



**Università degli
Studi di Messina**

Bilancio di Genere V Edizione Anno 2024

Sommario

Lettera della Rettrice	4
Introduzione	6
Sezione I - Il quadro normativo e gli organi di garanzia.....	8
1. L'Università di Messina: lo Statuto di Ateneo.....	8
2. Il quadro normativo locale, nazionale ed internazionale	9
3. Organi di Garanzia.....	11
Sezione II – Analisi di Contesto	24
La Componente Studentesca	24
1. Analisi degli iscritti	24
2. Segregazione orizzontale nei diversi settori / corsi di studi.....	25
3. Tasso di Abbandono	27
4. Provenienza	28
5. Mobilità Erasmus.....	29
6. Laureati/e in corso	30
7. Post-laurea.....	32
8. Tasso di occupazione	35
Il Personale Docente e Ricercatore	37
1. Distribuzione del personale docente per Genere.....	37
2. Rapporto di Femminilità (%Donna/Uomo)	42
3. Distribuzione Età del Personale Docente per Genere e Fascia	44
4. Forbice carriere.....	46
5. Glass Ceiling Index (GCI)	49
6. Regime Impiego (T. Pieno - T. Definito) ed Anno Sabbatico	50
7. Tesi	51
8. Finanziamenti	52

Il Personale Tecnico Amministrativo	54
1. Distribuzione per genere ed area	54
2. Forbice delle carriere	55
3. Distribuzione per genere e fasce di età	56
4. Distribuzione per genere, tipologia e regime di impiego.....	56
5. Distribuzione per genere e anzianità di servizio nell'amministrazione.....	58
6. Distribuzione per genere e indennità	59
Incarichi Istituzionali di Governo.....	61
Sezione III – Lettura di genere del Bilancio Unico di Ateneo	62

Lettera della Rettrice

Il Bilancio di Genere 2024 dell'Università degli Studi di Messina è ormai giunto alla sua quinta edizione, e si conferma un documento prezioso in grado di descrivere la complessità della realtà della nostra comunità evidenziando le differenze che la caratterizzano ed i divari che ancora l'attraversano. Da un lato quindi, "differenze" che non devono essere viste in un'ottica negativa ma come elementi arricchenti del nostro patrimonio culturale e sociale da cui trarre quella fecondità creativa, ed anche un pò rivoluzionaria, che ha costituito da sempre la base per le più grandi innovazioni nella storia dell'evoluzione umana, e dall'altro "divari" che costituiscono la nostra sfida evolutiva, orientata non solo alla nostra comunità accademica, ma in generale alle più ampie comunità di cui tutti facciamo parte, in continuità con il vecchio adagio "Cambia te stesso e cambierai il mondo".

Il Bilancio di genere, come tutte le politiche di genere adottate e le iniziative intraprese dal nostro Ateneo, costituiscono il nostro impegno a concretizzare l'impegno del nostro Ateneo a favorire in ogni ambito l'equità, la sostenibilità, l'inclusione e il rispetto delle diversità. Uno strumento principe per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche del nostro Ateneo, che nasce grazie all'impegno e al lavoro di molte e di molti, a cui va il mio più sentito ringraziamento.

Il lavoro fin qui svolto, insieme ai dati raccolti, i primi Atenei italiani a predisporre il Piano di uguaglianza di genere; a implementare le azioni previste dal Piano 2021-2024. Il nostro impegno naturalmente non si è esaurito, ed il nostro Ateneo si deve ancora impegnare in molteplici direzioni per la realizzazione di una società pienamente consapevole, in grado di superare pregiudizi e comportamenti che, di fatto, ancora impediscono una piena attuazione dei principi di equità ed uguaglianza.

Partendo dai dati contenuti in questo bilancio di genere mi limito a segnalare che Per far questo dobbiamo partire dai dati di questo bilancio. Mi limito a segnalarne solo alcuni.

Nella comunità studentesca le studentesse tendono a manifestare, complessivamente, un maggiore investimento nella formazione ma, una volta entrate nel mondo del lavoro, risultano mediamente penalizzate rispetto ai loro colleghi maschi in tutti i settori.

Il divario di genere si riscontra anche nella componente docente del nostro Ateneo, dove si manifesta nettamente il fenomeno della "segregazione verticale" o "soffitto di cristallo". La presenza femminile tende cioè a ridursi al crescere del ruolo, anche se a partire da quest'anno, si cominciano a vedere i frutti dell'impegno dell'Ateneo verso la parità di genere e per quanto riguarda l'accesso ai gradini

iniziali della carriera accademica (grado C) è possibile rilevare, per la prima volta, una sostanziale equiparazione di genere.

Nonostante questi progressi, nel complesso, purtroppo permane ancora l'effetto della cosiddetta leaky pipeline, ossia la "conduttura che perde", un fenomeno complesso che ci deve spingere a identificare in quali tappe del percorso accademico, e in quali aree scientifico-disciplinari, avviene la progressiva riduzione della componente femminile, oltre a ricordarci l'importanza di continuare a lavorare sugli stereotipi di genere, spesso causa della scarsa presenza femminile nelle lauree STEM.

Per quanto riguarda i dati relativi al personale tecnico-amministrativo, anche se vi è una sostanziale parità di genere in relazione al dato complessivo, si rileva una segregazione di genere orizzontale all'interno delle aree funzionali. Si tratta di un tipo di segregazione più difficile da arginare perché strettamente connesso al percorso di studio, con diramazioni a livello sociale e demografico, e quindi non ascrivibili ad aspetti endogeni all'Università. A titolo esemplificativo possiamo notare come il lavoro di cura ricada tuttora prevalentemente sulle donne. Dobbiamo dunque continuare a elaborare strumenti e sviluppare nuove conoscenze critiche, che siano forieri di quel cambiamento a cui tutti noi, come essere umani e come comunità accademica, aspiriamo.

È con questo impegno condiviso che vi lascio ai dati del Bilancio di Genere 2024 dell'Università degli Studi di Messina.

Introduzione

Il Bilancio di Genere costituisce per l'Università di Messina lo strumento principale attraverso cui studiare ed analizzare gli eventuali casi di segregazione di genere, sia essa verticale ovvero orizzontale, finanche la presenza di fenomeni di discriminazione di genere ed il loro conseguente impatto in ordine alla realizzazione delle pari opportunità, sia all'interno del nostro Ateneo, sia in un'ottica comparativa con le realtà nazionali.

Al contempo, il Bilancio di Genere ha costituito una risorsa strategica primaria per individuare le possibili azioni positive da intraprendere e per la definizione di una mappa, a partire dalla quale, progettare il cammino verso una piena uguaglianza di genere per tutte le componenti della comunità universitaria: studentesse e studenti, personale docente e tecnico amministrativo.

Nella redazione del presente documento si è fatto riferimento sia alle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI, settembre 2019) sia al documento propedeutico a questo rappresentato dalle Linee guida per il Bilancio di genere elaborate dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità.

I documenti individuano in modo dettagliato, anche se non obbligatorio, la struttura generale da seguire nella redazione del bilancio da parte di ciascuna Università. Elementi essenziali in quest'ottica sono gli indicatori di contesto relativi alle diverse componenti che studiano e lavorano nell'Università (componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo) e agli organi di governo, ed una parte focalizzata invece sull'integrazione della prospettiva di genere nel governo di Ateneo, e nei documenti di programmazione e rendicontazione redatti ed approvati dalla Governance di Ateneo.

Nel dettaglio il presente documento si articola in tre sezioni. La prima analizza gli organi di cui la Governance di Ateneo si avvale per implementare tutte quelle attività propedeutiche e di controllo per la realizzazione di una perfetta uguaglianza di genere all'interno delle strutture che compongono la nostra Università. La seconda sezione analizza a livello strutturale la composizione di genere del nostro Ateneo nelle sue quattro componenti fondamentali: corpo studentesco, corpo docente, personale tecnico amministrativo ed organi di governo. La terza sezione costituisce un approfondimento della riclassificazione del bilancio di Ateneo in termini di genere.

I risultati presentati in questa edizione, relativi all'anno 2023, evidenziano continuità rispetto alle tendenze già emerse nelle scorse edizioni: in linea con la tendenza nazionale, il nostro Ateneo conferma una sostanziale progressiva, seppur lenta, attenuazione della segregazione verticale del personale docente (ossia la probabilità di raggiungere posizioni apicali nella carriera), mentre

permane una segregazione orizzontale (ossia la diversa concentrazione di studentesse, studenti e docenti in alcuni settori della conoscenza). Il Glass Ceiling Index dell'Università di Messina mostra una riduzione complessiva della disuguaglianza di genere, con un valore pari al 1,22% della massima disparità possibile. Tale valore è in discesa rispetto al 2020 e rappresenta il più basso livello di disuguaglianza complessiva rilevato dal 2012.

Il “Bilancio di Genere - Anno 2024” dell'Università degli Studi di Messina (UniME) è stato redatto dall'Unità di Staff Accountability e Rendicontazione Sociale ed ha potuto contare sul supporto di un *team* di studiosi di Economia Aziendale dell'Università di Messina composto dalla prof.ssa Luisa Pulejo, dal prof. Carlo Vermiglio, dal prof. Guido Noto e dalla dott.ssa Valeria Naciti del Dipartimento di Economia.

In particolare, si ringraziano per la raccolta, l'analisi dei dati e l'elaborazione del documento:

- la Dott.ssa Francesca Acacia, Responsabile dell'Unità di Staff Accountability e Rendicontazione Sociale;
- il Dott. Maurizio La Rosa, Responsabile dell'Unità Organizzativa Controllo di gestione;
- il Sig. Maurizio Germanò, Responsabile dell'Unità Operativa Reportistica di Ateneo.

Sezione I - Il quadro normativo e gli organi di garanzia

1. L'Università di Messina: lo Statuto di Ateneo

L'Ateneo messinese opera nel rispetto dei principi di legalità, di correttezza, imparzialità in tutte le sue forme e declinazioni, approntando quelle forme di tutela della persona e di promozione della stessa che rendono questi principi non idee astratte ma valori concreti sulla base dei quali operare. Tali principi infatti trovano concreta traduzione nello Statuto di Ateneo¹.

Art. 2 – “L'Ateneo garantisce il libero esercizio delle attività didattiche e di ricerca scientifica e promuove il diritto allo studio, operando secondo i principi di democraticità, partecipazione, imparzialità, trasparenza ed efficienza”.

Imparzialità, Democraticità, Partecipazione rappresentano da sempre la modalità attraverso cui l'Università ha deciso di dare “voce” a tutte le componenti che formano il suo microcosmo. Senza *Imparzialità* i diritti di alcuni verrebbero continuamente sacrificati dinanzi alle pretese di altre categorie. Senza *Democraticità* non sarebbero possibile realizzare quell'ascolto che è la caratteristica fondamentale per la realizzazione di una convivenza pacifica in cui tutte le categorie vedono soddisfatti i loro diritti in modo parziale oppure totale. Senza la *Partecipazione* di tutte le categorie non sarebbe possibile interpretare in modo corretto le esigenze poliedriche di una società in continua evoluzione, per garantire, come recita l'Art 3 dello Statuto di Ateneo:

Art. 3 – “L'Università assicura, sotto tutti gli aspetti e in tutti gli ambiti della propria attività, la tutela dei principi di parità e uguali opportunità, promuovendo le iniziative necessarie per garantirne la effettività, anche in relazione alla composizione di organi e commissioni. L'Università si fa particolare cura dei soggetti diversamente abili assicurando loro la piena fruizione dei servizi e l'adempimento dei doveri d'ufficio.

¹ Per maggiori informazioni vedi: <https://archivio.unime.it/sites/default/files/Statuto.pdf>

L'Università di Messina cerca di assicurare a tutte le componenti che formano la società uguali opportunità di crescita e di contribuzione all'espansione del sapere. Una attenzione che deve essere riconosciuta anche sotto forma di garanzia della partecipazione di tutte le componenti, incluse quelle di genere, negli organi direttivi.

L'esplicitazione di questi articoli dello Statuto si sostanzia in un orientamento valoriale volto a:

- rispettare i valori fondamentali delle persone e pari diritti e opportunità nel contesto in cui le stesse operano;
- garantire condizioni di benessere nei luoghi di studio e di lavoro;
- incentivare la partecipazione di tutte le componenti, anche quelle di genere, ai processi decisionali;
- assicurare una cultura libera da ogni forma di discriminazione, garantendo assoluta libertà di pensiero, di ricerca e di insegnamento.

2. Il quadro normativo locale, nazionale ed internazionale

L'orientamento valoriale dell'Università di Messina in materia di non discriminazione, uguaglianza di genere e promozione delle pari opportunità si fonda su un insieme di fonti a carattere internazionale, nazionale ed interno.

Risale al 1979, l'adozione da parte delle Nazioni Unite della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna. Tale Convenzione è stata ratificata dall'Italia nel 1985, convenendo l'adozione di tutte le misure adeguate all'eliminazione delle discriminazioni e l'affermazione del principio di uguaglianza. Tali principi hanno trovato successivamente espressione anche nella normativa Europea che all'interno del Trattato sull'Unione Europea ha affermato espressamente che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza (art.2) e combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni, perseguendo la parità tra donne e uomini (art. 3). Inoltre, il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea vede impegnata l'Unione nell'integrare la dimensione di genere in tutte le sue azioni (art. 8) e attribuisce al Consiglio la competenza ad adottare provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso (art. 19). Gli stessi principi dichiarati dalle Nazioni Unite nel 1979 sono stati successivamente recepiti ed ampliati anche nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, adottata nel 2007, riprende

agli (artt. 20 e 21), arrivando addirittura ad aggiungere che “la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione”, anche mediante l’adozione di “misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato” (art. 23). Una normativa, quindi, che non si limita a prevedere un astratto principio ma che, attraverso l’individuazione di specifici campi di azione, propugna la sua realizzazione concreta. Sono numerosissime le direttive² emanate nel corso degli anni dall’Unione Europea per contrastare ed in alcuni casi espressamente vietare tutte quelle forme discriminatorie c.d. dirette (ovvero le discriminazioni basate esplicitamente sul sesso), le discriminazioni indirette (ovvero le misure che, pur essendo apparentemente neutre, producono l’effetto di svantaggiare i lavoratori di un determinato sesso) e le molestie (ovvero le situazioni nelle quali si verifica “un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l’effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo” (cfr. l’art. 2, c. 1, lett. c, direttiva 2006/54/CE).

A livello nazionale, la Carta Costituzione italiana sancisce in modo generale il principio di uguaglianza inteso sia da un punto di vista strettamente formale, come uguaglianza davanti alla legge, sia da un punto di vista sostanziale, come “rimozione degli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione dei lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese” (art. 3, c. 1 e 2). Caratteristica precipua della nostra Costituzione è la recezione di principi molto generali che consentono la loro adozione ad uno spettro sempre più vario di situazioni, che per loro natura sono dinamiche e cangianti perché strettamente connesse all’evoluzione umana.

L’art. 37 della Costituzione in particolare fa espressamente riferimento alla donna lavoratrice. Il legislatore italiano ha successivamente adottato un ampio spettro di norme, al fine di dare concretezza a questi principi meritevoli di tutela. Merita una menzione particolare la disciplina contenuta nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, nel quale è stabilito che le pubbliche amministrazioni garantiscono il rispetto del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne, vietando ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, in base, tra l’altro, al genere, per quanto riguarda l’accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 1). Un’altra tappa fondamentale nel riconoscimento della parità di genere è rappresentata dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il “Codice delle pari opportunità tra uomo e

² Cfr. a titolo esemplificativo direttiva 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992; a direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004; a direttiva 2006/54/CE, del 5 luglio 2006; la direttiva 2019/1158/UE del 20 giugno 2019; etc...

donna”, da ultimo modificato con la L. 5 novembre 2021, n. 162. Il D.Lgs. n. 198/2006 che ha adottato disposizioni in materia di non discriminazione, uguaglianza e promozione delle pari opportunità, tra le quali è basilare la predisposizione, da parte delle pubbliche amministrazioni, di piani di azioni positive “tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” (art. 42 e ss., spec. art. 48). Si tratta, quindi, di un vasto reticolato normativo che non è possibile in questa sede sviscerare ma che ha costituito un faro per il nostro Ateneo, il quale ha adottato all’interno del suo Statuto delle norme specifiche che rinviano alla tutela verso ogni forma di discriminazione³.

Nel mese di dicembre 2020 (Prot. N. 133066 del 23/12/2020), è stato inoltre adottata l’ultima versione del “Codice di comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano e lavorano nell’Università degli Studi di Messina”.

Considerando il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come fattori strategici, sia per l’organizzazione che per la gestione delle risorse umane, l’Ateneo continua a impegnarsi nella promozione del benessere organizzativo, al fine di eliminare cause organizzative e carenze di informazione che possano favorire l’insorgere di conflitti e disagio psicologico. Il nuovo Codice si inquadra in tale contesto e prevede la nomina del Consulente di Fiducia con le funzioni e i ruoli successivamente descritti.

Come nei documenti analoghi adottati da altri Atenei e istituzioni pubbliche, la finalità del Codice, quindi, è la creazione di un ambiente di lavoro e di studio in cui i rapporti interpersonali siano improntati al benessere organizzativo. Ciò comporta l’adozione di iniziative volte alla tutela della dignità della persona contro ogni tipo di discriminazione basata sul sesso o l’orientamento sessuale, sulle convinzioni religiose o ideologiche, sull’origine etnica o lo stato di disabilità. Tali misure specifiche prendono corpo nel documento programmatico chiamato “Piano di Azioni Positive” di seguito descritto.

3. *Organi di Garanzia*

In questi ultimi anni la governance ha avviato un insieme di azioni sinergiche in tema di inclusione sociale, con l’obiettivo di sviluppare nella comunità accademica il senso di appartenenza all’Istituzione e consentire a tutti di godere pienamente dei diritti e delle opportunità che questa

³ Vedi paragrafo 1 pag 7

Accanto al CUG si colloca, quindi, la figura della “Prorettrice al welfare e alle politiche di genere”, del “Consigliera di fiducia” e la delegata dal Rettore al Bilancio Sociale di Ateneo.

CUG

**POLITICHE ATTIVE
ed AZIONI
PROPULSIVE per il
BILANCIO DI
GENERE**

**Preretttrice al
Welfare ed
alle Politiche
di Genere**

**Delegata del
Rettore al
Bilancio di
Genere**

**Consigliera
di Fiducia**

L'Università di Messina ha, da sempre, ispirato la propria azione al principio di uguaglianza e, più in generale, alla cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e della valorizzazione delle differenze, cercando di creare, quindi, un ambiente lavorativo, in cui le differenze di genere, di orientamento sessuale, di razza, di etnia, etc...costituiscano gli elementi essenziali di un ambiente variegato e creativo in cui il lavoratore è in grado di dare espressione alle sue più elevate potenzialità.

Il CUG, istituito con decreto rettorale nel 2019, ha individuato una serie di azioni che costituiscono la programmazione da sviluppare durante il suo mandato ed attraverso le quali rendere reale i valori della cultura di genere, del benessere organizzativo ed allo stesso tempo contrastare ogni forma di discriminazione e violenza sia essa morale, psicologica oppure sessuale sul posto di lavoro.

Procreazione assistita, salute digitale, Eco-Femminismo e la violenza sulle donne sono solo alcuni degli argomenti su cui si è concentrata l'attività di sensibilizzazione (sia in presenza sia tramite web) promossa dal CUG. Si tratta di una molteplicità di interventi volti sia al contrasto di ogni tipologia di discriminazione ed alla promozione della cultura di genere, sia al rafforzamento del benessere organizzativo in tutte le strutture.

Nel dettaglio le attività organizzate dal CUG durante l'anno 2023 sono state le seguenti:

1) In Relazione al Ruolo ed alle Funzioni del CUG Unime

- 28 marzo 2023, “La professione del Mediatore Familiare dopo la L. 206/2021 ed il d.lgs. 149/2022”;
- 13 aprile 2023, “La Kafalah islamica alla luce della più recente giurisprudenza interna e sovranazionale”;
- 20 aprile 2023, “Procreazione assistita e revocabilità del consenso: la parola alla Consulta”;
- 21 aprile 2023, “Salute digitale e discriminazione di genere”;
- 8 maggio 2023, “Trattamento dei dati e sistemi IA: tra autodeterminazione e responsabilità”.

2) Patrocini

Il CUG ha deciso di patrocinare durante il corso dell'anno molteplici eventi le cui tematiche sono strettamente vicine ai compiti del CUG. Nel dettaglio:

- Il 27 gennaio 2023, “Rivoluzione iraniana: la lotta di giovani e donne per i diritti umani”;
- 2 febbraio 2023, “La tutela del minore alla luce della più recente giurisprudenza”;
- 23 febbraio 2023, “Ecofemminismo: un'idea che può cambiare il mondo”;
- 8 marzo 2023, “Donne: passato presente e futuro di una lotta ancora aperta”;
- 29 marzo 2023, “La Sicilia delle donne”;
- 11 maggio 2023, “Un calcio al razzismo”;
- 23 maggio 2023, “Festival della sostenibilità: *“Eco Festival Social Green, Sustainable Youth*: educare i giovani alla sostenibilità”;

- 9-11 novembre 2023, convegno del Gruppo italiano dei genetisti forensi dal titolo “La genetica forense al servizio della persona fragile”;
- 28 novembre 2023, convegno “La femminilizzazione della professione medica. Come cambia il fare cura”, organizzato dal Comitato per le pari opportunità dell’Ordine provinciale dei medici chirurghi e degli odontoiatri di Messina.

3) Bandi Scuola Estiva Sis 2023

In linea con gli anni precedenti, nel mese di luglio il CUG ha bandito n. 3 borse di studio (1 riservata a studenti/esse UniMe, 1 a dipendenti UniMe e 1 a laureati/e, dottorandi/e, dottori/esse di ricerca, assegnisti/e e specializzandi/e UniMe) per partecipare alla Scuola estiva 2023 organizzata dalla Società Italiana delle Storiche sul tema “Fare fatica. corpi, lavoro, cura”, svoltasi dal 30 agosto al 3 settembre 2023, in modalità a distanza.

4) Incontro con la Dott.Ssa Jennifer Dahmen, Ispettrice del Progetto Letsgeps

Il 20 settembre 2023 il CUG UniMe, integrato dalla precedente Presidente, la prof.ssa Concetta Parrinello, ha incontrato la dott.ssa Jennifer Dahmen, ispettrice del progetto LeTSGEPs al fine di verificare la diffusione e l’implementazione delle politiche di genere e l’impatto dell’intervento del medesimo progetto sulle politiche di genere dell’Ateneo e sull’intera comunità accademica.

5) Costituzione Gruppo di Lavoro per Revisione Regolamento Cug

Il 20 settembre 2023 si è costituito un gruppo di lavoro per adeguare il regolamento del CUG alla normativa nazionale vigente. Il gruppo risulta composto da un rappresentante per ognuna delle componenti che formano la comunità accademica.

6) Adeguamento Informatico Sito Unime in Un’ottica Di Genere

A seguito della segnalazione inoltrata agli inizi di settembre alla Presidente da alcuni uomini e alcune donne docenti dell’Ateneo, che lamentavano l’impossibilità di declinare sul sito istituzionale i titoli in una prospettiva di genere, è stato avviato l’iter che, grazie alla preziosa mediazione della Prorettrice al Welfare e alle politiche di genere, prof.ssa Giovanna Spatari, e del dott. Giuseppe Mannino, responsabile dei Servizi Informatici del CIAM, ha portato il CINECA ad adeguare in tal senso il sito UniMe.

