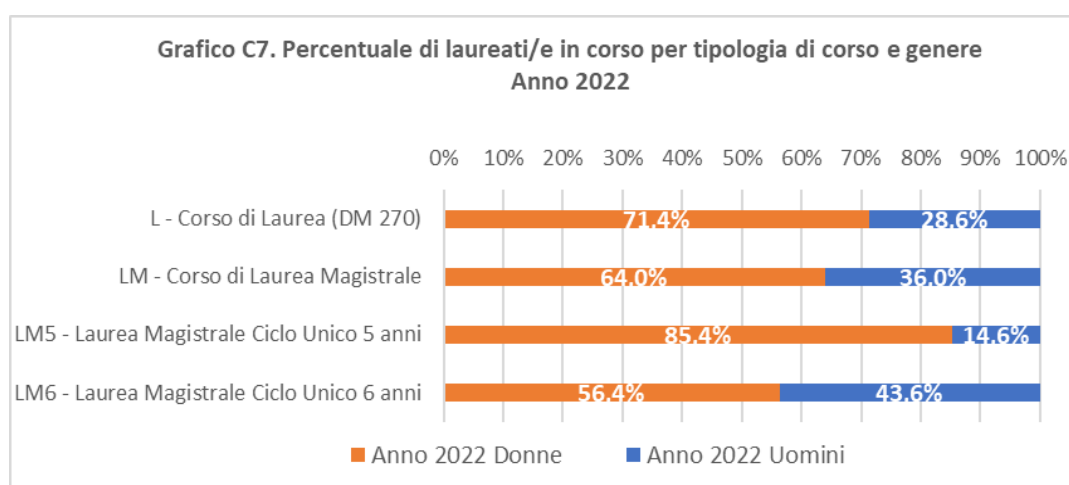
Complessivamente considerate, le donne costituiscono il 67% dei laureati nel 2022 e superano, per tutto il triennio considerato, la proporzione a livello di iscritti. Questo superiore tasso di laurea indica un maggiore successo delle studentesse nel percorso di studi, dato poi confermato anche osservando le 5 fasce di voto di laurea, dove si può notare come la suddivisione percentuale tra i due generi veda incrementare la componente femminile all'aumentare del voto di laurea: infatti, se nella fascia di voto più bassa i due generi sono abbastanza equilibrati, nella fascia 106-110 le donne sono nettamente superiori (71% nel 2022).

La fascia del 110 e lode nel triennio presenta, nel triennio, un leggero ma costante aumento dell'incidenza femminile passando da 69% nel 2020 a 70,5% nel 2021 fino ad arrivare al 71,3% nel 2022.

Il benchmark a livello italiano è disponibile solo fino all'anno 2021 e indica un'incidenza media del 57% delle donne sui laureati totali; anche nelle singole fasce di voto, l'Ateneo veronese si caratterizza per una maggiore incidenza delle donne rispetto al dato medio nazionale.

C7 - Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere

Il grafico seguente illustra la composizione dei laureati in corso per tipo di corso nell'anno solare 2022. I dati evidenziano che nel primo ciclo di studi, ovvero nell'ambito dei corsi di laurea triennale, la percentuale di laureate in corso è nettamente superiore a quella dei laureati (71,4% contro 28,6% nel 2022) e che tale percentuale supera quella delle iscritte al corrispondente tipo di corso di studi. Pertanto, si evidenzia una tendenziale maggiore efficacia delle donne nel percorso di studi triennale¹.



A livello di laurea magistrale, la differenza tra uomini e donne si annulla, andando a coincidere con quella degli iscritti; anche nel caso della magistrale a ciclo unico 6 anni (corso di laurea in Medicina e Chirurgia), tale differenza è minima.

La successiva tabella propone l'analisi degli abbandoni al primo anno, disaggregati per genere negli AA.AA. 2019/20, 2020/21 e 2021/22.

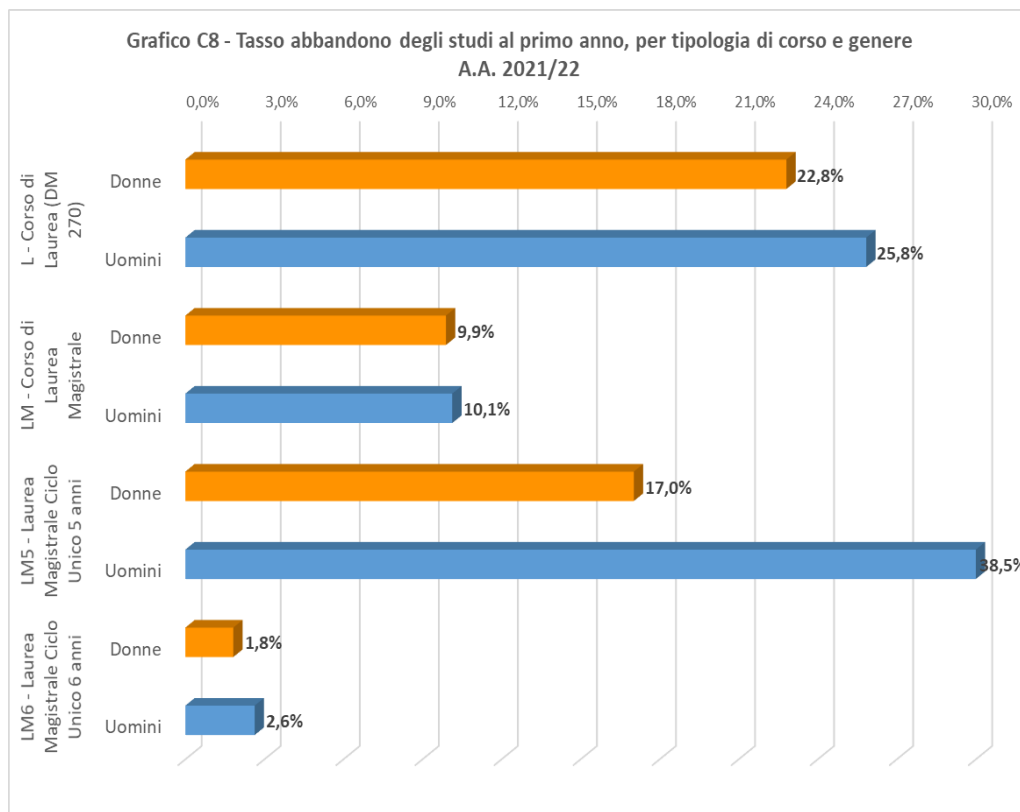
Per l'elaborazione dei dati sono stati considerati gli abbandoni "espliciti", vale a dire il numero di studenti/esse che hanno abbandonato gli studi attraverso la presentazione di un atto formale come la rinuncia, oppure per decadenza o per decesso.

¹ Questa considerazione va presa come tendenza di massima, visto che il confronto non è stato fatto tra laureati dell'anno n e iscritti dell'anno n-3, ma osservando laureati e iscritti nel medesimo periodo triennale.

C8 - Abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere

		Anno accademico 2019/2020		Anno accademico 2020/2021		Anno accademico 2021/2022	
		Immatricolati generici	Abbandoni espliciti	Immatricolati generici	Abbandoni espliciti	Immatricolati generici	Abbandoni espliciti
L - Corso di Laurea (DM 270)	Donne	2.881	388	3.454	628	3.700	844
	Uomini	1.548	271	1.921	380	2.059	532
L - Corso di Laurea (DM 270) Totale		4.429	659	5.375	1.008	5.759	1.376
LM - Corso di Laurea Magistrale	Donne	1.225	65	1.592	111	1.405	139
	Uomini	801	46	897	50	780	79
LM - Corso di Laurea Magistrale Totale		2.026	111	2.489	161	2.185	218
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni	Donne	206	28	304	56	282	48
	Uomini	74	13	100	26	78	30
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni Totale		280	41	404	82	360	78
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	Donne	90	1	112	1	110	2
	Uomini	74	2	71	4	76	2
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni Totale		164	3	183	5	186	4
Totali	Donne	4.402	482	5.462	796	5.497	1.033
	Uomini	2.497	332	2.989	460	2.993	643
		6.899	814	8.451	1.256	8.490	1.676

Le analisi evidenziano nettamente un maggior tasso di abbandono degli studi da parte degli uomini in tutte le tipologie di corso, con la sola eccezione delle lauree magistrali, dove il tasso di abbandono degli uomini – pur superiore a quello delle donne, si differenzia per pochi decimi percentuali. Ciò è rappresentato chiaramente nel grafico seguente, che esprime la quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di laurea e genere nell’A.A. 2021/22.



D. Tasso di occupazione dei laureati/e

La tabella successiva è stata elaborata su dati estratti dal portale di Almalaurea, consultando la sezione relativa all'indagine sulla Condizione Occupazionale dei Laureati a 1 e 5 anni dalla laurea a livello nazionale.

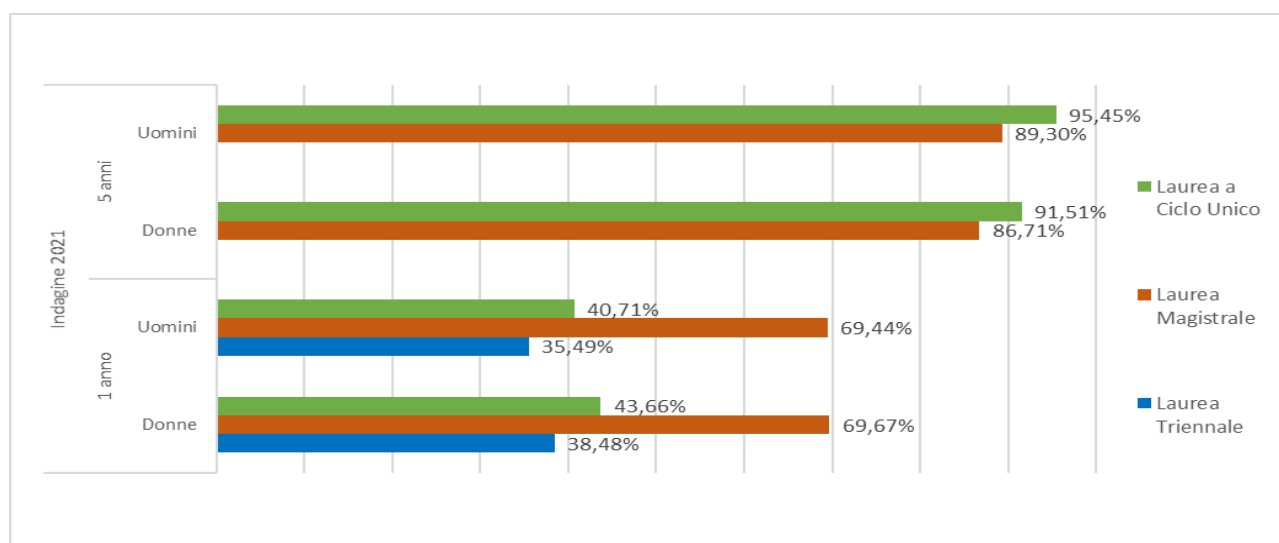
Viene rappresentato il numero di intervistati messi a confronto con il numero di coloro che hanno dichiarato di lavorare, suddivisi per titolo di studio e genere nell'ultimo triennio disponibile (Indagine 2019, 2020 e 2021).

D9 - Laureati/e occupati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere

Indagine	orizzonte	genere	Laurea Triennale		Laurea Magistrale		Laurea a Ciclo Unico	
			N. intervistati	N. lavoratori	N. intervistati	N. lavoratori	N. intervistati	N. lavoratori
2019	1 anno	Donne	1.657	1.021	532	408	174	76
		Uomini	755	387	312	226	116	60
	5 anni	Donne			454	403	116	46
		Uomini			239	211	66	28
2020	1 anno	Donne	1.713	879	456	322	168	84
		Uomini	808	361	288	209	87	50
	5 anni	Donne			435	382	121	69
		Uomini			220	190	78	49
2021	1 anno	Donne	1.614	621	633	441	142	62
		Uomini	727	258	337	234	113	46
	5 anni	Donne			346	300	106	97
		Uomini			187	167	66	63

Di seguito si riporta una rappresentazione con la percentuale di occupazione dei laureati per genere e per tipologia di laurea, distinguendo per distanza temporale dal conseguimento del titolo (a 1 anno e a 5 anni dalla laurea) – Indagine 2021.

Grafico D9. Tasso di occupazione Laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso e genere



Gli esiti dell'indagine 2021 considerata mostrano che, a un anno dalla laurea, in tutti i livelli di titolo di studio vi è una maggiore quota di laureate che lavorano rispetto alla corrispondente quota di laureati, seppure per la laurea magistrale (di secondo livello) la percentuale di chi ha trovato lavoro è pressoché coincidente per i due generi. A cinque anni dalla laurea, invece, la tendenza si inverte: qui la percentuale di laureati magistrali veronesi occupati è chiaramente superiore per gli uomini, con una leggera differenziazione tra magistrali di secondo livello (91,5% contro 86,7% delle donne) e magistrali a ciclo unico (95,5% per gli uomini contro 91,5% per le donne).

A livello italiano, l'indagine Almalaurea del 2021 indica che la quota di laureati che lavorano a un anno dalla laurea è sostanzialmente equivalente tra generi nel caso di laurea triennale (39% per le donne contro 38% per gli uomini), così come nella laurea magistrale a ciclo unico (71% delle donne contro 73% degli uomini), mentre per la laurea magistrale (II ciclo) il tasso è sensibilmente maggiore per gli uomini (81% contro 72% delle donne). A cinque anni dalla laurea, il tasso di occupazione dei laureati è sempre un po' superiore per gli uomini rispetto alle donne, sia nel caso delle lauree magistrali di secondo livello (92% degli uomini contro 87% delle donne) sia nel caso delle magistrali a ciclo unico (90% per gli uomini contro 86% per le donne).

Rispetto a questi dati, l'Ateneo veronese mostra dati in linea con la tendenza media nazionale, sia nelle indagini a un anno dalla laurea, con l'eccezione dei laureati nei corsi a ciclo unico (dove la media nazionale è notevolmente superiore al dato di Verona), sia nelle indagini a 5 anni.

D10 - Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

La rappresentazione seguente è stata elaborata sulle basi dati di Almalaurea, consultando i dati sulla retribuzione mensile media in euro delle persone occupate a 1 e 5 anni dalla laurea, suddivisi per titolo di studio e genere.

Nella tabella vengono presentati, per genere, la retribuzione mensile netta di laureati e laureate disaggregata per tipologia di laurea, tenendo distinte le indagini per distanza temporale dal conseguimento del titolo (a 1 anno e a 5 anni dalla laurea) - Indagini 2019, 2020, 2021.

		Indagine 2019			Indagine 2020			Indagine 2021		
		Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico
1 anno	Donne	1.127	1.234	1.482	1.163	1.205	1.871	1.354	1.280	1.921
	Uomini	1.195	1.330	1.942	1.185	1.412	2.083	1.493	1.384	1.959
5 anni	Donne		1.436	1.593		1.443	1.830		1.539	1.697
	Uomini		1.706	1.880		1.661	2.159		1.664	1.869

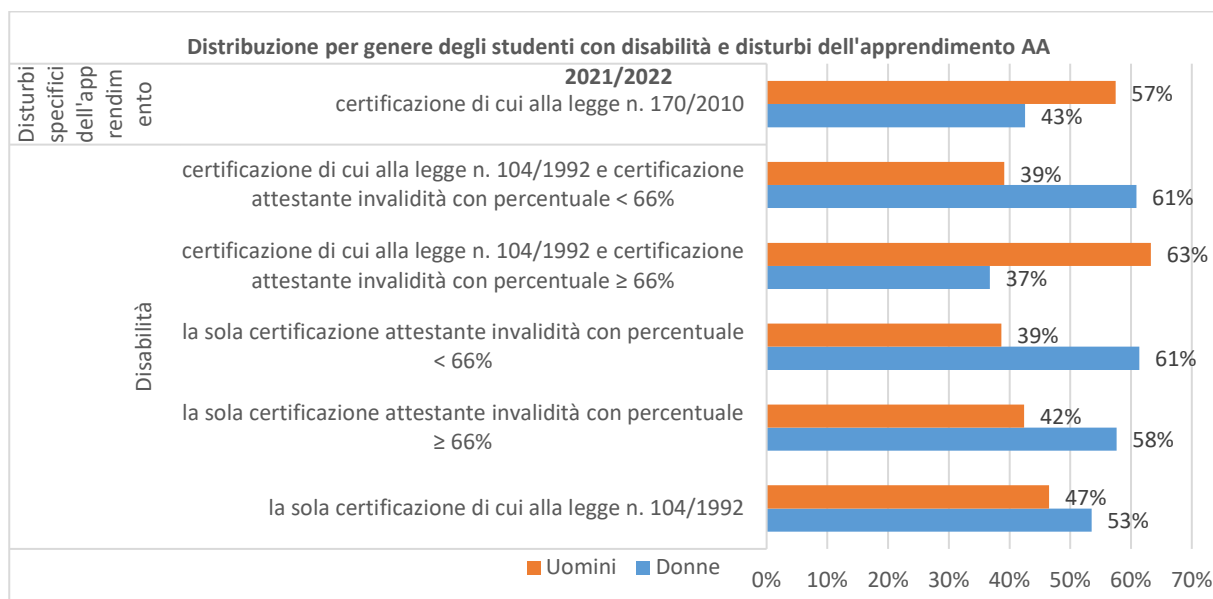
I dati indicano che dopo qualunque corso di laurea, la retribuzione netta mensile delle laureate è inferiore a quella dei laureati; per l'anno di indagine 2021, a un anno dalla laurea triennale, le donne hanno guadagnato un -9,3% rispetto agli uomini (a livello italiano il gap medio è del -10,5%); per la laurea magistrale la differenza in negativo è del -7,5% (media italiana: -16,2%); per la magistrale a ciclo unico la differenza è del -2% (media italiana: -14%).

A cinque anni dalla laurea, Verona conferma una situazione migliore rispetto al dato medio nazionale, con un gap per le lauree magistrali di circa -7,5% con una media italiano del -15,3%, mentre per le magistrali a ciclo unico il gap veronese è di -9,2% contro un dato medio nazionale pari a 12,6%.

Benché a livello italiano il gap retributivo sia maggiore, anche per le laureate di Verona è comunque confermata una prospettiva di minori retribuzioni rispetto ai colleghi uomini.

E. Studenti con disabilità e disturbi dell'apprendimento

La distribuzione per genere delle studentesse e degli studenti con disabilità mostra, per l'A.A. 2021/22, una prevalenza numerica delle donne rispetto agli uomini, così come per coloro che sono affetti da disturbi specifici dell'apprendimento, prevalenza in un certo senso fisiologica, data la maggior incidenza delle donne anche a livello di iscrizioni complessive di Ateneo.



F. Esoneri totali dal pagamento della contribuzione studentesca

Le rappresentazioni successive mostrano le distribuzioni per genere, in valore assoluto e percentuale, degli esoneri totali dalle tasse universitarie nell'ultimo triennio accademico.

Dall'osservazione dei numeri assoluti, si nota come per l'A.A. 2021/22 il numero complessivo di esoneri concessi alle studentesse e agli studenti sia sostanzialmente in linea con l'anno precedente, con una sostanziale invarianza del rapporto tra genere dei beneficiari, passata da 69% a 70%. Le studentesse, infatti, sono le principali beneficiarie degli esoneri rispetto agli studenti, nella misura di oltre 2 a 1 nel 2021/22.

