



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

**SUPPLEMENTO
DI GENERE
AL BILANCIO
SOCIALE**

2018



NOTE INTRODUTTIVE

L'Università pubblica, più di ogni altra istituzione, deve guidare un processo d'integrazione fondato sulla condivisione del sapere per progettare un futuro di prosperità e pace. L'obiettivo è di formare persone, con elevati contenuti di conoscenza e ricchezza culturale, capaci di inserirsi e relazionarsi in un ambiente in continuo mutamento. Le Università sono risorse primarie necessarie per rilanciare sviluppo, confronto e competitività nel rispetto della libertà di ognuno, della propria diversità e della propria unicità. Un Paese capace di valorizzare la conoscenza, con tanti giovani che investono nello studio, saprà offrire opportunità di crescita sociale ed economica.

Il Supplemento di Genere al Bilancio Sociale 2018 del nostro Ateneo si configura come un approfondimento, in ottica di genere, dei dati forniti a livello "complessivo" nel Bilancio Sociale, con focus specifici su tematiche rilevanti in tema di non discriminazione, uguaglianza di genere e promozione delle pari opportunità.

La redazione del Supplemento di Genere è ispirata ai principi del GERPA - Bilancio di genere per le pubbliche amministrazioni – Template per le Università (2015). Inoltre, alcuni indicatori del presente documento sono coerenti con le misure contenute nel rapporto "She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators" della Commissione Europea.

Il Supplemento di Genere ha la finalità di "leggere" quanto riportato nel Bilancio sociale in ottica di genere al fine di far emergere la partecipazione di donne e uomini a tutti i livelli organizzativi e negli organi di governo e valutare l'impatto di genere delle scelte e delle azioni riportate nel Bilancio Sociale negli ambiti della didattica, ricerca e terza missione.

In tale logica, il Supplemento di Genere si focalizza sull'analisi del contesto, in coerenza con le sezioni del Bilancio Sociale. Nella parte introduttiva, sono presentati gli Organi a tutela dell'uguaglianza, la strategia per la promozione delle pari opportunità, con richiami al Piano Azioni Positive e alle scelte dell'Ateneo in tema di inserimento della variabile "genere" nella didattica, ricerca e terza missione. Vengono inoltre illustrate le azioni poste in essere e i risultati conseguiti in questo ambito nel 2018. Sono poi presentati gli indicatori di genere calcolati per il triennio 2016-2018 e riferiti a Capitale Umano, Didattica, Ricerca e Terza missione.

IL RETTORE

Prof. Sauro Longhi

PROF.SSA GIULIA BETTIN

Delegata del Rettore alle Pari Opportunità

PROF.SSA MARIA SERENA CHIUCCHI

Delegata del Rettore al Controllo di Gestione
e all'efficienza organizzativa



INDICE

06 | **ORGANI A TUTELA DELLA PARITÀ**

08 | **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2016 – 2018**

11 | **IL BILANCIO SOCIALE: UN'ANALISI DI GENERE**

12 | **SISTEMA DI GOVERNO E ORGANI**

- 13 ORGANI DI GOVERNO
- 14 ORGANI DI GESTIONE
- 14 ORGANI DI CONTROLLO
- 14 STRUTTURE DIDATTICO SCIENTIFICHE
- 15 CORSI DI STUDIO

60 | **RICERCA**

- 61 ATTIVITÀ DI RICERCA
- 69 PRODUZIONE SCIENTIFICA

17 | **CAPITALE UMANO**

- 18 PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA "STRUTTURATO"
- 27 ASSEGNISTI DI RICERCA
- 29 PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO
- 35 PERSONALE DOCENTE A CONTRATTO

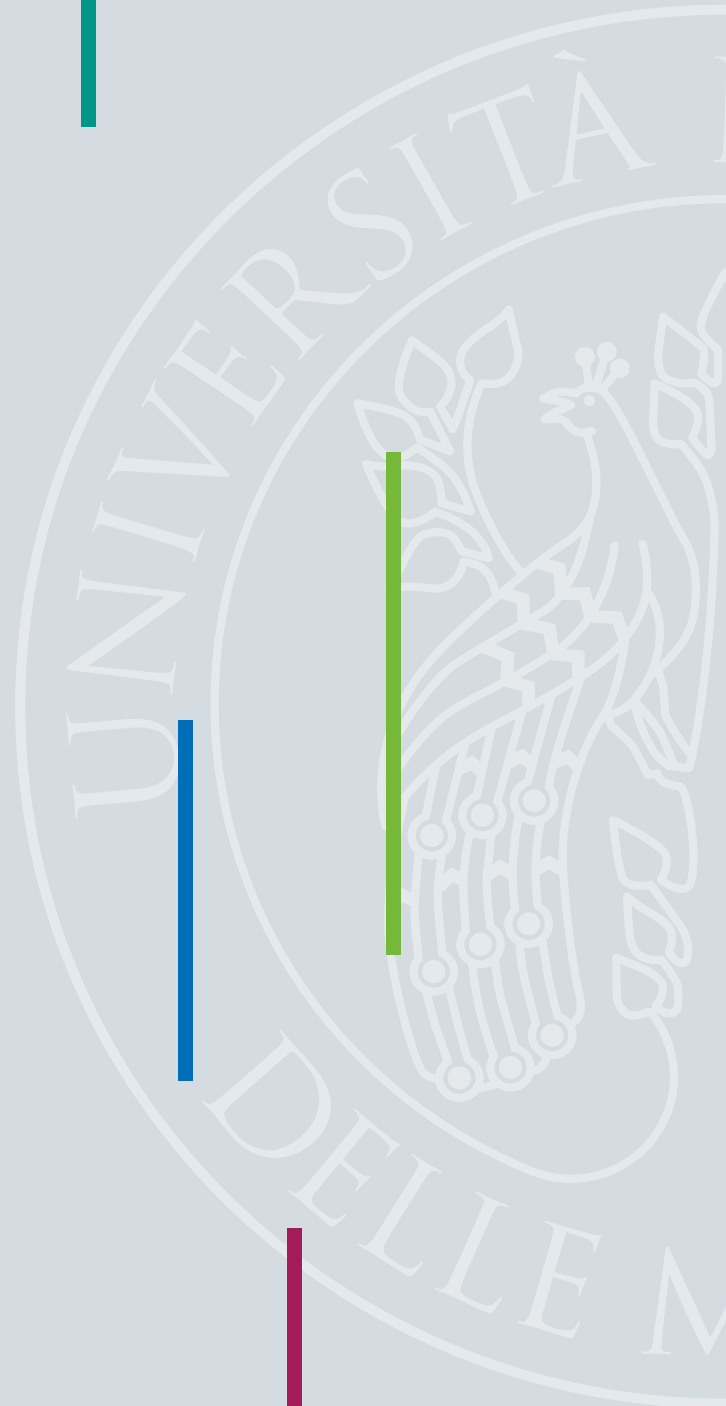
72 | **TERZA MISSIONE**

- 73 PROPRIETÀ INTELLETTUALE
- 74 SPIN OFF ACCADEMICI
- 75 ATTIVITÀ PER CONTO DI TERZI

37 | **DIDATTICA**

- 38 CORSI DI LAUREA, DI LAUREA MAGISTRALE E DI LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO
- 42 LAUREATI
- 44 MOBILITÀ INTERNAZIONALE DEGLI STUDENTI E DEI NEOLAUREATI
- 48 CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI LAUREATI
- 54 DOTTORATO DI RICERCA
- 56 POST LAUREA

ORGANI A TUTELA DELLA PARITÀ



All'interno dell'Ateneo, l'organo principale preposto alla promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità è il Comitato Unico di Garanzia. Nel 2018, proprio per rafforzare ulteriormente l'attenzione dell'Ateneo alle tematiche di genere, è stata introdotta anche la figura della Delegata del Rettore per le pari opportunità, che affianca il CUG e lo coadiuva nel perseguimento degli obiettivi di seguito definiti.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, secondo quanto previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001 e dallo Statuto di Ateneo. Esso opera in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità e con la sua espressione territoriale.

Il CUG UnivPM si caratterizza per la presenza paritaria, al suo interno, di entrambi i generi ed è composto da quattro rappresentanti del personale tecnico-amministrativo, quattro rappresentanti del personale docente e due rappresentanti della componente studentesca. I rappresentanti del PTA e del personale docente sono eletti/e dagli appartenenti alle rispettive categorie, mentre i rappresentanti della componente studentesca sono designati dal Consiglio Studentesco al proprio interno.

La durata della carica è pari a tre anni, ad eccezione della rappresentanza studentesca che rimane in carica due anni. Il 17 ottobre 2018 si sono svolte le elezioni che hanno decretato la composizione del CUG per il triennio 2018-2021.

Gli obiettivi che si pone il CUG sono i seguenti:

- 1) assicurare parità e pari opportunità di genere e garantire il contrasto a ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica;
- 2) promuovere e valorizzare la cultura del rispetto della dignità delle persone impiegate in Ateneo, contrastando le discriminazioni nell'ambito della formazione, delle progressioni di carriera e della sicurezza e le azioni di mobbing;
- 3) tutelare il benessere organizzativo all'interno dell'Università.

Per il perseguimento di tali obiettivi, il CUG:

- predispone piani di azioni positive;
- propone azioni sulle tematiche che rientrano nella sua sfera

di competenza ai fini della contrattazione integrativa;

- propone piani formativi per le persone impiegate nell'Ateneo, oltre ad iniziative scientifiche e divulgative sugli argomenti di competenza;
- formula pareri su progetti di riorganizzazione dell'Università, orari di lavoro, flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale dipendente;
- verifica l'efficacia delle azioni positive, delle azioni di promozione del benessere organizzativo e delle azioni di contrasto alle violenze e al mobbing e rende noti i risultati di questo processo di verifica all'interno della propria relazione annuale.

COMPONENTI DEL CUG

Personale Docente

Chiara De Fabritiis
Simone Orcioni
Enrico Quagliarini (Vice Presidente)
Oriana Simonetti

Personale Tecnico Amministrativo

Claudia Centanni (Presidente)
Marco Cidda
Eleonora Latini
Laura Pimpini

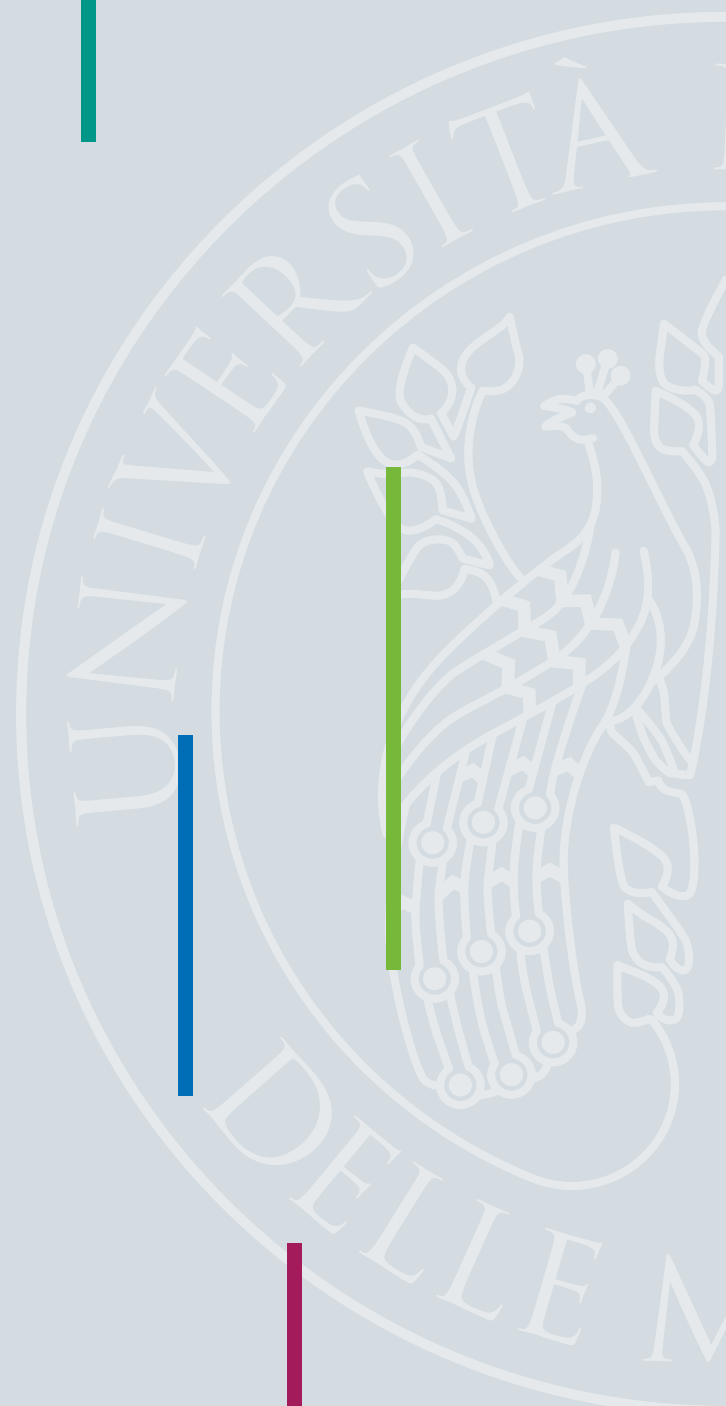
Consiglio Studentesco

Umberto Marà
Mohamed Dhia Mehri

Delegata alle Pari Opportunità

Prof.ssa Giulia Bettin

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2016-2018



Per il triennio 2016-2018, il CUG UnivPM ha proposto un Piano di Azioni Positive, che si pone in continuità con l'attività del precedente CUG ed è volto a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a favorire l'effettiva uguaglianza tra docenti, personale tecnico-amministrativo e

studenti dell'Ateneo. Tale piano è stato approvato dall'Ateneo, con Decreto Rettorale, nel dicembre 2017 ed è stato anche di supporto per la redazione del Piano Strategico e del Piano Integrato di Ateneo.

AZIONI POSITIVE	DESCRIZIONE
PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO	In collaborazione con i rappresentanti della sicurezza, la medicina del Lavoro e le Rappresentanze Sindacali: promozione di azioni di informazione e sensibilizzazione con lo scopo di attuare quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, in particolare per la valutazione stress lavoro correlato; verifica delle problematiche sui luoghi di lavoro del personale e di studio per gli studenti; individuazione degli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere del personale e degli studenti.
	In collaborazione con le Consigliere di Parità, le Amministrazioni locali, le Associazioni di volontariato operanti sul territorio: promozione di iniziative per l'informazione e la formazione, con l'obiettivo di stimolare confronti, approfondimenti tematici e socializzanti su tematiche quali la prevenzione del fenomeno del mobbing, il rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo, il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, l'importanza del ruolo della dimensione di genere nell'Ateneo.
CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO	Realizzazione e stipula di convenzioni con gli enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per l'infanzia (asili nido, scuole d'infanzia, campi estivi, ludoteche, ecc.) e ai servizi di cura e assistenza degli anziani e dei disabili.
	Istituzione di una procedura di accreditamento di enti privati che organizzano le attività di cui sopra da proporre ai dipendenti e agli studenti dell'UnivPM.
FORMAZIONE DEL PERSONALE	Al fine di promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita e sviluppo professionale tra tutti i dipendenti dell'Ateneo, si sosterranno programmi formativi diversificati. Tali azioni specifiche devono essere rivolte alla formazione e alla valorizzazione del: <ul style="list-style-type: none"> • personale tecnico amministrativo; • personale con compiti di gestione e organizzazione delle risorse umane.
SPORTELLO DI ASCOLTO	Servizio di sostegno al personale e agli studenti con situazioni di disagio psicologico nel percorso lavorativo o di studio dove emergano situazioni di conflittualità sul luogo di lavoro, stress, calo motivazionale e altre problematiche strettamente lavorative o di studio. Esso è volto alla realizzazione di colloqui individuali attraverso cui poter costruire una relazione d'aiuto per riorganizzare le risorse della persona e sviluppare strategie per fronteggiare situazioni difficili.
PARI OPPORTUNITÀ NELLA RICERCA	Al fine di garantire trasparenza e pari opportunità e per evitare situazioni di disparità si propone la rivisitazione dei criteri di valutazione e di merito per l'accesso ai fondi della Ricerca Scientifica di Ateneo.

SPORTELLO D'ASCOLTO GRATUITO



Nel corso del 2018 il CUG ha organizzato eventi ed iniziative di formazione in collaborazione con la Consigliera di Parità per la provincia di Ancona, per promuovere la riflessione sulle pari opportunità e sul benessere lavorativo.

Il progetto relativo allo Sportello di Ascolto e sostegno psicologico gratuito per gli studenti dell'Ateneo è stato concretizzato in un accordo con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti di Ancona e attivato a maggio 2018. Lo sportello è un servizio di consulenza e sostegno volto a promuovere la tutela e il benessere degli studenti iscritti, uno spazio riservato, di accoglienza, di ascolto privo di giudizio, dove grazie all'aiuto di esperti è possibile usufruire di un supporto utile per affrontare situazioni di disagio. A settembre 2018 è stata stipulata una ulteriore convenzione con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti di Ancona per l'attivazione dello "Sportello di ascolto del disagio lavorativo" per il personale dell'Ateneo. Il servizio ambulatoriale gratuito di prevenzione e contrasto dello stress lavorativo e del disagio psicosociale negli ambienti di lavoro si rivolge al personale tecnico, amministrativo, a docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi, borsisti e specializzandi che vivono situazioni di disagio psicologico correlato all'attività lavorativa o a comportamenti che violano il Codice Etico di Ateneo. Il Comitato, nella nuova composizione definita in seguito alle elezioni del 17 ottobre 2018, ha intrapreso la redazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2021, in continuità con le attività previste e attuate nel triennio precedente.