7) Adesione alla Rete Nazionale Dei Cug

Il CUG UniMe ha aderito alla Rete nazionale dei CUG, partecipando attivamente sia alle riunioni plenarie che a quelle delle Commissioni in cui la stessa Rete si articola: nello specifico, dopo l'incontro del 22 settembre u.s., la prof.ssa Gabriella Martino, la dott.ssa Francesca Acacia e la Presidente hanno aderito alla Commissione Pari opportunità, l'ing. Giuseppe Fazio e la prof.ssa Daniela Sapienza alle Commissioni Salute e Sicurezza e Benessere organizzativo e la prof.ssa Brunella Russo a quella Centro studi.

8) Incontro con La Dott.Ssa Mariella Crisafulli, Consulente Di Fiducia Dell'ateneo

Il 26 ottobre 2023, il CUG ha incontrato la dott.ssa Mariella Crisafulli, Consulente di fiducia dell'Ateneo, oltre che Consigliera Provinciale di Parità dal 2010, che ha illustrato le attività svolte, già oggetto di relazione inoltrata alla presidente e al Magnifico Rettore, nell'ultimo anno di mandato.

9) Iniziativa Congiunta Tra I Cug Della Città In Occasione Del 25 Novembre

Il CUG, componente della Rete CUG e CPO del Comune di Messina (attiva dall'8 marzo 2023 grazie all'impegno dell'assessora comunale alle Pari Opportunità Liana Cannata e costituita da CUG UniMe, CUG Comune di Messina, CUG Città Metropolitana, CUG Autorità di Sistema Portuale dello Stretto, CPO Ordine dei Medici, CUG ASP Messina, CUG Piemonte Neurolesi, CUG Policlinico, CPO Ordine Avvocati Messina, CUG Camera di Commercio, CPO Ordine dei Commercialisti), ha celebrato la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne aderendo all'iniziativa promossa dalla stessa Rete che ha portato alla realizzazione di un video per raccontare l'attività che i Comitati svolgono all'interno delle istituzioni e degli ordini di appartenenza.

Il video, così come concordato dalla Rete, è stato divulgato sulle pagine web e sui canali social istituzionali UniMe (al pari di quanto fatto dagli altri aderenti) durante la settimana del 25 novembre, a partire, non a caso, da lunedì 20, Giornata mondiale della memoria transgender in ricordo delle vittime dell'odio e del pregiudizio di genere. Il video è stata anche l'occasione non solo per ribadire il fermo NO contro ogni forma di violenza ma anche per rendere omaggio a Giulia Cecchettin, la giovane studentessa universitaria uccisa con ferocia dal suo ex fidanzato.

10) Partecipazione Lavori Del Tavolo Interistituzionale Coordinato Dalla Prefettura

Su delega del Prorettore Vicario, prof. Eugenio Cucinotta, la Presidente del CUG ha, inoltre, partecipato a 2 incontri (12 ottobre e 22 novembre 2023) coordinati da S.E. la Prefetta, dott.ssa Cosima Di Stani, svoltosi presso il Palazzo del Governo nell'ambito del Protocollo

interistituzionale per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere nella provincia di Messina.

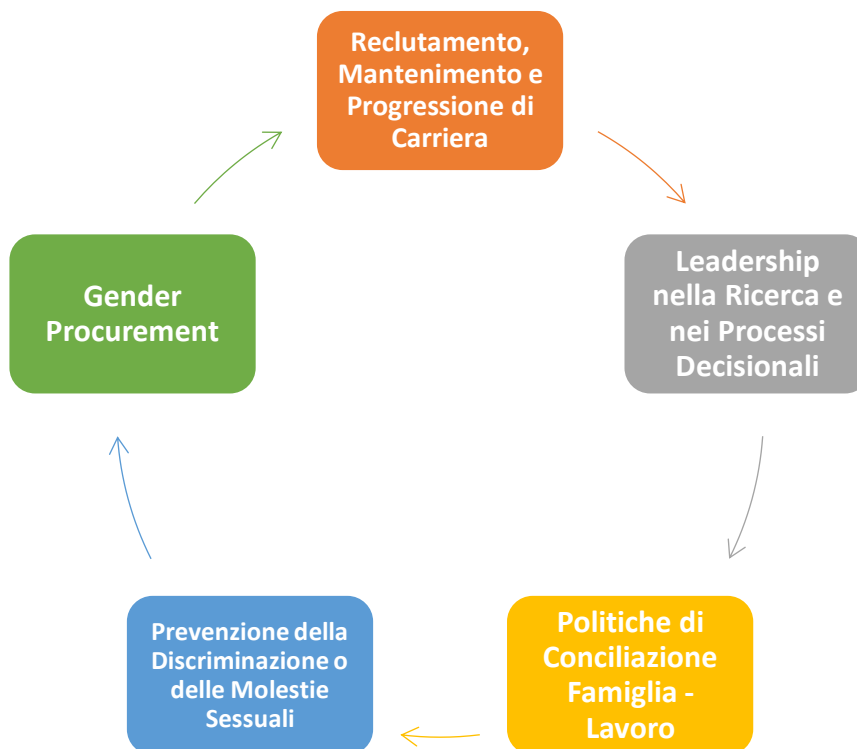
Gender Equality Plan (GEP)

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Messina - Gender Equality Plan - definisce un insieme di attività, da svolgersi in un orizzonte temporale triennale. Attraverso l'interazione e la sinergia con gli obiettivi declinati nel **Piano della Performance** e nel **Piano Strategico di Ateneo**. Esso costituisce, inoltre, un potente strumento per l'abbattimento delle discriminazioni all'interno dell'Ateneo e per la valorizzazione della cultura di genere.

Il Piano di uguaglianza di genere 2021, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 17 maggio 2021, prevede un insieme di azioni e politiche da monitorare e implementare lungo un orizzonte temporale triennale. Il Piano viene aggiornato e approvato con cadenza annuale, (ultimo aggiornamento 22 giugno 2022).

La azioni previste confluiscono in cinque distinte aree come di seguito rappresentato:

Fig. 2 – Le 5 Aree chiave del GEP



Per ogni area sono stati individuati gli obiettivi specifici da realizzare e le azioni da attuare⁴, indicando per ciascuna di esse i soggetti coinvolti, i destinatari, i risultati attesi e gli indicatori di monitoraggio. La prima area, *Reclutamento, mantenimento, progressione di carriera*, riguarda le azioni volte a colmare i gap che risultano dall'analisi delle carriere di accademici e studenti. Il primo riguarda il divario uomini/donne che si amplia a partire dal ruolo di professore associato, a scapito delle donne che rappresentano una percentuale molto più bassa. Il secondo gap fa riferimento ad ostacoli alla progressione della carriera accademica in alcune discipline STEM. Per far fronte ai gap individuati, sono stati organizzati seminari sulle questioni di genere nelle discipline STEM e non STEM al fine di promuovere un ambiente formativo e lavorativo gender-inclusive ed equo; il conferimento di borse di studio per corsi di alta formazione sulla cultura di genere.

Fig. 3 - Misure di contrasto ai gap nelle carriere

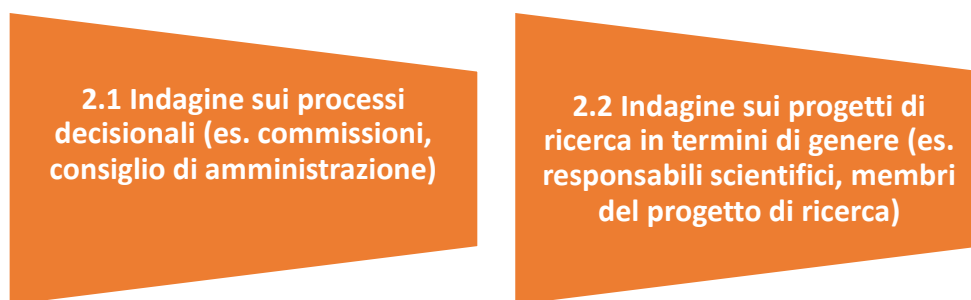


Le azioni individuate nella seconda area, che riguarda la ***Leadership nella ricerca e nei processi decisionali***, hanno un duplice obiettivo: da un lato integrare il DSPI (Documento Strategico di Programmazione Integrata), il PAP (Piano di Azioni Positive) ed il GEP; e dall'altro, di colmare un

⁴ Per maggiori dettagli si rinvia a <https://archivio.unime.it/it/node/161502>

vuoto di leadership (il numero di donne che fanno parte del Consiglio di Amministrazione e del Senato accademico non è elevato) e perseguire l'equilibrio di genere nei team di ricerca. In questo caso sono state previste due azioni: la prima riguarda la realizzazione di un report volto a indagare i processi decisionali, mentre la seconda mira ad un'analisi specifica sui progetti di ricerca in termini di genere.

Fig. 4 - Misure di contrasto ai gap di leadership



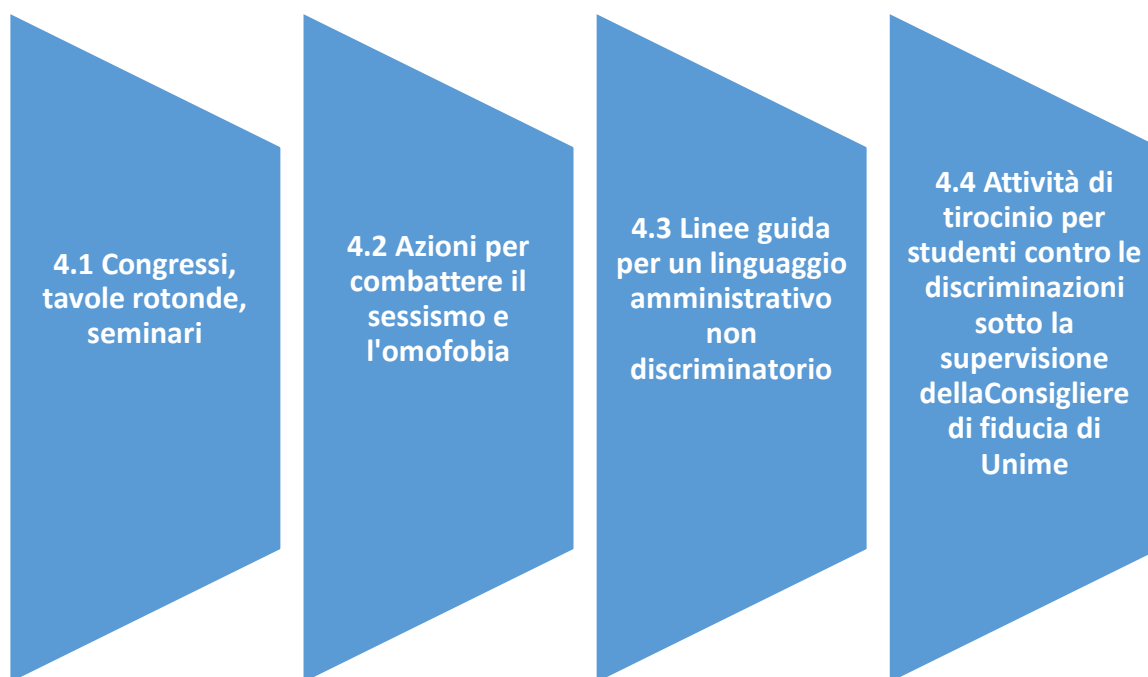
La terza area chiave, **Politiche di conciliazione famiglia-lavoro**, riguarda un insieme di azioni volte a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro/famiglia per i dipendenti Unime. Particolare attenzione è dedicata al potenziamento delle attività che favoriscono il benessere organizzativo, le politiche di welfare e a sostenere i genitori e gli altri dipendenti che si trovano ad affrontare problematiche connesse all'equilibrio tra lavoro e vita privata. Quest'area è stata ampiamente sviluppata attraverso l'individuazione di sette azioni che includono: i servizi per l'infanzia: si tratta, ad esempio, di migliorare i servizi per l'infanzia già presenti presso l'Ateneo o di attivare accordi con fornitori esterni; la destinazione di aree infermieristiche in ogni struttura dell'Ateneo; l'attivazione di un servizio di consegna pacchi; l'organizzazione di *summer school* per bambini e adolescenti in convenzione con l'Associazione Sportiva Universitaria; l'attivazione di convenzioni per attività sportive per i dipendenti e le loro famiglie; lo sviluppo dello *smart working* e il potenziamento di parcheggi "Rosa".

Fig. 5 - Misure di conciliazione famiglia – lavoro



Le azioni previste dal piano nell'area, ***Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali***, hanno lo scopo di sensibilizzare gli studenti e i dipendenti UNIME sul problema della violenza sessuale, delle molestie e degli stereotipi di genere. Le misure individuate riguardano l'organizzazione di Congressi, tavole rotonde, seminari su questo argomento e di altri eventi e azioni per combattere il sessismo e l'omofobia.

Fig. 6 - Misure di prevenzione di discriminazioni e molestie sessuali



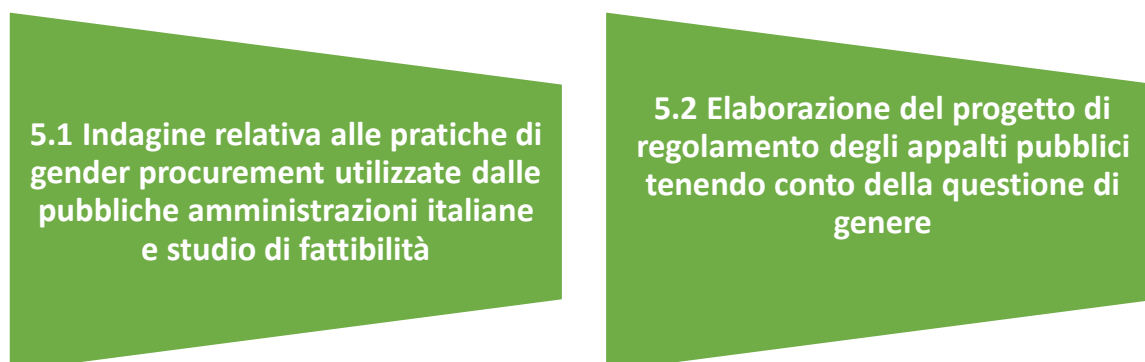
Le azioni previste dal piano nell'area Gender Procurement riguardano l'introduzione della parità di genere negli appalti pubblici, quale strumento fondamentale per utilizzare questi ultimi come mezzo di promozione della parità di genere, collegando direttamente gli obiettivi di parità alle problematiche dell'accesso alle risorse economiche.

Le azioni realizzate, allo stato attuale, riguardano:

Misura 4.1 Congressi, tavole rotonde, seminari

Misura 4.2 Azioni per combattere il sessismo e l'omofobia

Fig. 7 – Misure per la parità di genere negli appalti



È bene qui ricordare che il raccordo tra tale programmazione e il Piano di Azioni Positive 2021-23 contribuisce a garantire una maggiore efficacia alle politiche di genere adottate.

L'interazione e la sinergia tra le diverse progettualità trova piena rispondenza, inoltre, in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, tanto negli obiettivi declinati nel Piano della Performance quanto nel Piano Strategico di Ateneo.

L'Ateneo di Messina con questa organica programmazione, fatta tanto di strumenti di pianificazione quanto di ruoli di coordinamento, offre una visione sistemica sulla disparità di genere che permane una qualificante priorità trasversale perseguita in tutte le missioni istituzionali.

È doveroso menzionare che la stesura del GEP è stata curata dal team LeTSGEPS di Unime, composto dalla Prof.ssa Luisa Pulejo, quale referente e responsabile scientifico del progetto, dalla Prof.ssa Giovanna Spatari, allora Prorettrice al Welfare e alle Politiche di Genere ed attuale Magnifica Rettrice del nostro Ateneo, dal Prof. Carlo Vermiglio, dal Prof. Guido Noto, dalla Dott.ssa Valeria Naciti, tutti afferenti al Dipartimento di Economia.

La definizione delle azioni indicate nel GEP Unime è il risultato di un processo partecipativo, supportato dalla governance dell'Ateneo, che ha potuto contare sul coinvolgimento del gruppo di ricerca LeTSGEPS, delle strutture organizzative e di governance competenti sul tema e di altri stakeholder interni all'Università. In particolare, il team di ricerca LeTSGEPS si è confrontato con i componenti del Comitato Unico di Garanzia per condividere informazioni e concordare azioni utili per la predisposizione del documento. Alla predisposizione del GEP ha collaborato, altresì, l'Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting dell'Ateneo che ha provveduto alla riclassificazione dei dati di bilancio dell'Università - per cogliere gli impatti delle decisioni e delle conseguenti azioni sui differenti stakeholder (la cd Gender Budget Analysis) - e ha supportato il team di ricerca nella raccolta ed elaborazione dei dati di contesto.

Nel processo partecipativo sono stati coinvolti, inoltre, tutti i dipendenti dell'Ateneo (personale docente, personale amministrativo, dottorandi e specializzandi) nella misura in cui questi hanno risposto ad un questionario volto a cogliere la presenza di problematiche connesse alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Tali problematiche, infatti, inevitabilmente contribuiscono a ostacolare la partecipazione delle donne ad ogni livello organizzativo⁵.

⁵ Per un approfondimento si rinvia al documento GEP pubblicato sul sito di Ateneo.

La Prorettrice al Welfare ed alla Politiche di Genere

Nell'ottica di garantire azioni sinergiche e coordinate, accanto al CUG si colloca la figura della Prorettrice al welfare e alle politiche di genere, ruolo all'epoca ricoperto dalla Prof.ssa Giovanna Spatari, Ordinario di Medicina del lavoro ed attuale Magnifica Rettrice.

Uno dei primi interventi dell'attuale Rettrice è stato quello di istituire un Fondo pari a 240.000 euro per incentivare l'attività di ricerca durante la maternità. Tale fondo ha permesso l'attivazione di un assegno di tipo B della durata di 12 mesi grazie al quale le docenti che affrontano una maternità potranno usufruire di un supporto di personale per la prosecuzione della loro attività di ricerca nei mesi in cui sono costrette a una interruzione / rallentamento dell'attività.

La previsione nasce dalla considerazione che, per le docenti, pur nella tutela prevista per legge, la scelta di affrontare la maternità è condizionata negativamente dalla constatazione che essa rappresenta un periodo in cui la ricerca individuale subisce un inevitabile rallentamento con conseguente nocimento della produzione scientifica.

La Consulente di Fiducia

Durante l'arco dell'anno 2023, la Consulente di Fiducia di Ateneo, la dott.ssa Maria Crisafulli ha continuato a svolgere i suoi compiti in linea con gli anni precedenti al fine di prevenire, gestire e facilitare la soluzione di casi di discriminazioni, molestie e mobbing, anche in collaborazione con il CUG. Le prestazioni effettuate ricadono nelle seguenti tipologie (art. 2 del Contratto di incarico):

- Comma 1: *Assistenza, consulenza e supporto al personale dell'Ateneo e a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con la Comunità accademica che subiscono molestie, mobbing o discriminazioni nei luoghi di pertinenza dell'Università degli Studi di Messina;*
- Comma 2: *Soluzione dei casi sottoposti alla sua attenzione ai sensi degli artt. 6-9 del Codice di Comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano e lavorano nell'Università degli Studi di Messina.*

I contatti sono avvenuti su segnalazione del CUG o in maniera autonoma, attraverso la mail dedicata e/o il recapito telefonico, oppure tramite l'Ufficio di assistenza agli organi di garanzia.

Nel periodo considerato sono state avanzate circa 11 richieste di incontro, di cui 3 da parte di docenti/ricercatori e 4 da parte di personale tecnico-amministrativo, 4 da parte di studenti, in prevalenza donne. Le problematiche segnalate sono state per lo più inerenti a disagio relazionale e situazioni conflittuali con i colleghi e/o superiori, oppure connessi ad aspettative di crescita professionale che non possono essere considerate di competenza nell'ambito di intervento proprio

della Consulente di Fiducia. I casi sottoposti alla sua attenzione stati affrontati e risolti con procedura informale attraverso colloqui personali, con la presa in carico, analizzando i fattori che hanno generato il disagio lavorativo, informando sulle modalità più idonee ad affrontare la situazione e gli strumenti a disposizione.

Molto importante è stato l'aspetto relazionale e di ascolto, che diventa sostegno umano e sociale della persona che si rivolge alla Consulente di Fiducia, prevenendo e/o alleviando situazioni di disagio e stress che, se non adeguatamente affrontate, possono avere conseguenze non solo per il singolo, ma per tutta l'organizzazione.

In data 23 febbraio, si è svolto un incontro con i rappresentanti delle componenti di cui è composta la comunità accademica. La riunione, oltre ad essere l'occasione per conoscere l'attività e le competenze di ciascuno degli Organi di Garanzia, è stata una opportunità di confronto e dibattito sui diritti e le garanzie a tutela degli studenti per il sereno svolgimento del loro percorso di studi ed una occasione di progettualità condivisa per l'immediato futuro. Nel corso dell'incontro sono state valutate le diverse proposte presentate dai rappresentanti degli studenti e degli organismi di garanzia presenti, al fine di tra cui lo svolgimento di seminari mirati, elaborazione di volantini, pubblicizzazione sui canali social dell'Ateneo ecc. Tra le proposte pervenute, è stata accolta quella di "produrre in house", un video di presentazione promozionale degli organi di garanzia, avvalendosi della collaborazione dei rappresentanti di UniVersoMe.

La Delegata al Bilancio di Genere di Ateneo

La professoressa Luisa Pulejo è stata nominata quale delegata del Rettore al coordinamento delle attività per la redazione del Bilancio di Genere. Le attività per la redazione sono iniziate nel 2019 ed hanno portato alla redazione di tre edizioni del Bilancio di Genere.

Al fine di svolgere al meglio il ruolo propulsore nelle tematiche di genere, di cui la redazione del bilancio rappresenta solo la parte materialmente più visibile, la professoressa Pulejo è stata anche delegata dal Rettore quale rappresentante del nostro Ateneo per il Gruppo tematiche di genere della CRUI. La sinergia tra le attività previste dalle due deleghe ha creato un impulso fecondo per l'adozione di tutte quelle misure ed obblighi ritenuti imprescindibili per la realizzazione della parità di genere. L'Università di Messina è stata, infatti, tra le prime in Italia a pubblicare il proprio Gender Equality Plan, frutto del lavoro di un gruppo di Ricerca di cui la stessa professoressa Pulejo è referente e responsabile scientifico.

Sezione II – Analisi di Contesto

Al fine di comprendere come le differenze di genere si strutturino all'interno del nostro Ateneo, in questa sezione verranno analizzata la distribuzione di genere nelle sue quattro componenti fondamentali: corpo studentesco, corpo docente, personale tecnico amministrativo ed organi di governo. A tal fine verranno utilizzati in via principale sia i dati disponibili sul portale dei dati dell'istruzione universitaria curato dal MUR, sia i dati raccolti dalle varie segreterie dipartimentali al momento dell'Iscrizione e della Laurea e dagli altri uffici preposti alla gestione amministrativa del personale.

La Componente Studentesca

In questo paragrafo viene proposta un'analisi in ottica di genere delle iscritte e degli iscritti ai corsi di laurea e post-laurea, con riferimento all'a.a. 2022/23 e all'a.s. 2023.