Numeri assoluti

Distribuzione per genere degli esoneri totali dal pagamento delle tasse

Fonte dati: Anagrafe Nazionale Studenti

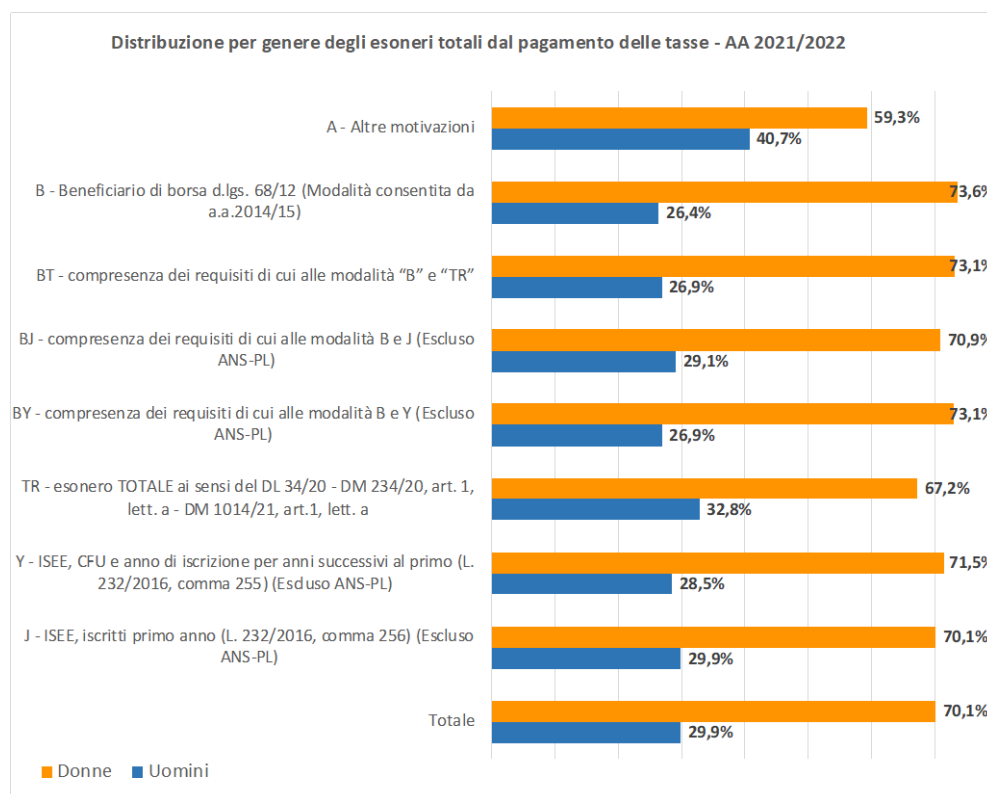
Tipo esonero	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
A - Altre motivazioni	290	158	306	196	146	99
B - Beneficiario di borsa d.lgs. 68/12 (Modalità consentita da a.a.2014/15)	893	348	215	97	356	128
M - Borsa governo italiano (d.lgs. 68/12, art.9, c. 3) (Modalità consentita da a.a.2014/15)	2	1			1	2
BT - compresenza dei requisiti di cui alle modalità "B" e "TR"			617	226	689	253
IT - compresenza dei requisiti di cui alle modalità "I" e "TR"						1
BJ - compresenza dei requisiti di cui alle modalità B e J (Escluso ANS-PL)	254	111	297	100	270	111
BY - compresenza dei requisiti di cui alle modalità B e Y (Escluso ANS-PL)	537	217	465	181	450	166
IJ - compresenza dei requisiti di cui alle modalità I e J (Escluso ANS-PL)					1	1
IY - compresenza dei requisiti di cui alle modalità I e Y (Escluso ANS-PL)					1	
BP - compresenza dei requisiti di cui alle modalità "B" e "PR"			117	40		
TR - esonero TOTALE ai sensi del DL 34/20 - DM 234/20, art. 1, lett. a - DM 1014/21, art.1, lett. a			744	395	987	482
CR - esonero TOTALE o PARZIALE ai sensi del DL 34/20 - DM 234/20, art. 1, lett. c - DM 1014/21, art.1, lett. c			230	114		
I - Idoneo NON beneficiario di borsa d.lgs. 68/12 (Modalità consentita da a.a.2014/15)					1	1
Y - ISEE, CFU e anno di iscrizione per anni successivi al primo (L. 232/2016, comma 255) (Escluso ANS-PL)	284	121	320	132	313	125
J - ISEE, iscritti primo anno (L. 232/2016, comma 256) (Escluso ANS-PL)	313	113	352	178	394	168
Totale	2.573	1.069	3.663	1.659	3.609	1.537

Nota:

2019/20 Esonerati totali con ISEE fino a € 13.000 L. 232/2016

2020/21 Esonerati totali con ISEE da € 13.000 fino a € 20.000 DM 234/20, art.1, c.1, lett.a)

2021/22 Esonerati totali con ISEE da € 13.000 fino a € 22.000 DM 1014/21, art.1, c.1, lett.a)



II. CORSI DI DOTTORATO E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE

A. Composizione / Segregazione orizzontale

Anche nella presente sezione vengono esaminati i dati raggruppati per area di studio ISCED relativamente ai corsi di III livello, vale a dire corsi di dottorato e scuole di specializzazione.

Giova ricordare che l'area ISCED (International Standard Classification of Education) è una classificazione standard internazionale che raggruppa le nostre aree disciplinari in base alla classe di laurea.

In particolare, si riporta la tabella delle aree ISCED.

1	Istruzione
2	Discipline umanistiche ed artistiche
3	Scienze sociali, giornalismo e informazione
4	Attività imprenditoriali, commerciali e diritto
5	Scienze naturali, matematica e statistica
6	Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)
7	Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni
8	Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria
9	Sanità e assistenza sociale
10	Servizi
99	Area sconosciuta

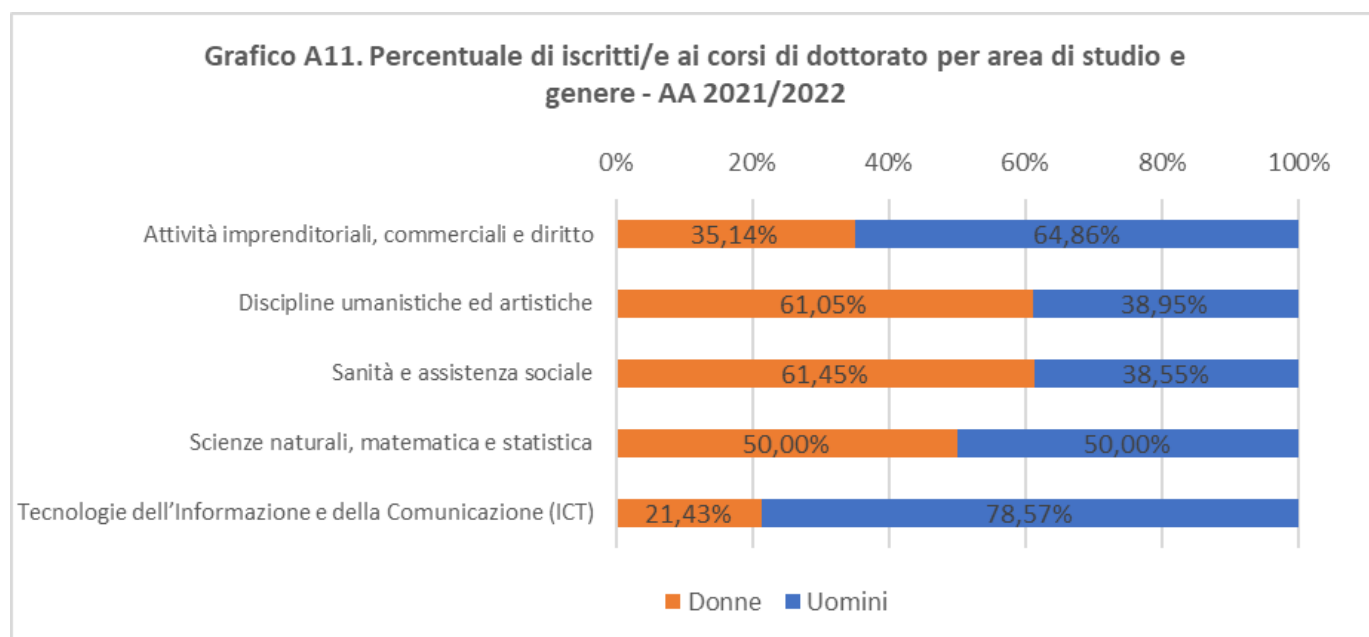
Al seguente link <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/3f52db2f-24ce-4605-8e51-5618cc4ff4e3> è possibile ricondurre le classi dei corsi di studio attivati presso il proprio ateneo alle aree di studio (Fields of Education and Training ISCED-F-2013).

La successiva tabella rappresenta le iscrizioni ai corsi di dottorato, distinte per genere, per area di studio ISCED nell'ultimo triennio accademico.

A11 - Iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere

AREA ISCED	Anno accademico 2019/2020			Anno accademico 2020/2021			Anno accademico 2021/2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	15	24	39	15	21	36	13	24	37
Discipline umanistiche ed artistiche	55	27	82	59	33	92	58	37	95
Sanità e assistenza sociale	100	56	156	102	63	165	110	69	179
Scienze naturali, matematica e statistica	28	35	63	33	30	63	44	44	88
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	8	43	51	11	38	49	12	44	56
Totale complessivo	206	185	391	220	185	405	237	218	455
Totale complessivo percentuale	53%	47%	100%	54%	46%	100%	52%	48%	100%

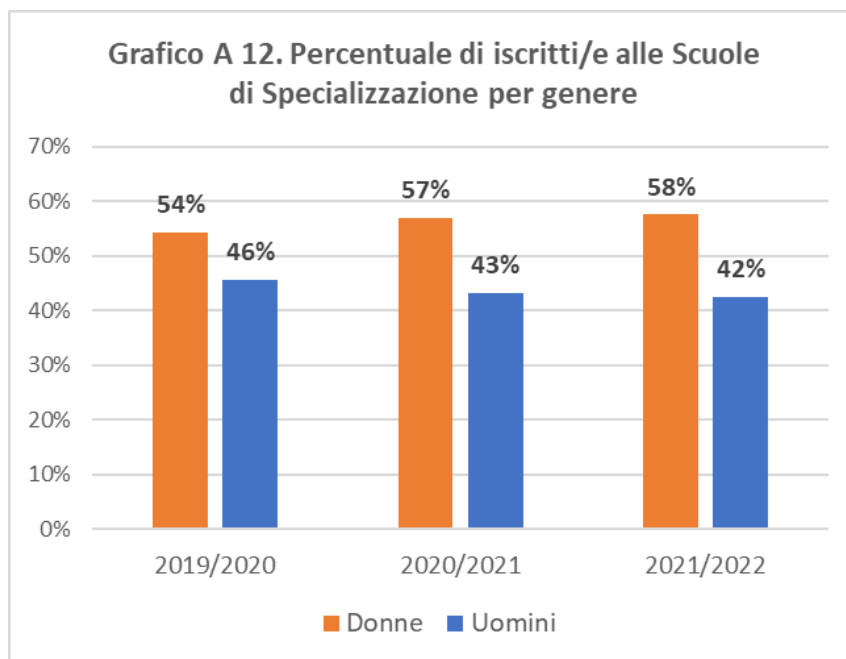
I dati evidenziano le medesime tendenze alla segregazione maschile e femminile, analoghe a quelle registrate per iscritti/e ai corsi di laurea e laurea magistrale; i corsi di dottorato a prevalenza di donne sono quelli delle discipline umanistiche e artistiche e della sanità e assistenza sociale, mentre quelli a prevalenza maschile sono quelli delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione; risultano neutri rispetto al genere scienze naturali, matematica e statistica mentre sono leggermente più sbilanciati verso la componente maschile quelli dell'area attività imprenditoriali, commerciali e diritto.



A12. Iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere

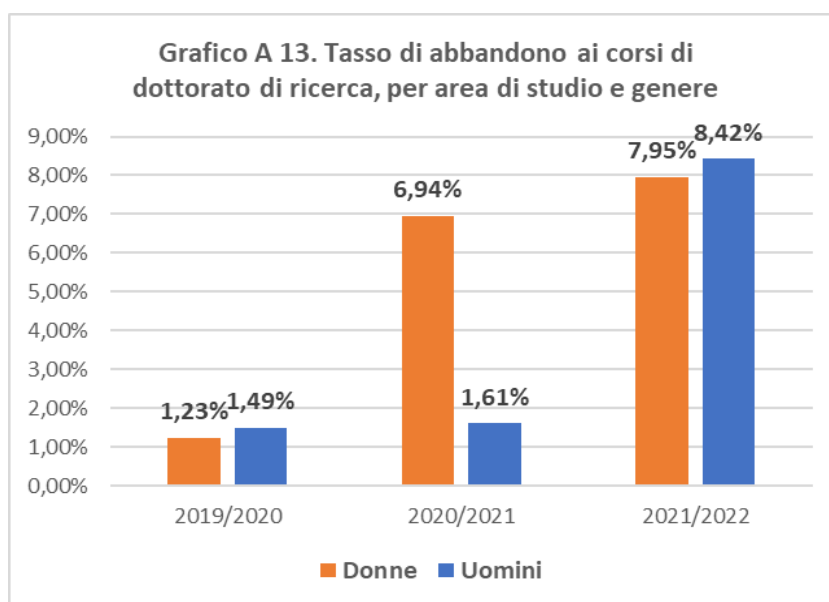
Le iscrizioni alle scuole di specializzazione, rappresentate nel grafico successivo, vedono le donne rappresentate con una incidenza che oscilla negli anni tra il 54% e il 58%: questi corsi sono pertanto complessivamente più omogenei rispetto agli altri corsi di studio visti finora.

Il dato medio italiano vede l'incidenza delle donne in trend crescente tra il 2019/20 (57,5%) e il 2020/21 (58,1%). Contrariamente a quanto avviene per gli altri corsi di studio, il dato di Verona indica un'incidenza della componente femminile nelle scuole di specializzazione in linea con la media nazionale.



A13 - Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio e genere

Ad eccezione del dato dell'A.A. 2020/21, anno in cui le percentuali dei due generi erano fortemente differenziate, nel 2021/22 si torna ad evidenziare un tasso di abbandono delle donne sostanzialmente in linea con quello degli uomini, in controtendenza rispetto a quanto avviene solitamente nei corsi di studio di livello inferiore (corsi di laurea e laurea magistrale), dove gli uomini presentano un tasso di abbandono superiore.



1.2 Personale Docente e Ricercatore

Nella sezione Personale Docente e Ricercatore viene proposta un'analisi delle carriere accademiche in un'ottica di genere. Le categorie esaminate sono: il Personale Docente di I e II fascia (PO e PA) e il Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB) e a tempo indeterminato (RU).

Gli ambiti di indagine sono:

- A. Composizione
- B. Carriera
- C. Ricerca
- D. Didattica

A. COMPOSIZIONE

1. Distribuzione per genere e ruolo

Alla data del 31 dicembre 2022, il numero di docenti dell'Università di Verona (Tabella 1) è pari a 838, di cui 352 donne e 486 uomini, rispettivamente il 42% e il 58% del totale. Nel triennio 2020 - 2022 si è assistito a un aumento del personale docente e ricercatore (da 769 a 838), al quale è corrisposto un aumento dell'incidenza femminile complessiva, passata dal 41% al 42% del corpo docente.

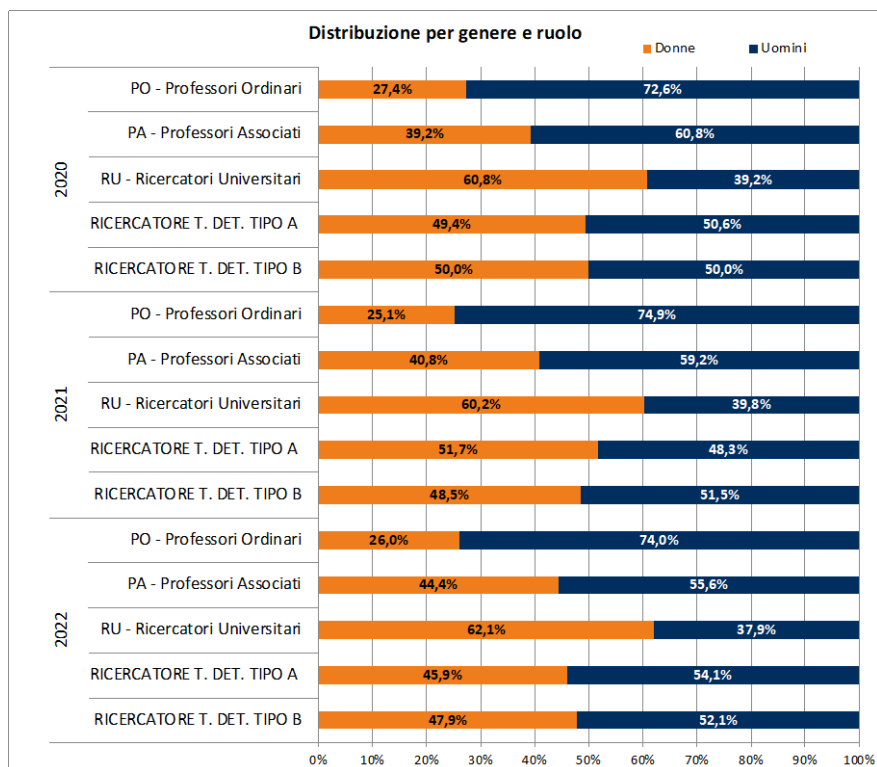
Tabella 1

NUMERI ASSOLUTI

Ruolo giuridico	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
PO - Professori Ordinari	49	130	179	44	131	175	50	142	192
PA - Professori Associati	133	206	339	149	216	365	176	220	396
RU - Ricercatori Universitari	62	40	102	56	37	93	36	22	58
RICERCATORE T. DET. TIPO B	40	41	81	31	29	60	45	53	98
RICERCATORE T. DET. TIPO A	34	34	68	48	51	99	45	49	94
N. Totale	318	451	769	328	464	792	352	486	838
Percentuale	41,4%	58,6%	100,0%	41,4%	58,6%	100,0%	42,0%	58,0%	100,0%

Con riferimento al 2022, la presenza femminile distinta per ruolo si dimostra più elevata per le ricercatrici a tempo indeterminato per le quali è pari al 60,1%, mentre per le professoressi di prima fascia è circa il 26%.

Rispetto al dato nazionale più recente, ancorché risalga all'anno precedente, l'Università di Verona per l'anno 2022 mostra una situazione decisamente migliore di quella che caratterizza il sistema universitario a livello italiano per quanto riguarda ricercatrici universitarie a tempo indeterminato e determinato. Infatti, la banca dati dell'Ufficio Statistica del MUR al termine del 2021, indica come, a livello nazionale, la percentuale di ricercatrici universitarie a tempo indeterminato e determinato si fermi a 46,3% (contro il 53,6% di Verona). Anche per quanto riguarda le professoressi di II Fascia, il dato di Verona appare migliore rispetto alla media nazionale pari a 41,3%. Per quanto riguarda, invece, le professoressi di I Fascia, il dato nazionale evidenzia tale rapporto sostanzialmente in linea, se non leggermente migliore, rispetto a quello di Verona, con un'incidenza di donne pari a 26,2%.



2. Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

L'evoluzione negli ultimi dieci anni della composizione del personale docente dell'Università di Verona mostra come complessivamente il divario di genere si sia ridotto e, con riferimento alle sole donne, come dal 2012 ad oggi l'incremento più significativo si possa ritrovare nella categoria dei professori/esse associati/e (dal 26,5% al 44,4%), seguita da quella dei ricercatori/trici universitari/e a tempo indeterminato e determinato (dal 49,3% al 50,4%) e da ultimo da quella dei professori/esse ordinari/e che vede l'incremento più limitato (dal 22,8% alle 26%), peraltro in linea con il dato nazionale del 2021, anno disponibile per le statistiche aggregate italiane (dal 25,4% al 26,2%).