IL BILANCIO SOCIALE: UN'ANALISI DI GENERE



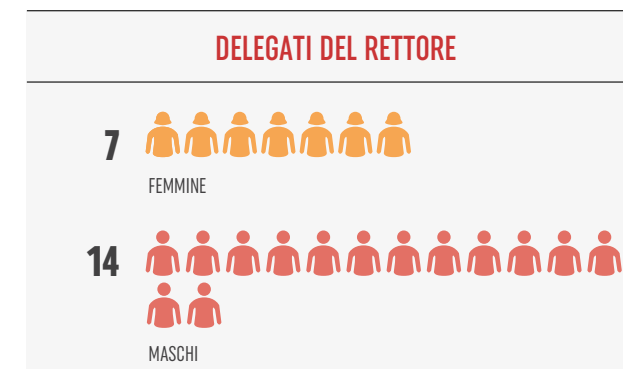
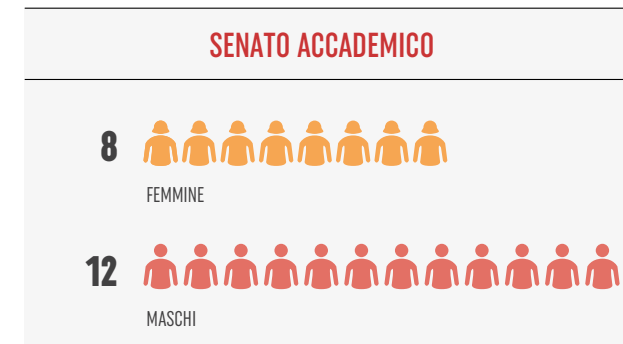
SISTEMA DI GOVERNO E ORGANI

SISTEMA DI GOVERNO E ORGANI

ORGANI DI GOVERNO

L'analisi in ottica di genere evidenzia la prevalenza della componente maschile negli organi di governo dell'UnivPM. Il Rettore, eletto dalla comunità universitaria, e il Pro Rettore, designato dal Rettore, sono uomini, mentre nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione la componente

femminile rappresenta, rispettivamente, il 39% e il 18% dei componenti con diritto di voto. Il Rettore si avvale di Delegati su materie di propria competenza, scegliendoli tra i professori e i ricercatori dell'Ateneo. Dei 21 Delegati nominati dal Rettore, 7 sono donne, il 33% del totale.



ORGANI DI GESTIONE

L'incarico di Direttore Generale è stato attribuito alla dott.ssa Rosalba Valenti, mentre l'incarico di Direttore Generale Vicario al dott. Alessandro Iacopini.

ORGANI DI CONTROLLO

Il Collegio dei Revisori dei conti è composto da tre membri effettivi e due supplenti designati dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, dal MEF e dal MIUR. Dei tre membri effettivi, uno è donna.

Dei 7 componenti del Nucleo di Valutazione, designati dal Senato Accademico ad eccezione della componente studentesca, soltanto uno è donna.

STRUTTURE DIDATTICO SCIENTIFICHE

Nelle posizioni di vertice delle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica si conferma la prevalenza della componente maschile.

Tuttavia, significativi cambiamenti si sono registrati nel corso del 2018. Sono state, infatti, elette Direttrici del Dipartimento di Management e del Dipartimento di Scienze Cliniche e Molecolari due donne.

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

1  FEMMINE

2  MASCHI

NUCLEO DI VALUTAZIONE

1  FEMMINE

6  MASCHI

DIRETTORI DI DIPARTIMENTO

2  FEMMINE

10  MASCHI

L'elezione di alcuni dei Presidi di Facoltà nel 2018 ha confermato la situazione dell'anno precedente: le tre Facoltà continuano infatti ad essere dirette da uomini.

CORSI DI STUDIO

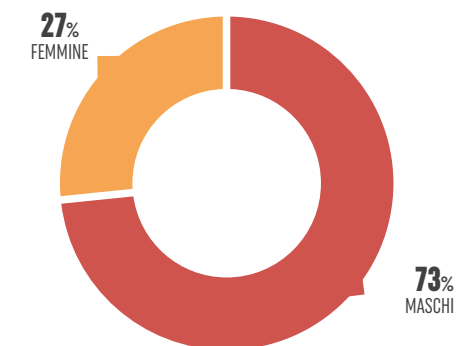
I 52 corsi di studio attivati dall'Ateneo nell'a.a. 2018/2019 risultano, per una quota pari al 27%, presieduti da donne, dato in crescita di sette punti percentuali rispetto all'anno accademico precedente.

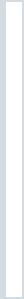
PRESIDI DI FACOLTÀ

0 FEMMINE

3  MASCHI

DISTRIBUZIONE DEI PRESIDENTI DI CORSO DI STUDIO PER GENERE
A.A. 2018/2019





**CAPITALE
UMANO**

PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA “STRUTTURATO”

Il personale docente e di ricerca “strutturato” dell’Ateneo, al 31 dicembre 2018, è composto da 537 unità, di cui il 34% donne. L’analisi evidenzia una prevalenza maschile nei ruoli di carriera più elevati (professore ordinario e professore associato) e una situazione di sostanziale equilibrio tra i ricercatori a tempo determinato.

È da notare, tuttavia, la crescita avvenuta nel triennio 2016-

2018 nella quota di donne tra i ruoli più elevati della carriera accademica: la percentuale di professoressse ordinarie dell’UnivPM è passata dal 15% del 2016 al 18% del 2018, mentre quella delle professoressse associate ha registrato un incremento maggiore, passando dal 31% del 2016 al 36% del 2018.

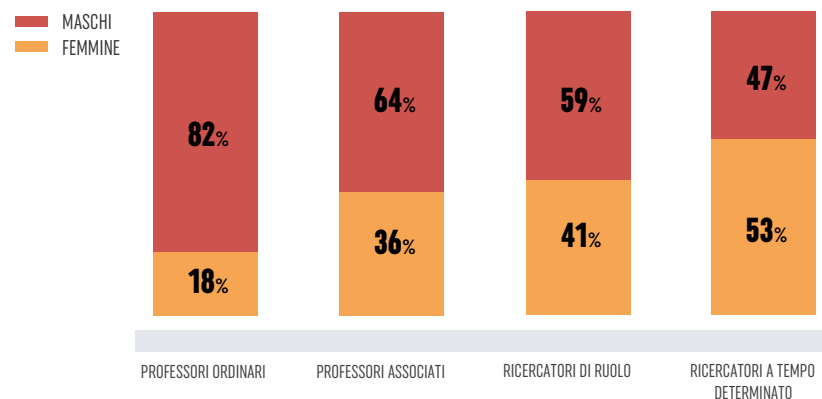
NUMERO DI PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA “STRUTTURATO” PER GENERE E PER RUOLO

AL 31 DICEMBRE (CONFRONTO TRIENNALE)

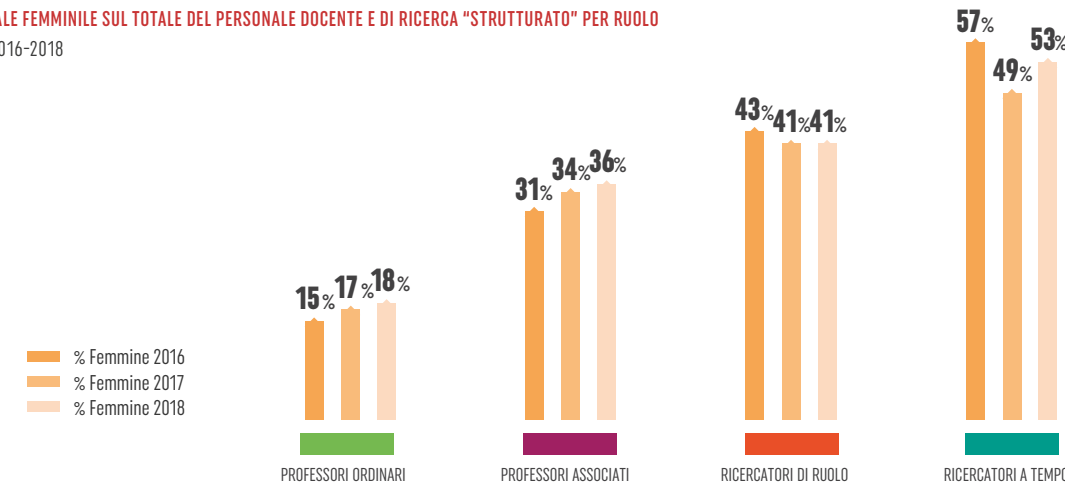
	2016		2017		2018	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
PROFESSORI ORDINARI	124	22	119	24	122	26
PROFESSORI ASSOCIATI	130	58	127	64	130	72
RICERCATORI A TEMPO INDETERMINATO	82	61	80	56	67	47
RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO	20	27	24	23	34	39
TOTALE	356	168	350	167	353	184

PERCENTUALE SUL TOTALE DEL PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA “STRUTTURATO” PER GENERE E PER RUOLO

AL 31 DICEMBRE 2018



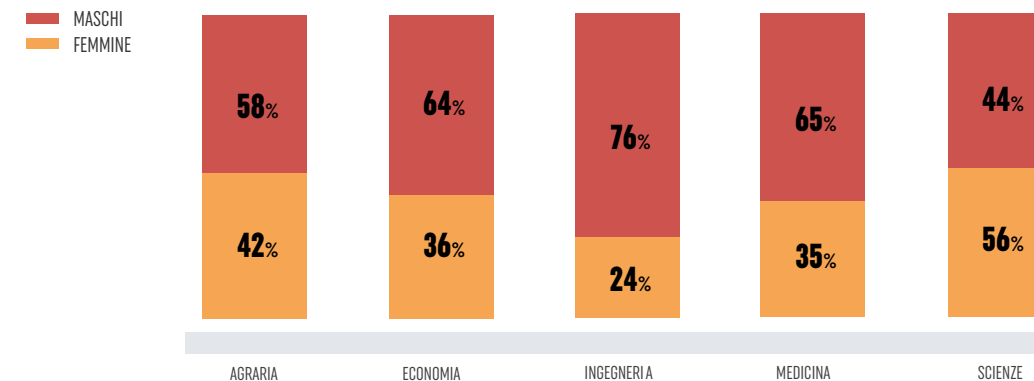
PERCENTUALE FEMMINILE SUL TOTALE DEL PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA “STRUTTURATO” PER RUOLO TRIENNIO 2016-2018



L’analisi della distribuzione per genere nelle aree culturali dell’Ateneo nel 2018 registra una prevalenza della componente maschile rispetto a quella femminile in quattro aree su cinque. Fa eccezione l’area culturale di Scienze dove le donne rappresentano il 56% del totale, con una netta prevalenza tra i professori associati e i ricercatori.

PERCENTUALE SUL TOTALE DEL PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA “STRUTTURATO” PER GENERE E PER AREA CULTURALE

AL 31 DICEMBRE 2018



La percentuale di donne sul personale docente e di ricerca "strutturato" dell'UnivPM, sia pur in costante crescita, è inferiore al dato medio nazionale (34,3% vs 37,8%).

Il gap di genere rispetto alla media nazionale è presente in tutti i ruoli accademici e cresce nella progressione delle posizioni della carriera universitaria.

CONFRONTO UNIVPM / MEDIA ITALIANA: QUOTA % FEMMINILE DI PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA "STRUTTURATO" PER RUOLO E TOTALE

AL 31 DICEMBRE 2018

	% PROFESSORESSE ORDINARIE	% PROFESSORESSE ASSOCIATE	% RICERCATRICI (TI E TD)	% TOTALE
UNIVPM	17,6%	35,6%	46%	34,3%
ITALIA	23,6%	38,4%	46,8%	37,8%

FONTE DATI CINECA - DATABASE DOCENTI - ELABORAZIONI A CURA DELLA DIVISIONE STATISTICA E DI VALUTAZIONE

Approfondendo l'analisi della distribuzione del personale docente e di ricerca "strutturato", attraverso l'osservazione della variabile relativa all'età anagrafica, si notano differenze tra donne e uomini sin dalle fasi iniziali della carriera.

Tra i ricercatori a tempo determinato di entrambi i generi, la fascia di età prevalente è quella dei 35-44 anni. Va evidenziata, tuttavia, la maggiore presenza di giovani sotto i 35 anni tra i maschi (26%) rispetto alle femmine (13%). Nel ruolo ad esaurimento dei ricercatori a tempo indeterminato, la fascia di età prevalente per entrambi i generi è quella dei 45-54 anni.

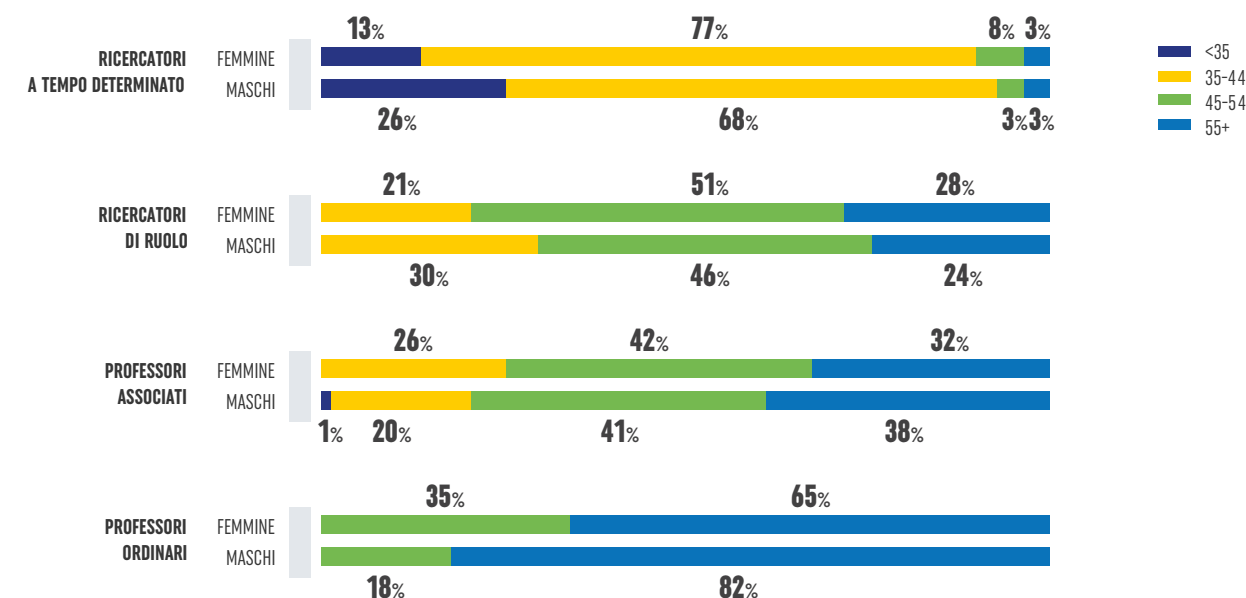
Passando al ruolo di professore associato, si evidenzia una maggiore presenza della fascia 35-44 anni per le professoresse associate: il 26% contro il 20% dei maschi. Di poco superiore al 40% è la quota di professori associati di entrambi i generi nella fascia di età 45-54 anni.

L'analisi mostra, infine, la preponderanza di ultracinquantacinquenni, sia uomini che donne, nel ruolo di professore ordinario.

Tuttavia, la percentuale di donne tra i 45 e i 54 anni è maggiore (29%) rispetto a quella degli uomini (20%). Tra i professori associati e i professori ordinari, quindi, le donne sono mediamente più giovani.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA "STRUTTURATO" PER RUOLO, PER GENERE E PER CLASSE DI ETÀ

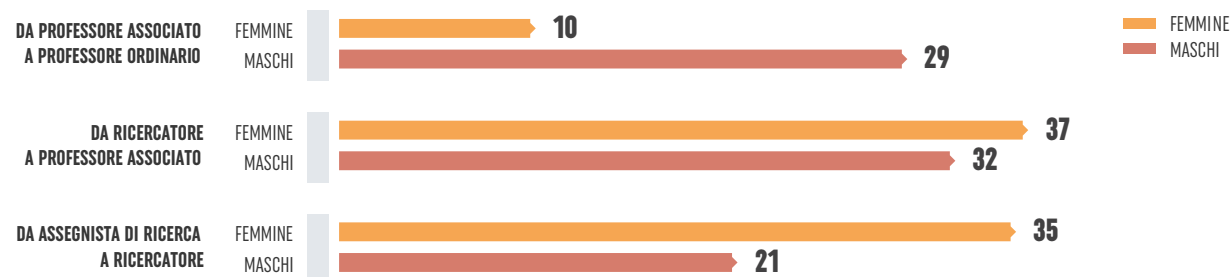
AL 31 DICEMBRE 2018



Il dettaglio delle progressioni di carriera nel triennio 2016-2018 evidenzia che 56 assegnisti di ricerca, di cui il 63% di genere femminile, sono diventati ricercatori a tempo determinato.

Il passaggio da ricercatore a professore associato ha interessato 69 unità, e anche in questo caso prevale la componente femminile, sebbene in misura più contenuta (53%). Le progressioni di carriera da professore associato a professore ordinario hanno coinvolto, infine, 39 unità, di cui il 74% di genere maschile.

NUMERO DI PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA "STRUTTURATO" PER GENERE
TRIENNIO 2016-2018



La possibilità che hanno le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere posizioni di vertice viene espressa tramite l'Indice di Glass Ceiling (GCI), calcolato sulla base dei criteri proposti nel rapporto She Figures dell'Unione Europea. Il GCI mette in relazione la percentuale di donne nel personale docente e di ricerca "strutturato" con la percentuale di donne nel ruolo di professori ordinari.

$$GCI = \frac{(\% \text{ donne nel Personale docente e di ricerca strutturato})}{(\% \text{ donne nel ruolo di Professori Ordinari})}$$

Un valore dell'indice superiore all'unità mostra la presenza dell'effetto noto come "soffitto di vetro" (Glass Ceiling Effect), che vede le donne meno rappresentate nelle posizioni di vertice (Professori Ordinari) rispetto alla loro presenza media nell'ambito

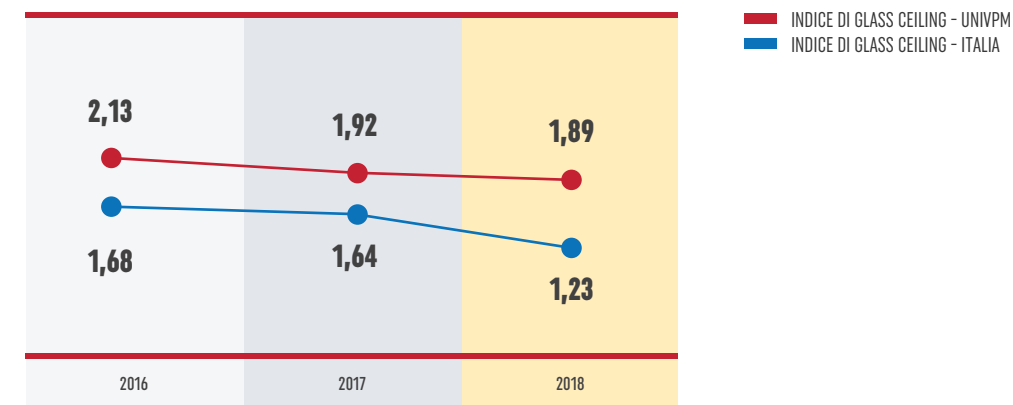
del personale docente e di ricerca strutturato.