1. Analisi degli iscritti

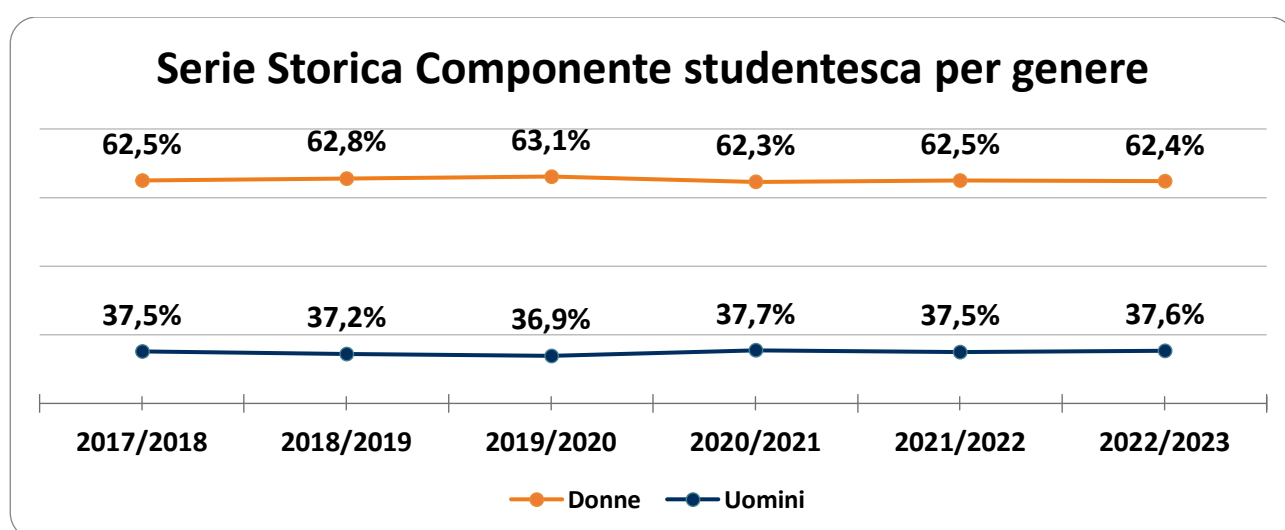
La serie storica dell'andamento degli iscritti per genere relativamente agli ultimi dieci anni accademici, mostra, in termini percentuali, un'evidente e costante presenza maggioritaria delle studentesse sul totale degli iscritti, che rappresentano i due terzi del totale (tra il 62 ed il 63%). Tale dato è superiore a quello nazionale in cui la rappresentanza femminile tra gli iscritti ai corsi di laurea negli atenei si attesta intorno al 57%⁶. Il fenomeno potrebbe essere spiegato dal punto di vista demografico considerando il rapporto di mascolinità (relazione tra il numero di maschi e di femmine in una popolazione o in una parte di essa), in Italia è intorno al 95,4%⁷ (95 uomini ogni 100 donne). Tuttavia se questa spiegazione può sembrare valida per l'Italia non è adatta a spiegare il fenomeno del gender gap in favore delle donne nel nostro Ateneo. Il rapporto di mascolinità in Sicilia infatti mostra un valore pari al 94,4% e per la città di Messina questo si abbassa solo di poco arrivando a toccare il 92,34%. Tale lievissimo scostamento dalla situazione nazionale non sembra atto a

⁶ Fonte dati MUR sulle nuove immatricolazioni. Dati aggiornati a Dicembre 2024.

⁷ Fonte dati ISTAT "Popolazione residente e dinamica demografica" Anno 2023

giustificare il gender gap in favore delle donne presente nella nostra Università. La motivazione dovrebbe quindi essere ricercata nella diversa propensione tra i generi alla scelta di proseguire gli studi o anche di preferenza per un Ateneo fuori sede. Questi fattori, meriterebbero un'attenzione particolareggiata al fine di individuare politiche universitarie idonee a valorizzare, per quanto possibile un eguale accesso al mondo universitario. Naturalmente, una parte della discrepanza, potrebbe ascrivere alla sfera personale e familiare degli studenti sulle quali la capacità di incidere dell'Ateneo è fortemente limitata.

Graf. 1 – Serie storica iscritti per genere – dal 2017/18 al 2022/23



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornamento a al 4 Dicembre 2024

2. Segregazione orizzontale nei diversi settori / corsi di studi

Analizzando la percentuale di iscritti per genere ai corsi di studio dell'Ateneo per tipo di corso e area di studio, si può notare la presenza di un fenomeno di “segregazione formativa di genere”, ovvero la rilevante concentrazione di donne o uomini nell'ambito ristretto di alcuni percorsi formativi o in alcuni livelli di studio.

Per quanto riguarda le tipologie di corso (Triennale, Magistrale e Magistrale a ciclo unico), la percentuale femminile cresce nel passaggio dalla triennale alla magistrale. Questo fenomeno potrebbe essere indice di una maggiore propensione delle donne a proseguire gli studi ed a proseguirli nel nostro Ateneo. Questo dato dovrebbe essere letto insieme alla percentuale di studenti che non

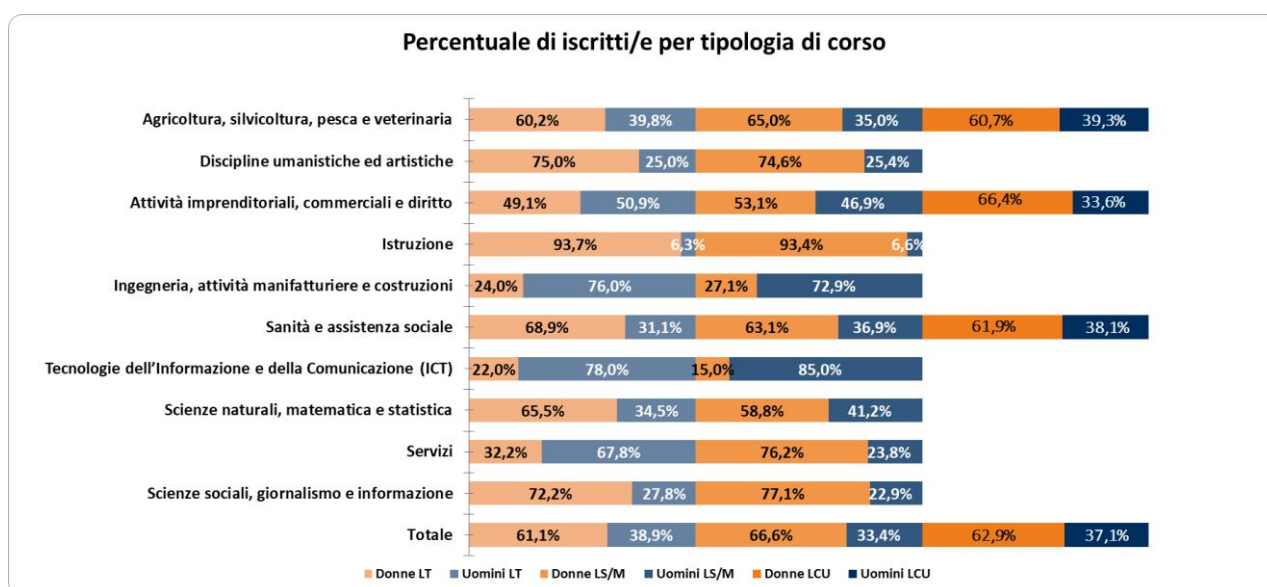
prosegue gli studi o che si trasferisce in altro ateneo. Emblematica l'area delle attività imprenditoriali, commerciali e diritto che vede nella triennale una sostanziale parità di genere tra gli iscritti, mentre nella laurea magistrale ed in quella a ciclo unico la presenza femminile raggiunge picchi del 66% con un gap medio di genere pari al 20% in favore delle donne. Un dato che meriterebbe un maggiore approfondimento.

Le differenze che si possono riscontrare all'interno delle aree di studio indicano che le donne sono percentualmente più presenti in tutti i settori umanistici di studio (Istruzione, Discipline Umanistiche ed Artistiche, Scienze sociali, Sanità ed Assistenza sociale). Anche l'area relativa a Scienze naturali, matematica e statistica, mostra una percentuale elevata di donne con valori superiori al 60%.

Per quanto riguarda la componente maschile, questa risulta prevalente concentrata nelle aree dell'ICT e dell'Ingegneria e dei servizi con picchi del 85%.

Questi dati, indicano il permanere di scelte “tradizionali” rispetto all'area di studio e specializzazione differenziate per genere ed orientate per le donne prevalentemente a studi di tipo umanistico, per gli uomini prevalentemente a studi di tipo scientifico.

Graf. 2 – Percentuale iscritti per tipo corso, area e genere A.A. 2022/23

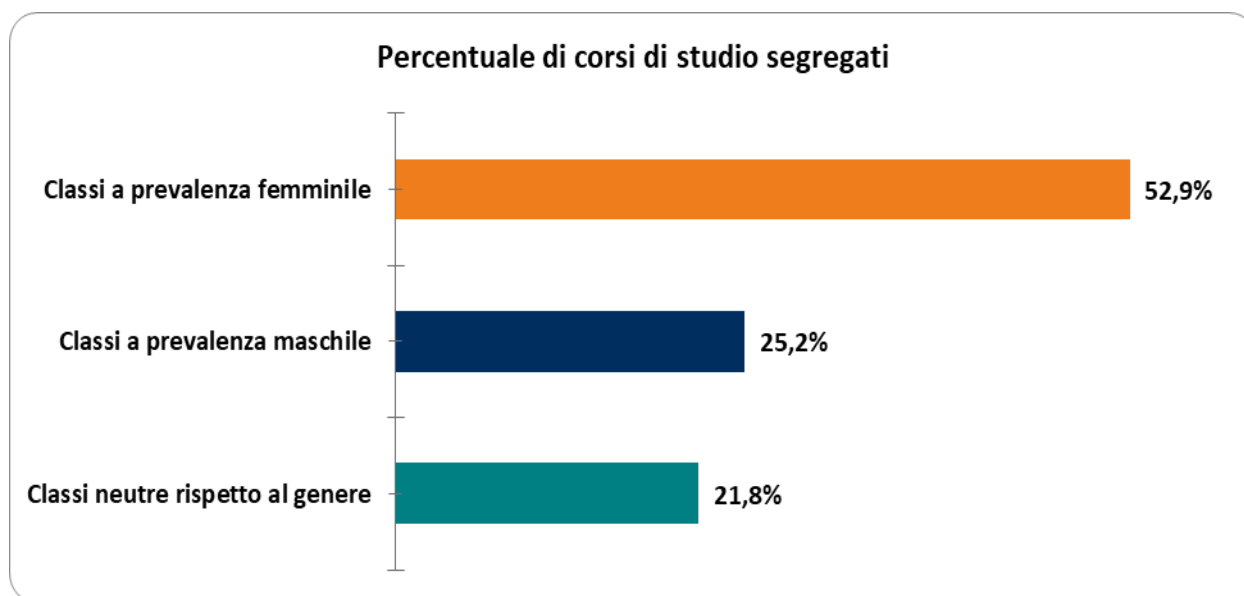


Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornamento a Dicembre 2024

La percentuale di corsi segregati mostra una netta preponderanza dei corsi a prevalenza femminile, coerentemente con la maggiore presenza di donne tra gli studenti. Tuttavia, le classi che non sono responsivi al genere rappresentano il 22% circa del totale. Questo dato rappresenta un punto interessante per le future decisioni di policy dell'Ateneo. Una reale riduzione del gap di genere

dovrebbe avere come obiettivo, oltre l'incremento dell'attrattività dei corsi STEM anche l'attrattività delle lauree umanistiche per gli uomini, magari potenziando dei corsi di studio umanistici maggiormente potenziati verso le carriere dirigenziali nelle risorse umane e nelle professioni manageriali in genere. Un'attenta analisi degli sbocchi occupazionali ed un reale marketing delle stesse potrebbe creare quell'incentivo verso una vera equiparazione di genere del sapere.

Graf. 3 – Percentuale corsi di studio secondo la prevalenza di genere A.A. 2022/23

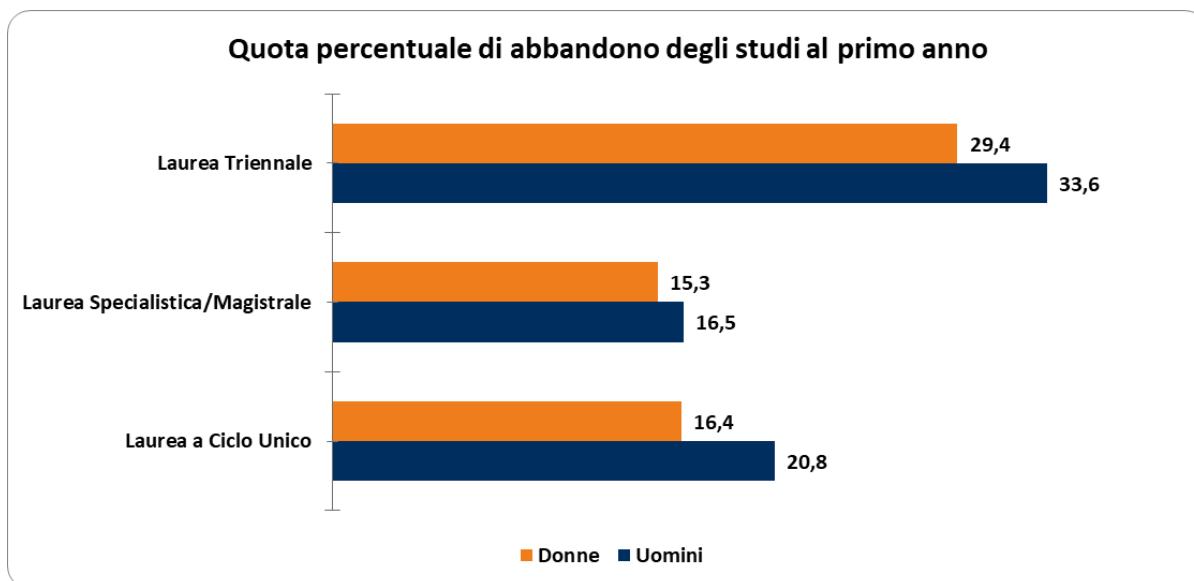


Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornamento al 4 Dicembre 2024

3. Tasso di Abbandono

Il tasso di abbandono degli studi al primo anno nel nostro Ateneo, per l'A.A. 2022/23, si attesta mediamente intorno al 6%.

Graf. 6 – Tasso di abbandono degli studi al primo anno per tipo di corso – A.A. 2022/23



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornamento al 4 Dicembre 2024

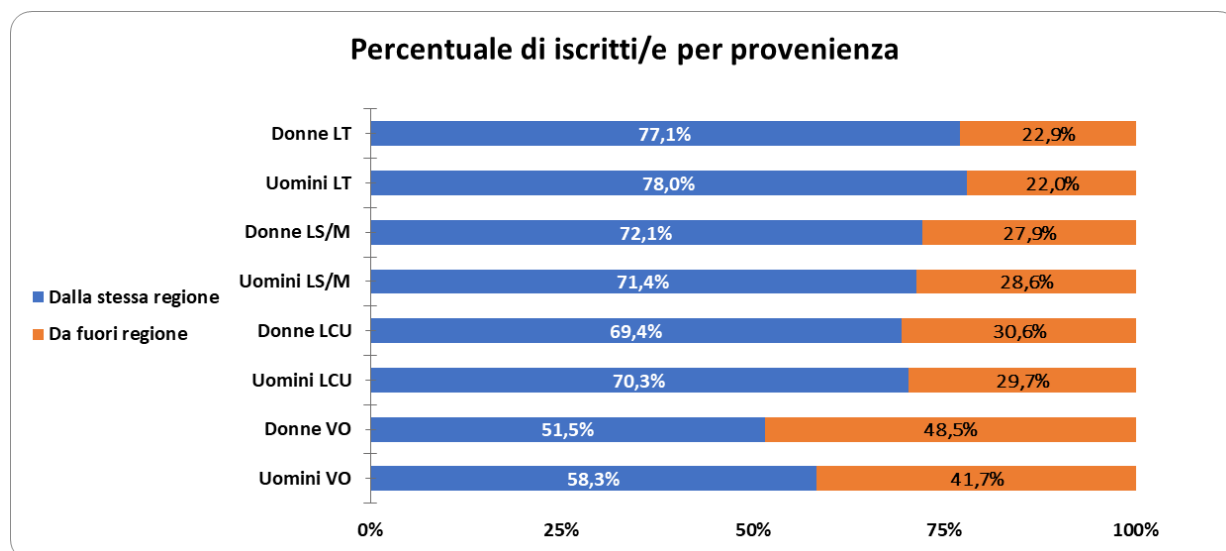
La tabella mostra come gli uomini tendano ad abbandonare gli studi in misura maggiore rispetto alle donne. Tale tendenza è particolarmente avvertita nelle lauree triennali. Il gap nel tasso di abbandoni tende a ridursi nelle lauree magistrali, mentre nelle lauree a ciclo unico la tendenza si ristabilizza e gli uomini mostrano un tasso di abbandono maggiore del 5% circa rispetto alle donne.

4. *Provenienza*

Gli iscritti dell'Ateneo di Messina nell'A.A. 2022/23 provengono in maggioranza dalla regione Sicilia. La differenziazione per genere nelle tre tipologie di corso di studio non evidenzia grandi differenze. In ognuno dei casi, il numero percentuale degli iscritti uomini che provengono dalla regione Sicilia è sempre lievemente superiore rispetto a quello delle donne. Risulta invece un andamento opposto nel caso degli iscritti con provenienza da fuori regione. In quest'ultimo caso la percentuale di donne iscritte è più numerosa rispetto agli uomini.

La situazione tuttavia è diversa se prendiamo in considerazione gli iscritti del vecchio ordinamento. Tra coloro che provengono dalla stessa regione, gli uomini sono 7% in più rispetto alle donne, mentre tra coloro che si iscrivono nel nostro Ateneo ma provengono da altre regioni, le donne sono 7 punti percentuali circa più numerose degli uomini.

Graf. 7 – Percentuale iscritti per provenienza – A.A. 2022/23



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere. Dati aggiornati al 4 Dicembre 2024.

5. Mobilità Erasmus

Negli ultimi anni una delle linee strategiche dell'Università di Messina ha riguardato l'internazionalizzazione, incentivando anche la partecipazione a programmi di mobilità. Successivamente all'epidemia causata dal Covid-19, il 2021 ha visto una ripresa della mobilità internazionale.

Analizzando la componente di genere tra gli studenti partecipanti a programmi di mobilità, sia in entrata che in uscita, si nota l'indubbia preponderanza della presenza femminile sia in entrata che in uscita, anche considerando l'arco temporale di riferimento.

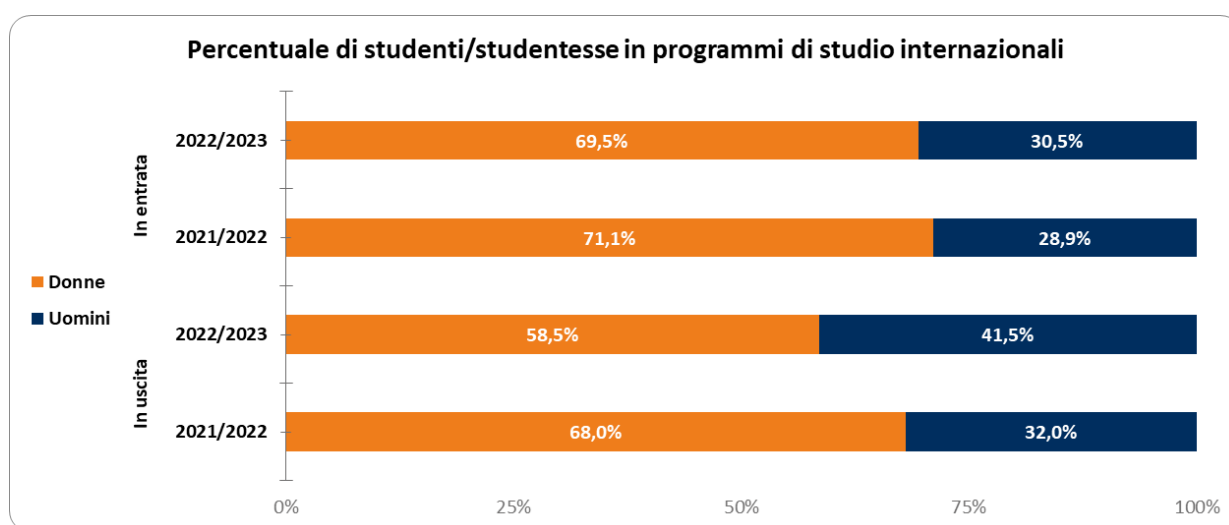
La percentuale femminile è lievemente diminuita rispetto a quella maschile, maggiore è il tempo trascorso dallo shock della pandemia. In particolare, per quanto attiene alla mobilità in entrata, si può notare un decremento percentuale nella partecipazione femminile pari a circa il 2%, mentre, per la mobilità in uscita si nota un decremento nella componente femminile di circa 10 punti percentuali rispetto all'anno precedente. I dati sembrerebbero indicare come lo shock pandemico abbia colpito

maggiormente gli uomini delle donne. Maggiore il lasso temporale trascorso dalla pandemia, maggiore il numero di uomini che riprende a viaggiare.

In ogni caso, si tratta di percentuali ancora lontane da una sostanziale parità di genere.

Sarebbe interessante verificare se la particolare strutturazione della cittadina, con i relativi livelli di sicurezza, la rendano maggiormente attrattiva per le donne. Questo tipo di studio potrebbe avere degli *spill over effect* interessanti a livello di incentivazione dell'Università alle politiche sociali ed in termini di marketing al momento di contatto dei possibili studenti.

Graf. 8 – Percentuale iscritti in mobilità – A.A. 2021/22 e 2022/23



Fonte dati: Interna. Dati aggiornati al 4 Dicembre 2024.

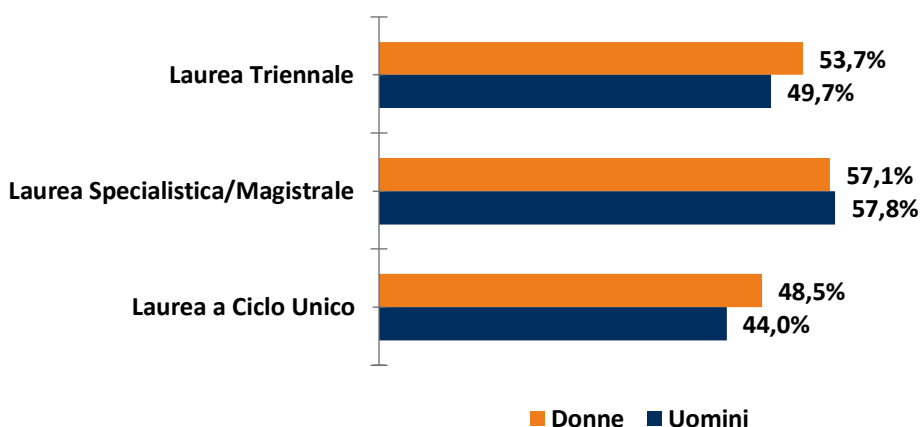
6. Laureati/e in corso

Il dato dei laureati regolari all'Università di Messina è cresciuto sensibilmente nel tempo.

