UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
FEDERICO II

Federico II University Press
fedOA Press

TERZO BILANCIO DI GENERE @UNINA

A cura di
Antonella Liccardo, Carla Camerlingo, Concetta Giancola,
Anna Lisa Amodeo, Claudia Caruso, Antonio Cotticelli,
Mariagloria Lapegna, Annalisa Pacelli, Paola Paladino,
Maria Rosaria Petraglia, Paolo Ciarambino

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
FEDERICO II

TERZO BILANCIO DI GENERE @UNINA

A cura di
Antonella Liccardo, Carla Camerlingo, Concetta Giancola, Anna Lisa Amodeo, Claudia Caruso, Antonio Cotticelli, Mariagloria Lapegna, Annalisa Pacelli, Paola Paladino, Maria Rosaria Petraglia, Paolo Ciarambino

Federico II University Press

fedOA Press

Bilancio di Genere dell'Ateneo federiciano: dal rapporto di genere all'istituzionalizzazione del processo / a cura di Antonella Liccardo, Carla Camerlingo, Concetta Giancola, Anna Lisa Amodeo, Claudia Caruso, Antonio Cotticelli, Mariagloria Lapegna, Annalisa Pacelli, Paola Paladino, Maria Rosaria Petraglia, Paolo Ciarambino. - Napoli : FedOAPress, 2025. - 164 p. : ill. ; 24 cm. - (Genere, scienza e società ; 5).
Volume realizzato con la collaborazione di COINOR - Centro di Servizio di Ateneo per il Coordinamento di Progetti Speciali e l'Innovazione Organizzativa Università degli Studi di Napoli Federico II.

Accesso alla versione elettronica:
http://www.fedoabooks.unina.it

ISBN: 978-88-6887-328-8
DOI: 10.6093/978-88-6887-328-8

© 2025 FedOAPress - Federico II University Press
Università degli Studi di Napoli Federico II
Centro di Ateneo per le Biblioteche "Roberto Pettorino"
Piazza Bellini 59-60
80138 Napoli, Italy
http://www.fedoapress.unina.it/

Printed in Italy

Gli E-Book di FedOAPress sono pubblicati con licenza
Creative Commons Attribution 4.0 Internation

Progetto editoriale - Daniela Vajana
Foto - Lucio Terracciano

Indice

PRESENTAZIONE 5

PREFAZIONE 6

INTRODUZIONE 8

GRUPPO DI LAVORO 10

NOTA METODOLOGICA 12

1 LA PARITÀ DI GENERE NEI DOCUMENTI STRATEGICO-GESTIONALI D'ATENEO 15

2 ANALISI DI CONTESTO 21

Componente studentesca 23
Personale docente e assegni di ricerca 41
Personale tecnico-amministrativo e dirigente 64
Situazione occupazionale 68
Incarichi istituzionali e di governo 75

3 AZIONI PER LA PARITÀ 77

Focus su alcune azioni del GEP 82

4 DATI ECONOMICO-FINANZIARI 95

Dati economico-finanziari 97
I costi per la formazione 106
Le tasse universitarie 108

Indice

5 INDAGINE DI GENERE SULLA RILEVAZIONE DELL'OPINIONE DELLA POPOLAZIONE STUDENTESCA 111

Il campione esaminato 113
Le differenze nelle opinioni su infrastrutture, organizzazione e didattica docente 115
I suggerimenti per migliorare l'attività didattica 122
Focus sulle opinioni della platea studentesca con nazionalità estera 124
Considerazioni conclusive 127

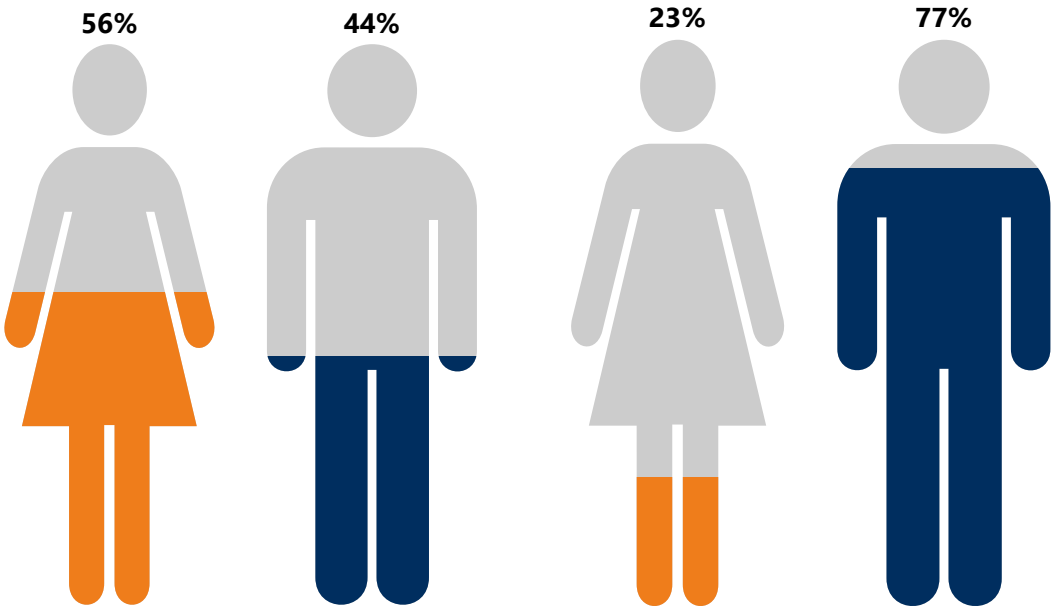
6 LE POLITICHE RIVOLTE ALLA POPOLAZIONE GENDER DIVERSE 129

Xenia – Inclusiveness Index 131
Servizi offerti dall'Ateneo per promuovere un clima inclusivo per la popolazione LGBTQI+ 134
La Carriera *Alias* 136

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI 139

Appendice I Gli organismi a tutela della eguaglianza di genere e per il contrasto alle discriminazioni 141
Appendice II Corsi di studio attivi in Ateneo 142
Appendice III Corsi di dottorato attivi in Ateneo 150
Appendice IV Sistema di classificazione del personale tecnico amministrativo 152
Composizione di organismi e strutture per la parità 154
Appendice V Convegni, seminari e mostre sul tema della parità di genere e del contrasto alla discriminazione basate sullo stigma sessuale e di genere 155
Conclusioni 158

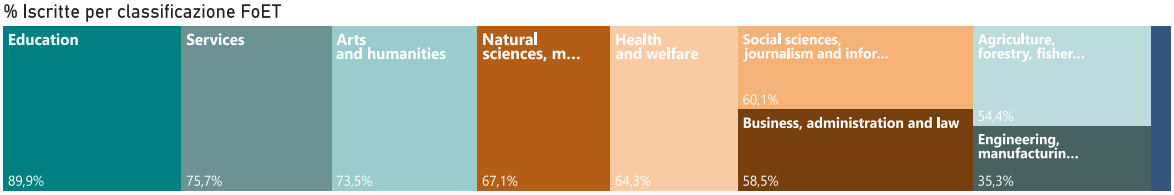
Composizione di genere dell'Ateneo



Componente studentesca (2022/23)

Personale docente di prima fascia (2022)

% Iscritte per classificazione FoET

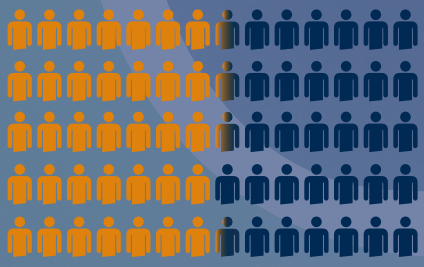


% Donne per classificazione FoRD

Composizione di genere dell'Ateneo*

		Donne	Uomini	TOTALE
COMPONENTE STUDENTESCA	Immatricolate/i	12043	9833	21876
	Iscritte/i	40274	31525	71799
	Laureate/i	7378	5371	12749
	Dottorande/i	905	874	1779
	Specializzande/i	1285	1101	2386
PERSONALE DOCENTE E	AR	294	242	536
ASSEGNISTI/E DI RICERCA	RTD A	226	197	423
	RTD B	113	152	265
	RU	82	85	167
	PA	529	697	1226
	PO	216	566	782
	TOTALE	1460	1939	3399
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENZIALE	B	115	303	418
	C	544	576	1.120
	D	354	266	620
	EP	67	53	120
	Dirigenti II fascia	6	6	12
	di cui DIRETTORI GENERALI		1	1
	TOTALE	1086	1204	2290
ORGANI E INCARICHI DI GOVERNO	Direttori o Direttrici di Dipartimento	8	18	26
	Presidenti di Scuola	1	3	4
	Consiglio di Amministrazione	4	8	12
	Senato Accademico	13	22	35
	Delegati o Delegate del Rettore	19	65	84
	Prorettore o Prorettrice Vicario/a	1	0	1
	Rettore/Rettrice	0	1	1

*Dati studenti riferiti all'a.a.2018/2019; dati personale aggiornati al 31/12/ 2019; dati governance aggiornati al 31/10/2020

COMPONENTE STUDENTESCA			
Immatricolate/i	53,4%		46,6%
Iscritte/i	55,0%		45,0%
Laureate/i	55,9%		44,1%
Dottorande/i	53,5%		46,5%
Specializzande/i	54,4%		45,6%
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE			
AR	55,6%		44,4%
RTD A	46,5%		53,5%
RTD B	38,1%		61,9%
RU	48,2%		51,8%
PA	41,4%		58,6%
PO	23,8%		76,2%
TOTALE	40,4%		59,6%
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE			
B	24,7%		75,3%
C	48,2%		51,8%
D	54,3%		45,7%
EP	45,1%		54,9%
Dirigenti II fascia	50,0%		50,0%
TOTALE	44,8%		55,2%
ORGANI E INCARICHI DI GOVERNO			
Direttori o Direttrici di Dipartimento	29,2%		70,8%
Dir. Generale	0,0%		100,0%
Presidenti di Scuola	0,0%		100,0%
Consiglio di Amministrazione	25,0%		75,0%
Senato Accademico	25,0%		75,0%
Delegato o Delegata del Rettore	32,1%		67,9%
Prorettore o Prorettrice Vicario/a	0,0%		100,0%
Rettore/Rettrice	0,0%		100,0%

Matteo Lorito

Rettore
Università degli Studi di Napoli Federico II

Non si tratta di meri adempimenti formali. Il *Bilancio di genere* e il Piano di uguaglianza di genere sono espressione di una visione culturale e una forte determinazione tesa quotidianamente a garantire pari opportunità, a valorizzare il merito e a promuovere l'inclusione in ogni sua forma.

Il *Bilancio di genere* dell'Università degli Studi di Napoli Federico II - giunto ormai alla terza edizione - è uno strumento indispensabile per poter comprendere gli squilibri sul tema delle pari opportunità, e quindi definire le azioni necessarie tese al superamento delle criticità ancora riscontrabili.

L'aver adottato, tra i primi Atenei in Italia, un *Bilancio di genere* unitamente ad altre iniziative volte a garantire che il riconoscimento del merito e dell'impegno siano i fattori determinanti di progressione di carriera professionale o nello studio, è frutto del senso di responsabilità con il quale la nostra comunità accademica svolge la sua missione sociale.

Alle prime due edizioni, pubblicate nel 2016 e nel 2021, ha fatto seguito il *Piano di uguaglianza di genere*. Si tratta di fasi di un vero e proprio processo trasformativo, che coinvolge direttamente la governance dell'Ateneo, il gruppo di lavoro del Bilancio di genere e il Comitato Unico di Garanzia, e che parte dalla definizione degli obiettivi strategici, ed include una continua attività di monitoraggio dell'impatto dei correttivi adottati.

Non si tratta, però, di meri adempimenti formali. Il *Bilancio di genere* e il *Piano di uguaglianza di genere* sono espressione di una visione culturale e una forte determinazione tesa quotidianamente a garantire pari opportunità, a valorizzare il merito e a promuovere l'inclusione in ogni sua forma.

Nel corso di questi anni, i risultati ottenuti includono la riduzione della segregazione nei percorsi formativi, il miglioramento del tasso occupazionale delle laureate, l'incremento della presenza femminile nei ruoli accademici apicali e la crescente attenzione per le identità *gender* diverse. Restano, tuttavia, significative criticità su cui intervenire con decisione. Vanno ridotti ad esempio fenomeni di segregazione orizzontale e difficoltà nell'accesso alle posizioni apicali, soprattutto per le cosiddette scienze dure.

Tra gli elementi di maggiore rilievo, va sottolineata la capacità dell'Ateneo di innovare sul piano metodologico, anche sperimentando modelli avanzati per la **riclassificazione** del bilancio in ottica di genere. Ad esempio, la Federico II ha partecipato come Ateneo pilota alla sperimentazione CRUI–CINECA, offrendo i propri dati come base per la costruzione del nuovo sistema di classificazione delle voci di spesa correlate al genere. Esso ha l'ambizione di proporsi come riferimento nazionale per un profondo processo di trasformazione culturale e strutturale, che si fonda sulla creazione di ambienti di lavoro più equi, su criteri di valutazione trasparenti e meritocratici, e su politiche

Presentazione

inclusive che non si limitano all'adempimento normativo, ma diventano leva di crescita per tutta la comunità accademica.

Seppur consapevoli che c'è ancora molto lavoro da fare, siamo convinti che sia in atto nel nostro Ateneo un processo irreversibile di riduzione di ogni diseguaglianza. Valorizzare il contributo di ciascuno, insieme al riconoscimento delle diseguaglianze, rende il nostro Ateneo più forte e la sua azione più efficace e competitiva. Attuare politiche volte ad assicurare parità di genere assicura il rispetto di un diritto naturale delle persone, ma consente anche di raccogliere il contributo potenziale di tutte le componenti della nostra comunità accademica.

L'auspicio, quindi, è che questo *Bilancio di genere* sia oggetto di confronto in ogni Dipartimento, Ufficio, Area dell'amministrazione, affinché si alimenti un dibattito diffuso, capace di generare consapevolezza e responsabilità collettiva.

Desidero, infine, esprimere profonda gratitudine al Gruppo di Lavoro che ha prodotto questo importante documento, e a tutte le persone che da tempo hanno assunto con dedizione un impegno molto rilevante per la crescita civile e culturale del nostro Ateneo. A loro va non solo il riconoscimento dell'intera comunità accademica, ma anche la promessa di un supporto concreto e continuativo, che si traduca in risorse, strumenti e azioni a sostegno di un fondamentale percorso di cambiamento.

Prefazione

Alessandro Buttà
Direttore Generale
Università degli Studi di Napoli Federico II

Ogni nuova edizione del Bilancio di Genere è un'occasione preziosa per fare il punto, ma soprattutto per guardare avanti: il Terzo Bilancio rappresenta un ulteriore passo in un percorso ormai pienamente istituzionalizzato, che si distingue per solidità, continuità e capacità di visione.
Dalla prima edizione del 2016 a oggi, l'Ateneo ha maturato un'esperienza consolidata nell'integrazione della prospettiva di genere nella propria organizzazione e strategia: questo documento non è un semplice *report*, ma uno strumento attivo di programmazione e trasformazione, che si collega in modo diretto al prossimo Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) ed imposta il dialogo con i principali documenti di *governance* dell'Ateneo: il Piano Strategico, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano di Azioni Positive (PAP) e la Relazione annuale sulla Performance.
Il Bilancio conferma l'impegno dell'Ateneo nel favorire ambienti di studio e di lavoro equi, inclusivi, capaci di valorizzare il potenziale di tutte le persone. Attraverso dati, analisi e indicatori, restituisce un'immagine dinamica della comunità federiciana, che si sta dotando di strumenti sempre più efficaci per leggere il presente e progettare il futuro.
Si è rafforzato, in modo significativo, il legame tra politiche di genere e *performance* organizzativa: molte delle azioni declinate nel GEP sono oggi tradotte in obiettivi operativi ed integrate nei sistemi di programmazione e valutazione del personale. L'attenzione alla parità e al benessere non è più affidata alla sensibilità ed alla buona volontà dei singoli, ma è riconosciuta come una responsabilità condivisa, istituzionale, parte integrante della qualità dell'azione dell'Ateneo.
Sul piano culturale e organizzativo, il Bilancio testimonia una sempre maggiore diffusione di buone pratiche trasversali. Le azioni per la parità sono cresciute, si sono diversificate, sono diventate parte della quotidianità dell'Ateneo: dalla codificazione della tutela della dignità di tutte le persone che studiano e lavorano in Ateneo alla predisposizione di una molteplicità di organi, strutture e strumenti di supporto; dalla formazione continua del personale sul linguaggio inclusivo e sui *bias* di genere, all'ampliamento delle misure di conciliazione vita-lavoro; dalla semplificazione dell'accesso alla carriera *Alias* alla promozione della cultura delle differenze attraverso iniziative scientifiche, editoriali e di terza missione; dall'ascolto delle persone alla costruzione ed implementazione di nuovi strumenti di *welfare*.

L'attenzione alla parità e al benessere non è più affidata alla sensibilità ed alla buona volontà dei singoli, ma è riconosciuta come una responsabilità condivisa, istituzionale, parte integrante della qualità dell'azione dell'Ateneo.

Un'attenzione particolare è stata riservata alla componente studentesca, anche attraverso l'analisi delle opinioni raccolte nei questionari sulla qualità della didattica e dei servizi.
Il Bilancio documenta inoltre il percorso avviato per la costruzione di un contesto inclusivo e per la valorizzazione delle differenze.
Ciò che emerge con forza da questo Bilancio è un cambiamento già in atto, fatto di strumenti, azioni e risultati. Il linguaggio utilizzato, le scelte metodologiche, l'attenzione agli effetti delle politiche, la trasparenza nella rendicontazione: tutto indica una crescente maturità organizzativa e una visione chiara, che considera la parità di opportunità non solo un diritto, ma una risorsa strategica per lo sviluppo dell'Ateneo.
Il Bilancio di Genere non è una semplice fotografia, è uno specchio orientato al futuro. É un documento che guarda lontano, che stimola ogni struttura dell'Ateneo a interrogarsi, ad agire, a contribuire. Che chiede a tutti – personale docente, componente studentesca, personale tecnico-amministrativo e dirigenti – di essere parte attiva e propositiva di un processo di miglioramento, culturale e organizzativo, che segnala bisogni ed opportunità di cambiamento. È la prova che l'Ateneo Federico II ha raccolto la sfida: costruire un'università più giusta, più forte, più inclusiva.

Introduzione

Antonella Liccardo

Coordinatrice del Gruppo di Lavoro
del Bilancio di Genere

Il presente documento si inserisce nell'ambito del ciclo del Bilancio di genere messo in atto dall'Università degli Studi di Napoli Federico II a partire dal 2016, anno di pubblicazione del Primo Bilancio di genere dell'Ateneo fridericiano [1] Con la pubblicazione del secondo Bilancio di genere [2] e poi del Piano di uguaglianza di genere [3] l'Ateneo ha attivato un vero e proprio processo trasformativo che vede il coinvolgimento diretto della governance di Ateneo, insieme al gruppo di lavoro del Bilancio di Genere e al CUG, nella definizione degli obiettivi di parità, delle azioni finalizzate al perseguimento di tali obiettivi e nel monitoraggio puntuale delle stesse azioni.

Se, da un lato, la fotografia di genere che emerge dalla presente rilevazione mostra alcuni segnali positivi in merito alla riduzione dei meccanismi di segregazione orizzontale e verticale rispetto a quanto rilevato nei precedenti Bilanci di genere, dall'altro, il processo di trasformazione da realizzare appare ancora molto lungo.