Analizzando l'indice di Glass Ceiling si nota l'esistenza, anche presso l'UnivPM, del fenomeno del "soffitto di vetro". Il valore dell'indice nel 2018 risulta, infatti, superiore all'unità e pari a 1,89, al di sopra del dato medio italiano di 1,23. Nel corso del triennio 2016-2018, tuttavia, l'UnivPM ha registrato un progressivo e sostanziale miglioramento dell'indice di Glass Ceiling: il valore è passato da 2,13 del 2016, a 1,92 del 2017 e a 1,89 del 2018. Ciò significa che nel triennio la quota delle donne tra i professori ordinari è aumentata in misura maggiore rispetto all'incremento della percentuale di donne sul totale del personale docente e di ricerca "strutturato".

INDICE DI GLASS CEILING
AL 31 DICEMBRE (CONFRONTO TRIENNALE)

	2016	2017	2018
PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA STRUTTURATO	32%	32%	34%
PERCENTUALE DI DONNE NEL RUOLO DI PROFESSORE ORDINARIO	15%	17%	18%
INDICE DI GLASS CEILING	2,13	1,92	1,89

INDICE DI GLASS CEILING: CONFRONTO UNIVPM / MEDIA ITALIANA
AL 31 DICEMBRE (CONFRONTO TRIENNALE)



FONTE DATI CINECA - DATABASE DOCENTI - ELABORAZIONI A CURA DELLA DIVISIONE STATISTICA E DI VALUTAZIONE

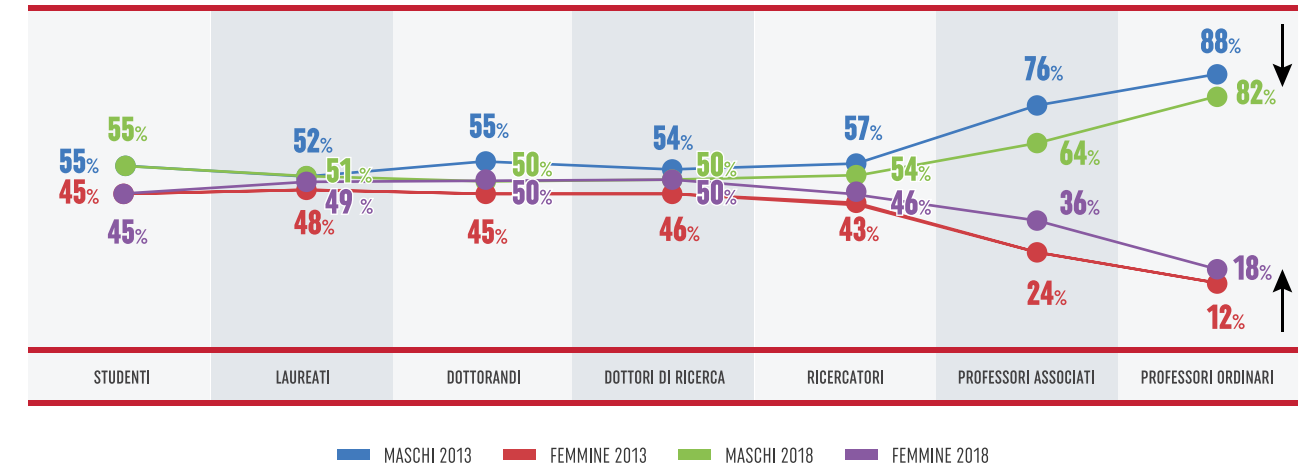
Gli effetti delle politiche di reclutamento del personale docente e di ricerca strutturato sono evidenziati anche dal diagramma sulla composizione percentuale di donne e uomini in una tipica carriera accademica che, in linea con le indicazioni del rapporto She Figures dell'UE, parte dalla posizione di studente, passa attraverso quella di laureato, dottorando, dottore di ricerca fino all'incardinamento nel ruolo di ricercatore, professore associato e professore ordinario.

Al fine di evidenziare le tendenze in atto, l'analisi è condotta con riferimento ad un periodo di cinque anni, confrontando la composizione percentuale di donne e uomini nei diversi stadi della carriera accademica nel 2013 e nel 2018. Nell'UnivPM, Università a vocazione prevalentemente tecnico-scientifica, gli uomini rappresentano la maggioranza degli iscritti ai corsi di studio (55% sia nel 2013 che nel 2018) e di chi ottiene il titolo di laurea (52% nel 2013 e 51% nel 2018). I dottorandi e i dottori di ricerca, in prevalenza uomini nel 2013, registrano la parità di genere nel 2018. La quota di donne scende progressivamente sotto quella degli uomini nei livelli di carriera successivi. La percentuale di donne tra i ricercatori, pur rimanendo inferiore a quella degli uomini, aumenta nel quinquennio considerato passando dal 43% del 2013 al 46% del 2018. Sebbene il gap si allarghi progressivamente nel passaggio ai ruoli di professore associato e professore

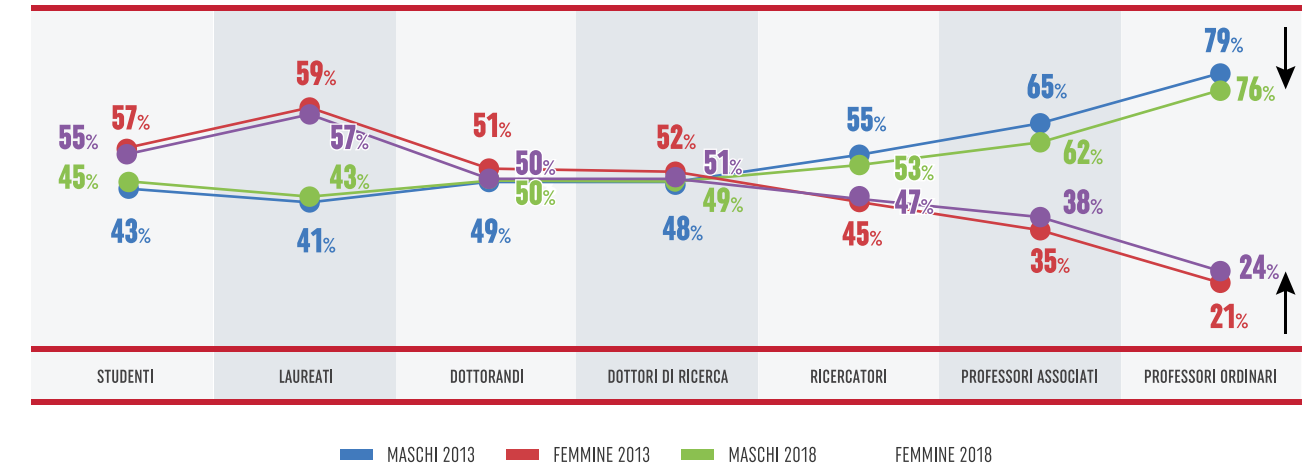
ordinario, è opportuno evidenziare, nel periodo di analisi, un miglioramento della presenza femminile in entrambi i ruoli e, in modo particolare in quello degli associati. Nello specifico, nel ruolo dei professori associati, le donne sono passate dal 24% del 2013 al 36% del 2018, mentre nel ruolo dei professori ordinari le donne sono passate dal 12% del 2013 al 18% del 2018, riducendo così l'ampiezza della forbice.

Dal confronto con i dati nazionali emergono delle difformità nelle fasi iniziali della carriera accademica. A differenza di quanto accade nell'UnivPM, a livello italiano le donne rappresentano la maggioranza degli iscritti ai corsi di studio e dei laureati. La composizione di dottorandi, dottori di ricerca e ricercatori dell'UnivPM è in linea con le tendenze italiane, mentre il gap aumenta nelle posizioni più elevate. In entrambi gli anni considerati nell'analisi, le percentuali femminili dei professori associati e dei professori ordinari a livello italiano sono superiori rispetto ai dati UnivPM. Va positivamente rilevato, tuttavia, che, nel quinquennio considerato, il miglioramento nella composizione di genere dell'UnivPM in tali ruoli è più marcato rispetto alla media italiana. A livello nazionale, l'incremento della percentuale femminile tra gli associati e gli ordinari è infatti di 3 punti percentuali rispetto al dato di partenza 2013, mentre quello dell'UnivPM è di 12 punti percentuali negli associati e 6 negli ordinari.

COMPOSIZIONE PERCENTUALE DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA - UNIVPM 2013-2018



COMPOSIZIONE PERCENTUALE DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA - ITALIA 2013-2018

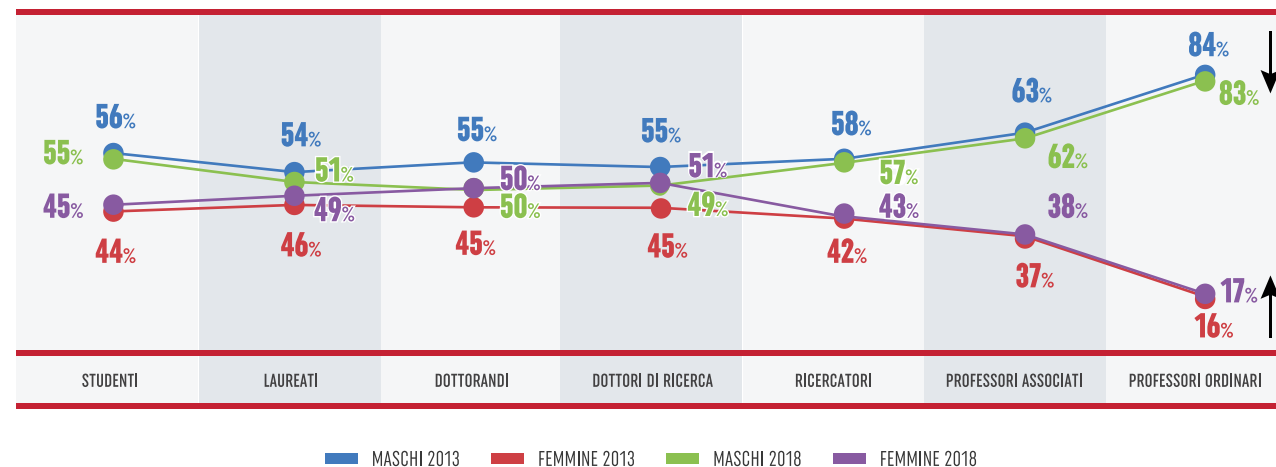


FONTI DATI: UFFICIO STATISTICO MIUR - ANAGRAFE NAZIONALE STUDENTI (ANS) E CINECA PER I DOTTORANDI E I DOTTORI DI RICERCA SONO STATI CONSIDERATI GLI ULTIMI DATI DISPONIBILI RIFERITI, RISPETTIVAMENTE, ALL'A.A. 2017/2018 E ALL'ANNO SOLARE 2017.

L'analisi della carriera accademica in riferimento ai soli settori delle scienze e dell'ingegneria, rappresentati nell'UnivPM dalle aree culturali di Ingegneria, Medicina, Scienze e Agraria e tradizionalmente caratterizzati da una scarsa presenza femminile, evidenzia un andamento in linea con quello complessivo dell'Ateneo descritto in precedenza. Gli uomini rappresentano la maggioranza degli iscritti ai corsi di studio e di chi ottiene il titolo di laurea, ma con cambiamenti nel periodo oggetto di analisi. Dal 2013 al 2018 si assiste, infatti, ad un incremento della percentuale delle donne iscritte dal 44% al 45% e delle laureate dal 46% al 49%.

Anche tra i dottorandi e i dottori di ricerca la quota delle donne è aumentata, passando dal 45% al 50% per i dottorandi e dal 45% al 51% per i dottori di ricerca. La percentuale femminile scende progressivamente nei livelli successivi. È da rilevare, tuttavia, che anche in questi settori tradizionalmente maschili si registra una riduzione dell'ampiezza della forbice nel periodo oggetto di analisi, sebbene meno marcata rispetto all'andamento complessivo di Ateneo.

COMPOSIZIONE PERCENTUALE DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NEI SETTORI DELLE SCIENZE E DELL'INGEGNERIA- UNIVPM 2013-2018



ASSEGNISTI DI RICERCA

Gli assegnisti di ricerca dell'Ateneo, al 31 dicembre 2018, sono costituiti da 234 unità, di cui il 52% donne, percentuale in crescita nel triennio. In particolare, nel 2018 le assegniste di ricerca sono oltre la metà del totale, in controtendenza rispetto ai dati dei due anni precedenti. Inoltre, l'analisi della distribuzione per genere nelle aree culturali dell'Ateneo nel 2018 registra una prevalenza della componente femminile rispetto a quella maschile in quattro aree su cinque.

Fa eccezione l'area culturale di Ingegneria dove le donne rappresentano il 36% del totale degli assegnisti di ricerca, dato comunque in crescita nel triennio. L'analisi per classi di età evidenzia una sostanziale uniformità a livello di genere. La maggioranza degli assegnisti di ricerca, sia uomini che donne, ha un'età inferiore ai 35 anni.

NUMERO DI ASSEGNISTI DI RICERCA PER GENERE AL 31 DICEMBRE (CONFRONTO TRIENNALE)

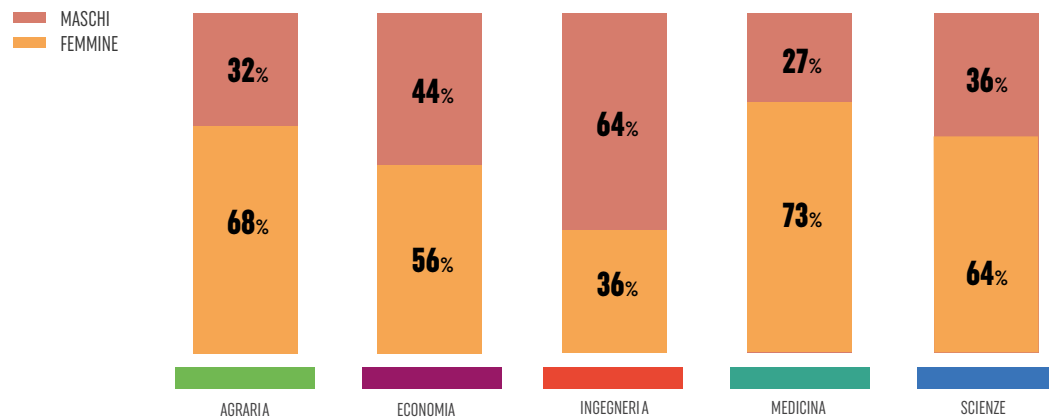
	2016		2017		2018	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
ASSEGNISTI DI RICERCA	114	103	122	112	113	121

CONFRONTO UNIVPM / MEDIA ITALIANA: QUOTA % FEMMINILE DI ASSEGNISTE DI RICERCA AL 31 DICEMBRE 2018

	% ASSEGNISTE DI RICERCA
UNIVPM	52%
ITALIA	50%

Fonte dati Ufficio Statistica MIUR

PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI ASSEGNISTI DI RICERCA PER GENERE E PER AREA CULTURALE
AL 31 DICEMBRE 2018



DISTRIBUZIONE DEGLI ASSEGNISTI DI RICERCA PER GENERE E PER CLASSE DI ETÀ
AL 31 DICEMBRE 2018



PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

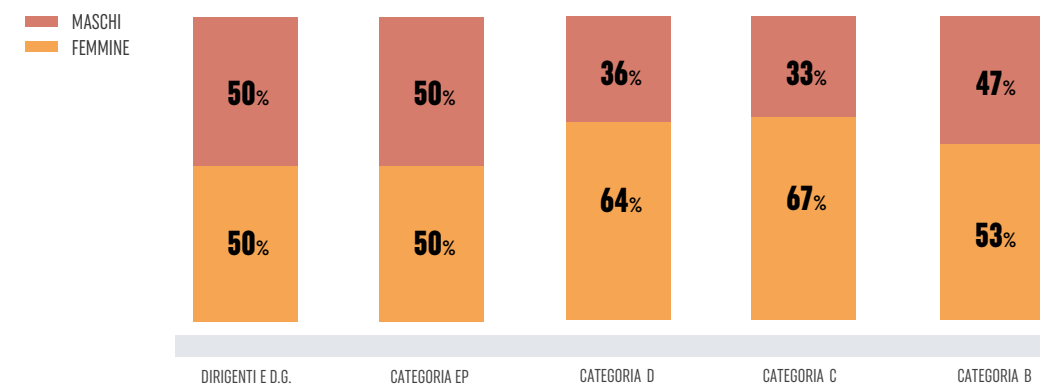
Al 31 dicembre 2018 si rilevano 531 unità di personale tecnico e amministrativo a tempo indeterminato e determinato, di cui il 64% donne. L'analisi per categorie e genere conferma anche per il 2018 la maggiore presenza di donne nelle categorie B, C e D. Per la categoria EP e il personale dirigente si registra, invece, una situazione di parità di genere.

Relativamente alla natura part time e full time dei contratti, la tendenza dell'UnivPM è in linea con quanto accade in Italia e in altri Paesi europei: la percentuale delle donne con contratti part time, il 13% nel 2018, è maggiore di quella degli uomini, pari all'8%. In generale, il numero di contratti part time si mantiene costante nel triennio.