Tabella 2

PERCENTUALI

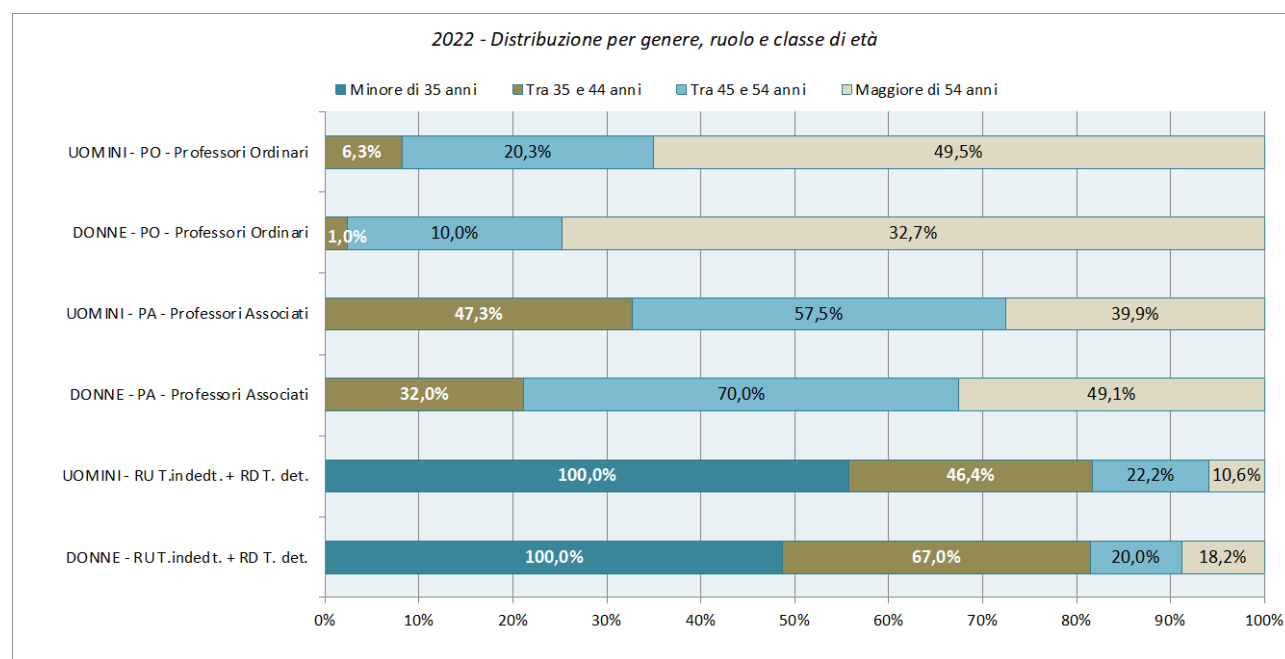
Personale Docente				PO - Professori Ordinari				PA - Professori Associati				RU - Ricercatori Universitari + RD - Ricercatori Legge 240/10 T. det			
Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT
2012	36,5%	63,5%	100,0%	2012	22,8%	77,2%	100,0%	2012	26,5%	73,5%	100,0%	2012	49,3%	50,7%	100,0%
2013	37,1%	62,9%	100,0%	2013	23,8%	76,2%	100,0%	2013	26,2%	73,8%	100,0%	2013	49,3%	50,7%	100,0%
2014	37,6%	62,4%	100,0%	2014	23,5%	76,5%	100,0%	2014	28,7%	71,3%	100,0%	2014	55,6%	44,4%	100,0%
2015	38,1%	61,9%	100,0%	2015	24,2%	75,8%	100,0%	2015	30,6%	69,4%	100,0%	2015	54,6%	45,4%	100,0%
2016	38,2%	61,8%	100,0%	2016	26,3%	73,7%	100,0%	2016	31,3%	68,7%	100,0%	2016	52,2%	47,8%	100,0%
2017	38,5%	61,5%	100,0%	2017	27,6%	72,4%	100,0%	2017	31,1%	68,9%	100,0%	2017	52,6%	47,4%	100,0%
2018	39,9%	60,1%	100,0%	2018	26,9%	73,1%	100,0%	2018	34,2%	65,8%	100,0%	2018	54,3%	45,7%	100,0%
2019	40,2%	59,8%	100,0%	2019	26,5%	73,5%	100,0%	2019	37,3%	62,7%	100,0%	2019	54,5%	45,5%	100,0%
2020	41,4%	58,6%	100,0%	2020	27,4%	72,6%	100,0%	2020	39,2%	60,8%	100,0%	2020	54,2%	45,8%	100,0%
2021	41,4%	58,6%	100,0%	2021	25,1%	74,9%	100,0%	2021	40,8%	59,2%	100,0%	2021	53,6%	46,4%	100,0%
2022	42,0%	58,0%	100,0%	2022	26,0%	74,0%	100,0%	2022	44,4%	55,6%	100,0%	2022	50,4%	49,6%	100,0%

3 Distribuzione per genere, ruolo e classe di età

Con riferimento all'età anagrafica, dalla rappresentazione successiva si osserva come nel 2022 la distribuzione tra donne e uomini si presenti complessivamente sbilanciata a favore della componente maschile in tutte le fasce di età. In particolare, il divario tra donne e uomini appare più accentuato nella classe di età oltre i 54 anni, con un'incidenza pari al 63,5%. In linea generale, questo sottolinea come il riequilibrio di genere nell'ateneo veronese stia passando dalle fasce di età più giovani

Tabella 3
PERCENTUALI

		Minore di 35 anni	Tra 35 e 44 anni	Tra 45 e 54 anni	Maggiore di 54 anni
2020	DONNE	50,0%	44,9%	44,6%	35,2%
	UOMINI	50,0%	55,1%	55,4%	64,8%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2021	DONNE	47,6%	44,6%	45,4%	34,9%
	UOMINI	52,4%	55,4%	54,6%	65,1%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2022	DONNE	45,5%	46,2%	44,2%	36,5%
	UOMINI	54,5%	53,8%	55,8%	63,5%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



Guardando all'età media per ruolo, si evidenzia che nel 2022, mentre esistono minime differenze fra generi nell'età media per ciascun ruolo, è significativamente elevata l'età media sia maschile che femminile per i ricercatori universitari a tempo indeterminato (54 per le donne e 56,9 per gli uomini), che supera quella dei colleghi professori associati (pari a 51 per le donne e 51,3 per gli uomini).

TABELLA 4

Ruolo Giuridico	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PO - Professori Ordinari	58,3	58,0	58,7	58,3	58,6	58,3
PA - Professori Associati	50,4	51,2	50,8	51,4	51,0	51,3
RD - Ricercatori Legge 240/10 T. det.	39,9	39,6	40,1	40,0	39,5	39,8
RU - Ricercatori Universitari	51,3	52,5	52,2	53,8	54,0	56,9

4. Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto con il dato nazionale

L'analisi della composizione del personale docente suddiviso tra donne e uomini può essere meglio interpretata alla luce di una più dettagliata classificazione che prende in esame le Aree CUN. In particolare, nel 2022 si evidenzia come alcune Aree presentino un'incidenza femminile decisamente sotto la media di Ateneo, segnatamente nei ruoli quali quelli di professore ordinario nelle Aree delle Scienze Matematiche e informatiche (incidenza femminile pari a 13,3%), delle Scienze biologiche (percentuale femminile pari al 12,5%), di Scienze Mediche (percentuale femminile pari a 13,8%, tuttavia in aumento nel triennio considerato), di Ingegneria industriale e dell'informazione (percentuale femminile pari al 14,3%).

Con riferimento al ruolo di professore associato, invece, le Aree che presentano maggior criticità in quanto fortemente sotto la media di Ateneo (44%) sono rappresentate dalle Aree di Ingegneria industriale e dell'informazione (percentuale femminile pari a 21,4%), che tuttavia mostra un trend in aumento nell'arco dell'ultimo triennio, e di Scienze Giuridiche (percentuale femminile di 27,6%, in calo rispetto al 2021).

Tabella 5

PO - Professori/esse Ordinari/e	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Area Disciplinare CUN									
01 - Scienze matematiche e informatiche	3	2	2	15	14	15	20,0%	14,3%	13,3%
02 - Scienze fisiche	1	1	1	1	1	1	100,0%	100,0%	100,0%
03 - Scienze chimiche				2	1	1			
05 - Scienze biologiche	3	2	2	17	16	16	17,6%	12,5%	12,5%
06 - Scienze mediche	6	6	8	53	53	58	11,3%	11,3%	13,8%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2	2	3	5	5	7	40,0%	40,0%	42,9%
08 - Ingegneria civile e architettura									
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione		1	1	5	6	7		16,7%	14,3%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	12	12	12	24	24	25	50,0%	50,0%	48,0%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	5	4	5	11	10	11	45,5%	40,0%	45,5%
12 - Scienze giuridiche	6	4	4	17	15	17	35,3%	26,7%	23,5%
13 - Scienze economiche e statistiche	10	10	11	27	29	32	37,0%	34,5%	34,4%
14 - Scienze politiche e sociali	1		1	2	1	2	50,0%		50,0%
TOTALE	49	44	50	179	175	192	27,4%	25,1%	26,0%
STEM	4	4	4	21	21	23	19,0%	19,0%	17,4%

PA - Professori/esse Associati/e	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Area Disciplinare CUN									
01 - Scienze matematiche e informatiche	8	8	8	20	20	21	40,0%	40,0%	38,1%
02 - Scienze fisiche	2	2	2	5	5	5	40,0%	40,0%	40,0%
03 - Scienze chimiche	2	2	4	6	6	8	33,3%	33,3%	50,0%
05 - Scienze biologiche	15	19	23	26	31	37	57,7%	61,3%	62,2%
06 - Scienze mediche	30	33	43	99	106	113	30,3%	31,1%	38,1%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	8	10	9	16	18	16	50,0%	55,6%	56,3%
08 - Ingegneria civile e architettura									
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1	2	3	10	12	14	10,0%	16,7%	21,4%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	18	21	28	44	46	56	40,9%	45,7%	50,0%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	22	24	25	38	43	45	57,9%	55,8%	55,6%
12 - Scienze giuridiche	7	8	8	26	27	29	26,9%	29,6%	27,6%
13 - Scienze economiche e statistiche	17	17	21	42	45	46	40,5%	37,8%	45,7%
14 - Scienze politiche e sociali	3	3	2	7	6	6	42,9%	50,0%	33,3%
TOTALE	133	149	176	339	365	396	39,2%	40,8%	44,4%
STEM	11	12	13	35	37	40	31,4%	32,4%	32,5%

Guardando infine al ruolo di ricercatore/trice a tempo indeterminato e determinato, si osserva come la presenza femminile sia di gran lunga inferiore alla media di Ateneo, pari al 50,4%, nell'Area di Ingegneria industriale e dell'informazione (15,4%).

RU - Ricercatori/trici Universitari/e + RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
Area Disciplinare CUN	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	2	4	4	11	10	11	18,2%	40,0%	36,4%
02 - Scienze fisiche		1	1		2	2		50,0%	50,0%
03 - Scienze chimiche	3	3	3	3	3	5	100,0%	100,0%	60,0%
05 - Scienze biologiche	16	13	12	31	28	25	51,6%	46,4%	48,0%
06 - Scienze mediche	42	37	33	76	70	69	55,3%	52,9%	47,8%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	4	4	7	7	7	11	57,1%	57,1%	63,6%
08 - Ingegneria civile e architettura						1			
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	3	2	2	9	10	13	33,3%	20,0%	15,4%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	24	23	21	37	40	35	64,9%	57,5%	60,0%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	16	16	14	27	27	28	59,3%	59,3%	50,0%
12 - Scienze giuridiche	9	11	13	18	21	21	50,0%	52,4%	61,9%
13 - Scienze economiche e statistiche	15	18	14	28	29	25	53,6%	62,1%	56,0%
14 - Scienze politiche e sociali	2	3	2	4	5	4	50,0%	60,0%	50,0%
TOTALE	136	135	126	251	252	250	54,2%	53,6%	50,4%
STEM	5	7	7	20	22	27	25,0%	31,8%	25,9%

La Tabella 7 a seguire mette a confronto le percentuali di donne nell'Ateneo di Verona con la media nazionale per ruolo, area e raggruppamento di aree STEM – anno 2021.

Tabella 7

% DONNE - 2021

Area	Area 1	Area 2	Area 3	Area 5	Area 6	Area 7	Area 8	Area 9	Area 10	Area 11	Area 12	Area 13	Area 14	TOTALE	STEM
RU+RTD VERONA	40%	50%	100%	46%	53%	57%		20%	58%	59%	52%	62%	60%	53,6%	32%
Ru+RTD ITALIA	32%	28%	58%	62%	48%	49%	42%	23%	58%	54%	47%	47%	47%	46,3%	30%
DELTA_(RU+RTD)	8%	22%	42%	-16%	5%	8%	-42%	-3%	-1%	5%	5%	15%	13%	7,3%	2%
PA VERONA	40%	40%	33%	61%	31%	56%		17%	46%	56%	30%	38%	50%	40,8%	32%
PA ITALIA	36%	22%	52%	57%	34%	45%	38%	21%	57%	48%	44%	44%	42%	41,3%	28%
DELTA_PA	4%	18%	-19%	5%	-3%	10%	-38%	-4%	-11%	7%	-15%	-6%	8%	-0,5%	4%
PO VERONA	14%	100%	0%	13%	11%	40%		17%	50%	40%	27%	34%	0%	25,1%	19%
PO ITALIA	21%	15%	34%	37%	20%	24%	25%	12%	45%	39%	29%	26%	30%	26,2%	17%
DELTA_PO	-6%	85%	-34%	-24%	-8%	16%	-25%	4%	5%	1%	-2%	9%	-30%	-1,1%	2%
DOCENTI VERONA	32%	50%	50%	45%	33%	53%		18%	51%	55%	37%	44%	50%	41,4%	29%
DOCENTI ITA	30%	22%	50%	55%	36%	41%	36%	19%	54%	48%	39%	39%	41%	38,9%	26%

5. Distribuzione Docenti e Ricercatori/trici tra *Fields of Research & Development* secondo la classificazione *She Figures*

Allo scopo di favorire la comparabilità con i dati delle università europee, il personale docente dell'Università di Verona è stato classificato in *Fields of Research & Development*.

Di seguito si riporta la tabella delle corrispondenze che raccorda le 14 Aree CUN con la classificazione *She Figures*, di cui all'Appendice B delle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani.

SSD	AREA CUN	AREA CUN	CLASSIFICAZIONE SHE FIGURES
INF, MAT	1	Scienze matematiche e informatiche	01 - Natural sciences
FIS	2	Scienze fisiche	01 - Natural sciences
CHIM	3	Scienze chimiche	01 - Natural sciences
GEO	4	Scienze della terra	01 - Natural sciences
BIO	5	Scienze biologiche	01 - Natural sciences
MED	6	Scienze mediche	03 - Medical and Health Sciences
AGR, VET	7	Scienze agrarie e veterinarie	04 - Agricultural sciences
ICAR	8	Ingegneria civile e Architettura	02 - Engineering and technology
ING-INF, ING-IND	9	Ingegneria industriale e dell'informazione	02 - Engineering and technology
"L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FIL-LET, L-OR"	10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	06 - Humanities and the arts
"M-STO, M-FIL, M-EDF, M-DEA, M-GRR"	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	06 - Humanities and the arts
M-PED, M-PSI	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	05 - Social sciences
IUS	12	Scienze giuridiche	05 - Social sciences
"SECS-P (07-08-09-10-11-13), SECS-S, SECS-P (01-02-03-04-05-06-12)"	13	Scienze economiche e statistiche	05 - Social sciences
SPS	14	Scienze politiche e sociali	05 - Social sciences

La successiva Tabella 8 illustra, per ruolo, i valori assoluti delle donne e degli uomini sul totale del personale docente e ricercatore per *Field of Research and Development* (FoRD) degli ultimi 3 anni.

Tabella 8

FIELD OF RESEARCH AND DEVELOPMENT	Ruolo giuridico	2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01 - Natural sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	7	28	5	27	5	28
01 - Natural sciences	PA - Professori/esse Associati/e	27	30	31	31	37	34
01 - Natural sciences	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	12	8	11	7	6	4
01 - Natural sciences	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	9	16	10	15	14	19
02 - Engineering and technology	PO - Professori/esse Ordinari/e		5	1	5	1	6
02 - Engineering and technology	PA - Professori/esse Associati/e	1	9	2	10	3	11
02 - Engineering and technology	RU - Ricercatori/trici Universitari/e		0				
02 - Engineering and technology	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	3	6	2	8	2	11
03 - Medical and Health Sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	5	46	5	46	7	49
03 - Medical and Health Sciences	PA - Professori/esse Associati/e	28	66	31	69	40	65
03 - Medical and Health Sciences	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	22	15	19	14	14	9
03 - Medical and Health Sciences	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	18	17	16	17	18	25
04 - Agricultural sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	2	3	2	3	3	4
04 - Agricultural sciences	PA - Professori/esse Associati/e	8	8	10	8	9	7
04 - Agricultural sciences	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	0	1		1		1
04 - Agricultural sciences	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	4	2	4	2	7	3
05 - Social sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	21	31	18	33	21	37
05 - Social sciences	PA - Professori/esse Associati/e	38	53	40	56	45	56
05 - Social sciences	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	16	10	15	9	10	6
05 - Social sciences	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	23	18	30	18	30	19
06 - Humanities and the arts	PO - Professori/esse Ordinari/e	14	17	13	17	13	18
06 - Humanities and the arts	PA - Professori/esse Associati/e	31	40	35	42	42	47
06 - Humanities and the arts	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	12	6	11	6	6	2
06 - Humanities and the arts	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	17	16	17	20	19	25
TOTALE	PO - Professori/esse Ordinari/e	49	130	44	131	50	142
	PA - Professori/esse Associati/e	133	206	149	216	176	220
	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	62	40	56	37	36	22
	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	74	75	79	80	90	102

6. Rapporto di Femminilità

L'analisi dell'incidenza femminile per Aree CUN è stata ulteriormente sviluppata calcolando il rapporto di femminilità, definito come il numero delle donne rispetto al numero di uomini in un

determinato ruolo. Esso evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori.

Nell'analizzare il *gender gap* nelle prospettive di carriera, particolare attenzione è rivolta ad individuare la linea di tendenza, per valutare se la segregazione verticale sia un fenomeno destinato a ridursi nel tempo.

Quando il valore è pari a 1, l'indicatore esprime un perfetto equilibrio tra i generi nell'Area disciplinare; quando il valore è inferiore a 1 significa che gli uomini sono presenti in misura superiore alle donne e al contrario valori superiori ad 1 evidenziano come le donne siano presenti in maggior misura rispetto all'uomo. In altre parole, quanto più il valore si avvicina allo zero tanto più il rapporto indica che gli equilibri sono sbilanciati a favore degli uomini.

Come suggerito dalle linee guida CRUI, nelle tabelle successive si confrontano i dati dell'ultimo anno (2022) con quelli di 4 anni prima (2019), guardando sia il valore assoluto di uomini e donne sia il rapporto donne/uomini per ciascuna Area disciplinare dell'Ateneo di Verona. In linea generale, si può notare che, nella progressione di carriera, le Aree per le quali il rapporto di femminilità è inferiore a 1 aumentano, sottolineando un crescendo di squilibrio tra la presenza femminile e quella maschile.

Con riferimento ai dati del 2022, per ricercatrici e ricercatori universitari a tempo indeterminato si può notare come la presenza femminile sia limitata solamente in due Aree (1-Scienze Matematiche ed informatiche e 13-Scienze Economiche e Statistiche), mentre nelle restanti Aree il rapporto di femminilità mostra uno squilibrio favorevole alle donne con un valore massimo pari a 4 nelle Aree 11-Scienze storiche, filosofiche e pedagogiche e psicologiche e 12-Scienze Giuridiche.

Tabella 9

RU - Ricercatori/trici Universitari/e

Area Disciplinare	2019			2022		
	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	2	1	0,50	1	0	0,00
02 - Scienze fisiche	0	0		0	0	
03 - Scienze chimiche	0	1		0	0	
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	8	10	1,25	3	6	2,00
06 - Scienze mediche	19	24	1,26	10	14	1,40
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	1	1,00	1	0	0,00
08 - Ingegneria civile e Architettura						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0	0		0	0	
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	3	10	3,33	0	4	
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1	8	8,00	1	4	4,00
12 - Scienze giuridiche	4	4	1,00	1	4	4,00
13 - Scienze economiche e statistiche	5	7	1,40	4	3	0,75
14 - Scienze politiche e sociali	2	1	0,50	1	1	1,00
Totale	45	67		22	36	

Diversa è la situazione per ricercatori/trici a tempo determinato dove, nel 2022, le Aree con squilibri di genere sono ben 5, come nel 2019. Si confermano in squilibrio rispetto al genere le Aree 1 -Scienze Matematiche e informatiche, con 0,67, 6-Scienze mediche con 0,73, 9-Ingegneria industriale e dell'Informazione dove il rapporto è 0,18 e 11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, con 0,77.

Tabella 10

RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det

Area Disciplinare	2019			2022		
	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	7	3	0,43	6	4	0,67
02 - Scienze fisiche	0	0		1	1	1,00
03 - Scienze chimiche	0	2		2	3	1,50
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	6	8	1,33	10	6	0,60
06 - Scienze mediche	18	16	0,89	26	19	0,73
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	5	5,00	3	7	2,33
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,00		1	0	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	7	2	0,29	11	2	0,18
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	9	10	1,11	14	17	1,21
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	7	6	0,86	13	10	0,77
12 - Scienze giuridiche	4	3	0,75	7	9	1,29
13 - Scienze economiche e statistiche	6	9	1,50	7	11	1,57
14 - Scienze politiche e sociali	0	1		1	1	1,00
Totale	65	65		102	90	

Nel ruolo di professore/ssa associato/a il rapporto di femminilità mostra una prevalenza maschile nella maggior parte delle Aree (sette su quattordici), benché in molte aree si registri un miglioramento dal 2019 ad oggi.

Tabella 11

PA - Professori/esse Associati/e

Area Disciplinare	2019			2022		
	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	11	7	0,64	13	8	0,62
02 - Scienze fisiche	3	2	0,67	3	2	0,67
03 - Scienze chimiche	3	2	0,67	4	4	1,00
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	13	13	1,00	14	23	1,64
06 - Scienze mediche	66	25	0,38	70	43	0,61
07 - Scienze agrarie e veterinarie	7	6	0,86	7	9	1,29
08 - Ingegneria civile e Architettura						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	8	1	0,13	11	3	0,27
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	28	17	0,61	28	28	1,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	17	23	1,35	20	25	1,25
12 - Scienze giuridiche	18	7	0,39	21	8	0,38
13 - Scienze economiche e statistiche	25	15	0,60	25	21	0,84
14 - Scienze politiche e sociali	4	3	0,75	4	2	0,50
Totale	203	121		220	176	

Infine, con riferimento al ruolo di professore/ssa ordinario/a si osserva come nel 2022 lo squilibrio sia rilevante soprattutto in cinque Aree: 1-Scienze matematiche e informatiche (0,15), 5-Scienze biologiche (0,14), 6-Scienze Mediche (0,16) , 9-Ingegneria industriale e dell'informazione (0,17) e 12-Scienze giuridiche (0,31).