Per quanto concerne la componente studentesca, ad esempio, si evidenzia senz'altro una riduzione della segregazione orizzontale che si manifesta con un incremento della percentuale di corsi 'neutri' (i.e. corsi in cui nessuna delle due componenti maschile e femminile eccede il 60%) e comunque più elevata anche rispetto alla percentuale di corsi neutri su scala nazionale. Anche la percentuale di corsi con segregazione femminile si attesta attualmente su un valore migliore rispetto al dato nazionale. Ma persistono corsi altamente segregati in aree ritenute strategiche a livello nazionale e internazionale (si veda il *Report 2030 Digital Decade* della Commissione Europea), come ad esempio l'area ICT, in cui la presenza femminile è addirittura inferiore al 10%.

Dato sicuramente positivo è anche quello relativo alla riduzione degli abbandoni e all'incremento della mobilità per entrambi i generi, sebbene la mobilità internazionale in entrata continui ad interessare prioritariamente gli studenti maschi. Estremamente incoraggiante è poi l'incremento del tasso occupazionale avutosi nell'ultimo triennio per i laureati e le laureate della Federico II. Il fenomeno, particolarmente marcato per le donne che hanno conseguito una laurea a ciclo unico, magistrale o specialistica, ha comportato una significativa riduzione del divario che si registrava in passato rispetto al dato nazionale. Tuttavia, sebbene le laureate trovino più facilmente lavoro rispetto a qualche anno fa, permane un importante divario retributivo di genere a sfavore delle donne.

Per quanto concerne il personale docente, si registrano segnali positivi nel reclutamento: le donne sono divenute maggioritarie nel ruolo RTD A con una percentuale coerente con il dato relativo al Dottorato di ricerca, spostando così il punto di inversione della forbice delle carriere oltre tale ruolo.

E ancora, il personale ricercatore a tempo determinato di tipo B (RTD B) femminile è aumentato di 4,5 punti percentuali rispetto alla precedente rilevazione.

Si registra senz'altro anche una riduzione della segregazione verticale nel personale docente che si manifesta con un incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (docenza di I fascia) di circa 4 punti percentuali. Ma a fronte di ciò persiste una forte segregazione orizzontale e verticale nelle cosiddette scienze dure, con alcune aree in cui la percentuale femminile in I fascia si attesta su valori minimi (cfr. area CUN 02 in cui la percentuale è del 2%, mentre su scala nazionale la percentuale - pur risibile - è comunque di un ordine di grandezza superiore).

Quali sono dunque i meccanismi che ostacolano tuttora il raggiungimento delle posizioni apicali alle donne? Se si analizzano i dati relativi alla distribuzione di genere delle persone che hanno conseguito l'abilitazione scientifica nazionale in I fascia, si osserva che questa è in linea con la distribuzione di genere dell'organico della II fascia, per cui gli ostacoli non sono senz'altro legati al conseguimento dell'abilitazione scientifica nazionale, ma vanno cercati altrove.

D'altro canto, l'analisi dei dati relativi ai finanziamenti alla ricerca conferma che le donne ricevono meno finanziamenti per la propria attività di ricerca - ad eccezione dei finanziamenti gestiti dall'Ateneo in cui viene maggiormente rispettata la proporzione uomo/donna - circostanza che inevitabilmente condiziona gli sviluppi di carriera delle persone.

Sul versante del personale tecnico-amministrativo, UNINA

non è estranea al trend di 'femminilizzazione', ma resta ben distante dalla netta prevalenza osservabile a livello nazionale. È rilevante che l'incremento della presenza femminile si manifesti soprattutto al livello delle carriere apicali, per l'accesso alle quali i requisiti culturali e professionali sono usualmente più elevati.

Permane, tuttavia, una netta segregazione orizzontale (sebbene attenuata rispetto alla precedente rilevazione) con riguardo alle professioni tecniche.

Alcuni dati, relativi al regime di impegno ed alle assenze dal servizio, confermano inoltre quanto già osservato nella precedente edizione del BdG, ossia che il carico del lavoro di cura familiare continua a gravare prevalentemente sul personale di genere femminile.

Nel dibattito nazionale sui temi della parità di genere, nel lasso di tempo intercorso dalla pubblicazione del precedente BdG, l'Ateneo federiciano ha senz'altro confermato il proprio ruolo trainante. Si pensi ad esempio al fatto che il Piano dei conti COAN di UNINA è stato utilizzato come *case study* per realizzare il primo esercizio di riclassificazione di bilancio in ottica di genere, nell'ambito dell'innovativo progetto Riclassificato Dati Contabili in una prospettiva di genere, che ha visto coinvolti la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) ed il CINECA.

Sul piano locale, l'Ateneo si è posto con atteggiamento proattivo rispetto al tema della parità di genere, anche in ottemperanza a quanto richiesto dalla Commissione Europea e dal MUR. Non si è trattato tuttavia di assolvere a meri adempimenti burocratici imposti a livello nazionale e internazionale. Piuttosto, l'aver reso obbligatoria la pianificazione strategica in tema di parità di genere, mediante l'obbligatorietà del GEP e del BdG ha consentito di dare corpo e struttura ad una sensibilità e una consapevolezza già piuttosto consolidata presso l'Ateneo federiciano. Nell'ultimo triennio il ciclo del bilancio di genere è divenuto via via sempre più articolato e completo. L'esercizio di pianificazione del Piano di uguaglianza di genere (GEP) 2022-24 ha consentito di mettere a fuoco degli obiettivi di parità ben definiti su cui l'Ateneo ha deciso di concentrare i propri sforzi: la riduzione della segregazione orizzontale nella componente studentesca, la parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera, la conciliazione tra vita privata e lavoro per il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale, la rappresentanza femminile negli organi di Governo.

A questi quattro fondamentali obiettivi è stata associata una molteplicità di azioni, alcune delle quali senz'altro ambiziose, o di più complessa realizzazione. Si pensi ad esempio alla tassazione agevolata per studenti e studentesse che si iscrivono a corsi di studio segregati introdotta nell'ultimo anno accademico; al meticoloso e sinergico lavoro condotto con le scuole superiori per il contrasto agli stereotipi di genere nelle scelte formative; al programma Athena mentoring; alle borse di studio per ricercatrici in maternità. A chiusura del triennio di attuazione del GEP, il bilancio è in buona parte positivo.

Molte delle azioni - alcune delle quali complesse, articolate e rimaste inattuate per diversi anni (si pensi al lavoro agile, normato dal 2017 come strumento di conciliazione e rilanciato in occasione dell'emergenza da COVID-19) - sono state completamente realizzate, altre necessitano di ripensamento, di riprogettazione e di più capillare coinvolgimento di una Comunità Universitaria che, rispetto agli anni precedenti, sembra più sensibile e più consapevole sulle tematiche di genere.

Tra le buone pratiche, è da annoverare l'integrazione tra il GEP e la pianificazione strategica ed operativa, il che ha favorito il coinvolgimento attivo anche della componente PTA nel perseguimento di obiettivi 'di genere' concepiti come obiettivi di *performance*.

Altro importante segnale positivo è che l'Ateneo fridericiano si fa portatore di una visione inclusiva di promozione e valorizzazione delle differenze che comprende il tema della parità dei generi anche oltre l'ottica binaria. L'attenzione rivolta alla popolazione studentesca *gender diverse* inizia infatti a dare riscontri positivi: si pensi ad esempio alla nuova normativa relativa alla carriera Alias e alla creazione di bagni *genderless* in alcuni Dipartimenti e Centri dell'Ateneo.

In un'ottica di responsabilità, l'Ateneo ha adottato una chiara politica di trasparenza, rendendo sempre accessibile a tutti gli stakeholder e al pubblico in generale il resoconto dettagliato del proprio impegno per la parità di genere. Sul sito istituzionale, è possibile infatti informarsi sulle scelte strategiche, sugli obiettivi e sulle azioni intraprese, inclusi lo stato di avanzamento e il raggiungimento dei target.

Naturalmente serve fare di più e serve investire di più! L'analisi di genere dei dati economico-finanziari mostra, infatti, che le risorse esplicitamente destinate al tema della parità di genere restano comunque molto esigue.

Occorre senz'altro perseverare nel processo di sensibilizzazione della comunità nella sua interezza al fine di rendere il processo pervasivo, capillare, efficace. Ed occorre osare di più, anche con misure capaci di creare delle discontinuità, negli ambiti cruciali in cui tuttora permangono ostacoli al raggiungimento delle posizioni apicali da parte delle donne, in modo da accelerare il cammino verso l'uguaglianza formale e sostanziale all'interno della comunità fridericiana.

Gruppo di lavoro

Il gruppo di lavoro del Bilancio di Genere della Federico II

Il gruppo di lavoro nominato dal Rettore per l'*attuazione del processo del Bilancio di Genere di Ateneo*[1] è costituito da personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo; è incaricato di seguire l'intero processo ciclico, elaborando il documento del Bilancio di genere, e redigendo il Piano di Uguaglianza di Genere, in collaborazione con il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG) di Ateneo, all'esito delle riflessioni e degli approfondimenti effettuati in sede di confronto con la *governance* di Ateneo.
L'eterogeneità della composizione del gruppo di lavoro riflette le molteplici competenze richieste nel processo di *gender mainstreaming*, che includono, in particolare, attività di acquisizione, analisi e valutazione dei dati e delle informazioni e programmazione strategica in tema di parità di genere.

Composizione e Funzioni:

- Dott.ssa Antonella Liccardo (delegata del Rettore), con funzioni di coordinamento del gruppo di lavoro, già coordinatrice dei gruppi di lavoro che hanno redatto il Primo e il Secondo Bilancio di genere dell'Ateneo fridericiano. Per la CRUI coordina il gruppo di lavoro che ha redatto le Linee Guida per il BdG degli Atenei Italiani e si occupa attualmente di analisi comparativa del BdG degli Atenei italiani, di formazione e supporto alle università e enti pubblici nella realizzazione del BdG, nonché delle revisioni periodiche delle Linee guida. È inoltre membro del tavolo di lavoro CRUI-CINECA che ha sviluppato il progetto Cruscotto indicatori per il Bilancio di genere e "Riclassificato Dati Contabili in una prospettiva di genere".
- Dott.ssa Carla Camerlingo (delegata del Direttore Generale), con funzioni di raccordo e coordinamento con l'Amministrazione Centrale per la definizione, nella pianificazione operativa dell'Ateneo, di obiettivi di *performance* diretti a contrastare efficacemente le diseguaglianze di genere e le discriminazioni sessuali nella Comunità universitaria federiciana.
- Prof.ssa Concetta Giancola (presidente CUG), con funzioni di raccordo e coordinamento con il

Comitato Unico di Garanzia per la pianificazione ed il monitoraggio delle azioni positive.

- Prof.ssa Anna Lisa Amodeo (delegata Centro Sinapsi), per sostenere l'attenzione dell'Ateneo nel contrastare le discriminazioni legate allo stigma sessuale e di genere e nel promuovere una cultura di valorizzazione delle differenze.
- Dott.ssa Claudia Caruso (responsabile dell'Ufficio Supporto al Nucleo di Valutazione), chiamata ad effettuare analisi degli esiti della rilevazione delle opinioni degli studenti in un'ottica di genere.
- Sig. Antonio Cotticelli (delegato Ufficio Gestione e Analisi Dati), con funzione di raccolta ed elaborazione dei dati statistici necessari all'analisi di contesto.
- Dott.ssa Mariagloria Lapegna (delegata dell'area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione), con funzione di acquisizione e analisi dei dati riferiti ai finanziamenti per la ricerca, ai brevetti e agli *spin off* di Ateneo.
- Dott.ssa Annalisa Pacelli (responsabile del Reparto *Performance* dell'Ufficio Organizzazione e *Performance*; componente del C.U.G. di Ateneo), con funzione di supporto alla Direzione generale e all'Area Organizzazione e Sviluppo per la pianificazione, il monitoraggio e la rendicontazione delle azioni di parità di genere che richiedono un apporto del personale dirigenziale e tecnico-amministrativo;
- Dott.ssa Paola Paladino (responsabile dell'Ufficio Formazione), con funzione di acquisizione e analisi dei dati riferiti alla formazione e, al contempo, chiamata a contribuire alla promozione e diffusione della cultura di genere all'interno della Comunità universitaria, anche attraverso la comunicazione dei risultati del BdG e l'organizzazione di iniziative formative volte a favorire, in maniera sistematica, i processi di integrazione e il positivo riconoscimento delle differenze.
- Dott.ssa Maria Rosaria Petraglia (responsabile dell'Ufficio Programmazione economico - finanziaria) e il Dott. Paolo Ciarambino, che hanno curato la riclassificazione del Bilancio e l'Analisi delle risorse destinate agli obiettivi di parità.

Si ringraziano:
- il prof. Davide de Caro per le analisi sulle abilitazioni;
- le dott.sse Paola Pollio ed Annalisa Filazzola (CSI di Ateneo) - per le estrazioni ed elaborazioni di dati relativi al personale tecnico-amministrativo (lavoro agile, congedi parentali) – ed il dott. Antonio Scannapiecoro (Ufficio Personale Docente e Ricercatore) per il contributo alle estrazioni ed elaborazioni di dati relativi al personale docente;
- la dott.ssa Ilenia Picardi per il contributo sul programma di *mentoring*.

[1] Il gruppo di lavoro per l'attuazione del processo del Bilancio di Genere di Ateneo – che è succeduto al gruppo di lavoro per il Bilancio di Genere di Ateneo relativo al triennio 2019/2021 – è stato nominato dal Rettore con decreto n. 914 del 2.3.2021 e successivamente modificato (da ultimo con decreto n. 1323 del 5.4.2024).

Nota metodologica

Il presente documento è stato redatto secondo le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani

Il terzo Bilancio di genere dell'Università degli Studi di Napoli Federico è stato redatto secondo le Linee guida della CRUI per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani [4]. La struttura del documento rispecchia fedelmente quello della precedente edizione, in modo tale da rendere immediata la comparazione tra i due documenti.

Il primo capitolo riprende i riferimenti alla parità di genere presenti all'interno dei principali documenti strategico-gestionali dell'Ateneo. Rispetto all'ultima versione, il *corpus* di documenti si è arricchito di un altro documento fondamentale per le politiche di genere, ossia il Piano di Uguaglianza di Genere (il GEP-*Gender Equality Plan*). Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha preso il posto del Piano Integrato assorbendo in esso anche il Piano di Azioni Positive (PAP) del CUG, di cui il GEP costituisce parte integrante. Le azioni per la parità in tal modo vengono integrate ancora più efficacemente nei documenti fondanti dell'Ateneo.

Il secondo capitolo è dedicato all'analisi di contesto della componente studentesca e del personale docente e ricercatore (di seguito indicato come personale docente), tecnico-amministrativo e dirigente. Attraverso gli indicatori previsti dalle linee guida, per ciascuna delle componenti, si misura a tutti gli effetti lo stato di salute e il *trend* di miglioramento dell'Ateneo rispetto al tema della parità di genere.

Anche in questa edizione, accanto al corposo elenco di indicatori previsti dalle Linee guida, sono stati inclusi nell'analisi ulteriori indicatori - già presenti nel Primo Bilancio di Genere dell'Ateneo fridericiano [1] - allo scopo di favorire il confronto con le due precedenti rilevazioni e comprendere l'evoluzione del contesto.

Al fine del calcolo degli indicatori si è fatto ricorso al Cruscotto degli indicatori di parità del CINECA, sviluppato durante l'anno 2022 in un progetto congiunto CRUI-CINECA, con la partecipazione attiva del nostro Ateneo, attraverso la Prof.ssa Liccardo in qualità di membro del tavolo di lavoro che ha progettato la Dashboard.

Per la componente studentesca le rilevazioni si riferiscono all'a.a. 2022/2023, in quanto ultimo anno accademico concluso all'atto

della redazione del presente documento. I dati su laureate/i e quelli sui tassi di occupazione sono stati riportati per anno solare e riferiti all'ultima annualità disponibile in modo completo (2022), adoperando le usuali fonti previste dalle Linee Guida e riprese dalla Dashboard CINECA e in particolare: la banca dati per il Bilancio di genere del MUR per la popolazione iscritta e per taluni indicatori su laureate/i; la banca dati di Almalaurea per gli indicatori sul tasso occupazionale; fonti interne (*datawarehouse* di Ateneo) per taluni indicatori non diversamente reperibili su banche dati pubblicamente accessibili.

Per il personale docente, tecnico-amministrativo e dirigenziale, si è fatto riferimento all'anno solare 2022 – salvo diversa precisazione - essendo questi gli ultimi dati consolidati disponibili sulle banche dati pubbliche all'atto della elaborazione del presente documento. Il capitolo include anche apposita sezione dedicata ai dati relativi ai finanziamenti alla ricerca.

Nel presente documento si è scelto inoltre di presentare i dati relativi all'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) del personale docente, elaborati a partire dalla unica fonte di dati aggregati attualmente disponibile, ossia la banca dati UnRest-Net, che raccoglie ed integra i dati sull'abilitazione, forniti dal sito ufficiale dell'ASN, con quelli del CINECA per quanto riguarda i dati di organico, sebbene siano riferiti al 31/12/2020. I dati sugli incarichi istituzionali e di governo sono invece aggiornati al 31/12/2023.

Il capitolo III è finalizzato a rendicontare il processo di implementazione del *Gender Equality Plan* di Ateneo 2022-2024. Nel capitolo, viene innanzitutto ripresa la struttura del GEP, viene riportato in forma tabellare e sintetica il raggiungimento dei target relativi a ciascuna azione e vengono descritte alcune tra le azioni più salienti, laddove possibile, riportando anche analisi quantitative attraverso indicatori di risultato. Il rendiconto è concepito, oltre che in ottica di *accountability* e trasparenza, come punto di partenza per la progettazione e la pianificazione della prossima edizione del *Gender Equality Plan* di Ateneo. Gli stati di avanzamento del GEP per ciascuna delle azioni sono regolarmente aggiornati e consultabili nella sezione del sito istituzionale dedicato alla parità di genere.

Il IV Capitolo è dedicato all'analisi di genere dei dati economico-finanziari dell'Ateneo, realizzata secondo il sopramenzionato Progetto CRUI-CINECA sul "Riclassificato dati contabili in prospettiva di genere", che ha portato all'introduzione di un apposito campo (IMPATTO di genere) negli applicativi U-Budget e U-Gov adoperati per la contabilità, in modo tale da facilitare l'attribuzione della corretta classificazione di genere delle voci di costo, a monte, anziché a valle. Si è trattato di un progetto estremamente innovativo che ha visto, peraltro, il nostro Ateneo svolgere un ruolo promotore fungendo da caso di studio per tutti gli Atenei italiani. Il piano dei conti COAN UNINA è infatti messo a disposizione come strumento di supporto per tutti gli Atenei che intendono procedere alla riclassificazione di genere.

In questo III Bilancio di genere vi è dunque la primissima implementazione di riclassificazione del Bilancio con tale impostazione, riferita sia al Bilancio preventivo 2023, sia al consuntivo 2023. Nel capitolo viene anche illustrato il lavoro di disambiguazione che è stato reso necessario per le voci non univocamente riconducibili ad una delle categorie previste, nonché le difficoltà incontrate in questa primissima applicazione. Nel capitolo dei dati economico-finanziari sono inoltre riportate le informazioni relative alle retribuzioni del personale all'anno 2022, i costi per la formazione e le tasse corrisposte dagli studenti e dalle studentesse relative all'a.a. 2022/23, già considerate nei precedenti BdG.

Il documento è corredato da un'analisi di genere dei questionari per la rilevazione dell'opinione della popolazione studentesca in merito alla didattica ed ai servizi, contenuta nel capitolo V, nell'ottica di identificare eventuali aspetti che incidono diversamente su studentesse e studenti, per fornire eventuali spunti utili alla definizione di azioni positive. Rispetto al precedente esercizio, l'attuale analisi si sviluppa in linea diacronica con l'obiettivo di valorizzare la coerenza interna dei dati raccolti, questi ultimi a supporto delle argomentazioni conclusive. L'attuale analisi ha quindi preso in considerazione un arco temporale più ampio, relativo ai data set dell'ultimo triennio disponibile (aa.aa.: 2020/21 – 2021/22 – 2022/23).