In coerenza con la composizione di genere del corpo studentesco, la componente più rilevante dei laureati regolari è quella femminile.

Graf. 9 – Percentuale Laureati in Corso – A.S. 2023

Percentuale laureati/e in corso

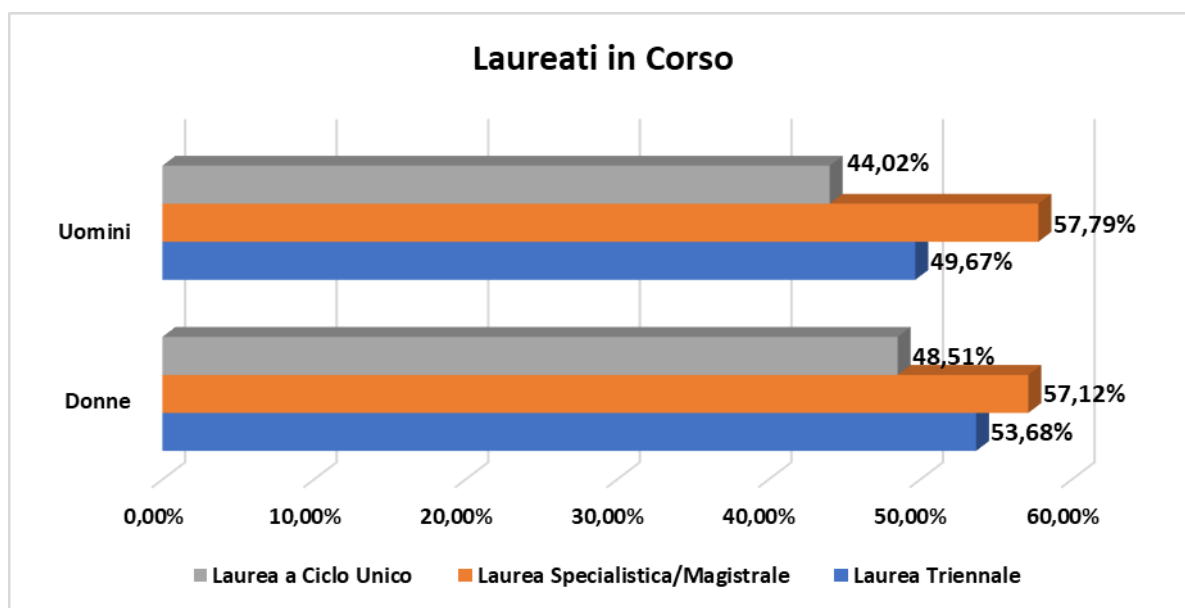


Fonte dati: Interna. Dati aggiornati al 4 Dicembre 2024.

Le laureate regolari, infatti, sono quasi il 10% in più rispetto ai laureati regolari uomini. Tuttavia, i dati articolati per tipo di corso evidenziano che nelle lauree a ciclo unico circa l'57% sia degli studenti uomini che delle studentesse riesce ad acquisire il titolo entro la durata normale del corso di studio. Non mostrando quindi particolari differenze di genere.

La composizione dei laureati, per voto e genere, mostra una sensibile differenza nelle percentuali più alte di voto. Vi è infatti una differenza percentuale di circa 10 punti tra il numero di studenti maschi che si laurea con il massimo dei voti, e il numero delle donne che si laurea con il 110.

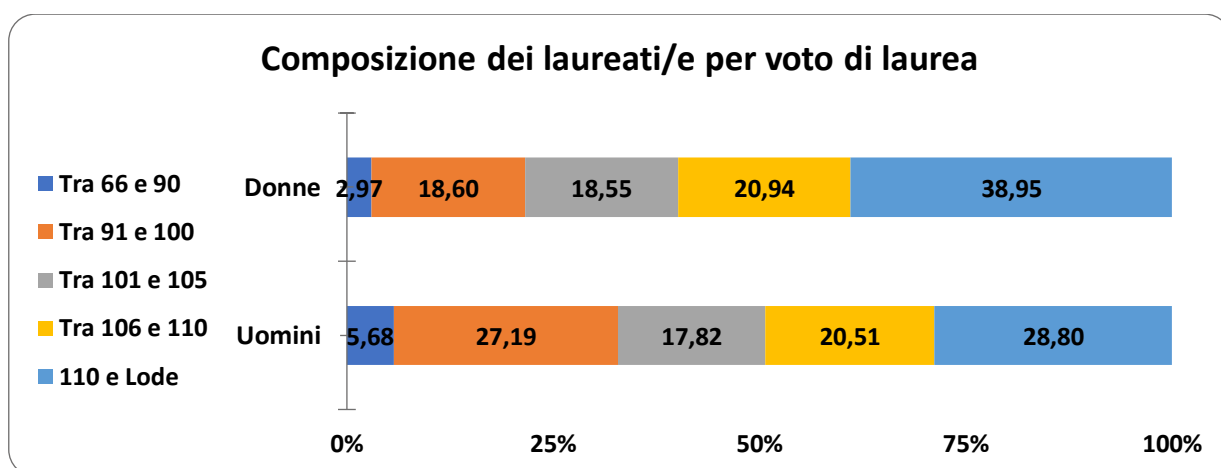
Graf. 10 – Percentuale laureati in corso suddivisi per genere – A.S. 2023



Fonte dati: Interna. Aggiornamento al 4 Dicembre 2024

Tuttavia, considerando la somma delle percentuali di coloro che si laureano con votazione tra 101 e 110 e con votazione di 110 e lode, si raggiunge il 78% circa per le donne mentre solo il 67% degli uomini riesce ad ottenere dei voti di laurea elevati. Se si guarda, in particolare, alla composizione di genere si nota come la percentuale dei laureati con 110 e lode delle donne è di circa 10 punti percentuali superiore a quella degli uomini e, inoltre, sommando le classi 66-90 e 91-100 si osserva che risultati medio-bassi sono raggiunti dal 21% circa delle donne, contro il 33% circa degli uomini. Se ne deduce, pertanto, che le performance delle laureate sono in genere superiori rispetto ai laureati uomini, sia in termini di tempo impiegato per acquisire il titolo, sia in termini di risultati raggiunti.

Graf. 11 – Percentuale laureati per genere e voto di laurea – A.S. 2023



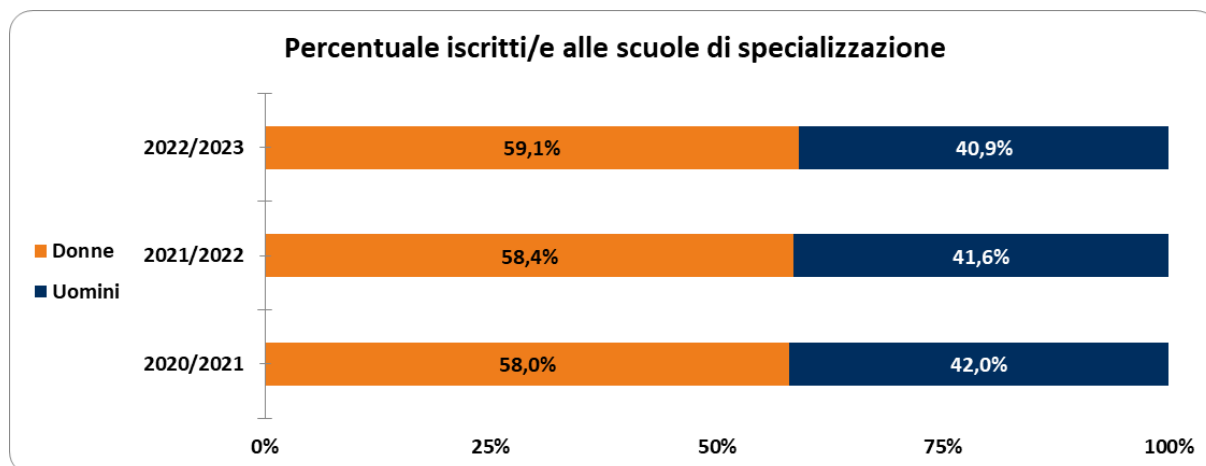
Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

7. Post-laurea

Le iscrizioni alle scuole di specializzazione per genere vedono, nel corso degli ultimi tre anni, un lievissimo incremento nel gap di genere. Se infatti nell'anno accademico 2020/21 il disequilibrio tra le componenti di genere è pari a circa il 16% in favore delle donne, nel 2022/23 il gap percentuale arriva a circa il 19% circa sempre a favore delle donne.

Confrontando i dati con il trend a livello nazionale, sembrerebbe che il motore trainante di questo divario siano le scuole di specializzazione di area medica⁸, dove circa il 35% sono a maggioranza femminile.

Graf. 12 – Percentuale iscritti alle scuole di specializzazione per genere – dall’A.A. 2020/2021 all’A.A. 2022/23

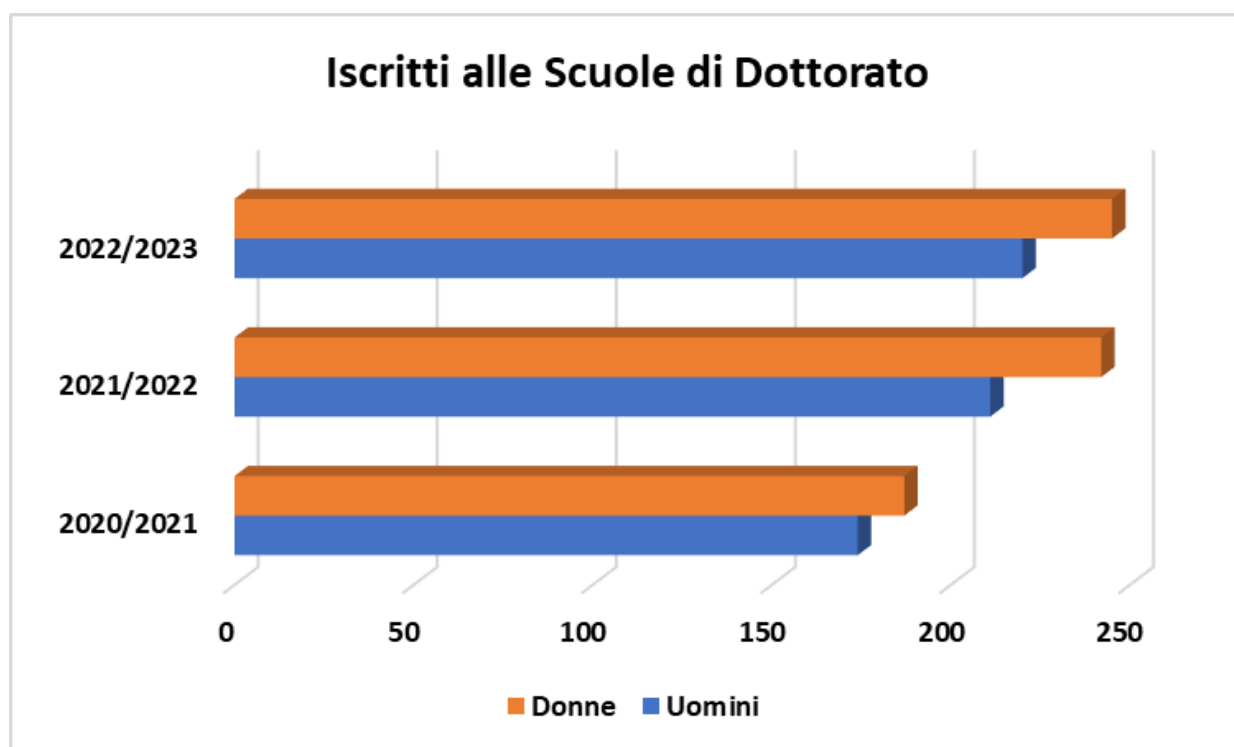


Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

I dati relativi ai corsi di Dottorato di Ricerca invece mostrano, nel corso degli ultimi tre anni, un andamento crescente degli iscritti ad un corso di dottorato. La percentuale di donne iscritta a un dottorato è cresciuta a partire dall’anno 2020/21, passando dal 187 unità fino ad arrivare a 245 iscritte. Anche il numero di uomini iscritti è cresciuto anche se in misura inferiore passando da 174 unità fino ad arrivare a 220 unità nell’anno accademico 2022/23.

Graf. 13 – Percentuale iscritti alle scuole di Dottorato per genere – dall’A.A. 2020/2021 all’A.A. 2022/23

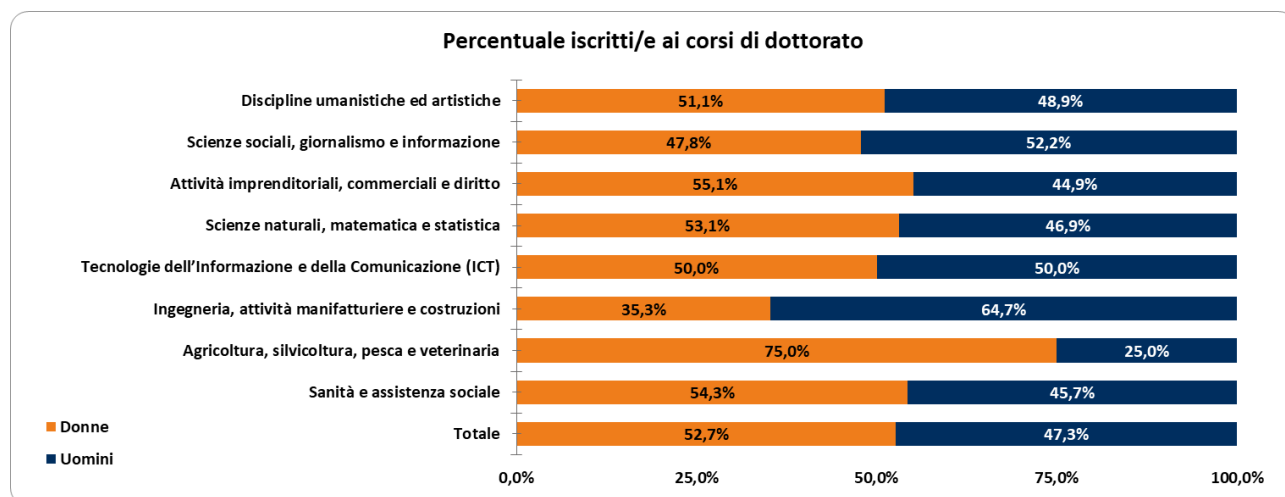
⁸ Maria Gabriella Coppola, centro studi Anaao Giovani Campania, 2022.



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

Al fine di approfondire le dinamiche relative a questo incremento, il grafico seguente analizza la distribuzione degli iscritti, suddivisa per genere e per area in relazione all'ultimo anno.

Graf. 14 – Percentuale iscritti ai corsi di Dottorato di ricerca per area di studio – A.A. 2021/22



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

La maggiore presenza femminile si riscontra nei corsi di dottorato inerenti *Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria* con un numero di studentesse iscritte pari al 75% circa, e nelle Attività

imprenditoriali, commerciali e Diritto. Le uniche discipline in cui gli uomini sono prevalenti riguardano le aree di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni con il 64% circa e, con il 52% circa nell'area delle Scienze sociali, giornalismo e informazione. Sorprendentemente anche l'area delle Scienze naturali, matematica e statistica vede una lieve preponderanza femminile con circa il 53% delle iscritte. Tali valori, confrontati con quelli relativi agli iscritti ai corsi di studio, indicano che a dispetto di una maggiore presenza di donne nei corsi di studio, i corsi post-laurea sono meno attrattivi per le donne, ma che nel corso degli anni tale attrattività è aumentata anche se di poco. Questa minore propensione delle donne a proseguire gli studi nella carriera universitaria, potrebbe essere correlata al maggior numero di anni necessari prima di raggiungere una stabilità lavorativa. Non dimentichiamo che l'orologio biologico potrebbe avere un impatto sulle scelte nell'ambito della carriera lavorativa. La governance di Ateneo ha cercato di ridurre l'impatto biologico nella scelta attraverso l'adozione di una policy che prevede un incremento economico alle ricercatrici durante il primo anno di maternità. Sarà necessario aspettare un paio di anni per verificare l'impatto che tale policy ha avuto sulle scelte di iscrizione ad un dottorato.

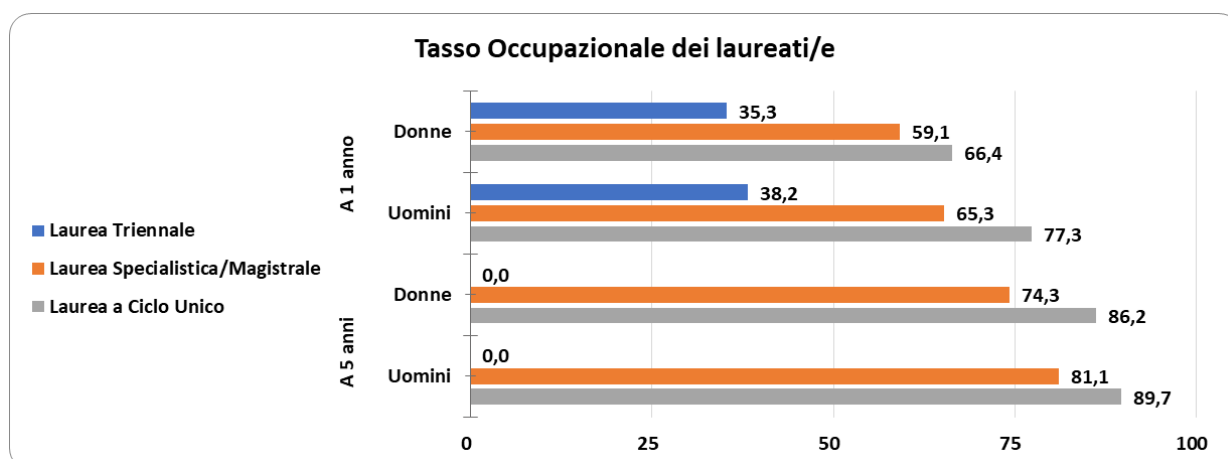
Tuttavia, trattandosi di un fenomeno non facilmente analizzabile, in quanto potrebbe dipendere da molteplici fattori, si rinvia ad una analisi più approfondita attraverso uno studio di settore.

8. Tasso di occupazione

Il grafico sottostante analizza il tasso di occupazione dei laureati, ad 1 ed a 5 anni dal conseguimento del titolo. Mentre ad 1 anno dalla laurea gli uomini sembrerebbero trovare più facilmente lavoro rispetto alle donne sia se guardiamo alle lauree specialistiche sia quelle a ciclo unico, con un differenziale pari al 6% circa nel caso della laurea magistrale, ed un gap dell'11% circa nell'ipotesi di laurea a ciclo unico. L'occupazione invece è pressoché equivalente nell'ipotesi di laurea triennale. La situazione rimane costante se si analizza l'occupazione a 5 anni dalla laurea per le lauree specialistiche dove il gap di genere si assottiglia e si attesta in media intorno ai 5 punti percentuali. In riferimento alle lauree a ciclo unico la differenza tra gli uomini e le donne è di appena 3 punti percentuali circa.

Tutto ciò induce ad affermare che, a fronte del maggiore successo femminile nel percorso di studi, non si trova una corrispondenza nel passaggio al mondo del lavoro.

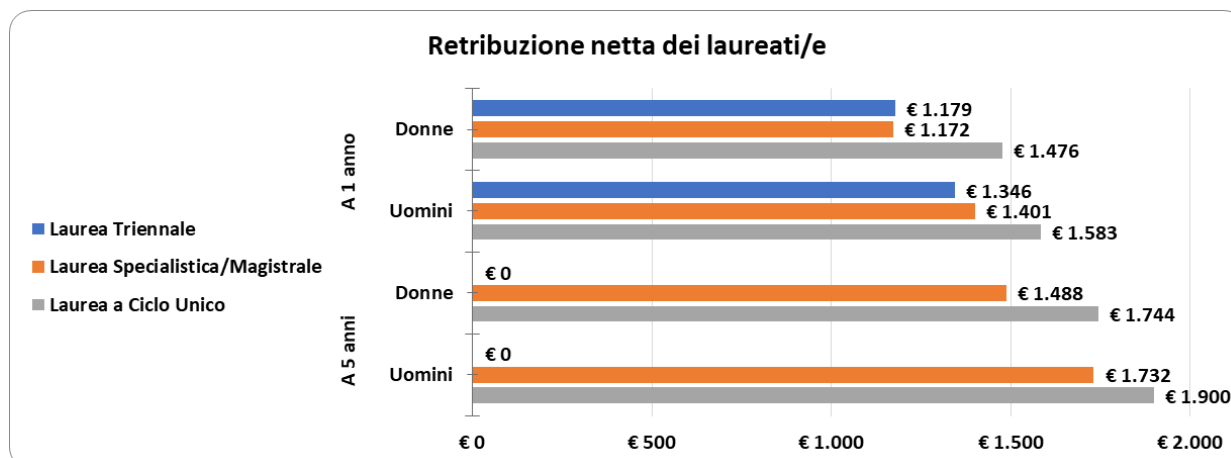
Graf. 15 – Tasso di occupazione dei laureati ad 1 e 5 anni dalla laurea – A.S. 2023



Fonte dati: Almalaurea XXVI indagine - 2024

Tale affermazione è ulteriormente confermata anche dai dati che si riferiscono alla retribuzione, in cui si nota una marcata differenza tra il netto femminile e quello maschile. La differenza è presente in entrambe le analisi, con valori che variano dai €150 delle lauree triennali fino ai €250 euro tra le retribuzioni nette di uomini e donne laureati in corsi specialistici a ciclo unico a 5 anni dalla laurea.

Graf. 16 – Retribuzione netta laureati ad 1 e 5 anni dalla laurea – A.S. 2022



Fonte dati: Almalaurea XXVI indagine - 2024

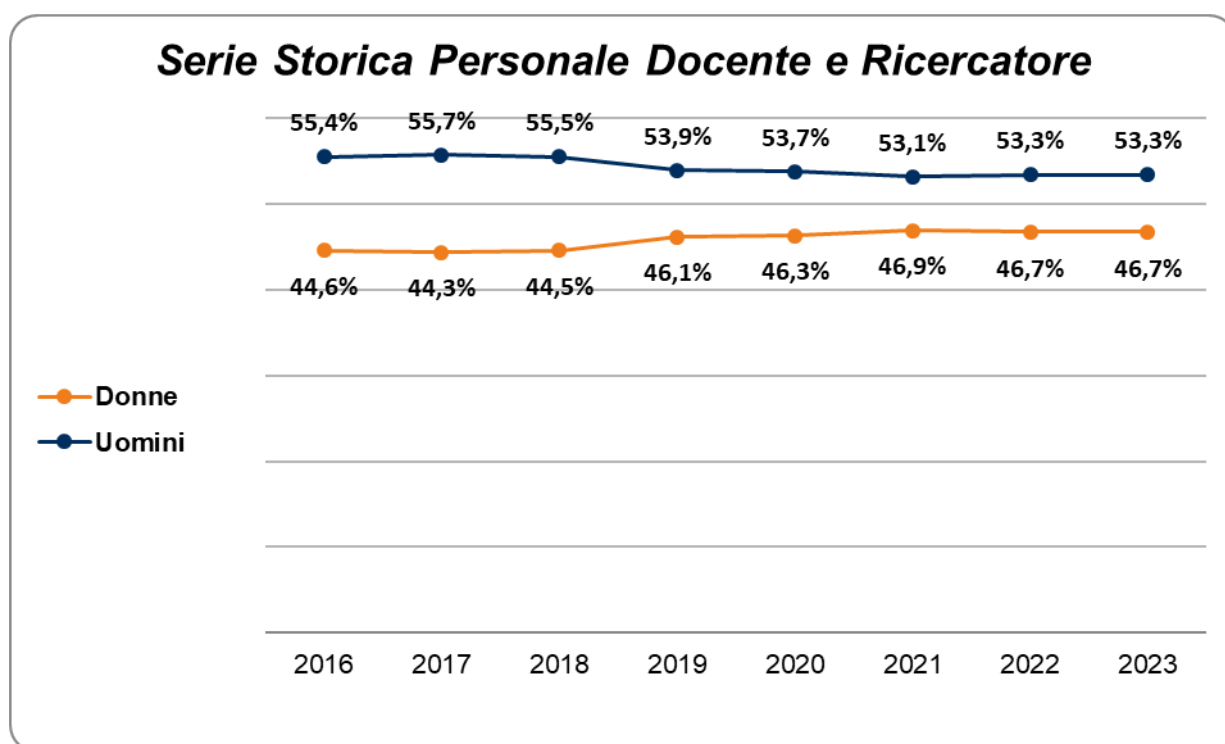
Il Personale Docente e Ricercatore

L'obiettivo della prossima sezione è approfondire la correlazione tra genere e carriera nel settore della ricerca universitaria, per quanto riguarda il personale docente con specifico riferimento all'individuazione di fenomeni segregativi siano essi orizzontali oppure verticali.