Tabella 12

PO - Professori/esse Ordinari/e

Area Disciplinare	2019			2022		
	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	12	3	0,25	13	2	0,15
02 - Scienze fisiche	1	1	1,00	0	1	
03 - Scienze chimiche	2	0	0,00	1	0	0,00
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	12	4	0,33	14	2	0,14
06 - Scienze mediche	49	6	0,12	50	8	0,16
07 - Scienze agrarie e veterinarie	5	2	0,40	4	3	0,75
08 - Ingegneria civile e Architettura						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	5	0	0,00	6	1	0,17
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	11	12	1,09	13	12	0,92
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	10	5	0,50	6	5	0,83
12 - Scienze giuridiche	11	6	0,55	13	4	0,31
13 - Scienze economiche e statistiche	17	9	0,53	21	11	0,52
14 - Scienze politiche e sociali	1	1	1,00	1	1	1,00
Totale	136	49		142	50	

Utilizzando un codice di colori si è quindi cercato di sintetizzare visivamente i dati e la loro evoluzione nel tempo: gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne ($R < 1$), colorazioni di arancione sempre più intenso corrispondono viceversa a rapporti di femminilità più favorevoli alle donne ($R > 1$), mentre la parità numerica tra donne e uomini ($R = 1$) è indicata in bianco.

LEGENDA

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

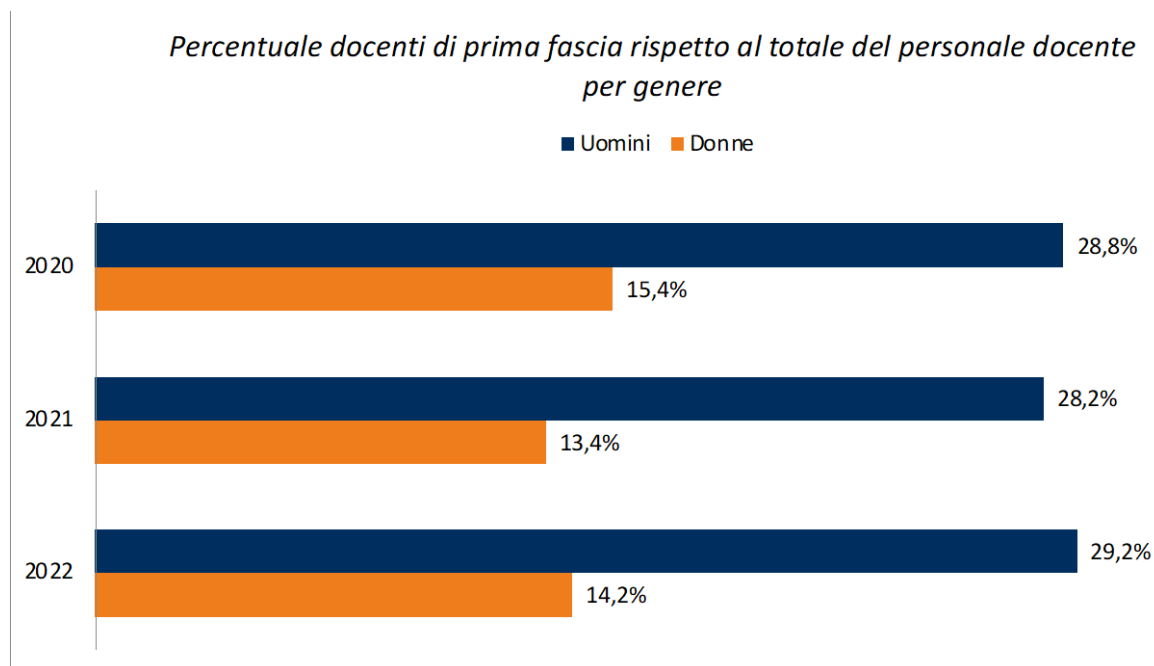
A partire dall'indicatore definito con questo codice di colori è possibile costruire una tabella che consenta un'immediata visualizzazione dell'evoluzione della presenza femminile nei vari ruoli: in colonna i ruoli e gli anni, in riga gli ambiti disciplinari. In questo modo si evidenziano i fenomeni di segregazione orizzontale tra le varie discipline e di segregazione verticale tra i vari ruoli accademici.

TABELLA 13	RTD		RU		PA		PO	
(N.R. Area disciplinare non rappresentata da docenti)	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,43	0,67	0,50	0,00	0,64	0,62	0,25	0,15
02 - Scienze fisiche	N.R.	1,00	N.R.	N.R.	0,67	0,67	1,00	N.R.
03 - Scienze chimiche	N.R.	1,50	N.R.	N.R.	0,67	1,00	0,00	0,00
05 - Scienze biologiche	1,33	0,60	1,25	2,00	1,00	1,64	0,00	0,14
06 - Scienze mediche	0,89	0,73	1,26	1,40	0,38	0,61	0,12	0,16
07 - Scienze agrarie e veterinarie	5,00	2,33	1,00	0,00	0,86	1,29	0,40	0,75
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,29	0,18	N.R.	N.R.	0,13	0,27	0,00	0,17
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,11	1,21	3,33	N.R.	0,61	1,00	1,09	0,92
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,86	0,77	8,00	4,00	1,35	1,25	0,50	0,83
12 - Scienze giuridiche	0,75	1,29	1,00	4,00	0,39	0,38	0,55	0,31
13 - Scienze economiche e statistiche	1,50	1,57	1,40	0,75	0,60	0,84	0,53	0,52
14 - Scienze politiche e sociali	N.R.	1,00	0,50	1,00	0,75	0,50	1,00	1,00

B. CARRIERE

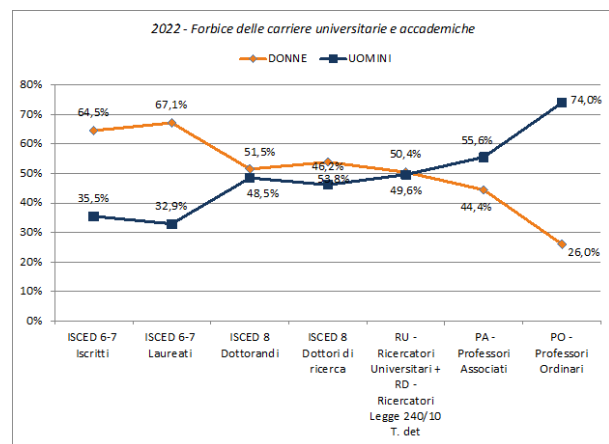
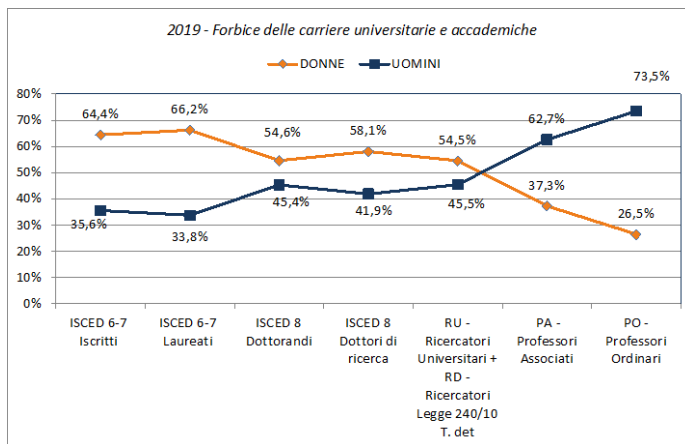
7. Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere

L'analisi della composizione del personale docente con riferimento alle carriere mostra innanzitutto come l'incidenza di docenti di prima fascia sul totale di docenti suddivisi per genere si presenti fortemente sbilanciata a favore degli uomini che nel 2022, nel ruolo di prima fascia, incidono per il 29,2% sul totale di docenti, a fronte di una percentuale di donne pari a 14,2%.

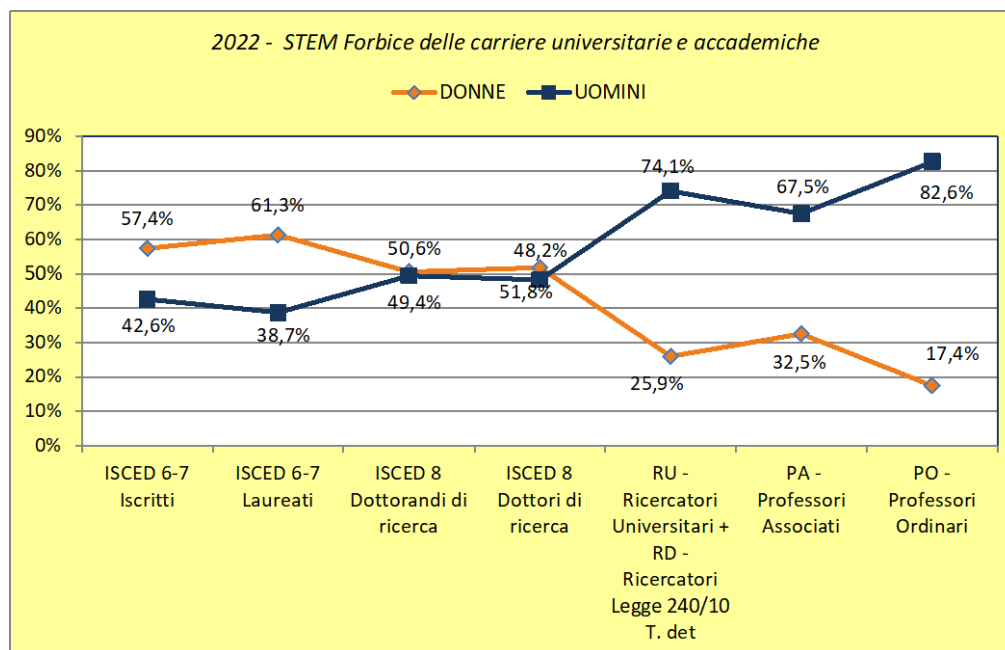


8. Forbice delle carriere universitarie e accademiche

Quando si comparano per genere le carriere del personale docente e ricercatore, quella di dottorandi/e e di dottori/esse di ricerca con quelle della componente studentesca e dei/le laureati/e, emerge come, nel 2022, sia le studentesse iscritte sia quelle laureate presentino percentuali molto superiori agli uomini, confermando una presenza femminile elevata in tutti i livelli dell'istruzione universitaria (iscritte 64,5% donne contro il 35,5% uomini), fino ad arrivare al dottorato di ricerca dove la presenza si mantiene superiore anche se di poco (51,5% donne *versus* 48,5% uomini). Questo equilibrio si mantiene fino ai ruoli di ricercatore/trice a tempo indeterminato e determinato, per vedersi invertito nei ruoli di professori/esse associati/e (44,4% di donne contro il 55,6% di uomini), fino ad arrivare ad una forbice più pronunciata per il ruolo di professori/esse ordinari/e. Questo trend si conferma sostanzialmente invariato confrontando l'anno 2022 con il 2019, mentre la forbice si avvicina, fatto salvo per il ruolo di I Fascia, che rimane sugli stessi livelli di quattro anni prima (incidenza femminile di 26% del 2022 rispetto al 6,5% nel 2019).



Osservando la forbice delle carriere focalizzandosi sull'area STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), è possibile notare come nel 2022 se iscritti/e ai corsi di laurea e laureati/e sono in prevalenza donne, quando si osservano i dottorandi di ricerca la presenza è sostanzialmente paritaria (50,6% donne e 49,4% uomini), per mostrare già poi nel ruolo di ricercatore/trice un'inversione del rapporto che vede le donne al solo 25,9 %, per scendere poi al 17,4% nel ruolo di professori/esse di prima fascia.



9. Glass Ceiling Index

L'analisi della disparità tra i generi nei ruoli può essere analizzata attraverso il *Glass Ceiling Index* (GCI). L'indice corrisponde alla probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (professori/esse ordinari/e). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche nella forbice temporale 2019-2022.

$$GCI = \frac{N_{donne}}{(N_{donne} + N_{uomini})} \times \frac{(N_{[grade A] donne} + N_{[grade A] uomini})}{N_{[grade A] donne}}$$

Un valore di GCI pari a 1 segnala l'assenza di effetto *Glass Ceiling*, mentre un valore dell'indice minore di 1 segnala la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale e un valore maggiore di 1 segnala che le donne sono sotto-rappresentate nel ruolo di prima fascia.

La tabella 16 che segue propone i dati relativi ai singoli ruoli di docenza, distinti per genere, nella forbice temporale 2019 e 2022.

Tabella 16

NUMERI ASSOLUTI

Ruolo giuridico	2019		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
RU - Ricercatori Universitari	45	67	22	36
RD - Ricercatori Legge 240/10 T. det.	65	65	102	90
PA - Professori Associati	203	121	220	176
PO - Professori Ordinari	136	49	142	50
Totale	449	302	486	352

Si osserva come l'indice calcolato per il 2019 e per il 2022 mostri come nell'Università di Verona, complessivamente considerata, la sotto-rappresentazione delle donne in prima fascia sia cresciuta negli anni.

GCI (**)	2019	2022
	1,52	1,61

Di fondamentale importanza è analizzare l'indicatore con riferimento alle strutture dipartimentali, da cui emerge la situazione riportata in Tabella 17. Fatta eccezione per il Dipartimento di Scienze Chirurgiche, Odontostomatologiche e Materno-Infantili dove non è possibile il confronto con il 2019 a causa dell'assenza di professoressa di prima fascia in tale anno, è possibile rilevare quanto segue:

1. un solo dipartimento, quello di Lingue e Letterature Straniere, con indice GCI minore di 1, il cui andamento sembra convergere verso un equilibrio dei generi;
2. nessun dipartimento con assenza di effetto Glass Ceiling, benché quello di Management sembra vi stia progressivamente arrivando;
3. tre dipartimenti, segnatamente Scienze Umane, Culture e Civiltà e Biotecnologie, con indice GCI maggiore di 1, dove appare la tendenza a **migliorare** nel tempo verso una maggior presenza femminile;
4. cinque dipartimenti (Informatica, Scienze Giuridiche, Scienze Economiche, Neuroscienze Biomedicina e Movimento, Diagnostica e Sanità Pubblica) sempre con indice GCI maggiore di 1, ma che nel 2022 hanno visto **peggiore** l'indice GCI, verso una sempre più significativa sotto-rappresentazione delle donne nel ruolo di prima fascia;
5. un dipartimento, quello di Medicina, con un indice GCI che evidenzia un'importante sovra-rappresentazione del genere maschile nei ruoli apicali della docenza, ancorché in netto miglioramento rispetto al 2019.

Tabella 17

DIPARTIMENTO	GCI	
	2019	2022
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI		4,6
DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	0,70	0,93
DIPARTIMENTO DI MANAGEMENT	1,23	1,09
DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	1,38	1,19
DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	1,46	1,57
DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	0,99	1,59
DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ	1,75	1,63
DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	1,41	1,63
DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	1,77	1,67
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE	1,57	1,94
DIPARTIMENTO DI MEDICINA	5,07	2,63
DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITÀ PUBBLICA	2,83	3,68

10. Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN

Nelle tabelle delle pagine seguenti viene analizzato l'andamento nel tempo (2020, 2021, 2022) del rapporto di femminilità nei passaggi di ruolo PA->PO, RD->PA, RU->PA, sia in valore assoluto che in termini percentuali.

Tabella 18 Ruolo per genere e Area CUN - Anno 2020

AREA	2020								
	PA-PO			RD-PA			RU-PA		
	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE
01 - Scienze matematiche e informatiche				1	1	50%			
02 - Scienze fisiche									
03 - Scienze chimiche									
05 - Scienze biologiche		2	0%	2		100%		1	0%
06 - Scienze mediche					1	0%		1	0%
07 - Scienze agrarie e veterinarie				1		100%	1		100%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione					1	0%			
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		1	0%		1	0%	1		100%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche									
12 - Scienze giuridiche								1	0%
13 - Scienze economiche e statistiche				2		100%	1		100%
14 - Scienze politiche e sociali									
Totale complessivo	0	3	0%	6	4	60%	3	3	50%

Tabella 19 Ruolo per genere e Area CUN - Anno 2021

AREA	2021								
	PA-PO			RD-PA			RU-PA		
	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE
01 - Scienze matematiche e informatiche									
02 - Scienze fisiche									
03 - Scienze chimiche									
05 - Scienze biologiche				3	1	75%	1		100%
06 - Scienze mediche	1	2	33%	2	6	25%	2	1	67%
07 - Scienze agrarie e veterinarie				2		100%			
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione				1		100%		1	0%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		1	0%	2		100%	1		100%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche				2	3	40%	1		100%
12 - Scienze giuridiche				1		100%			
13 - Scienze economiche e statistiche		2	0%		5	0%		1	0%
14 - Scienze politiche e sociali									
Totale complessivo	1	5	17%	13	15	46%	5	3	63%

Tabella 20 Ruolo per genere e Area CUN - Anno 2022

AREA	2022								
	PA-PO			RD-PA			RU-PA		
	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE
01 - Scienze matematiche e informatiche		1	0%		3	0%			
02 - Scienze fisiche									
03 - Scienze chimiche				1		100%	1		100%
05 - Scienze biologiche		1	0%	1	1	50%	3	2	60%
06 - Scienze mediche	1	6	14%	6	2	75%	5	5	50%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	1	50%						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione		1	0%		1	0%	1		100%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		2	0%	3	2	60%	4	3	57%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2		100%	3	1	75%	1		100%
12 - Scienze giuridiche		2	0%		2	0%		2	0%
13 - Scienze economiche e statistiche	1	2	33%	2		100%	3		100%
14 - Scienze politiche e sociali	1		100%					1	0%
Totale complessivo	6	16	27%	16	12	57%	18	13	58%

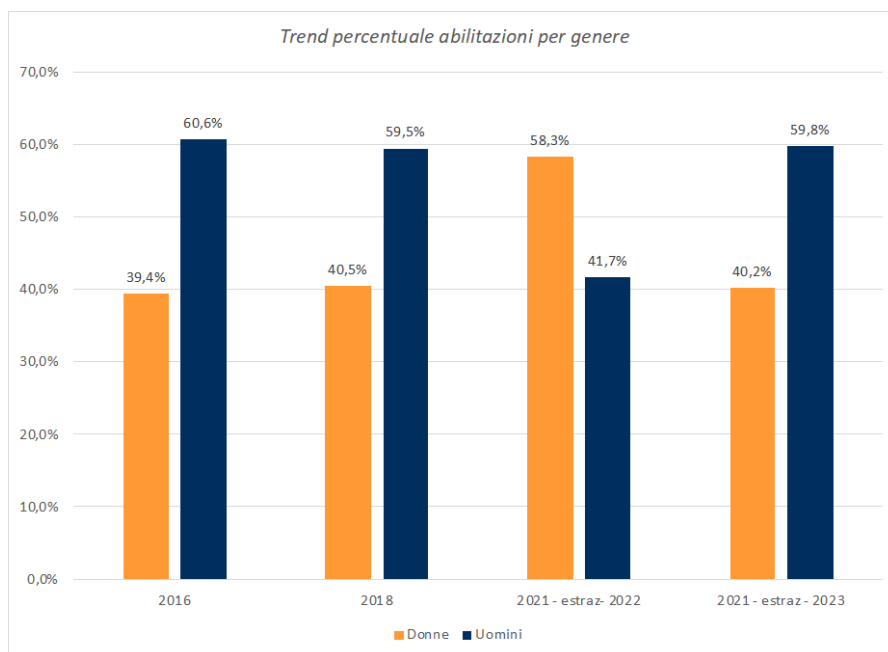
In sintesi, il trend percentuale di *upgrade* del genere femminile nei vari ruoli viene rappresentato dalla successiva Tabella 21 e conferma quanto detto in precedenza, ovvero che mentre nei passaggi di carriera più elevati (da PA a PO) le donne sono in netta minoranza, nei passaggi da ricercatore/trice a PA si osserva un maggiore equilibrio tra i due generi.

Tabella 21

% DONNE	2020	2021	2022
Passaggi PA->PO	0%	17%	27%
Passaggi RD->PA	60%	46%	57%
Passaggi RU->PA	50%	63%	58%

11. Percentuale abilitazioni per genere

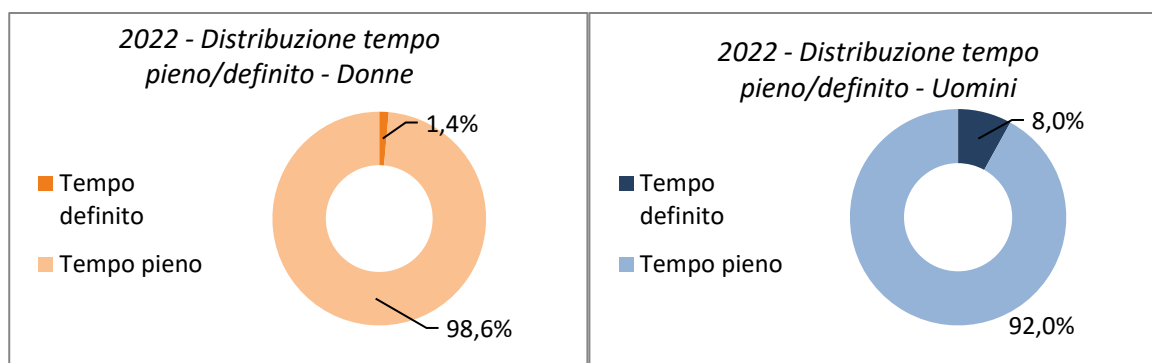
Il rapporto di femminilità proprio dell'Ateneo di Verona è condizionato anche dalla percentuale di donne che in Ateneo hanno conseguito l'abilitazione scientifica nazionale nelle tornate più recenti, che nel 2021 (estrazione 2023) conferma i valori attorno al 40% del totale degli abilitati delle tornate 2016 e 2018. Il seguente grafico rappresenta la distribuzione di genere nelle tornate in esame.