Ulteriori aspetti interpretativi sono anche emersi dall'approfondimento dell'analisi in un'ottica di intersezionalità con un focus sulla platea studentesca di nazionalità estera, confrontata con le risultanze complessive.

In questo documento si è ritenuto infine importante dedicare un capitolo conclusivo per illustrare l'impegno dell'Ateneo federiciano rispetto alla popolazione *gender diverse*.

Il capitolo presenta l'Indice Xenia, esito di un progetto cofinanziato dall'Unione Europea nell'ambito del Programma Erasmus+:

L'indice basato su una serie di dimensioni ed indicatori consente agli Atenei di misurare il proprio livello di inclusione rispetto alle questioni di genere e di individuare le aree di miglioramento. Inoltre, nel capitolo sono presentate le attività del Centro di Ateneo Sinapsi, volte a promuovere una cultura di valorizzazione delle differenze ed a sostenere una comunità di apprendimento sicura. Per la stesura di tale capitolo si è scelto di adottare lo *schwa* per sottolineare la necessità di adoperare un linguaggio inclusivo, primo passo necessario per contrastare le diverse forme di discriminazioni legate al genere.

BILANCIO DI GENERE DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II

1 LA PARITÀ DI GENERE NEI DOCUMENTI STRATEGICO-GESTIONALI D'ATENEO

La parità di genere nei documenti strategico-gestionali di Ateneo

Come previsto dalle Linee guida CRUI, il Bilancio di Genere interloquisce con i principali documenti programmatici e gestionali di Ateneo, in modo da integrare la prospettiva di genere con le politiche adottate dalla *governance* di Ateneo e garantirne la coerenza complessiva.

Nel presente capitolo vengono sinteticamente illustrati i richiami al tema della parità di genere presenti all'interno dei principali documenti strategico-gestionali di Ateneo, di frequente inquadrati nella più ampia visione della tutela della dignità della persona e del contrasto alle discriminazioni.

La panoramica riportata di seguito mostra come, nel corso dell'ultimo triennio, il novero dei documenti rilevanti sia divenuto più ricco e composito e l'integrazione tra i diversi livelli di programmazione – politico ed amministrativo – sia divenuta progressivamente sempre più stretta e regolata, sebbene migliorabile attraverso ulteriori interventi di *reductio ad unum* o coordinamento. È rilevante che la programmazione, anche di carattere più spiccatamente operativo (PIAO), abbia fatto propri quegli obiettivi del Piano di Uguaglianza di Genere rientranti nella sfera di governo dell'Amministrazione di Ateneo, impegnandola nella realizzazione degli stessi, in armonia con i relativi indicatori e *target*.

Lo Statuto

L'impegno dell'Ateneo a garantire parità e pari opportunità di genere è sancito tra le finalità istituzionali (art. 2, comma 4, dello Statuto):
"*L'Università si impegna ad assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica, di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. A garanzia dell'effettività delle tutele riconosciute è istituito il 'Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni'*".
L'art. 20, comma 2, dello Statuto, prescrive la riserva di quote in seno al Consiglio di Amministrazione, quale forma embrionale di garanzia di equilibrio di genere:
"*la designazione delle componenti in seno al Consiglio di Amministrazione deve garantire, nel suo complesso, la rappresentanza di genere per un terzo del totale*".

Il Piano Strategico

Il Piano Strategico di Ateneo (PSA), elaborato per il sessennio 2021-26, si è proposto di proiettare l'Ateneo nello scenario post-pandemico, come luogo di progettazione di uno sviluppo sociale più sostenibile ed equo. L'aggiornamento per il triennio 24-26 conferma l'impegno verso la riduzione delle diseguaglianze quale obiettivo declinato a tutto tondo: è dato risalto alla riduzione del divario di genere nelle classi di laurea STEM ed alle iniziative di supporto e sostegno a prodotti di Ricerca di Genere. L'impegno dell'Ateneo è reso più concreto e visibile attraverso l'ancoraggio degli obiettivi di Genere a specifici parametri di valutazione (i.e. indicatori).

Il Piano di Uguaglianza di Genere per il 2022-24 (Gender Equality Plan – GEP)

L'Ateneo ha adottato il suo primo Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) per il triennio 2022-24, redatto sulla base delle risultanze dell'analisi di contesto realizzata attraverso il Secondo Bilancio di Genere - pubblicato nel marzo 2021 - ed in considerazione di quanto richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione ai bandi *Horizon Europe* per la ricerca e l'innovazione, nonché dal MUR per l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR.
Il GEP assolve alla fase programmatoria, definendo gli obiettivi di parità, nonché le relative azioni da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione personale e professionale di uomini e donne in Ateneo.

Si compone di una prima sezione dedicata all'analisi di contesto e di una seconda sezione - con struttura e contenuto più strettamente progettuale/operativo - articolata in azioni, con diversi soggetti destinatari ed attuatori.
Le azioni, in numero di 38, sono descritte nel contenuto attraverso *schede*, sono ancorate a specifici indicatori e *target*, oltre che ad un *timing* articolato sul triennio e sono affidate all'attuazione dei diversi componenti la Comunità Universitaria. Il diverso colore delle schede identifica le diverse categorie di soggetti destinatari/beneficiari delle azioni.
Alcune delle azioni - richiedenti il contributo, prevalente o sussidiario, dell'Amministrazione di Ateneo - sono state declinate come obiettivi di *performance* nella pianificazione operativa (PIAO di Ateneo).
I principali risultati raggiunti nell'implementazione del GEP sono riepilogati nel capitolo III.

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)

La pianificazione di tempistiche e modalità di attuazione delle scelte strategiche è contenuta nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Ateneo, che assegna obiettivi di *performance*, collettivi ed individuali, alle diverse componenti dell'Amministrazione e definisce indicatori e *target* per la misurazione del relativo livello di conseguimento.
Gli obiettivi di performance contenuti nel PIAO sono in rapporto di diretta derivazione con gli atti di pianificazione primaria, ovvero Piano Strategico di Ateneo, Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) e Programmazione Triennale (PRO3): tanto assicura la coerenza tra le politiche di genere ivi enunciate ed azioni affidate alla capacità realizzativa dell'Amministrazione di Ateneo e delle sue diverse Unità Operative.
Fin dalla sua prima edizione (22-24), il PIAO ha fatto propri molti degli obiettivi contenuti nel *Gender Equality Plan*: in questo modo si è inteso stabilire un legame 'forte' tra la *performance* del personale tecnico-amministrativo e dirigente dell'Ateneo ed il conseguimento degli obiettivi declinati nel GEP.
A partire dalla programmazione per il 2022 e fino al termine del 2024, il personale tecnico- amministrativo e dirigente dell'Ateneo è stato impegnato:

- nella formazione/riformazione – in ottica di *Long Life Learning* – su tematiche di genere, attraverso il MOOC *Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni* e l'ulteriore modulo formativo relativo all'*Unconscious bias*, mirato ad incrementare la consapevolezza sui pregiudizi di genere impliciti che possono intaccare l'oggettività delle valutazioni e determinare errori di giudizio e destinato, prioritariamente, ai componenti delle commissioni di concorso. Entrambi i MOOC sono fruibili sulla piattaforma del Centro di Ateneo Federica web-learning: https://www.federica.eu;
- nell'adeguamento del linguaggio amministrativo a canoni di inclusività, a partire dalla modulistica quale strumento 'tradizionale' di interlocuzione con l'Utenza;
- nel miglioramento della normativa interna in materia di Lavoro Agile e nel monitoraggio sulla sua concreta attuazione, quale prezioso strumento di *work-life balance*, e nella progettazione di servizi di welfare per tutta la Comunità Universitaria come misura di promozione del benessere organizzativo;
- nella promozione della fruizione dei congedi parentali da parte dei lavoratori padri, attraverso iniziative specifiche di formazione/informazione;
- nell'elaborazione e diffusione di bandi per premi a studenti e studentesse che elaborino tesi su tematiche 'di genere';
- nel supporto alla emanazione del Codice per la tutela della dignità della persona.

Il PIAO incorpora inoltre, fin dalla sua prima edizione (2022-24), il **Piano di Azioni Positive**, elaborato e adottato dal C.U.G. di Ateneo. Il PIAO, nelle sue successive edizioni, può essere consultato nell'apposita pagina del sito web di Ateneo.

Il Piano di azioni positive

Il primo documento programmatico in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e cultura di genere è il Piano delle Azioni Positive (PAP), la cui adozione da parte di tutte le PP.AA. fu resa obbligatoria dall'art. 48, d. lgs. 198/06, con lo scopo di assicurare, attraverso progetti mirati, situazioni di equità di condizioni tra le componenti

che lavorano all'interno di un ente. È elaborato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) ed è attualmente inglobato nel PIAO di Ateneo, di cui costituisce apposita appendice.
Questi gli obiettivi individuati dal PAP 2022-2024:

1. Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità.
2. Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della comunità universitaria.
3. Contrasto ai fenomeni di discriminazione al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità.

Il CUG promuove azioni mirate alla realizzazione degli obiettivi fissati. In collaborazione con il gruppo di lavoro del BdG, monitora lo stato di avanzamento del Piano, valuta l'adeguatezza delle azioni concretamente adottate e suggerisce, ove necessario, l'adozione di nuove iniziative e il completamento di quelle già intraprese.

Il Codice per la tutela della dignità della persona

Il CUG di Ateneo ha promosso la revisione del codice di condotta di Ateneo, proponendone nuovi testo e denominazione. Il nuovo Codice per la tutela della dignità della persona è stato emanato nel marzo 2023, anche in attuazione di specifici obiettivi contemplati nel GEP e nel PIAO (triennio 2022-24).
L'Ateneo si impegna a garantire a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Ateneo un ambiente sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà, dignità e inviolabilità della persona.
Il Codice si rivolge a tutta la Comunità Universitaria con l'obiettivo di fornire la necessaria tutela nei casi in cui la persona ritenga di essere oggetto di discriminazioni, mobbing, molestie, molestie sessuali e psicologiche, disfunzioni o criticità relazionali ed in generale di azioni lesive della propria dignità.
L'applicazione del Codice si fonda sul funzionamento sinergico del CUG di Ateneo, dello sportello di ascolto, della/del consigliera/e di fiducia, della commissione di esperti/e.

2 ANALISI DI CONTESTO

Analisi di contesto

Il presente capitolo fornisce una analisi quantitativa della distribuzione di genere della componente studentesca, del personale docente, tecnico amministrativo e dirigenziale e degli incarichi istituzionali e di governo. Per ciascuna componente vengono analizzati la composizione di genere, i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale e le serie storiche, evidenziando il confronto con le rilevazioni del precedente Bilancio di genere. Laddove disponibile, viene fornita anche la comparazione con i dati italiani, allo scopo di collocare l'Ateneo federiciano nel panorama nazionale. Rispetto alla edizione precedente, si è inteso aggiungere un *focus* specifico sull' Abilitazione scientifica nazionale, con dettaglio sulle singole aree CUN, nell'ottica di una sempre maggiore contestualizzazione dei dati.

Componente Studentesca

In questo paragrafo vengono presentati i dati relativi alla popolazione studentesca dell'Ateneo fridericiano nell'a.a. 2022/23 ed alcune serie storiche a partire dall'a.a. 2018/19 (per periodi antecedenti si consultino i precedenti BdG). Oltre agli indicatori previsti dalle Linee guida della CRUI, vengono ripresi alcuni indicatori già presenti nei precedenti Bilanci di Genere, in modo da analizzare più in dettaglio l'evoluzione della componente studentesca del nostro Ateneo.
La composizione, la mobilità nazionale ed internazionale e la *performance* negli studi sono l'oggetto di studio dell'analisi che segue, che si focalizza separatamente sulle varie fasi della carriera universitaria: le caratteristiche della popolazione immatricolata, iscritta, laureata, di quella impegnata in formazione post-laurea, con particolare riferimento a dottorati di ricerca, scuole di specializzazione e contratti di collaborazione.
Come previsto dalle Linee Guida CRUI, l'ultima parte del presente capitolo è dedicata all'analisi della condizione occupazionale della popolazione laureata presso l'Ateneo federiciano, con i dati relativi al tasso occupazionale e alle retribuzioni per genere, ad una distanza temporale di 1 e 5 anni dal conseguimento del titolo.

Composizione

Nell'Ateneo Federico II di Napoli sono presenti[2]

- 77 corsi di laurea triennali (LT)
- 81 corsi di laurea magistrali (LM)
- 10 corsi di laurea magistrale a ciclo unico (LMU)

suddivisi all'interno delle quattro Scuole d'Ateneo: Scuola di Agraria e Medicina Veterinaria (SAMV), Scuola di Medicina e Chirurgia (SMC), Scuola Politecnica e delle Scienze di Base (SPSB), Scuola delle Scienze Umane e Sociali (SSUS).

Popolazione immatricolata

Nell'a.a.2022/2023 la consistenza numerica complessiva della popolazione studentesca immatricolata nell'Ateneo fridericiano è rimasta pressoché invariata rispetto all'a.a. 2018/19, tuttavia si è registrato un aumento della componente femminile (incremento del 5,5%) mentre quella maschile ha subito una lieve flessione (-1,9%).

a.a.	Donne	Uomini	TOT
2018/19	11.410	10.019	21.429
2022/23	12.043	9.833	21.876

Tabella 2.1: Confronto tra le popolazioni immatricolate negli a.a. 2018/19 e 2022/23

[2] Dati riferiti all'a.a. 2022/2023. Fonte: Relazione Performance 2022 (Estrazione Ufficio Gestione e Analisi dei dati da DataMart Studenti-GEDAS) – estrazione effettuata in data 04/04/2023).

La popolazione immatricolata nell'a.a. 2022/23 è costituita al 55,1% da studentesse ed al 44,9% da studenti. Rispetto alla rilevazione del precedente Bilancio di genere, si evidenzia dunque un ampliamento della forbice a favore delle studentesse. Nel dettaglio la distribuzione tra le diverse tipologie di corsi di laurea evidenzia una sistematica prevalenza femminile, con un picco nei corsi di studio a ciclo unico che è incrementato dal 62,4% del 2018/2019 al 66,2% dell'anno di ultima rilevazione.

Tipologia di corso di studio	Numeri assoluti		Percentuali	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
LT	7395	6584	52,9%	47,1%
LS/M	2937	2376	55,3%	44,7%
LCU	1711	873	66,2%	33,8%
Totale	12.043	9.833	55,1%	44,9%

Tabella 2.2: Popolazione immatricolata a.a. 2022/23 per tipologia di corso di studio

Il confronto tra le immatricolazioni relative ai due anni accademici di riferimento, secondo il criterio dell'area didattica adoperata nel primo BdG (BdG 2016), mostra che, per la componente maschile, non vi sono significative variazioni, fatta eccezione per l'incremento nei corsi di laurea triennali di Studi Umanistici, mentre per la componente femminile si registra un decremento nei corsi di laurea triennali di area Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali e un incremento in quelli di Scienze Politiche. Anche i corsi magistrali in Studi Umanistici e quello a ciclo unico in Medicina vedono un ulteriore aumento della presenza femminile.

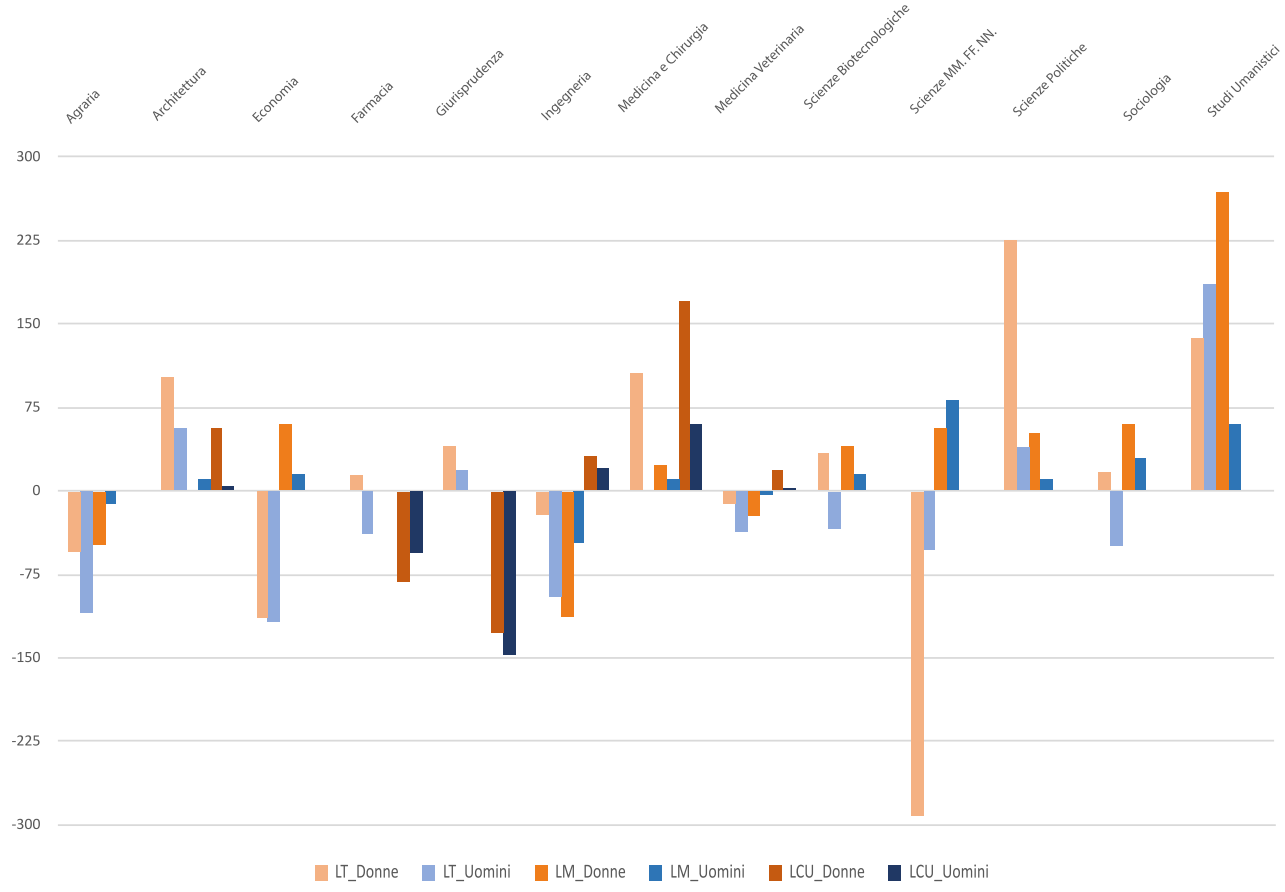


Figura 2.1: Differenza tra le popolazioni immatricolate negli a.a. 2022/23 e 2018/19 per area didattica, tipo di corso e genere.

La distribuzione per genere ed area didattica della popolazione immatricolata per tipo di corso è illustrata in Fig. 2.2. In linea con le precedenti rilevazioni, la componente maschile risulta più numerosa di quella femminile nei corsi di studio prevalenti delle aree di Ingegneria, Economia e Agraria, con un ulteriore incremento di 4 punti percentuali nelle LM in Ingegneria rispetto alla precedente rilevazione. Un incremento della prevalenza femminile si registra invece nelle immatricolazioni a corsi a ciclo unico dell'area di Medicina e Chirurgia, il cui numero di studentesse è incrementato dal 49% al 58% della popolazione immatricolata, coerentemente con quanto osservato nel grafico precedente.

