



Bilancio di Genere 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
II. Corsi di Dottorato e Scuole di Specializzazione	24
1.2 Personale Docente e Ricercatore.....	27
A. COMPOSIZIONE	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	33
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.....	42
13 Fruizione anno sabbatico	42
14. Composizione per genere delle commissioni di concorso	43
C. RICERCA	43
15. Principal Investigators nelle diverse tipologie di progetti per genere e per finanziamento erogato	43
16. Finanziamenti PRIN/ERC/ALTRI per settore scientifico ERC e genere PI	44
17. Media pro-capite di fondi di ricerca interni ed esterni per genere.....	45
D. DIDATTICA	46
18. Percentuale di relatori/relatrici tesi di laurea per genere	46
1.3 Personale Tecnico Amministrativo	47
a. Composizione.....	47

b. Situazione occupazionale	53
c. Assenze	57
d. Turnover	59
e. Retribuzione.....	62
GENDER EQUALITY PLAN	65
Il piano triennale delle azioni positive (2023-2025).....	65

Presentazione del Rettore

Il Bilancio di genere 2023 prosegue la concreta realizzazione di un preciso obiettivo enunciato nel Piano strategico 2023-2025 dall'Ateneo di Verona, quale ulteriore tappa nel percorso di cambiamento culturale intrapreso dall'attuale *Governance* e volto alla creazione, all'interno della nostra Comunità, di una piena uguaglianza di genere.

Nel Piano strategico dell'Ateneo particolare attenzione è dedicata alla promozione della parità di genere che è considerata, fra l'altro, tra gli assi strategici del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, così come l'accrescimento delle competenze e delle prospettive occupazionali di studentesse e di studenti. Sono questi alcuni degli obiettivi verso cui Università di Verona è particolarmente sensibile, con lo scopo comune di rendere l'Ateneo un luogo di inclusione, anche attraverso la promozione di azioni per il linguaggio di genere, la lotta alla violenza di genere, la promozione della parità di genere nelle aree dove le donne sono sotto-rappresentate.

In tale prospettiva, il Bilancio di genere, elaborato in linea con le indicazioni guida della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, presenta un quadro dell'Ateneo in ottica di genere e costituisce un prezioso documento che ci consente di acquisire maggiore consapevolezza delle attuali condizioni di genere all'interno della nostra comunità universitaria, che possiamo e dobbiamo utilizzare come risorsa grazie alla quale trovare utili spunti per nuove azioni mirate a promuovere l'equità tra generi.

E' un cammino forse ancora lungo, ma è importante comprendere che abbiamo preso la direzione giusta, verso la quale procedere con fiducia e determinazione, nella piena convinzione che sia una linea comune e condivisa che caratterizza l'evoluzione della società civile, del territorio e delle Istituzioni.

Rinnovo i ringraziamenti a tutte e tutti coloro che hanno partecipato al percorso di realizzazione di questa importante risorsa la cui lettura, sono certo, potrà ispirare l'adozione di nuove strategie verso la concreta realizzazione 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 MUR 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 le indicazioni della 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

Diego Begalli - Prorettore

Michela Nose' - Presidente del CUG

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

Giacomina Bruttomesso, 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, 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 Consiglieria 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, Luisa Rita Mancini

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 Ghiri, 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 2021-2022-2023; i dati sulla didattica sono invece riferiti agli anni accademici 2020/21, 2021/22 e 2022/23. 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 condotta 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 dimensione di analisi del corpo studentesco prende in considerazione i campi disciplinari di iscrizione delle studentesse e degli 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. 2020/21 - 2021/22 - 2022/23).

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

NUMERI ASSOLUTI

AREA ISCED	Anno accademico 2020/2021		Anno accademico 2021/2022		Anno accademico 2022/2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Istruzione	1.508	133	1.631	133	1.678	135
Discipline umanistiche ed artistiche	4.597	1.284	4.624	1.276	4.503	1.290
Scienze sociali, giornalismo e informazione	2.169	1.309	2.240	1.296	2.314	1.336
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	2.713	2.144	2.902	2.173	2.886	2.087
Scienze naturali, matematica e statistica	682	447	775	426	762	428
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	286	940	336	1.099	353	1.173
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	20	157	173	285	253	373
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	43	145	43	146	49	130
Sanità e assistenza sociale	3.341	1.414	3.551	1.424	3.723	1.483
Servizi	293	656	322	736	319	805
Area sconosciuta	41	23	35	21	33	18
Totale complessivo	15.693	8.652	16.632	9.015	16.873	9.258

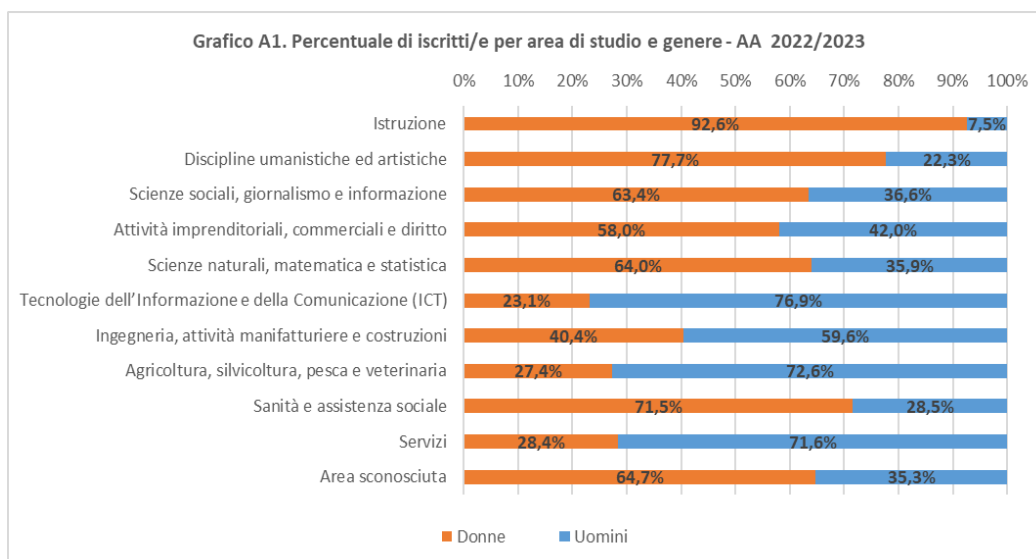
PERCENTUALI

AREA ISCED	Anno accademico 2020/2021		Anno accademico 2021/2022		Anno accademico 2022/2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Istruzione	91,9%	8,1%	92,5%	7,5%	92,6%	7,5%
Discipline umanistiche ed artistiche	78,2%	21,8%	78,4%	21,6%	77,7%	22,3%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	62,4%	37,6%	63,3%	36,7%	63,4%	36,6%
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	55,9%	44,1%	57,2%	42,8%	58,0%	42,0%
Scienze naturali, matematica e statistica	60,4%	39,6%	64,5%	35,5%	64,0%	35,9%
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	23,3%	76,7%	23,4%	76,6%	23,1%	76,9%
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	11,3%	88,7%	37,8%	62,2%	40,4%	59,6%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	22,9%	77,1%	22,8%	77,2%	27,4%	72,6%
Sanità e assistenza sociale	70,3%	29,7%	71,4%	28,6%	71,5%	28,5%
Servizi	30,9%	69,1%	30,4%	69,6%	28,4%	71,6%
Area sconosciuta	64,1%	35,9%	62,5%	37,5%	64,7%	35,3%
Totale complessivo	64,5%	35,5%	64,8%	35,2%	64,6%	35,4%

A livello aggregato, nel triennio 2020-2022 le studentesse costituiscono mediamente il 64,6% degli iscritti, dato che si pone al di sopra del corrispondente dato aggregato italiano che, per l'anno 2022/23, si ferma al 57%.

Quando si entra nel merito delle diverse aree di studio ISCED, la proporzione degli iscritti per genere appare molto diversificata: in particolare, le aree dove la proporzione di donne nell'A.A. 2022/23 supera in maniera netta quella degli uomini sono "Istruzione" (93%), seguita da "Discipline umanistiche ed artistiche" (78%), "Sanità e assistenza sociale" (71%), "Scienze naturali, matematica e statistica" (64%) e "Scienze sociali, giornalismo, informazione" (63%). Al contrario, le aree in cui prevalgono gli iscritti uomini sono: "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni" (60%), "Servizi" (72%), "Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria" (73%) e soprattutto "Tecnologie dell'informazione e della comunicazione" (77%). 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 58%). In termini di trend, si può osservare un aumento dell'incidenza femminile soprattutto nelle aree delle "Scienze naturali, matematica e statistica" e "Ingegneria, Attività manifatturiere e costruzioni".

Nel successivo grafico A.1 si rappresentano le percentuali delle iscrizioni, distinte per genere, suddivise per area di studio ISCED nell'A.A. 2022/2023.



La tabella seguente illustra il numero e la percentuale delle iscrizioni per tipo corso e genere in un arco temporale triennale (AA.AA. 2020/21 - 2021/22 - 2022/23).

Tipo corso	Anno accademico 2020/2021				Anno accademico 2021/2022				Anno accademico 2022/2023			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti
L - Corso di Laurea (DM 270)	10.182	64,5%	5.615	35,5%	10.797	64,5%	5.939	35,5%	11.157	64,0%	6.278	36,0%
L1 - Corso di Laurea	41	64,1%	23	35,9%	35	62,5%	21	37,5%	33	64,7%	18	35,3%
L2 - Corso di Laurea (DM 509)	63	62,4%	38	37,6%	43	58,9%	30	41,1%	34	54,0%	29	46,0%
LC5 - Laurea Ciclo Unico 5 anni	1	50,0%	1	50,0%	1	50,0%	1	50,0%				
LC6 - Laurea Ciclo Unico 6 anni	7	58,3%	5	41,7%	6	54,5%	5	45,5%	4	50,0%	4	50,0%
LM - Corso di Laurea Magistrale	3.348	63,3%	1.945	36,7%	3.598	64,0%	2.023	36,0%	3.472	64,0%	1.954	36,0%
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni	1.248	75,1%	414	24,9%	1.323	77,5%	385	22,5%	1.308	78,5%	358	21,5%
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	789	56,5%	608	43,5%	815	57,3%	608	42,7%	854	58,2%	614	41,8%
LS - Corso di Laurea Specialistica	14	82,4%	3	17,6%	14	82,4%	3	17,6%	11	78,6%	3	21,4%
Totale complessivo	15.693	64,5%	8.652	35,5%	16.632	64,8%	9.015	35,2%	16.873	64,6%	9.258	35,4%

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%, 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 triennali STEM (acronimo inglese per Science, Technology, Engineering and Mathematics), dove Verona annovera nella sua offerta formativa ben 6 corsi di laurea, precisamente Biotecnologie, Bioinformatica, Informatica, Ingegneria dei sistemi medicali per la persona, Matematica Applicata e Scienze Nutraceutiche e della salute alimentare, nell'anno accademico 2022/23 la presenza di immatricolate è stata preponderante nei corsi di Scienze Nutraceutiche e della salute alimentare (73%), Biotecnologie (65%), Ingegneria dei sistemi medicali per la persona (54%). Situazione opposta troviamo nel corso di Informatica, dove la presenza femminile si è rivelata del tutto esigua (14%), mentre equilibrata risulta la situazione tra generi nei

corsi di Bioinformatica (48% donne e 52% uomini) e Matematica Applicata (53% donne e 47% uomini).

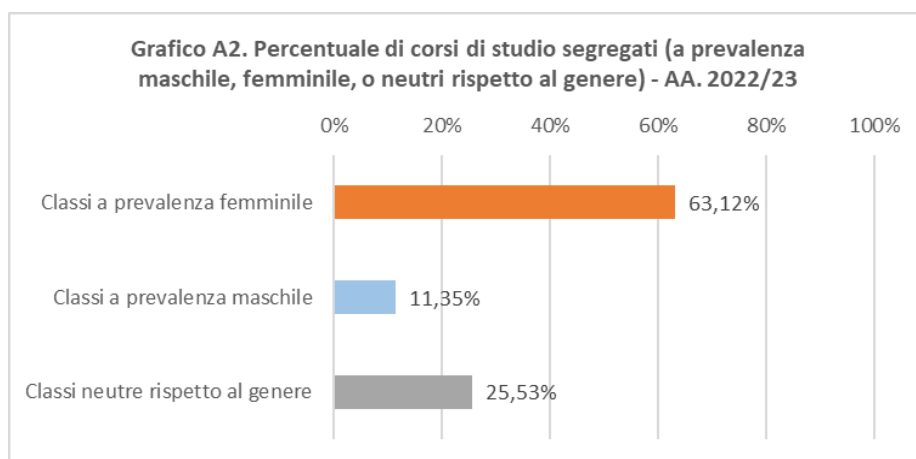
L'Ateneo di Verona è fortemente impegnato nell'avvicinamento degli studenti alle discipline scientifiche, mediante iniziative interdisciplinari che evidenzino le relazioni fra cultura scientifica e cultura umanistica e che valorizzino l'impatto della scienza sulla società contemporanea, nonché attraverso appositi finanziamenti dedicati alla promozione e incentivazione delle immatricolazioni che risultano sbilanciate tra i due generi, con particolare riguardo alle aree STEM.

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 2020/2021		Anno accademico 2021/2022		Anno accademico 2022/2023	
	N. Corsi	% Corsi	N. Corsi	% Corsi	N. Corsi	% Corsi
Classi neutre rispetto al genere	38	27,9%	35	25,4%	36	25,5%
Classi a prevalenza femminile	80	58,8%	86	62,3%	89	63,1%
Classi a prevalenza maschile	18	13,2%	17	12,3%	16	11,3%
Totale complessivo	136	100,0%	138	100,0%	141	100,0%

Nel successivo grafico si può osservare come, nell'A.A. 2022/23, siano più numerose le classi a prevalenza femminile, con il 63% del totale dei corsi di studio, mentre le classi a prevalenza maschile sono solo l'11%.

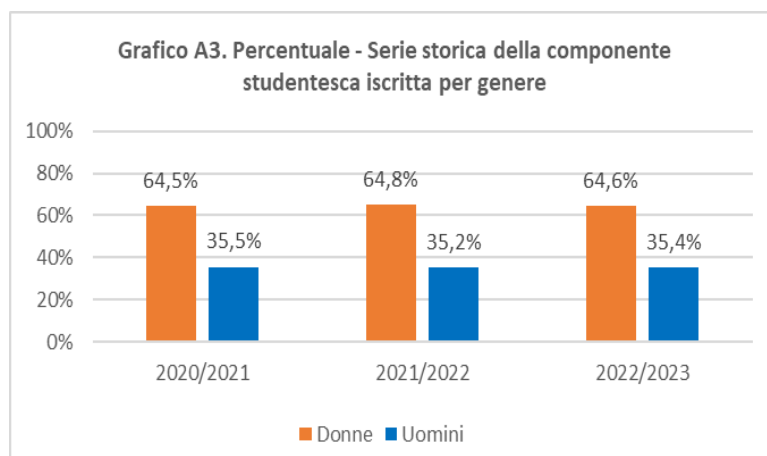


La tabella sotto riportata rappresenta i valori assoluti della composizione studentesca per genere in un arco temporale triennale (AA.AA. 2020/21 - 2021/22 - 2022/23). Nei grafici che seguono il dato viene rappresentato in percentuale.

A3. Serie storica della componente studentesca iscritta per genere

NUMERI ASSOLUTI

Anno accademico	Donne	Uomini	Totale
2020/2021	15.693	8.652	24.345
2021/2022	16.623	9.011	25.634
2022/2023	16.873	9.258	26.131



Nel triennio considerato si è registrato un incremento medio degli iscritti pari a +3,12%, aumento che tuttavia non ha influito sulla 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. 2020/21 - 2021/22 - 2022/23). 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.

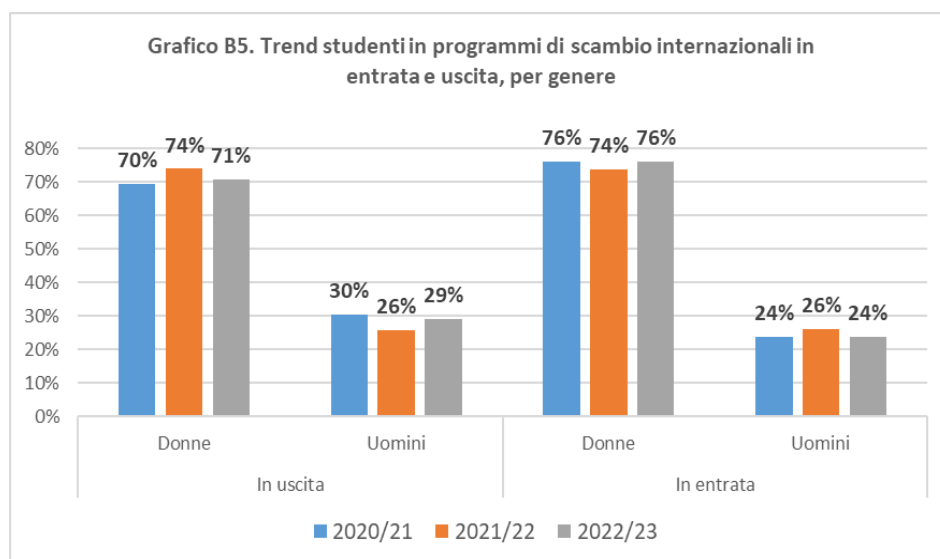
B4. Numero di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipo di corso e genere

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
2022/2023	Estero	67	42	161	108	1	1	8	6
	Italia (Veneto escluso)	4.223	1.717	1.477	711	365	58	280	162
	Veneto	6.866	4.519	1.834	1134	940	299	566	446
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

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

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 71% in uscita e 76% in entrata: essendo la prima percentuale superiore all'incidenza media del genere femminile tra gli iscritti (65%), essa denota una maggiore propensione internazionale delle studentesse veronesi.



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 172 del 2020/21 a 417 del 2021/22 per tornare a livelli pre-pandemia nel 2022/23 con 431 studenti), come riportato nella tabella successiva.

NUMERI ASSOLUTI	Anno accademico	Donne	Uomini	Totale
In uscita	2020/2021	345	151	496
	2021/2022	499	175	674
	2022/2023	518	213	731
In entrata	2020/2021	131	41	172
	2021/2022	308	109	417
	2022/2023	328	103	431

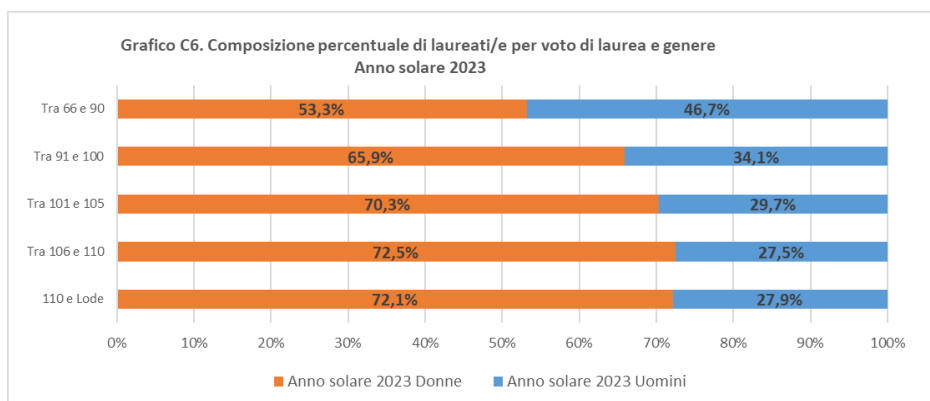
C. Performance negli studi

La tabella seguente riporta la distribuzione percentuale per genere dei/lle laureati/e, distinta per fascia di voto di laurea negli anni solari 2021, 2022 e 2023.