1. Distribuzione del personale docente per Genere

Al 31 dicembre 2023 il numero di docenti dell'Università di Messina è pari a circa 1230 unità, con una distribuzione di genere che tende a favorire gli uomini rispetto alle donne. Si tratta di un gap percentuale molto basso, pari a circa il 7% e che, come evidenziato dalla serie storica in figura si è ridotto dal 2016 di circa il 2% circa. Nonostante il gap esiguo tra i due generi, anno dopo anno questo si riduce sempre di più, e presumibilmente porterà ad una totale equiparazione percentuale dei due generi in termini di presenza universitaria.

Graf. 1 – Serie storica personale docente e ricercatore dall'a.s. 2012 all'a.s. 2022

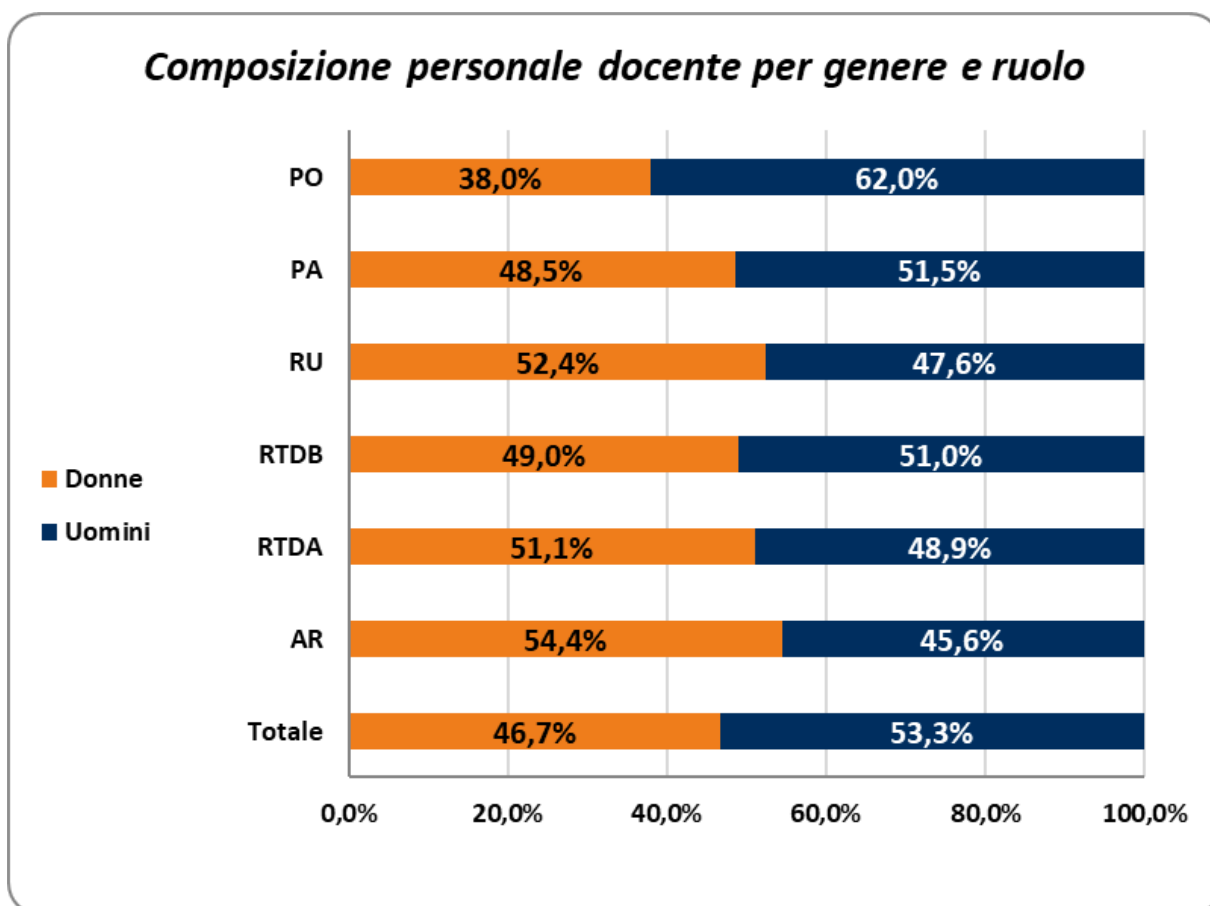


.Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

Analizzando la distribuzione del Personale addetto alla ricerca (Graf. 2) in relazione all'ultimo anno, è possibile notare come al crescere del ruolo, tenda a ridursi la presenza femminile, che infatti assume

la dimensione minima del 38% fra le Professoressesse e i Professori Ordinari, mentre i ruoli “iniziali” – Assegnisti e Assegniste di ricerca e Ricercatori e Ricercatrici tipo A– risultano essere caratterizzati da una maggiore presenza femminile (il 54,4%). Anche per i ricercatori a tempo indeterminato (RU) il grafico mostra una maggiore presenza della compagine femminile rispetto a quella maschile. Eppure appena prendiamo in considerazione i ricercatori di tipo B, la maggioranza appartiene al sesso maschile. Si tratta in ogni caso di percentuali minime che in ogni caso fanno trasparire una equiparazione nella rappresentazione di genere per questa categoria.

Graf. 2 – Composizione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo a.s. 2022



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

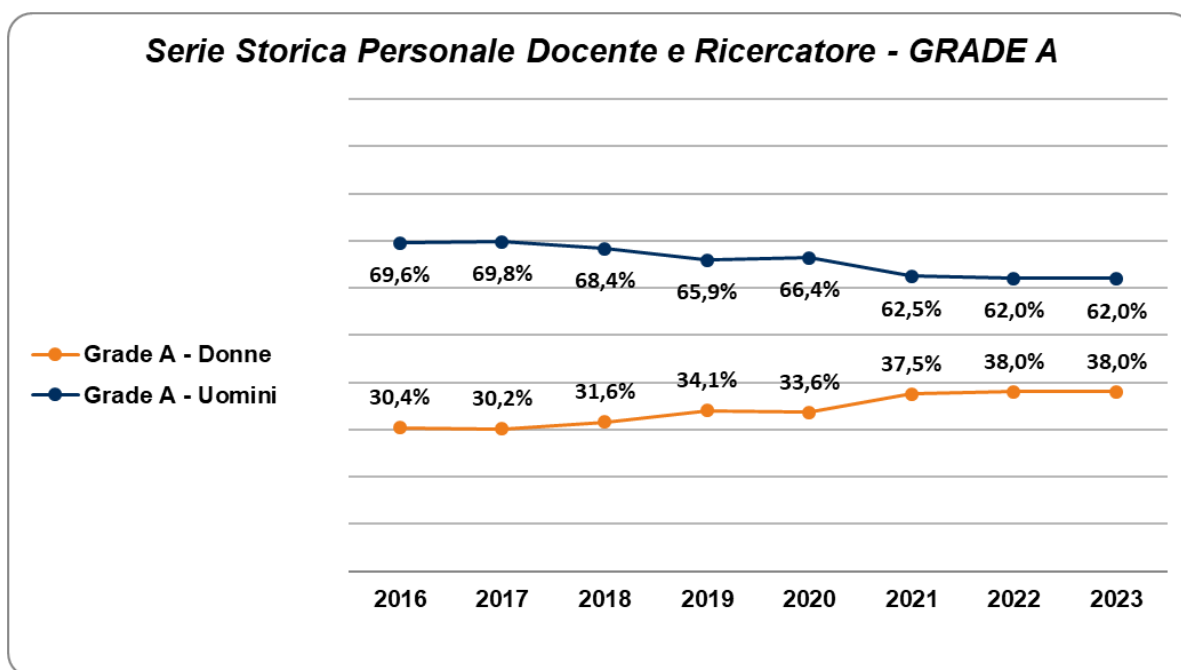
Analizzando la Figura nel dettaglio è possibile evidenziare una differenza percentuale relativa al genere in favore degli uomini che ricoprono il ruolo di Professore Ordinario pari a circa il 24%. Il dato supporta la tesi che vede la presenza di una segregazione verticale all’interno dell’Università di Messina. Tuttavia, se si raffronta il dato dell’ultimo anno con quello degli anni precedenti è possibile notare una netta riduzione del fenomeno segregativo in oggetto. La figura seguente analizza la serie

storica del personale docente ordinario (grado A) dal 2016 al 2023. Il gap percentuale di genere nel 2016 era pari al 39% circa.

Un gap così elevato è probabilmente il risultato di retaggi storico/culturali che associavano la figura femminile alla casa ed alla famiglia.

Nel corso degli anni tale gap percentuale è diminuito fino a raggiungere il valore attuale, chiaro segnale sia dell'impegno dell'Ateneo nella lotta alla segregazione verticale sia dell'evoluzione del ruolo della donna all'interno della società. Sarebbero opportuni ulteriori studi per verificare un rapporto di causalità tra l'incidenza delle politiche universitarie e la riduzione di questo gap.

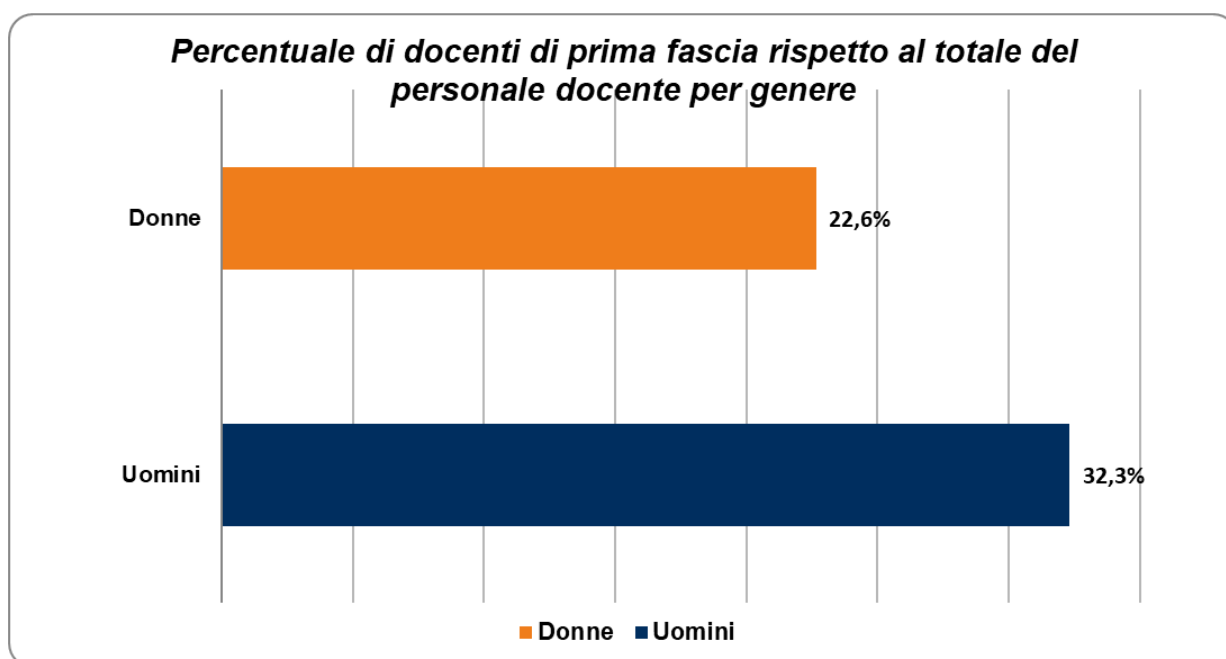
Graf. 3 – Serie storica del personale docente di grado A per genere dall'a.s. 2016 all'a.s. 2023



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

Il dato, che sembrerebbe confermare il fenomeno della segregazione verticale in Ateneo, tende ad essere ulteriormente mitigato se si analizza la distribuzione per genere dei professori ordinari sul totale dei docenti in servizio suddivisi per genere. Ed infatti, se il 32% circa dei docenti maschi ha raggiunto il più alto grado nella carriera accademica, le donne hanno mostrato percentuali nettamente inferiori. Solo il 22% circa delle docenti donne, infatti ha raggiunto i più alti livelli della carriera accademica. Una differenza tra i generi attestantesi intorno al 10% circa.

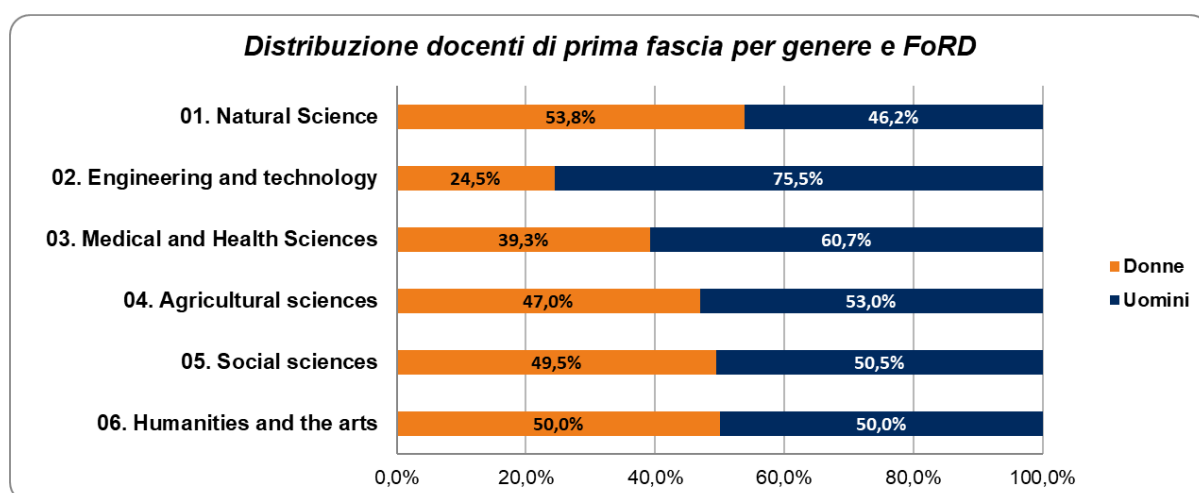
Graf. 4 – Percentuale per Genere dei Prof. Ordinari sul Totale del Personale Docente per genere



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

Tale discrasia nella distribuzione di genere probabilmente potrebbe trovare una delle sue cause primarie nei livelli bassi di partecipazione nelle aree STEM. La figura sotto mostra il numero di docenti, suddivisi per genere, in relazione al campo di ricerca e sviluppo.

Graf. 5 – Distribuzione per Genere dei Prof. Ordinari per Campo di Ricerca e Sviluppo



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

Le aree, in cui la presenza femminile è sottorappresentata, sono Ingegneria e Tecnologia (Area 2) e Medicina e Scienza della Salute (Area 3).

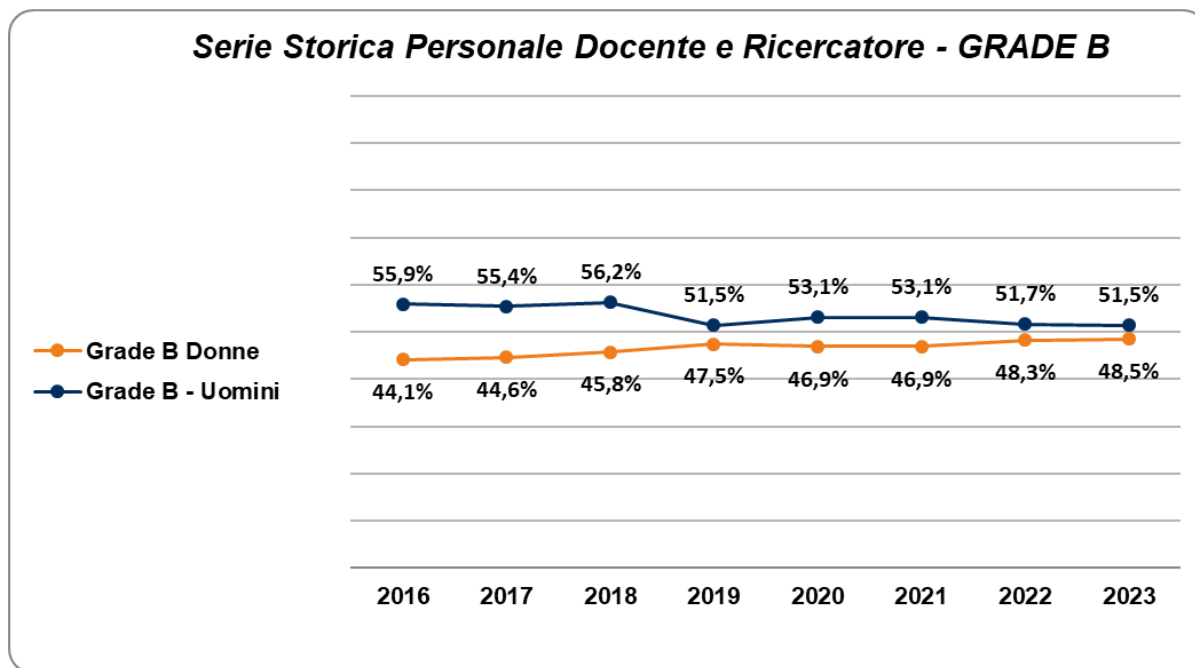
Mentre per l'Area 3, solo il 39% circa dei docenti ordinari appartiene al sesso femminile, per l'Area 2 questa percentuale è ancora più ridotta. Infatti, solo il 25% circa dei Professori Ordinari, è di sesso femminile.

Si deve notare che nell'area delle Scienze Naturali, le donne sono maggiormente rappresentate con il 54% circa di professori ordinari. Nelle altre aree, invece, la situazione è piuttosto equiparata.

In relazione alle categorie dei Professori Associati (Grado B), la serie storica, anche se caratterizzata da un andamento lievemente decrescente, non mostrano differenze significative nel genere.

In particolare, in relazione ai Professori Associati, il grafico 6 mostra un gap iniziale pari a circa 10 punti percentuali nel 2016. Questo gap si è progressivamente ridotto nel tempo, fino a raggiungere il 3% circa nel 2023.

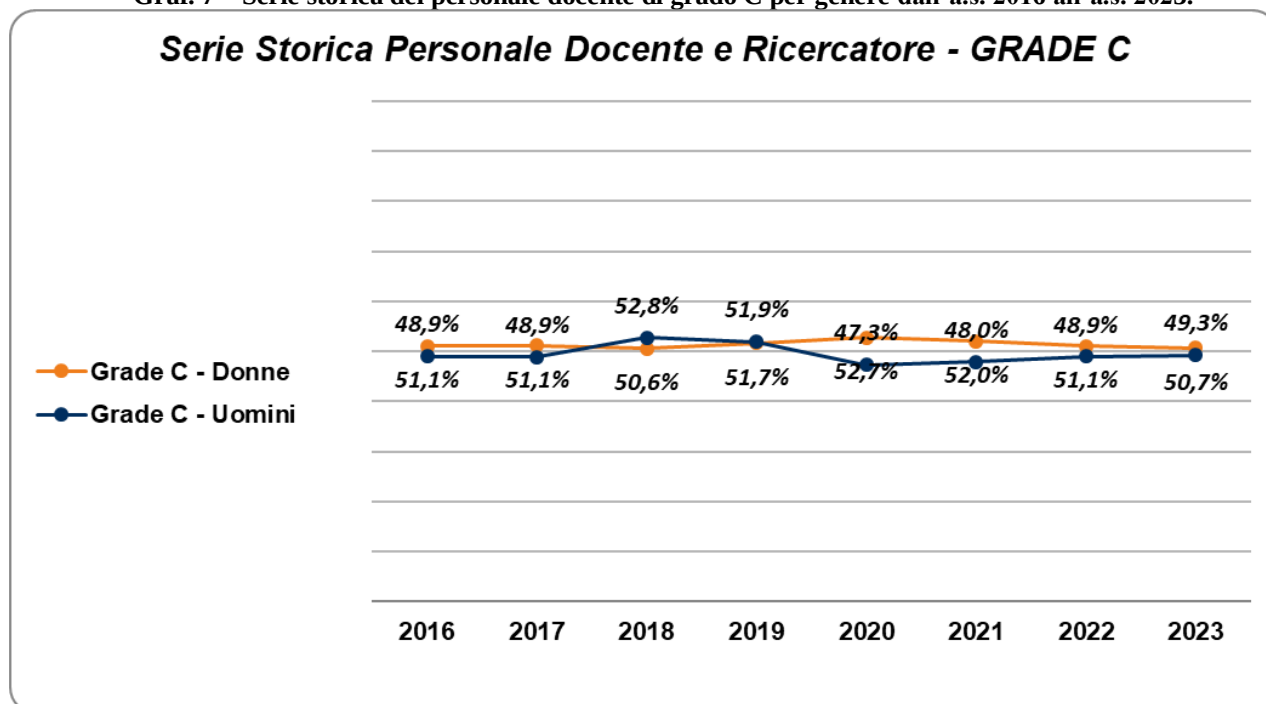
Graf. 6 – Serie storica del personale docente di grado B per genere dall'a.s. 2016 all'a.s. 2023.



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

Il fenomeno della segregazione verticale è invece del tutto assente in relazione alla fascia iniziale della carriera accademica. In relazione al grado di C, Ricercatore, se si esclude infatti, il picco del 2020, dove la presenza maschile era superiore a quella femminile di circa il 5%, è possibile rilevare una sostanziale parità di genere lungo il corso degli anni.

Graf. 7 – Serie storica del personale docente di grado C per genere dall'a.s. 2016 all'a.s. 2023.



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

2. Rapporto di Femminilità (%Donna/Uomo)

La tabella seguente analizza l'evoluzione del fenomeno della femminilizzazione nell'Ateneo Messinese. L'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo (r), anno (a), tenendo in considerazione anche l'Area CUN di appartenenza.