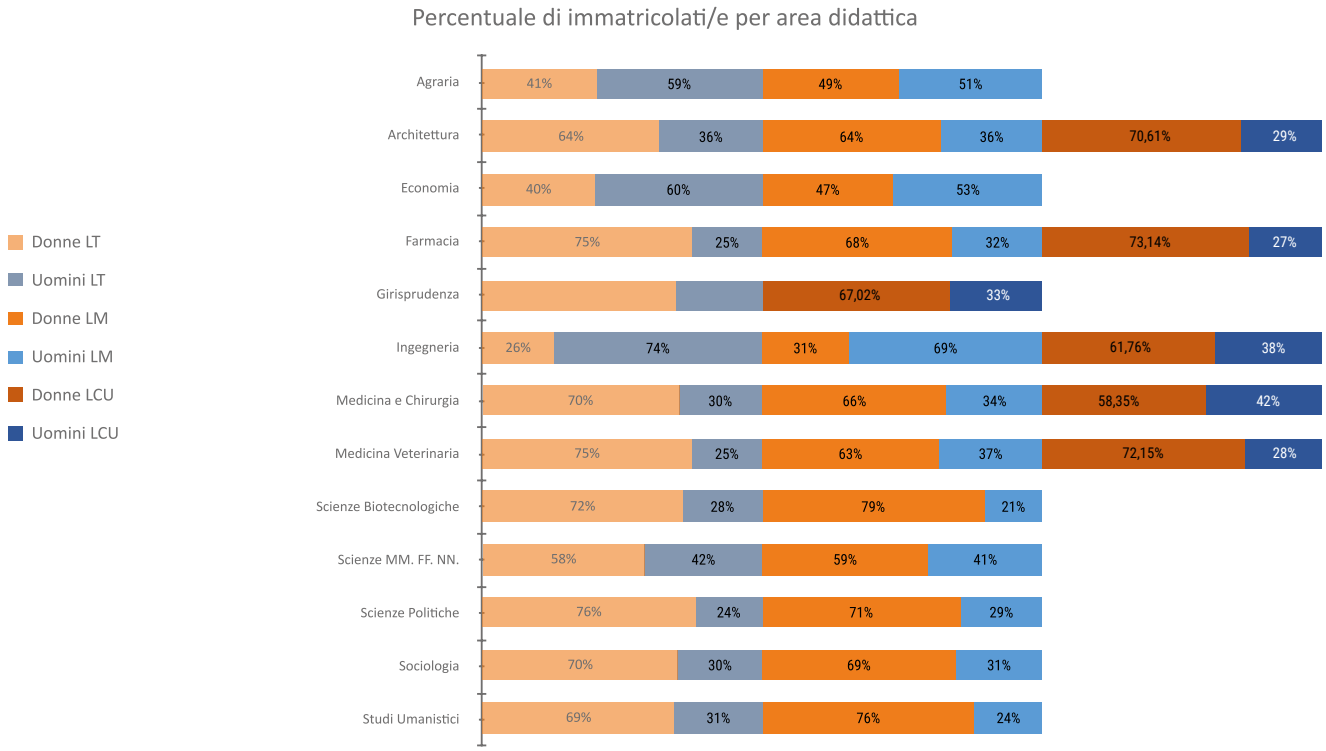


Figura 2.2: Distribuzione di genere della popolazione immatricolata per area didattica e tipologia di corso di studi.

La persistenza della componente studentesca tra gli studi di primo e secondo livello può essere esplorata analizzando i rapporti tra immatricolate/i ai corsi di laurea LM ed LT.
La tabella seguente mostra una persistenza femminile maggiore pressoché in tutte le aree didattiche in cui l'ordinamento prevalente non è a ciclo unico, fatta eccezione che per l'area di Scienze Politiche.

[3] Questo dato è estratto dal dwh di Ateneo utilizzando la metrica 'immatricolati'. Tale metrica, a differenza di quella adottata dal Ministero 'immatricolati MIUR', che considera soltanto gli studenti che si iscrivono per la prima volta ad un corso universitario di primo livello o a ciclo unico, include anche gli immatricolati alle lauree magistrali.

Rapporto LM/LT	Donne	Uomini	*Delta*
Agraria	56,00%	40,74%	15,26%
Architettura	41,08%	40,57%	0,51%
Economia	41,82%	32,06%	9,76%
Farmacia	48,37%	37,53%	10,84%
Ingegneria	25,00%	43,75%	-18,75%
Medicina e Chirurgia	52,99%	35,11%	17,88%
Medicina Veterinaria	54,22%	51,85%	2,37%
Scienze Biotecnologiche	31,69%	42,08%	-10,39%
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali	25,90%	27,10%	-1,20%
Scienze Politiche	43,80%	30,95%	12,85%
Sociologia	25,9%	27,1%	-1,2%
Studi Umanistici	43,8%	30,9%	12,8%

Tabella 2.3: Rapporto immatricolazioni LM/L per genere ed area didattica espresse in percentuale.

Popolazione iscritta

La popolazione iscritta nell'a.a. 2022/2023 a corsi di laurea triennale, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico o corsi di vecchio ordinamento dell'Ateneo fridericiano, è costituita da 71.799 unità, con un decremento rispetto alla precedente rilevazione pari al 3,6%. La riduzione numerica ha interessato in misura maggiore la com-

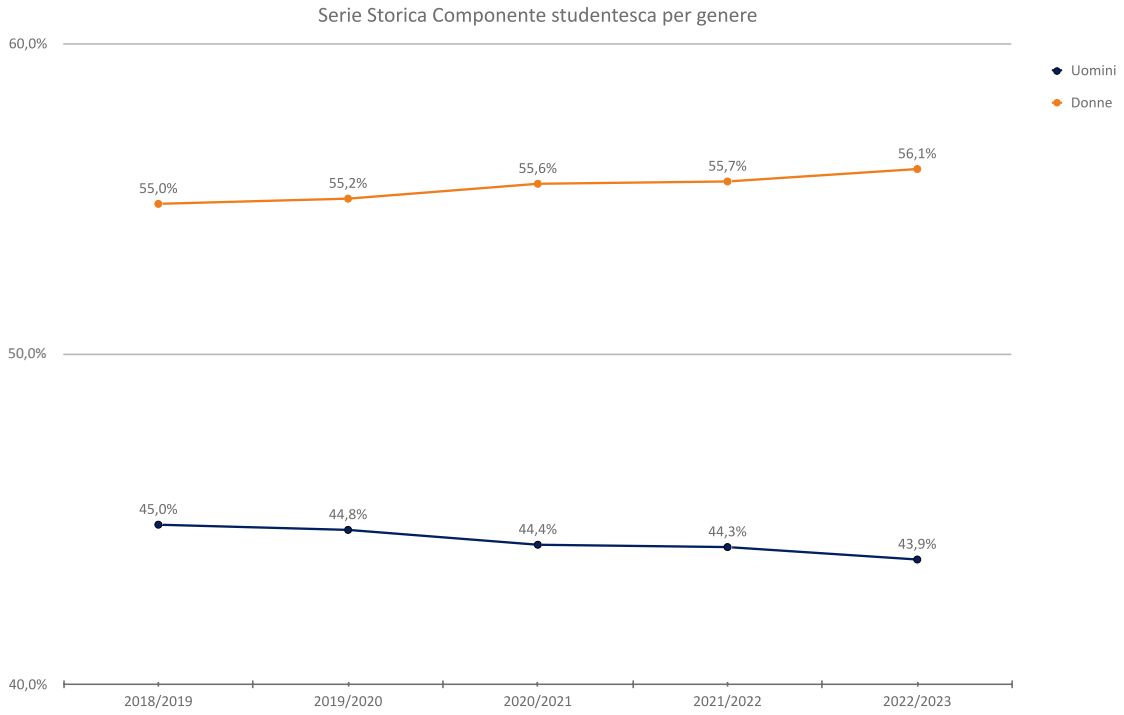


Figura 2.3: Serie storica della popolazione iscritta, a.a. 2022/2023.

ponente maschile che è attualmente costituita da 31.525 uomini, mentre le donne sono rimaste numericamente più stabili, contando 40.274 unità.

Rispetto alla rilevazione del precedente BdG, la serie storica della distribuzione di genere mostra un'ulteriore lieve flessione (-1,1%), nella presenza maschile tra gli iscritti ai corsi di laurea dell'Ateneo federiciano (attualmente pari al 43,9%, a fronte del 45% della precedente rilevazione) mentre la presenza percentuale femminile è aumentata al 56,1% a fronte del 55% della precedente rilevazione.

La popolazione femminile relativa all'a.a. 2022/23 risulta ulteriormente accresciuta in tutte le tipologie di corso, raggiungendo la percentuale del 64% nei corsi di laurea a ciclo unico (+1,6% rispetto alla precedente rilevazione), in linea con quanto osservato per le immatricolazioni riferite al medesimo anno accademico.

Tipologia corso	DONNE	UOMINI
LT	**53,9%**	**46,1%**
LS/M	**53,7%**	**46,3%**
LCU	**64,0%**	**36,0%**
TOTALE	**56,1%**	**43,9%**

Tabella 2.4: Distribuzione della popolazione iscritta per genere e tipologia di corso

L'analisi per aree di studio, secondo la classificazione europea in *Fields of Education and Training* ISCED-F-2013 (FoET), conferma quanto visto per le immatricolazioni, ossia che la popolazione maschile eccede nettamente quella femminile nelle tecnologie dell'informazione e comunicazione e in quelle ingegneristiche. Le donne, viceversa, prevalgono significativamente nelle discipline umanistiche ed artistiche, nelle scienze naturali, matematiche e statistiche, in ambito socio-assistenziale e nell'area dei servizi.

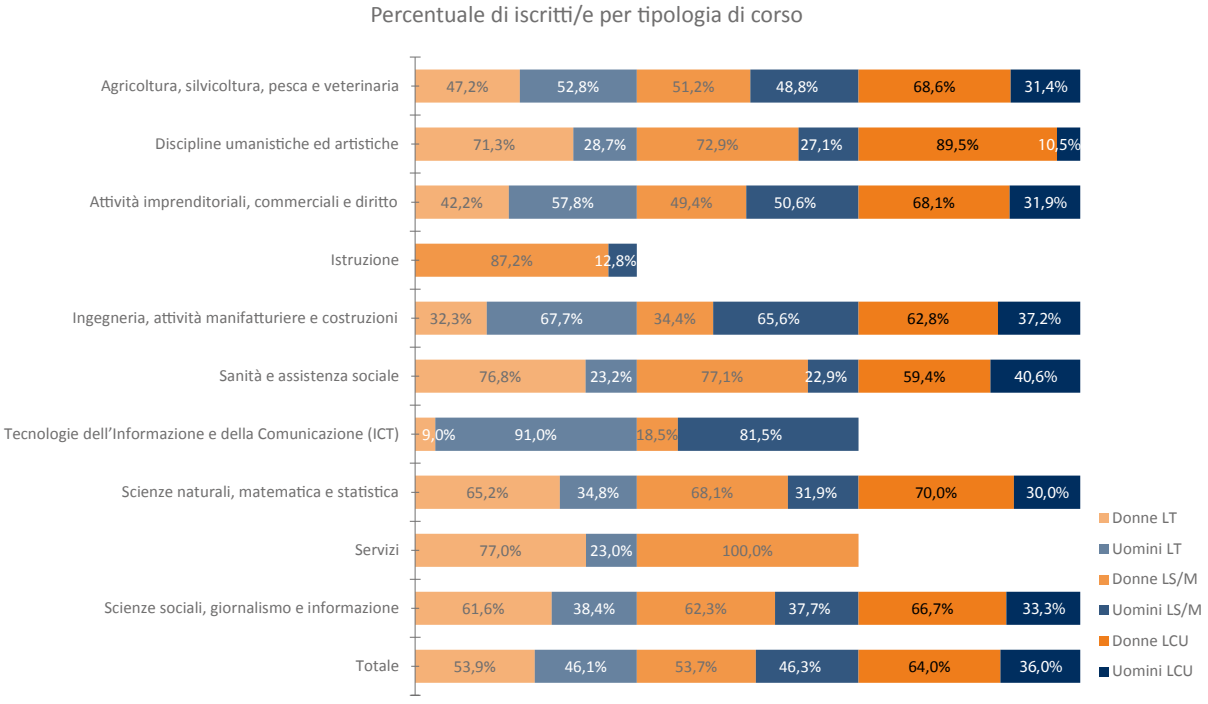


Figura 2.4: Distribuzione di genere della popolazione iscritta per tipologia di corso ed area di studio.

Si tratta del ben noto fenomeno di segregazione orizzontale, che si manifesta con una forte concentrazione maschile in percorsi scientifico-tecnologici ed una maggiore presenza femminile in percorsi umanistici, spesso caratterizzati da inferiori prospettive occupazionali, di carriera e di reddito. Questa segregazione disciplinare è alimentata da una molteplicità di stereotipi tuttora consolidati e molto diffusi, che associano le caratteristiche identitarie della professione scientifica e di quella umanistica ad un genere piuttosto che ad un altro.
Il fenomeno della segregazione orizzontale nella componente studentesca è ben sintetizzato dall'indicatore che esprime la percentuale di corsi di studio segregati sul totale dei corsi di studio disponibili. Tale indicatore quantifica il numero di corsi a prevalenza maschile o femminile come quelli in cui più del 60% della popolazione studentesca è costituita da uomini o donne, rispettivamente; sono viceversa classificati come neutri i corsi in cui nessuno dei generi raggiunge la prevalenza del 60%.
L'analisi della percentuale di corsi segregati della Federico II mostra dati leggermente migliori rispetto a quelli nazionali, con più classi neutre e meno classi segregate al femminile rispetto al dato nazionale. In particolare, l'incidenza dei corsi neutri sul totale dei corsi di studio è pari al 27,3%, in lieve miglioramento rispetto al dato della precedente rilevazione e di poco più di 3 punti percentuali migliore rispetto al dato nazionale, che riporta una percentuale di corsi neutri del 24%. La percentuale di corsi a prevalenza femminile (43,9%) è aumentato di circa 3 punti percentuali rispetto alla precedente rilevazione, ma resta inferiore rispetto a quella nazionale pari al 47,6%. I corsi a prevalenza maschile si sono ridotti al 28,8%, in linea con il dato nazionale (28,3%).

Si osserva inoltre che vi sono alcuni specifici FoET in cui l'Ateneo federiciano ha una percentuale di corsi neutri superiore al dato nazionale *(Engineering, manifacturing and construction, Health and welfare, Natural sciences,*

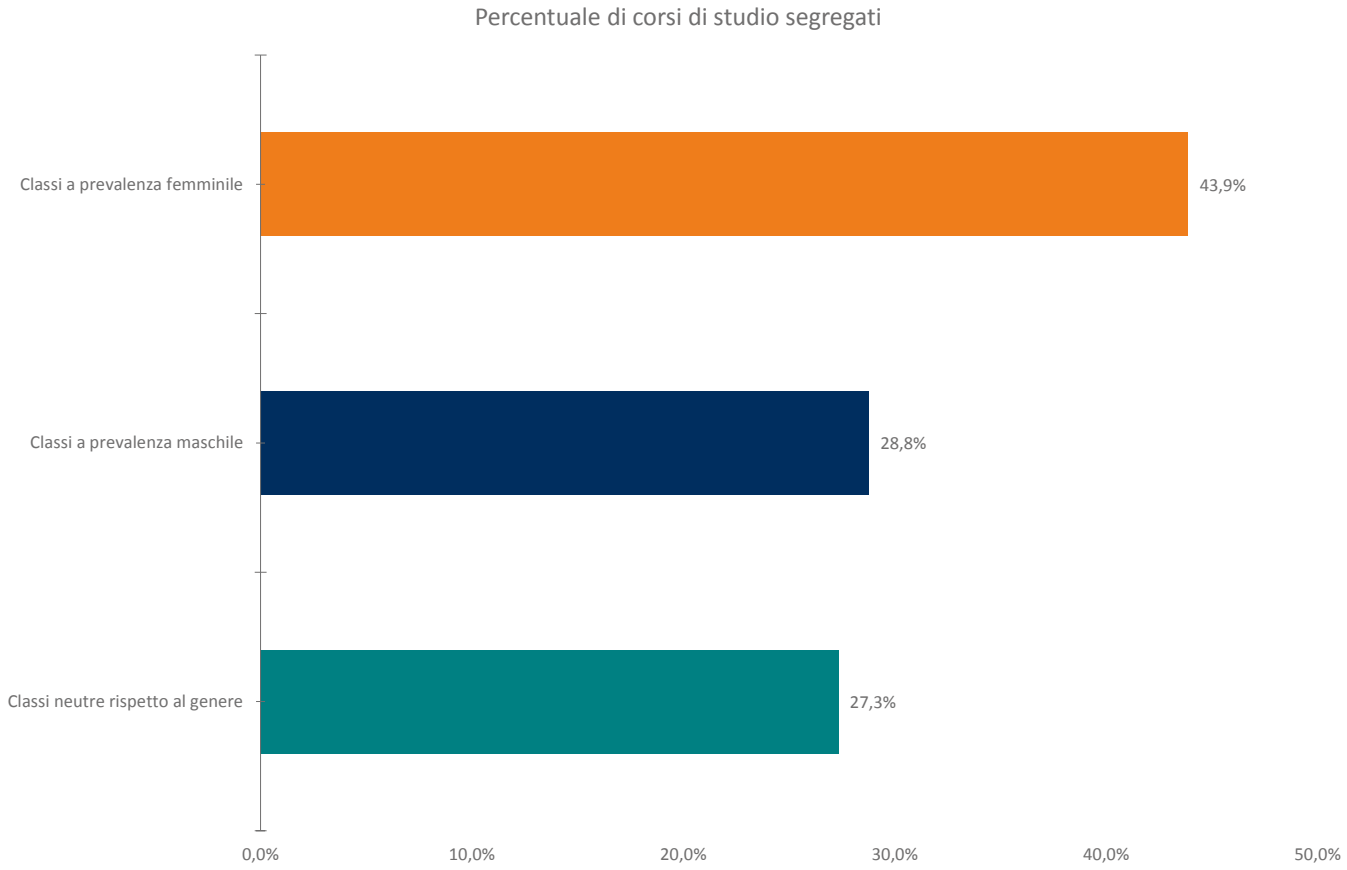


Figura 2.5: Percentuale di corsi segregati

mathematics and statistics), mentre la percentuale locale è inferiore al dato nazionale nei settori *Agriculture, forestry, fisheries and veterinary, Arts and humanites, Buisness, administration and law, Social science, journalism nd information.*