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

PERCENTUALI	Anno solare 2021		Anno solare 2022		Anno solare 2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tra 66 e 90	52,1%	47,9%	48,0%	52,0%	53,3%	46,7%
Tra 91 e 100	65,4%	34,6%	62,8%	37,2%	65,9%	34,1%
Tra 101 e 105	67,7%	32,3%	70,5%	29,5%	70,3%	29,7%
Tra 106 e 110	69,7%	30,3%	71,0%	29,0%	72,5%	27,5%
110 e Lode	70,5%	29,5%	71,3%	28,7%	72,1%	27,9%
Totale complessivo	66,6%	33,4%	67,1%	32,9%	68,9%	31,1%

Nel grafico seguente si rappresenta la composizione percentuale per genere di laureati/e per fascia di voto di laurea nell'anno solare 2023.



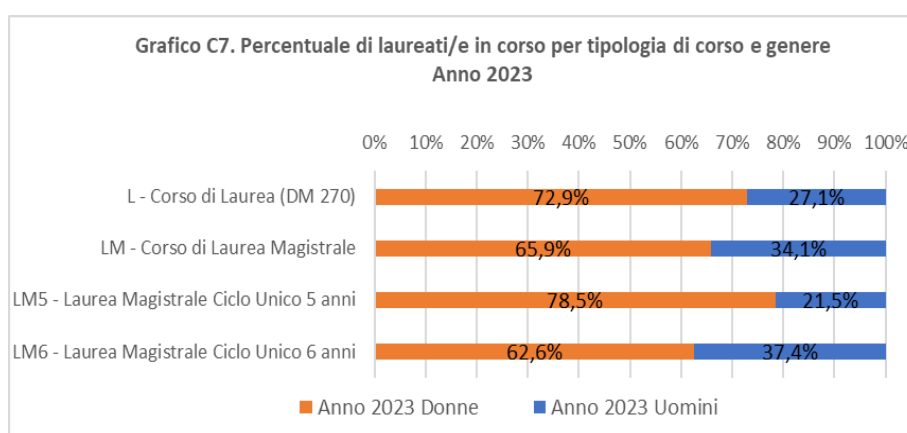
Complessivamente considerate, le donne costituiscono il 69% dei laureati nel 2023 e superano, per tutto il triennio considerato, la proporzione a livello di iscritti. Questo superiore tasso di laurea indica un maggiore successo delle studentesse nel percorso di studi, dato poi confermato anche osservando 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 più numerose (72% nel 2023).

La fascia del 110 e lode nel triennio presenta, nel triennio, un leggero ma costante aumento dell'incidenza femminile, passando da 70,5% nel 2021 al 71,3% nel 2022, fino ad arrivare al 72,1% nel 2023.

Il benchmark a livello italiano è disponibile solo fino all'anno 2022 e indica un'incidenza media del 57,2% 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 2023. 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 (72,9% contro 27,1% nel 2023) 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 percentuale di laureati e laureate rispetti agli/Ile iscritti/e si riduce a soli due punti percentuali, andando quasi a coincidere; mentre, nel caso della laurea magistrale a ciclo unico 6 anni (corso di laurea in Medicina e Chirurgia), tale differenza raddoppia.

La successiva tabella propone l'analisi degli abbandoni al primo anno, disaggregati per genere negli AA.AA. 2020/21, 2021/22 e 2022/23.

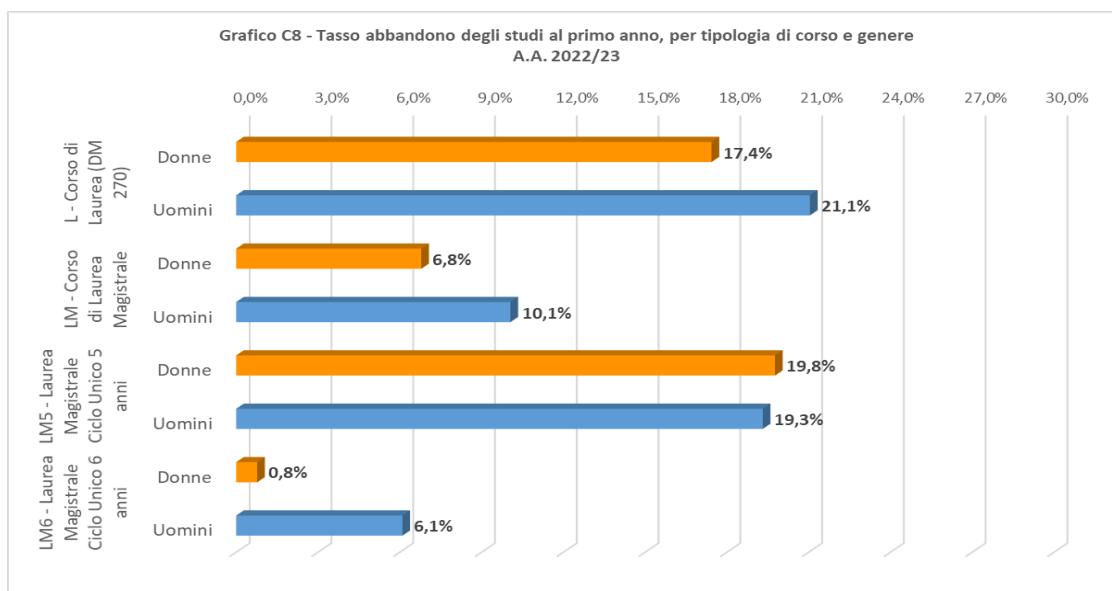
Per l'elaborazione dei dati sono stati considerati gli abbandoni "espliciti", vale a dire il numero di studenti/esse che hanno abbandonato gli studi attraverso la presentazione di un atto formale come la rinuncia, oppure per decadenza o per decesso.

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 2020/2021		Anno accademico 2021/2022		Anno accademico 2022/2023	
		Immatricolati generici	Abbandoni espliciti	Immatricolati generici	Abbandoni espliciti	Immatricolati generici	Abbandoni espliciti
L - Corso di Laurea (DM 270)	Donne	3.454	628	3.700	844	3.619	631
	Uomini	1.921	380	2.059	532	2.157	454
L - Corso di Laurea (DM 270) Totale		5.375	1.008	5.759	1.376	5.776	1.085
LM - Corso di Laurea Magistrale	Donne	1.592	111	1.405	139	1.281	87
	Uomini	897	50	780	79	726	73
LM - Corso di Laurea Magistrale Totale		2.489	161	2.185	218	2.007	160
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni	Donne	304	56	282	48	258	51
	Uomini	100	26	78	30	88	17
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni Totale		404	82	360	78	346	68
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	Donne	112	1	110	2	130	1
	Uomini	71	4	76	2	82	5
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni Totale		183	5	186	4	212	6
Totali	Donne	5.462	796	5.497	1.033	5.288	770
	Uomini	2.989	460	2.993	643	3.053	549
		8.451	1.256	8.490	1.676	8.341	1.319

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. 2022/23.



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.

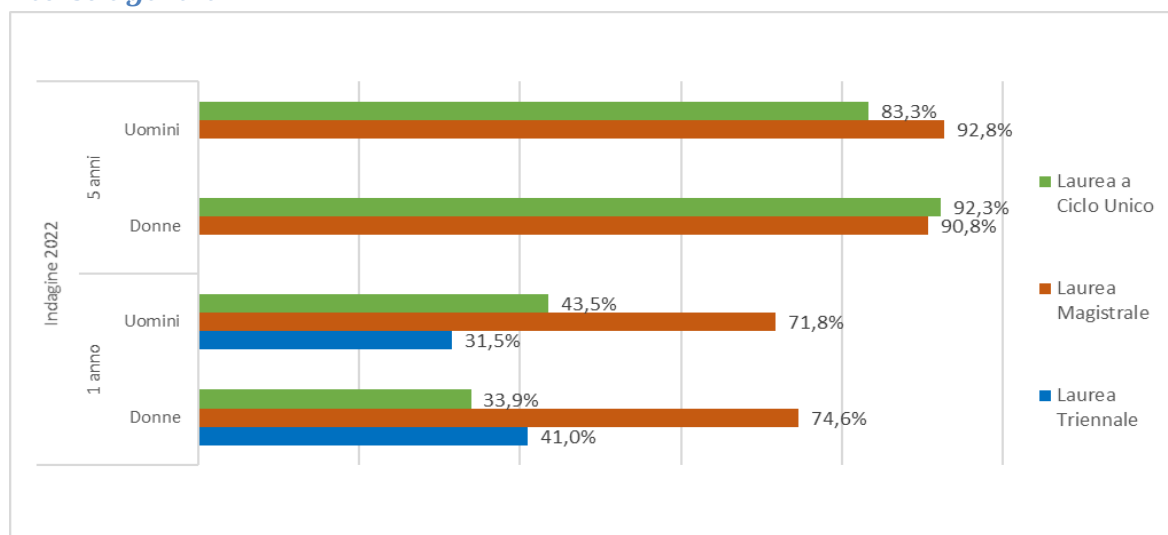
Viene rappresentato il numero di intervistati messi a confronto con il numero di coloro che hanno dichiarato di lavorare, suddivisi per titolo di studio e genere nell'ultimo triennio disponibile (Indagine 2020, 2021 e 2022).

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
2020	1 anno	Donne	1.711	877	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	1.605	613	624	432	136	56
		Uomini	723	255	336	233	102	35
	5 anni	Donne			346	300	106	97
		Uomini			187	167	66	63
2022	1 anno	Donne	1.464	600	654	488	121	41
		Uomini	673	212	373	268	85	37
	5 anni	Donne			435	395	91	84
		Uomini			223	207	84	70

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 2022.

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 2022 considerata mostrano che, a un anno dalla laurea, per le lauree triennali vi è una marcata prevalenza percentuale di laureate (41%) che lavorano rispetto alla corrispondente quota di laureati (31,5%), mentre a livello nazionale si registra una sostanziale equivalenza tra generi (41% per le donne contro 40% per gli uomini). Tale prevalenza "veronese" si riduce nel caso delle lauree magistrali di secondo livello, con una quota di laureate occupate del 75% (in linea con il dato

nazionale del 75%) rispetto al 72% degli uomini (decisamente inferiore alla media nazionale dell' 83%).

La situazione nelle lauree magistrali a ciclo unico vede invece prevalere la proporzione di laureati occupati uomini (43,5%), rispetto alle donne 34%, tendenza confermata anche dal dato nazionale (77% di uomini contro 74% di donne).

A cinque anni dalla laurea, invece, la tendenza si inverte: qui la percentuale di laureate magistrali scaligere (a ciclo unico) veronesi occupate è maggiore per le donne (92% contro 83% degli uomini), diversamente dal dato nazionale, che vede una leggera prevalenza della quota maschile (89%) rispetto a quella femminile (87%). Anche nel caso delle lauree magistrali di secondo livello, il tasso nazionale di occupazione dei laureati è sempre un po' superiore per gli uomini rispetto alle donne, (92% degli uomini contro 86,5% delle donne), mentre a Verona tale dato tende ad allinearsi (93% per gli uomini e 91% per le donne).

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 2020, 2021, 2022.

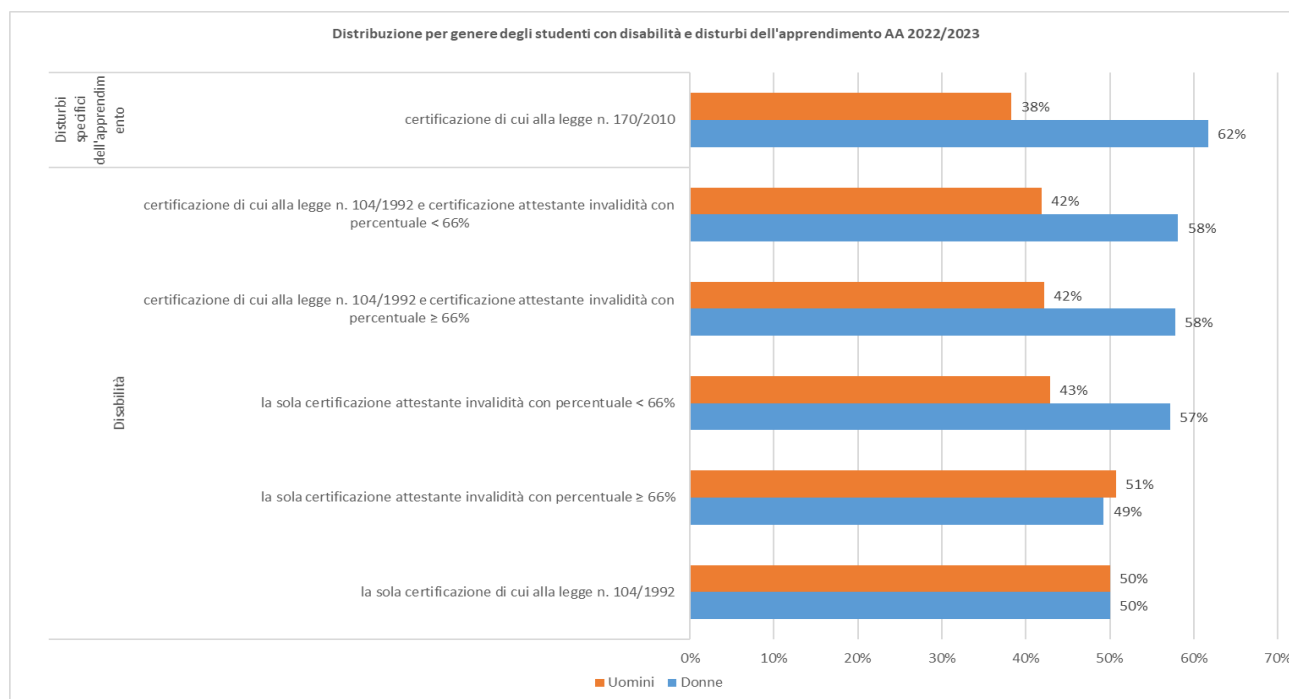
		Indagine 2020			Indagine 2021			Indagine 2022		
		Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico
1 anno	Donne	1.163	1.205	1.871	1.191	1.290	2.059	1.262	1.302	1.513
	Uomini	1.185	1.412	2.083	1.312	1.387	2.101	1.231	1.401	1.813
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 quasi tutti i livelli di corso di laurea, la retribuzione netta mensile delle laureate è inferiore a quella dei laureati; se per l'anno di indagine 2022, a un anno dalla laurea triennale, le donne hanno guadagnato un +2,5% rispetto agli uomini (a livello italiano il gap medio è del -11%), per la laurea magistrale la differenza è in negativo per -7,1% (media italiana: -15%), per arrivare addirittura a -16,5% per la magistrale a ciclo unico (media italiana: -12%).

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 italiana del -16%, mentre per le magistrali a ciclo unico il gap veronese è di -9,2% contro un dato medio nazionale pari a 12%. 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. 2022/23, 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. 2022/23 il numero complessivo di esoneri concessi alle studentesse e agli studenti sia in aumento rispetto all'anno precedente, ma il rapporto tra genere dei beneficiari resta di 69%, sostanzialmente invariato nel triennio in esame. Le studentesse, infatti, sono le principali beneficiarie degli esoneri rispetto agli studenti, nella misura di oltre 2 a 1 anche nel 2022/23.

Numeri assoluti

Distribuzione per genere degli esoneri totali dal pagamento delle tasse

Fonte dati: Anagrafe Nazionale Studenti

Tipo esonero	2020/2021		2021/2022		2022/2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
A - Altre motivazioni	306	196	146	99	317	180
B - Beneficiario di borsa d.lgs. 68/12 (Modalità consentita da a.a.2014/15)	215	97	356	128	112	66
M - Borsa governo italiano (d.lgs. 68/12, art.9, c. 3) (Modalità consentita da a.a.2014/15)			1	2	2	4
BT - compresenza dei requisiti di cui alle modalità "B" e "TR"	617	226	689	253	626	211
IT - compresenza dei requisiti di cui alle modalità "I" e "TR"				1	225	84
BJ - compresenza dei requisiti di cui alle modalità B e J (Escluso ANS-PL)	297	100	270	111	302	130
BY - compresenza dei requisiti di cui alle modalità B e Y (Escluso ANS-PL)	465	181	450	166	515	211
IJ - compresenza dei requisiti di cui alle modalità I e J (Escluso ANS-PL)			1	1	7	3
IY - compresenza dei requisiti di cui alle modalità I e Y (Escluso ANS-PL)			1		41	11
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	1105	575
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	54	17
Y - ISEE, CFU e anno di iscrizione per anni successivi al primo (L. 232/2016, comma 255) (Escluso ANS-PL)	320	132	313	125	391	154
J - ISEE, iscritti primo anno (L. 232/2016, comma 256) (Escluso ANS-PL)	352	178	394	168	475	205
Totale	3.663	1.659	3.609	1.537	4.172	1.851

Nota:

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)

2022/23 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

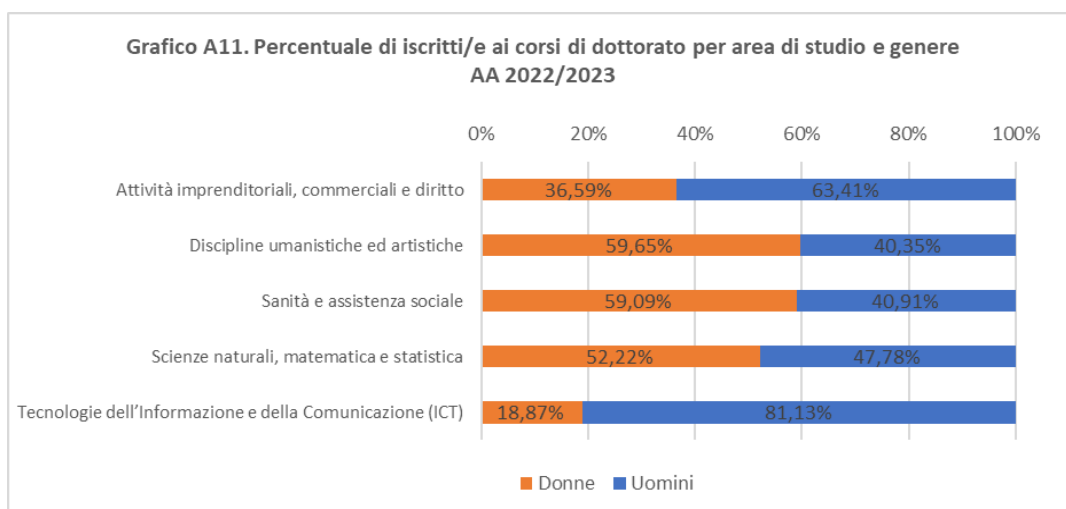
Al seguente link <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/3f52db2f-24ce-4605-8e51-5618cc4ff4e3> è possibile ricondurre le classi dei corsi di studio attivati presso il proprio ateneo alle aree di studio (Fields of Education and Training ISCED-F-2013).