NUMERO DI PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER GENERE E PER CATEGORIA
AL 31 DICEMBRE (CONFRONTO TRIENNALE)

	2016		2017		2018	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
DIRIGENTI E D.G.	1	1	1	1	1	1
CATEGORIA EP	12	6	10	6	8	8
CATEGORIA D	62	95	59	98	58	103
CATEGORIA C	113	202	112	206	104	210
CATEGORIA B	19	21	19	21	18	20
TOTALE	207	325	201	332	189	342

PERCENTUALE SUL TOTALE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER GENERE E PER CATEGORIA
AL 31 DICEMBRE 2018



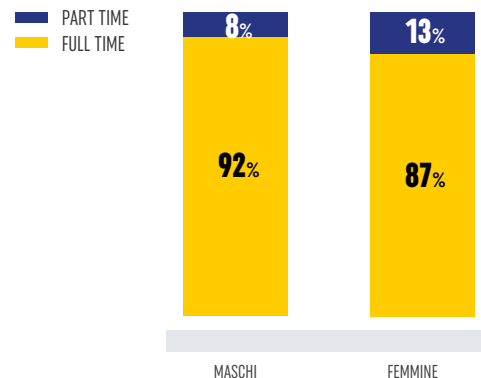
NUMERO DI PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER GENERE E PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE
AL 31 DICEMBRE (CONFRONTO TRIENNALE)

	2016		2017		2018	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
TEMPO INDETERMINATO	198	312	193	313	180	322
TEMPO DETERMINATO	9	13	8	19	9	20
TOTALE	207	325	201	332	189	342

NUMERO DI PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER GENERE E PER FULL TIME E PART TIME
AL 31 DICEMBRE (CONFRONTO TRIENNALE)

	2016		2017		2018	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
FULL TIME	192	276	183	282	174	296
PART TIME	15	49	18	50	15	46
TOTALE	207	325	201	332	189	342

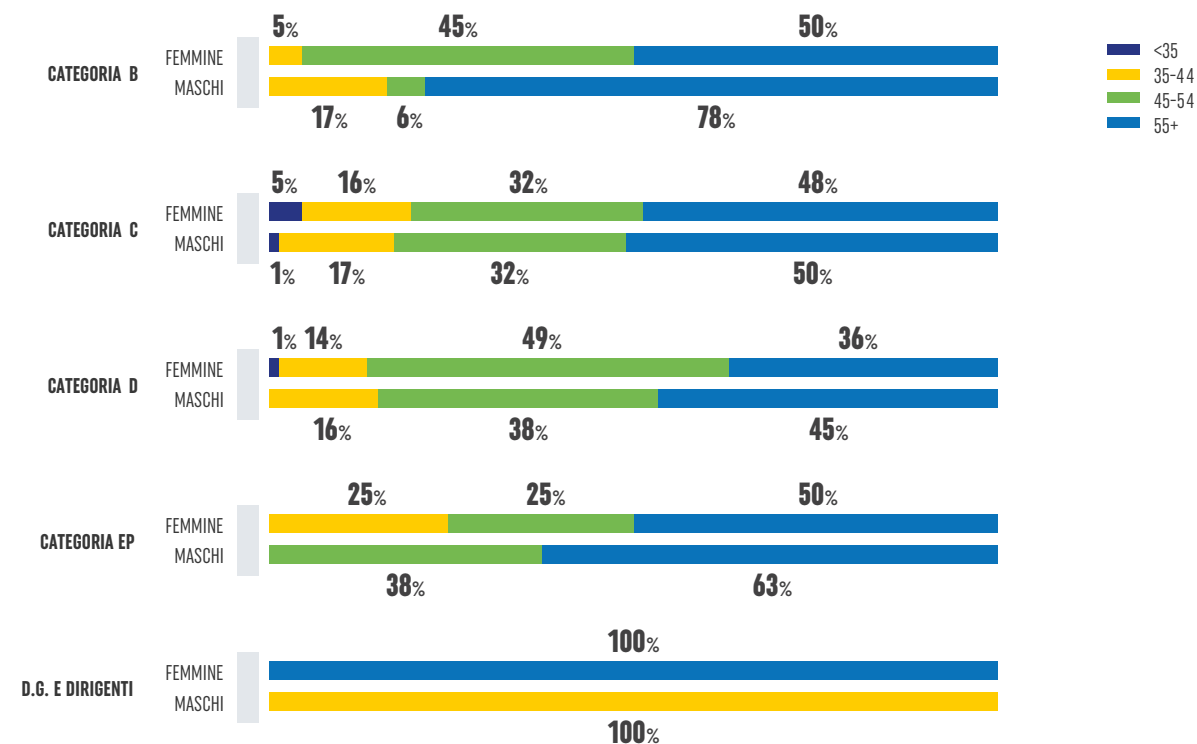
PERCENTUALE SUL TOTALE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER GENERE DI FULL TIME E PART TIME
AL 31 DICEMBRE 2018



Considerando la variabile relativa all'età anagrafica risulta che il 47% del personale tecnico e amministrativo a tempo indeterminato si colloca nella fascia di età superiore ai 55 anni, percentuale in calo di 3 punti rispetto all'esercizio precedente.

Tale fascia di età è prevalente in quasi tutte le categorie, sia per gli uomini che per le donne. La proporzione del personale nelle fasce di età più giovani, under 35, risulta invece molto limitata.

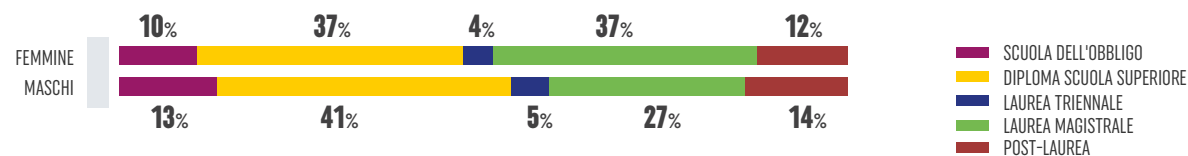
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO (TEMPO INDETERMINATO) PER CATEGORIA, PER GENERE E PER FASCE DI ETÀ
AL 31 DICEMBRE 2018



I dati relativi al titolo di studio posseduto dal personale tecnico e amministrativo non evidenziano sostanziali differenze tra donne e uomini. La percentuale di donne con laurea magistrale

è superiore a quella degli uomini che, di contro, presentano una quota maggiore di soggetti con titoli post laurea (dottorato, master, abilitazione professionale, ecc.).

DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO (TEMPO INDETERMINATO) PER GENERE E PER TITOLO DI STUDIO
AL 31 DICEMBRE 2018



Un approfondimento sul livello di scolarizzazione del personale può essere effettuato valutando il tasso di sovra-scolarizzazione. Con sovra-scolarizzazione si intende la situazione per cui una persona possiede un titolo di studio superiore a quello richiesto per la sua posizione.

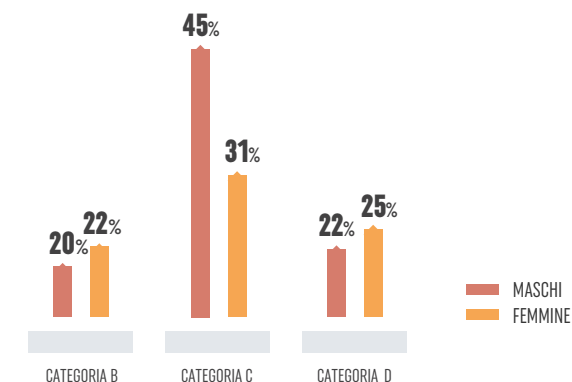
Per quanto riguarda il personale tecnico e amministrativo è possibile valutare questo tasso nelle diverse categorie di appartenenza che, in base alle indicazioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, richiedono un certo grado di scolarizzazione come condizione di accesso alla posizione: in particolare, per la categoria B la scuola dell'obbligo, per la categoria C il diploma di scuola secondaria di secondo grado, per la categoria D la laurea.

Quote rilevanti sia di donne che di uomini possiedono in tutte le

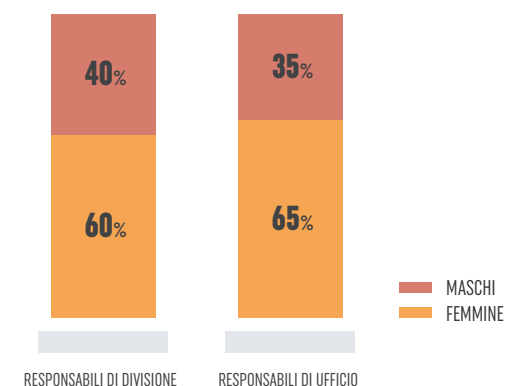
categorie considerate un livello di istruzione superiore a quello richiesto. Le donne hanno percentuali di sovra-scolarizzazione superiori agli uomini nella categoria C, mentre gli uomini risultano maggiormente sovra-scolarizzati nella categoria D, a conferma della più ampia diffusione dei titoli post laurea.

Per la categoria EP, per la quale è richiesto il possesso della laurea e dell'abilitazione professionale ovvero di un titolo di studio accademico post laurea e/o di un certo numero di anni di esperienza, il 25% delle donne dell'UnivPM appartenente a tale categoria possiede un titolo post laurea, contro il 75% degli uomini. Per le donne di categoria EP, quindi, l'accesso basato sull'esperienza lavorativa maturata è prevalente.

TASSO DI SOVRA-SCOLARIZZAZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO (TEMPO INDETERMINATO) PER GENERE E PER CATEGORIA
AL 31 DICEMBRE 2018



DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI RESPONSABILI DI DIVISIONE E DEI RESPONSABILI DI UFFICIO PER GENERE
AL 31 DICEMBRE 2018



L'analisi della distribuzione delle responsabilità organizzative nell'Ateneo, al 31 dicembre 2018, evidenzia una prevalenza femminile nei ruoli di responsabile di divisione e di responsabile di ufficio.

I responsabili di divisione (categoria EP) a capo di unità organizzative complesse, che presiedono al coordinamento e alla gestione integrata di un insieme di attività e processi tra loro interdipendenti, sono 10, di cui 6 donne (il 60% del totale).

I responsabili di ufficio (categoria D) a capo di unità organizzative di base con competenze omogenee sono 83, di cui 54 donne (il 65% del totale).

L'Ateneo si avvale, inoltre, di 5 Collaboratori ed Esperti Linguistici, in prevalenza donne, che operano all'interno dello

C.S.A.L. (Centro di Supporto per l'Apprendimento delle Lingue).

NUMERO DI ESPERTI E COLLABORATORI LINGUISTICI PER GENERE
AL 31 DICEMBRE (CONFRONTO TRIENNALE)

	2016		2017		2018	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
ESPERTI E COLLABORATORI LINGUISTICI	1	4	1	4	1	4



PERSONALE DOCENTE A CONTRATTO

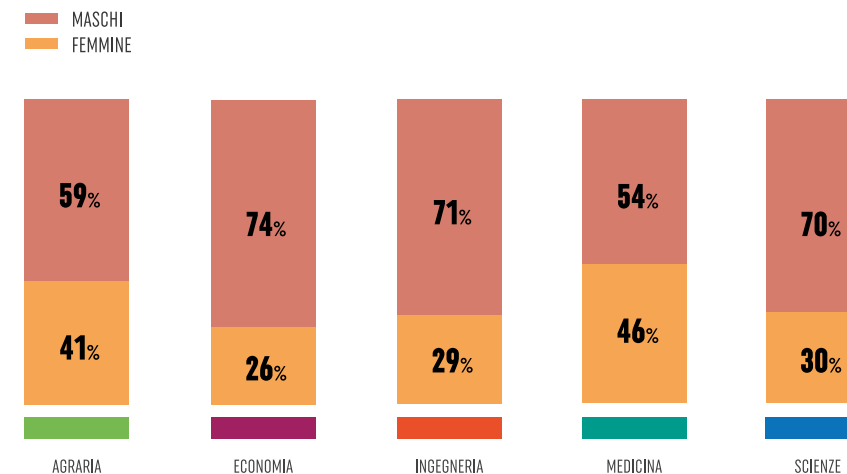
Per specifiche esigenze didattiche, l'UnivPM conferisce ad esperti di elevata qualificazione scientifica e/o professionale incarichi di insegnamento in corsi ufficiali e integrativi. Nell'a.a. 2018/2019, dei 278 docenti a contratto, il 65% è costituito da uomini e il

restante 35% da donne, percentuali in linea con quelle degli anni accademici precedenti. L'analisi per area culturale registra la prevalenza della componente maschile in tutte e cinque le aree culturali.

NUMERO DEI DOCENTI A CONTRATTO PER GENERE
AL 31 DICEMBRE (CONFRONTO TRIENNALE)

	A.A. 2016/2017		A.A. 2017/2018		A.A. 2018/2019	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
DOCENTI A CONTRATTO	163	95	166	87	182	96

PERCENTUALE SUL TOTALE DEI DOCENTI A CONTRATTO PER GENERE E PER AREA CULTURALE
AL 31 DICEMBRE 2018





DIDATTICA

CORSI DI LAUREA, DI LAUREA MAGISTRALE E DI LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO

Gli uomini rappresentano nell'UnivPM la maggioranza degli iscritti ai corsi di studio, con una percentuale del 55% costante nel corso del triennio. La quota femminile degli iscritti si ferma quindi al 45%.

L'analisi della distribuzione per genere nelle aree culturali dell'Ateneo registra, nel 2018, una prevalenza della componente maschile nelle aree di Ingegneria (74%), Agraria (64%) ed

Economia (54%).

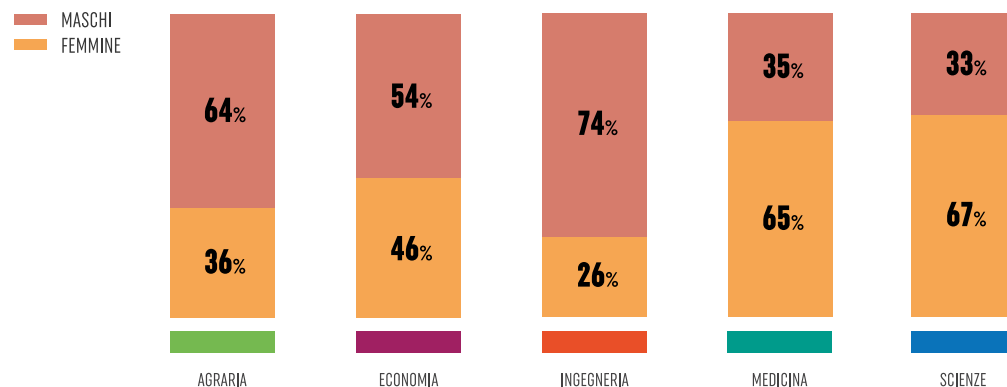
Le donne rappresentano la quota prevalente degli iscritti nelle aree culturali di Scienze (67%) e di Medicina (65%).

La distribuzione per genere degli immatricolati al primo anno di corso è sostanzialmente in linea con le percentuali emerse nell'analisi degli iscritti.

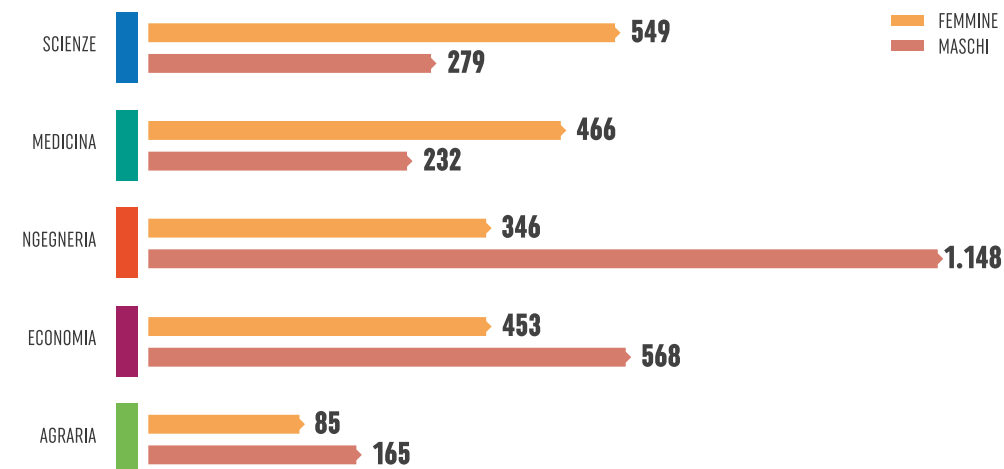
NUMERO DEGLI STUDENTI ISCRITTI PER GENERE E PER AREA CULTURALE
CONFRONTO TRIENNALE

	A. A. 2016/2017		A. A. 2017/2018		A. A. 2018/2019	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
AGRARIA	604	355	641	350	617	344
ECONOMIA	1.842	1.637	1.855	1.632	1.848	1.571
INGEGNERIA	4.267	1.689	4.284	1.599	4.230	1.491
MEDICINA	1.122	2.100	1.084	2.038	1.083	2.054
SCIENZE	689	1.391	694	1.413	705	1.440
TOTALE	8.524	7.172	8.558	7.032	8.483	6.900

PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI STUDENTI ISCRITTI PER GENERE E PER AREA CULTURALE
(A.A. 2018/2019)



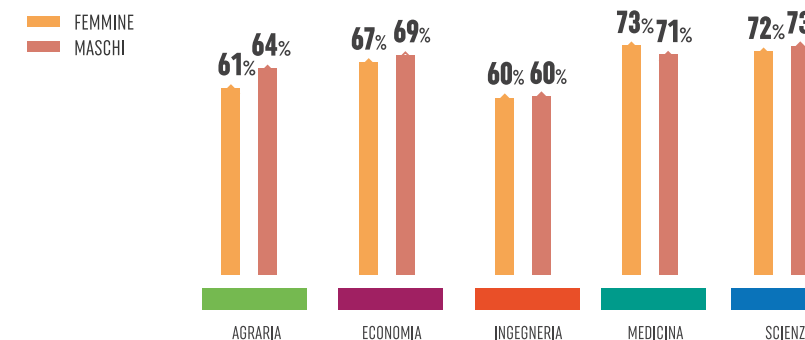
NUMERO DEGLI IMMATICOLATI AL PRIMO ANNO DI CORSO PER GENERE E PER AREA CULTURALE
(A.A. 2018/2019)



Gli studenti regolari, ossia iscritti da un numero di anni inferiore o uguale alla durata normale degli studi rispetto all'anno di ingresso in Ateneo e all'anno di corso di prima iscrizione, sono costituiti per il 54% da maschi e per il restante 46% da femmine, in linea con la composizione degli iscritti.