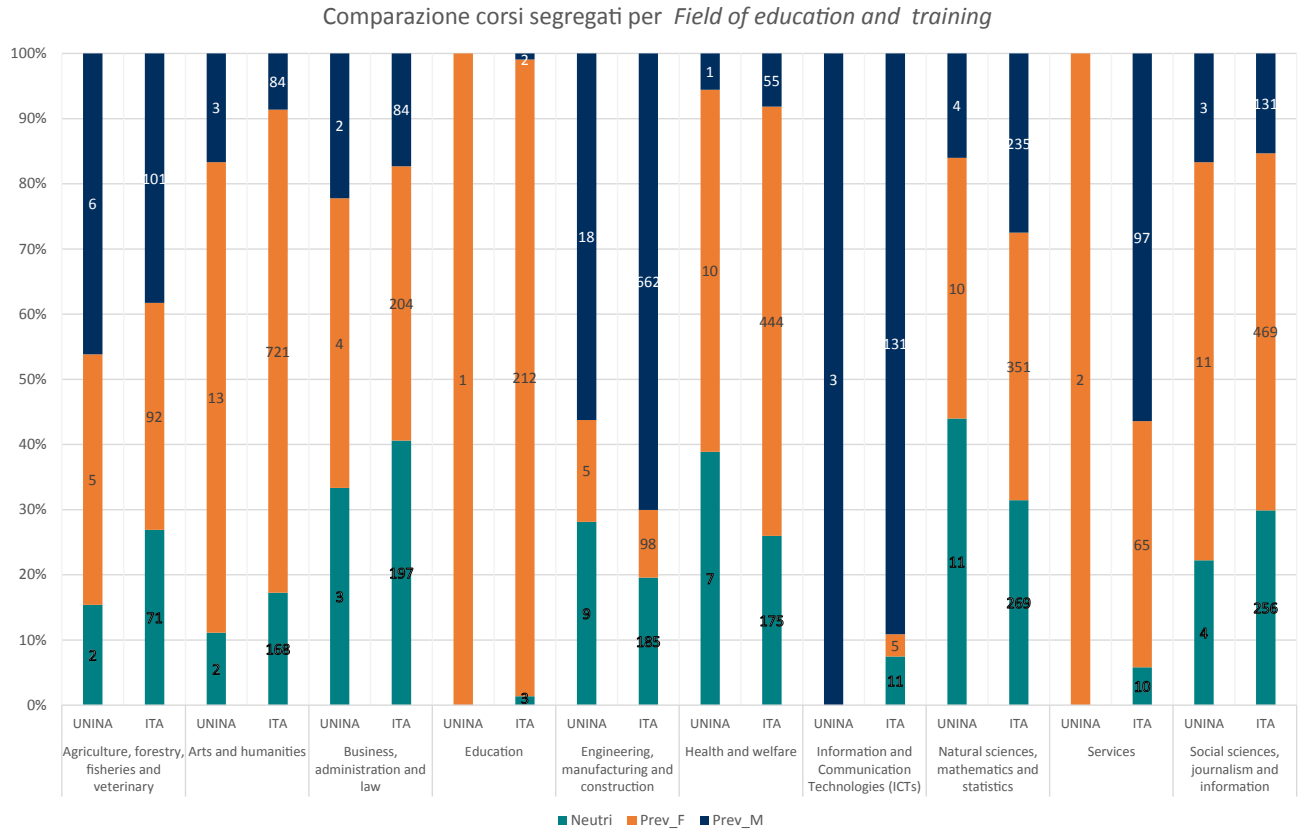


Figura 2.6: Confronto dei corsi segregati con i dati nazionali per FoET

Popolazione laureata

Nell'anno solare 2022, nella Federico II si sono laureate 12.749 persone con una riduzione del 3,5% rispetto alla precedente rilevazione. Tra le persone laureate il numero di donne è rimasto pressoché stabile con 7.378 unità contro le 7.385 unità del 2019 (pari ad una prevalenza femminile del 57,9%), mentre gli uomini si sono ridotti del 7,9% rispetto al dato precedente, passando da 5.831 a 5.371 unità.
La serie storica dei laureati per tipologia di corso mostra un *trend* di decrescita per i soli studenti maschi nelle lauree triennali mentre, nelle lauree a ciclo unico, la decrescita riguarda anche le studentesse.

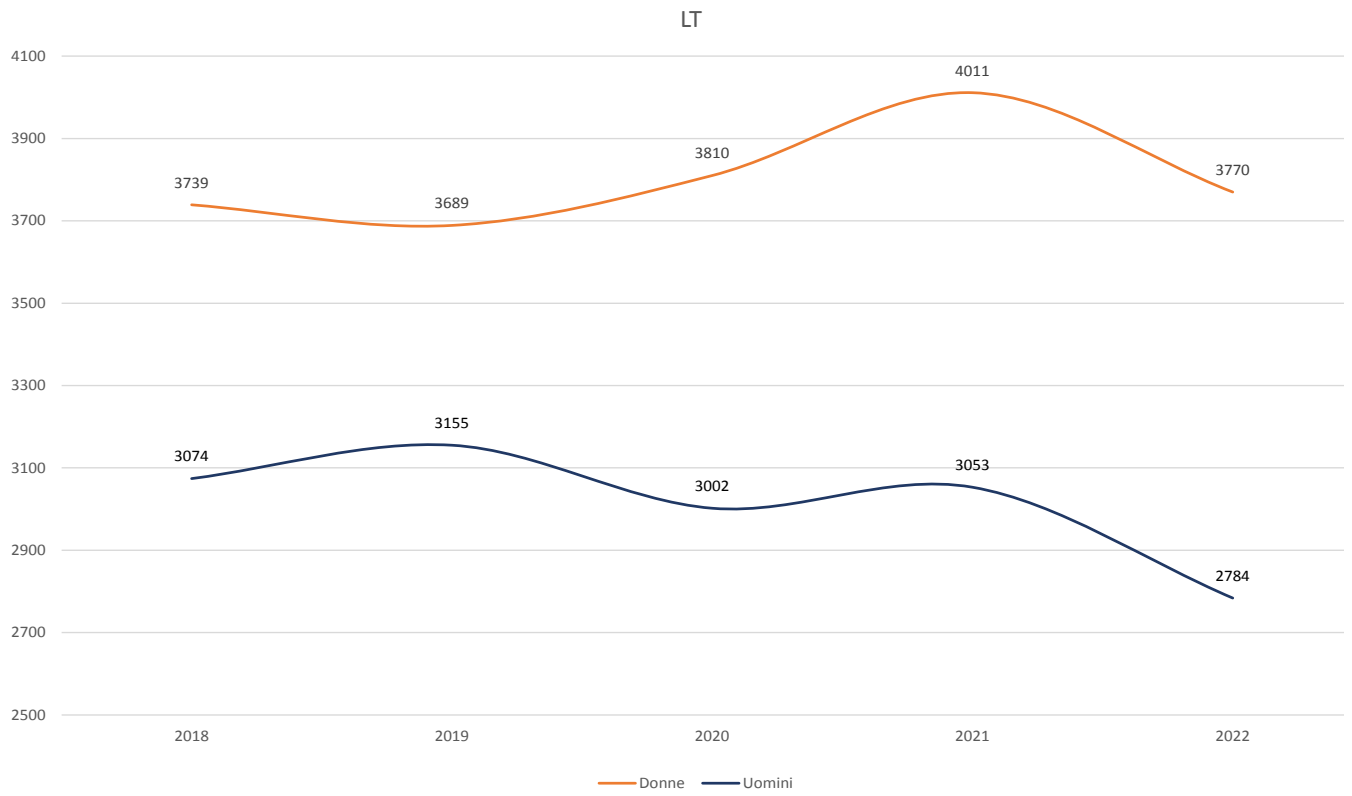


Figura 2.7: Serie storica Lauree triennali

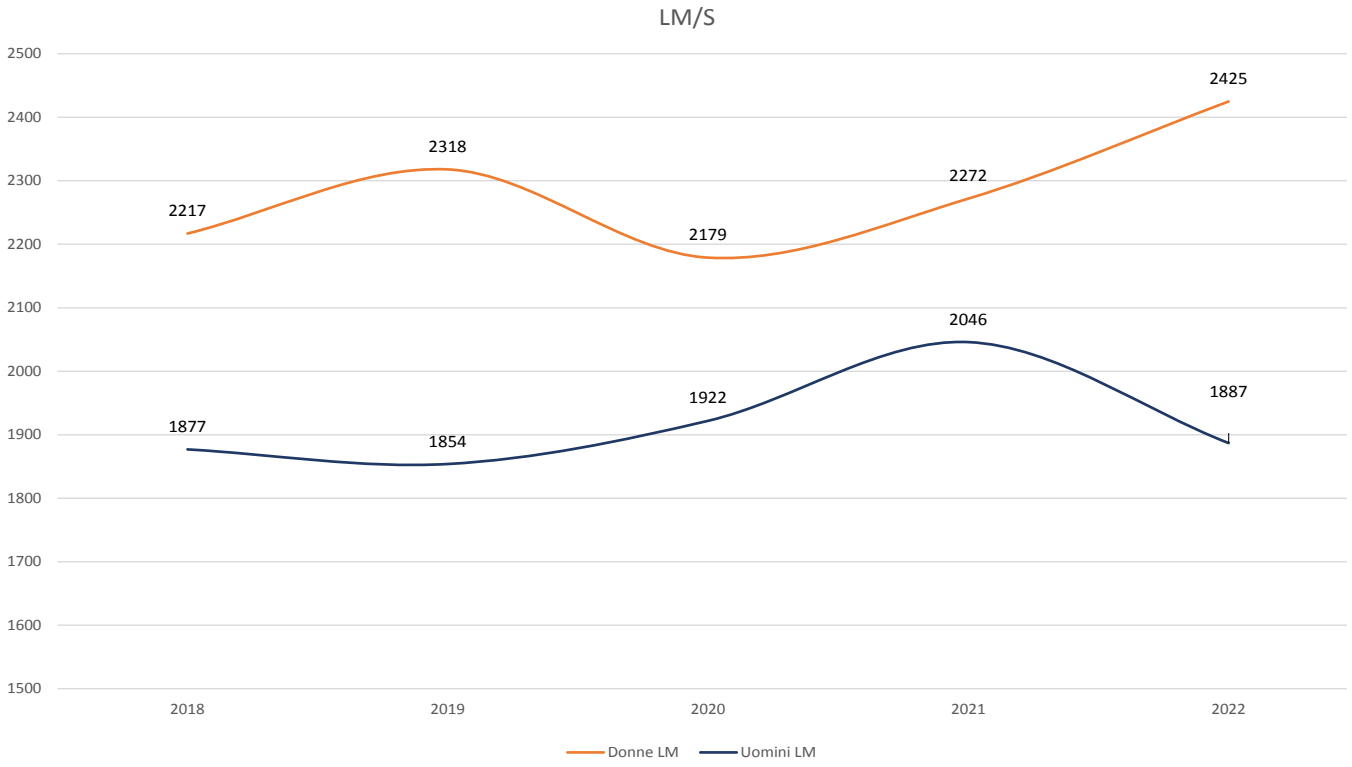


Figura 2.8: Serie storica Lauree Magistrali e Specialistiche

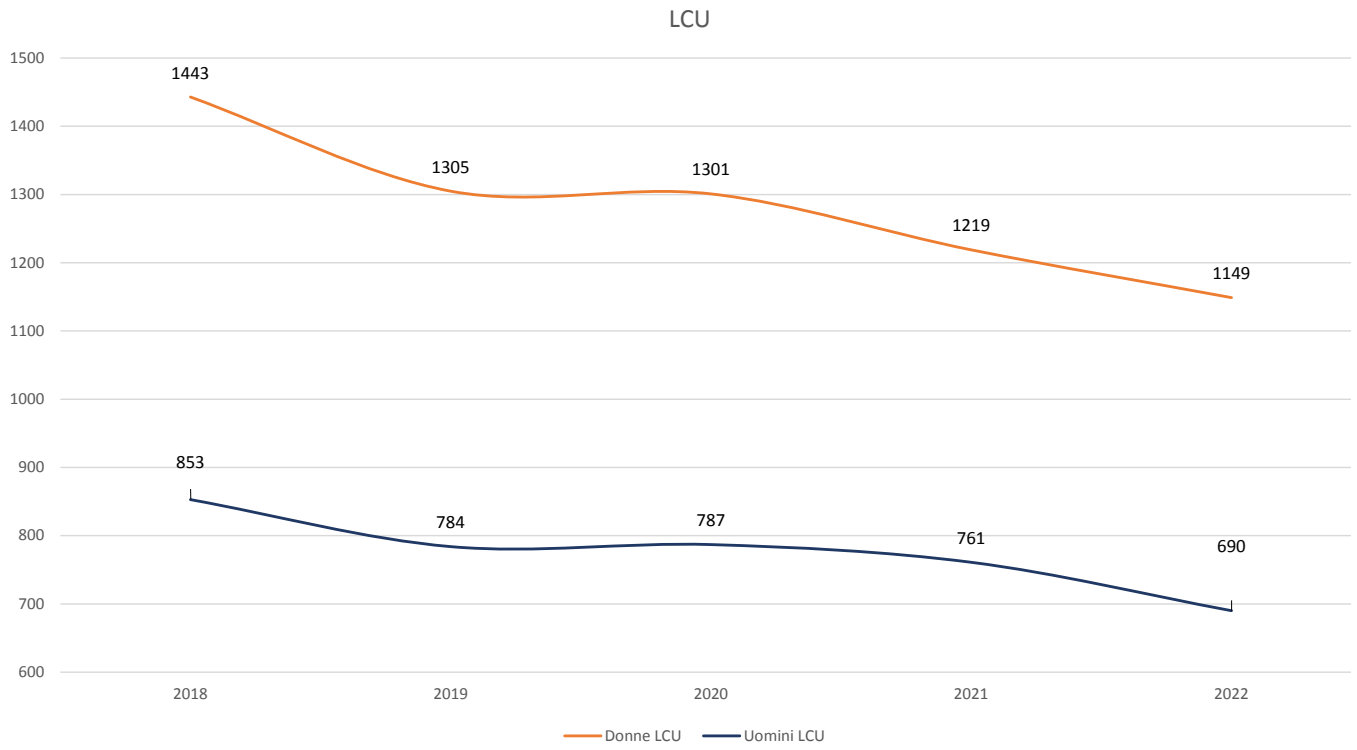


Figura 2.9: Serie storica Lauree a ciclo unico

L'ultimo grafico, di seguito riportato per completezza, mostra le lauree conseguite secondo il vecchio ordinamento, che sono in via di esaurimento per entrambi i generi e dunque non rilevanti sotto il profilo della significatività statistica.

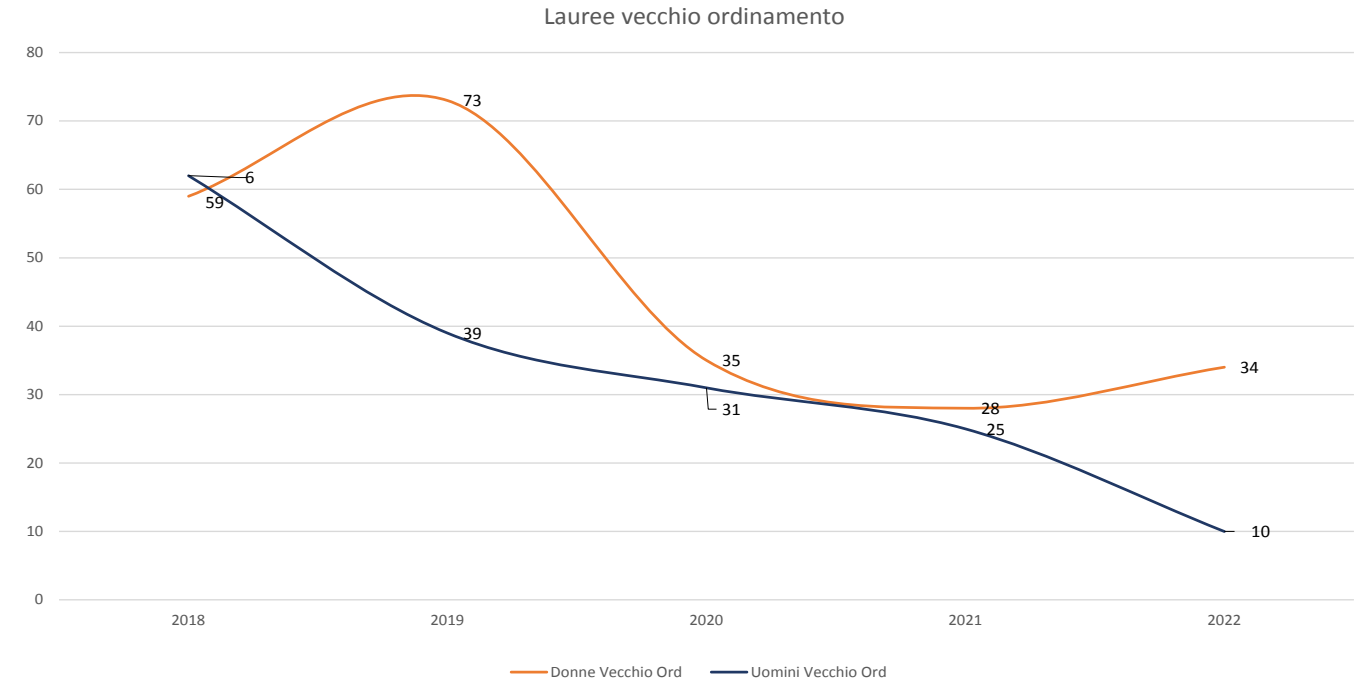


Figura 2.10: Serie storica Lauree del vecchio ordinamento

La serie storica della distribuzione di genere delle laureate/i dalla precedente rilevazione del 2018 sino al 2022 è mostrata in tabella. Il divario tra donne e uomini nelle lauree triennali ha subito un incremento regolare negli ultimi anni, mentre è rimasto pressoché stabile nelle lauree a ciclo unico. Maggiori fluttuazioni si registrano invece nelle lauree magistrali e specialistiche, con un incremento della percentuale femminile particolarmente significativo nell'ultimo anno.

Anno	LT		LM/S		LCU	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2018	45,12%	54,88%	45,85%	54,15%	37,15%	62,85%
2019	46,10%	53,90%	44,44%	55,56%	37,53%	62,47%
2020	44,07%	55,93%	46,87%	53,13%	37,69%	62,31%
2021	43,22%	56,78%	47,38%	52,62%	38,43%	61,57%
2022	42,48%	57,52%	43,76%	56,24%	37,52%	62,48%

Tabella 2.5: Serie storica della distribuzione di genere delle laureate/i per tipologia di corso

La mobilità

La popolazione studentesca della Federico II è per la maggior parte costituita da studentesse e studenti campani, con una incidenza dalle altre regioni lievemente in aumento rispetto alla precedente rilevazione, per tutte le tipologie di corso e per entrambi i sessi (massimo valore precedente 5%, massimo valore attuale 8,5% per le LS/M maschile).

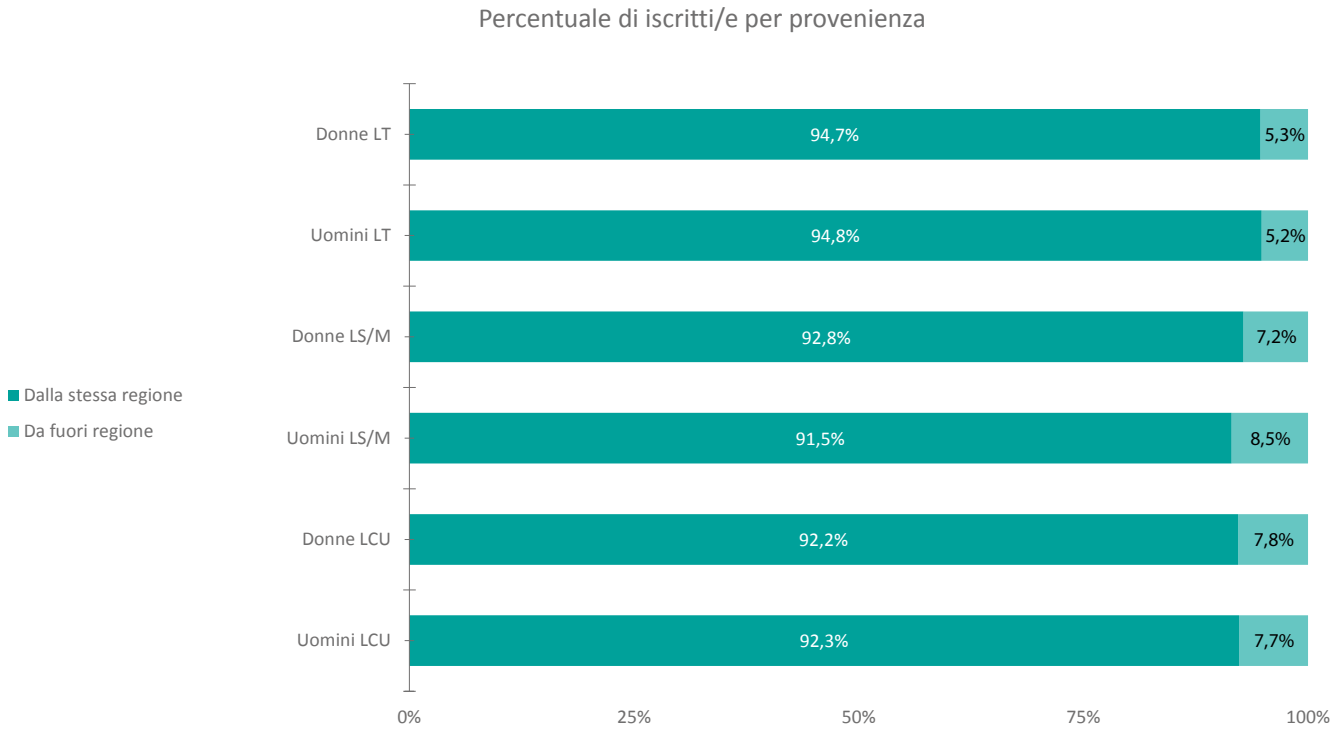


Figura 2.11: Distribuzione della popolazione studentesca maschile e femminile per provenienza

La mobilità in entrata riguarda essenzialmente le regioni limitrofe, in particolare Lazio, Basilicata, Calabria e Puglia, con una prevalenza femminile da tutte le regioni. Nettamente incrementata invece è la mobilità in entrata da paesi esteri, in particolare di studenti maschi, che si sono più che quadruplicati rispetto alla precedente rilevazione.