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 2020/2021			Anno accademico 2021/2022			Anno accademico 2022/2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	15	21	36	13	24	37	15	26	41
Discipline umanistiche ed artistiche	59	33	92	58	37	95	68	46	114
Sanità e assistenza sociale	102	63	165	110	69	179	117	81	198
Scienze naturali, matematica e statistica	33	30	63	44	44	88	47	43	90
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	11	38	49	12	44	56	10	43	53
Totale complessivo	220	185	405	237	218	455	257	239	496
Totale complessivo percentuale	54%	46%	100%	52%	48%	100%	52%	48%	100%

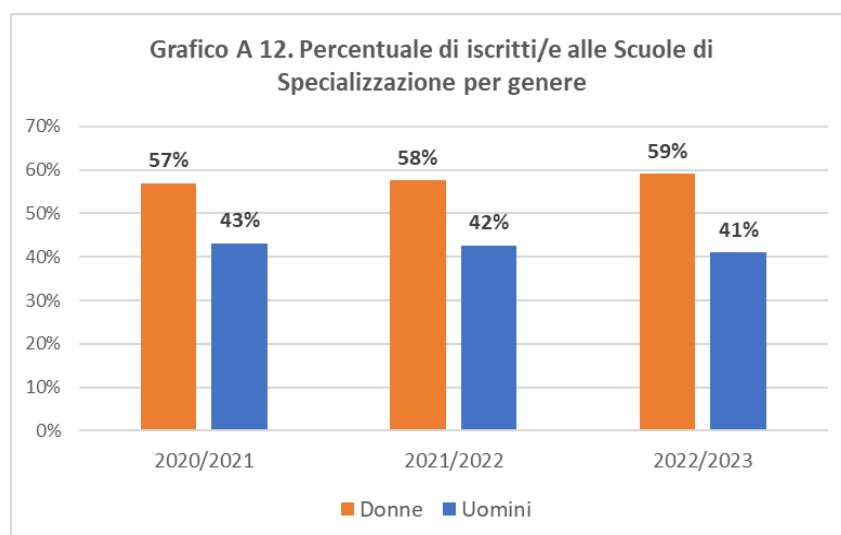
I dati evidenziano le medesime tendenze alla segregazione maschile e femminile, analoghe a quelle registrate per iscritti/e ai corsi di laurea e laurea magistrale; i corsi di dottorato a prevalenza di donne sono quelli delle discipline umanistiche e artistiche e della sanità e assistenza sociale, mentre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



A12. Iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere

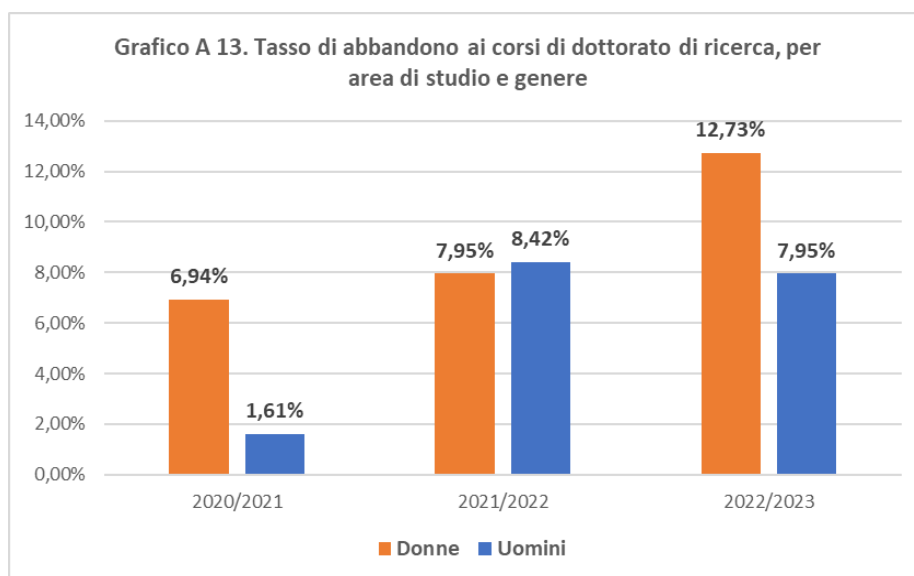
Le iscrizioni alle scuole di specializzazione, rappresentate nel grafico successivo, vedono le donne rappresentate con una incidenza in crescita negli anni dal 57% al 59%: questi corsi sono comunque complessivamente più omogenei rispetto agli altri corsi di studio visti finora.

Il dato medio italiano vede l'incidenza delle donne in leggera crescita tra il 2021/22 (58,1%) e il 2022/23 (58,5%). 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. 2021/22, anno in cui le percentuali dei due generi erano sostanzialmente in linea, nel 2022/23 si torna ad evidenziare un tasso di abbandono delle donne fortemente differenziato rispetto a quello degli uomini, tendenza che dimostra in linea con quanto avviene solitamente nei corsi di studio di livello inferiore (corsi di laurea triennale, laurea magistrale di II livello e a ciclo unico), 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 2023, il numero di docenti dell'Università di Verona (Tabella 1) è pari a 838, di cui 355 donne e 483 uomini, rispettivamente il 42,4% e il 57,6% del totale. Nel triennio 2021-2023 si è assistito a un aumento del personale docente e ricercatore (da 792 a 838), al quale è corrisposto un aumento dell'incidenza femminile complessiva, passata dal 41,4% al 42,4% del corpo docente.

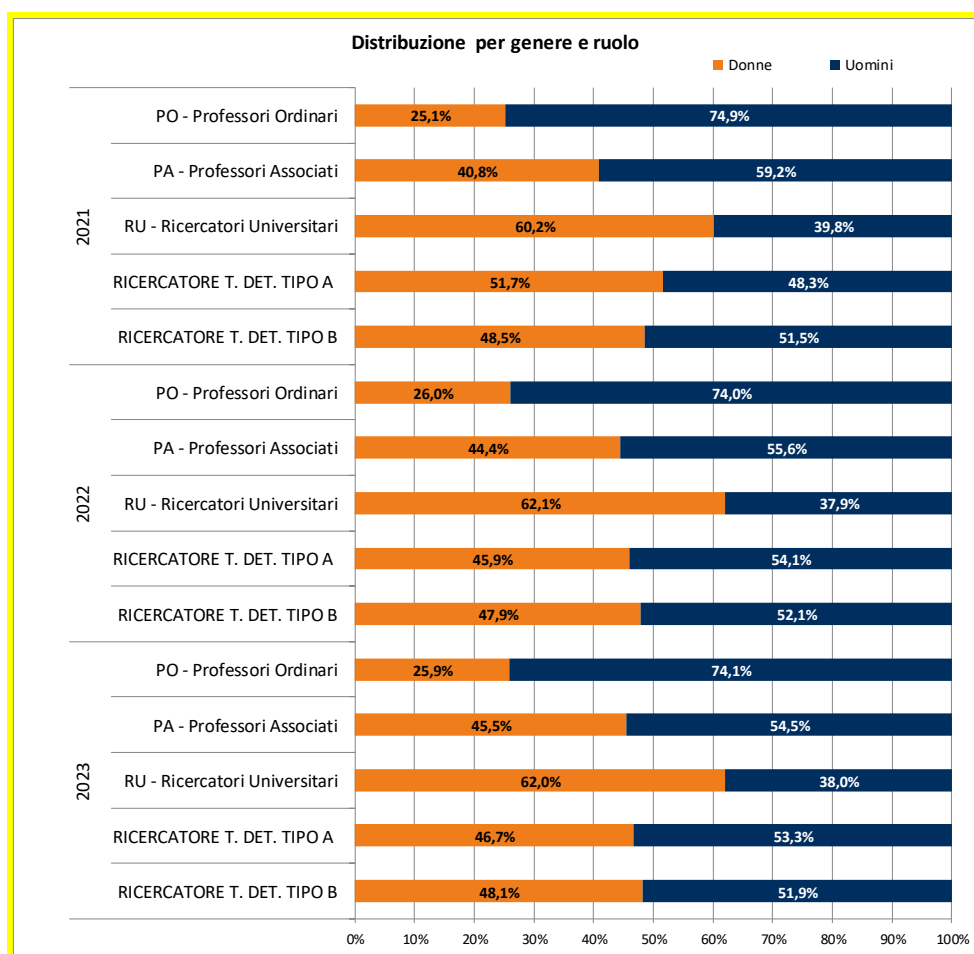
Tabella 1

NUMERI ASSOLUTI

Ruolo giuridico	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
PO - Professori Ordinari	44	131	175	50	142	192	51	146	197
PA - Professori Associati	149	216	365	176	220	396	172	206	378
RU - Ricercatori Universitari	56	37	93	36	22	58	31	19	50
RICERCATORE T. DET. TIPO B	31	29	60	45	53	98	49	56	105
RICERCATORE T. DET. TIPO A	48	51	99	45	49	94	52	56	108
N. Totale	328	464	792	352	486	838	355	483	838
Percentuale	41,4%	58,6%	100,0%	42,0%	58,0%	100,0%	42,4%	57,6%	100,0%

Con riferimento al 2023, la presenza femminile distinta per ruolo si dimostra più elevata per le ricercatrici a tempo indeterminato per le quali è pari al 62, mentre per le professoresse 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 2022, indica come, a livello nazionale, la percentuale di ricercatrici universitarie a tempo indeterminato e determinato si fermi a 45,6% (contro il 50,4% di Verona). Anche per quanto riguarda le professoresse di II Fascia, il dato di Verona (44,4%) appare migliore rispetto alla media nazionale, pari a 42,3%. Per quanto riguarda, invece, le professoresse di I Fascia, il dato nazionale (27%) evidenzia tale rapporto sostanzialmente in linea, se non leggermente migliore, rispetto a quello di Verona, con un'incidenza di donne pari a 26%.



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 2013 ad oggi l'incremento più significativo si possa ritrovare nella categoria dei professori/esse associati/e (dal 26,2% al 45,5%), seguita da quella dei ricercatori/trici universitari/e a tempo indeterminato e determinato (dal 49,3% al 50,2%) e da ultimo da quella dei professori/esse ordinari/e che vede l'incremento più limitato (dal 23,8% alle 25,9%), peraltro in linea con il dato nazionale del 2022, anno disponibile per le statistiche aggregate italiane.

Tabella 2

PERCENTUALI

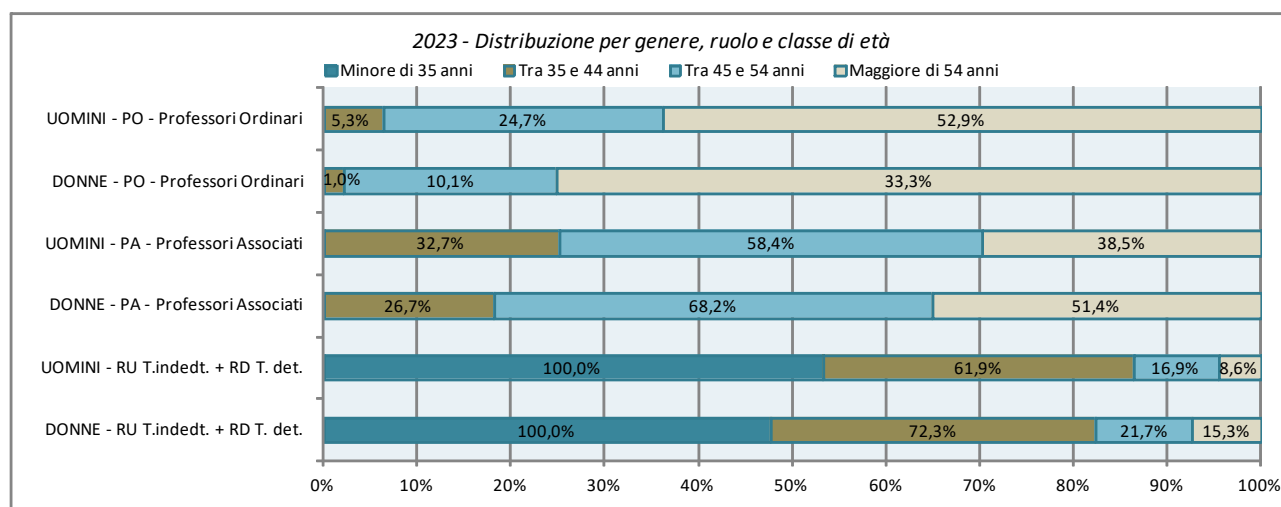
Personale Docente				PO - Professori Ordinari				PA - Professori Associati				RU - Ricercatori Universitari + RD - Ricercatori Legge 240/10 T. det			
Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT
2013	37,1%	62,9%	100,0%	2013	23,8%	76,2%	100,0%	2013	26,2%	73,8%	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%
2023	42,4%	57,6%	100,0%	2023	25,9%	74,1%	100,0%	2023	45,5%	54,5%	100,0%	2023	50,2%	49,8%	100,0%

3. Distribuzione per genere, ruolo e classe di età

Con riferimento all'età anagrafica, dalla rappresentazione successiva si osserva come nel 2023 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 62,8%. 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
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%
2023	DONNE	54,8%	52,8%	56,3%	62,8%
	UOMINI	45,2%	47,2%	43,7%	37,2%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



Guardando all'età media per ruolo, si evidenzia che nel 2023, 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 (54,6 per le donne e 58,3 per gli uomini), che supera quella dei colleghi professori associati (pari a 51,1 per le donne e 51,6 per gli uomini). Ciò è evidentemente da ascrivere all'introduzione della figura del ricercatore tenure track, essendo divenuto quello del ricercatore a tempo indeterminato un ruolo ad esaurimento.

TABELLA 4

Ruolo Giuridico	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PO - Professori Ordinari	58,7	58,3	58,6	58,3	59,1	58,5
PA - Professori Associati	50,8	51,4	51,0	51,3	51,1	51,6
RD - Ricercatori Legge 240/10 T. det.	40,1	40,0	39,5	39,8	39,3	40,0
RU - Ricercatori Universitari	52,2	53,8	54,0	56,9	54,6	58,3

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 2023 si evidenzia come alcune Aree presentino un'incidenza femminile decisamente sotto la media di Ateneo (25,9%), segnatamente nei ruoli quali quelli di professore ordinario nelle Aree delle Scienze biologiche (percentuale femminile pari al 11,8%, in calo rispetto al 12,5% del 2022), di Ingegneria industriale e dell'informazione (percentuale femminile pari al 14,3%), di Scienze Mediche (percentuale femminile pari a 15,5%, tuttavia in continuo aumento nel triennio considerato), delle Scienze Matematiche e informatiche (incidenza femminile pari a 20% in deciso aumento rispetto al 13,3% del 2022) e delle Scienze Giuridiche con 22,2% (23,5% nel 2022).

Con riferimento al ruolo di professore associato, invece, le Aree che presentano maggior criticità in quanto fortemente sotto la media di Ateneo (45,5%) sono rappresentate dalle Aree di Ingegneria industriale e dell'informazione (percentuale femminile pari a 23,1%), che tuttavia mostra un trend in aumento nell'arco dell'ultimo triennio, e di Scienze Giuridiche (percentuale femminile di 28,6%, in aumento rispetto al 2022).

Tabella 5

PO - Professori/esse Ordinari/e	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Area Disciplinare CUN									
01 - Scienze matematiche e informatiche	2	2	3	14	15	15	14,3%	13,3%	20,0%
02 - Scienze fisiche	1	1	1	1	1	1	100,0%	100,0%	100,0%
03 - Scienze chimiche			1	1	1	3			33,3%
05 - Scienze biologiche	2	2	2	16	16	17	12,5%	12,5%	11,8%
06 - Scienze mediche	6	8	9	53	58	58	11,3%	13,8%	15,5%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2	3	3	5	7	7	40,0%	42,9%	42,9%
08 - Ingegneria civile e architettura									
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1	1	1	6	7	7	16,7%	14,3%	14,3%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	12	12	10	24	25	24	50,0%	48,0%	41,7%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	4	5	6	10	11	12	40,0%	45,5%	50,0%
12 - Scienze giuridiche	4	4	4	15	17	18	26,7%	23,5%	22,2%
13 - Scienze economiche e statistiche	10	11	10	29	32	33	34,5%	34,4%	30,3%
14 - Scienze politiche e sociali		1	1	1	2	2		50,0%	50,0%
TOTALE	44	50	51	175	192	197	25,1%	26,0%	25,9%
STEM	4	4	5	21	23	23	19,0%	17,4%	21,7%

PA - Professori/esse Associati/e	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Area Disciplinare CUN									
01 - Scienze matematiche e informatiche	8	8	7	20	21	21	40,0%	38,1%	33,3%
02 - Scienze fisiche	2	2	2	5	5	5	40,0%	40,0%	40,0%
03 - Scienze chimiche	2	4	3	6	8	6	33,3%	50,0%	50,0%
05 - Scienze biologiche	19	23	23	31	37	37	61,3%	62,2%	62,2%
06 - Scienze mediche	33	43	40	106	113	100	31,1%	38,1%	40,0%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	10	9	9	18	16	15	55,6%	56,3%	60,0%
08 - Ingegneria civile e architettura									
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2	3	3	12	14	13	16,7%	21,4%	23,1%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	21	28	29	46	56	58	45,7%	50,0%	50,0%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	24	25	24	43	45	45	55,8%	55,6%	53,3%
12 - Scienze giuridiche	8	8	8	27	29	28	29,6%	27,6%	28,6%
13 - Scienze economiche e statistiche	17	21	22	45	46	44	37,8%	45,7%	50,0%
14 - Scienze politiche e sociali	3	2	2	6	6	6	50,0%	33,3%	33,3%
TOTALE	149	176	172	365	396	378	40,8%	44,4%	45,5%
STEM	12	13	12	37	40	39	32,4%	32,5%	30,8%

Infine, guardando al ruolo di ricercatore/trice a tempo indeterminato e determinato, si osserva come la presenza femminile sia inferiore alla media di Ateneo, pari al 50,2%, nell'Area di Ingegneria industriale e dell'informazione che però evidenzia un deciso miglioramento con un 30,8% a fronte del 15,4% del 2022.

RU - Ricercatori/trici Universitari/e + RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
Area Disciplinare CUN	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche	4	4	5	10	11	13	40,0%	36,4%	38,5%
02 - Scienze fisiche	1	1	1	2	2	2		50,0%	50,0%
03 - Scienze chimiche	3	3	3	3	5	5	100,0%	60,0%	60,0%
05 - Scienze biologiche	13	12	13	28	25	28	46,4%	48,0%	46,4%
06 - Scienze mediche	37	33	40	70	69	82	52,9%	47,8%	48,8%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	4	7	6	7	11	10	57,1%	63,6%	60,0%
08 - Ingegneria civile e architettura					1	1			
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2	2	4	10	13	13	20,0%	15,4%	30,8%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	23	21	19	40	35	31	57,5%	60,0%	61,3%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	16	14	16	27	28	29	59,3%	50,0%	55,2%
12 - Scienze giuridiche	11	13	11	21	21	18	52,4%	61,9%	61,1%
13 - Scienze economiche e statistiche	18	14	11	29	25	26	62,1%	56,0%	42,3%
14 - Scienze politiche e sociali	3	2	3	5	4	5	60,0%	50,0%	60,0%
TOTALE	135	126	132	252	250	263	53,6%	50,4%	50,2%
STEM	7	7	10	22	27	29	31,8%	25,9%	34,5%

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 2022.