Articolando ulteriormente l'analisi è possibile evidenziare che le studentesse regolari rappresentano il 68% del totale delle iscritte nell'a.a. 2018/2019. Tra i maschi, la percentuale degli studenti regolari sul totale degli iscritti è leggermente inferiore e pari al 65%.

PERCENTUALE DEGLI STUDENTI ISCRITTI REGOLARI SUL TOTALE ISCRITTI PER GENERE E PER AREA CULTURALE
(A.A. 2018/2019)



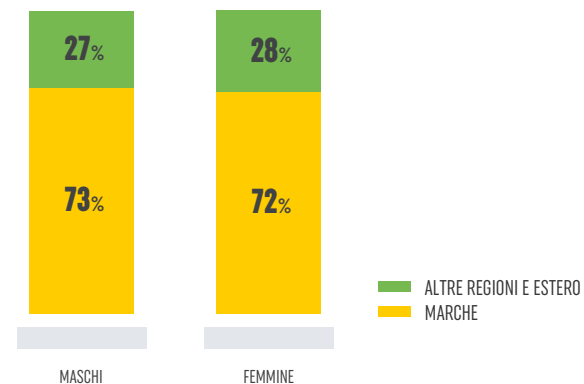
L'UnivPM si caratterizza per una forte vocazione territoriale e una buona capacità di attrarre studenti provenienti da altre regioni italiane e dall'estero. Approfondendo l'analisi in ottica di genere,

non emergono significative differenze tra maschi e femmine: il 73% circa degli iscritti dell'a.a.2018/2019 proviene dalla regione Marche e il restante 27% da fuori regione.

NUMERO DEGLI STUDENTI ISCRITTI PER GENERE, PER PROVENIENZA E PER AREA CULTURALE (A.A. 2018/2019)

	MARCHE		ALTRE REGIONI		ESTERO	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
AGRARIA	470	258	142	77	5	9
ECONOMIA	1.586	1.304	258	247	4	20
INGEGNERIA	2.829	971	1.358	504	43	16
MEDICINA	893	1.712	180	328	10	14
SCIENZE	428	734	269	692	8	14
TOTALE	6.206	4.979	2.207	1.848	70	73

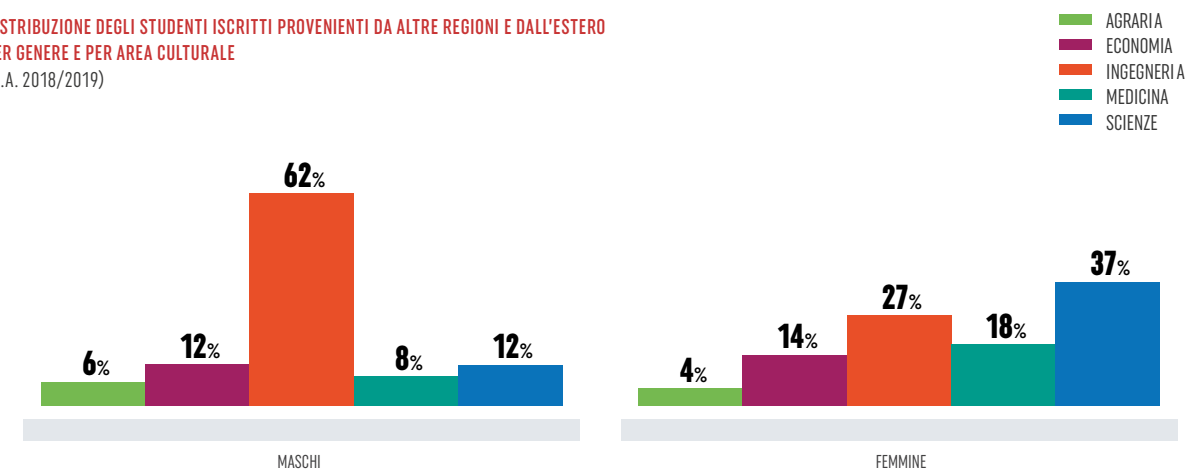
DISTRIBUZIONE DEGLI STUDENTI ISCRITTI PER GENERE E PER PROVENIENZA (A.A. 2018/2019)



Focalizzando l'attenzione sugli studenti provenienti da altre regioni italiane e dall'estero, si riscontrano significative differenze di genere in merito all'attrattività delle aree culturali dell'Ateneo. Tra i maschi, l'area culturale di Ingegneria è quella che attrae la

quota prevalente di studenti provenienti da fuori regione (62%). Per le femmine, le aree culturali preferite sono Scienze, con il 37% delle iscritte da fuori regione, e Ingegneria, con il 27%.

DISTRIBUZIONE DEGLI STUDENTI ISCRITTI PROVENIENTI DA ALTRE REGIONI E DALL'ESTERO PER GENERE E PER AREA CULTURALE (A.A. 2018/2019)



LAUREATI

L'analisi della distribuzione dei laureati per genere evidenzia che il 51% dei laureati dell'UnivPM è rappresentato da uomini e il restante 49% da donne, percentuali pressoché costanti nel triennio.

L'analisi della distribuzione per genere nelle aree culturali dell'Ateneo registra, nel 2018, una prevalenza della componente maschile nelle aree di Ingegneria (67%), Agraria (64%) ed Economia (51%). Le donne rappresentano la quota prevalente dei laureati nelle aree culturali di Medicina (68%) e di Scienze (70%).

I laureati entro la durata normale dei corsi di studio sono rappresentati per il 55% da donne e per il restante 45% da uomini, dati in controtendenza rispetto a quelli della composizione dei laureati, in precedenza descritti, in cui prevale la componente maschile.

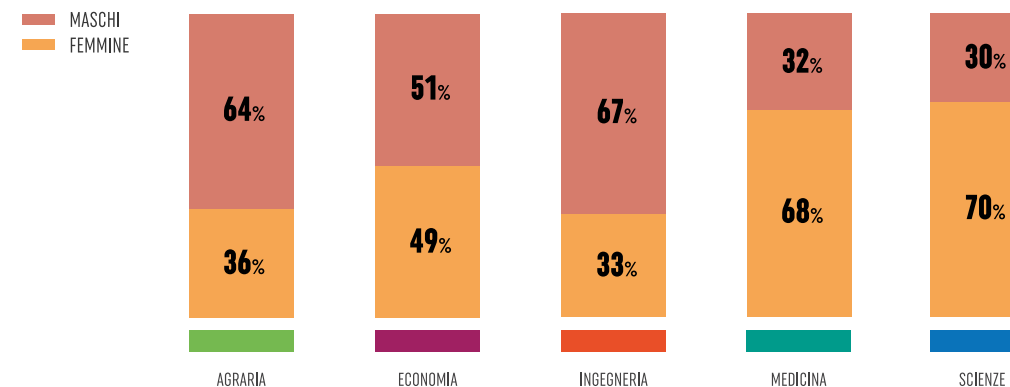
Articolando ulteriormente l'analisi, è possibile evidenziare che le laureate in corso rappresentano il 55% delle laureate del 2018. Tra i maschi, la percentuale dei laureati in corso sul totale dei laureati è inferiore e pari al 45%. La percentuale delle laureate in corso è maggiore di quella dei laureati maschi in tutte le aree culturali.



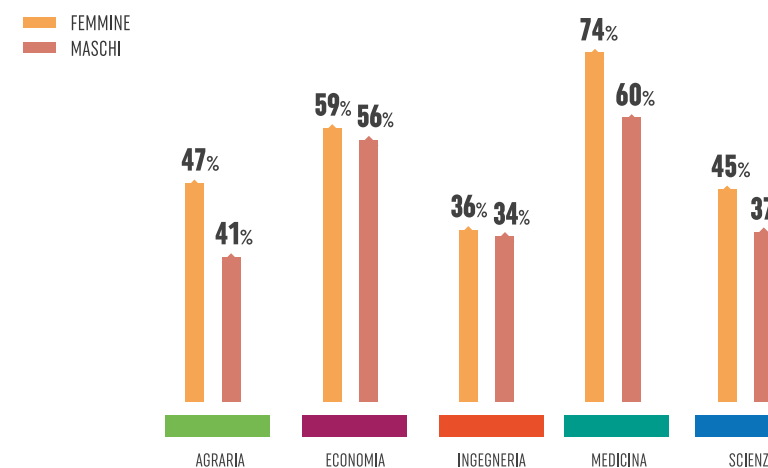
NUMERO DEI LAUREATI PER GENERE E PER AREA CULTURALE
CONFRONTO TRIENNALE

	2016		2017		2018	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
AGRARIA	77	38	87	49	103	57
ECONOMIA	429	387	448	388	387	373
INGEGNERIA	772	356	712	299	754	372
MEDICINA	218	480	208	495	210	447
SCIENZE	70	151	102	204	106	242
TOTALE	1.566	1.412	1.557	1.435	1.560	1.491

PERCENTUALE SUL TOTALE DEI LAUREATI PER GENERE E PER AREA CULTURALE
AL 31 DICEMBRE 2018



PERCENTUALE DEI LAUREATI IN CORSO SUL TOTALE LAUREATI PER GENERE E PER AREA CULTURALE
AL 31 DICEMBRE 2018



MOBILITÀ INTERNAZIONALE DEGLI STUDENTI E DEI NEOLAUREATI

La lettura in ottica di genere dei dati sulla mobilità internazionale degli studenti e dei neolaureati offre interessanti spunti di riflessione.

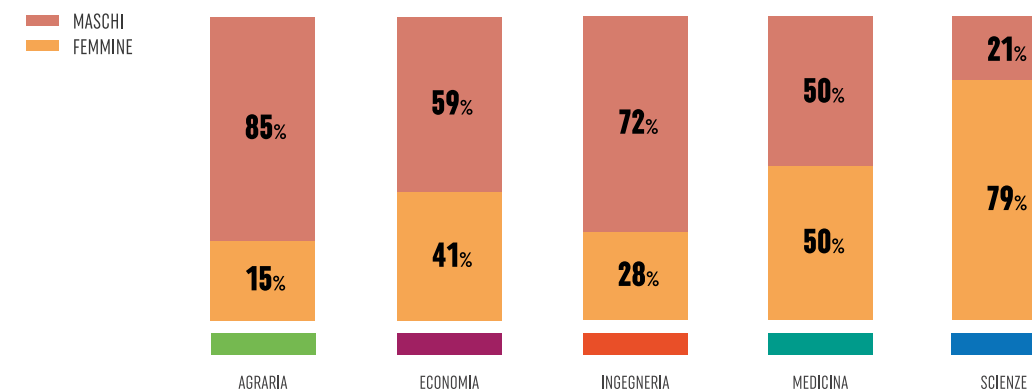
Nell'a.a. 2018/2019, il 37% degli studenti outgoing per studio è rappresentato da donne e il restante 63% da uomini. Nel triennio, il numero degli studenti maschi outgoing per studio è aumentato in modo considerevole (+41). Per le donne, invece, l'andamento è più altalenante: dopo il significativo incremento registrato nell'a.a. 2017/2018, il numero delle studentesse outgoing per studio è sceso ai livelli dell'a.a. 2016/2017.

L'analisi della distribuzione per genere nelle aree culturali dell'Ateneo registra una prevalenza della componente maschile negli studenti outgoing per studio nelle aree di Ingegneria, Economia ed Agraria. Le studentesse rappresentano la quota prevalente degli outgoing per studio nelle aree culturali di Scienze. Per quanto riguarda invece, l'area culturale di Medicina si registra una situazione di parità. Tali dati sono sostanzialmente coerenti con la composizione per genere degli iscritti delle cinque aree culturali.

NUMERO DEGLI STUDENTI IN MOBILITÀ INTERNAZIONALE OUTGOING PER STUDIO PER GENERE E PER AREA CULTURALE
CONFRONTO TRIENNALE

	A.A. 2016/2017		A.A. 2017/2018		A.A. 2018/2019	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
AGRARIA	19	13	20	13	22	4
ECONOMIA	41	54	69	60	69	47
INGEGNERIA	69	35	97	44	94	37
MEDICINA	9	4	7	20	10	10
SCIENZE	4	17	9	16	5	19
TOTALE	142	123	202	153	200	117

PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI STUDENTI IN MOBILITÀ INTERNAZIONALE OUTGOING PER STUDIO PER GENERE E PER AREA CULTURALE
(A.A. 2018/2019)



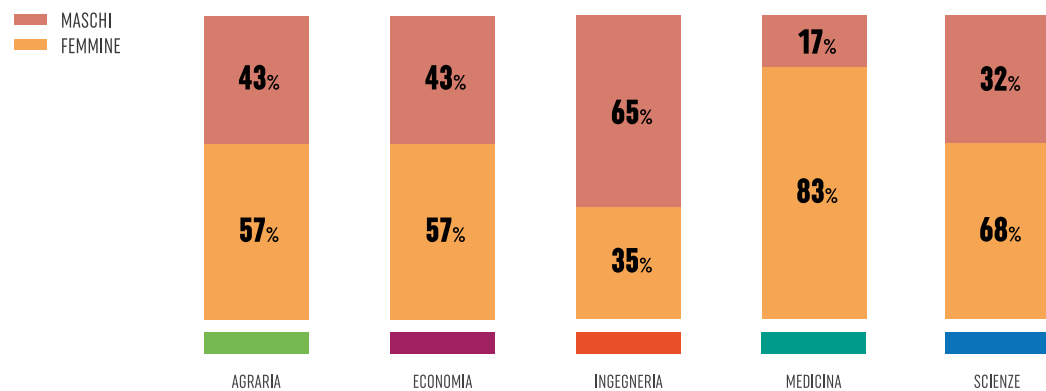
Il numero degli studenti incoming per studio di entrambi i generi ha registrato un significativo aumento nel triennio. Nell'a.a. 2018/2019, in controtendenza rispetto agli anni precedenti, il 59% degli studenti incoming per studio è

rappresentato da donne, il restante 41% da uomini. Le studentesse rappresentano la quota prevalente degli incoming per studio in quattro aree culturali su cinque. Soltanto nell'area di Ingegneria la quota prevalente è costituita da studenti maschi.

NUMERO DEGLI STUDENTI IN MOBILITÀ INTERNAZIONALE INCOMING PER STUDIO PER GENERE E PER AREA CULTURALE
CONFRONTO TRIENNALE

	A.A. 2016/2017		A.A. 2017/2018		A.A. 2018/2019	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
AGRARIA	3	3	10	6	6	8
ECONOMIA	19	32	13	36	21	28
INGEGNERIA	16	9	35	15	15	8
MEDICINA	0	2	4	9	1	5
SCIENZE	3	3	28	18	20	42
TOTALE	41	49	90	84	63	91

PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI STUDENTI IN MOBILITÀ INTERNAZIONALE INCOMING PER STUDIO PER GENERE E PER AREA CULTURALE (A.A. 2018/2019)



Nel triennio 2016-2018, il numero degli studenti e dei neolaureati in mobilità internazionale per tirocinio si è mantenuto, sia per i maschi che per le femmine, sostanzialmente costante.

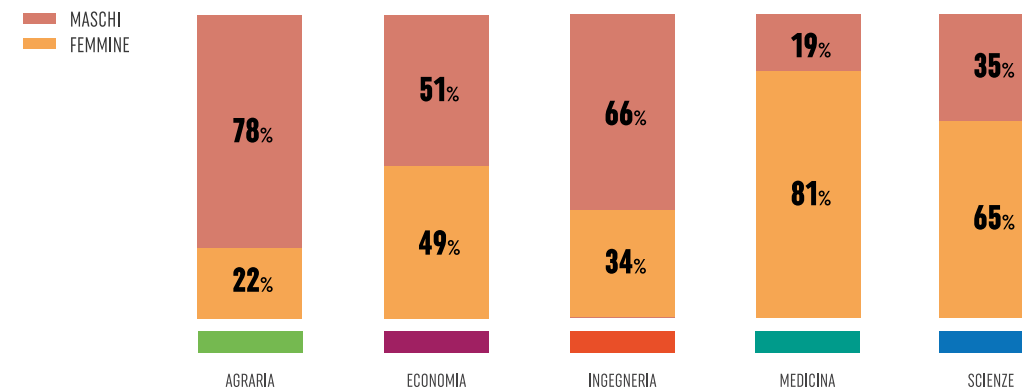
Nell'a.a. 2018/2019, il 52% degli studenti e dei neolaureati in mobilità internazionale per tirocinio è rappresentato da donne e il restante 48% da uomini.

Le studentesse rappresentano la quota prevalente dei tirocinanti nelle aree culturali di Medicina e Scienze, mentre ad Ingegneria e Agraria la quota prevalente è costituita da uomini. Una situazione prossima alla parità si riscontra, invece, nell'area di Economia.