I valori compresi tra lo 0 e l'1 indicano che la presenza di docenti uomini è superiore ai docenti di sesso femminile. Tanto più l'indicatore è vicino allo zero, più numerosa è la presenza maschile. A titolo esemplificativo, un valore compreso tra lo 0 e lo 0,125 indicherà che per ogni donna ci sono circa 8 uomini. Un valore superiore a 2 che ci sono più di 2 donne per ogni uomo. Il valore pari all'unità indica che una presenza equanime di uomini e donne.

Tab. 1 – Rapporto di femminilità per categoria ed area CUN di appartenenza

	RTD		RU		PA		PO	
	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche	2,00	0,17	0,14	0,00	2,40	1,25	0,22	0,88
02 - Scienze fisiche	0,33	0,67	0,50	1,00	0,70	0,33	0,12	1,00
03 - Scienze chimiche	1,43	2,11	0,60	1,00	1,77	1,38	0,27	1,15
04 - Scienze della terra	#DIV/0!	0,50	1,00	0,00	2,50	3,00	0,24	2,00
05 - Scienze biologiche	2,60	1,47	5,00	5,50	1,28	1,53	0,45	1,42
06 - Scienze mediche	0,76	0,81	0,90	1,14	0,50	0,67	0,16	0,27
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,75	0,75	9,00	4,00	0,50	1,71	0,18	0,50
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00	0,13	1,00	#DIV/0!	1,00	5,00	0,20	0,20
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,13	0,15	1,00	0,00	0,24	0,41	0,07	0,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	3,00	1,69	2,33	1,33	1,36	1,90	0,73	0,54
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	3,50	1,30	0,50	0,33	0,74	1,00	0,49	0,83
12 - Scienze giuridiche	0,60	0,91	1,38	3,33	1,56	0,70	0,27	0,88
13 - Scienze economiche e statistiche	5,00	1,25	0,54	0,50	0,57	0,83	0,26	0,37
14 - Scienze politiche e sociali	4,00	4,00	1,00	0,50	0,86	1,29	0,34	1,50

Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

La tabella mostra in generale come ci siano dei settori in cui è possibile riscontrare dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale. Per esempio alcune aree STEM, quali scienze fisiche (Area 2), scienze mediche (Area 6), Ingegneria industriale e dell'informazione (Area 9) e scienze economiche e statistiche (Area 13). Si tratta in ogni caso di valori non particolarmente elevati e prossimi ad una situazione di perfetta parità. Tuttavia è possibile notare come ci siano anche aree che vedono una marcata presenza femminile: Scienze biologiche (Area 5), Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (Area 10). Si tratta in ogni caso di situazioni che sono state oggetto di attenzione da parte della Governance di Ateneo e che quindi nel corso del tempo si sono mitigate.

In particolare, in relazione all'area Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, è da segnare come il valore raggiunto per gli RTD nel 2020 era pari a 3,50 mentre nel 2023 è sceso a 1,30, indicando quasi un equilibrio di genere. Tutti gli altri valori. Indicano una lieve propensione per una presenza maschile.

Oppure l'Area Scienze politiche e sociali, dove tutti i valori, eccezion fatta per i Ricercatori a tempo indeterminato, sono superiori all'unità e per gli RTD addirittura sopra a 2,50, indicando che ci sono più di 2 per ogni uomo.

Tra i Professori ordinari possiamo notare come ci sia una pressoché equiparazione nella rappresentazione di genere, e l'unica situazione in cui vi sia una sensibile sotto rappresentazione della presenza maschile è l'Area CUN Scienze della Terra, e Scienze Fisiche in cui ai più alti livelli della

carriera accademica abbiamo 1 donna per ogni uomo. A questo proposito, è opportuno sottolineare che confrontando il dato temporale ci rendiamo conto come in relazione agli ordinari nel 2020 vi fosse una netta prevalenza maschile in tutti i settori, invece nel 2023 la maggiore presenza maschile si alterna a quella maschile, creando un ambiente più eterogeneo. Negli altri gradi, la maggiore presenza maschile e femminile si alterna in modo casuale ed è comunque possibile notare una timida convergenza verso l'equiparazione di genere.

3. Distribuzione Età del Personale Docente per Genere e Fascia

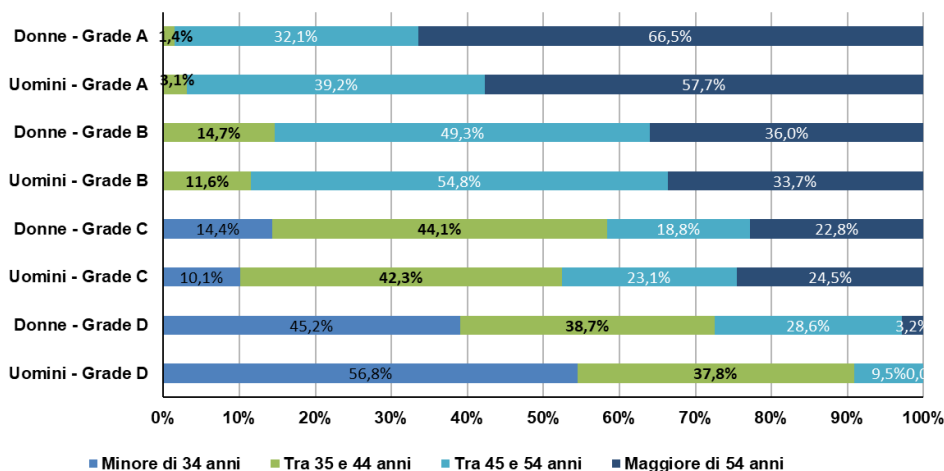
L'analisi seguente approfondisce la relazione fra ruolo e genere del Personale docente introducendo la variabile "età anagrafica".

Confrontando la distribuzione in relazione al grado, non sorprende notare come la fascia di età più elevata sia percentualmente più elevata tra i professori di grado più elevato. È ragionevole supporre che le pubblicazioni necessarie all'avanzamento di carriera siano inevitabilmente correlate ad un maggiore passare del tempo. Inoltre l'età pensionistica è più elevata per il settore della ricerca. Un professore ordinario può andare in pensione anche a 72 anni di età.

Dobbiamo inoltre considerare che gli effetti delle politiche sono dinamici e che qualsiasi politica nelle assunzioni, volta a favorire un equilibrio di genere, potrebbe creare un fenomeno moltiplicativo nel momento in cui il sistema registra i pensionamenti.

Graf. 8 – Percentuale personale docente per genere, grado e fascia di età.

Distribuzione personale per genere e fasce d'età

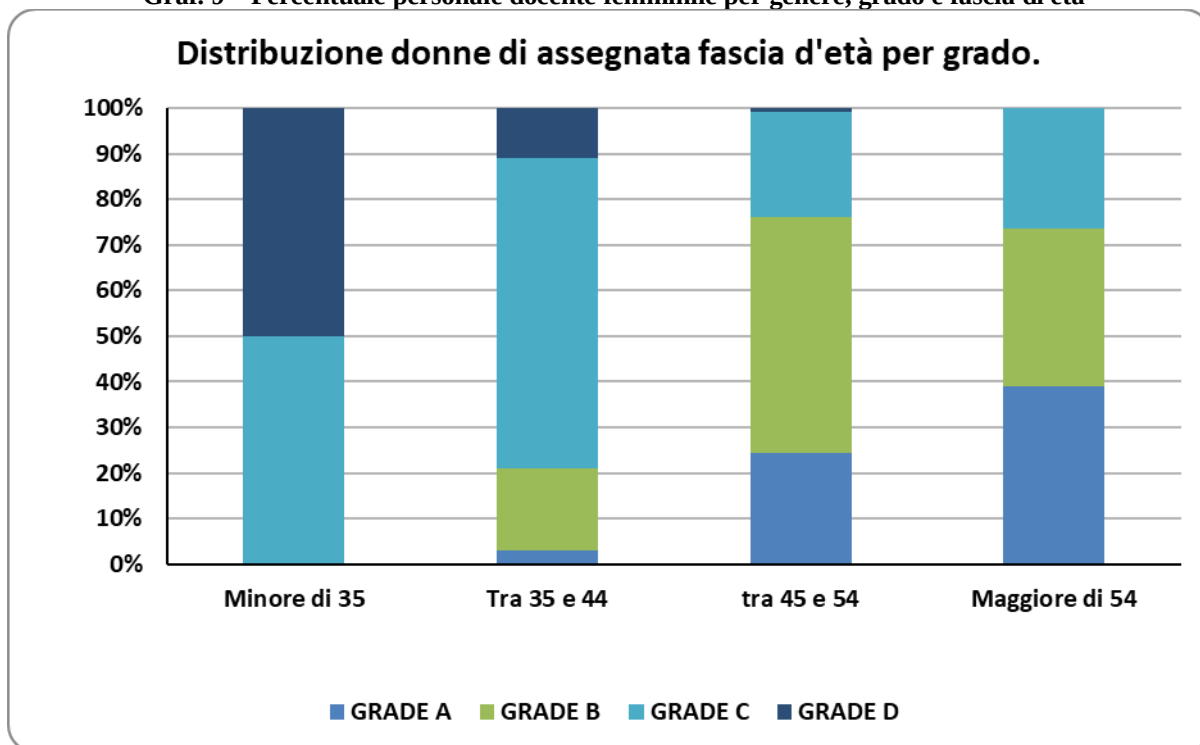


Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

In relazione ai professori ordinari è tuttavia da rilevare come gli uomini appartenenti alla fascia di età più elevata siano percentualmente inferiori alle donne. Questo indica come gli uomini arrivino all'apice della carriera ad una età meno vetusta rispetto alle donne. La distribuzione in relazione ai detentori degli assegni di ricerca mostra un'equiparazione tra la percentuale degli uomini e delle donne nelle fasce di età più giovane.

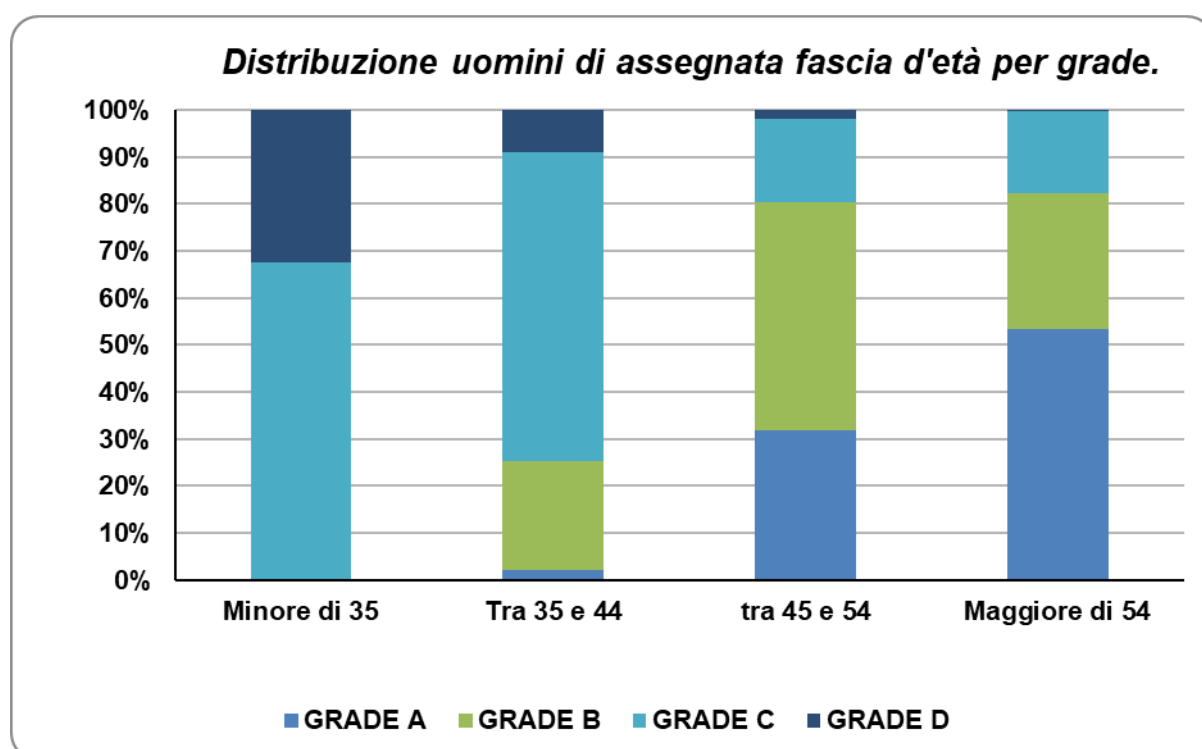
Le figure seguenti mostrano la distribuzione percentuale per grado e fascia di età per uomini e donne. Interessante notare come, la presenza di personale di grado A sia quasi doppia per gli uomini rispetto alle donne nella fascia di età tra i 35 ed i 44 anni. Nelle fasce di età il gap percentuale tra i due generi si attesta intorno al 10% circa.

Graf. 9 – Percentuale personale docente femminile per genere, grado e fascia di età



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

Graf. 10 – Percentuale personale docente maschile per genere, grado e fascia di età.



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

In ogni caso l'età media è lievemente più elevata per gli uomini nel grado di ordinario, mentre tra i professori associati ed i ricercatori a tempo determinato, vi è una sostanziale parità. Parliamo di differenza minime che non intaccano la sensazione di un generale equilibrio nella componente docenti dell'Ateneo Messinese.

Tab. 4 Età media Docenti Universitari a.s. 2022

	Donne	Uomini
PO	56	58
PA	52	52
RTI	59	58

Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

4. Forbice carriere

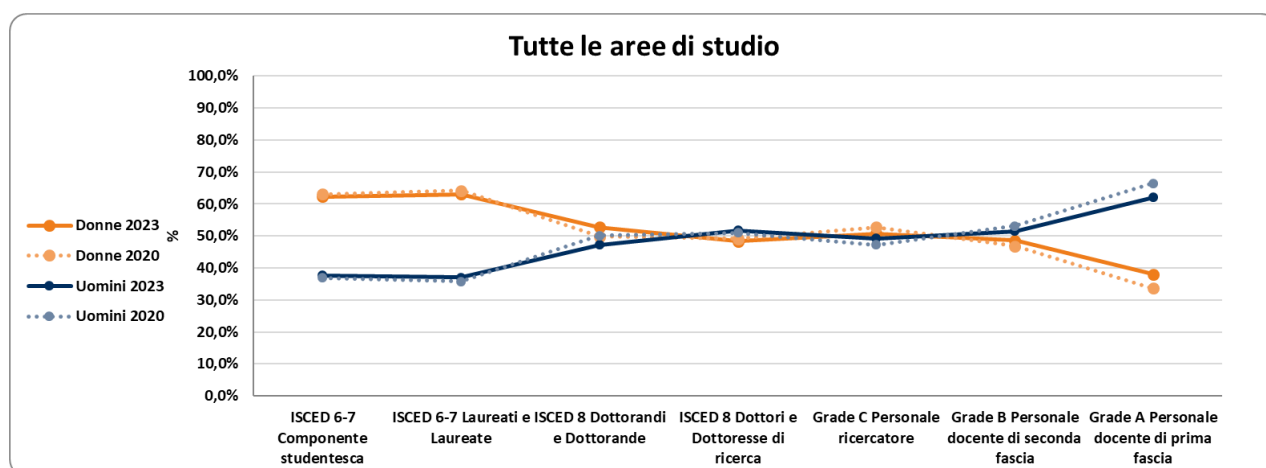
Un'altra problematica emerge con riferimento alle progressioni di carriera delle donne nel momento in cui hanno i titoli per passare di grado, da ricercatore (grado C) al livello di professore Associato

(grado B) ed infine di professore Ordinario (grado A). Attraverso le “forbici” delle carriere accademiche, è possibile osservare, in quali tappe del percorso e in quali aree di studio, avviene la progressiva riduzione della componente femminile, in modo da chiarire i processi di segregazione verticale e orizzontale tuttora attivi nel sistema universitario, ipotizzarne le cause, e quindi individuare delle soluzioni efficaci. Indubbiamente queste segregazioni si concretizzano anche attraverso le scelte di vita personali e familiari caratteristiche delle età in cui evolve la carriera accademica, che sono inevitabilmente condizionati da stereotipi di genere e sui quali l’Università può solo limitatamente intervenire.

Come si evince dal grafico 11, con riferimento al 2023, le studentesse rappresentano il 62% circa della popolazione, a testimonianza del maggiore investimento nella formazione effettuato da questa categoria, mentre gli uomini non raggiungono neppure il 40%. A questo punto, fra gli/le iscritti/e al primo anno dei corsi di Dottorato la presenza femminile si riduce di 10 punti percentuali, scendendo al 53% circa, ed abbassandosi ulteriormente man mano che ci spostiamo verso i gradini più elevati della carriera accademica. Il percorso degli uomini invece è caratterizzato da un percorso di espansione. In cui i gradi più bassi sono quelli meno popolati, fino ad arrivare a quelli più elevati caratterizzati da una popolosità maggiore.

Da notare infatti come nel 2023 le Ricercatrici siano sostanzialmente equiparati agli uomini, 51% circa del totale, mentre nel passaggio tra il grado di ricercatrice e quello di professoressa associata, la percentuale delle donne scende al 48% circa, e nell’ulteriore passaggio di carriera (professoressa ordinaria) la percentuale scende al 38% circa.

Graf. 11 – Percentuale della distribuzione di genere nei vari gradi della carriera accademica per tutte le aree.



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

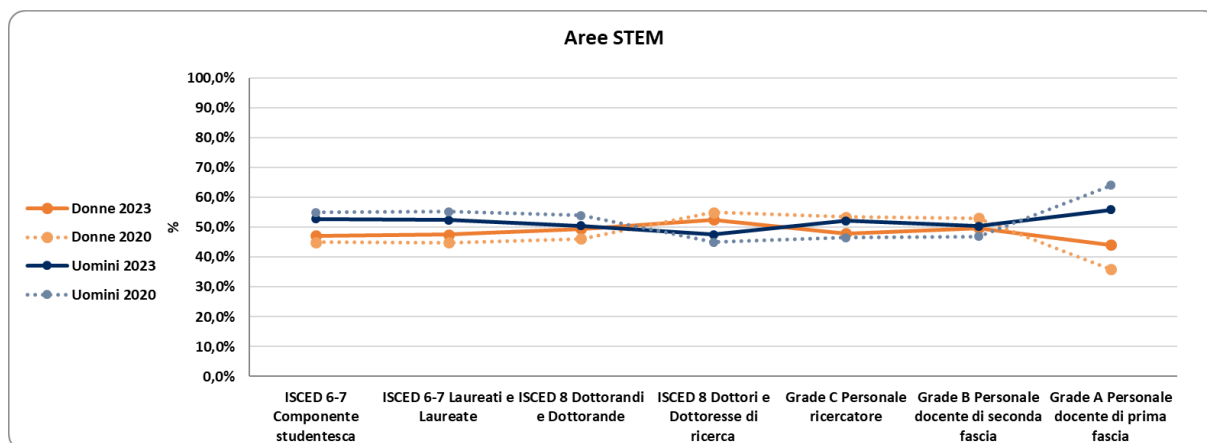
Tuttavia, anche supponendo che in media il grado A sia il più anziano degli altri tre gradi, e quindi il più correlato a schemi sociali e demografici ormai superati, per avere una conferma certa se i gap emersi dal grado B siano legati ad una cultura “anziana” ovvero a barriere esistenti che limitano la carriera delle donne, si dovranno raccogliere necessariamente dati e informazioni aggiuntivi.

In ottica positiva, è da notare come la forbice appena descritta si sia ridotta nel corso del tempo. I dati del 2020 infatti, pur mostrando lo stesso sentiero di evoluzione, mostrano un gap percentuale di genere più elevato rispetto al 2023, chiaro sintomo di un timido tentativo di invertire il trend.

L'analisi delle carriere accademiche circoscritta alle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) conferma il manifestarsi della “*leaky pipeline*” (“la conduttura che perde”) ma con alcune differenze significative rispetto al caso generale. Innanzitutto, prima della segregazione verticale interviene la segregazione orizzontale per area di studio, per effetto della quale la componente studentesca nel 2022/23 le donne sono solo il 47% circa del totale anziché il 63% circa, rilevato per il complesso delle discipline. Poi, grazie alla buona riuscita negli studi ed a fattori motivazionali, la percentuale femminile si è mantenuta stabile nel momento dell'ingresso al Dottorato. La quota femminile si abbassa lievemente fino a raggiungere circa il 48% al momento dell'ingresso nella carriera accademica vera e propria.

Questa percentuale però cresce, e per le discipline STEM, i professori di grado B, sono per circa il 48% appartenenti al sesso femminile. Tra i docenti di grado A, la percentuale di donne è pari al 44%. Per quanto concerne le discipline STEM il dato che sembra essere più importante riguarda l'evoluzione storica del tasso di femminilizzazione. Se infatti, la percentuale di donne tra i docenti di Grado C è nel 2023 47,9%, se guardiamo al 2020 vediamo che questo era pari al 53,4%. Sembrerebbe che, nel corso del tempo, il fenomeno di segregazione verticale sia diminuito, almeno per alcuni gradi.

Graf. 12 – Percentuale della distribuzione di genere nei vari gradi della carriera accademica per le aree STEM



Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

5. Glass Ceiling Index (GCI)

L'Indice è determinato come rapporto tra la quota di donne nel personale docente di ogni grado e la quota di donne che ricopre il ruolo di professore ordinario (Grado A). Il valore di questo indice può variare da 0 a infinito. Un valore dell'indice pari a 1 indica che non c'è differenza tra donne e uomini in termini di probabilità per il raggiungimento del livello massimo della carriera (professore ordinario); un valore dell'indice inferiore a 1 significa che la quota di donne nel ruolo più elevato è superiore alla loro presenza media tra il personale docente (grado A + grado B + grado C); un valore dell'indice superiore all'unità mostra invece la presenza dell'effetto noto come "effetto soffitto di vetro", che vede le donne meno rappresentate nelle posizioni apicali (grado A) rispetto alla loro presenza media tra il personale docente (classe A + classe B + C). In generale, più alto è il valore assunto al di sopra dell'unità dall'indice Glass Ceiling, più forte è l'effetto dello stesso e più difficile è per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica. In sintesi l'indice fornisce una misura univoca del grado di segregazione verticale. L'indice mostra che questa disuguaglianza di genere nell'Ateneo di Messina si manifesta tuttora. Si tratta in ogni caso di un fenomeno non particolarmente accentuato e che si è andato progressivamente ridimensionando nel corso degli anni. Il valore del Glass Ceiling Index per l'Università di Messina è stato infatti di 1,36 nel 2020 e di 1,22 per l'anno 2023.

Tab. 5 – Glass Ceiling Index

GCI	
2020	2023
1,36	1,22

Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

Altro dato positivo è che il valore per l'ultimo anno è al di sotto della media italiana che è di 1,46.