Tabella 7

% DONNE - 2022

Area	Area 1	Area 2	Area 3	Area 4	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	36%	50%	60%		48%	48%	64%	0%	15%	60%	50%	62%	56%	50%	50,4%	26%
Ru+RTD ITALIA	30%	29%	54%	37%	63%	48%	50%	44%	24%	55%	54%	46%	45%	47%	45,6%	30%
DELTA (RU+RTD)	7%	21%	6%	-37%	-15%	0%	14%	-44%	-9%	5%	-4%	16%	11%	3%	4,8%	-5%
PA VERONA	38%	40%	50%		62%	38%	56%		21%	50%	56%	28%	46%	33%	44,4%	33%
PA ITALIA	35%	22%	53%	30%	57%	38%	46%	39%	21%	57%	49%	45%	45%	43%	42,3%	29%
DELTA_PA	3%	18%	-3%	-30%	5%	1%	10%		0%	-7%	6%	-18%	0%	-9%	2,1%	4%
PO VERONA	13%	100%	0%		13%	14%	43%		14%	48%	45%	24%	34%	50%	26,0%	17%
PO ITALIA	21%	15%	36%	19%	38%	21%	26%	25%	13%	45%	40%	29%	27%	30%	27,0%	18%
DELTA_PO	-8%	85%	-36%	-19%	-26%	-7%	17%		1%	3%	6%	-5%	8%	20%	-1,0%	0%
DOCENTI VERONA	30%	50%	50%		47%	35%	56%	0%	18%	53%	52%	37%	45%	42%	42,0%	27%
DOCENTI ITA	30%	23%	50%	30%	55%	37%	42%	37%	20%	54%	48%	40%	39%	41%	39,4%	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

NUMERI ASSOLUTI

FIELD OF RESEARCH AND DEVELOPMENT	Ruolo giuridico	2021		2022		2023	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01 - Natural sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	5	27	5	28	7	29
01 - Natural sciences	PA - Professori/esse Associati/e	31	31	37	34	35	34
01 - Natural sciences	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	11	7	6	4	3	4
01 - Natural sciences	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. d	10	15	14	19	19	22
02 - Engineering and technology	PO - Professori/esse Ordinari/e	1	5	1	6	1	6
02 - Engineering and technology	PA - Professori/esse Associati/e	2	10	3	11	3	10
02 - Engineering and technology	RU - Ricercatori/trici Universitari/e						
02 - Engineering and technology	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. d	2	8	2	11	4	9
03 - Medical and Health Sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	5	46	7	49	8	48
03 - Medical and Health Sciences	PA - Professori/esse Associati/e	31	69	40	65	37	55
03 - Medical and Health Sciences	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	19	14	14	9	15	7
03 - Medical and Health Sciences	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. d	16	17	18	25	23	34
04 - Agricultural sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	2	3	3	4	3	4
04 - Agricultural sciences	PA - Professori/esse Associati/e	10	8	9	7	9	6
04 - Agricultural sciences	RU - Ricercatori/trici Universitari/e		1		1	0	1
04 - Agricultural sciences	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. d	4	2	7	3	6	3
05 - Social sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	18	33	21	37	21	40
05 - Social sciences	PA - Professori/esse Associati/e	40	56	45	56	45	52
05 - Social sciences	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	15	9	10	6	7	6
05 - Social sciences	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. d	30	18	30	19	31	22
06 – Humanities and the arts	PO - Professori/esse Ordinari/e	13	17	13	18	11	19
06 – Humanities and the arts	PA - Professori/esse Associati/e	35	42	42	47	43	49
06 – Humanities and the arts	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	11	6	6	2	6	1
06 – Humanities and the arts	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. d	17	20	19	25	18	22
TOTALE	PO - Professori/esse Ordinari/e	44	131	50	142	51	146
	PA - Professori/esse Associati/e	149	216	176	220	172	206
	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	56	37	36	22	31	19
	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. d	79	80	90	102	101	112

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 (2023) con quelli di 4 anni prima (2020), 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 diminuiscono, sottolineando un andamento positivo di riequilibrio tra la presenza femminile e quella maschile.

Con riferimento ai dati del 2023, per ricercatrici e ricercatori universitari a tempo indeterminato si può notare come la presenza femminile sia limitata nelle Aree 11-Scienze storiche, filosofiche e pedagogiche e psicologiche; 6-Scienze mediche e 12-Scienze giuridiche.

Risulta invece uno squilibrio favorevole alle donne con un valore di 2 nell'Area 13-Scienze Economiche e Statistiche.

Tabella 9

Area Disciplinare	2020			2023		
	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	1	2	2,00	0	1	
02 - Scienze fisiche						
03 - Scienze chimiche	1	0	0,00	0	0	
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	10	6	0,60	3	3	1,00
06 - Scienze mediche	23	17	0,74	15	7	0,47
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0	1		0	1	
08 - Ingegneria civile e Architettura						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione						
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	9	3	0,33	4	0	0,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	7	1	0,14	4	1	0,25
12 - Scienze giuridiche	4	3	0,75	2	1	0,50
13 - Scienze economiche e statistiche	6	5	0,83	2	4	2,00
14 - Scienze politiche e sociali	1	2	2,00	1	1	1,00
Totale	62	40	0,65	31	19	0,61

Diversa è la situazione per ricercatori/trici a tempo determinato dove, nel 2023, le Aree con squilibri di genere sono 5, come nel 2020: 3 -Scienze Chimiche con 0,67; 7-Scienze agrarie e veterinarie con 0,50; 10-Scienze dell'Antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche dove il rapporto è 0,80; 12-Scienze giuridiche con 0,67 e 14-Scienze politiche e sociali con 0,50.

Risulta invece uno squilibrio favorevole alle donne con un valore di 2,25 nell'Area 9-Ingegneria industriale e dell'informazione.

Tabella 10

Area Disciplinare	2020			2023		
	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	1	7	7,00	5	7	1,40
02 - Scienze fisiche	0	0		1	1	1,00
03 - Scienze chimiche	2	0	0,00	3	2	0,67
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	6	9	1,50	10	12	1,20
06 - Scienze mediche	19	17	0,89	25	35	1,40
07 - Scienze agrarie e veterinarie	4	2	0,50	6	3	0,50
08 - Ingegneria civile e Architettura				0	1	
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	3	6	2,00	4	9	2,25
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	15	10	0,67	15	12	0,80
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	9	10	1,11	12	12	1,00
12 - Scienze giuridiche	5	6	1,20	9	6	0,67
13 - Scienze economiche e statistiche	9	8	0,89	9	11	1,22
14 - Scienze politiche e sociali	1	0	0,00	2	1	0,50
Totale	74	75	1,01	101	112	1,11

Nel ruolo di professore/ssa associato/a il rapporto di femminilità mostra una prevalenza maschile nelle Aree 5-Scienze biologiche, 7-Scienze agrarie e veterinarie; 11-Scienze storiche, filosofiche e pedagogiche e psicologiche. Nell'Area 9-Ingegneria industriale e dell'informazione si registra uno squilibrio a favore femminile pari a 3,33.

Tabella 11

Area Disciplinare	2020			2023		
	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	8	12	1,50	7	14	2,00
02 - Scienze fisiche	2	3	1,50	2	3	1,50
03 - Scienze chimiche	2	4	2,00	3	3	1,00
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	15	11	0,73	23	14	0,61
06 - Scienze mediche	30	69	2,30	40	60	1,50
07 - Scienze agrarie e veterinarie	8	8	1,00	9	6	0,67
08 - Ingegneria civile e Architettura						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1	9	9,00	3	10	3,33
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	18	26	1,44	29	29	1,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	22	16	0,73	24	21	0,88
12 - Scienze giuridiche	7	19	2,71	8	20	2,50
13 - Scienze economiche e statistiche	17	25	1,47	22	22	1,00
14 - Scienze politiche e sociali	3	4	1,33	2	4	2,00
Totale	133	206	1,55	172	206	1,20

Infine, con riferimento al ruolo di professore/ssa ordinario/a si osserva come nel 2023 lo squilibrio sia rilevante soprattutto in cinque Aree: 1-Scienze matematiche e informatiche (4,00), 5-Scienze biologiche (7,5), 6-Scienze Mediche (5,44) , 9-Ingegneria industriale e dell'informazione (6,00) e 12-Scienze giuridiche (3,5).

Tabella 12

Area Disciplinare	2020			2023		
	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/ UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	3	12	4,00	3	12	4,00
02 - Scienze fisiche	1	0	0,00	1	0	0,00
03 - Scienze chimiche	0	2		1	2	2,00
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	3	14	4,67	2	15	7,50
06 - Scienze mediche	6	47	7,83	9	49	5,44
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2	3	1,50	3	4	1,33
08 - Ingegneria civile e Architettura						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0	5		1	6	6,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	12	12	1,00	10	14	1,40
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	5	6	1,20	6	6	1,00
12 - Scienze giuridiche	6	11	1,83	4	14	3,50
13 - Scienze economiche e statistiche	10	17	1,70	10	23	2,30
14 - Scienze politiche e sociali	1	1	1,00	1	1	1,00
Totale	49	130	2,65	51	146	2,86

Utilizzando una scala cromatica, 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	

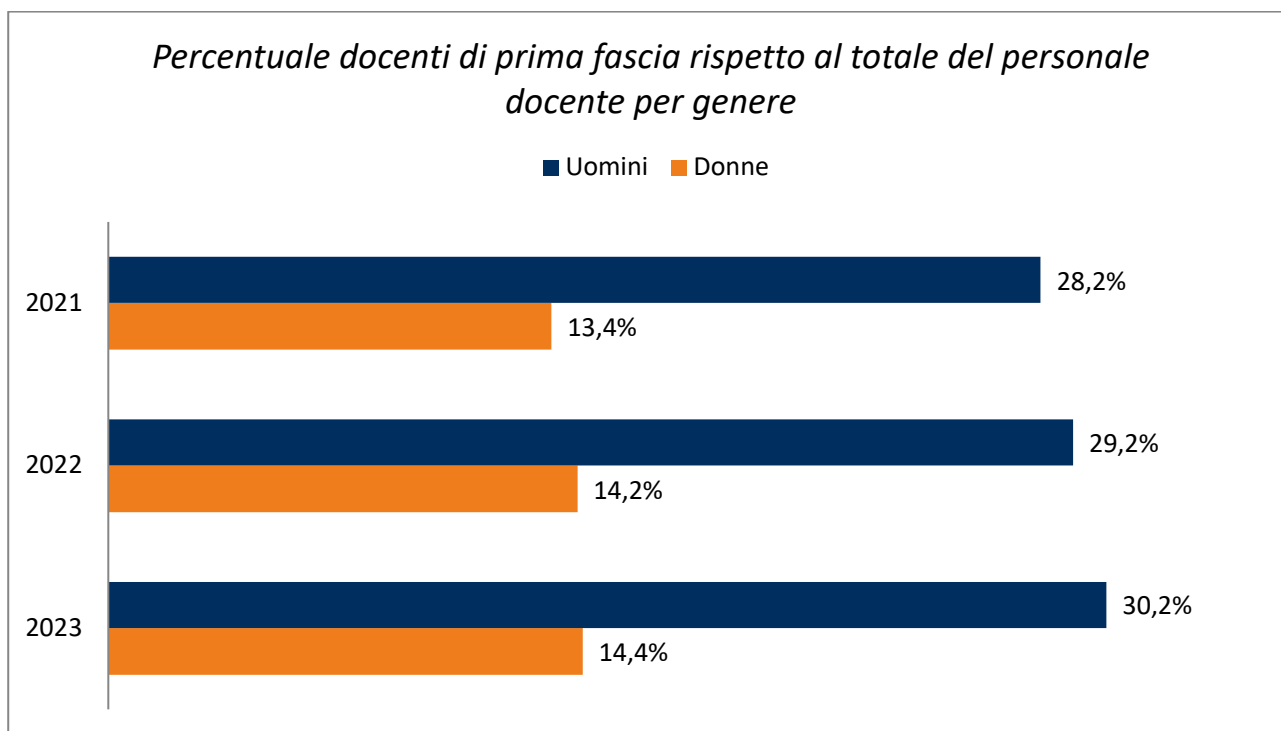
A partire dall'indicatore definito con questo codice di colori è possibile costruire una tabella che consenta un'immediata visualizzazione dell'evoluzione della presenza femminile nei vari ruoli: in colonna i ruoli e gli anni, in riga gli ambiti disciplinari. In questo modo si evidenziano i fenomeni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

Tabella 13	RTD		RU		PA		PO	
	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche	2,00	N.R.	7,00	1,40	1,50	2,00	4,00	4,00
02 - Scienze fisiche	0,00	0,00	N.R.	1,00	1,50	1,50	0,00	0,00
03 - Scienze chimiche	0,00	N.R.	0,00	0,67	2,00	1,00	N.R.	2,00
04 - Scienze della terra	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
05 - Scienze biologiche	0,60	1,00	1,50	1,20	0,73	0,61	4,67	7,50
06 - Scienze mediche	0,74	0,47	0,89	1,40	2,30	1,50	7,83	5,44
07 - Scienze agrarie e veterinarie	N.R.	N.R.	0,50	0,50	1,00	0,67	1,50	1,33
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,00	N.R.	N.R.	0,00	0,00	0,00	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,00	0,00	2,00	2,25	9,00	3,33	N.R.	6,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,33	0,00	0,67	0,80	1,44	1,00	1,00	1,40
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,14	0,25	1,11	1,00	0,73	0,88	1,20	1,00
12 - Scienze giuridiche	0,75	0,50	1,20	0,67	2,71	2,50	1,83	3,50
13 - Scienze economiche e statistiche	0,83	2,00	0,89	1,22	1,47	1,00	1,70	2,30
14 - Scienze politiche e sociali	2,00	1,00	0,00	0,50	1,33	2,00	1,00	1,00

B. CARRIERE

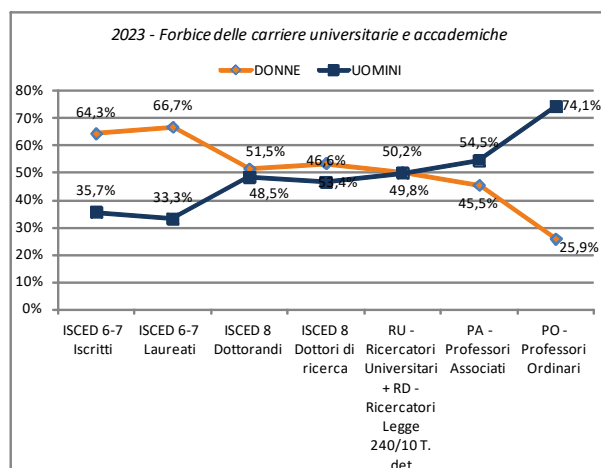
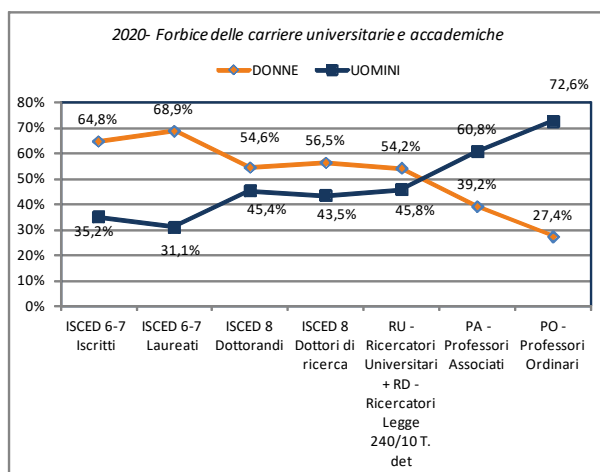
7. Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere

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 2023, nel ruolo di prima fascia, incidono per il 30,2% sul totale di docenti, a fronte di una percentuale di donne pari a 14,4%.

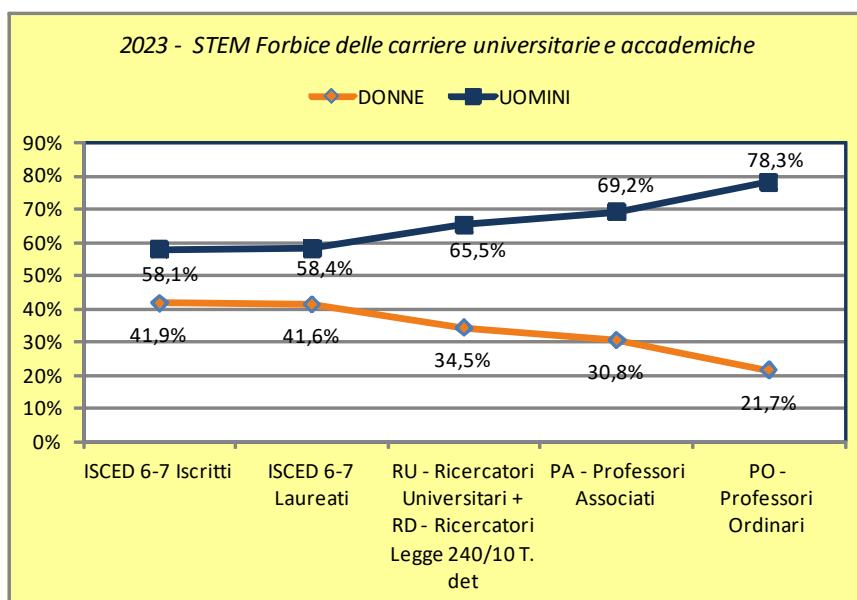


8. Forbice delle carriere universitarie e accademiche

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 2023, 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 64,3% donne contro il 35,7% 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 (45,5% di donne contro il 54,5% 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 2023 con il 2020, 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 25,9% del 2023 rispetto al 27,4% nel 2020).



Osservando la forbice delle carriere focalizzandosi sull'area STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), è possibile notare come nel 2023 iscritti/e ai corsi di laurea e laureati/e sono in prevalenza donne, per mostrare poi già nel ruolo di ricercatore/trice un'inversione del rapporto che vede le donne al solo 34,5 %, per scendere poi al 21,7% nel ruolo di docenti 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 2020-2023.

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

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 2020 e 2023.

Tabella 16
NUMERI ASSOLUTI

Ruolo giuridico	2020		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
RU - Ricercatori Universitari	40	62	19	31
RD - Ricercatori Legge 240/10 T. det.	75	74	112	101
PA - Professori Associati	206	133	206	172
PO - Professori Ordinari	130	49	146	51
Totale	451	318	483	355

Si osserva come l'indice calcolato per il 2020 e per il 2023 mostri come nell'Università di Verona, complessivamente considerata, la sotto-rappresentazione delle donne in prima fascia sia cresciuta negli anni.

GCI (**)	2020	2023
	1,51	1,64

(**) Il Glass Ceiling Index (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica.