NUMERO DEGLI STUDENTI E DEI NEOLAUREATI IN MOBILITÀ INTERNAZIONALE PER TIROCINIO PER GENERE E PER AREA CULTURALE CONFRONTO TRIENNALE

	A.A. 2016/2017		A.A. 2017/2018		A.A. 2018/2019	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
AGRARIA	6	1	7	6	7	2
ECONOMIA	36	42	32	33	36	34
INGEGNERIA	49	38	51	22	51	26
MEDICINA	7	17	7	30	7	30
SCIENZE	20	35	11	38	22	40
TOTALE	118	133	108	129	123	132

PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI STUDENTI E DEI NEOLAUREATI IN MOBILITÀ INTERNAZIONALE PER TIROCINIO PER GENERE E PER AREA CULTURALE (A.A. 2018/2019)



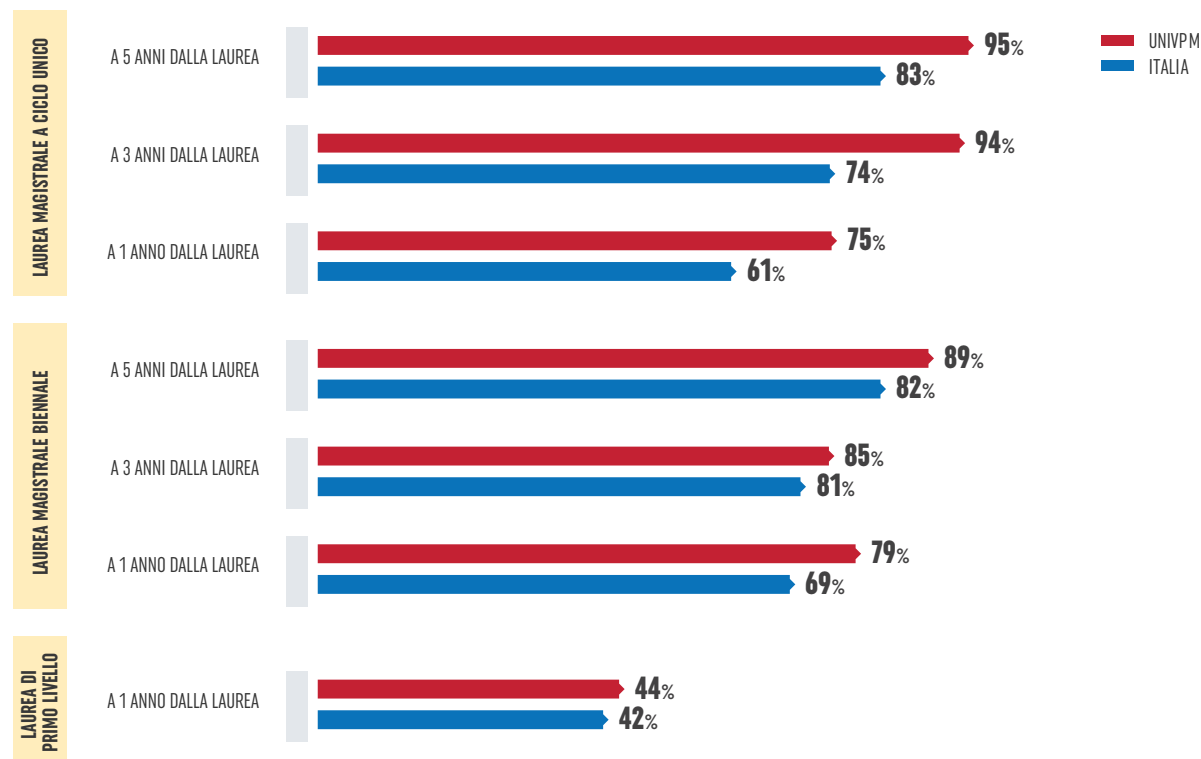
CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI LAUREATI

La condizione occupazionale dei laureati viene analizzata utilizzando i dati raccolti nel XXI Rapporto AlmaLaurea – Anno di indagine 2018. L'indicatore di riferimento è il tasso di occupazione calcolato come incidenza di coloro che dichiarano di svolgere un'attività, anche di formazione, purché retribuita, sul totale degli intervistati.

Il tasso di occupazione delle laureate UnivPM è sempre maggiore

del dato medio nazionale, indipendentemente dalla lunghezza del periodo trascorso dal conseguimento del titolo (uno, tre o cinque anni). A cinque anni dalla laurea, in particolare, il tasso di occupazione delle laureate UnivPM supera, rispettivamente, di 7 e 12 punti percentuali il dato medio italiano delle lauree magistrali biennali e a ciclo unico.

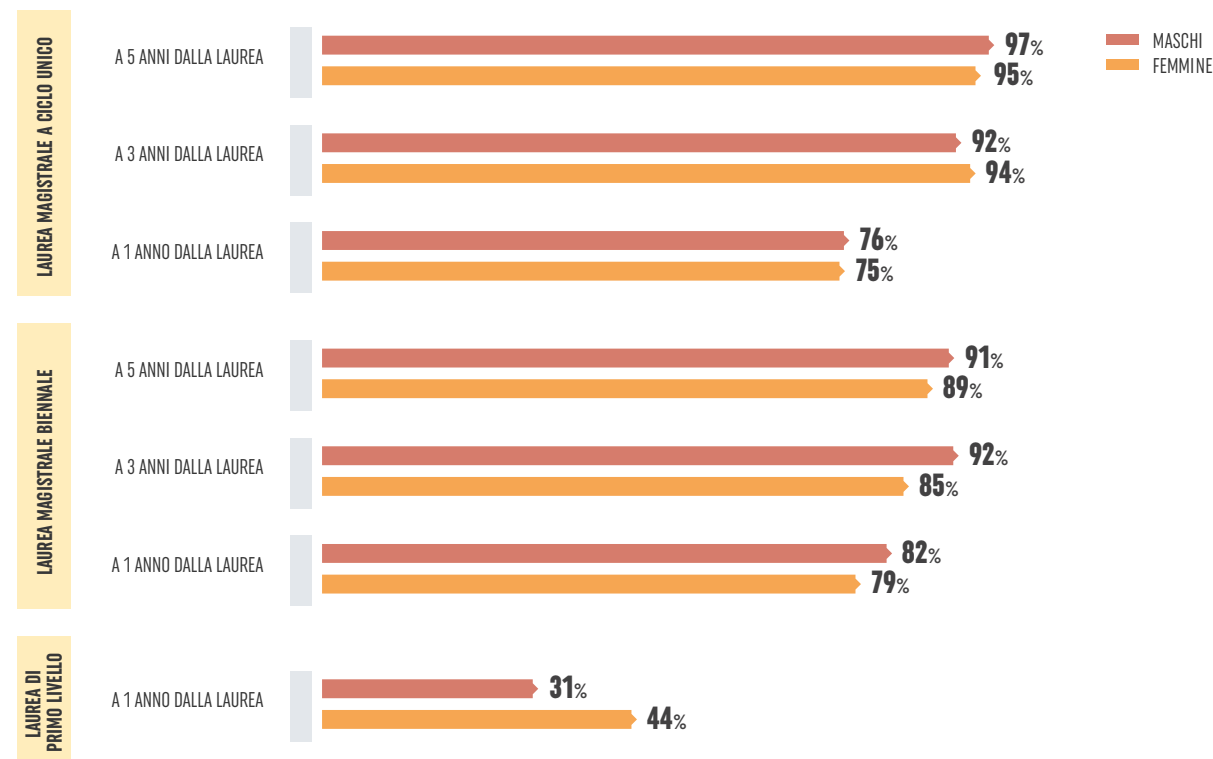
TASSO DI OCCUPAZIONE DELLE LAUREATE PER TIPOLOGIA DI LAUREA – CONFRONTO UNIVPM/ITALIA
XXI RAPPORTO ALMALAUREA – ANNO DI INDAGINE 2018



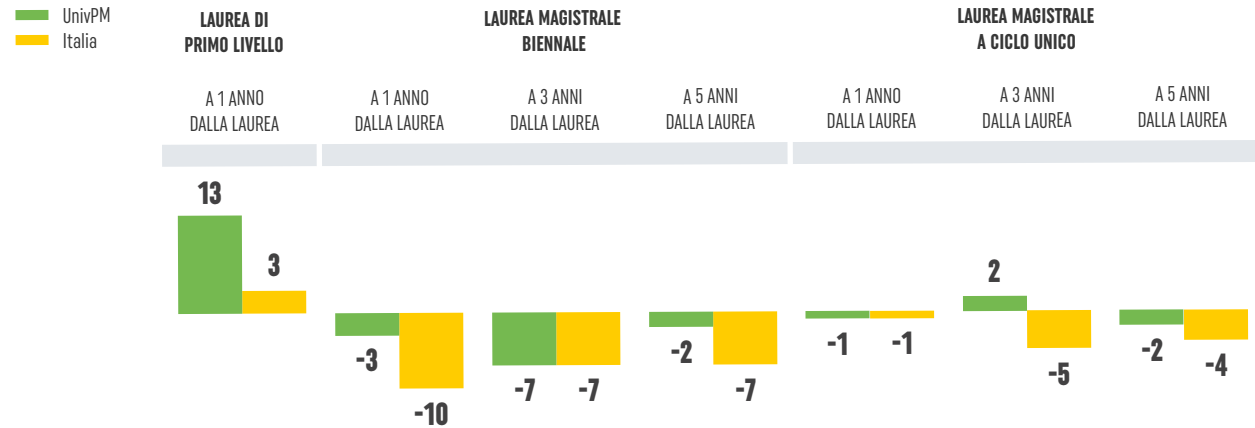
A livello di Ateneo, il tasso di occupazione maschile è nella maggior parte dei casi superiore a quello femminile, con un gap negativo per le donne che, a cinque anni dal conseguimento del titolo, si attesta sui 2 punti percentuali per le lauree magistrali, sia biennali che a ciclo unico, ma risulta in diminuzione rispetto a quanto emerso nell'indagine dell'anno precedente.

I dati rispecchiano quanto avviene anche a livello nazionale. È da rilevare, tuttavia, che le differenze di genere a livello di Ateneo nei tassi di occupazione a cinque anni dal conseguimento del titolo sono inferiori rispetto ai gap occupazionali registrati a livello nazionale.

TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE E PER TIPOLOGIA DI LAUREA -UNIVPM
XXI RAPPORTO ALMALAUREA – ANNO DI INDAGINE 2018



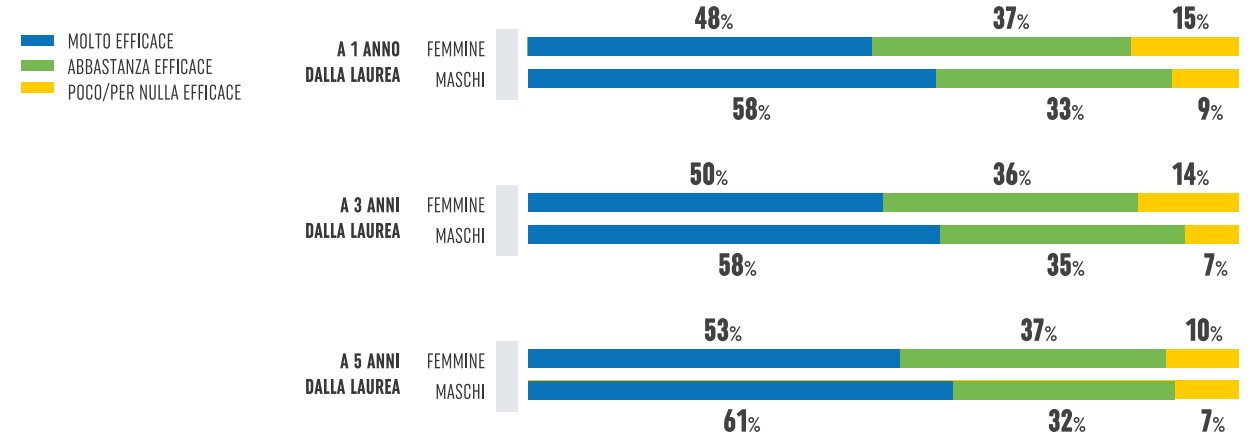
DIFFERENZA TRA TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE E MASCHILE IN PUNTI PERCENTUALI – CONFRONTO UNIVPM - ITALIA
XXI RAPPORTO ALMALAUREA – ANNO DI INDAGINE 2018



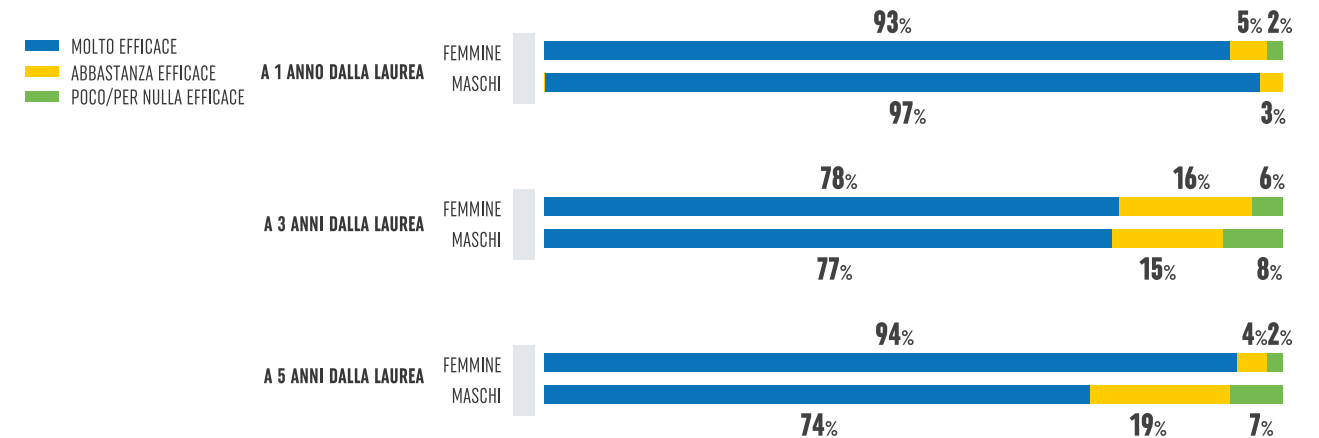
Le valutazioni dei laureati sull'efficacia della laurea sintetizzano gli aspetti relativi all'utilità e alla spendibilità del titolo universitario nel mercato del lavoro. Nelle lauree magistrali biennali, il giudizio sull'efficacia del titolo universitario espresso dagli uomini è, in tutti i periodi considerati (a uno, tre e cinque anni dalla laurea), migliore rispetto a quello delle donne: la percentuale complessiva delle valutazioni "molto efficace" e "abbastanza efficace" è, infatti, sempre superiore. È da rilevare, tuttavia, che la percezione delle donne migliora nel corso del tempo: la percentuale delle intervistate che ritiene molto o abbastanza efficace la laurea aumenta costantemente nel passaggio da uno, a tre e poi a cinque anni dal conseguimento del titolo.

Confrontando le valutazioni con quelle dell'indagine precedente, emerge un miglioramento della valutazione dell'efficacia della laurea sia per gli uomini che per le donne: per tutti i periodi considerati (a uno, tre e cinque anni dalla laurea), la percentuale complessiva delle valutazioni "molto efficace" e "abbastanza efficace" registra, infatti, un significativo incremento rispetto al 2017. Nelle lauree magistrali a ciclo unico, non si rilevano sostanziali differenze nei giudizi di uomini e donne anche se queste ultime risultano generalmente più soddisfatte. In entrambi i casi, comunque, la valutazione sull'efficacia del titolo è ampiamente positiva.

EFFICACIA DELLA LAUREA MAGISTRALE BIENNALE AI FINI OCCUPAZIONALI PER GENERE
XXI RAPPORTO ALMALAUREA – ANNO DI INDAGINE 2018



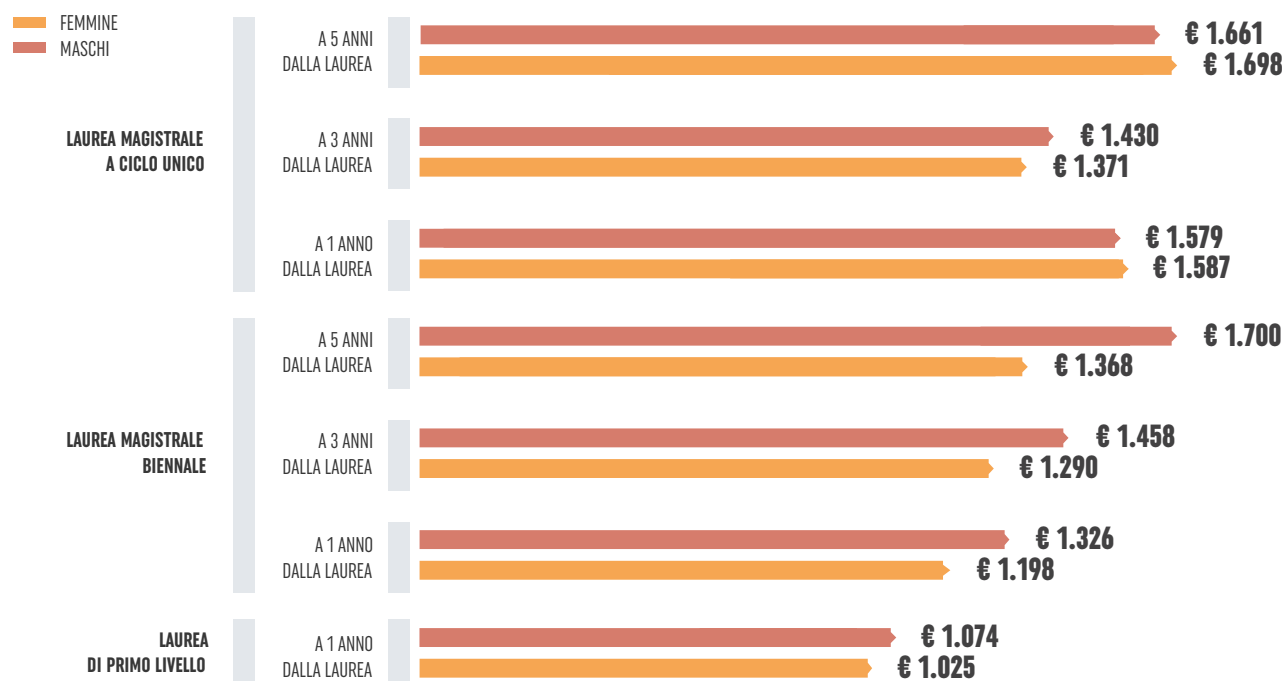
EFFICACIA DELLA LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO AI FINI OCCUPAZIONALI PER GENERE
XXI RAPPORTO ALMALAUREA – ANNO DI INDAGINE 2018



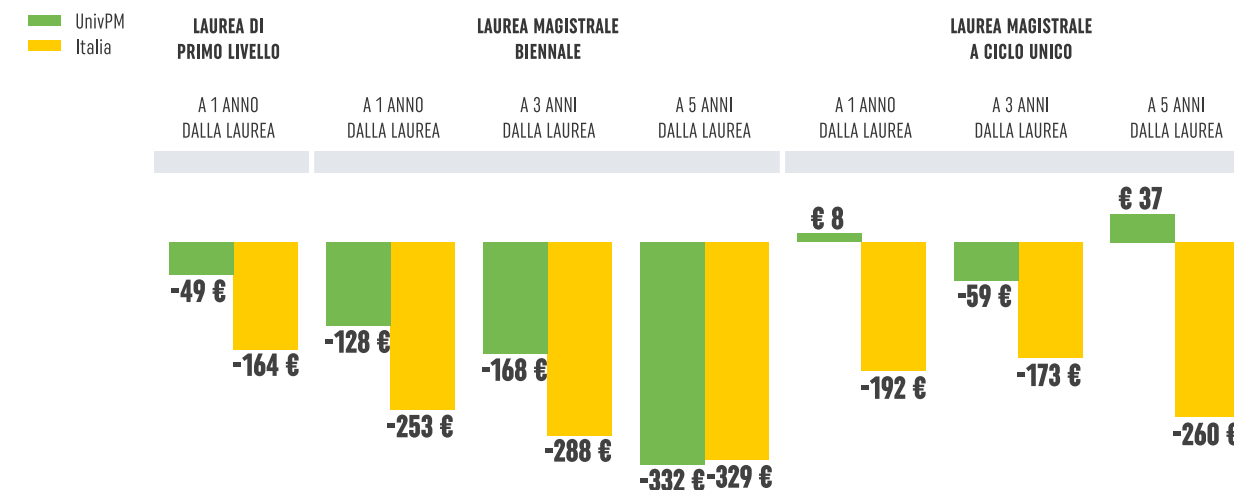
Per quanto attiene ai valori della retribuzione netta mensile a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo, si osserva la presenza di uno scarto retributivo a carico delle donne, ad eccezione dei laureati delle lauree magistrali a ciclo unico. È significativo rilevare, tuttavia, che i dati sulle retribuzioni dei laureati UnivPM sono meno penalizzanti per le donne rispetto a quanto emerge dall'analisi dei dati nazionali. In tutte le tipologie di laurea e indipendentemente dal periodo considerato, il differenziale retributivo a carico delle laureate UnivPM è inferiore

o al più in linea con il dato medio nazionale. A cinque anni dal conseguimento del titolo, in Italia le donne percepiscono mediamente 329 euro in meno rispetto agli uomini tra i laureati delle lauree magistrali biennali e 260 euro in meno tra i laureati dei corsi di laurea a ciclo unico. Per le lauree magistrali biennali il gap si conferma negativo anche in UnivPM (-332 euro); per quelle a ciclo unico si osserva invece un'inversione di tendenza a favore delle donne (+37 euro).