Fonte dati: CINECA, Abilitazione Scientifica Nazionale (sito ad accesso riservato per operatori autorizzati)

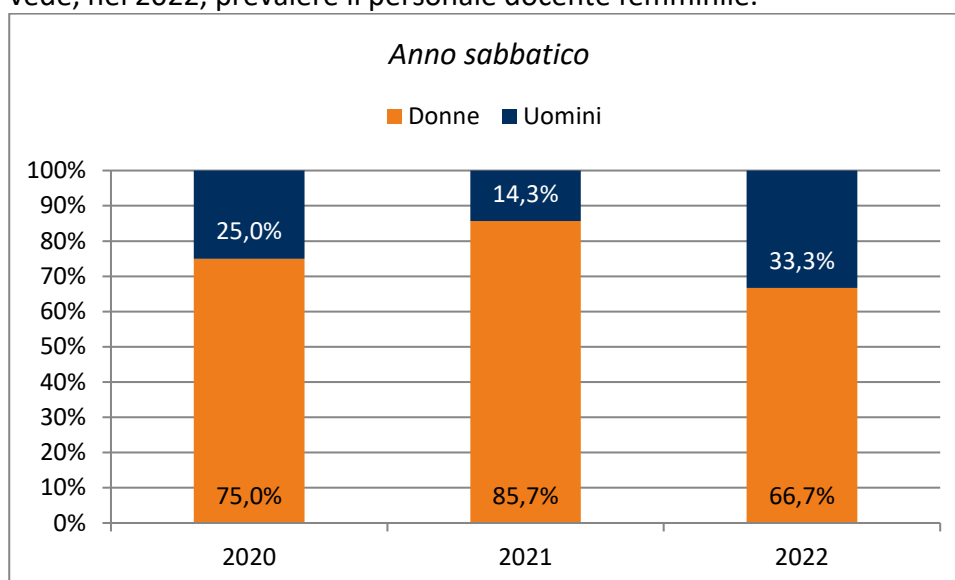
12. Distribuzione tempo pieno/definito per genere

Un approfondimento riguarda il regime di impegno del personale docente. Alla fine del 2022 la scelta del tempo pieno è stata esercitata dal 98,6% delle donne e dal 92% degli uomini. La percentuale di docenti che ha optato per il tempo definito nell'ultimo quadriennio vede aumentare il già significativo divario di genere che si attesta per il 2022 all' 1,4% per le donne e all'8% per gli uomini.



13 Fruizione anno sabbatico

La disponibilità del personale docente a cogliere l'opportunità di crescita professionale in termini di ricerca attraverso la fruizione dell'anno sabbatico mostra una distribuzione variabile negli anni e vede, nel 2022, prevalere il personale docente femminile.



14. Composizione per genere delle commissioni di concorso

Infine, i dati che seguono riportano i risultati della verifica del rispetto della regola della composizione di genere mista nelle commissioni di concorso. Si osserva come nel 2021 ben il 98,5% dei casi la regola risulti rispettata ("ove possibile, [...] il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici", come raccomandato anche dall'Autorità nazionale anticorruzione, in acronimo ANAC).

Tabella 24

PERCENTUALI

	2019	2020	2021
Commissioni che rispettano la regola	97,8%	93,8%	98,5%
Commissioni che NON rispettano la regola	2,2%	6,3%	1,5%

Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione, p. 50 e succ., consultabile al seguente indirizzo:
https://www.anticorruzione.it/documents/91439/121138/PNA2019_Delibera_1064_13novembre_sito.pdf/4c582909-32e4-2112-8c98-046a72082d4a?t=1588152955367

C. RICERCA

15. Finanziamenti PRIN/ERC/ALTRI per settore scientifico ERC e genere PI

Nel triennio 2019-2021 in base al genere del *Principal Investigator* e al settore scientifico ERC (PE = *Physical and Engineering*, SH = *Social Science and Humanities*, LS = *Life Science*) emerge complessivamente la prevalenza della presenza maschile nella responsabilità dei progetti.

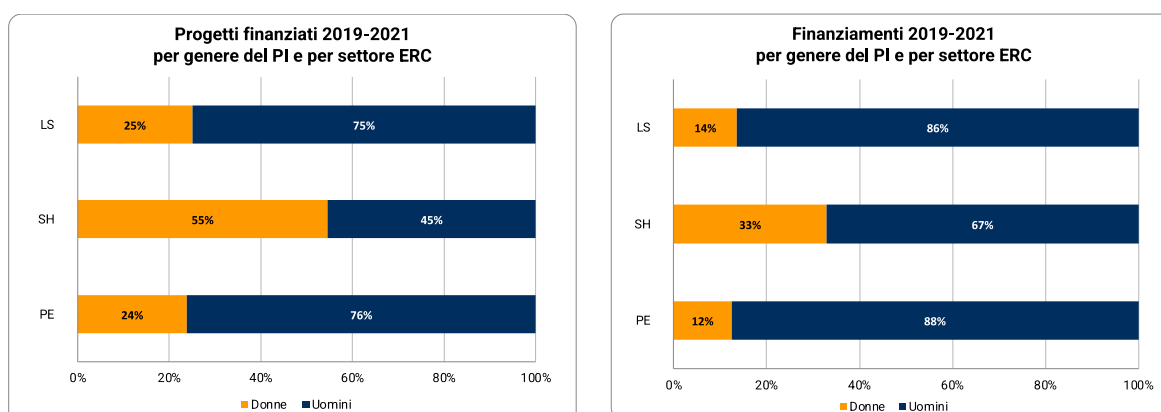
Infatti, su tre responsabili di progetto una sola è una donna. Se, però, si passa a osservare l'importo dei finanziamenti ad essi collegati, appare ancora più evidente la disparità tra generi, poiché solo un quarto dei fondi (25%) sono gestiti da donne, mentre la maggior parte dei fondi (75%) resta concentrata in mani maschili.

Scendendo ad analizzare i singoli settori scientifici separatamente, emergono alcune differenze degne di nota. Per quanto riguarda il settore "*Physical and Engineering*" (PE), il rapporto tra donne e uomini titolari di progetti è di 1 a 4 (24%), ma se si passa ad osservare i finanziamenti sottostanti i progetti, la proporzione dei fondi gestiti dalle donne crolla vertiginosamente dimezzandosi al 12% e appare irrisoria rispetto all' 88% gestito dagli uomini.

Migliore è la situazione nel settore "*Social Science and Humanities*" (SH), dove la titolarità dei progetti è appannaggio delle donne per oltre la metà dei progetti (55%), ma comporta la gestione di circa un terzo dei finanziamenti, restando la preponderanza delle risorse finanziarie saldamente in mano agli uomini.

Infine, nel settore "*Life science*" (LS) si ripropone una situazione molto sbilanciata: tra i responsabili di progetto, solo uno su quattro è donna e i fondi collegati ai progetti gestiti da donne sono appena un settimo (14%).

I due grafici a seguire illustrano la disparità delle proporzioni legate alla responsabilità dei progetti di ricerca e ai relativi finanziamenti.



16. Media pro-capite di fondi di ricerca interni ed esterni per genere

In questa tabella è rappresentata la media dei finanziamenti pro-capite nel triennio 2019-21, distintamente per genere e per ruolo del *Principal Investigator*.

Dall'osservazione dei dati riguardanti i fondi per la ricerca di base, i fondi *Joint Project* e *Joint Research*, emerge una sostanziale parità nella distribuzione dei fondi, con differenziazioni a seconda dei ruoli, fatta eccezione per il ruolo dei ricercatori di tipo A, che sono esclusivamente donne.

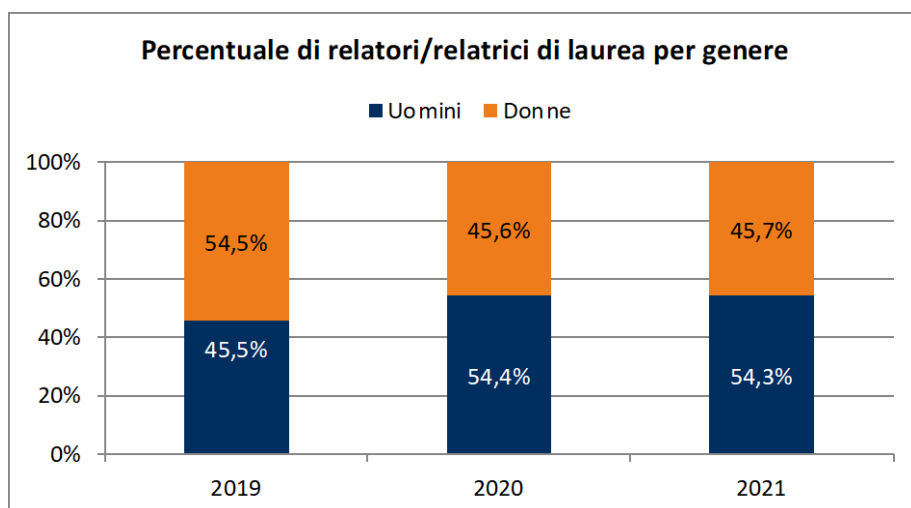
Per quanto riguarda i PRIN e gli altri bandi nazionali, vi è preponderanza maschile solo a livello di ruolo apicali (PO), mentre le donne sono completamente assenti dai bandi internazionali, appannaggio dei soli uomini di ruolo più elevato (PO e PA).

Anni di finanziamento 2019-2021	RICERCA DI BASE E FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PO	107.473	410.630	488.275	1.249.466		150.000	595.748	1.810.096
PA	198.439	247.470	469.788	308.437		1.784.000	668.227	2.339.907
RU	47.333	20.000					47.333	20.000
RTDB	47.827	30.690					47.827	30.690
RTDA	44.197						44.197	-

D. DIDATTICA

17. Percentuale di relatori/relatrici tesi di laurea per genere

Il grafico a seguire illustra le percentuali degli ultimi tre anni e il trend complessivo del periodo.



1.3 Personale Tecnico Amministrativo

Nel presente capitolo viene proposta un'analisi in ottica di genere di alcune caratteristiche e percorsi professionali del personale tecnico e amministrativo (PTA), dei dirigenti e dei collaboratori ed esperti linguistici (CEL). Se non diversamente indicato, è preso in considerazione solo il personale assunto a tempo indeterminato; il direttore generale è pertanto escluso da tali prospetti.

La fonte dei dati elaborati per l'Ateneo è di norma il data warehouse di Ateneo, salvo diversa indicazione, mentre i dati di benchmark a livello nazionale provengono dai portali di USTAT² e del Conto Annuale³.

L'indagine si suddivide nei seguenti ambiti:

- A. Composizione (segregazione orizzontale e verticale);
- B. Situazione occupazionale;
- C. Assenze;
- D. Turnover;
- E. Retribuzione.

A. Composizione

Gli indicatori dell'ambito A permettono di ottenere una fotografia dello stato del personale da un punto di vista demografico (età e genere), livello di scolarità e distribuzione nelle diverse categorie e aree professionali. Questa fotografia ha lo scopo di evidenziare l'eventuale presenza di fenomeni di segregazione verticale (particolarmente rilevanti in questo senso gli indicatori 2, 4 e 9) e di segregazione orizzontale (in questo senso particolare attenzione deve essere posta all'indicatore 1). Si ricorda che per segregazione verticale si intende la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso alle posizioni e nell'avanzamento di carriera. La segregazione orizzontale rappresenta invece la concentrazione di un particolare genere in un gruppo (e.g. categoria, tipo di contratto).

1. Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego

Le tabelle riportate sotto rappresentano, rispettivamente, la consistenza numerica e percentuale del personale TA e dirigente (sono quindi esclusi i collaboratori ed esperti linguistici) per genere per ciascuna area funzionale di impiego nell'arco dell'ultimo triennio (2020-2022). In particolare, è stato conteggiato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare. Le aree funzionali sono definite dal CCNL e quella di appartenenza di ciascun dipendente è riportata nel contratto di lavoro del singolo. Si noti che per i dirigenti non è prevista contrattualmente l'appartenenza ad alcuna area funzionale, essi sono stati quindi raggruppati nell'area fittizia denominata "Dirigenza amministrativa". Inoltre, le due aree "socio-sanitaria" e "medico-odontoiatrica e socio-sanitaria" sono state raggruppate nell'unica voce "Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria", così come le due aree "Amministrativa" e "Amministrativa-gestionale" sono state raggruppate in "Amministrativa ed Amministrativa-gestionale".

Il grafico illustra la composizione percentuale del personale TA in organico al 31/12/2022 distinto per genere e area funzionale di impiego.

² <http://ustat.miur.it/>

³ <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/>

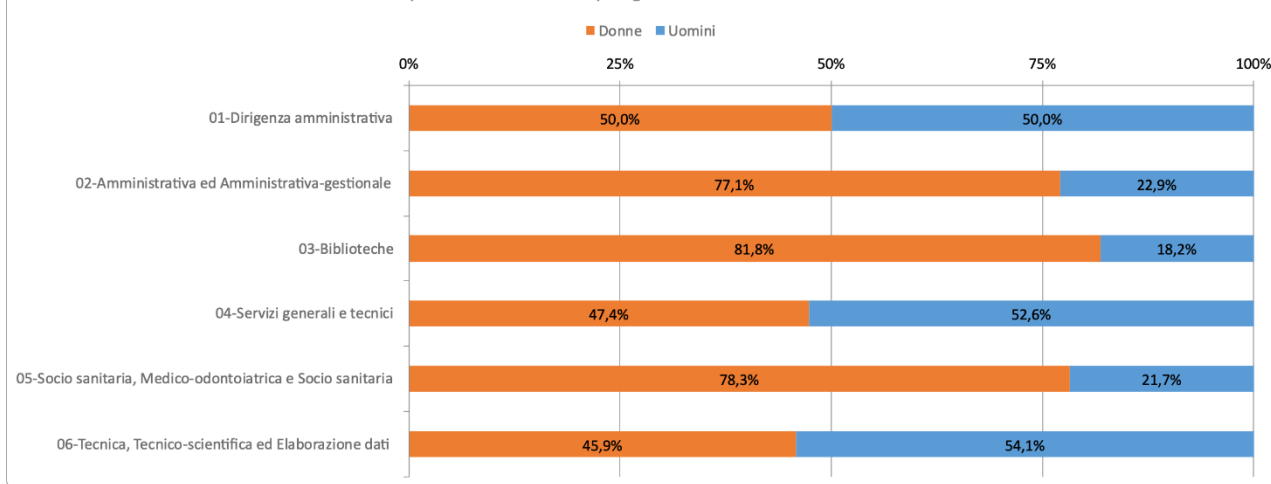
Numeri assoluti

Personale PTA per genere e area d'impiego	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	3	3	6	3	3	6	3	3	6
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	299	83	382	296	84	380	309	92	401
03-Biblioteche	39	9	48	37	9	46	36	8	44
04-Servizi generali e tecnici	23	22	45	21	22	43	18	20	38
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	18	6	24	18	6	24	18	5	23
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	97	116	213	97	116	213	100	118	218
07-Area non individuata	-	-	0	-	-	0	-	-	0
Totale	479	239	718	472	240	712	484	246	730

Percentuali

Personale PTA per genere e area d'impiego	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	50,0%	50,0%	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	78,3%	21,7%	100,0%	77,9%	22,1%	100,0%	77,1%	22,9%	100,0%
03-Biblioteche	81,3%	18,8%	100,0%	80,4%	19,6%	100,0%	81,8%	18,2%	100,0%
04-Servizi generali e tecnici	51,1%	48,9%	100,0%	48,8%	51,2%	100,0%	47,4%	52,6%	100,0%
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	75,0%	25,0%	100,0%	75,0%	25,0%	100,0%	78,3%	21,7%	100,0%
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	45,5%	54,5%	100,0%	45,5%	54,5%	100,0%	45,9%	54,1%	100,0%
07-Area non individuata	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	66,7%	33,3%	100,0%	66,3%	33,7%	100,0%	66,3%	33,7%	100,0%

A.1 - Composizione % dei PTA per genere e area funzionale - Anno 2022



A livello di personale complessivo, l'incidenza media delle donne è di circa il 66% nei tre anni considerati. Confrontando il dato di Ateneo con quello medio nazionale, pari al 60% per il 2021, si riscontra una maggior presenza femminile nell'ateneo veronese in tutte le aree di impiego.

2. Forbice delle carriere

Le tabelle di questa sezione rappresentano, rispettivamente, la consistenza numerica e percentuale del personale TA, dirigente e CEL per genere per ciascuna categoria d'inquadramento a distanza di due anni (31/12/2020 e 31/12/2022), al fine di mettere in luce l'evoluzione temporale dei rapporti di genere. In particolare, è stato considerato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare assunto con contratto a tempo indeterminato.

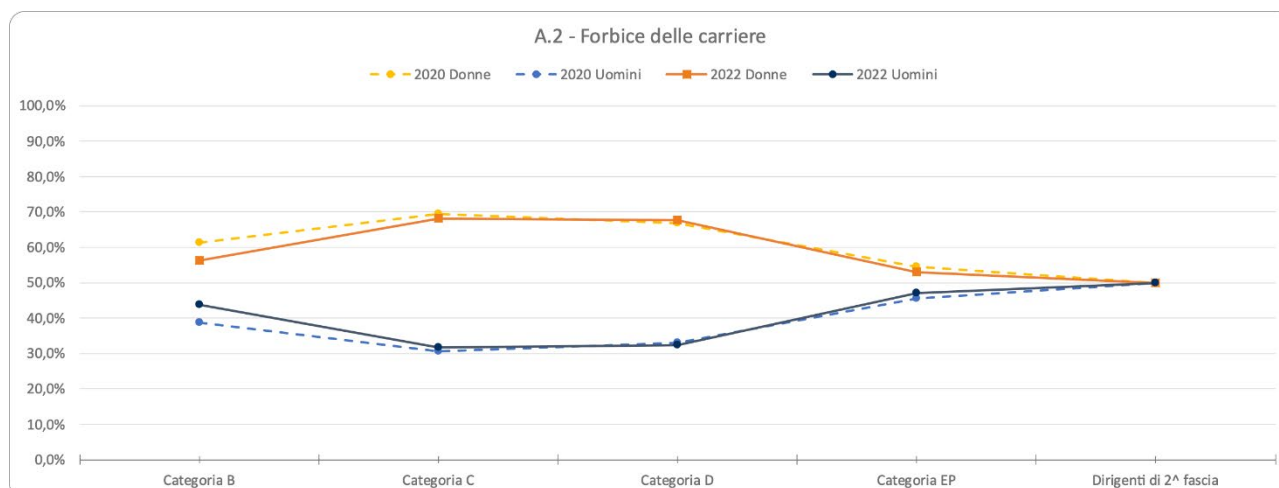
La medesima informazione (ad esclusione del personale CEL che segue una carriera distinta e non comparabile con quella delle altre categorie) è rappresentata graficamente nel seguente grafico.

Numeri assoluti

Forbice delle carriere	2020			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	26	10	36	26	11	37
CATEGORIA B	38	24	62	27	21	48
CATEGORIA C	206	91	297	223	104	327
CATEGORIA D	214	106	320	213	102	315
CATEGORIA EP	18	15	33	18	16	34
DIRIGENTI DI 2 ^A FASCIA	3	3	6	3	3	6
Totale	505	249	754	510	257	767

Percentuali

Forbice delle carriere	2020		2022	
	2020 Donne	2020 Uomini	2022 Donne	2022 Uomini
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	72,2%	27,8%	70,3%	29,7%
Categoria B	61,3%	38,7%	56,3%	43,8%
Categoria C	69,4%	30,6%	68,2%	31,8%
Categoria D	66,9%	33,1%	67,6%	32,4%
Categoria EP	54,5%	45,5%	52,9%	47,1%
Dirigenti di 2 ^a fascia	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%



Il grafico evidenzia a colpo d'occhio come sia nell'anno 2020 che nel 2022 le donne siano prevalenti sugli uomini nelle categorie B, C e D, mentre nella categoria EP e tra i dirigenti di seconda fascia ci sia una sostanziale parità dei due generi. Confrontando il 2022 con il 2020 si nota un leggero avvicinamento alla parità di genere nelle categorie B ed EP. Questa tendenza positiva dovrà comunque essere valutata nei prossimi anni per valutarne il consolidamento e l'eventuale estensione anche alle altre categorie.