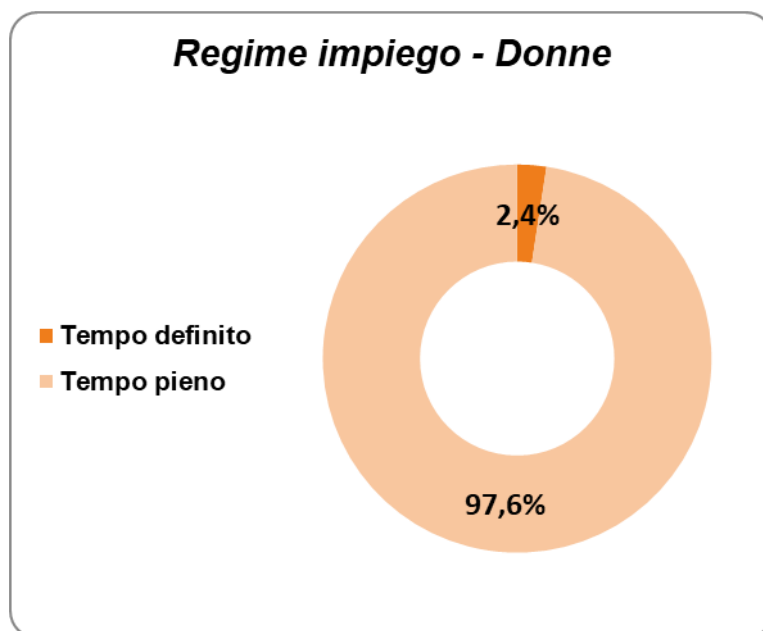
6. *Regime Impiego (T. Pieno - T. Definito) ed Anno Sabbatico*

Passando ad osservare la distribuzione del Personale docente in termini di regime di impegno si nota che nel 2023 la grande maggioranza dei docenti di ogni ruolo, sia uomini che donne, ha compiuto la scelta del tempo pieno. Sorprendentemente, l'opzione del tempo definito è più frequente per i docenti uomini.

È opportuno considerare sottolineare che la scelta del tempo definito è stata tradizionalmente legata all'opportunità sia di esercitare una seconda attività libero-professionale in termini autonomi, ricoprendo incarichi esterni altrimenti incompatibili con l'attività accademica, sia di dedicare maggiore tempo alla famiglia oppure ai figli.

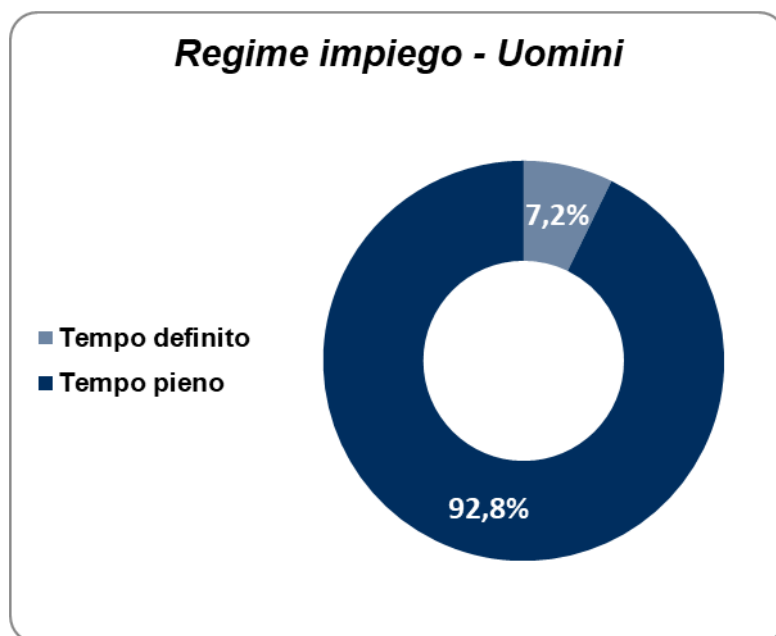
I grafici sottostanti mostrano la percentuale della distribuzione tra tempo pieno e tempo definito per le donne e per gli uomini.

Graf. 14 – Regime di impiego per le donne



Fonte Dati: Interna aggiornata ad Ottobre 2024

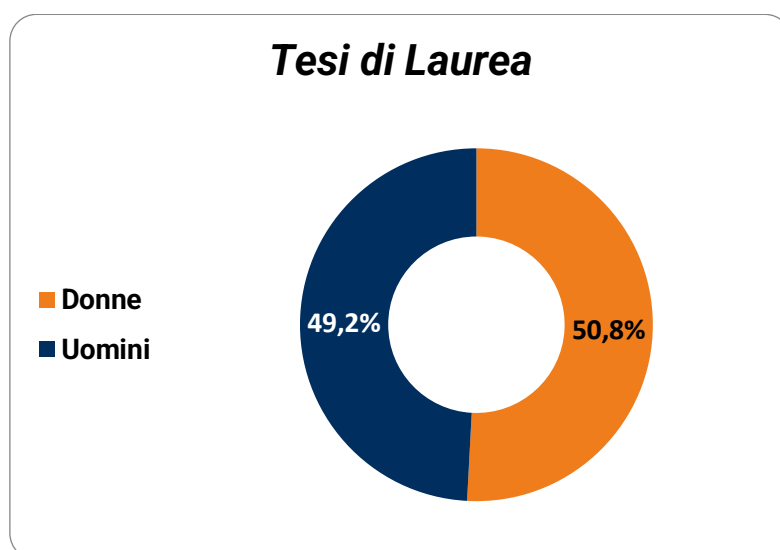
Graf. 15 – Regime di impiego per gli uomini



Fonte Dati: Interna aggiornata ad Ottobre 2024

7. Tesi

In relazione ai relatori/relatrici delle tesi, si può notare come la variabile di genere non abbia una sostanziale influenza per gli studenti.



Fonte Dati: Interna aggiornata a Dicembre 2024

8. Finanziamenti

Le tabelle seguenti valutano la capacità di attrarre investimenti da parte dei docenti in termini di genere. L'analisi che segue, illustrata da tabelle, descrive nel dettaglio la situazione di genere in relazione ai progetti nazionali ed internazionali attivi nel 2023, sottolineando, tra l'altro, la capacità dell'Ateneo di fungere da istituzione promotrice di ricerca e innovazione.

Tab. 5 – Finanziamenti per progetti Nazionali ed Internazionali 2023

Programma	M	F	Totale complessivo	%F/TOT
Progetti Nazionali	€ 10.400.785,88	€ 7.435.374,00	€ 17.836.159,88	41,69%
Progetti Internazionali	€ 83.000,00	€ 1.314.583,00	€ 1.397.583,00	94,06%
Totale complessivo	€ 10.483.785,88	€ 8.749.957,00	€ 19.233.742,88	45,49%

Fonte: UCT Programmazione e Progetti di ricerca – aggiornati a Dicembre 2024

I risultati mostrano come il motore trainante dei finanziamenti per la ricerca siano ancora gli uomini, anche se il differenziale tra i due generi si è assottigliato nel corso del tempo. Mentre nel 2022, in relazione al totale dei finanziamenti ricevuti dall'Università per progetti, solo il 10% era ascrivibile alla componente femminile di Ateneo, tale percentuale è salita nell'anno 2023, fino a raggiungere il 45% del totale.

I risultati si mantengono pressoché invariati se analizziamo nel dettaglio i finanziamenti ricevuti dalle donne per i progetti nazionali. La tabella seguente mostra come il 41% circa dei progetti nazionali sia ascrivibile alla componente docente femminile di Ateneo. Il risultato è maggiormente importante se confrontiamo questi dati con il 2022.

Nel 2022 infatti solo il 7,30% dei finanziamenti per progetti Nazionali era stato ricevuto dalle docenti del nostro Ateneo. Nota dolente è che la capacità attrattiva delle ricercatrici donna in relazione ai finanziamenti ricevuti in ambito del PNRR e del PSR Sicilia è nulla. Sarebbe opportuno capire se si è trattato di una mancata partecipazione o di una non selezione dei progetti presentati.

Tab. 6 – Dettaglio Finanziamenti per progetti Nazionali 2023

Programma	M	F	Totale complessivo	%F/TOT
PNRR	€ 708.611,88		€ 708.611,88	0,00%
PRIN 2022	€ 4.544.950,00	€ 3.679.932,00	€ 8.224.882,00	44,74%
PRIN 2022 PNRR	€ 5.077.224,00	€ 3.755.442,00	€ 8.832.666,00	42,52%
PSR Sicilia 2014-2020	€ 70.000,00		€ 70.000,00	0,00%
Totale complessivo	€ 10.400.785,88	€ 7.435.374,00	€ 17.836.159,88	41,69%

Fonte: UCT Programmazione e Progetti di ricerca – aggiornati a Dicembre 2024

In relazione ai progetti internazionali, la percentuale dei progetti finanziati al personale docente di sesso femminile è aumentata fino ad arrivare al 94% del totale dei progetti finanziati.

La tabella seguente mostra nel dettaglio i fondi su cui sono a valere i progetti ed il valore del finanziamento. Si tratta tuttavia di progetti, che nella maggioranza dei casi, sono di modesta entità. Solo due progetti superano infatti gli Euro 500.000.

Tab. 7 – Progetti Internazionali finanziati suddivisi per genere

Programma	M	F	Totale complessivo	%F/TOT
MAECI_ITALY – USA SCIENCE AND TECHNOLOGY COOPERATION	€ 148.360,00		€ 148.360,00	0,00%
HORIZON-TMA-MSCA-DN		€ 518.875,20	€ 518.875,20	100,00%
HORIZON-EIC-2022-PATHFINDERCHALLENGES		€ 150.000,00	€ 150.000,00	100,00%
ERASMUS+ KA220-SCH	€ 83.000,00		€ 83.000,00	0,00%
INTERREG V-A Italia Malta		€ 233.333,00	€ 233.333,00	100,00%
Partnership HORIZON-KDT-JU		€ 731.250,00	€ 731.250,00	100,00%
Partnership PRIMA		€ 350.000,00	€ 350.000,00	100,00%
Totale complessivo	€ 83.000,00	€ 1.314.583,00	€ 1.397.583,00	94,06%

Fonte: UCT Programmazione e Progetti di ricerca – aggiornati a Dicembre 2024

Il Personale Tecnico Amministrativo

1. Distribuzione per genere ed area

La composizione per genere del personale TA dell'Ateneo al 31.12.2023 è, in generale vicino alla parità, 49,5% di donne contro il 50,5% di uomini.

Una certa segregazione esiste però all'interno delle aree funzionali.

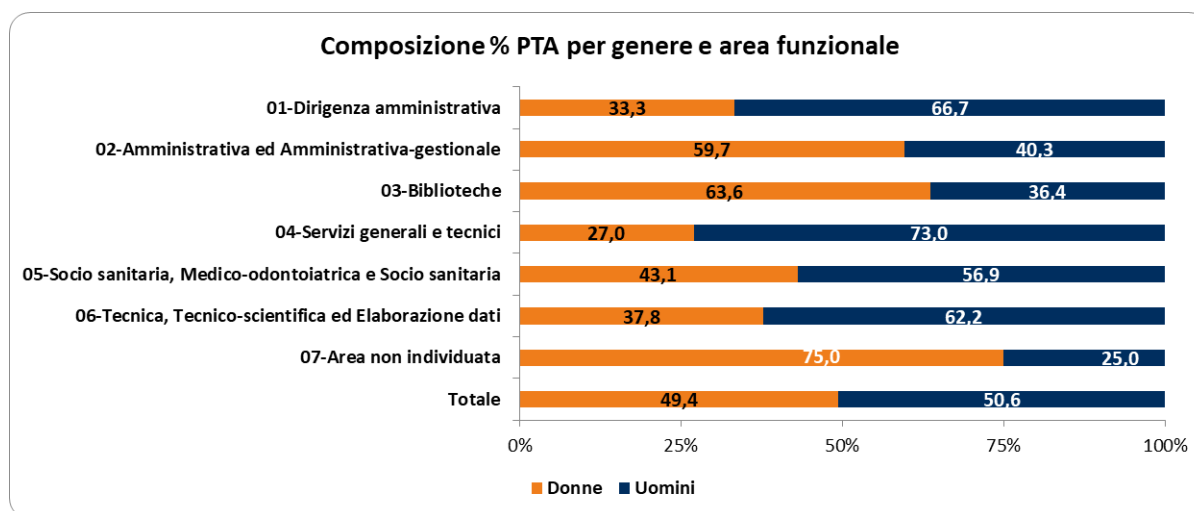
L'area delle biblioteche e l'area amministrativa sono caratterizzate da una massiccia presenza femminile con un gap di 20-28 punti percentuali circa.

L'area invece in cui le donne sono maggiormente escluse sono i servizi generali e tecnici, dove il gap, in favore degli uomini, è di quasi 45 punti percentuali.

Non così evidente ma sicuramente rilevante è il gap in favore degli uomini nell'area 6, Tecnica. Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati, dove la presenza degli uomini si attesta intorno al 62% circa del totale.

Anche a livello di dirigenza amministrativa la presenza maschile è nettamente superiore rispetto alle donne. Solo il 33% dei dirigenti è di sesso femminile.

Graf. 1 – Percentuale personale tecnico amministrativo suddiviso per genere ed area funzionale



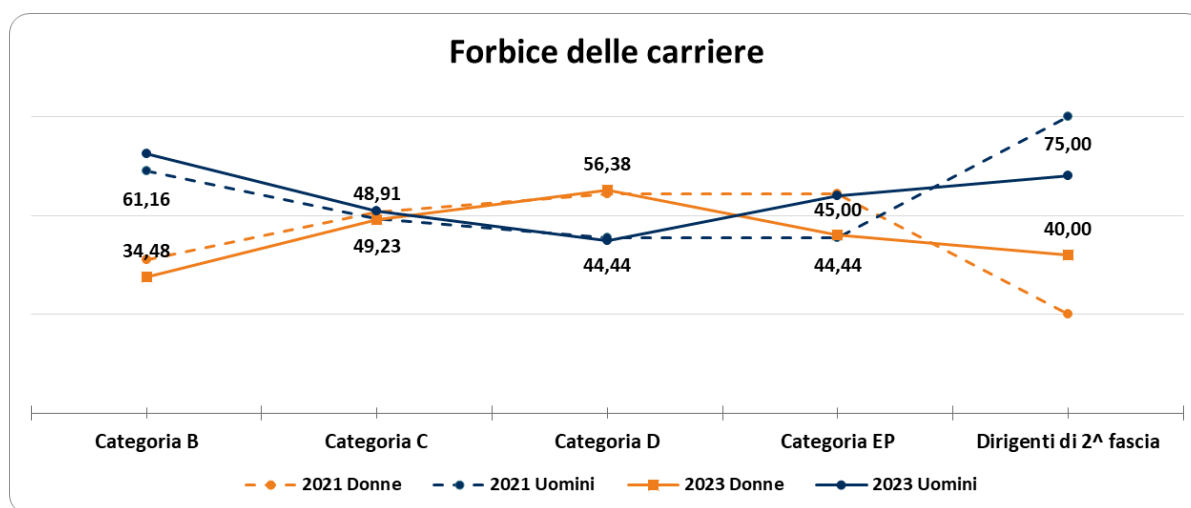
Fonte dati: USTAT Dati per Bilancio di genere aggiornati al 4 Dicembre 2024

2. Forbice delle carriere

La forbice delle carriere fornisce informazioni importanti circa la distribuzione di genere per categoria, permettendo di confrontare il dato su più anni. Ogni punto è dato dal rapporto tra il numero di donne in una determinata categoria e il totale delle componenti della stessa categoria, confrontato con lo stesso rapporto calcolato per gli uomini. Nel grafico che segue sono riportati separatamente i valori dei due rapporti, relativamente all'anno di riferimento 2023 e all'anno 2021. Se si analizza la figura per categoria risulta evidente come la presenza femminile sia superiore in termini percentuali a quella maschile per la categoria D. La categoria B e la Categoria Dirigenti, invece, vedono una netta prevalenza invece di personale di sesso maschile.

A livello di evoluzione temporale si registrano piccoli mutamenti nella distribuzione. Un sensibile cambiamento evolutivo è rappresentato dalla riduzione del divario nella categoria dei dirigenti di 2° fascia che ha portato ad una maggiore equiparazione nella partecipazione uomo/donna per questa categoria. Considerando anche il Direttore generale e l'esiguo numero di dirigenti in Ateneo, è possibile notare come il gap nella categoria dirigenziale si aggiri intorno al 50%.

Graf. 2 – Percentuale della distribuzione di genere nei vari gradi della carriera amministrativa

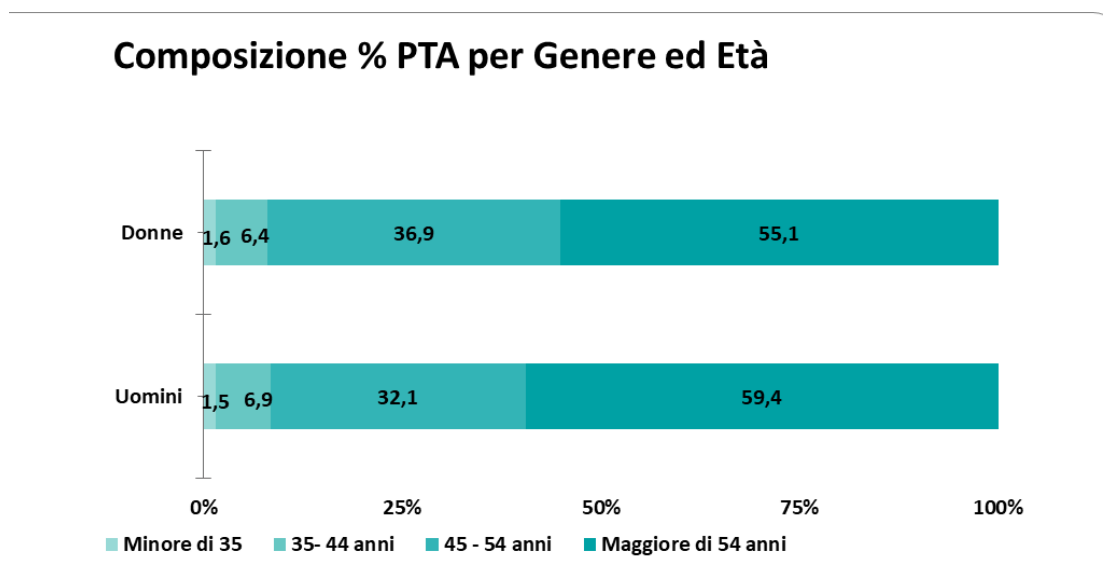


Fonte Dati: Interna aggiornata a Dicembre 2024

3. Distribuzione per genere e fasce di età

L'età media del personale amministrativo al 31.12.2023 si attesta poco al di sotto dei 54 anni sia per gli uomini che per le donne. Il grafico sottostante che analizza la differenziazione per genere e fasce di età, infatti, indica che la maggior parte dei dipendenti, oltre il 55%, ha superato i 45 anni di età. Tuttavia, si può notare, che anche nelle fasce più basse (fino a 44 anni), sono di poco più numerosi gli uomini (7,3% contro 6,5%).

Graf. 3 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere ed età

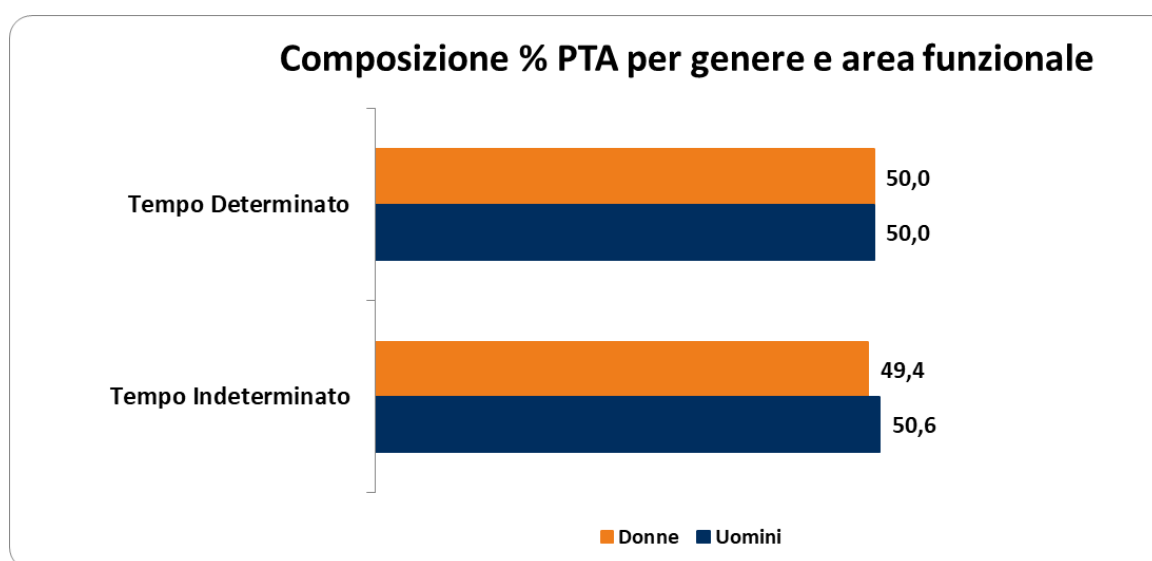


Fonte Dati: Interna aggiornata a Dicembre 2024

4. Distribuzione per genere, tipologia e regime di impiego

Non si manifestano differenze rilevanti di genere per quanto riguarda o contratti a tempo indeterminato o determinato.

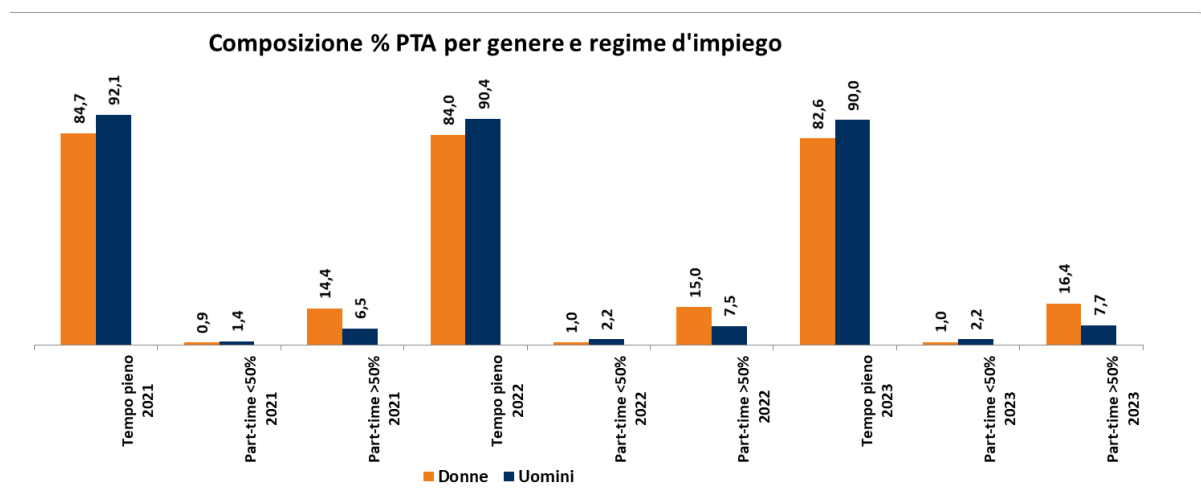
Graf. 5 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e tipologia di impiego



Fonte Dati: Interna aggiornata a Dicembre 2024

Il grafico sottostante invece analizza la percentuale di dipendenti che ha fatto ricorso ad un regime di impiego part-time. Si tratta di una percentuale residuale, in media pari all'1,4%. Sia gli uomini che le donne sembrerebbero preferire un part-time maggiore del 50%.