RETRIBUZIONE MENSILE NETTA PER GENERE E PER TIPOLOGIA DI LAUREA
XXI RAPPORTO ALMALAUREA – ANNO DI INDAGINE 2018



DIFFERENZA TRA RETRIBUZIONE MENSILE NETTA FEMMINILE E MASCHILE – CONFRONTO UNIVPM/ITALIA
XXI RAPPORTO ALMALAUREA – ANNO DI INDAGINE 2018



DOTTORATO DI RICERCA

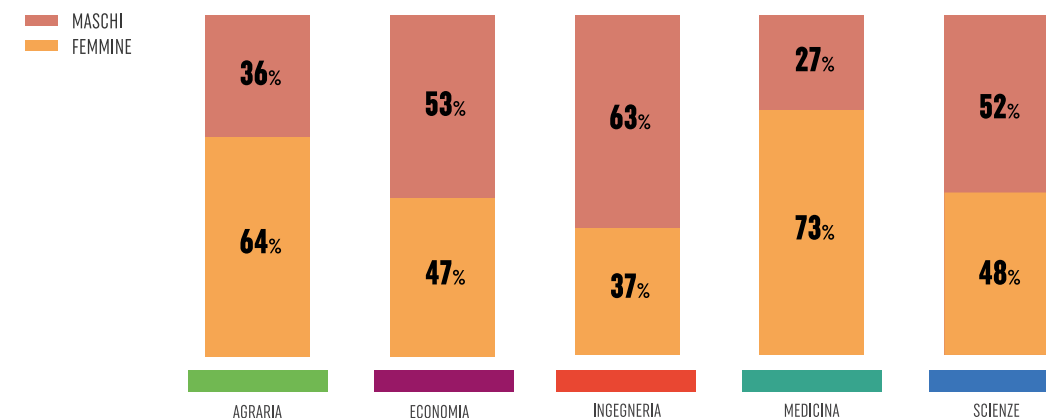
L'analisi della distribuzione dei dottorandi di ricerca per genere evidenzia, nel triennio di riferimento, una situazione di sostanziale parità. Nel dettaglio delle singole aree culturali, le donne rappresentano la quota prevalente degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca dell'a.a. 2018/2019 nelle aree culturali di Medicina (73%) e Agraria (64%). I corsi di dottorato delle restanti aree culturali

registrano, invece, la prevalenza di iscritti di genere maschile. Per quanto riguarda il conseguimento del titolo, nel 2018, la composizione per genere dei dottori di ricerca raggiunge la parità. Dei 114 dottori di ricerca, il 50% è rappresentato da uomini e il 50% da donne.

NUMERO DEGLI ISCRITTI AI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA PER GENERE E PER AREA CULTURALE
CONFRONTO TRIENNALE

	A.A. 2016/2017		A.A. 2017/2018		A.A. 2018/2019	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
AGRARIA	19	19	16	21	12	21
ECONOMIA	29	22	27	24	26	23
INGEGNERIA	109	54	96	67	93	55
MEDICINA	23	48	23	45	18	49
SCIENZE	18	29	19	22	21	19
TOTALE	198	172	181	179	170	167

PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI ISCRITTI AI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA PER GENERE E PER AREA CULTURALE
(A.A. 2018/2019)



NUMERO DEI TITOLI DI DOTTORATO DI RICERCA RILASCIATI PER GENERE E PER AREA CULTURALE
AL 31 DICEMBRE (CONFRONTO TRIENNALE)

	2016		2017		2018	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
AGRARIA	6	6	4	10	5	5
ECONOMIA	8	10	10	12	7	5
INGEGNERIA	40	17	46	21	37	14
MEDICINA	10	23	11	12	4	20
SCIENZE	10	14	9	15	4	13
TOTALE	74	70	80	70	57	57

POST LAUREA

Le scuole di specializzazione e i master vedono una maggiore presenza della componente femminile sia per quanto riguarda il numero di iscritti, sia il numero di titoli rilasciati. Nei corsi

di perfezionamento, invece, si rileva la prevalenza della componente maschile.

SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE

NUMERO DEGLI ISCRITTI ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE DI AREA MEDICA PER GENERE (A.A. 2017/2018)

	A.A. 2017/2018	
	MASCHI	FEMMINE
ISCRITTI SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE	206	269

PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI ISCRITTI ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE DI AREA MEDICA PER GENERE (A.A. 2017/2018)



NUMERO DI TITOLI RILASCIATI DALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE DELL'AREA MEDICA PER GENERE

AL 31 DICEMBRE 2018

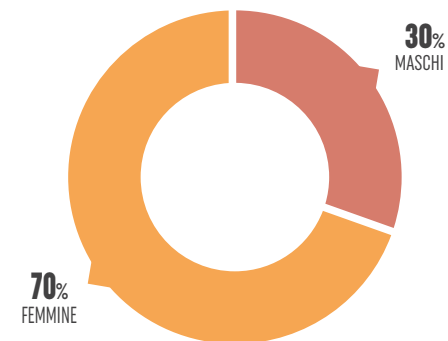
	2018	
	MASCHI	FEMMINE
TITOLI SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE	37	63

MASTER

NUMERO DI ISCRITTI AI MASTER DI PRIMO E DI SECONDO LIVELLO PER GENERE (A.A. 2018/2019)

	A.A. 2018/2019	
	MASCHI	FEMMINE
ISCRITTI MASTER DI PRIMO LIVELLO	31	74
ISCRITTI MASTER DI SECONDO LIVELLO	32	72
TOTALE	63	146

PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI ISCRITTI AI MASTER DI PRIMO E DI SECONDO LIVELLO PER GENERE (A.A. 2018/2019)



NUMERO DI TITOLI RILASCIATI DAI MASTER DI PRIMO E DI SECONDO LIVELLO PER GENERE AL 31 DICEMBRE 2018

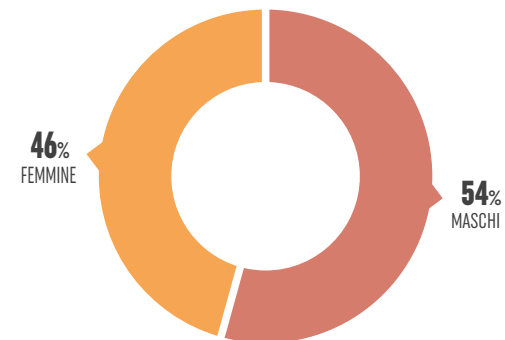
	2018	
	MASCHI	FEMMINE
TITOLI MASTER DI PRIMO LIVELLO	21	50
TITOLI MASTER DI SECONDO LIVELLO	17	54
TOTALE	38	104

CORSI DI PERFEZIONAMENTO

NUMERO DEGLI ISCRITTI AI CORSI DI PERFEZIONAMENTO PER GENERE
(A.A. 2018/2019)

	A.A. 2018/2019	
	MASCHI	FEMMINE
ISCRITTI CORSI DI PERFEZIONAMENTO	131	110

PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI ISCRITTI AI CORSI DI PERFEZIONAMENTO PER GENERE
(A.A. 2018/2019)



NUMERO DI TITOLI RILASCIATI DAI CORSI DI PERFEZIONAMENTO PER GENERE
AL 31 DICEMBRE 2018

	2018	
	MASCHI	FEMMINE
TITOLI CORSI DI PERFEZIONAMENTO	90	73



RICERCA

ATTIVITÀ DI RICERCA

L'analisi in ottica di genere dell'attività di ricerca dell'UnivPM è condotta considerando le categorie di progetti finanziati dall'Ateneo o da programmi europei, nazionali e regionali.

PROGETTI STRATEGICI DI ATENEO

Con i bandi 2016 e 2017, l'UnivPM ha finanziato la realizzazione di progetti strategici interdisciplinari da realizzarsi in un arco temporale di due anni dalla data di assegnazione dei fondi. Con riferimento ad entrambi i bandi, sono stati complessivamente presentati 102 progetti di ricerca, il 27% dei quali con un gruppo di ricerca coordinato da una donna. L'incidenza femminile non cambia se si considerano il numero e il

Con riferimento a ciascuna categoria, è analizzata la partecipazione di uomini e donne, in qualità di responsabile scientifico, in termini di numero e valore dei progetti di ricerca.

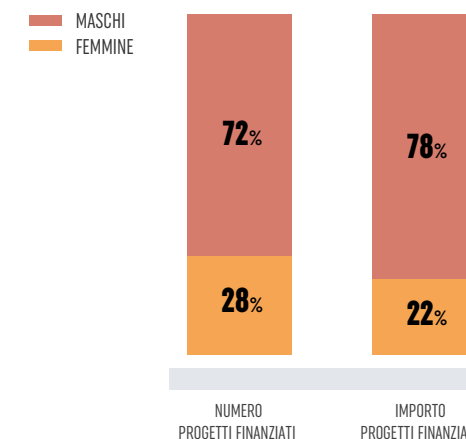
valore dei progetti finanziati: il 28% dei progetti finanziati ha un coordinatore donna, mentre, in termini di valore, la percentuale è pari al 22%.

Ampliando l'analisi al numero complessivo dei partecipanti, coordinatori inclusi, la presenza femminile è più rilevante. In effetti, dei 485 soggetti coinvolti nei progetti di ricerca strategici, il 34% è costituito da donne e il restante 66% da uomini.

NUMERO DEI PROGETTI STRATEGICI DI ATENEO PRESENTATI E FINANZIATI PER GENERE DEL COORDINATORE
TRIENNIO 2016-2018

	2016-2018	
	MASCHI	FEMMINE
NUMERO DI PROGETTI STRATEGICI DI ATENEO PRESENTATI	74	28
NUMERO DI PROGETTI STRATEGICI DI ATENEO FINANZIATI	56	22

PERCENTUALE SUL TOTALE DEL NUMERO E DELL'IMPORTO DEI PROGETTI STRATEGICI DI ATENEO FINANZIATI PER GENERE DEL COORDINATORE
TRIENNIO 2016-2018



PERCENTUALE SUL TOTALE DEI PARTECIPANTI AI PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI PER GENERE
TRIENNIO 2016-2018



PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DAL MIUR

PROGETTI PRIN

I progetti triennali PRIN 2015 ammessi al finanziamento sono 9, di cui 1 con responsabile scientifico donna per un valore corrispondente al 7% del totale dei finanziamenti assegnati all'Ateneo.

NUMERO E IMPORTO DEI PROGETTI DI RICERCA PRIN FINANZIATI PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO
TRIENNIO 2016-2018

	2016-2018	
	MASCHI	FEMMINE
NUMERO DI PROGETTI PRIN 2015 FINANZIATI	8	1
IMPORTO DEI PROGETTI PRIN 2015 FINANZIATI	€ 455.372	€ 36.056

A fine dicembre 2017 è stato pubblicato il Bando PRIN 2017. L'UnivPM ha presentato 164 progetti di ricerca, di cui il 30% con un responsabile scientifico donna.

ALTRI FINANZIAMENTI MIUR

Nel triennio 2016-2018, l'UnivPM ha complessivamente acquisito altri finanziamenti dal MIUR per un importo di circa 1,9 mln di euro.

Nel 2017, l'Ateneo ha ottenuto un finanziamento di € 390.000 nell'ambito del Fondo per il Finanziamento delle Attività Base di Ricerca (FFABR). Osservando la distribuzione dei ricercatori e professori di seconda fascia beneficiari del contributo emerge una situazione prossima alla parità di genere. Dei 130 ricercatori e professori associati di tutte le aree culturali ammessi al finanziamento individuale di 3.000 euro, 67 sono uomini e 63 donne.

Nel triennio, l'UnivPM ha ottenuto il finanziamento di ulteriori 9 progetti a valere su bandi MIUR (ad es: Avviso di ricerca industriale e sviluppo sperimentale nelle aree di specializzazione intelligente, PNRA, ecc.), di cui 2 con responsabile scientifico donna per un importo corrispondente al 9% del valore complessivo dei finanziamenti acquisiti.

NUMERO DEI PROGETTI DI RICERCA PRIN 2017 PRESENTATI
AL 31 DICEMBRE 2018

	2018	
	MASCHI	FEMMINE
NUMERO DI PROGETTI PRIN 2017 PRESENTATI	115	49

NUMERO DI PROFESSORI DI SECONDA FASCIA E RICERCATORI BENEFICIARI DEL FFABR PER GENERE
TRIENNIO 2016-2018

	2016-2018	
	MASCHI	FEMMINE
NUMERO DI PROFESSORI ASSOCIATI E RICERCATORI BENEFICIARI	67	63

NUMERO PROGETTI E IMPORTO DA ALTRI FINANZIAMENTI MIUR PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO
TRIENNIO 2016-2018

	2016-2018	
	MASCHI	FEMMINE
NUMERO DI PROGETTI DA ALTRI FINANZIAMENTI MIUR	7	2
IMPORTO DEI PROGETTI DA ALTRI FINANZIAMENTI MIUR	€ 1.375.164	€ 129.700

PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DA ALTRI MINISTERI E AGENZIE NAZIONALI

Nell'ambito dei finanziamenti da altri Ministeri e Agenzie nazionali, mentre in termini di numerosità di progetti si registra una sostanziale parità di genere, il 75% delle risorse complessivamente acquisite deriva da progetti coordinati da un responsabile scientifico donna, in particolare delle aree culturali di Scienze, Medicina e Agraria.

NUMERO PROGETTI E IMPORTO DA ALTRI MINISTERI E AGENZIE NAZIONALI PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO TRIENNIO 2016-2018

	2016-2018	
	MASCHI	FEMMINE
NUMERO DI PROGETTI DA ALTRI MINISTERI E AGENZIE NAZIONALI	6	5
IMPORTO DEI PROGETTI DA ALTRI MINISTERI E AGENZIE NAZIONALI	€ 368.100	€ 1.090.000

PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DA PROGRAMMI EUROPEI E INTERNAZIONALI

HORIZON 2020

Con riferimento ai responsabili scientifici dei progetti H2020 presentati nel quinquennio 2014-2018, si nota una netta prevalenza del genere maschile: oltre l'80% dei progetti presentati dall'Ateneo, sia in qualità di coordinatore che di partner, ha come responsabile scientifico un uomo.

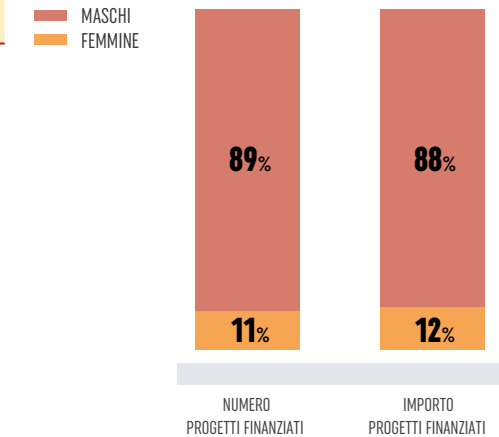
Dei 37 progetti finanziati, 33 hanno un responsabile scientifico uomo e 4 progetti, di cui 3 finanziati nel 2018, hanno un responsabile scientifico donna afferente alle aree culturali di Medicina e Scienze.

Ampliando l'analisi al numero complessivo dei partecipanti, responsabili scientifici inclusi, la presenza femminile è significativamente maggiore. Dei 126 soggetti coinvolti nei progetti H2020, il 33% è costituito da donne e il restante 67% da uomini.

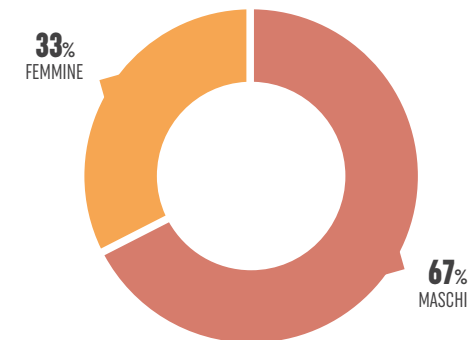
NUMERO E IMPORTO DEI PROGETTI DI RICERCA H2020 PRESENTATI E FINANZIATI PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO QUINQUENNIO 2014-2018

	2014-2018	
	MASCHI	FEMMINE
NUMERO DI H2020 PRESENTATI	299	55
NUMERO DI PROGETTI H2020 FINANZIATI	33	4
IMPORTO DEI PROGETTI H2020 FINANZIATI	€ 11.605.920	€ 1.623.163

PERCENTUALE SUL TOTALE DEL NUMERO E DELL'IMPORTO DEI PROGETTI H2020 FINANZIATI PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO QUINQUENNIO 2014-2018



PERCENTUALE SUL TOTALE DEI PARTECIPANTI AI PROGETTI H2020 FINANZIATI PER GENERE QUINQUENNIO 2014-2018



ALTRI PROGRAMMI EUROPEI E INTERNAZIONALI

L'UnivPM, nel triennio 2016-2018, ha acquisito risorse da altri programmi europei e internazionali (Cost, Easme, Eranet, ecc.) per oltre 3 mln di euro. Dei 23 progetti finanziati, 20 hanno un responsabile scientifico uomo. Il valore dei progetti coordinati da uomini rappresenta l'85% del totale.