Di fondamentale importanza è analizzare l'indicatore con riferimento alle strutture dipartimentali, da cui emerge la situazione riportata in Tabella 17. Fatta eccezione per i Dipartimenti di Ingegneria e Medicina per l'Innovazione e di Scienze Chirurgiche, Odontostomatologiche e Materno-Infantili, dove non è possibile il confronto con il 2020 a causa dell'assenza di professoressse di prima fascia in tale anno, è possibile rilevare quanto segue:

1. tutti i dipartimenti, compreso quello di Lingue e Letterature Straniere, che negli ultimi anni aveva sempre un indice GCI minore di 1, presentano ora uno squilibrio a favore degli uomini in termini di prevalenza di professori di prima fascia;
2. nessun dipartimento con assenza di effetto Glass Ceiling, tuttavia tre dipartimenti (Lingue e Letterature Straniere, Scienze Umane e Management) vi sono molto prossimi;
3. sei dipartimenti su tredici, segnatamente Biotecnologie, Management, Medicina, Lingue LL.SS., Neuroscienze Biomedicina Movimento e Scienze Umane, mostrano un trend **migliorativo** nel tempo, in quanto presentano un GCI convergente a 1;
4. cinque dipartimenti (Informatica, Scienze Giuridiche, Scienze Economiche, Culture e Civiltà, Diagnostica e Sanità Pubblica) sempre con indice GCI maggiore di 1, ma che nel 2023 hanno visto **peggiorare** l'indice GCI, verso una sempre più significativa sotto-rappresentazione delle donne nel ruolo di prima fascia;
5. due dipartimenti, quelli di Diagnostica e Sanità Pubblica e di Scienze Chirurgiche, Odontostomatologiche e Materno-Infantili, con un indice GCI che evidenzia un'importante sovra-rappresentazione del genere maschile nei ruoli apicali della docenza, in peggioramento rispetto al passato.

Tabella 17

DIPARTIMENTO	GCI	
	2020	2023
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA PER LA MEDICINA DI INNOVAZIONE		1,66
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI		5,06
DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	0,80	1,03
DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	1,13	1,06
DIPARTIMENTO DI MANAGEMENT	1,18	1,09
DIPARTIMENTO DI MEDICINA	4,85	1,38
DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	1,52	1,41
DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	1,72	1,57
DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	1,02	1,67
DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	1,39	1,69
DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	1,64	1,94
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE	1,45	2,60
DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	2,91	6,98

10. Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN

Nelle tabelle delle pagine seguenti viene analizzato l'andamento nel tempo (2021, 2022, 2023) 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 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 19 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%

Tabella 20 Ruolo per genere e Area CUN - Anno 2023

AREA	2023								
	PA-PO			RD-PA			RU-PA		
	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE
01 - Scienze matematiche e informatiche	1		100%		1	0%			
02 - Scienze fisiche									
03 - Scienze chimiche	1	1							
05 - Scienze biologiche	1	1	50%		1	0%			
06 - Scienze mediche	2	4	33%		1	0%			
07 - Scienze agrarie e veterinarie									
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione		2	0%		1	0%			
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		1	0%	1	1	50%		1	0%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1		100%		1	0%			
12 - Scienze giuridiche		2	0%		1	0%	1		100%
13 - Scienze economiche e statistiche		2	0%	1		100%			
14 - Scienze politiche e sociali									
Totale complessivo	6	13	32%	2	7	22%	1	1	50%

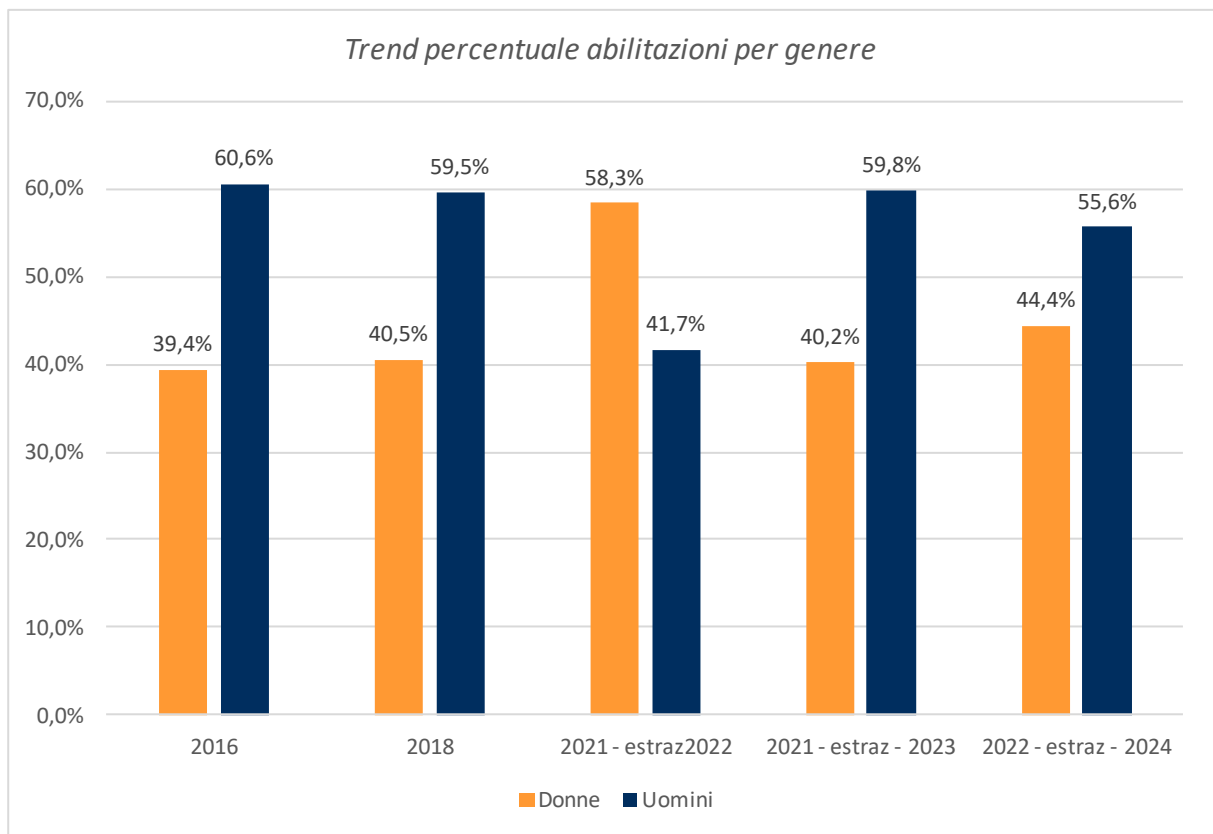
In sintesi, il trend percentuale di *upgrade* del genere femminile nei vari ruoli viene rappresentato dalla successiva Tabella 21 e conferma quanto detto in precedenza, ovvero che mentre nei passaggi di carriera più elevati (da PA a PO) le donne sono in netta minoranza, nei passaggi da ricercatore/trice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

Tabella 21

% DONNE	2021	2022	2023
Passaggi PA->PO	17%	27%	32%
Passaggi RD->PA	46%	57%	22%
Passaggi RU->PA	63%	58%	50%

11. Percentuale abilitazioni per genere

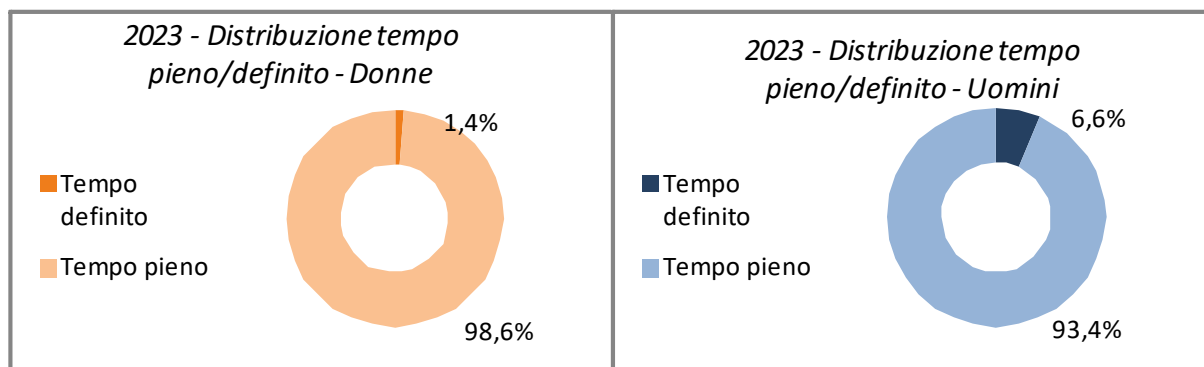
Il rapporto di femminilità proprio dell’Ateneo di Verona è condizionato anche dalla percentuale di donne che in Ateneo hanno conseguito l’abilitazione scientifica nazionale nelle tornate più recenti, che nel 2021 (estrazione 2024) conferma i valori attorno al 40% del totale degli abilitati delle tornate 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)

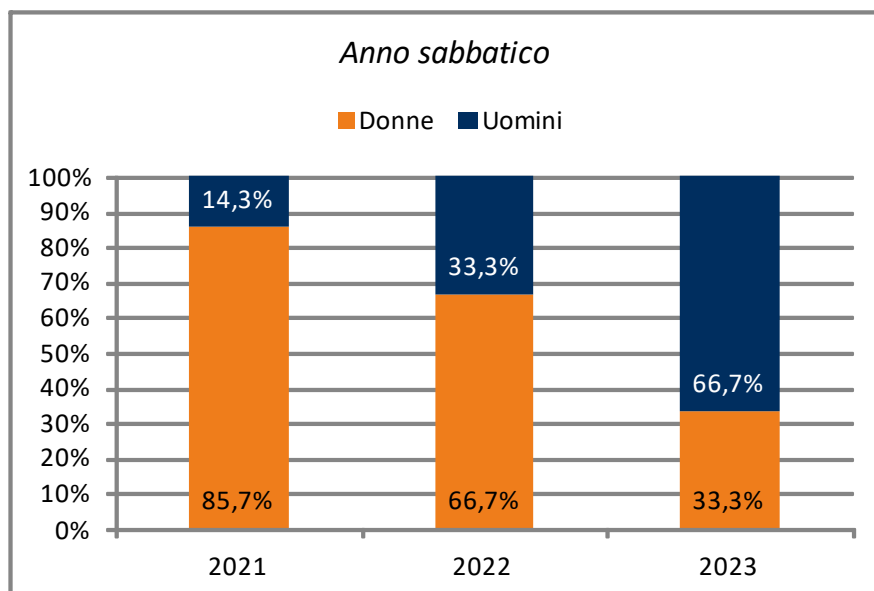
12. Distribuzione tempo pieno/definito per genere

Un approfondimento riguarda il regime di impegno del personale docente. Alla fine del 2023 la scelta del tempo pieno è stata esercitata dal 98,6% delle donne e dal 93,4% 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 2023 all' 1,4% per le donne e al 6,6% 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 un trend a favore degli uomini: i dati evidenziano come sia progressivamente più diffusa tra gli uomini – rispetto alle donne – la scelta di fruire dell'anno sabbatico.



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 periodo 2021-2023 la regola risulti rispettata nella quasi totalità dei casi (“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

	2021	2022	2023
Commissioni che rispettano la regola	98,5%	98,6%	97,0%
Commissioni che NON rispettano la regola	1,5%	1,4%	3,0%

C. RICERCA

15. Principal Investigators nelle diverse tipologie di progetti per genere e per finanziamento erogato

Nel triennio oggetto di analisi, la tabella sotto riportata rappresenta il numero assoluto e la percentuale di progetti che hanno ottenuto un finanziamento nel triennio 2021-2023, con i relativi importi, anch’essi in termini assoluti e percentuali, distinti in base al genere del “Principal Investigator” (PI) e la tipologia di finanziamento.

Preso atto che le donne P.I. sono in minoranza rispetto agli uomini, in qualsiasi tipologia di progetto di ricerca considerato, la situazione appare anche peggiore quando si osservi l’entità dei finanziamenti: non solo i p.i. uomini sono più numerosi, ma gestiscono soprattutto maggiori finanziamenti.

Tabella 25

2021-2023	RICERCA DI BASE E FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	11	23	33	50	2	3
Percentuale progetti finanziati	32%	68%	40%	60%	40%	60%
Finanziamenti in €	103.609	231.110	4.415.858	5.761.410	1.650.000	4.162.313
Percentuale finanziamenti	31%	69%	43%	57%	28%	72%

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

Le seguenti tabelle rappresentano rispettivamente il numero assoluto e la distribuzione percentuale dei progetti finanziati e il relativo finanziamento ottenuto nel triennio 2021-2023 in base al genere del “Principal Investigator” e al settore scientifico ERC (PE = Physical and Engineering, SH = Social Science and Humanities, LS = Life science):

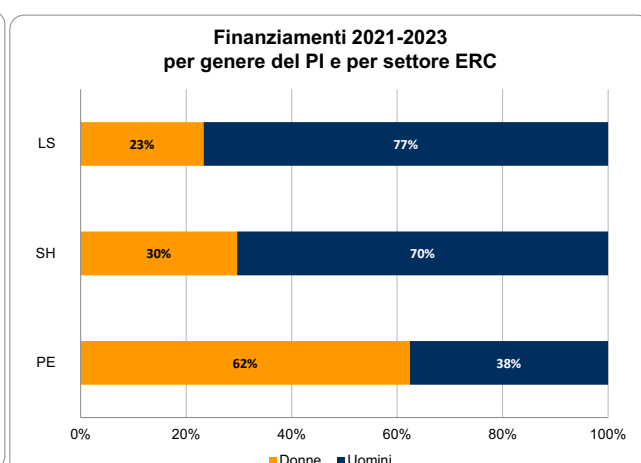
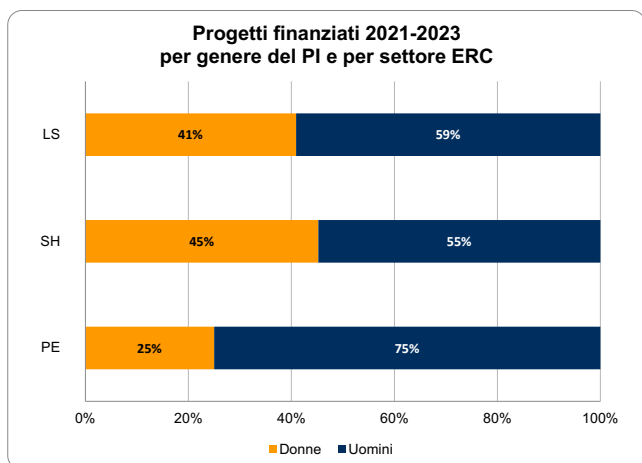
Tabella 26

Responsabilità del progetto			
Anni finanziamento 2021-2023	Donne	Uomini	Totale
PE	9	27	36
SH	19	23	42
LS	18	26	44
Totale	46	76	122
Importo dei progetti			
Anni finanziamento 2021-2023	Donne	Uomini	Totale
PE	€ 3.216.148	€ 1.936.743	€ 5.152.891
SH	€ 1.627.767	€ 3.858.740	€ 5.486.507
LS	€ 1.325.552	€ 4.359.350	€ 5.684.902
Totale	€ 6.169.467	€ 10.154.833	€ 16.324.300
Responsabilità del progetto			
Anni finanziamento 2021-2023	Donne	Uomini	Totale
PE	25%	75%	100%
SH	45%	55%	100%
LS	41%	59%	100%
Totale	38%	62%	100%
Importo dei progetti			
Anni finanziamento 2021-2023	Donne	Uomini	Totale
PE	62%	38%	100%
SH	30%	70%	100%
LS	23%	77%	100%
Totale	38%	62%	100%

Come già evidenziato sopra, in merito alla responsabilità dei progetti, emerge complessivamente la prevalenza della presenza maschile, che si conferma quando si passi ad osservare l’importo complessivo dei finanziamenti ad essi collegati.

Scendendo ad analizzare i singoli settori scientifici separatamente, emergono alcune differenze: resta la costante disparità tra generi a livello di responsabilità, mentre l’entità dei finanziamenti appare variabile a seconda dei diversi settori: nel caso di “*Physical and Engineering*” (PE), l’entità dei finanziamenti nel periodo 2021-2023 è addirittura prevalentemente in mani femminili.

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



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

Nella successiva tabella è rappresentata la media dei finanziamenti pro-capite nel triennio 2021-2023, distintamente per genere e per ruolo del “Principal Investigator”.

Dall’osservazione dei dati riguardanti i fondi per la ricerca di base, emerge una sostanziale preponderanza nella distribuzione dei fondi per gli uomini che detengono oltre due terzi dei finanziamenti rispetto alle donne, soprattutto concentrati nei ruoli di PO.

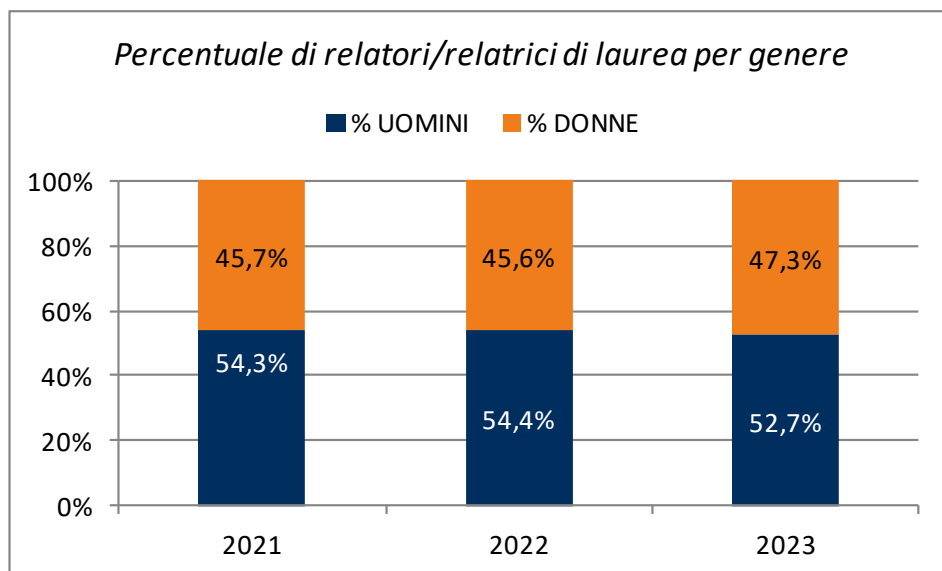
Un'analogia situazione si presenta per quanto riguarda i Bandi Internazionali, mentre nei Bandi PRIN e gli altri bandi nazionali i finanziamenti alle donne raggiungono quasi la metà (48%).

Anni di finanziamento 2021-2023	RICERCA DI BASE E FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PO	11.880	65.946	2.206.790	2.456.513	150.000	2.528.313	2.528.313	3.412.335
PA	61.999	109.724	1.365.138	2.485.147	1.500.000	1.634.000		2.273.866
RU	5.580							67.333
RTD	24.150	55.440	843.930	819.750				69.930

D. DIDATTICA

18. 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, che tende a raggiungere l'equilibrio tra generi.



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, laddove presenti, provengono dai portali di USTAT² e del Conto Annuale³.