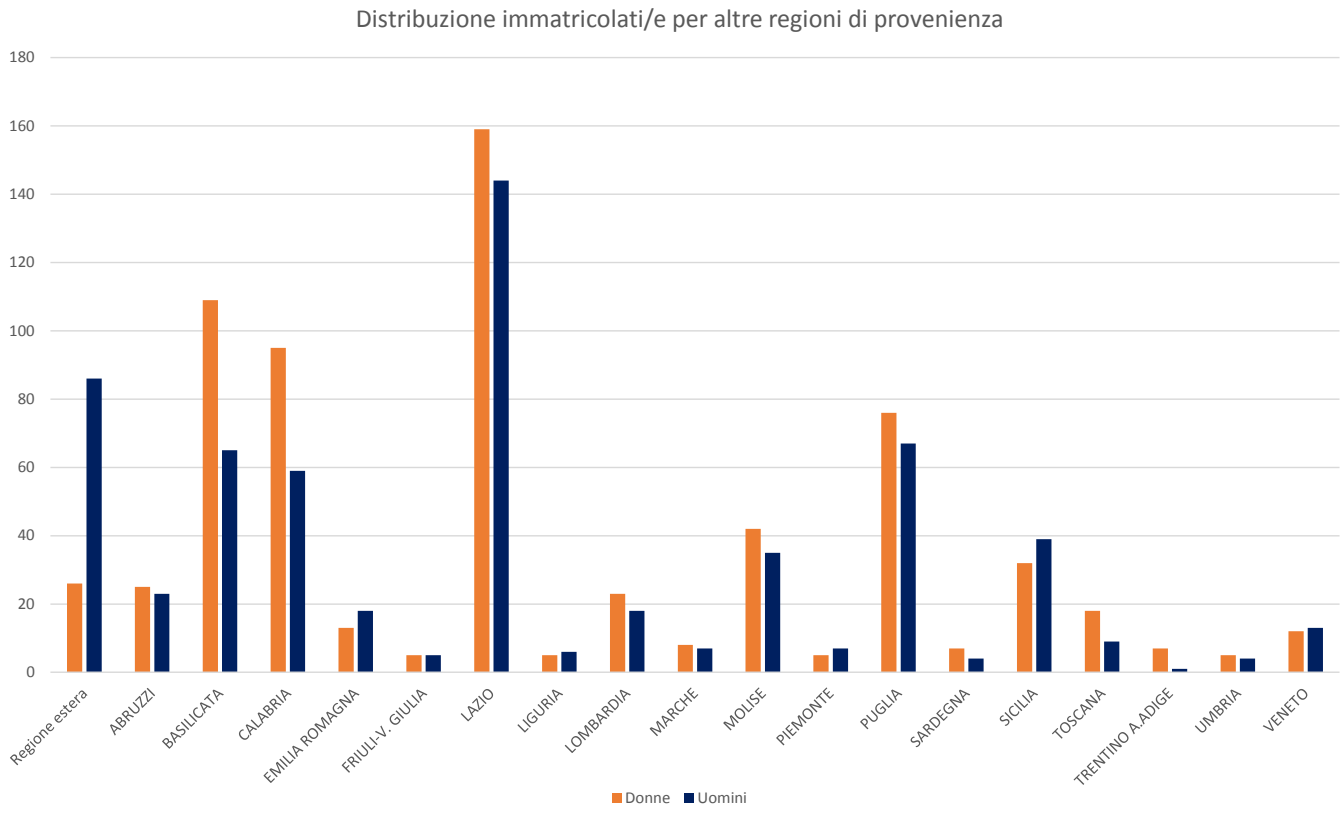


Figura 2.12: Distribuzione della popolazione immatricolata per regione di provenienza.

La distribuzione di genere della popolazione studentesca che accede a programmi di scambio internazionali in entrata mostra un incremento ulteriore della presenza femminile, che è passata dal 53,6% del 2018/19 all'attuale 61,5%. Nei programmi di scambio in uscita, invece la prevalenza femminile è rimasta piuttosto stabile.

Performance

Analizzando il tasso di abbandono[4] degli studi al primo anno di iscrizione all'Università, definito come rapporto tra il numero di abbandoni ed il numero di immatricolazioni, per genere e tipologia di corso di studi, si osserva una riduzione dei tassi di abbandono in tutti gli ambiti, sia per la componente maschile sia per quella femminile, in particolare per quanto riguarda le lauree triennali e lauree a ciclo unico.
Le percentuali di abbandono maschili e femminili risultano comparabili tra loro in tutte le tipologie di corso di studi.

[4] Il dato è riferito ai soli abbandoni relativi all'a.a. in esame e alla coorte di appartenenza e non include trasferimenti ad altri atenei

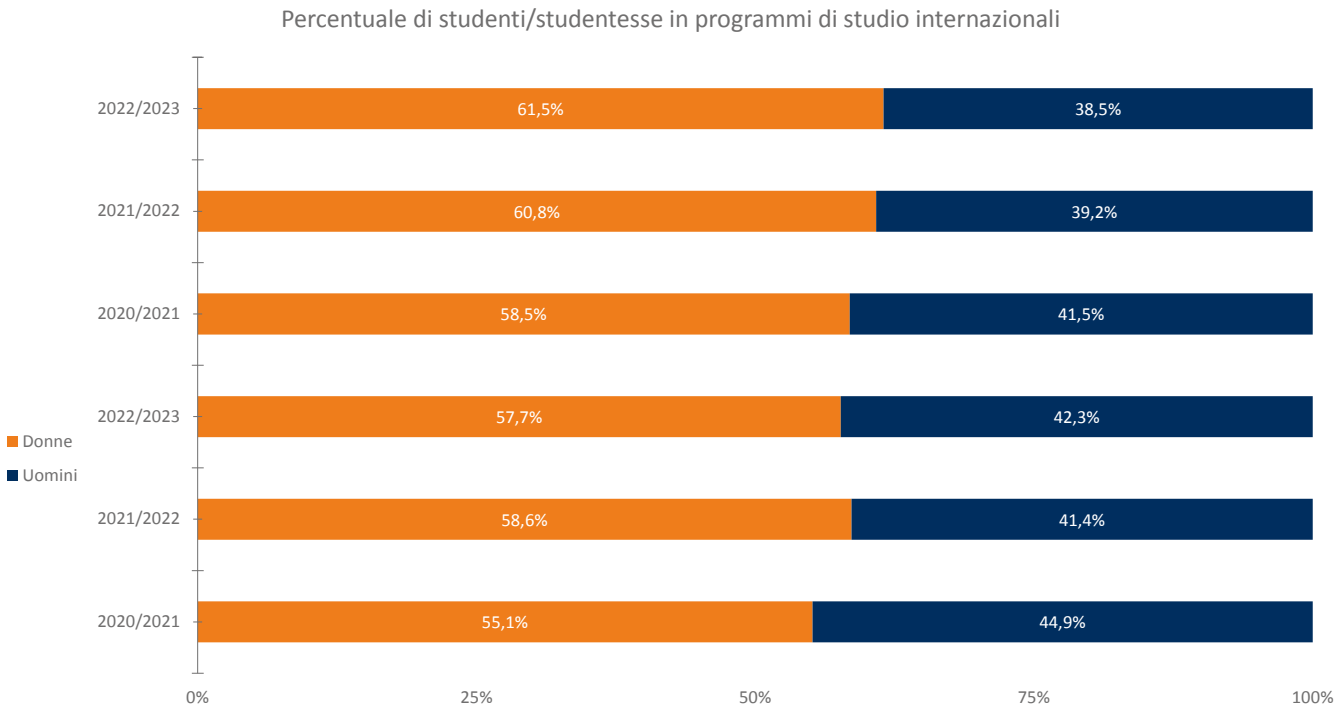


Figura 2.13: Distribuzione di genere della popolazione studentesca coinvolta in programmi di studio internazionali in entrata e in uscita.

Tipologia Corso di Studi	Donne	Uomini
LT	18,3%	21,0%
LS/M	4,7%	4,3%
LCU	13,2%	12,8%

Tabella 2.6: Tasso d'abbandono al primo anno per tipologia di laurea e genere

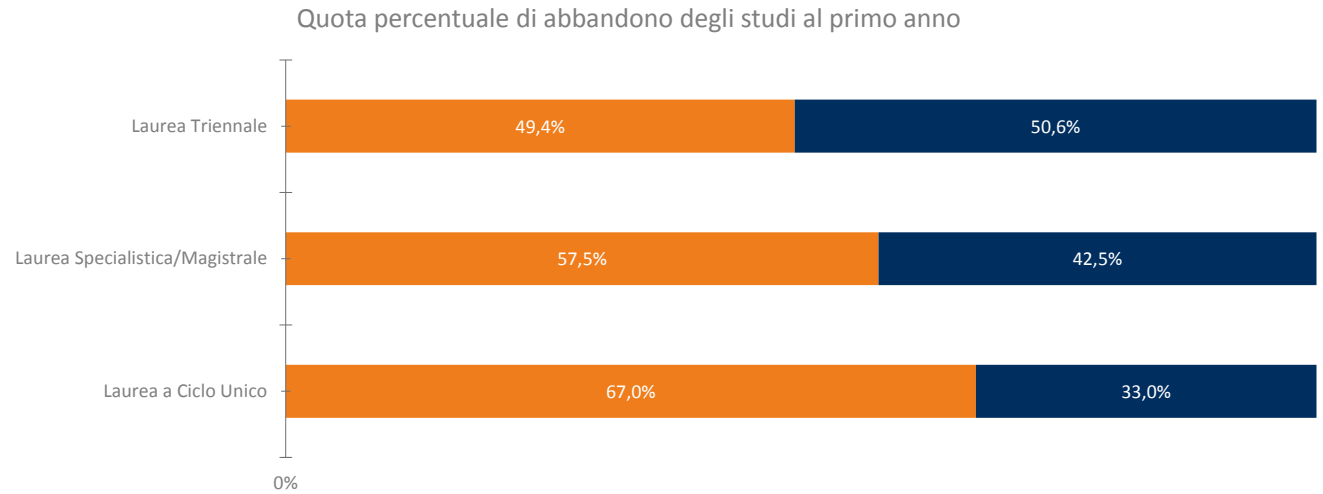


Figura 2.14: Distribuzione di genere degli abbandoni al primo anno per tipologia di corso di studi.

I dati sui voti di laurea della popolazione laureata negli anni solari 2020 e 2022 confermano quanto già visto nelle rilevazioni precedenti, ossia che le studentesse hanno in media valutazioni più elevate dei colleghi maschi. In particolare, il voto di laurea più frequente per le donne è stabilmente il 110 e lode, conseguito dal 31,3% delle laureate nel 2022 e dal 28% nel 2020. Inoltre, nell'ultima rilevazione il 56% delle laureate ricade nella fascia di voti dal 106 in su. Anche la percentuale maschile di laureati con il massimo dei voti è aumentata nell'ultimo periodo risultando pari al 29,1% nel 2022 e al 26,5% nel 2020, segnalando un cambio di rotta rispetto alle rilevazioni del 2018 quando il voto di laurea maschile più ricorrente rientrava nella fascia dei voti medio-bassi (intervallo 91-100).

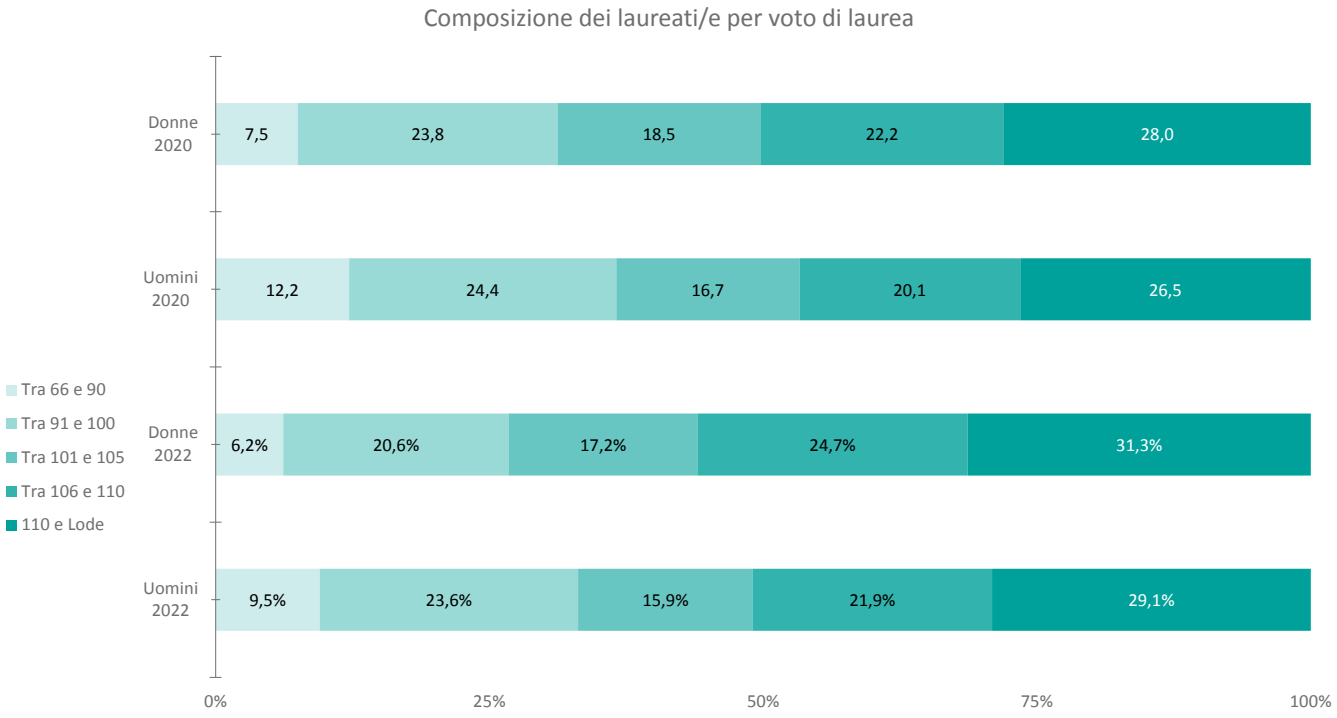


Figura 2.15: Distribuzione per voto di laurea delle laureate e dei laureati per anno solare.

Altro dato di rilievo è quello relativo alla distribuzione di genere di coloro che conseguono la laurea in corso, per tipologia di laurea. I dati mostrano che la percentuale di studentesse che riescono a conseguire il titolo nei tempi previsti per LT, LS/M, LCU (57,5%, 56,2%, 62,8%) è coerente con la numerosità della componente femminile sulla totalità dei laureati per le stesse tipologie di corsi.

Formazione post-laurea

Nell'Ateneo federiciano sono attivi
- 50 corsi di dottorato,
- 54 scuole di specializzazione di area medica,
- 12 scuole di area non medica.

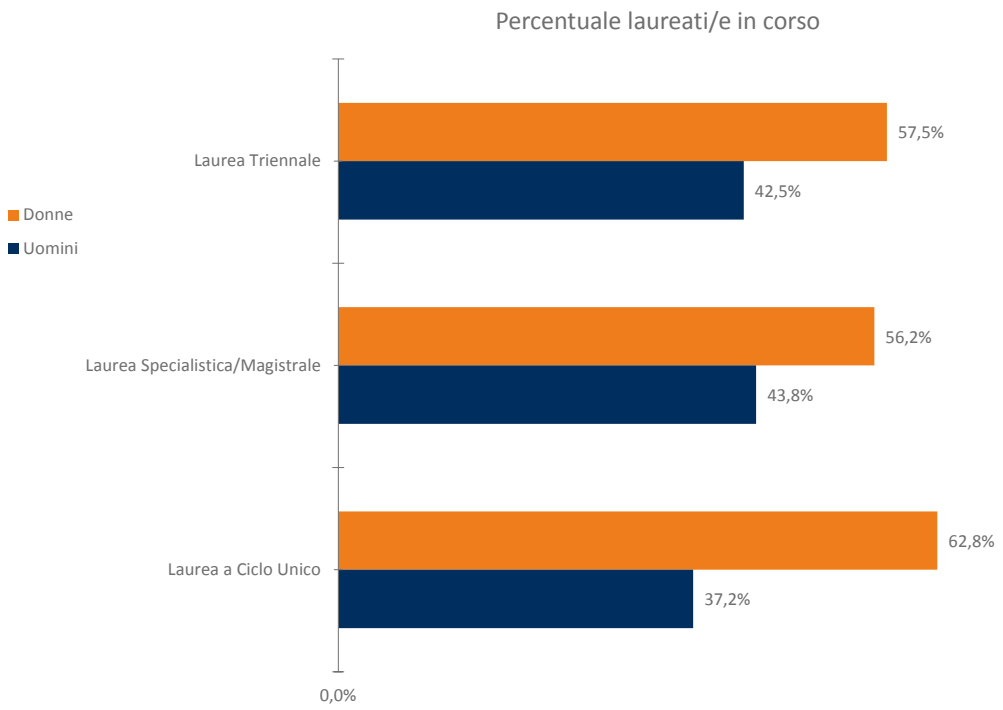


Figura 2.16: Distribuzione di genere della popolazione laureata in corso per tipologia di corso di studi

Il Dottorato di Ricerca

Per quanto concerne l'alta formazione accademica, nell'anno accademico 2022/2023 il numero totale di studentesse e studenti iscritti al dottorato di ricerca della Federico II ha subito un incremento significativo rispetto alla precedente rilevazione (+62%), raggiungendo 1.779 unità attuali. La serie storica della distribuzione di genere conferma la rilevazione del precedente BdG, che evidenziava già un *trend* di decrescita della prevalenza femminile nella popolazione dottoranda, che infatti nell'ultimo anno ha raggiunto la quasi parità (905 dottorande e 874 dottorandi).

a.a.	Donne	Uomini
2018/2019	54,3%	45,7%
2019/2020	55,6%	44,4%
2020/2021	51,7%	48,3%
2021/2022	51,1%	48,9%
2022/2023	50,9%	49,1%

Tabella 2.7: Serie storica della distribuzione di genere della popolazione iscritta a corsi di dottorato.