NUMERO PROGETTI E IMPORTO DA ALTRI PROGRAMMI EUROPEI E INTERNAZIONALI PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO TRIENNIO 2016-2018

	2016-2018	
	MASCHI	FEMMINE
NUMERO DI PROGETTI DA ALTRI PROGRAMMI EUROPEI E INTERNAZIONALI	20	3
IMPORTO DEI PROGETTI DA ALTRI PROGRAMMI EUROPEI E INTERNAZIONALI	€ 2.574.001	€ 443.350

PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DA PROGRAMMI REGIONALI

Anche nei finanziamenti alla ricerca a valere sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) e sul Programma di sviluppo rurale (PSR) è netta la prevalenza maschile. La quasi totalità delle risorse ottenute deriva da progetti di ricerca con a capo un responsabile scientifico uomo.

NUMERO PROGETTI E IMPORTO DEI PROGETTI POR FESR 2014-2020 PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO QUINQUENNIO 2014-2018

	2014-2018	
	MASCHI	FEMMINE
NUMERO DI PROGETTI POR FESR 2014-2020	16	-
IMPORTO DEI PROGETTI POR FESR 2014-2020	€ 3.249.217	

ALTRI PROGETTI DI RICERCA CON FINANZIAMENTI COMPETITIVI E NON COMPETITIVI DA SOGGETTI PRIVATI E ENTI PUBBLICI

Osservando la distribuzione per genere dei responsabili scientifici degli altri progetti finanziati da convenzioni di ricerca con soggetti privati e enti pubblici nel triennio 2016-2018, si nota la netta prevalenza maschile: il 76% del numero e il 78% del valore sono relativi a progetti con a capo un responsabile scientifico uomo.

Va evidenziato, tuttavia, l'incremento costante nel triennio della percentuale delle convenzioni di ricerca avviate con responsabile scientifico donna: si è passati infatti dal 16% del 2016 al 27% del 2018.

La prevalenza maschile è evidente in tutte le aree culturali dell'Ateneo. Nel 2018, l'area di Scienze presenta l'incidenza maggiore dei progetti con responsabile scientifico donna sul valore totale dei progetti finanziati da convenzioni di ricerca (41%).

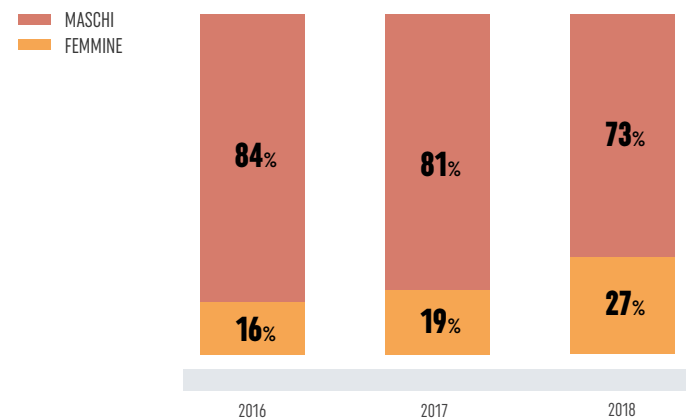
NUMERO PROGETTI E IMPORTO DEI PROGETTI DEI PROGETTI PSR 2014-2020 PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO QUINQUENNIO 2014-2018

	2014-2018	
	MASCHI	FEMMINE
NUMERO DI PROGETTI PSR 2014-2020	13	3
IMPORTO DEI PROGETTI PSR 2014-2020	€ 482.693	€ 28.000

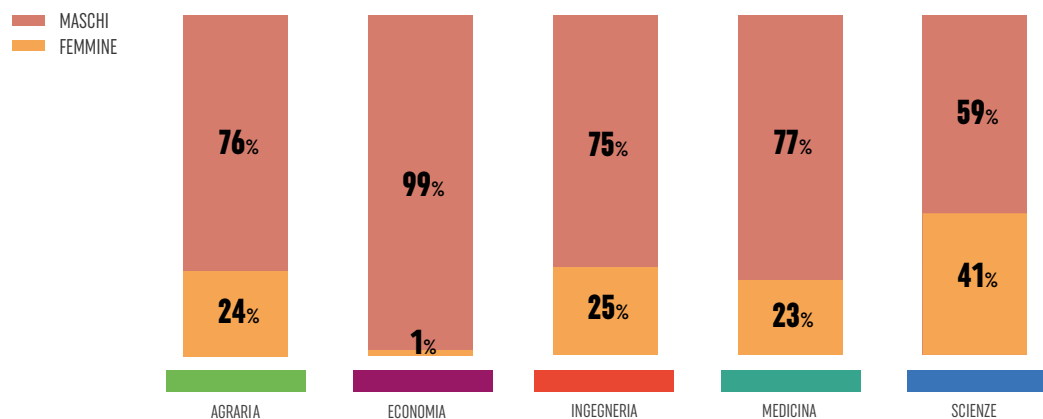
NUMERO E IMPORTO DEI PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DA CONVENZIONI DI RICERCA CON ENTI PUBBLICI E SOGGETTI PRIVATI PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO TRIENNIO 2016-2018

	2016-2018	
	MASCHI	FEMMINE
NUMERO DI PROGETTI FINANZIATI DA CONVENZIONI DI RICERCA	247	80
IMPORTO DEI PROGETTI FINANZIATI DA CONVENZIONI DI RICERCA	€ 6.474.437	€ 1.837.876

PERCENTUALE SUL TOTALE DELL'IMPORTO DEI PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DA CONVENZIONI DI RICERCA CON ENTI PUBBLICI E SOGGETTI PRIVATI PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO
CONFRONTO TRIENNALE



PERCENTUALE SUL TOTALE DELL'IMPORTO DEI PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DA CONVENZIONI DI RICERCA PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO E PER AREA CULTURALE
AL 31 DICEMBRE 2018



PRODUZIONE SCIENTIFICA

La produzione scientifica rappresenta il "prodotto finale" dell'attività di ricerca.

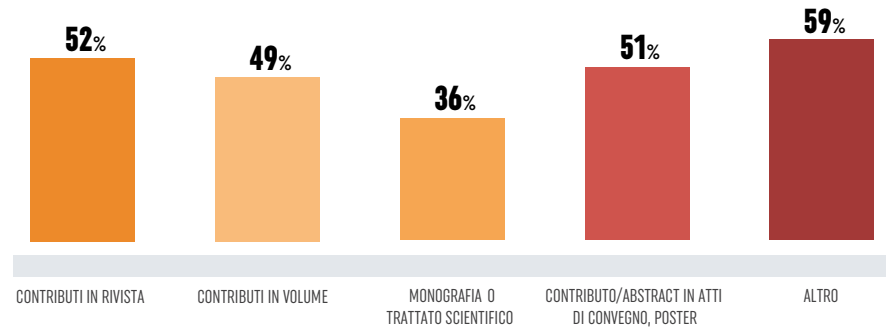
Nel 2018, le pubblicazioni (ad es: articoli in riviste scientifiche, contributi in volume, monografie o trattati scientifici, contributi e abstract in atti di convegno, ecc.) inserite nel sistema

di catalogazione IRIS dell'UnivPM sono state circa 1.900, di cui il 50% con almeno un autore donna, dato rimasto sostanzialmente costante nel triennio 2016-2018. Dall'analisi dei dati IRIS emerge una sostanziale omogeneità del contributo femminile nelle diverse tipologie di pubblicazioni.

NUMERO COMPLESSIVO DI PUBBLICAZIONI E DI PUBBLICAZIONE CON ALMENO UN AUTORE DONNA PER TIPOLOGIA
AL 31 DICEMBRE (CONFRONTO TRIENNALE)

	2016		2017		2018	
	TOTALI	CON ALMENO UN AUTORE DONNA	TOTALI	CON ALMENO UN AUTORE DONNA	TOTALI	CON ALMENO UN AUTORE DONNA
CONTRIBUTI IN RIVISTA	1.227	601	1.245	640	1.327	687
CONTRIBUTI IN VOLUME	209	101	193	91	153	75
MONOGRAFIA O TRATTATO SCIENTIFICO	32	10	33	16	22	8
CONTRIBUTO/ ABSTRACT IN ATTI DI CONVEGNO, POSTER	430	234	400	197	349	178
ALTRO	24	9	26	11	17	10
TOTALE	1.922	955	1.897	955	1.868	958

PERCENTUALE SUL TOTALE DELLE PUBBLICAZIONI CON ALMENO UN AUTORE DONNA PER TIPOLOGIA
AL 31 DICEMBRE 2018





TERZA MISSIONE

PROPRIETÀ INTELLETTUALE

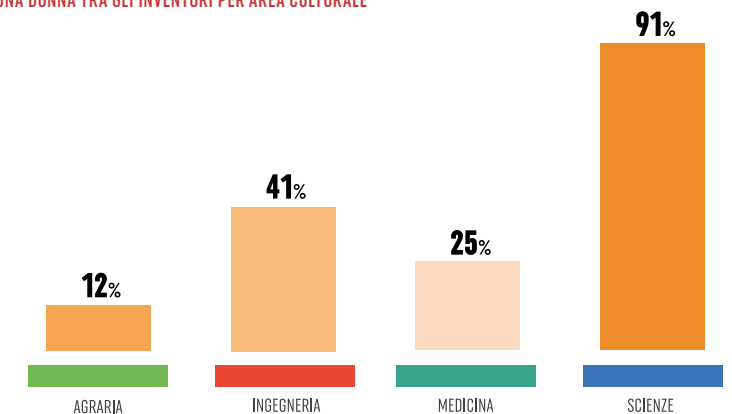
Al 31 dicembre 2018, lo storico dei depositi dei brevetti e delle nuove varietà vegetali ha raggiunto un totale di 115 titoli, 45 dei quali hanno una donna tra gli inventori. I depositi validi, presenti in portafoglio, al 31 dicembre 2018 che hanno una donna tra gli inventori sono invece 34, corrispondenti

a 21 famiglie brevettuali. Prendendo in considerazione la suddivisione per aree culturali, l'area di Scienze registra una forte presenza femminile, con una percentuale dei depositi aventi una donna tra gli inventori pari al 91%.

NUMERO COMPLESSIVO DI DEPOSITI (ITALIANI + ESTENSIONI) CHE HANNO UNA DONNA TRA GLI INVENTORI PER AREA CULTURALE
AL 31 DICEMBRE 2018

	2018	
	TOTALE	CON UNA DONNA TRA GLI INVENTORI
AGRARIA	8,5	1
INGEGNERIA	59,5	24,5
MEDICINA	35,5	9
SCIENZE	11,5	10,5
TOTALE	115	45

PERCENTUALE SUL TOTALE DEI DEPOSITI (ITALIANI + ESTENSIONI) CHE HANNO UNA DONNA TRA GLI INVENTORI PER AREA CULTURALE
AL 31 DICEMBRE 2018



SPIN OFF ACCADEMICI

Nel 2018 non sono stati costituiti nuovi spin off. Il numero totale di spin off rimane, quindi, invariato rispetto al 2017 ed è pari a 50. Più della metà di essi, nello specifico 26, hanno soci donna tra i fondatori.

I tre spin off del settore Biomedicale hanno tutti una o più donne

tra i soci fondatori; percentuali significative si riscontrano anche nel settore Energia e Ambiente e Life Sciences.

Dei 50 spin off costituiti, a fine 2018 ne risultano operativi 35, di cui 22 con soci donna. In media, sono 2,1 le socie donna per spin off.

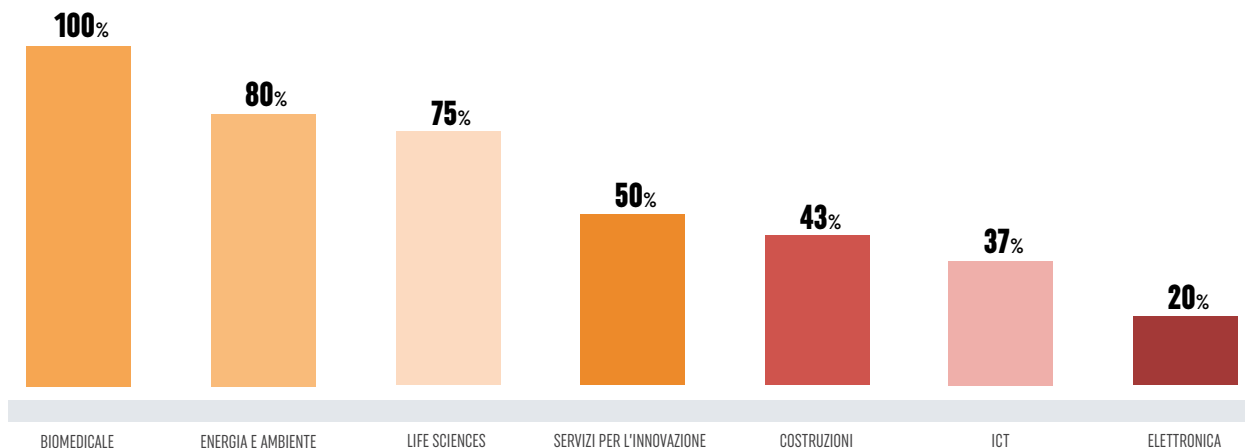
NUMERO DI SPIN OFF ACCADEMICI COSTITUITI PER SETTORE DI ATTIVITÀ

AL 31 DICEMBRE 2018

Settori	NUMERO TOTALE	CON SOCI FONDATORI DONNE
Biomedicale	3	3
Energia e Ambiente	10	8
Life Sciences	4	3
Servizi per l'innovazione	2	1
Costruzioni	7	3
ICT	19	7
Elettronica	5	1
Totale	50	26

PERCENTUALE DEGLI SPIN OFF ACCADEMICI COSTITUITI CON SOCI DONNA TRA I FONDATORI PER SETTORE DI ATTIVITÀ

AL 31 DICEMBRE 2018



ATTIVITÀ PER CONTO DI TERZI

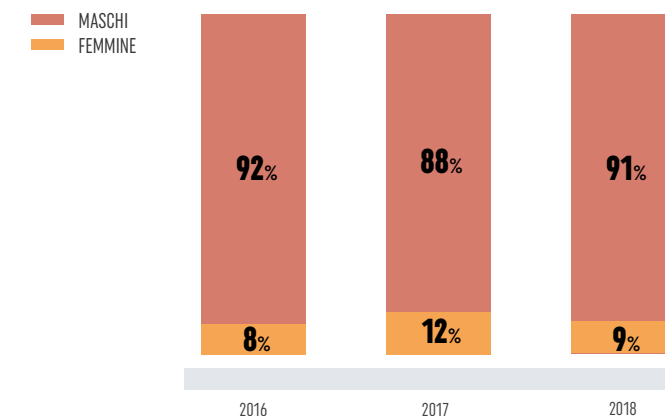
Osservando la distribuzione per genere dei responsabili delle attività per conto di terzi del triennio 2016-2018, si nota una netta prevalenza maschile: il 90% delle risorse deriva da attività con a capo un responsabile uomo. La percentuale si mantiene sostanzialmente costante nel triennio considerato nell'analisi.

La prevalenza maschile è evidente in tutte le aree culturali dell'Ateneo. Nel 2018, l'area di Medicina presenta, in termini comparativi rispetto alle altre aree, la percentuale maggiore delle attività per conto di terzi con un responsabile donna (22% del valore complessivo delle attività).

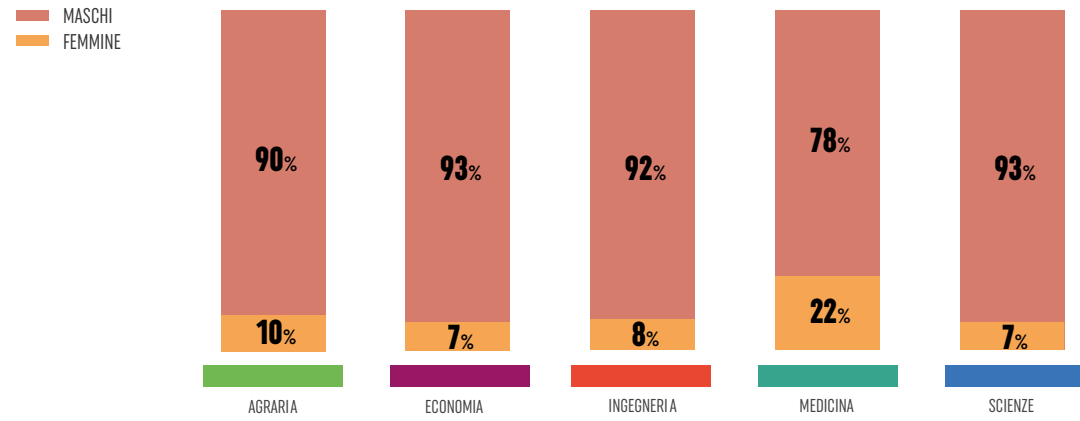
NUMERO E IMPORTO DELLE CONVENZIONI PER ATTIVITÀ CONTO TERZI PER GENERE DEL RESPONSABILE TRIENNIO 2016-2018

	2016-2018	
	MASCHI	FEMMINE
NUMERO DELLE ATTIVITÀ C/TERZI	499	145
IMPORTO DELLE ATTIVITÀ C/TERZI	€ 11.114.771	€ 1.196.346

PERCENTUALE SUL TOTALE DELL'IMPORTO DELLE ATTIVITÀ CONTO TERZI PER GENERE DEL RESPONSABILE CONFRONTO TRIENNALE



PERCENTUALE SUL TOTALE DELL'IMPORTO DELLE ATTIVITÀ CONTO TERZI PER GENERE DEL RESPONSABILE E PER AREA CULTURALE
AL 31 DICEMBRE 2018



Alu
mini



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