Graf. 6 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e regime di impiego

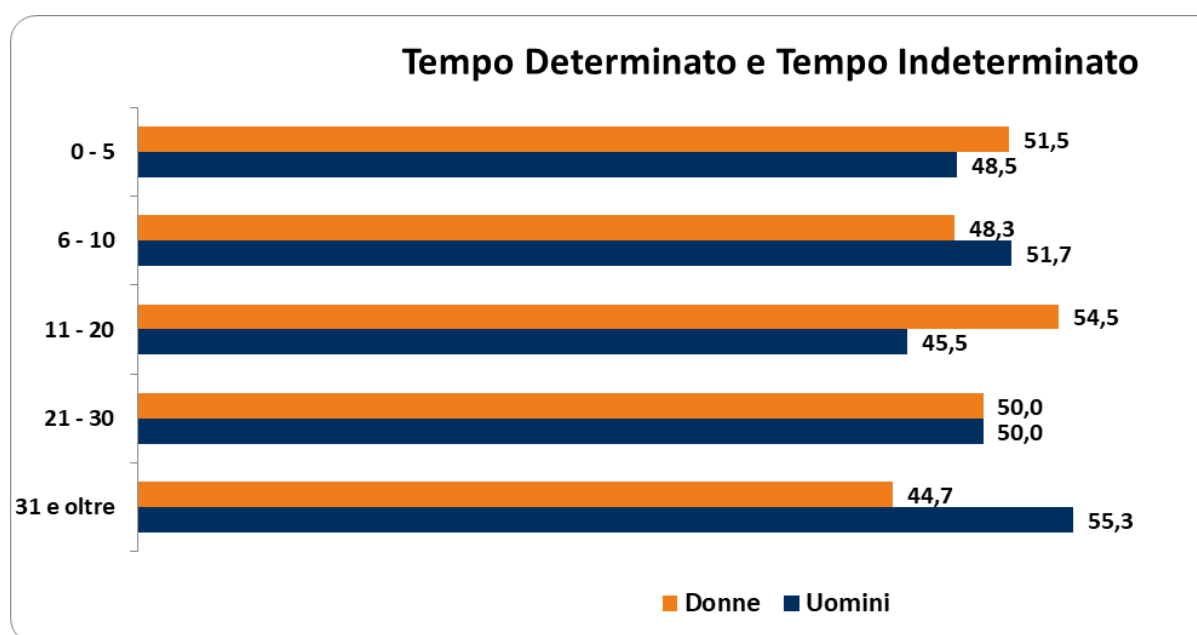


Fonte Dati interna aggiornati a Dicembre 2024

5. Distribuzione per genere e anzianità di servizio nell'amministrazione

Il grafico sottostante mostra una situazione generalmente equilibrata tra uomini e donne senza differenze rilevanti per quanto riguarda l'anzianità di servizio. L'unico dato che ha mostrato una certa disparità a favore delle donne è quello relativo alla fascia di anzianità di *11-20 anni* di servizio, dove le donne costituiscono il 54,5% della popolazione totale e la disparità rispetto agli uomini è pari al 10% circa, e alla fascia di anzianità *31 e oltre*, dove gli uomini rappresentano il 55,3% della popolazione.

Graf. 7 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e anzianità di servizio



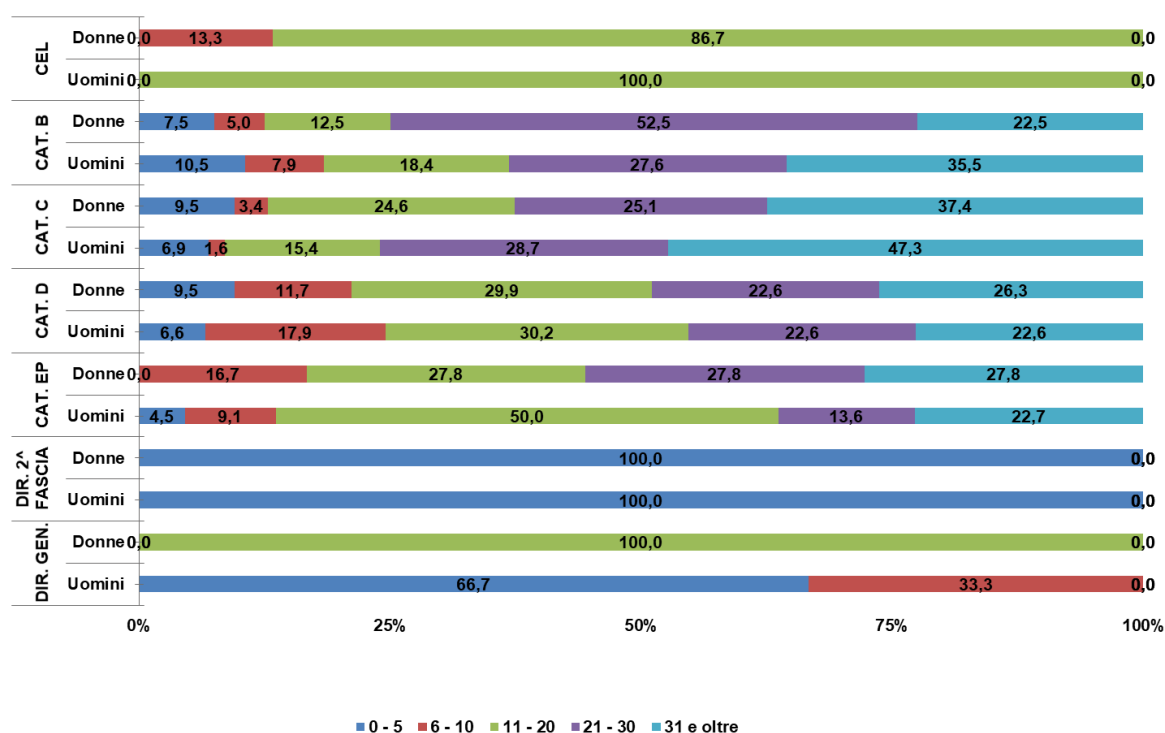
Fonte Dati: Interna aggiornati a Dicembre 2024

Se vengono prese in considerazione le categorie aziendali, è possibile notare come indipendentemente dalla categoria di appartenenza, il genere che popola meno l'anzianità di servizio, da 0-5 anni, è sempre quello femminile, tranne per la ex categoria D. Questo significa che le nuove leve sono per la maggior parte composte da uomini. Sarebbe interessante studiare la motivazione di tale esito. Al momento, con i dati a nostra disposizione, non è possibile inferire se si tratta di un problema percettivo del tipo di lavoro all'interno di una amministrazione, oppure della condizione del mercato, o se sia dovuto a caso fortuito.

È possibile rinvenire la stessa situazione nelle categorie ad anzianità più elevata.

Graf. 8 – Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere e categoria e anzianità

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



Fonte Dati: Interna aggiornati a Dicembre 2024

6. Distribuzione per genere e indennità

Le responsabilità di settori o uffici all'interno dell'Ateneo sono attribuite prevalentemente a figure femminili. A partire dal 2021 fino al 2023 si osserva una situazione stabile.

Analizzando il dettaglio per grado di responsabilità si vede come le donne siano maggiormente presenti in tutti i livelli in cui si articola l'organizzazione amministrativa (Ufficio/Unità, Settore/Servizio), ma anche che nel tempo, da un iniziale sostanziale parità, gli ultimi anni abbiano visto una maggiore valorizzazione della componente femminile, un indice che la sinergia a livello di sistema interpretato come una maggiore sensibilizzazione a livello di politiche nazionali e di governance locale abbia sortito gli effetti voluti.

Tab. 8 – Indennità di responsabilità per area funzionale

Indennità di responsabilità	2021		2022		2023	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Settore/Servizio	57,7%	42,3%	57,7%	42,3%	57,3%	42,7%
Ufficio/Unità	55,0%	45,0%	56,2%	43,8%	55,8%	44,2%
Totale complessivo	55,8%	44,2%	56,7%	43,3%	56,2%	43,8%

Fonte Dati: Interna aggiornati a Dicembre 2024

Le responsabilità nei ruoli di elevate professionalità, nel triennio considerato, mentre in una fase iniziale (2021) le donne percepivano delle indennità più remunerative rispetto agli uomini. Negli anni successivi assistiamo ad un progressivo rafforzamento della situazione.

Considerando l'aspetto economico per genere, vedi tabella seguente, negli anni 2021 e 2023, la distribuzione delle indennità era estremamente variegata.

Se si osserva la tabella, nell'anno 2021, il 40% circa degli uomini percepisce un'indennità pari a €4000, e solo il 26% circa riceve la massima indennità percepibile, oltre €6000. Situazione opposta è ascrivibile alla componente femminile, 20% circa percepisce l'indennità minima, il restante 40% circa l'indennità massima.

Nell'ultimo anno considerato, l'anno 2023, si assiste ad una rimodulazione che vede un incremento massiccio di coloro che percepiscono indennità oltre i €6000.

Tale nuova redistribuzione tende in ogni caso a favorire le donne. Nel 2023 infatti oltre il 68% circa di donne percepisce un'indennità oltre i €6000 mentre solo il 47% circa degli uomini percepisce tale indennità.

Tab. 9 – Indennità di posizione per la categoria EP

Indennità di posizione (Cat. EP)	2021		2022		2023	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Fino a € 4000	20,0%	40,0%	9,5%	23,8%	5,3%	34,8%
da € 4001 a € 5000	35,0%	33,3%	9,5%	9,5%	0,0%	8,7%
da € 5001 a € 6000	5,0%	0,0%	14,3%	4,8%	26,3%	8,7%
oltre € 6000	40,0%	26,7%	66,7%	61,9%	68,4%	47,8%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte Dati: Interna aggiornati a Dicembre 2024

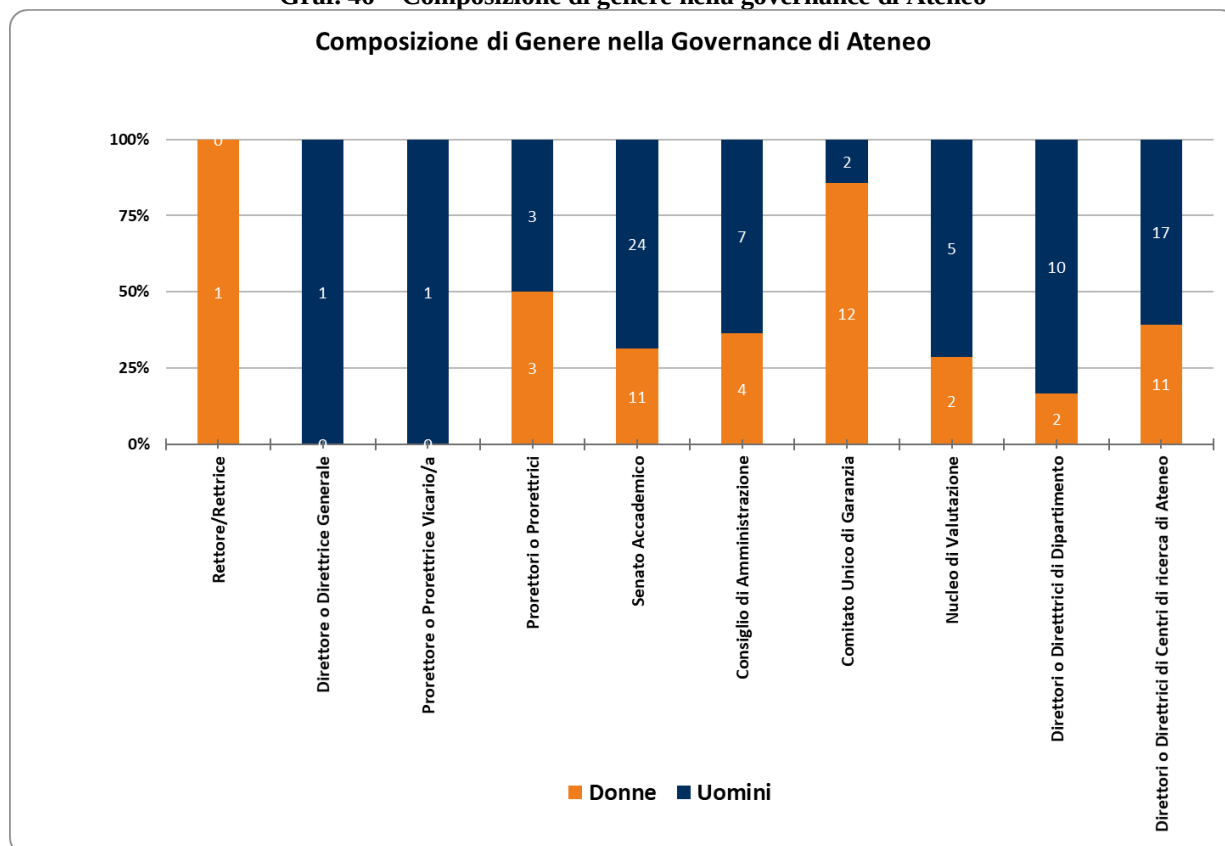
Incarichi Istituzionali di Governo

La figura sottostante analizza la distribuzione di genere all'interno dei diversi Organi di Ateneo in carica al 2023. L'analisi conferma lo squilibrio a favore della componente maschile. Gli uomini rappresentano oltre il 75% circa del totale dei componenti degli Organi considerati e sono la maggioranza in 7 dei 10 Organi osservati. Tra le poche eccezioni è possibile rilevare la composizione del Comitato Unico di Garanzia, dove la percentuale femminile dei suoi componenti raggiunge oltre l'85% circa.

Tra le tre più importanti cariche di governo (Rettore, Direttore Generale e Prorettore Vicario), due sono ricoperte da uomini. Una piacevole nota è che l'Università può vantare per la prima volta nella sua storia una Magnifica Retttrice donna. La presenza femminile all'interno del Senato Accademico è solamente residuale e pari al 11% circa. Anche la presenza femminile nel Consiglio di Amministrazione esibisce una percentuale modesta pari al 18% circa. Permane lo squilibrio di genere all'interno del Nucleo di Valutazione, dove 2 componente su 5 sono donne.

Si rileva anche una quasi totale assenza femminile tra i Direttori dei Dipartimenti.

Graf. 46 – Composizione di genere nella governance di Ateneo



Fonte Dati: Interna. Dati aggiornati al 4 Dicembre 2024

Sezione III – Lettura di genere del Bilancio Unico di Ateneo

Il bilancio dell'Ateneo è espressione del suo potere decisionale, la definizione delle proprie scelte politiche e delle aree di intervento privilegiate. È evidente che tali scelte hanno anche un impatto sulle tematiche di genere. La struttura del bilancio risponde all'esigenza di rappresentare la situazione patrimoniale e finanziaria di ogni ente ed è disciplinata dalle norme che regolano la contabilità degli enti pubblici e privati. La necessità di conformarsi a rigorosi principi contabili, tuttavia, pone dei limiti nella rappresentazione degli impatti delle scelte politiche sugli stereotipi di genere.

Per interpretare le questioni legate al genere nell'ambito del bilancio, è necessario elaborarne una riclassificazione nelle componenti che rappresentano ricavi e costi, attività e passività, in un'ottica che prenda in considerazione una **scala di priorità** di genere.

Per l'elaborazione di tale riclassificazione occorre utilizzare uno strumento che consenta, da un lato di identificare i soggetti da cui derivano i ricavi e quelli che beneficiano delle spese, e dall'altro di aggregarli in base a criteri di classificazione di genere. Generalmente la scelta ricade sui prospetti dello Stato patrimoniale o (più frequentemente) sul Conto economico. Sebbene entrambi i prospetti offrano la possibilità di un'analisi di genere dell'impiego delle risorse, è preferibile utilizzare il secondo in quanto lo Stato patrimoniale ha una natura statica. Il Conto economico rappresenta i ricavi e i costi dell'attività dell'ente nel corso dell'anno, ed offre un legame più diretto con le decisioni prese, permettendo di dare meglio conto delle scelte strategiche dell'ente in ottica di genere.

I codici di classificazione che permettono l'aggregazione delle informazioni di dettaglio del documento contabile fanno riferimento al principale obiettivo di classificazione sopra citato: la **scala delle priorità** di genere, la quale illustra quali sono le aree di attività che hanno un impatto più rilevante sull'uguaglianza di genere. Sono quattro le aree di rilevanza che possono essere identificate:

- le **aree direttamente rilevanti per il genere** rappresentano attività espressamente mirate al superamento della disuguaglianza tra uomini e donne. Normalmente queste aree rappresentano una piccola porzione del bilancio di un ente, in genere circa l'1% dei ricavi e dei costi totali.

Pertanto, la loro importanza non va registrata a livello quantitativo bensì qualitativo, come segnale della presenza di un interesse dell'ente nei confronti delle tematiche di genere;

- le **aree indirettamente rilevanti per il genere** rappresentano attività il cui impatto si riferisce ad aspetti indirettamente legati alle differenze di genere. Generalmente, ogni elemento contabile il cui contribuente o beneficiario possa essere identificato come individuo, indipendentemente dal genere di appartenenza, è classificato tra le aree indirettamente legate al genere;
- le **aree ambientali** fanno riferimento alle variabili di contesto che possono influenzare le capacità di uomini e donne, anche se non è possibile misurare l'impatto in termini di contribuenti o beneficiari specifici (come avviene per le indirette), in quanto si riferiscono all'ente nel suo complesso;
- l'ultima area è definita come **neutra**, in quanto include attività non suscettibili di essere misurate attraverso indicatori dell'impatto di genere.

Partendo da questi elementi teorici e dal prospetto del Conto Economico allegato al Bilancio 2023 dell'Università di Messina, è stato possibile realizzarne una parziale riclassificazione in ottica di genere. Per la riclassificazione si è provveduto ad associare ciascuna voce del Conto economico ad una delle quattro aree di priorità identificate per l'analisi di genere (diretta, indiretta, ambientale e neutra).

Sulla base del lavoro analitico svolto con l'imputazione delle voci del Conto economico alla scala di priorità di genere, è stato possibile elaborare una tabella riepilogativa che scorpora ricavi e costi per area di rilevanza e presenta il risultato economico dell'esercizio 2023 (Figura 3.1). In base al sistema di classificazione del Conto economico non è stato possibile identificare ricavi e costi che hanno un impatto diretto sull'uguaglianza di genere.

Aree di rilevanza	ricavi	costi	risultato prima delle imposte	imposte	risultato di esercizio
<u>Ambientale</u>	€ 226.135.922,87	€ 31.997.762,95			
<u>Indiretta</u>	€ 26.105.136,00	€ 179.470.499,26			
<u>Neutra</u>	€ 2.404.962,86	€ 26.825.837,15		€ 8.421.415,28	
Totale	€ 254.646.021,73	€ 238.294.099,36	€ 16.351.922,37	€ 8.421.415,28	€ 7.930.507,09

Fig. 3.1 - Prospetto di riclassificazione di genere del Conto Economico 2023 dell'Università di Messina

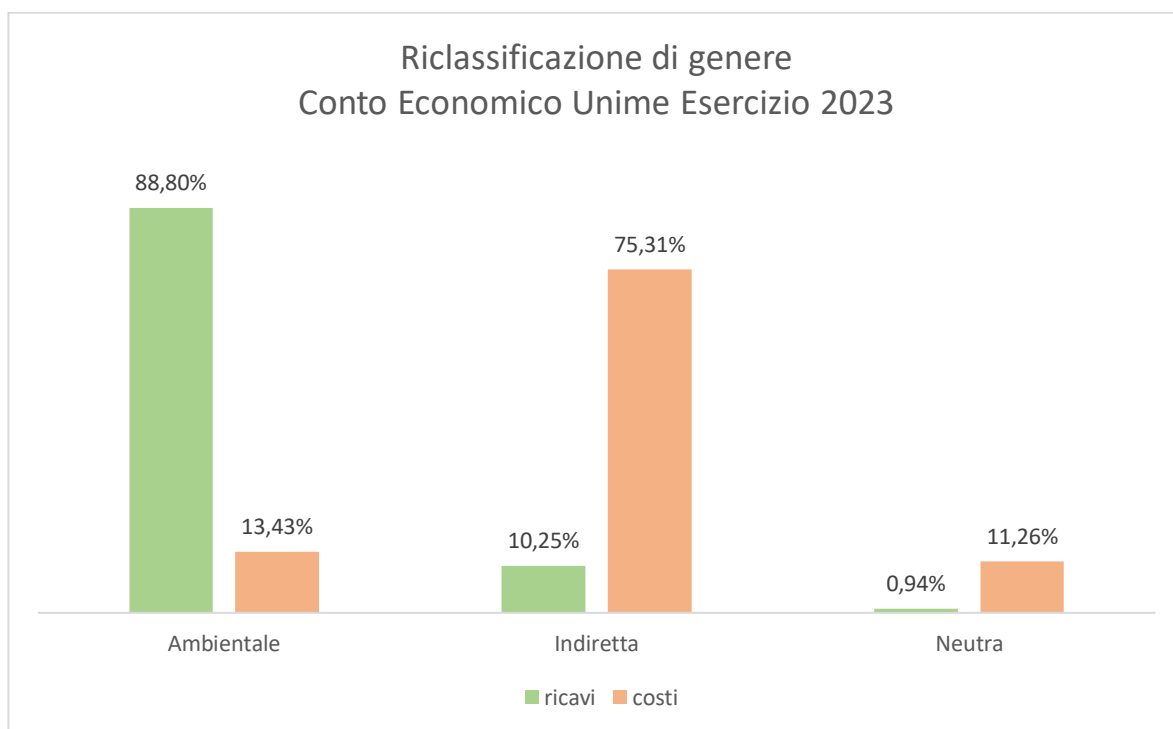


Fig. 3.2 Riclassificazione di genere Conto Economico Unime Esercizio 2023

La Figura 3.2 illustra la ripartizione di ricavi e costi del Conto Economico 2023 dell'Università di Messina secondo le aree di rilevanza di genere illustrate sopra. Come si vede, la componente principale dei **ricavi** è riferita all'area ambientale, di contesto, in quanto si riferisce principalmente ai contributi da enti pubblici e privati (oltre che ai proventi da ricerche). Questa componente ammonta all'89% delle risorse a disposizione dell'Ateneo, in lieve aumento rispetto al bilancio 2022, in cui essa valeva per l'88% circa. Seguono le voci che hanno un impatto indiretto sull'equilibrio di genere (circa il 10% dei ricavi, valore leggermente superiore a quello del 2022, principalmente relativi alla didattica), e le voci neutre nei confronti della questione di genere, che nel 2023 hanno avuto un impatto limitato a quasi l'1%, mentre nel 2022 essi valevano per poco più del 2%. Il quadro è molto diverso, invece, per quanto riguarda i **costi**. I costi derivanti dalle attività dell'Ateneo si concentrano in aree indirettamente rilevanti per la questione di genere (75% dei costi, in diminuzione di un punto percentuale rispetto allo scorso esercizio), e si riferiscono principalmente ai costi del personale. I costi delle attività che hanno un impatto sul contesto di riferimento della questione di genere ammontano ad una percentuale del 13,5% (in aumento di 1,5

punti rispetto a quello del 2022), e si riferiscono principalmente ai costi della gestione corrente (con esclusione dei costi per il sostegno agli studenti, che hanno un impatto indiretto). I costi che non hanno un impatto sulla questione di genere ammontano all'11% del totale. Le componenti principali di queste ultime riguardano ammortamenti e svalutazioni, accantonamenti per rischi e oneri e oneri diversi di gestione.