Al momento della redazione del presente Bilancio, il portale del Conto Annuale risulta avere dati aggiornati solamente al 2021. Ritenendo un confronto tra i dati di Verona del 2023 e nazionali del 2021 statisticamente poco significativo a causa delle diverse modifiche intercorse negli anni (per esempio, sblocco del turn-over, sblocco delle progressioni orizzontali e verticali, sottoscrizione del nuovo CCNL), il raffronto con i dati del Conto Annuale sarà omissivo.

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 (2021-2023). 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".

² <http://ustat.miur.it/>

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

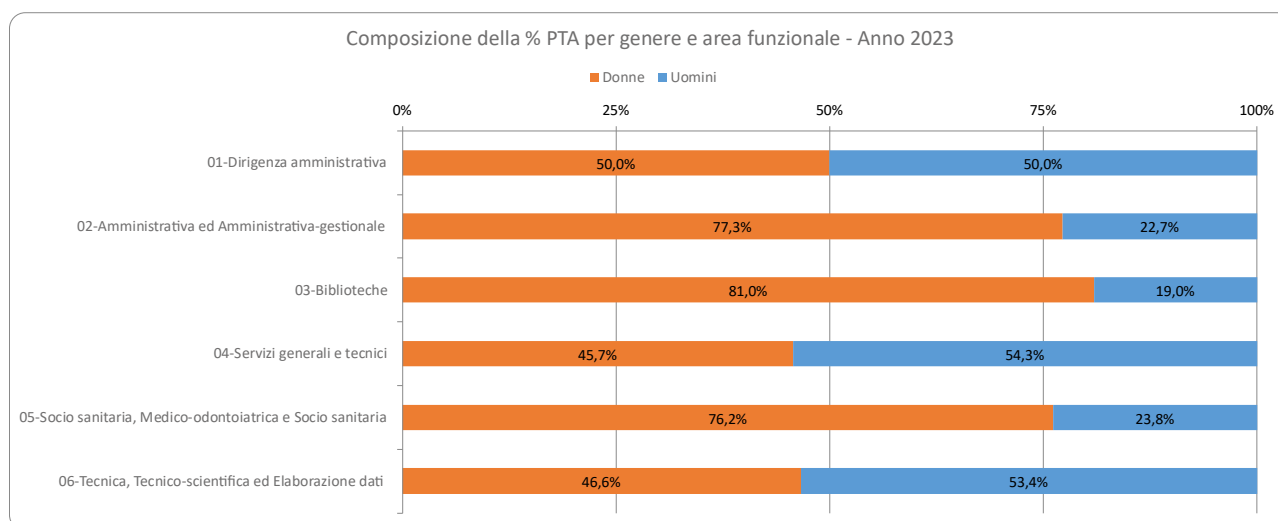
Numeri assoluti

Personale PTA per genere e area d'impiego	2021			2022			2023		
	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	296	84	380	309	92	401	326	96	422
03-Biblioteche	37	9	46	36	8	44	34	8	42
04-Servizi generali e tecnici	21	22	43	18	20	38	16	19	35
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	18	6	24	18	5	23	16	5	21
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	97	116	213	100	118	218	103	118	221
07-Area non individuata	-	-	0	-	-	0	-	-	0
Totale	472	240	712	484	246	730	498	249	747

Percentuali

Personale PTA per genere e area d'impiego	2021			2022			2023		
	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	77,9%	22,1%	100,0%	77,1%	22,9%	100,0%	77,3%	22,7%	100,0%
03-Biblioteche	80,4%	19,6%	100,0%	81,8%	18,2%	100,0%	81,0%	19,0%	100,0%
04-Servizi generali e tecnici	48,8%	51,2%	100,0%	47,4%	52,6%	100,0%	45,7%	54,3%	100,0%
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	75,0%	25,0%	100,0%	78,3%	21,7%	100,0%	76,2%	23,8%	100,0%
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	45,5%	54,5%	100,0%	45,9%	54,1%	100,0%	46,6%	53,4%	100,0%
07-Area non individuata	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	66,3%	33,7%	100,0%	66,3%	33,7%	100,0%	66,7%	33,3%	100,0%

Il grafico successivo illustra la composizione percentuale del personale TA in organico al 31/12/2023, distinto per genere e area funzionale di impiego.



A livello di personale complessivo, l'incidenza media delle donne è stabile al 66% in tutti e tre gli anni considerati. Confrontando il dato di Ateneo con quello medio nazionale, pari al 61% per il 2022, si riscontra una maggior presenza femminile nell'Ateneo veronese in tutte le aree funzionali.

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 (31/12/2021 e 31/12/2023): esse sono utili per 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.

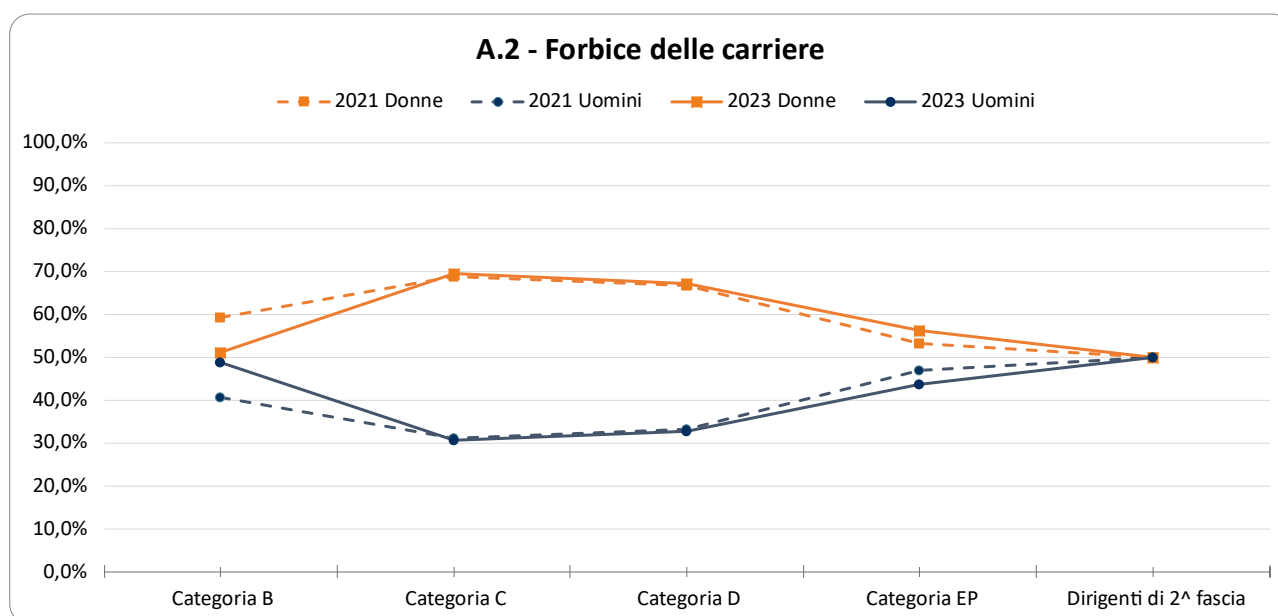
La medesima informazione (ad esclusione del personale CEL, che segue una carriera distinta e non comparabile con quella delle altre categorie) è rappresentata graficamente nel grafico successivo.

Numeri assoluti

Forbice delle carriere	2021			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	26	10	36	25	11	36
CATEGORIA B	35	24	59	21	20	41
CATEGORIA C	208	94	302	225	99	324
CATEGORIA D	209	104	313	231	113	344
CATEGORIA EP	17	15	32	18	14	32
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	3	3	6	3	3	6
Totale	498	250	748	523	260	783

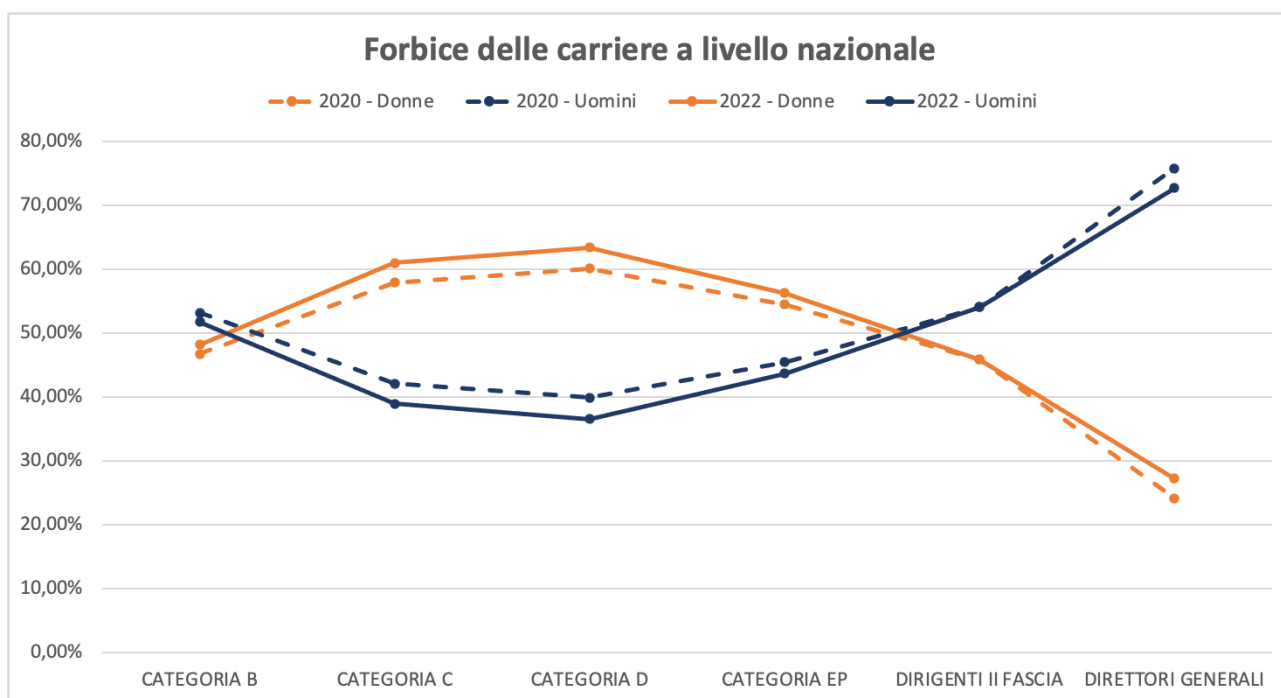
Percentuali

Forbice delle carriere	2021 Donne	2021 Uomini	2023 Donne	2023 Uomini
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	72,2%	27,8%	69,4%	30,6%
Categoria B	59,3%	40,7%	51,2%	48,8%
Categoria C	68,9%	31,1%	69,4%	30,6%
Categoria D	66,8%	33,2%	67,2%	32,8%
Categoria EP	53,1%	46,9%	56,3%	43,8%
Dirigenti di 2^ fascia	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%



Il grafico evidenzia a colpo d'occhio come la forbice delle carriere sia stabile tra 2021 e 2023 nelle categorie C e D, con una forte prevalenza femminile. La forbice invece si è ridotta per la categoria B, raggiungendo nel 2023 la parità tra i generi. Viceversa, la forbice è aumentata nella categoria EP, a seguito dell'andamento delle progressioni verticali intercorse (si veda la Sezione D.13 del presente capitolo).

La tendenza positiva dell'Ateneo veronese appare virtuosa anche dal punto di vista del confronto con il dato medio italiano. A livello nazionale, la disparità (con una maggioranza femminile) nelle categorie C, D ed EP è aumentata, ma è rimasta l'inversione di disparità a livello dirigenziale, dove gli uomini rimangono in percentuale maggiore delle donne, con un solo lieve miglioramento a livello dei direttori generali.



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 (2021-2023). In particolare, è stato conteggiato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare. Le fasce d'età considerate si basano su finestre quinquennali.

Fasce d'età: numeri assoluti

Numeri assoluti	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
20-24	4		4						
25-29	2	5	7	9	6	15	9	7	16
30-34	9	17	26	14	18	32	14	25	39
35-39	14	25	39	12	24	36	15	31	46
40-44	28	73	101	29	73	102	28	59	87
45-49	58	109	167	53	106	159	46	111	157
50-54	49	127	176	45	111	156	48	111	159
55-59	52	94	146	54	111	165	57	120	177
60-64	28	44	72	34	54	88	36	53	89
65-67	6	4	10	7	7	14	7	6	13
Totale	250	498	748	257	510	767	260	523	783

Nelle successive due tabelle, i medesimi dati sono rappresentati aggregando le fasce d'età in macro-fasce. 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.

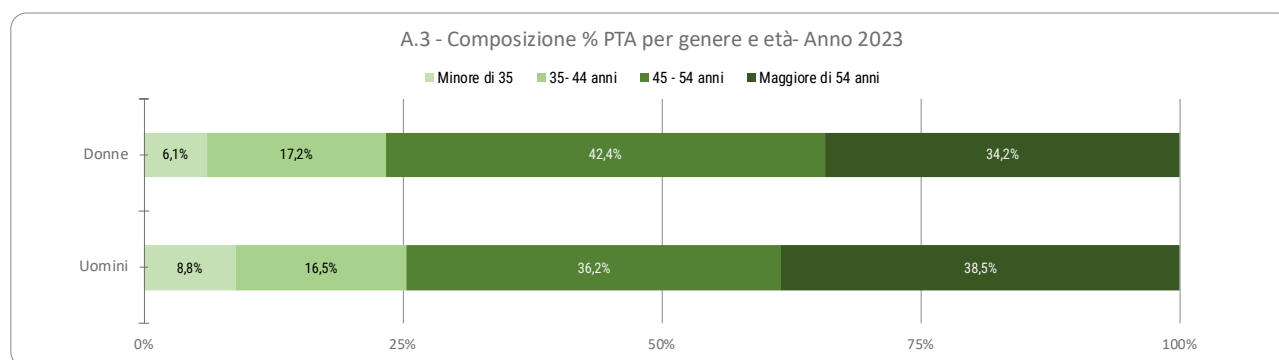
Macro-fasce d'età: numeri assoluti

Numeri assoluti	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Minore di 35	15	22	37	23	24	47	23	32	55
35- 44 anni	42	98	140	41	97	138	43	90	133
45 - 54 anni	107	236	343	98	217	315	94	222	316
Maggiore di 54 anni	86	142	228	95	172	267	100	179	279
Totale	250	498	748	257	510	767	260	523	783

Macro-fasce d'età: percentuali

Percentuali	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Minore di 35	6,0%	4,4%	4,9%	8,9%	4,7%	6,1%	8,8%	6,1%	7,0%
35- 44 anni	16,8%	19,7%	18,7%	16,0%	19,0%	18,0%	16,5%	17,2%	17,0%
45 - 54 anni	42,8%	47,4%	45,9%	38,1%	42,5%	41,1%	36,2%	42,4%	40,4%
Maggiore di 54 anni	34,4%	28,5%	30,5%	37,0%	33,7%	34,8%	38,5%	34,2%	35,6%

Il grafico raffigura la distribuzione al 31/12/2023 del personale in organico a tempo indeterminato per macro-fascia d'età per ciascun genere.



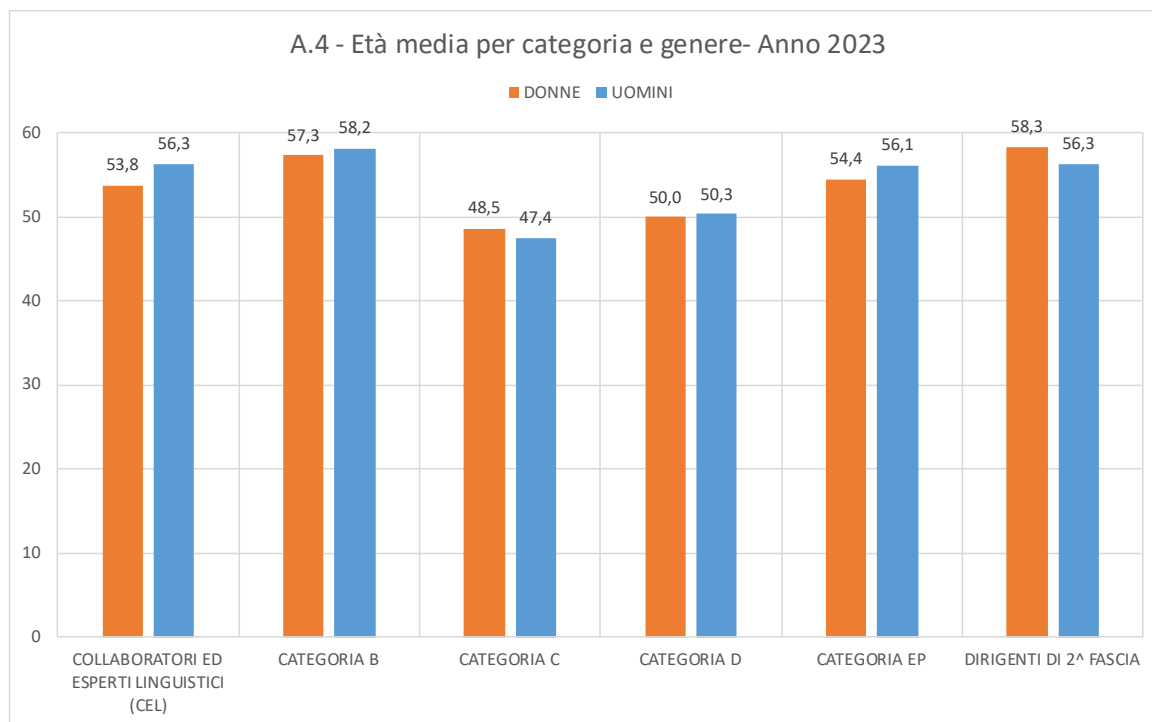
Il confronto con il dato nazionale evidenzia come il personale tecnico amministrativo, dirigenziale e CEL dell'Ateneo veronese sia mediamente più giovane rispetto alla media degli atenei italiani. Infatti, a livello medio italiano e con riferimento all'ultimo anno disponibile (2022), la fascia più popolata è quella superiore a 54 anni (42%), che è anche la fascia più popolata sia per gli uomini che per le donne, mentre per Verona nello stesso anno la fascia più popolata è quella dei 45-54 anni (40%).

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 (2021-2023).

ETÀ MEDIA	2021		2022		2023	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	55,2	55,8	53,6	55,3	53,8	56,3
CATEGORIA B	54,0	53,3	55,5	54,4	57,3	58,2
CATEGORIA C	49,3	47,6	49,7	47,4	48,5	47,4
CATEGORIA D	49,0	49,7	49,2	50,4	50,0	50,3
CATEGORIA EP	55,4	56,2	55,1	55,4	54,4	56,1
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	56,3	54,3	57,3	55,3	58,3	56,3
Media Ateneo	50,1	49,9	50,2	50,1	50,0	50,5

I medesimi dati, per il solo anno solare 2023, sono rappresentati nel grafico.



Nell'Ateneo scaligero, la distribuzione delle et  medie nelle diverse categorie non appare molto differenziata tra uomini e donne, mentre tra le categorie quelle mediamente pi  giovani risultano essere C e D, restando le altre categorie allineate tra loro.