La tendenza positiva dell'Ateneo veronese appare virtuosa anche dal punto di vista del confronto con il dato medio italiano. A livello nazionale, si passa da una disparità generalmente a favore delle donne nel 2019 ad una disparità opposta a favore degli uomini nel 2021. Inoltre, se la disparità maschile era già presente nel 2019 per le categorie dirigenziali, tale disparità si è ulteriormente acuita nel 2021.

3. Distribuzione per fascia d'età e genere

In questa sezione viene analizzata la distribuzione del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato per fascia d'età.

La tabella riportata sotto rappresenta la numerosità del personale nell'arco dell'ultimo triennio (2020-2022). In particolare, è stato conteggiato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare. Le fasce d'età considerate rappresentano finestre quinquennali.

Fasce d'età: numeri assoluti

	2020			2021			2022		
Numeri assoluti	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
20-24	2		2	4		4			
25-29	4	5	9	2	5	7	9	6	15
30-34	8	15	23	9	17	26	14	18	32
35-39	19	35	54	14	25	39	12	24	36
40-44	33	83	116	28	73	101	29	73	102
45-49	59	117	176	58	109	167	53	106	159
50-54	49	113	162	49	127	176	45	111	156
55-59	45	86	131	52	94	146	54	111	165
60-64	27	47	74	28	44	72	34	54	88
65-67	3	4	7	6	4	10	7	7	14
Totale	249	505	754	250	498	748	257	510	767

Nelle successive due tabelle, i medesimi dati sono rappresentati aggregando per macro-fasce d'età. La consistenza del personale è riportata in questo caso in valore sia assoluto che percentuale. Si noti che le percentuali qui calcolate rappresentano la distribuzione "verticale" per ciascun anno e genere rispetto alla macro-fascia d'età.

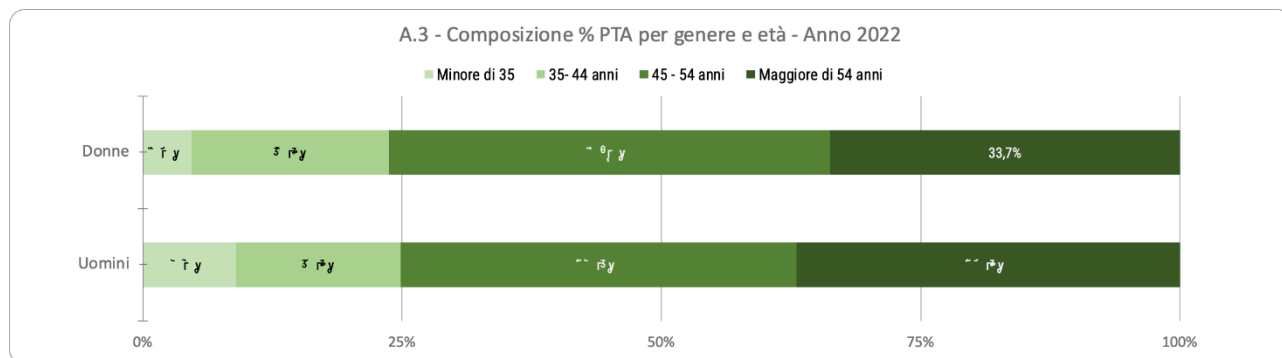
Macro-fasce d'età: numeri assoluti

	2020			2021			2022		
Numeri assoluti	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Minore di 35	14	20	34	15	22	37	23	24	47
35-44 anni	52	118	170	42	98	140	41	97	138
45-54 anni	108	230	338	107	236	343	98	217	315
Maggiore di 54 anni	75	137	212	86	142	228	95	172	267
Totale	249	505	754	250	498	748	257	510	767

Macro-fasce d'età: percentuali

	2020			2021			2022		
Percentuali	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Minore di 35	5,6%	4,0%	4,5%	6,0%	4,4%	4,9%	8,9%	4,7%	6,1%
35-44 anni	20,9%	23,4%	22,5%	16,8%	19,7%	18,7%	16,0%	19,0%	18,0%
45-54 anni	43,4%	45,5%	44,8%	42,8%	47,4%	45,9%	38,1%	42,5%	41,1%
Maggiore di 54 anni	30,1%	27,1%	28,1%	34,4%	28,5%	30,5%	37,0%	33,7%	34,8%

Il grafico raffigura la distribuzione al 31/12/2022 del personale in organico a tempo indeterminato per macro-fascia d'età per ciascun genere.



Il confronto con il dato nazionale evidenzia come il personale tecnico amministrativo, dirigenziale e CEL dell'Ateneo veronese sia mediamente più giovane rispetto alla media degli atenei italiani. Infatti, a livello medio italiano e con riferimento all'ultimo anno disponibile (2021), la fascia più

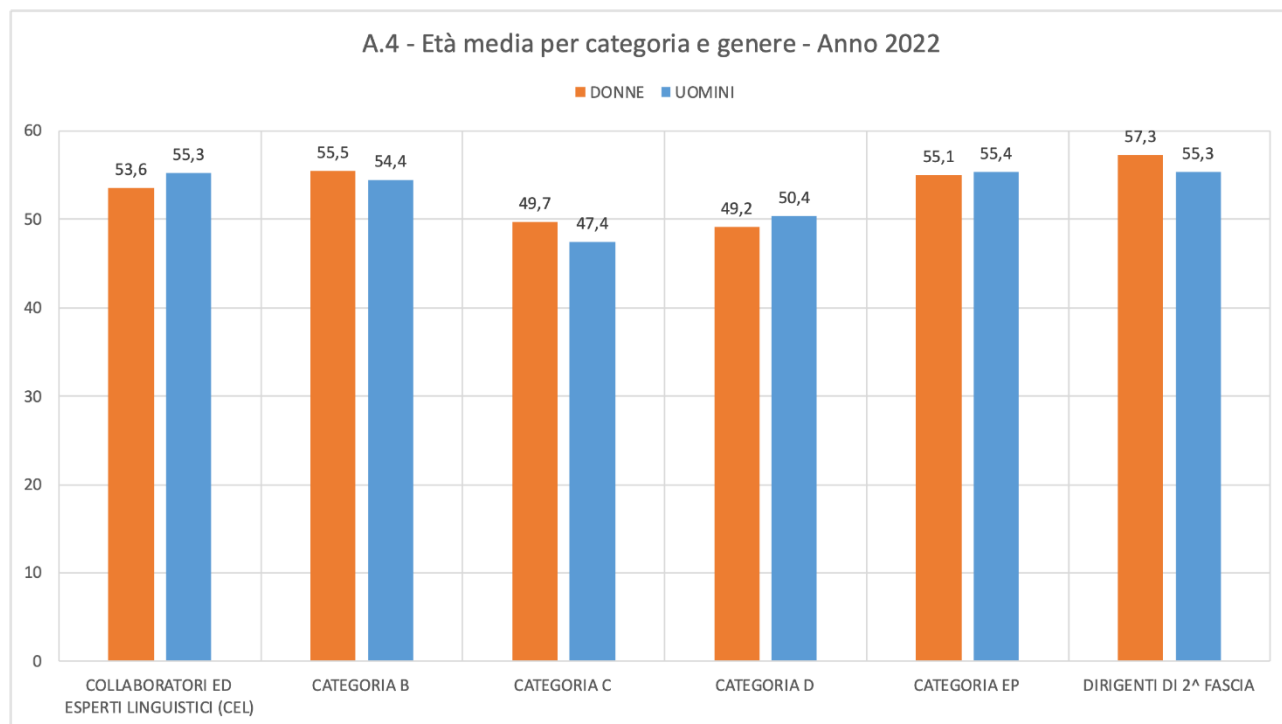
popolata è quella superiore a 54 anni (42%), che è anche la fascia più popolata per gli uomini (per le donne lo è quella precedente, 45-54 anni), mentre per Verona nello stesso anno la fascia più popolata, sia per gli uomini che per le donne, è quella dei 45-54 anni (46%).

4. Età media per genere e categoria

La tabella riporta per ciascuna categoria e genere, l'età media del personale in organico al 31/12 degli ultimi tre anni solari (2020-2022).

ETÀ MEDIA	2020		2021		2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	52,3	54,8	55,2	55,8	53,6	55,3
CATEGORIA B	51,9	52,3	54,0	53,3	55,5	54,4
CATEGORIA C	49,6	47,6	49,3	47,6	49,7	47,4
CATEGORIA D	48,5	48,8	49,0	49,7	49,2	50,4
CATEGORIA EP	54,8	55,2	55,4	56,2	55,1	55,4
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	55,3	53,3	56,3	54,3	57,3	55,3
Media Ateneo	49,7	49,3	50,1	49,9	50,2	50,1

I medesimi dati, per il solo anno solare 2022, sono rappresentati nel grafico.



A livello nazionale, nel 2021 l'età media delle donne era 51,6 mentre degli uomini era pari a 52,4. Pertanto, l'Ateneo risulta avere un'età media inferiore a quella italiana, e questo si riscontra confrontando le età medie di tutte le categorie, per uomini e donne; l'Ateneo veronese è in media leggermente più giovane in tutte le categorie fino alla D, mentre risulta un po' più anziano o in linea con la media nazionale per la categoria EP e i dirigenti di seconda fascia. La distribuzione delle età medie nelle diverse categorie non appare molto diversa tra uomini e donne.

5. Distribuzione per genere e titolo di studio

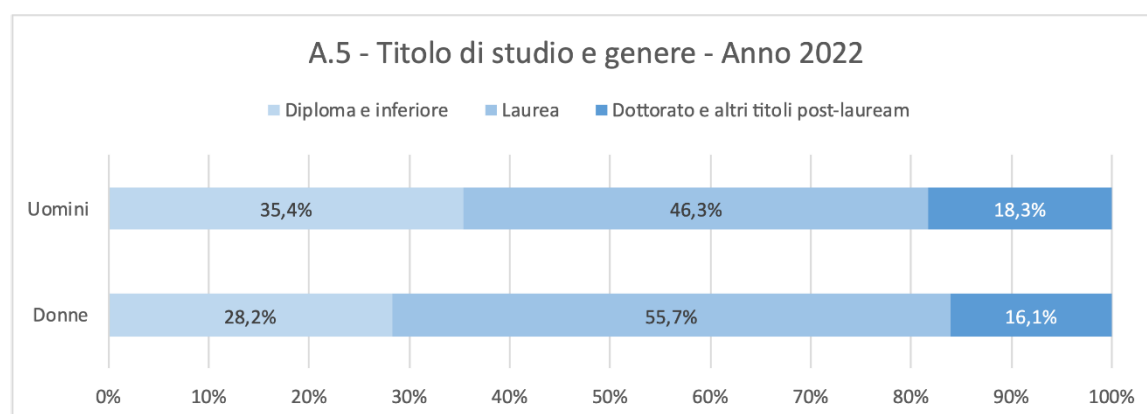
Fonte dati: Direzione Risorse Umane

La tabella di questa sezione illustra la composizione assoluta del personale in organico al 31/12/2022 in base al titolo di studio più elevato posseduto. Nella categoria "Laurea" sono comprese sia le

lauree brevi triennali e specialistiche/magistrali (D.M. 270/2004 e D.M. 509/99), sia le lauree e i diplomi universitari ante-riforma. Nella categoria “Dottorato e altri titoli post-lauream” sono conteggiati tutti i titoli post-lauream: master (sia di primo che di secondo livello), corsi di specializzazione e di dottorato di ricerca.

	Donne	Uomini	Totale
Diploma e inferiore	144	91	235
Laurea	284	119	403
Dottorato e altri titoli post-lauream	82	47	129
Totale	510	257	767

Il grafico rappresenta la distribuzione percentuale delle donne e degli uomini in organico al 31/12/2022, raggruppati per macro-livello di titolo di studio posseduto.



La maggioranza assoluta del personale TA dell’Ateneo possiede una laurea come titolo di studio (52,5%); a livello nazionale, l’incidenza della laurea nell’anno 2021 era invece del 47%. L’incidenza del dottorato e altri titoli post-laurea a Verona è del 16,7%, contro un 7,8% a livello nazionale: mediamente il personale veronese appare quindi più formato. Osservando le differenze per genere, sia a livello italiano che nell’Ateneo veronese, mediamente, sono più numerose le donne in possesso di titoli di studio elevati.

B. Situazione occupazionale

Gli indicatori in questo ambito hanno lo scopo di evidenziare le eventuali differenze nelle condizioni di impiego di donne e uomini, con riferimento, in particolare, alla tipologia di contratto (indicatore 6) e al regime di impiego (indicatore 7). Nel primo caso, l’analisi per tipologia di contratto offre alcune indicazioni sulle condizioni di precarietà occupazionale di donne e uomini. La distribuzione per regime di impiego è utile per mettere in luce le scelte individuali, in termini di equilibrio tra vita privata e lavoro e le corrispondenti opportunità offerte dall’Ateneo. Un ulteriore approfondimento delle analisi suggerite può essere fatto segmentando le distribuzioni per anzianità aziendale (indicatori 8 e 9).

6. Distribuzione per genere e tipologia di contratto

Le tabelle riportate sotto rappresentano in valore assoluto e in percentuale la consistenza del personale TA e dirigente (è quindi escluso il personale CEL) per genere e per tipologia di contratto: a tempo determinato o indeterminato. È preso in esame un arco temporale triennale, 2020-2022. In particolare, per ciascun anno solare, è conteggiato il personale in organico al 31/12.

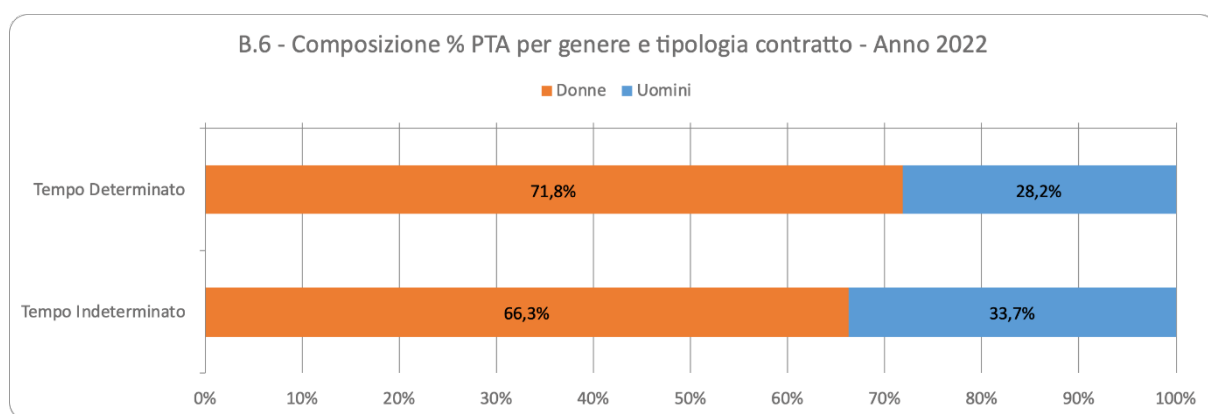
Numeri assoluti

		2020			2021			2022		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo Determinato	N.	27	14	41	30	13	43	28	11	39
Tempo Indeterminato	N.	479	239	718	472	240	712	484	246	730
	%	94,7%	94,5%	94,6%	94,0%	94,9%	94,3%	94,5%	95,7%	94,9%
Totale		506	253	759	502	253	755	512	257	769

Percentuali

		2020			2021			2022		
Percentuali		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo Determinato		65,9%	34,1%	100,0%	69,8%	30,2%	100,0%	71,8%	28,2%	100,0%
Tempo Indeterminato		66,7%	33,3%	100,0%	66,3%	33,7%	100,0%	66,3%	33,7%	100,0%
Totale		66,7%	33,3%	100,0%	66,5%	33,5%	100,0%	66,6%	33,4%	100,0%

Il grafico riportato rappresenta la distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto del personale TA e dirigente in organico al 31/12/2022.



A livello nazionale la suddivisione per genere e tipologia di contratto nel 2021 evidenzia un'incidenza delle donne pari al 68% nel tempo determinato e del 60% nel tempo indeterminato. Nello stesso anno, a Verona le donne costituivano il 70% del personale a tempo determinato e il 66% del personale a tempo indeterminato. Osservando la percentuale di contratti a tempo indeterminato sul totale, l'Ateneo veronese è in linea con il dato nazionale, attestandosi intorno al 95%.

7. Distribuzione per genere e regime d'impiego

Nei prospetti riportati di seguito viene rappresentato l'andamento triennale (2020-2022) della consistenza, assoluta e percentuale, dei dipendenti TA e dirigenti per genere e regime d'impiego. In particolare, sono state prese in considerazione tre fasce di impegno: tempo pieno (i.e., percentuale di part-time uguale al 100%), part-time tra il 51% e il 99%, part-time fino al 50% incluso. Per ogni anno, viene rappresentata la situazione al 31/12.

Le percentuali, calcolate per ogni genere ed anno, illustrano la scelta effettuata da ogni genere rispetto al regime d'impiego.

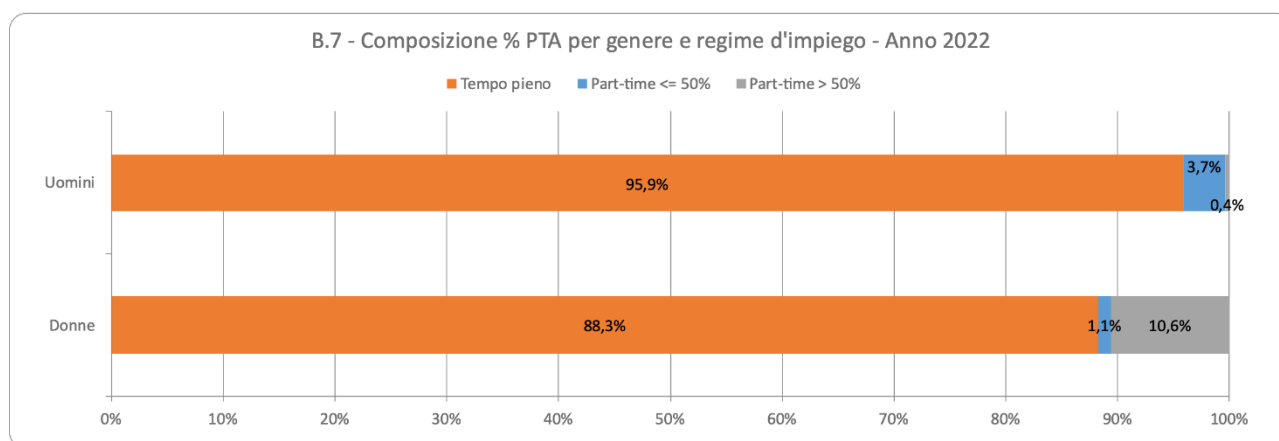
Numeri assoluti

Numeri assoluti		Donne	Uomini
2020	Tempo pieno	467	251
	Part-time <= 50%	8	10
	Part-time > 50%	57	1
Totale		532	262
2021	Tempo pieno	461	253
	Part-time <= 50%	7	9
	Part-time > 50%	60	1
Totale		528	263
2022	Tempo pieno	475	256
	Part-time <= 50%	6	10
	Part-time > 50%	57	1
Totale		538	267

Percentuali

Percentuali		Donne	Uomini
2020	Tempo pieno	87,8%	95,8%
	Part-time <= 50%	1,5%	3,8%
	Part-time > 50%	10,7%	0,4%
2021	Tempo pieno	87,3%	96,2%
	Part-time <= 50%	1,3%	3,4%
	Part-time > 50%	11,4%	0,4%
2022	Tempo pieno	88,3%	95,9%
	Part-time <= 50%	1,1%	3,7%
	Part-time > 50%	10,6%	0,4%

I dati percentuali dell'ultimo anno solare disponibile sono rappresentati nel grafico sottostante.



L'incidenza del tempo pieno è superiore negli uomini che nelle donne. Grande differenza tra donne e uomini si riscontra nell'incidenza del part-time superiore al 50%: questi dati indicano una tendenza maggiore delle donne a ridurre l'orario di lavoro per far fronte agli impegni familiari ed è sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente.

Il dato nazionale per il 2021 indica un'incidenza del full time all'89,5% per le donne e al 96,4% per gli uomini, in linea con il dato veronese.

8. Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale

In questa sezione la consistenza del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato viene analizzata in base al genere e all'anzianità di servizio. L'anzianità considerata è quella maturata a

partire dalla prima data di immissione in organico in un qualunque ruolo strutturato. Eventuali progressioni orizzontali o verticali non vanno quindi a inficiare l'anzianità. I prospetti rappresentano un arco temporale triennale, 2020-2022. Come nei prospetti delle sezioni precedenti, è stato preso in considerazione il personale e la sua anzianità al 31/12 di ciascun anno solare. L'anzianità del personale è stata raggruppata in cinque fasce.