Scorporando i dati per area di studio, si riscontra nuovamente che la presenza delle donne è nettamente maggioritaria nelle discipline delle scienze sociali, giornalismo e informazione ed in quelle medico-sanitarie e socio-assistenziali. Anche l'area agraria e veterinaria ha una prevalenza della componente femminile, mentre quest'ultima si è ridotta significativamente nelle aree umanistiche ed artistiche raggiungendo una sostanziale parità. Stabile lieve

[5] Dati riferiti agli A.A.2022/2023 (corsi di Dottorato) e 2021/2022.

prevalenza femminile si registra nelle scienze naturali, matematiche e statistiche. Gli uomini prevalgono invece nettamente in ambito ingegneristico e lievemente in ambito economico-imprenditoriale. Va tuttavia specificato che i dati per area si riferiscono ad un numero relativamente esiguo di persone, e dunque sul profilo statistico maggiormente soggetto a fluttuazione da un anno ad un altro.

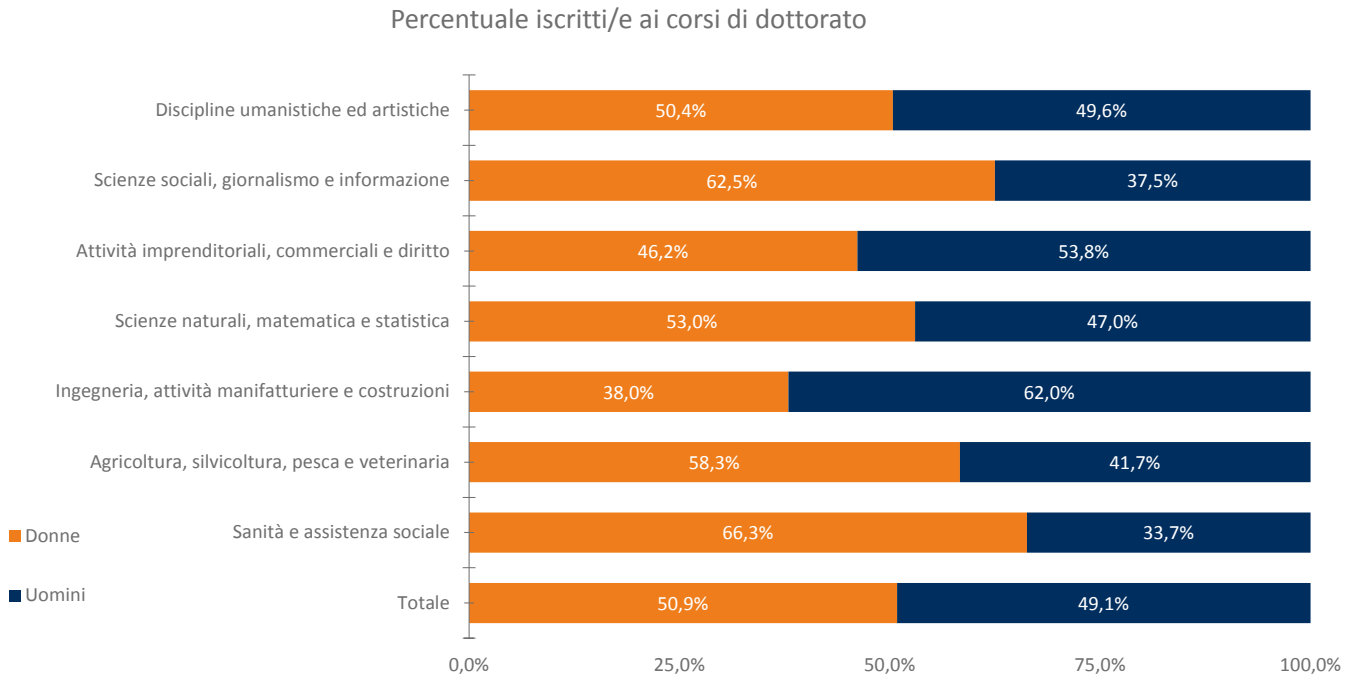


Figura 2.17: Distribuzione di genere della popolazione iscritta a corsi di dottorato per area di studio.

Il tasso di abbandono, definito come il rapporto tra il numero di persone che abbandonano il corso di dottorato al primo anno sul totale della popolazione iscritta al dottorato, è stato valutato per anno solare nell'arco del triennio 2020-2022 e risulta tipicamente irrisorio per entrambi i generi.

Anno	Donne	Uomini
2022	1,6	1,9
2021	0,9	2,2
2020	1,4	0,6

Tabella 2.8: Serie storica del tasso di abbandono al primo anno di dottorato per donne e uomini.

Le Scuole di Specializzazione

La popolazione specializzanda nell'a.a. 2022/23 è costituita da 2.386 unità, di cui 1.285 donne e 1.101 uomini. Si conferma dunque la prevalenza femminile, sebbene nell'ultimo a.a. considerato, tale prevalenza si sia ridotta di circa 4 punti percentuali, rispetto all'a.a. precedente.

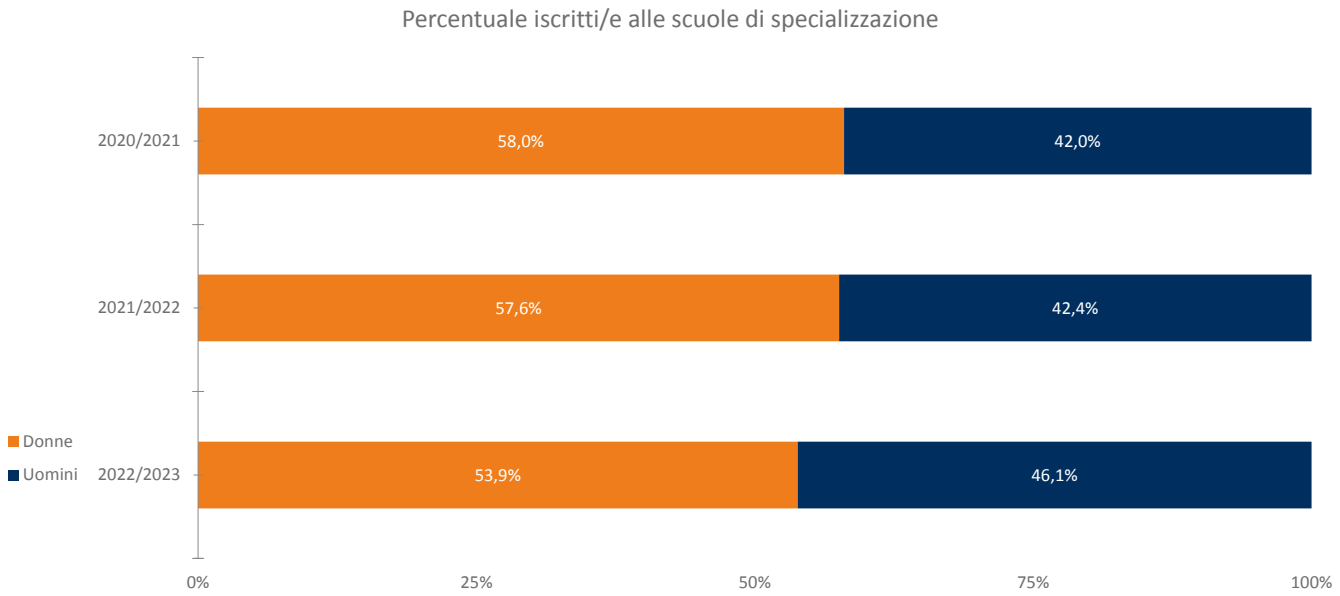


Figura 2.18: Serie storica della distribuzione di genere della popolazione specializzanda per anno accademico.

I contratti di docenza

La serie storica della distribuzione di genere dei contratti di docenza stipulati dall'Ateneo federiciano dal 2018 al 2022 mostra una sistematica prevalenza maschile, come già riscontrato nelle rilevazioni realizzate nei precedenti BdG.

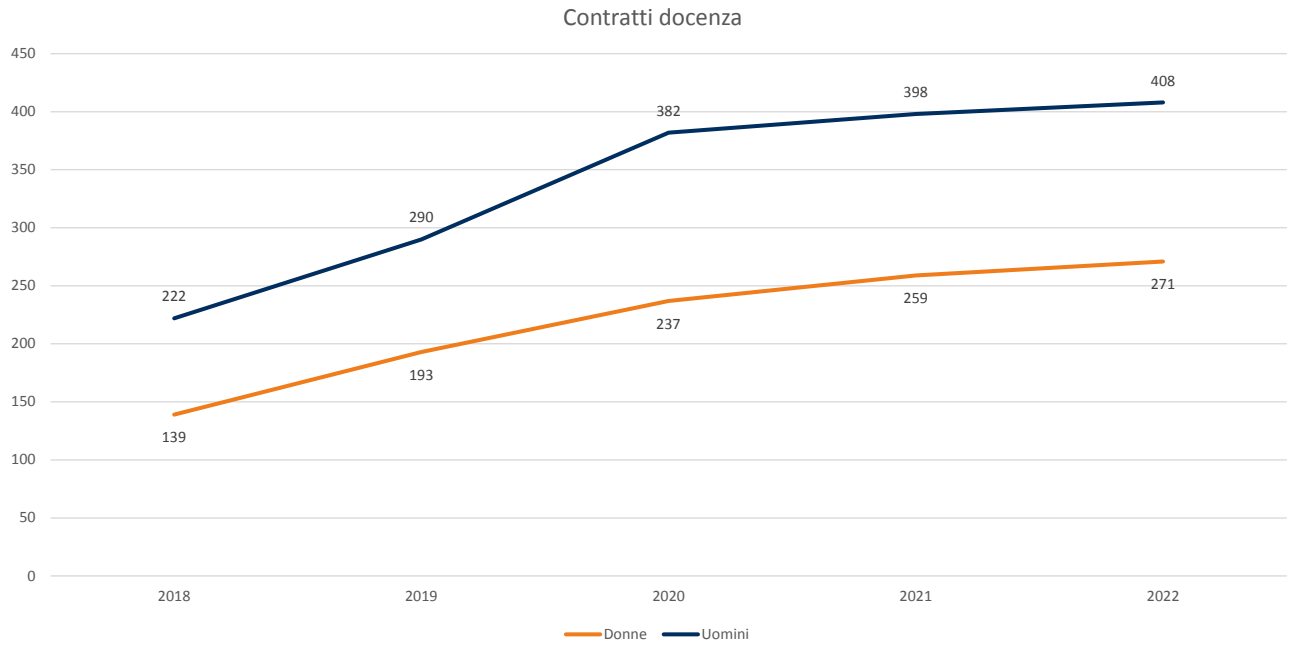


Figura 2.19: Serie storica dei contratti di docenza per uomini e donne.

Condizione occupazionale

I dati Almalaurea relativi al tasso occupazionale di coloro che hanno conseguito una laurea presso la Federico II mostrano un netto miglioramento rispetto alle precedenti rilevazioni per entrambi i generi. In particolare, ad un anno dalla laurea si registra - rispetto al precedente BdG - un incremento del tasso occupazionale di 17 punti percentuali per le laureate nei corsi a ciclo unico e di 10,6 punti percentuali per le laureate nei corsi di laurea magistrale/specialistica. Va tuttavia specificato che, rispetto al precedente rilevazione, è intercorsa una modifica nella definizione di 'occupati/e' secondo Almalaurea. Infatti, ai fini del calcolo del tasso di occupazione si considerano attualmente occupati/e, tutti coloro che dichiarano di svolgere una attività retribuita anche di formazione, dato questo che era escluso nella precedente rilevazione. Per i laureati l'incremento è comunque consistente (+13,2 punti percentuali per la laurea a ciclo unico, +5,8 per le lauree Magistrali/specialistiche). I tassi occupazionali a 5 anni, per coloro che hanno conseguito una laurea a ciclo unico, sono anch'essi migliorati per entrambi i generi (+7,2 per le donne e +4,8 per gli uomini). Si registra infine un incremento di +5,2 punti percentuali nel tasso occupazionale a 5 anni anche per le laureate LM/LS, mentre il dato maschile su questa tipologia di corso è stabile. Tuttavia, persistono significative differenze nella precarietà occupazionale tra uomini e donne. Si riscontra infatti sistematicamente una maggiore facilità di impiego per gli uomini rispetto alle donne, tanto ad 1 quanto a 5 anni dalla laurea, per tutti i tipi di corsi di studio. Da notare il dato relativo al tasso occupazionale ad 1 anno dalla laurea per laurea Specialistica/Magistrale, dove la differenza percentuale tra i due generi è superiore al 10%.

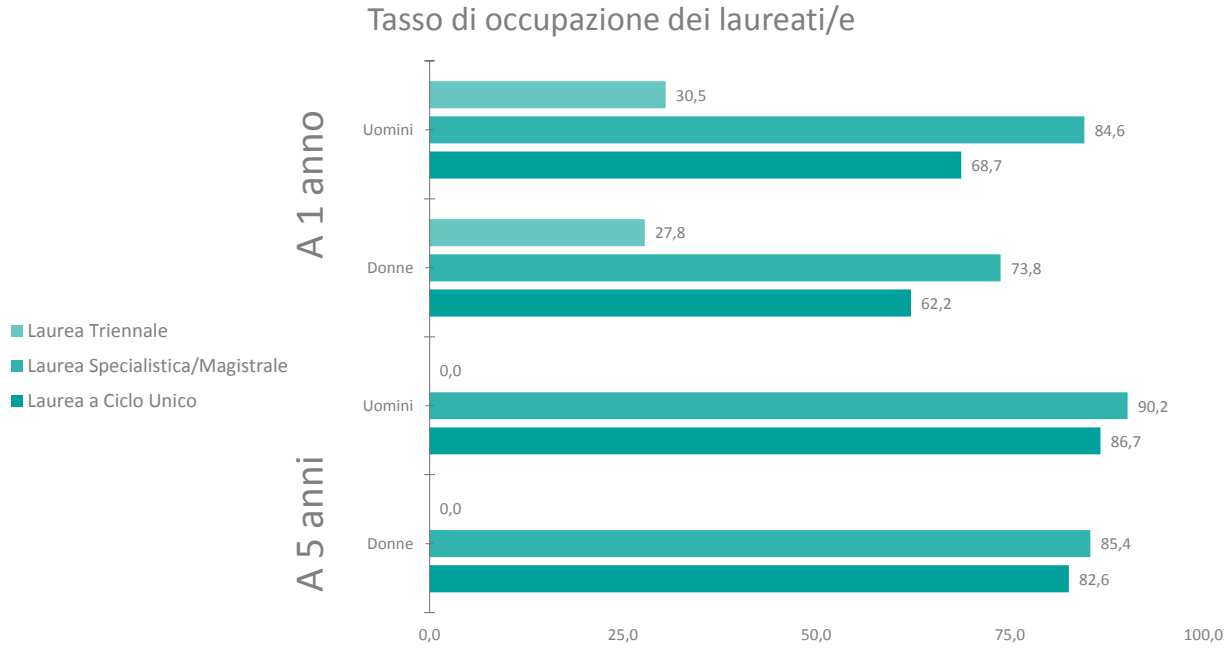


Figura 2.20: Tasso di occupazione per uomini e donne ad 1 e 5 anni dalla laurea.

Il confronto tra il tasso occupazionale locale e quello nazionale per genere, tipologia di laurea e tempo intercorso dal conseguimento del titolo mostra complessivamente una apprezzabile riduzione del divario rispetto a quanto rilevato nelle precedenti edizioni, sebbene i tassi locali restino comunque mediamente inferiori rispetto a quelli nazionali. A titolo esemplificativo il divario tra il tasso occupazionale locale e nazionale per la laurea a ciclo unico, si è ridotto di 8 punti percentuali per le donne e di 4 punti percentuali per gli uomini.
Di contro restano significative differenze rispetto ai dati nazionali per quanto concerne le lauree triennali, laddove il tasso occupazione femminile ad 1 anno dalla laurea è di oltre 13 punti percentuali inferiore rispetto al dato nazionale.

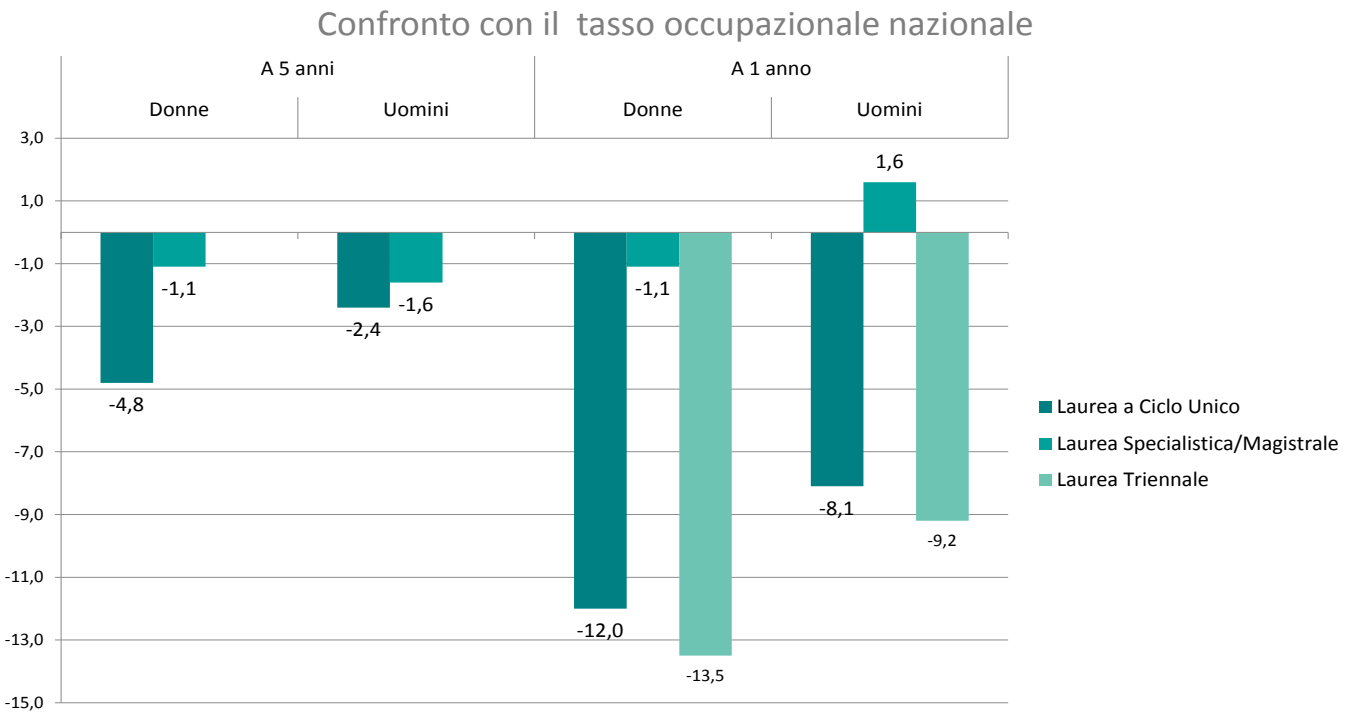


Figura 2.21: Differenze tra il tasso di occupazione di laureate/i della Federico II rispetto al tasso nazionale ad 1 e 5 anni dalla laurea.

L'analisi della retribuzione mensile media in euro della popolazione laureata a breve e medio termine dalla laurea, conferma il persistere di un *gender pay gap* a sfavore delle donne. Secondo i dati rilevati da AlmaLaurea, infatti, le laureate della Federico II percepiscono mediamente tra l'80% e l'86% dello stipendio corrisposto ai colleghi maschi, per ciascuna tipologia di titolo di studio, in linea con il divario retributivo che si registra su scala nazionale.