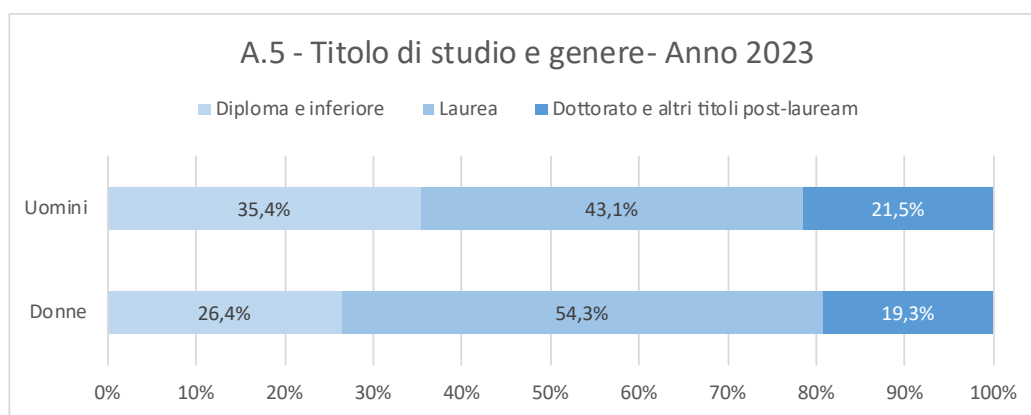
5. Distribuzione per genere e titolo di studio

Fonte dati: Direzione Risorse Umane

La tabella di questa sezione illustra la composizione assoluta del personale in organico al 31/12/2023 in base al titolo di studio pi  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	137	92	229
Laurea	282	112	394
Dottorato e altri titoli post-lauream	100	56	156
Totale	519	260	779

Il grafico rappresenta la distribuzione percentuale delle donne e degli uomini in organico al 31/12/2023, raggruppati per macro-livello di titolo di studio posseduto.



La maggior parte del personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo veronese possiede elevati titoli di studio: su 10 dipendenti, 7 possiedono una laurea e, di questi, 2 possiedono anche un titolo post lauream. Osservando tali dati disaggregati per genere, le donne in possesso di titoli di studio elevati sono mediamente più numerose.

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 particolare riferimento 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 l'arco temporale triennale 2021-2023. In particolare, è conteggiato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare.

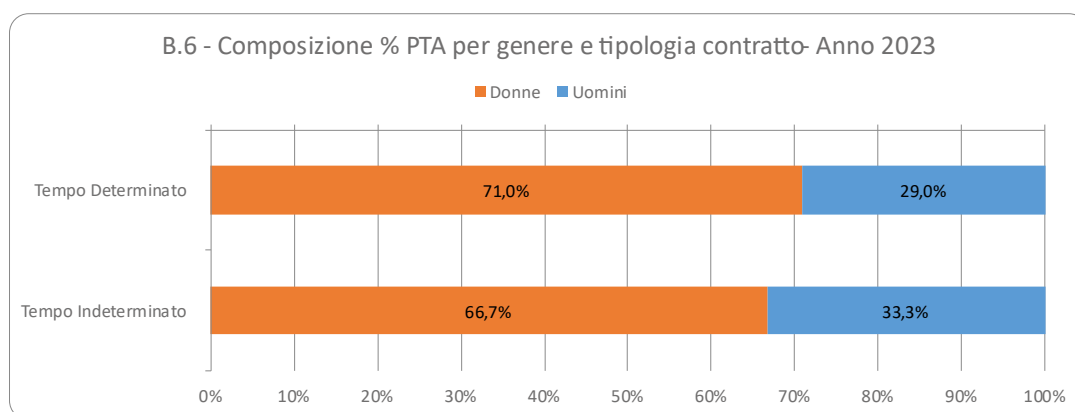
Numeri assoluti

		2021			2022			2023		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo Determinato	N.	30	13	43	28	11	39	22	9	31
Tempo Indeterminato	N.	472	240	712	484	246	730	498	249	747
	%	94,0%	94,9%	94,3%	94,5%	95,7%	94,9%	95,8%	96,5%	96,0%
Totale		502	253	755	512	257	769	520	258	778

Percentuali

		2021			2022			2023		
Percentuali		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo Determinato		69,8%	30,2%	100,0%	71,8%	28,2%	100,0%	71,0%	29,0%	100,0%
Tempo Indeterminato		66,3%	33,7%	100,0%	66,3%	33,7%	100,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Totale		66,5%	33,5%	100,0%	66,6%	33,4%	100,0%	66,8%	33,2%	100,0%

Il grafico successivo rappresenta la distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto del personale TA e dirigente in organico al 31/12/2023.



A livello nazionale, la suddivisione per genere e tipologia di contratto nel 2022 evidenzia un'incidenza delle donne pari al 68% nel tempo determinato e del 60% nel tempo indeterminato, costante rispetto all'anno precedente. Nel medesimo anno a Verona, le donne costituivano il 71% del personale a tempo determinato e il 67% 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 96%.

7. Distribuzione per genere e regime d'impegno

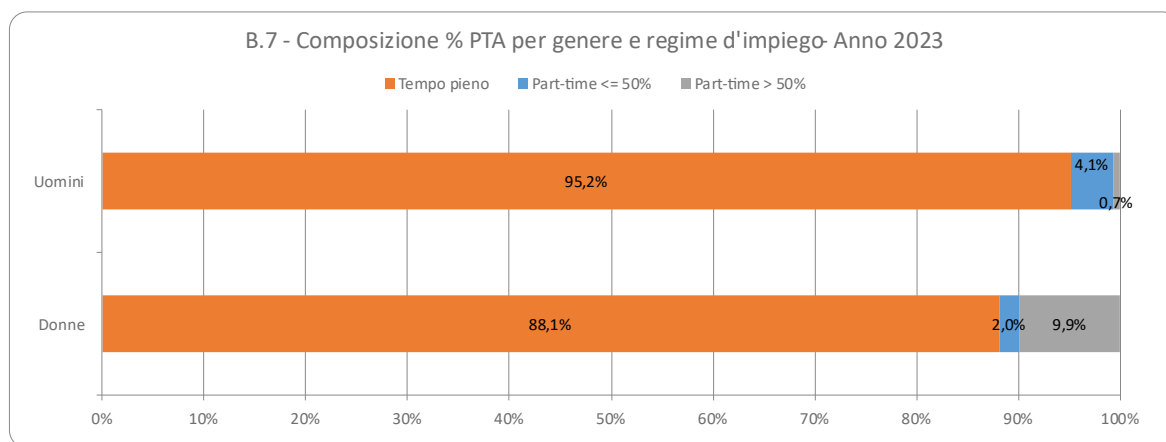
Nei prospetti riportati di seguito viene rappresentato l'andamento triennale (2021-2023) della consistenza, assoluta e percentuale, dei dipendenti TA e dirigenti per genere e regime d'impegno. In particolare, sono state prese in considerazione tre fasce di impegno: tempo pieno (i.e., percentuale di part-time 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, disaggregate per genere, illustrano la scelta effettuata negli anni da donne e uomini rispetto al regime d'impegno.

Numeri assoluti		Donne	Uomini
2021	Tempo pieno	461	254
	Part-time <= 50%	7	8
	Part-time > 50%	60	2
Totale		528	264
2022	Tempo pieno	475	257
	Part-time <= 50%	6	8
	Part-time > 50%	57	3
Totale		538	268
2023	Tempo pieno	480	257
	Part-time <= 50%	11	11
	Part-time > 50%	54	2
Totale		545	270

Percentuali		Donne	Uomini
2021	Tempo pieno	87,3%	96,2%
	Part-time <= 50%	1,3%	3,0%
	Part-time > 50%	11,4%	0,8%
2022	Tempo pieno	88,3%	95,9%
	Part-time <= 50%	1,1%	3,0%
	Part-time > 50%	10,6%	1,1%
2023	Tempo pieno	88,1%	95,2%
	Part-time <= 50%	2,0%	4,1%
	Part-time > 50%	9,9%	0,7%

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, con queste ultime che scelgono maggiormente un contratto part-time (12% contro il 5% degli uomini). Grande differenza tra generi si riscontra nella scelta della percentuale di part-time: gli uomini scelgono maggiormente un part-time inferiore al 50%, cosa che suggerisce l'esistenza di un'altra occupazione lavorativa, mentre le donne un part-time superiore al 50%. In generale, questi dati indicano una tendenza maggiore delle donne a ridurre l'orario di lavoro per far fronte agli impegni familiari ed è un dato sostanzialmente stabile negli anni.

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 l'arco temporale triennale 2021-2023. Come nei prospetti delle sezioni precedenti, sono stati presi in considerazione i dati al 31/12 di ciascun anno solare. L'anzianità del personale è stata raggruppata in cinque fasce.

Numeri assoluti

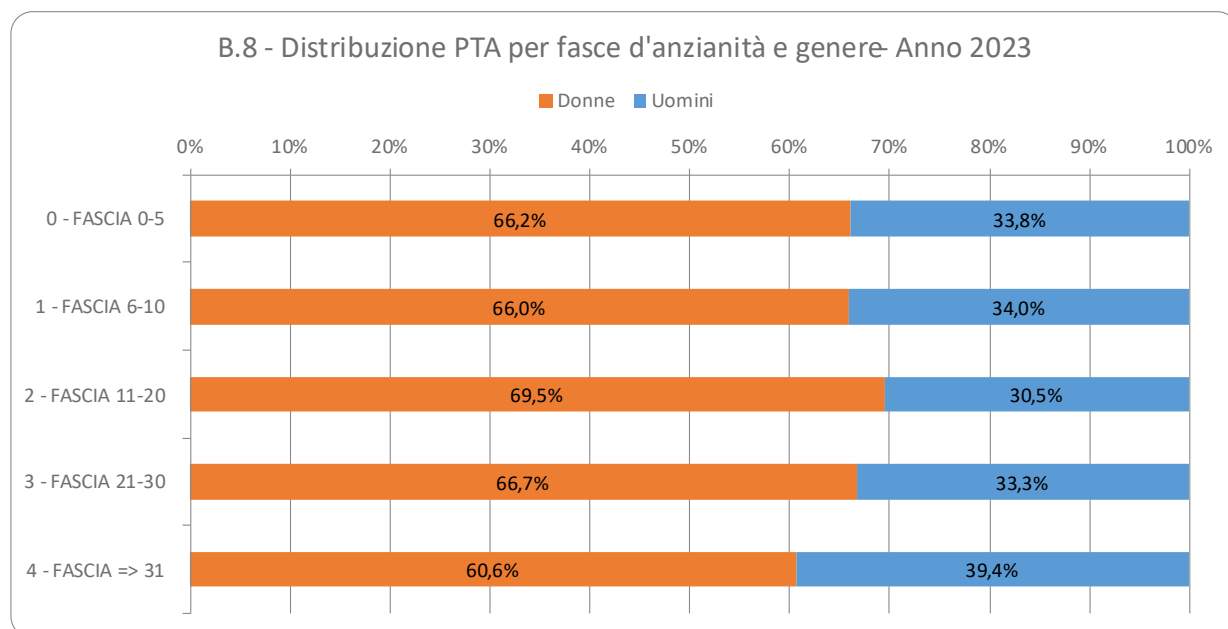
	2021			2022			2023		
Fascia anzianità	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
0 - FASCIA 0-5	96	56	152	103	64	167	131	67	198
1 - FASCIA 6-10	22	9	31	31	10	41	31	16	47
2 - FASCIA 11-20	252	118	370	210	91	301	198	87	285
3 - FASCIA 21-30	80	41	121	102	58	160	106	53	159
4 - FASCIA => 31	48	26	74	64	34	98	57	37	94
Totale	498	250	748	510	257	767	523	260	783

Percentuali

	2021			2022			2023		
Fascia anzianità	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
0 - FASCIA 0-5	63,2%	36,8%	100,0%	61,7%	38,3%	100,0%	66,2%	33,8%	100,0%
1 - FASCIA 6-10	71,0%	29,0%	100,0%	75,6%	24,4%	100,0%	66,0%	34,0%	100,0%
2 - FASCIA 11-20	68,1%	31,9%	100,0%	69,8%	30,2%	100,0%	69,5%	30,5%	100,0%
3 - FASCIA 21-30	66,1%	33,9%	100,0%	63,8%	36,3%	100,0%	66,7%	33,3%	100,0%
4 - FASCIA => 31	64,9%	35,1%	100,0%	65,3%	34,7%	100,0%	60,6%	39,4%	100,0%
Totale	66,6%	33,4%	100,0%	66,5%	33,5%	100,0%	66,8%	33,2%	100,0%

Nel grafico sottostante viene rappresentata la distribuzione percentuale per l'anno 2023.

La fascia di anzianità più popolata è quella tra 11 e 20 anni di servizio e accoglie oltre il 36% del personale, in calo rispetto al 40% dell'anno precedente, soprattutto a favore dei neoassunti: la fascia 0-5 anni, infatti, passa dal 22% del 2022 al 25% del 2023, a seguito della politica assunzionale messa in atto nel 2023. Osservando la suddivisione per genere, in tutte le fasce le percentuali sono in linea con la distribuzione di genere del personale nel suo complesso. Fa eccezione solo il calo della preponderanza nella fascia più anziana con carriera superiore ai 31 anni.

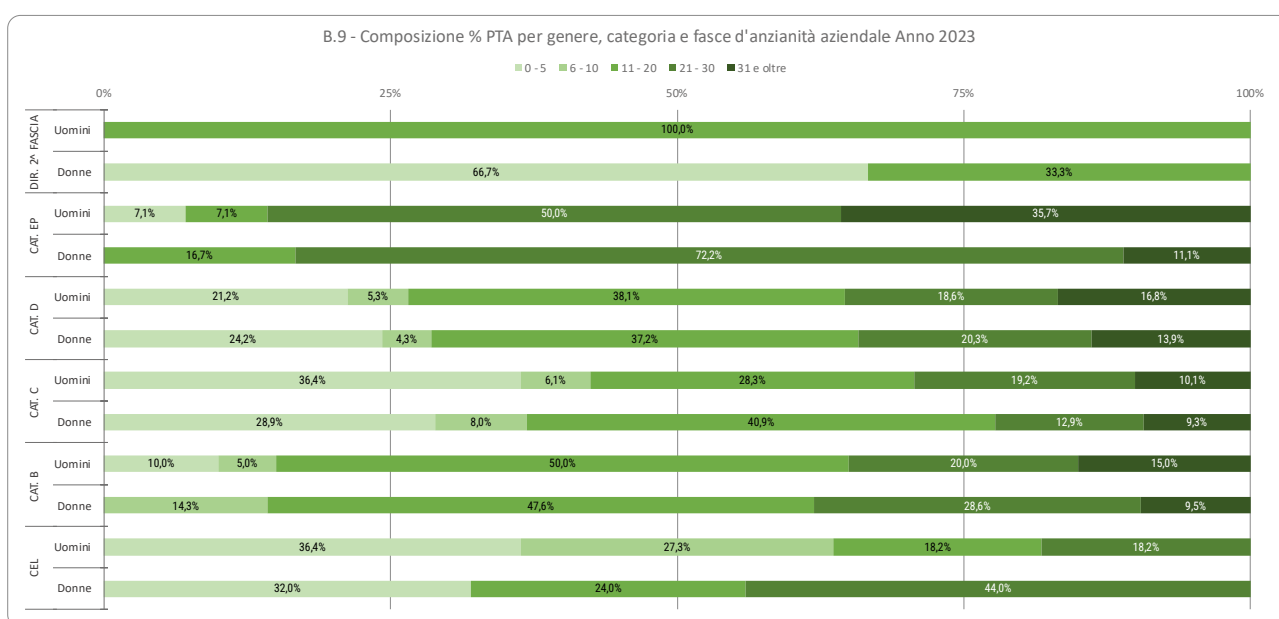


9. Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

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 quello del triennio 2021-2023 ed il personale è quello in organico al 31/12 di ciascun anno solare.

		2021					2022					2023				
Percentuali		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 ^a FASCIA	Uomini	0	0,0%	100,0%	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%	26,7%	40,0%	26,7%	12,5%	0	6,3%	50,0%	31,3%	7,1%	0	7,1%	50,0%	35,7%
	Donne	0	0	29,4%	58,8%	11,8%	0	0	22,2%	55,6%	22,2%	0	0	16,7%	72,2%	11,1%
CAT. D	Uomini	19,2%	3,8%	49,0%	16,3%	11,5%	17,6%	3,9%	38,2%	22,5%	17,6%	21,2%	5,3%	38,1%	18,6%	16,8%
	Donne	22,0%	2,4%	45,9%	18,2%	11,5%	23,0%	4,2%	36,2%	21,6%	15,0%	24,2%	4,3%	37,2%	20,3%	13,9%
CAT. C	Uomini	28,7%	1,1%	48,9%	12,8%	8,5%	33,7%	4,8%	33,7%	20,2%	7,7%	36,4%	6,1%	28,3%	19,2%	10,1%
	Donne	17,8%	4,3%	54,8%	13,5%	9,6%	19,7%	7,6%	46,2%	14,8%	11,7%	28,9%	8,0%	40,9%	12,9%	9,3%
CAT. B	Uomini	12,5%	8,3%	50,0%	20,8%	8,3%	9,5%	4,8%	47,6%	23,8%	14,3%	10,0%	5,0%	50,0%	20,0%	15,0%
	Donne	8,6%	22,9%	57,1%	5,7%	5,7%	0,0%	18,5%	51,9%	22,2%	7,4%	0	14,3%	47,6%	28,6%	9,5%
CEL	Uomini	60,0%	10,0%	20,0%	10,0%	0	63,6%	0,0%	27,3%	9,1%	0	36,4%	27,3%	18,2%	18,2%	0
	Donne	30,8%	0	61,5%	7,7%	0	30,8%	0	42,3%	26,9%	0	32,0%	0	24,0%	44,0%	0
Totale		20,3%	4,1%	49,5%	16,2%	9,9%	21,8%	5,3%	39,2%	20,9%	12,8%	25,3%	6,0%	36,4%	20,3%	12,0%

La distribuzione percentuale per l'anno 2023 viene rappresentata anche graficamente nel grafico sottostante.



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 2023. 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.