Numeri assoluti

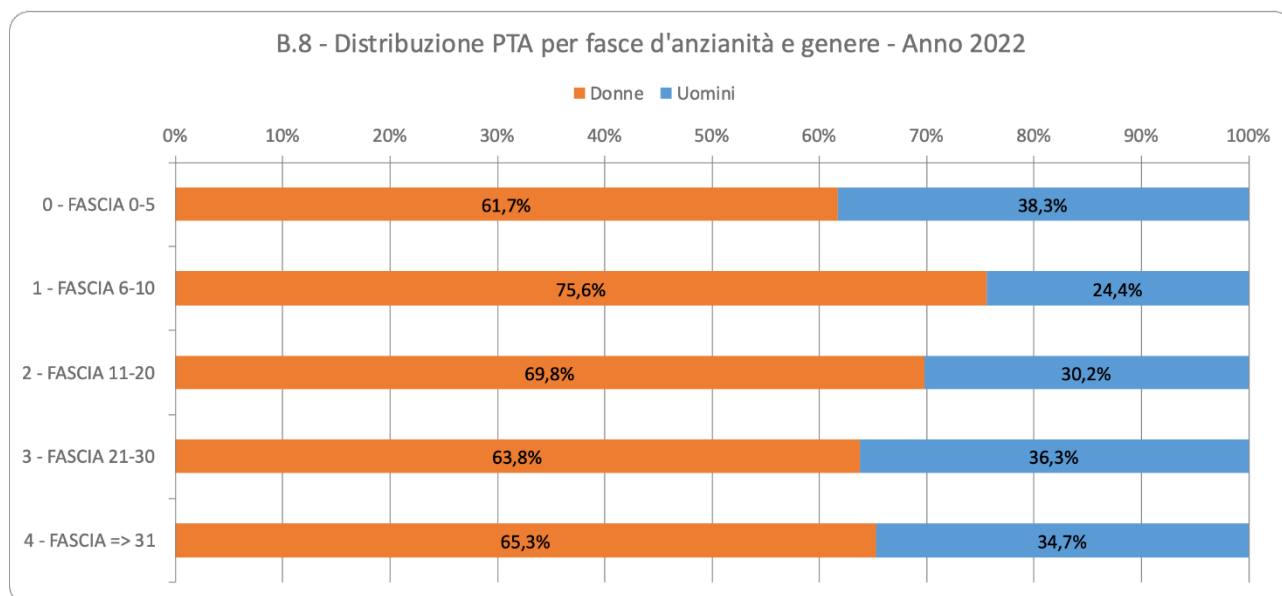
Fascia anzianità	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
0 - FASCIA 0-5	96	52	148	96	56	152	103	64	167
1 - FASCIA 6-10	27	15	42	22	9	31	31	10	41
2 - FASCIA 11-20	258	116	374	252	118	370	210	91	301
3 - FASCIA 21-30	73	41	114	80	41	121	102	58	160
4 - FASCIA => 31	51	25	76	48	26	74	64	34	98
Totale	505	249	754	498	250	748	510	257	767

Percentuali

Fascia anzianità	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
0 - FASCIA 0-5	64,9%	35,1%	100,0%	63,2%	36,8%	100,0%	61,7%	38,3%	100,0%
1 - FASCIA 6-10	64,3%	35,7%	100,0%	71,0%	29,0%	100,0%	75,6%	24,4%	100,0%
2 - FASCIA 11-20	69,0%	31,0%	100,0%	68,1%	31,9%	100,0%	69,8%	30,2%	100,0%
3 - FASCIA 21-30	64,0%	36,0%	100,0%	66,1%	33,9%	100,0%	63,8%	36,3%	100,0%
4 - FASCIA => 31	67,1%	32,9%	100,0%	64,9%	35,1%	100,0%	65,3%	34,7%	100,0%
Totale	67,0%	33,0%	100,0%	66,6%	33,4%	100,0%	66,5%	33,5%	100,0%

Nel grafico sottostante viene rappresentata la distribuzione percentuale per l'anno 2022.

La fascia di anzianità che accoglie quasi il 40% del personale è quella tra 11 e 20 anni di servizio. Osservando la suddivisione per genere, una forte disparità di genere - non comparabile con la distribuzione di genere del personale nel suo complesso - si nota nella fascia di anzianità tra 6 e 10 anni, a favore del genere femminile. Per l'anno 2021, l'incidenza delle donne nelle diverse fasce di anzianità presso l'Ateneo è superiore a quella nazionale in tutte le fasce, tranne che per la più bassa (0-5 anni).

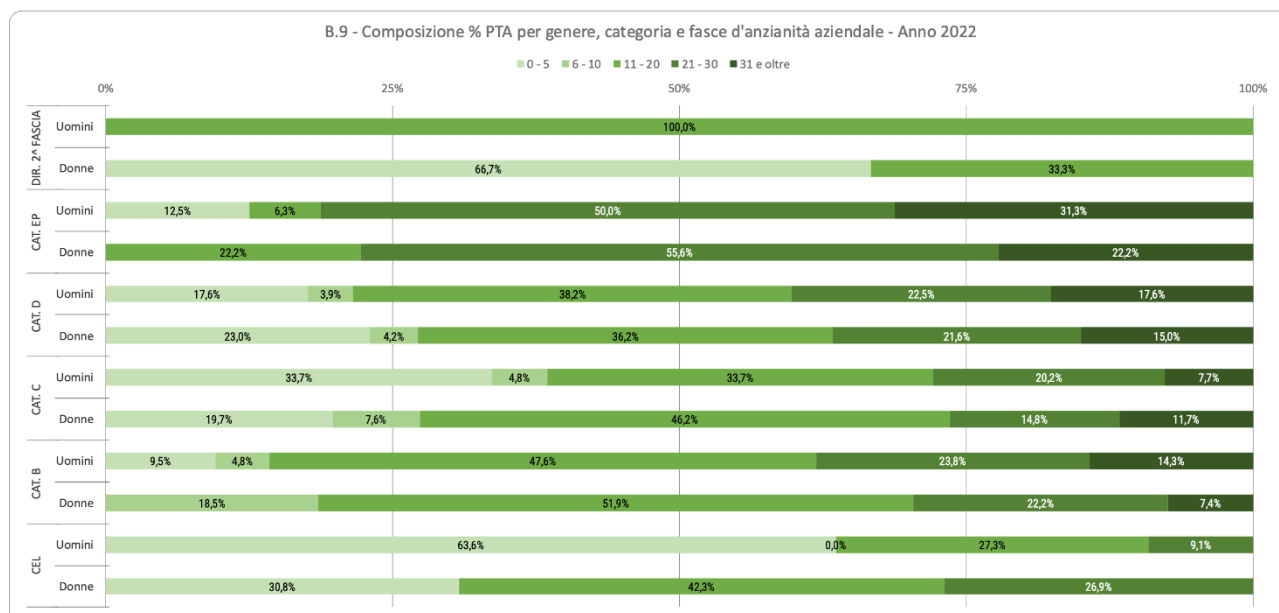


9. Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

Nel seguente prospetto, la distribuzione percentuale del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato per genere e anzianità di servizio già analizzata nella sezione precedente viene ulteriormente disaggregata in base alla categoria. L'arco temporale preso in considerazione è ancora quello del triennio 2020-2022 ed il personale è quello in organico al 31/12 di ciascun anno solare.

Percentuali		2020					2021					2022				
		0 - 5	6 - 10	11 - 20	21 - 30	31 e oltre	0 - 5	6 - 10	11 - 20	21 - 30	31 e oltre	0 - 5	6 - 10	11 - 20	21 - 30	31 e oltre
DIR. 2^ FASCIA	Uomini	0	33,3%	66,7%	0	0	0	0,0%	100,0%	0	0	0	0	100,0%	0	0
	Donne	66,7%	0	33,3%	0	0	66,7%	0	33,3%	0	0	66,7%	0	33,3%	0	0
CAT. EP	Uomini	0	6,7%	33,3%	40,0%	20,0%	0	6,7%	26,7%	40,0%	26,7%	12,5%	0	6,3%	50,0%	31,3%
	Donne	0	0	27,8%	61,1%	11,1%	0	0	29,4%	58,8%	11,8%	0	0	22,2%	55,6%	22,2%
CAT. D	Uomini	19,8%	3,8%	47,2%	18,9%	10,4%	19,2%	3,8%	49,0%	16,3%	11,5%	17,6%	3,9%	38,2%	22,5%	17,6%
	Donne	22,9%	3,7%	45,8%	15,0%	12,6%	22,0%	2,4%	45,9%	18,2%	11,5%	23,0%	4,2%	36,2%	21,6%	15,0%
CAT. C	Uomini	24,2%	5,5%	49,5%	11,0%	9,9%	28,7%	1,1%	48,9%	12,8%	8,5%	33,7%	4,8%	33,7%	20,2%	7,7%
	Donne	16,5%	4,4%	55,8%	13,1%	10,2%	17,8%	4,3%	54,8%	13,5%	9,6%	19,7%	7,6%	46,2%	14,8%	11,7%
CAT. B	Uomini	12,5%	12,5%	45,8%	20,8%	8,3%	12,5%	8,3%	50,0%	20,8%	8,3%	9,5%	4,8%	47,6%	23,8%	14,3%
	Donne	10,5%	26,3%	55,3%	5,3%	2,6%	8,6%	22,9%	57,1%	5,7%	5,7%	0,0%	18,5%	51,9%	22,2%	7,4%
CEL	Uomini	60,0%	10,0%	30,0%	0	0	60,0%	10,0%	20,0%	10,0%	0	63,6%	0,0%	27,3%	9,1%	0
	Donne	26,9%	0	69,2%	3,8%	0	30,8%	0	61,5%	7,7%	0	30,8%	0	42,3%	26,9%	0
Totale		19,6%	5,6%	49,6%	15,1%	10,1%	20,3%	4,1%	49,5%	16,2%	9,9%	21,8%	5,3%	39,2%	20,9%	12,8%

La distribuzione percentuale per l'anno 2022 viene rappresentata anche graficamente nel grafico sottostante.



Confrontando il dato locale con quello nazionale (disponibile per il 2021), si nota come l'Ateneo veronese sia caratterizzato da carriere mediamente più giovani rispetto alla media italiana, con una maggiore concentrazione nella fascia di anzianità intermedia 11-20.

C. Assenze

L'indicatore 10 relativo all'ambito C fornisce ulteriori indicazioni sulla ripartizione del lavoro di cura e sull'impatto che questo ha sull'impiego del personale.

10. Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza

Fonte dati: Data warehouse di ateneo + INAZ (software di gestione timbrature e presenze)

Nel seguente prospetto vengono conteggiate le giornate di assenza del personale TA, dirigente e CEL accumulate nel corso del 2022. Le assenze sono raggruppate in sei categorie, tra cui si fanno

notare le assenze per maternità e congedo parentale e le assenze relative alla legge 104/92. Tra le categorie considerate ve ne sono due residuali in cui confluiscono le assenze retribuite e non che non hanno trovato collocazione nelle altre categorie. Le causali di assenza incluse in queste categorie residuali sono elencate nella seguente tabella.

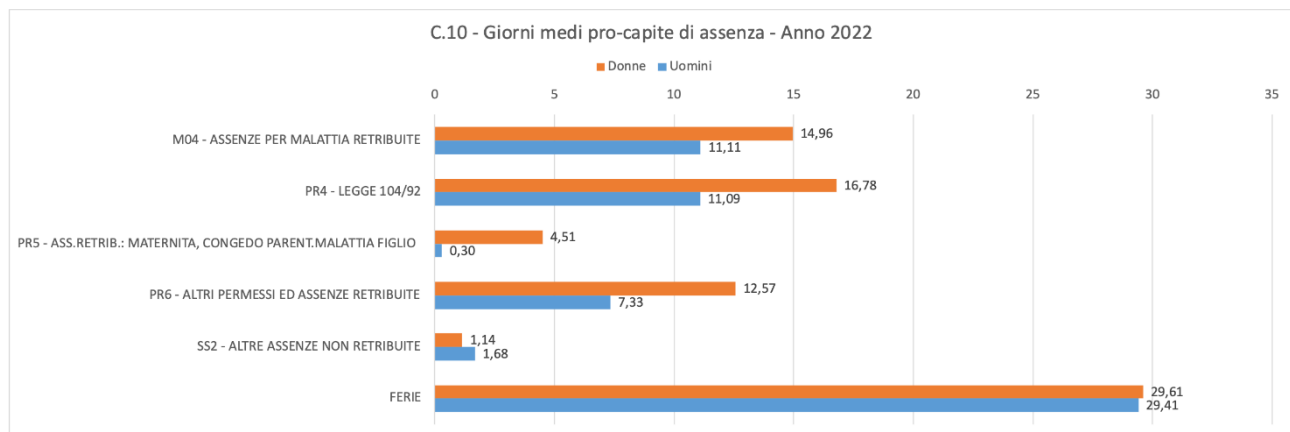
Categoria	Causale assenza
PR6 - ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	1210 - Cong. parentale DL.34/2020 COVID-19 (entro i 12 anni) - 50%
	1233 - Congedo 2021 - DL.30/2021 art. 2 COVID-19 - 50%
	1237 - Congedo parentale SARS CoV-2 art. 9 DL.146/2021 fruizione giornaliera 50%
	ASSEMBLEA DEL PERSONALE IN ORE
	ESAMI PRENATALI IN ORE
	GRAVE INFERMITA' IN GIORNI
	PERM. CONCORSI IN ORE
	PERM. DIRITTO ALLO STUDIO IN ORE
	PERM. GRAVI MOTIVI IN ORE
	PERMESSO ALLATTAM. IN ORE
	PERM. CONCORSI IN GIORNI
SS2 - ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	0025 - Assenza ingiustificata
	0189 - Sospensione
	0251 - Congedo per motivi di famiglia Art.32 c.1 CCNL 16.10.08
	0252 - Congedo per motivi di studio art.32 c.1 CCNL 16.10.08
	0563 - Sciopero giornaliero Circ. 6/2014
	1017 - Cong.mal.figlio fino 8 anni art.31 c.5 CCNL 16.10.08 (no ass.)
	1119 - Cong. parentale DLgs 151/01, DLgs 80/15 (s.a.)
	1161 - 1/2 g. Cong. parentale DLgs 151/01, DLgs 80/15 (s.a.)
	1333 - Cong. parentale DL.34/2020 COVID-19 (12 - 16 anni) - (s.a.)
	1016 - Cong.mal.figlio fino 3 a. Art.47,c.1 D.Lgs.151/01, art. 31 c.5 CCNL 16.10.08 (senza ass.)
	0178 - Aspettativa art. 19 c.6 DLgs 165/2001 (s.a.)
	0581 - Aspettativa per svolgimento attività presso altri enti art. 23-bis c. 1 D. Lgs. 165/2001 (s.a.)

Le assenze orarie (cioè che non riguardano un'intera giornata lavorativa) sono state portate su base giornaliera dividendole per 7,2 in quanto la durata media dell'orario di lavoro da contratto è di 7 ore e 12 minuti. Le giornate di assenza sono state poi rapportate al numero di persone in servizio, al fine di ottenere il numero medio pro-capite di giornate di assenza per ciascun genere e tipologia di assenza.

Categoria assenza	Anno solare 2022					
	Giorni assenza		Personale in servizio		Giorni medi assenza	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
M04 - ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	7.629	2.855	510	257	14,96	11,11
PR4 - LEGGE 104/92	8.558	2.849	510	257	16,78	11,09
PR5 - ASS. RETRIB. : MATERNITA, CONGEDO PARENT. MALATTIA FIGLIO	2.299	76	510	257	4,51	0,30
PR6 - ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	6.411	1.885	510	257	12,57	7,33
SS2 - ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	583	431	510	257	1,14	1,68
FERIE	15.099	7.558	510	257	29,61	29,41
TOTALE	40.579	15.654	510	257	79,57	60,91

Si può osservare come le donne abbiano mediamente più giorni di assenza degli uomini soprattutto in termini di congedi parentali, malattia e altri permessi retribuiti. Questo indica come, mediamente, le donne si facciano maggior carico degli impegni extra-lavorativi e che per questo risultino più assenti.

Il seguente grafico rappresenta il numero medio pro-capite di giornate di assenza dal lavoro per genere e categoria di assenza per l'anno 2022.



Il dato medio nazionale, disponibile per l'anno 2021, rappresenta una situazione analoga di disparità tra donne e uomini nel numero di giorni medi di assenza per quanto riguarda i congedi parentali (giorni medi congedi parentali a livello Italia: 2,73 per le donne contro 0,44 per gli uomini). Per quanto riguarda le altre categorie, invece, il divario tra donne e uomini non sussiste a livello nazionale come nell'Ateneo veronese.

D. Turnover

Gli indicatori relativi all'ambito D hanno lo scopo di evidenziare se l'entrata di nuovo personale e le uscite comportino eventuali squilibri tra i generi nelle diverse categorie e aree funzionali (indicatore 11) e di rappresentare, sempre con riferimento alle diverse categorie e aree funzionali, la situazione occupazionale per genere in conseguenza di assunzioni e dimissioni (indicatore 12). Infine, l'indicatore 13 è particolarmente interessante per verificare in che modo le dinamiche di sviluppo professionale permettano la crescita del personale indipendentemente dal genere.

11. Indice di compensazione per genere e per categoria

In questa sezione viene analizzato il rapporto tra assunti e cessati per genere e categoria del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato. Nell'arco temporale triennale 2020-2022 viene conteggiato il numero di nuovi assunti e di cessazioni (senza distinzione di causale) durante ciascun anno solare. Viene quindi calcolato il rapporto tra assunti e cessati al fine di misurare l'indice di compensazione, cioè in quale rapporto le cessazioni sono bilanciate dalle assunzioni nelle diverse categorie e generi. Quando non vi sono cessazioni, non essendo il rapporto calcolabile, si riporta un trattino. Il valore zero per il rapporto indica invece che a fronte di un certo numero maggiore di zero di cessazioni non vi sono state assunzioni.

Tipo Ruolo giuridico	2020						2021						2022					
	FEMMINA			MASCHIO			FEMMINA			MASCHIO			FEMMINA			MASCHIO		
	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	-	0	1	0	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	7	0	-	3	0	-	1	1	1,00	0	0	-	0	0	-	1	0	-
CATEGORIA B	0	1	0,00	0	3	0,00	0	4	0,00	0	0	-	0	4	0,00	0	1	0,00
CATEGORIA C	6	8	0,75	4	7	0,57	6	7	0,86	7	4	1,75	21	4	5,25	14	7	2,00
CATEGORIA D	24	4	6,00	8	3	2,67	1	7	0,14	0	3	0,00	9	7	1,29	2	2	1,00
CATEGORIA FP	0	2	0,00	1	0	-	0	1	0,00	0	0	-	1	1	1,00	3	2	2
Totale	37	15	2,47	16	14	1,14	8	20	0,40	7	7	1,00	31	16	1,94	20	12	1,67

Nella seguente tabella viene riassunto, sempre per il triennio 2020-2022, il solo indice di compensazione (rapporto assunti-cessati), già rappresentato anche nella tabella precedente.

Indice di compensazione (Assunti/Cessati)

CATEGORIA	2020		2021		2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	-	-	1,00	-	-	-
CATEGORIA B	0,00	0,00	0,00	-	0,00	0,00
CATEGORIA C	0,75	0,57	0,86	1,75	5,25	2,00
CATEGORIA D	6,00	2,67	0,14	0,00	1,29	1,00
CATEGORIA EP	0,00	-	0,00	-	1,00	1,50
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	-	0,00	-	-	-	-
Totale	2,47	1,14	0,40	1,00	1,94	1,67

L'indice di compensazione risulta più elevato per le donne nell'anno 2020 grazie soprattutto all'incremento notevole della categoria D, nel 2021 risulta maggiore per gli uomini grazie all'apporto della categoria C, mentre nel 2022 l'indice di compensazione è globalmente simile per donne e uomini anche se con grandi disparità tra le diverse categorie, in particolare per la categoria C dove l'indice per le donne risulta più del doppio di quello per gli uomini. Il dato nazionale più recente per confronto è quello del 2021 ed evidenzia un indice medio globalmente simile per donne e uomini (rispettivamente, 0,88 e 0,68) e in linea con il dato veronese per lo stesso anno.

12. Indice di turnover complessivo per genere e per categoria

In questa sezione viene analizzato l'indice di turnover per genere e categoria del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato. L'indice di turnover rappresenta la variazione percentuale tra il numero di dipendenti a fine anno e quello ad inizio anno, dovuta però alle sole assunzioni e cessazioni. Si segnala che non sono prese in considerazione eventuali progressioni (verticali od orizzontali) e altri eventi di carriera. L'orizzonte temporale preso in considerazione è quello del triennio 2020-2022.

Nella seguente tabella sono riportati, per ogni categoria e genere, tutti i valori necessari per il calcolo dell'indice di turnover.

Dettaglio

Categoria	Anno	DONNE						UOMINI					
		N. dipendenti inizio anno	Assunti	Cessati	Variazione (Assunti - Cessati)	N. Dipendenti fine anno	Tasso turnover	N. dipendenti inizio anno	Assunti	Cessati	Variazione (Assunti - Cessati)	N. Dipendenti fine anno	Tasso turnover
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	2020	3	0	0	0	3	+0,0%	4	0	1	-1	3	-25,0%
	2021	3	0	0	0	3	+0,0%	3	0	0	0	3	+0,0%
	2022	3	0	0	0	3	+0,0%	3	0	0	0	3	+0,0%
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	2020	19	7	0	7	26	+36,8%	7	3	0	3	10	+42,9%
	2021	26	1	1	0	26	+0,0%	10	0	0	0	10	+0,0%
	2022	26	0	0	0	26	+0,0%	10	1	0	1	11	+10,0%
CATEGORIA B	2020	39	0	1	-1	38	-2,6%	27	0	3	-3	24	-11,1%
	2021	39	0	4	-4	35	-10,3%	24	0	0	0	24	+0,0%
	2022	31	0	4	-4	27	-12,9%	22	0	1	-1	21	-4,5%
CATEGORIA C	2020	208	6	8	-2	206	-1,0%	94	4	7	-3	91	-3,2%
	2021	209	6	7	-1	208	-0,5%	91	7	4	3	94	+3,3%
	2022	206	21	4	17	223	+8,3%	97	14	7	7	104	+7,2%
CATEGORIA D	2020	194	24	4	20	214	+10,3%	101	8	3	5	106	+5,0%
	2021	215	1	7	-6	209	-2,8%	107	0	3	-3	104	-2,8%
	2022	211	9	7	2	213	+0,9%	102	2	2	0	102	+0,0%
CATEGORIA EP	2020	20	0	2	-2	18	-10,0%	14	1	0	1	15	+7,1%
	2021	18	0	1	-1	17	-5,6%	15	0	0	0	15	+0,0%
	2022	18	1	1	0	18	+0,0%	15	3	2	1	16	+6,7%
TOTALE	2020	483	37	15	22	505	+4,6%	247	16	14	2	249	+0,8%
	2021	510	8	20	-12	498	-2,4%	250	7	7	0	250	+0,0%
	2022	495	31	16	15	510	+3,0%	249	20	12	8	257	+3,2%

Nella seguente tabella viene riassunto il solo indice di turnover per ogni categoria e genere.

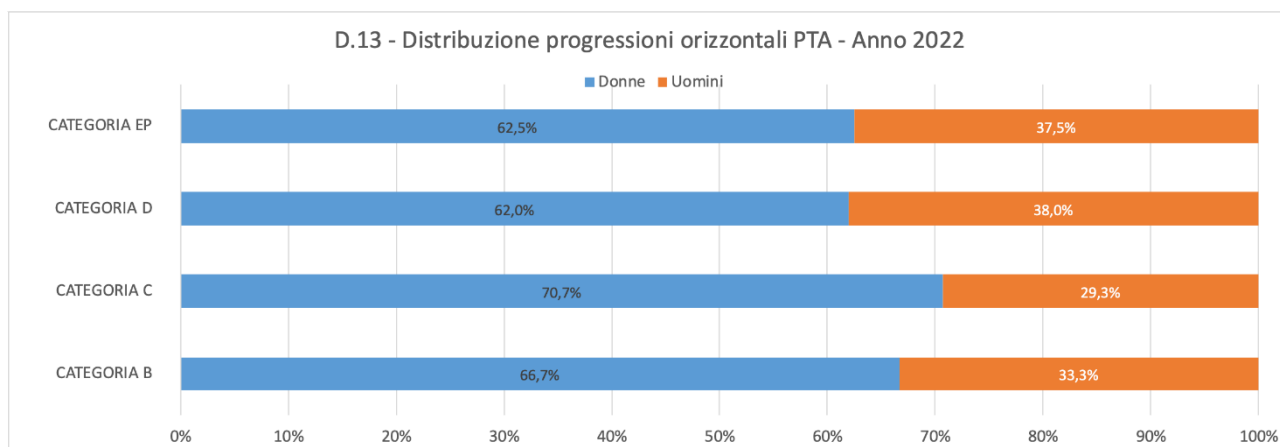
Indice di Turnover

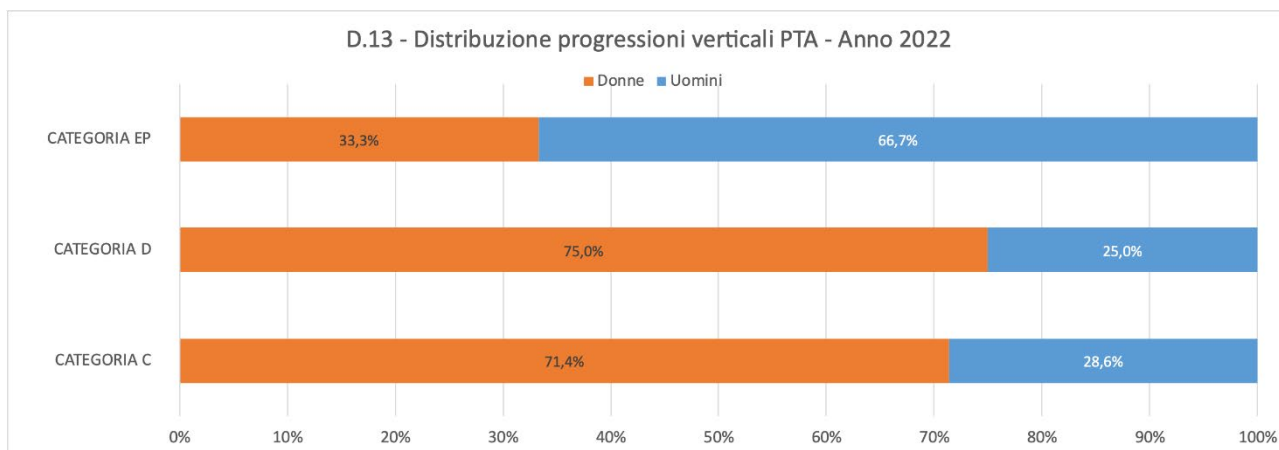
CATEGORIA	2020		2021		2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	+36,8%	+42,9%	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+10,0%
CATEGORIA B	-2,6%	-11,1%	-10,3%	+0,0%	-12,9%	-4,5%
CATEGORIA C	-1,0%	-3,2%	-0,5%	+3,3%	+8,3%	+7,2%
CATEGORIA D	+10,3%	+5,0%	-2,8%	-2,8%	+0,9%	+0,0%
CATEGORIA EP	-10,0%	+7,1%	-5,6%	+0,0%	+0,0%	+6,7%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	+0,0%	-25,0%	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+0,0%
TOTALE	+4,6%	+0,8%	-2,4%	+0,0%	+3,0%	+3,2%

Il dato medio nazionale per l'anno 2021 vede un tasso di turnover negativo e simile sia per donne (-0,7%) sia per gli uomini (-0,8%). Rispetto a questo dato medio, l'Ateneo veronese per il 2021 presenta un turnover particolarmente negativo per le donne (-2,4%) e piatto per gli uomini (+0%); si noti, tuttavia, che per gli anni 2020 e 2022 entrambi gli indici risultano positivi, evidenziando quindi come il 2021 sia stato un anno "anomalo" all'interno del triennio per quanto riguarda il turnover del personale tecnico-amministrativo.

13. Progressioni di carriera per genere

Nella seguente tabella viene rappresentata la consistenza percentuale delle progressioni del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato, distinto per genere e categoria nel triennio 2020-2022. Le progressioni del personale possono essere orizzontali (PEO) o verticali (PEV). Le prime includono le progressioni di posizione economica all'interno della stessa categoria, mentre le seconde rappresentano gli avanzamenti di categoria. Nel triennio preso in esame, solo nel 2022 vi sono state progressioni orizzontali, mentre nel corso del 2021 non vi sono state nemmeno progressioni verticali. Le distribuzioni di PEO e PEV nel 2022 sono rappresentate nei seguenti due grafici. Si noti come, per quanto riguarda le PEO, queste rispecchino in media la distribuzione complessiva tra donne e uomini del personale dell'Ateneo, mentre nelle PEV tale distribuzione viene disattesa, a favore degli uomini per le progressioni verso la categoria EP e a favore delle donne per le progressioni verso le categorie C e D.





E. Retribuzione

Gli indicatori relativi all'ambito E hanno lo scopo di verificare – in particolare per le indennità che spesso derivano da opportunità offerte o da comportamenti attivi delle persone e non sono strettamente collegate alla posizione – la presenza di un *gender pay gap* (differenziale retributivo collegato al genere) in Ateneo.

14. Distribuzione per genere e indennità di responsabilità

In questa sezione viene analizzata la distribuzione numerica assoluta e percentuale del numero di dipendenti percettori di indennità di responsabilità. L'indennità di responsabilità, disciplinata dal CCNL e dalla contrattazione integrativa, rappresenta un'indennità accessoria annua e revocabile corrisposta ai dipendenti delle categorie B, C, D che ricoprono posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità. Si fa notare che nell'Ateneo di Verona sono previste indennità di responsabilità per il solo personale della categoria D.

Nelle seguenti tabelle il personale percettore di indennità di responsabilità è stato suddiviso per genere e struttura di appartenenza. L'arco temporale preso in considerazione è sempre il triennio 2020-2022.

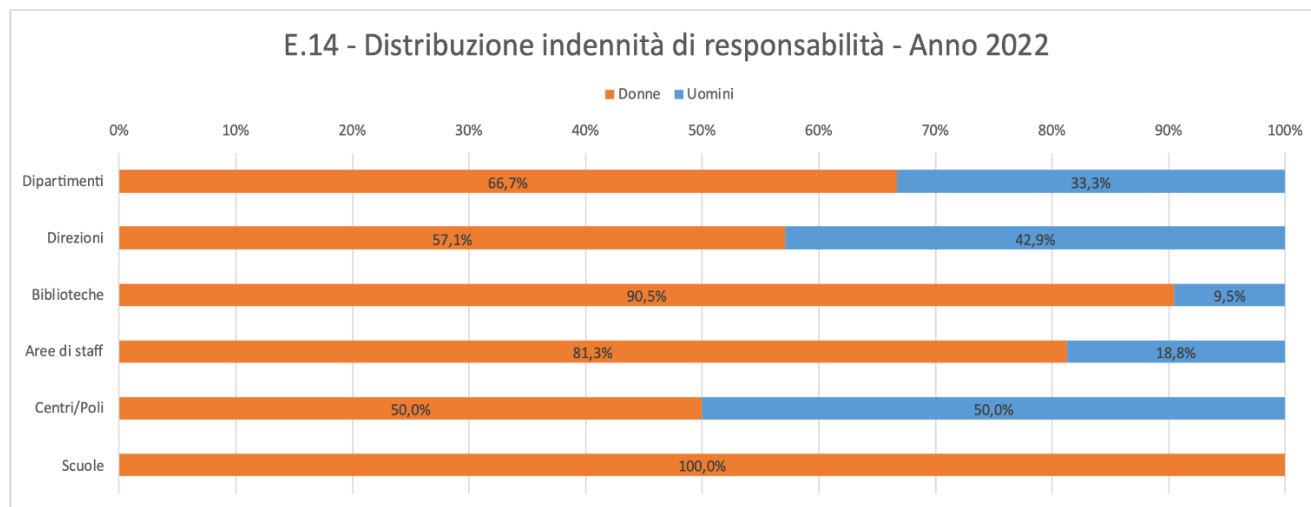
Numeri assoluti

Tipo struttura	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dipartimenti	32	14	30	14	28	14
Direzioni	37	30	35	29	36	27
Biblioteche	18	3	18	3	19	2
Aree di staff	11	2	11	4	13	3
Centri/Poli	5	1	6	1	2	2
Scuole	1		1		1	
Totale	104	50	101	51	99	48

Percentuali

Tipo struttura	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dipartimenti	69,6%	30,4%	68,2%	31,8%	66,7%	33,3%
Direzioni	55,2%	44,8%	54,7%	45,3%	57,1%	42,9%
Biblioteche	85,7%	14,3%	85,7%	14,3%	90,5%	9,5%
Aree di staff	84,6%	15,4%	73,3%	26,7%	81,3%	18,8%
Centri/Poli	83,3%	16,7%	85,7%	14,3%	50,0%	50,0%
Scuole	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Totale	67,5%	32,5%	66,4%	33,6%	67,3%	32,7%

La distribuzione percentuale relativa all'anno 2022 è rappresentata graficamente anche nella seguente immagine.



Dalle tabelle si evince una maggiore diffusione delle indennità tra il personale femminile, in ogni struttura dell'Ateneo considerata, tranne che per centri e poli. Questo, del resto, è del tutto fisiologico data la maggior presenza di donne nell'organico amministrativo dell'Ateneo: tale percentuale, pari al 67,3% nel 2022, ricalca infatti l'incidenza del personale femminile di circa 66%. A livello di Ateneo, pertanto, non appare configurarsi una distorsione legata al genere nell'attribuzione di posizioni organizzative al personale.

15. Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

In questa sezione viene analizzata la distribuzione assoluta e percentuale dei dipendenti percettori di indennità di posizione. L'indennità di posizione, disciplinata dal CCNL e dalla contrattazione integrativa, rappresenta un'indennità corrisposta ai dipendenti della categoria EP che ricoprono incarichi che comportano particolari responsabilità gestionali legate a posizioni organizzative complesse, nonché qualificati incarichi di responsabilità amministrativa.

Nelle successive tabelle, il personale con indennità di posizione nel triennio 2020-2022 è stato classificato per genere e per ammontare annuo lordo dell'indennità, suddivisa in fasce.

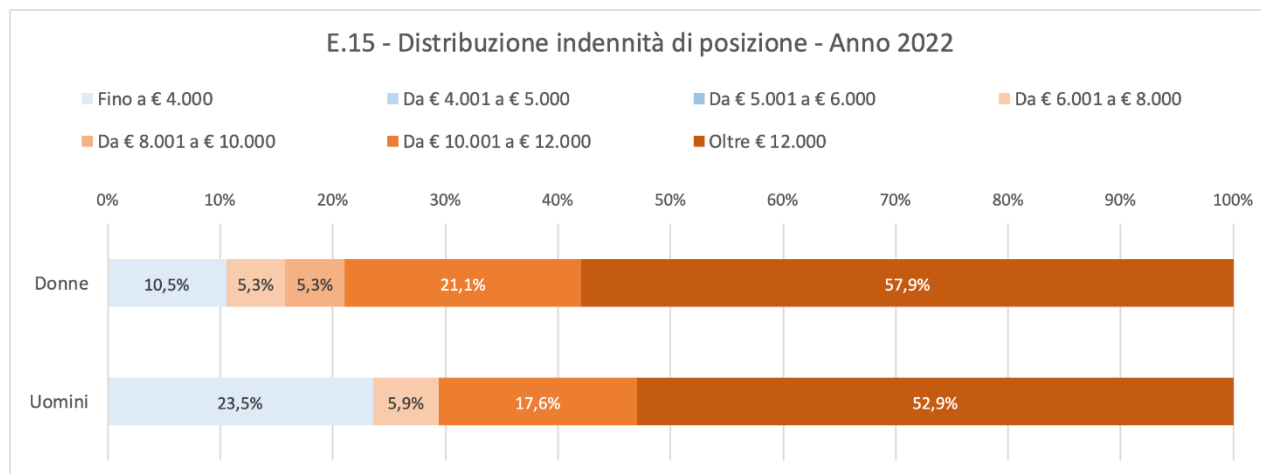
Numeri Assoluti

Fascia	Sotto-fascia	2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4.000		2		1		2	4
Da € 4.001 a € 5.000							
Da € 5.001 a € 6.000							
Oltre € 6.000	Da € 6.001 a € 8.000	1	3	1	3	1	1
	Da € 8.001 a € 10.000		1			1	
	Da € 10.001 a € 12.000	4	2	4	3	4	3
	Oltre € 12.000	12	9	12	9	11	9
Totale		19	15	18	15	19	17

Percentuali

Fascia	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4.000	10,5%	0,0%	5,6%	0,0%	10,5%	23,5%
Da € 4.001 a € 5.000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Da € 5.001 a € 6.000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Da € 6.001 a € 8.000	5,3%	20,0%	5,6%	20,0%	5,3%	5,9%
Da € 8.001 a € 10.000	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%
Da € 10.001 a € 12.000	21,1%	13,3%	22,2%	20,0%	21,1%	17,6%
Oltre € 12.000	63,2%	60,0%	66,7%	60,0%	57,9%	52,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

I dati percentuali per l'anno 2022 sono inoltre rappresentati graficamente nella seguente immagine.



Per entrambi i generi, la fascia maggioritaria di indennità di posizione è quella oltre 12.000 euro; con un andamento nel tempo pressoché piatto nel triennio considerato.

GENDER EQUALITY PLAN

Il piano triennale delle azioni positive (2023-2025)

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università degli Studi di Verona, in ottemperanza al principio di uguaglianza e di non discriminazione sanciti dalla nostra Costituzione, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dalla Convenzione europea per i diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, dalla direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica amministrazione e del sottosegretariato alle pari opportunità, nonché dallo Statuto e dal Codice Etico di Ateneo, elabora gli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, nonché in ordine a prevenire e contrastare ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione, che confluiscono annualmente nel PIAO, in continuità con il previgente Piano Triennale di Azioni Positive.

Per il triennio 2023-2025 il CUG individua i seguenti assi d'intervento:

1. Sensibilizzazione, informazione e formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza;
2. Iniziative di promozione del benessere organizzativo e dell'equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale.

Il CUG realizza la propria attività di terza missione, di concerto con le politiche e la strategia di Ateneo, organizzando e/o concedendo il proprio patrocinio e/o contributi economici a seminari, incontri, tavole rotonde e spettacoli per sensibilizzare il personale e la componente studentesca dell'Ateneo, nonché la cittadinanza su tematiche attinenti alle pari opportunità, alla conciliazione tra vita lavorativa e personale, alle forme di discriminazione, realizzando una solida collaborazione con gli enti locali e con le associazioni del territorio interessate a valorizzare tali questioni; in particolare in occasione di ricorrenze con particolare valore simbolico, quali: la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), il Transgender day of remembrance (20 novembre), la Giornata europea per la parità retributiva (28 febbraio), la Giornata internazionale dei diritti della donna (8 marzo), la Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia (17 maggio).

Il CUG promuove iniziative di formazione rivolte al personale d'Ateneo e alla componente studentesca, particolarmente alle scuole di dottorato e a quelle soggettività tradizionalmente più esposte (borsisti, assegnisti, specializzandi), per diffondere la conoscenza del ruolo della Consigliera di Fiducia e dello Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo, e per rendere studentesse/i, borsiste/i, assegniste/i, specializzande/i, maggiormente consapevoli delle nozioni di discriminazione, molestie e mobbing.

Il CUG conferma la collaborazione con la Consigliera di fiducia - figura chiamata a prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni del personale e della componente studentesca – e supporta l'offerta di uno Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo- spazio neutro riservato alle/ai dipendenti dell'Ateneo, presso cui trovare ascolto e sostegno per gestire le problematiche relative al disagio lavorativo quali situazioni di conflittualità, situazioni di stress, calo motivazionale.

Il CUG promuove la relazione con il Comitato scientifico per l'inclusione e l'accessibilità di Ateneo e con i referenti dei Dipartimenti, favorendo l'organizzazione di iniziative di concerto sulle tematiche che intrecciano la competenza dei due organi e attività di sensibilizzazione trasversale che coinvolgano a tutti i livelli la comunità universitaria, potenziando i servizi e migliorando le pratiche che riescano a contrastare comportamenti discriminatori (anche involontari) dovuti a una scarsa diffusione della cultura dell'inclusione.

Il CUG sostiene le iniziative volte a monitorare e salvaguardare il benessere psicologico degli studenti e del personale universitario, in tutte le articolazioni lavorative in cui questo si trova ad operare. In particolare, il CUG promuove e coordina la realizzazione del progetto di performance

“Promozione del benessere psicologico di studenti nel rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione”.

L'Ateneo sostiene l'attività del CUG rivolta a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita personale, in particolare tramite:

- a. il sostegno al nido di infanzia universitario “Baby Ateneo”;
- b. la conferma della convenzione che consente ai dipendenti e agli studenti (e ai loro figli minorenni) di utilizzare i servizi del CUS- Scienze motorie fruendo di un sostegno economico;

Inoltre, il CUG, nell'ambito delle proprie competenze, sostiene:

- la promozione del Bilancio di genere, per monitorare lo stato dell'arte e progettare contestualmente alla Governance un futuro come Ateneo aperto alle pari opportunità e all'accoglimento della sfida della diversità di genere;

- la promozione del Piano per l'equilibrio di genere - *Gender Equality Plan* (GEP), importante documento di programmazione volto a realizzare politiche di *gender balance* fra vita e lavoro, promuovendo una corretta politica di reclutamento e avanzamento di carriera del personale ed evitando la segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio, rimuovendo le disuguaglianze di genere nei processi decisionali, favorendo l'eccellenza nella ricerca e nella didattica e proponendo l'integrazione delle variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca e di didattica.