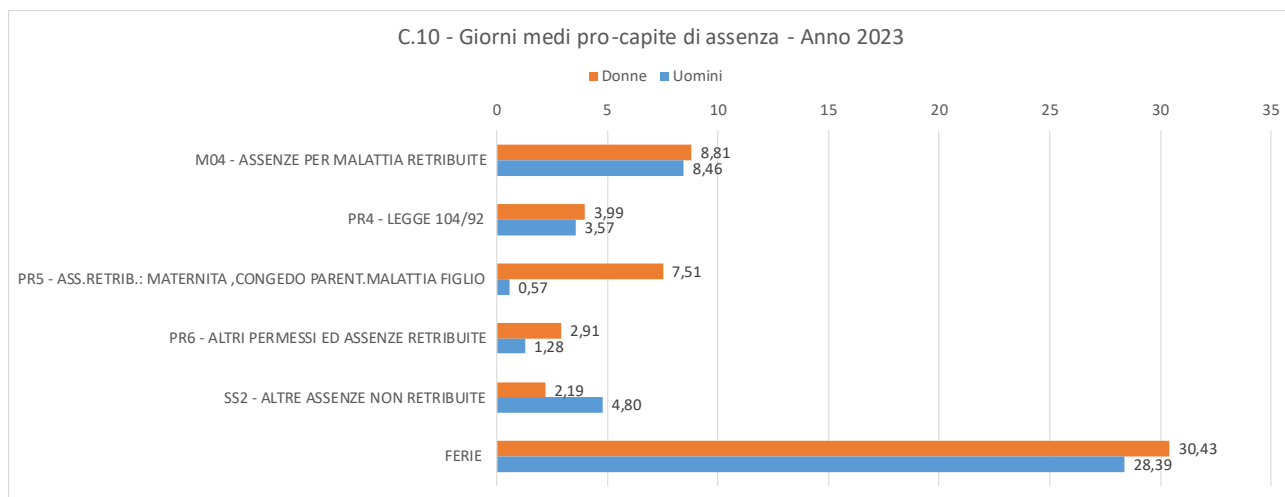
Categoria	Causale assenza
PR6 - ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	1210 - Cong. parentale DL.34/2020 COVID-19 (entro i 12 anni) - 50%
	1233 - Congedo 2021 - DL.30/2021 art. 2 COVID-19 - 50%
	1237 - Congedo parentale SARS CoV-2 art. 9 DL.146/2021 fruizione giornaliera 50%
	ASSEMBLEA DEL PERSONALE IN 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 2023					
	Giorni assenza		Personale in servizio		Giorni medi assenza	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
M04 - ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	4.609	2.200	523	260	8,81	8,46
PR4 - LEGGE 104/92	2.085	928	523	260	3,99	3,57
PR5 - ASS.RETRIB.: MATERNITA ,CONGEDO PARENT.MALATTI	3.929	147	523	260	7,51	0,57
PR6 - ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	1.520	334	523	260	2,91	1,28
SS2 - ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	1.147	1.247	523	260	2,19	4,80
FERIE	15.914	7.381	523	260	30,43	28,39
Totale complessivo	29.204	12.237	523	260	55,84	47,06

Dalla tabella si evince facilmente come le donne abbiano in media più giorni di assenza degli uomini, soprattutto in termini di congedi parentali, mentre uomini e donne sono mediamente paragonabili per le altre tipologie di assenza.

Il seguente grafico rappresenta il numero medio pro-capite di giornate di assenza dal lavoro per genere e categoria di assenza per l'anno 2023.



d. Turnover

Gli indicatori relativi all'ambito D hanno lo scopo di evidenziare se l'entrata di nuovo personale e le uscite abbiano un impatto nella composizione 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, disaggregati per genere e categoria del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato. Nell'arco temporale triennale 2021-2023 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. Il dato mancante appare quando non vi sono cessazioni, mentre il valore "zero" indica che non vi sono state assunzioni.

Tipo Ruolo giuridico	2021						2022						2023					
	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	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	1	1	1,00	0	0	-	0	0	-	1	0	-	1	2	1	0	0	-
CATEGORIA B	0	4	0,00	0	0	-	0	4	0,00	0	1	0,00	0	0	-	0	1	0,00
CATEGORIA C	6	7	0,86	7	4	1,75	21	4	5,25	14	7	2,00	20	15	1,33	5	2	2,50
CATEGORIA D	1	7	0,14	0	3	0,00	9	7	1,29	2	2	1,00	23	7	3,29	13	4	3,25
CATEGORIA EP	0	1	0,00	0	0	-	1	1	1,00	3	2	1,50	2	2	1,00	0	2	0
Totale	8	20	0,40	7	7	1,00	31	16	1,94	20	12	1,67	46	26	1,77	18	9	2,00

Nella successiva tabella viene riassunto il solo indice di compensazione (rapporto assunti-cessati) per categoria, già rappresentato anche nella tabella precedente.

	2021		2022		2023	
CATEGORIA	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	1,00	-	-	-	0,50	-
CATEGORIA B	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00
CATEGORIA C	0,86	1,75	5,25	2,00	1,33	2,50
CATEGORIA D	0,14	0,00	1,29	1,00	3,29	3,25
CATEGORIA EP	0,00	-	1,00	1,50	1,00	0,00
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	-	-	-	-	-	-
Totale	0,40	1,00	1,94	1,67	1,77	2,00

Nel 2023, l'indice di compensazione risulta in linea tra i due generi nella categoria D, mentre appare più elevato per gli uomini nella categoria C, dove però era stato più alto per le donne nell'anno precedente. Complessivamente, tra tutte le categorie, l'indice risulta simile per uomini e donne a livello di Ateneo.

12. Indice di turnover complessivo per genere e per categoria

In questa sezione si analizza 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.

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	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%
	2023	3	0	0	0	3	+0,0%	3	0	0	0	3	+0,0%
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	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%
	2023	26	1	2	-1	25	-3,8%	11	0	0	0	11	+0,0%
CATEGORIA B	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%
	2023	21	0	0	0	21	+0,0%	21	0	1	-1	20	-4,8%
CATEGORIA C	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%
	2023	220	20	15	5	225	+2,3%	96	5	2	3	99	+3,1%
CATEGORIA D	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%
	2023	215	23	7	16	231	+7,4%	104	13	4	9	113	+8,7%
CATEGORIA EP	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%
	2023	18	2	2	0	18	+0,0%	16	0	2	-2	14	-12,5%
TOTALE	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%
	2023	503	46	26	20	523	+4,0%	251	18	9	9	260	+3,6%

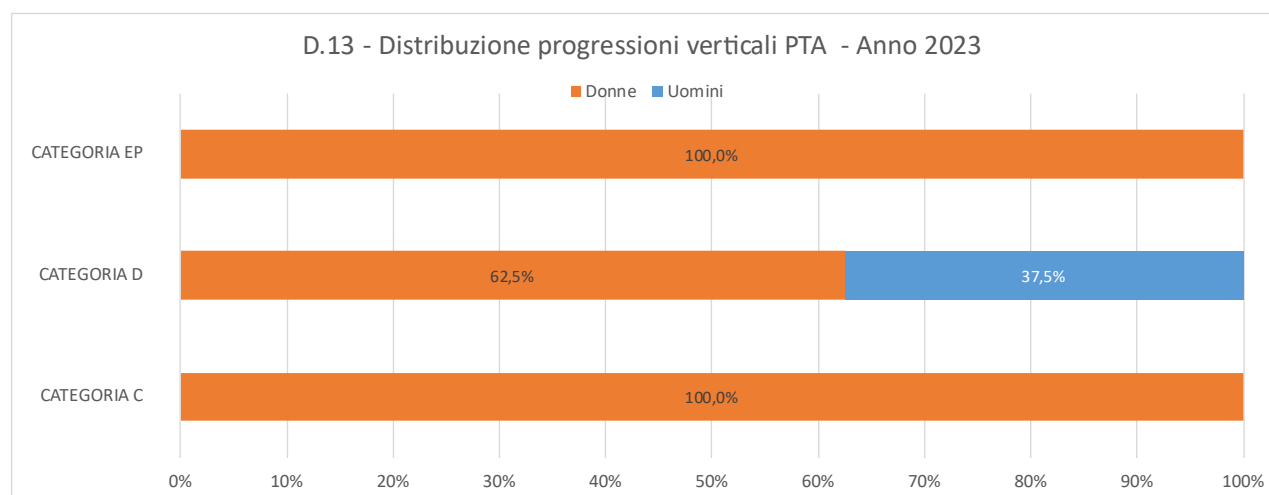
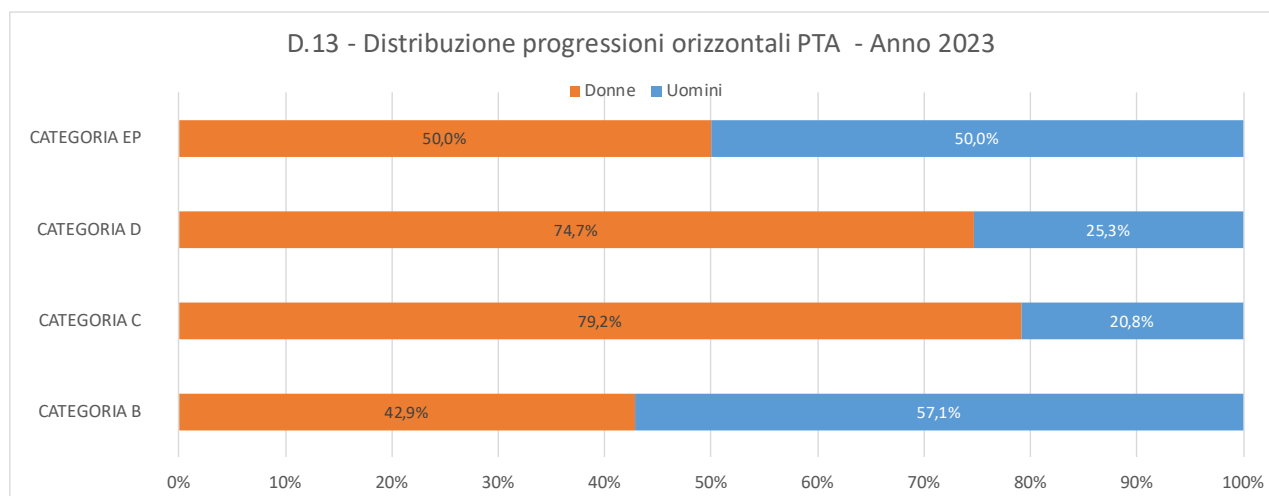
Nella seguente tabella viene riassunto il solo indice di turnover per ogni categoria e genere.

	2021		2022		2023	
CATEGORIA	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+10,0%	-3,8%	+0,0%
CATEGORIA B	-10,3%	+0,0%	-12,9%	-4,5%	+0,0%	-4,8%
CATEGORIA C	-0,5%	+3,3%	+8,3%	+7,2%	+2,3%	+3,1%
CATEGORIA D	-2,8%	-2,8%	+0,9%	+0,0%	+7,4%	+8,7%
CATEGORIA EP	-5,6%	+0,0%	+0,0%	+6,7%	+0,0%	-12,5%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+0,0%
TOTALE	-2,4%	+0,0%	+3,0%	+3,2%	+4,0%	+3,6%

L'Ateneo veronese per il 2023 presenta un turnover particolarmente negativo per le donne collaboratrici linguistiche (-3,8%) e per gli uomini delle categorie B (-4,8%) ed EP (-12,5%). Si noti, tuttavia, che a livello complessivo donne e uomini hanno indici simili nel 2023. Guardando il trend storico, si nota la differenza tra il 2021, con valori prevalentemente negativi, e gli anni successivi, con valori prevalentemente positivi, ad indicare uno sblocco delle assunzioni e del turn-over a partire dal 2022.

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 2021-2023. 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. Le progressioni orizzontali e verticali sono riprese a partire dal 2022, secondo un piano annuale di Ateneo con respiro triennale. Le distribuzioni di PEO e PEV nel 2023 sono rappresentate nei seguenti due grafici. Da notare come, per quanto riguarda le PEO, queste rispecchino in media la distribuzione complessiva tra donne e uomini del personale dell'Ateneo in tutte le categorie tranne la B, dove c'è una leggera preponderanza degli uomini, e della categoria C, con uno sbilanciamento maggiore verso le donne (si confronti a riguardo la forbice delle carriere, Sezione A.2). Per quello che riguarda le PEV, invece, la distribuzione è in linea con il personale solo per la categoria D, mentre è disattesa nelle categorie C ed EP, con una presenza esclusivamente femminile.



e. Retribuzione

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

14. Distribuzione per genere e indennità di responsabilità

In questa sezione si analizza 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 noti che nell'Ateneo di Verona sono previste indennità di responsabilità per il solo personale della categoria D.

Nelle tabelle seguenti, 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 2021-2023.

Numeri assoluti

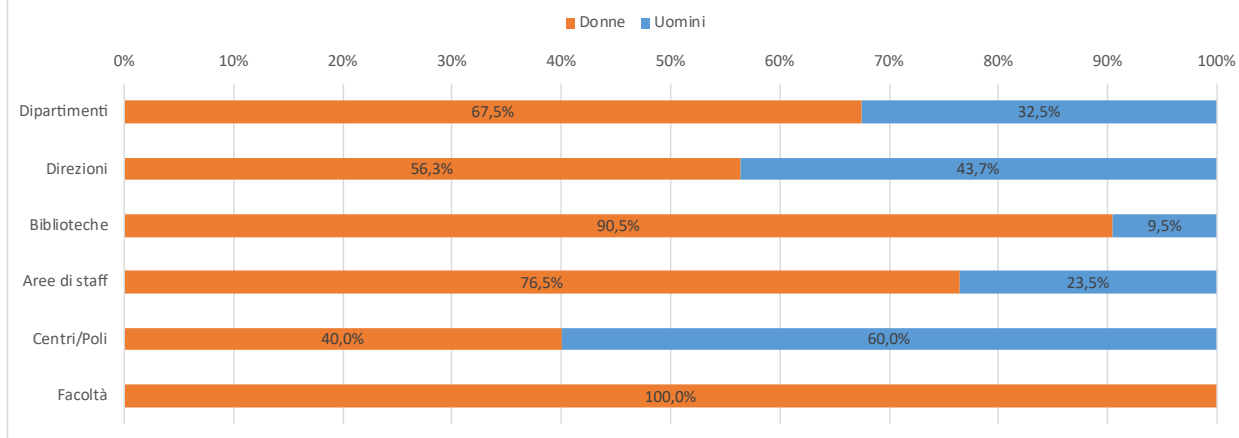
Tipo struttura	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dipartimenti	30	14	29	14	27	13
Direzioni	35	29	37	29	40	31
Biblioteche	18	3	19	2	19	2
Aree di staff	11	4	13	3	13	4
Centri/Poli	6	1	3	2	2	3
Facoltà	1		1		1	
Totale	101	51	102	50	102	53

Percentuali

Tipo struttura	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dipartimenti	68,2%	31,8%	67,4%	32,6%	67,5%	32,5%
Direzioni	54,7%	45,3%	56,1%	43,9%	56,3%	43,7%
Biblioteche	85,7%	14,3%	90,5%	9,5%	90,5%	9,5%
Aree di staff	73,3%	26,7%	81,3%	18,8%	76,5%	23,5%
Centri/Poli	85,7%	14,3%	60,0%	40,0%	40,0%	60,0%
Facoltà	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Totale	66,4%	33,6%	67,1%	32,9%	65,8%	34,2%

La distribuzione percentuale relativa all'anno 2023 è rappresentata graficamente anche nella successiva immagine.

E.14 - Distribuzione indennità di responsabilità - Anno 2023



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, in linea con la distribuzione tra i generi del personale afferente alle strutture.

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 2021-2023 è stato classificato per genere e per ammontare annuo lordo dell'indennità, suddivisa in fasce.

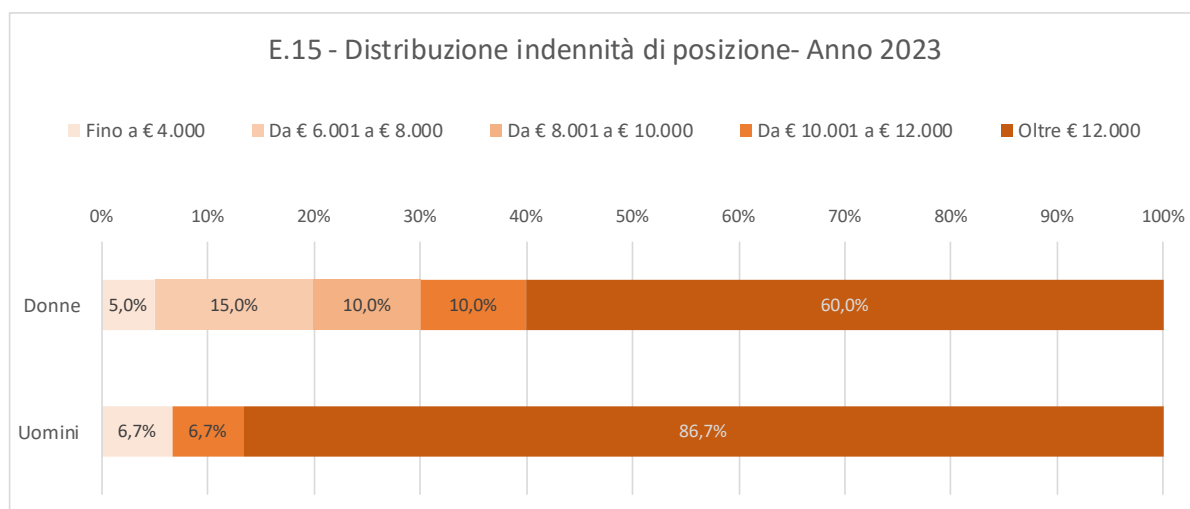
Numeri Assoluti

Fascia	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4.000	1		2	4	1	1
Da € 6.001 a € 8.000	1	3	1	1	3	
Da € 8.001 a € 10.000			1		2	
Da € 10.001 a € 12.000	4	3	4	3	2	1
Oltre € 12.000	12	9	11	9	12	13
Totale	18	15	19	17	20	15

Percentuali

Fascia	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4.000	5,6%	0,0%	10,5%	23,5%	5,0%	6,7%
Da € 6.001 a € 8.000	5,6%	20,0%	5,3%	5,9%	15,0%	0,0%
Da € 8.001 a € 10.000	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%	10,0%	0,0%
Da € 10.001 a € 12.000	22,2%	20,0%	21,1%	17,6%	10,0%	6,7%
Oltre € 12.000	66,7%	60,0%	57,9%	52,9%	60,0%	86,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

I dati percentuali per l'anno 2023 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 che evidenzia una forte riduzione delle due fasce più basse e una crescita della fascia più alta specialmente per gli uomini, creando così un forte sbilanciamento retributivo tra i generi.

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, oltre allo "Sportello di ascolto" per tutto il personale TA e docente, il CUG promuove e coordina la realizzazione di un progetto di performance "il **Progetto CAMPUS**:

promozione del benessere psicologico degli studenti universitari", progetto di promozione del benessere psicologico degli studenti dell'Ateneo di Verona in collaborazione con il Servizio di Orientamento, e con il Centro OMS per la Ricerca e la formazione in Salute mentale e per la valutazione dei servizi. L'Ateneo sostiene l'attività del CUG rivolta a favorire la conciliazione tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale, in particolare tramite:

- il sostegno al nido di infanzia universitario "Baby Ateneo", che ha sede nella zona universitaria di Veronetta, e può accogliere fino a 21 bambini e bambine di età compresa tra i 3 mesi e i 3 anni, figli/e di dipendenti e studenti dell'Ateneo;
- la conferma della convenzione che consente ai dipendenti e agli studenti (e ai loro figli minorenni) di utilizzare i servizi promossi da Area Scienze Motorie del Dipartimento di Neuroscienze, Biomedicina e Movimento e il CUS Verona. Vengono infatti proposte iniziative di attività motoria e sportiva per offrire una serie di opportunità a studenti, dipendenti (personale tecnico amministrativo, personale docente, assegniste/i e dottorande/i) ed alle loro figlie e ai loro figli, fino al 18° anno di età e viene sostenuto il Centro estivo di Ateneo, che, per favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro e di studio, da giugno a settembre accoglie i bambini e i ragazzi da 5 a 16 anni figli di dipendenti e di studenti dell'Ateneo.

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.