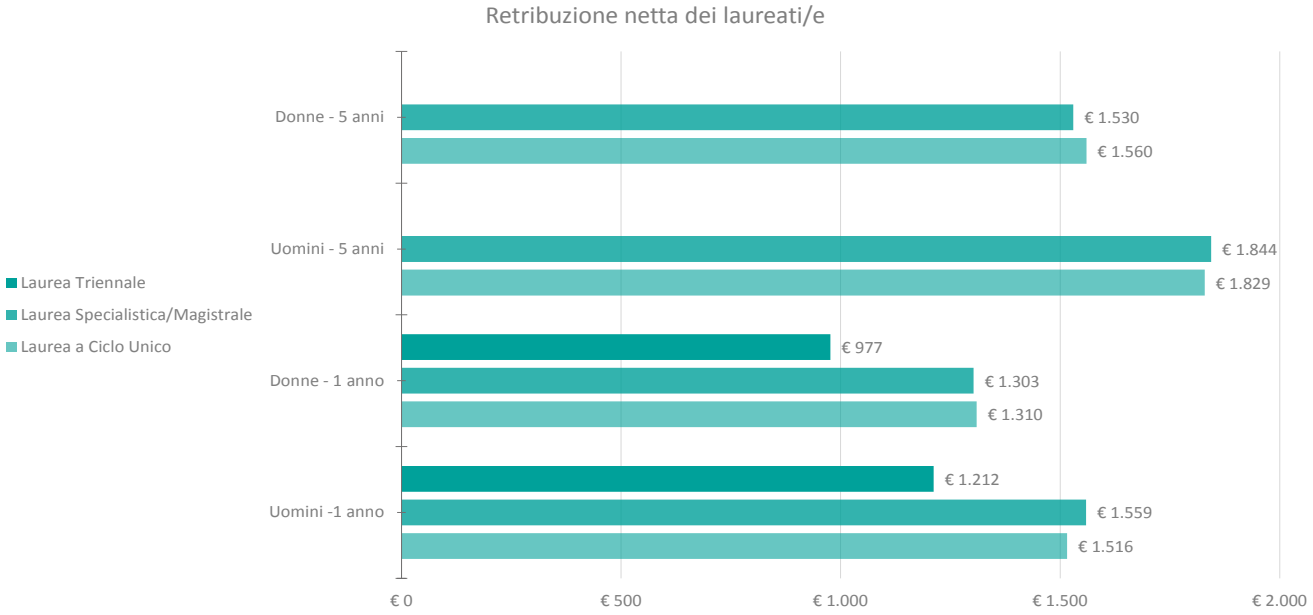


Figura 2.22: Divario retributivo di genere ad 1 e 5 anni dal conseguimento del titolo.

Personale docente e assegni di ricerca

Il presente paragrafo analizza la distribuzione di genere nell'Ateneo federiciano delle seguenti categorie: personale docente di I fascia (PO) e di II fascia (PA), personale ricercatore a tempo indeterminato (RU), personale ricercatore a tempo determinato di tipo A e B (RTD A, B) assegniste/i di ricerca (AR).
Per ciascuna categoria sono state esplorate le dimensioni previste dalle linee guida CRUI: la composizione, la carriera, l'attività didattica e le risorse disponibili per la ricerca.

Composizione

Il personale docente e le/gli assegniste/i di ricerca in servizio nella Federico II al 31/12/2022 erano complessivamente pari a 3.399 unità, di cui 1.460 donne e 1.939 uomini. Rispetto alla rilevazione del 2019, si registra un incremento del numero complessivo pari al 16,8%, con un aumento femminile del 24% e maschile del 11,8%. L'incidenza femminile è complessivamente cresciuta dal 40,4% del 2019 al 42,9% del 2022.

Anno	Donne	Uomini	Totale
2019	1.177	1734	2.911
2022	1.460	1.939	3.399

Tabella 2.9 Confronto della consistenza numerica del personale docente e degli assegni di ricerca rispetto alla rilevazione del 2019.

Distribuzione per ruoli

Sebbene la presenza femminile nei ruoli apicali sia migliorata nel corso degli ultimi anni, persiste un significativo meccanismo di segregazione verticale, che si traduce nella difficoltà delle donne di proseguire nella carriera accademica ed in particolare di raggiungere il ruolo di docenza di I fascia, dove l'incidenza femminile è pari al 27,6%. Va tuttavia evidenziato un miglioramento di 3,8 punti percentuali rispetto alla precedente rilevazione. Analogo lieve incremento della prevalenza femminile si registra anche nel ruolo di ricercatore di tipo B, in cui il numero delle donne è aumentato dal 38,1% della precedente rilevazione al 42,6% attuale. L'incidenza della popolazione femminile è massima e maggioritaria, invece, nel ruolo di assegnista di ricerca (54,9%) e ricercatrice a tempo determinato di tipo A (53,4%).

La distribuzione dei due generi separatamente tra i ruoli, illustrata nella figura 2.24, evidenzia una forte concentrazione maschile nei ruoli di docente di I e II fascia, con una percentuale complessiva pari al 65,1%, mentre quella femminile è pari al 51%.

Per le serie storiche si è adottato il sistema di classificazione europea che prevede la seguente corrispondenza (A--> I FASCIA, B—> II FASCIA; C--> ricercatori/ricercatrici a tempo determinato e indeterminato[7]). Il grafico mostra che la percentuale di donne in posizione apicale (Grade A) ha subito un incremento di 7,7 punti percentuali nella finestra temporale considerata, di cui 1,5 punti solo nell'ultima annualità. La percentuale di donne nel Grade B è aumentata invece di 3,8 punti nell'arco della finestra temporale considerata. Analogo incremento di 4 punti percentuali si registra nel Grade C.

[7] La Tabella di decodifica della classificazione delle qualifiche del personale docente secondo i Grade a cui si ci riferisce nel presente documento è quella adottata dal Mur (cfr. https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/17b34084-9c01-4e90-9260-982fcb982e6a)

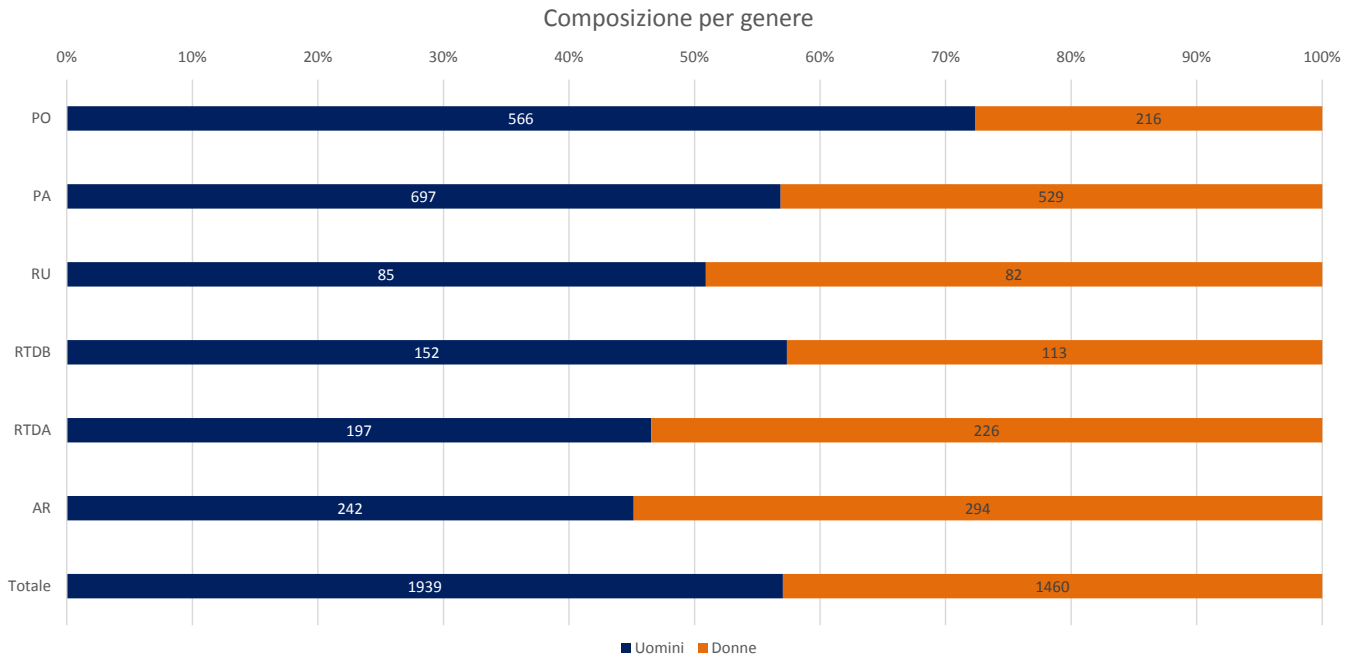


Figura 2.23: Distribuzione di genere del personale e dei/delle assegnisti/e di ricerca per ruolo.

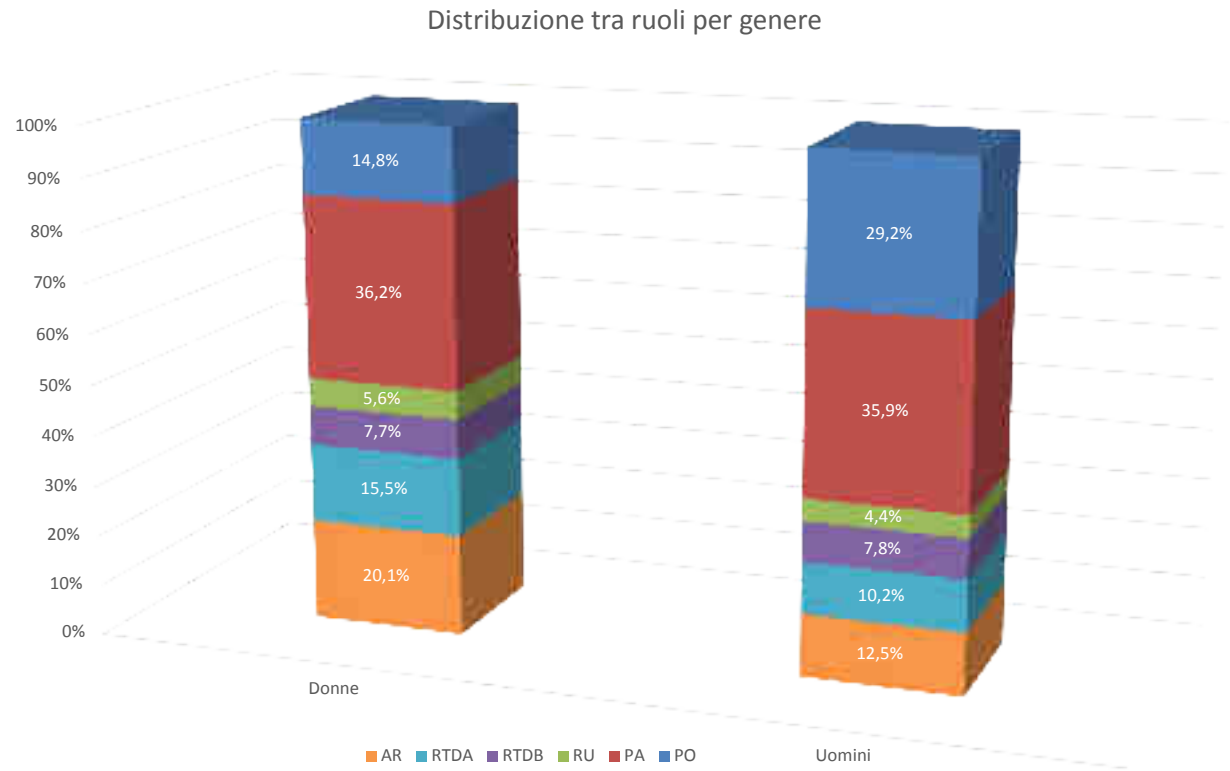


Figura 2.24: Distribuzione in ruoli della componente femminile e maschile del personale docente e degli assegni di ricerca.

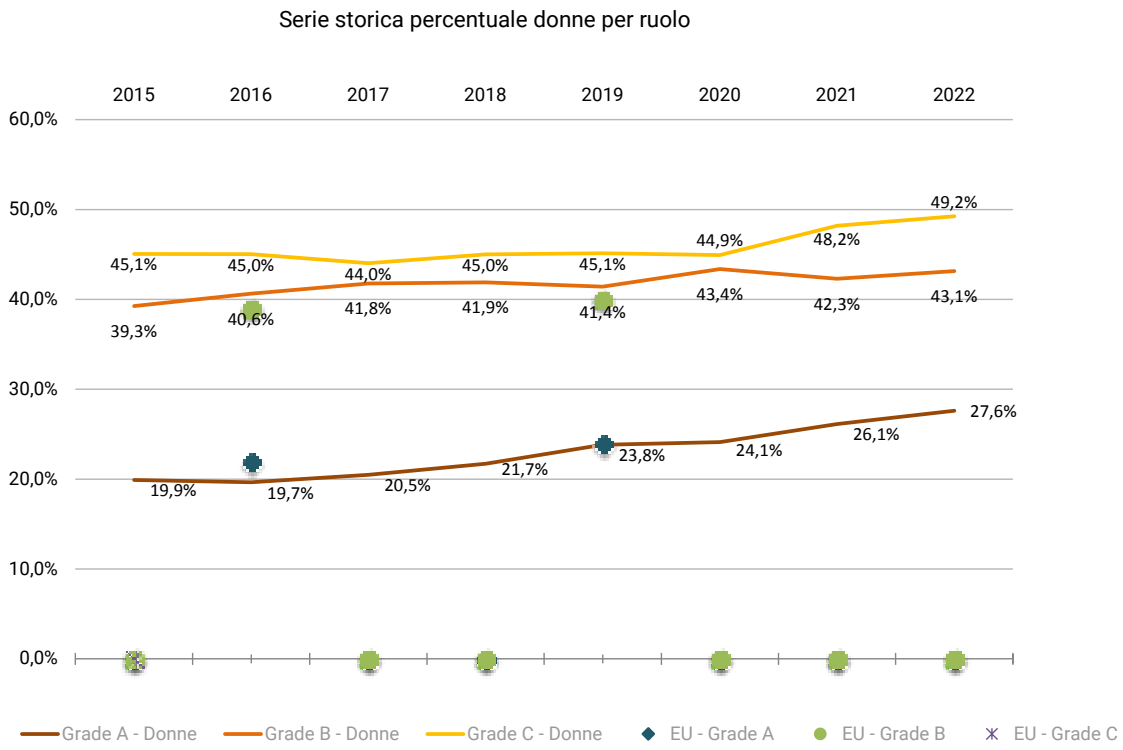


Figura 2.25: Serie storica della compente femminile per ruolo.

Distribuzione in fasce d'età

L'analisi della distribuzione del personale in fasce d'età segnala che più del 70% del corpo docente in prima fascia, sia nella componente maschile, sia femminile, ha più di 54 anni. Fatta eccezione che per tale fascia, in cui la componente femminile over 54 è più numerosa di quella maschile (coerentemente con il fatto che la progressione in prima fascia è mediamente più tardiva per le donne), in tutti gli altri ruoli la componente femminile under 44 è maggiore di quella maschile: nella seconda fascia, le professoresse associate di età inferiore ai 44 anni sono il 24% contro il 17% dei professori associati. Analogamente la percentuale femminile nel Grade D (Assegniste/i di ricerca) di età minore di 34 anni è del 69% contro il 61% della corrispondente componente maschile.

Se si analizza la serie storica delle età medie per ruolo e genere nell'ultimo triennio, si riscontra una certa stabilità nell'età media del corpo docente per entrambi i generi in prima e seconda fascia (stabile anche rispetto alla rilevazione del 2019 contenuta nel precedente BdG), con valori medi sostanzialmente confrontabili tra loro, fatta eccezione per la componente femminile nel ruolo RTD B che è lievemente più anziana di quella maschile. Il ruolo ad esaurimento degli RU va incontro ad un progressivo e naturale invecchiamento per entrambi i generi.

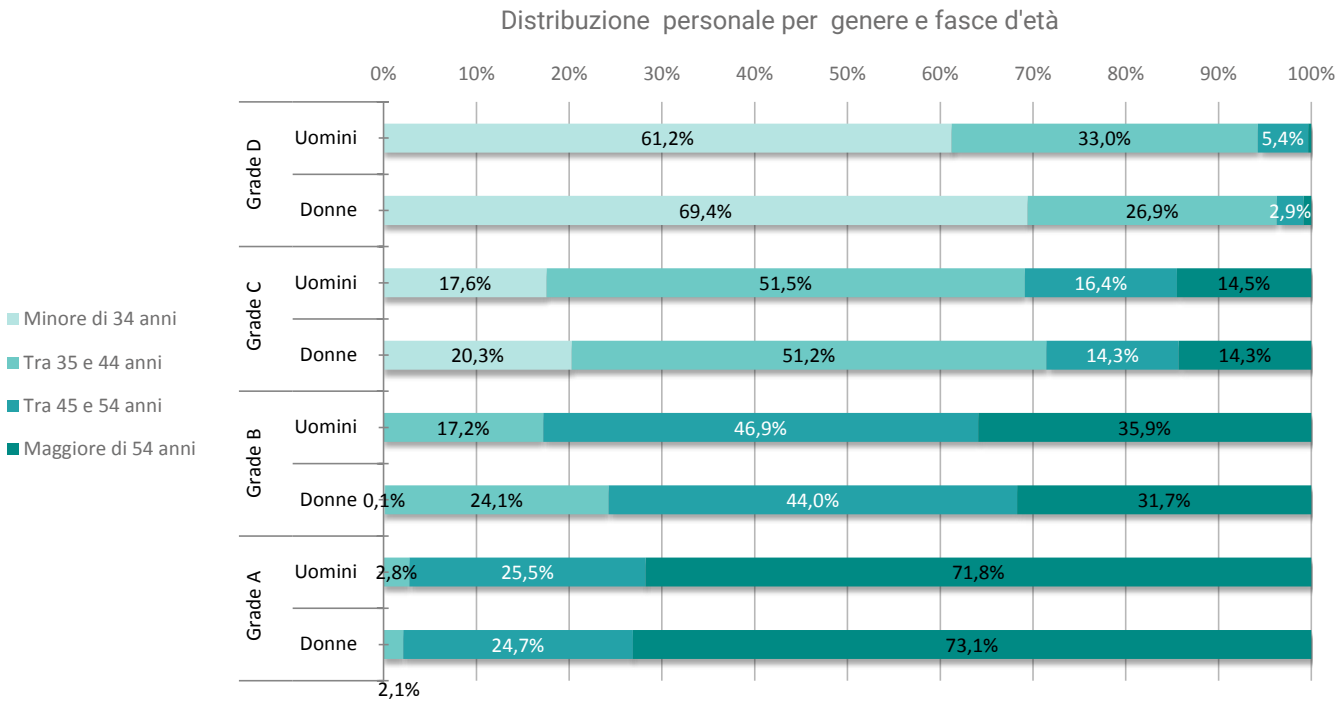


Figura 2.26: Distribuzione in fasce d'età e per ruolo del personale docente maschile e femminile.

Genere	Ruolo	2020	2121	2022
Donne	PO	58	58	58
	PA	52	52	52
	RU	53	55	58
	RTDB	41	42	42
	RTDA	38	37	37
	AR	35	34	34
Uomini	PO	58	58	59
	PA	52	51	51
	RU	54	56	58
	RTDB	41	41	40
	RTDA	37	36	37
	AR	34	34	33

Tabella 2.10: Serie storica dell'età media per ruolo e genere.

Distribuzione per aree disciplinari

La segregazione orizzontale, di cui si è già discusso nell'analisi delle scelte formative della componente studentesca, è un fenomeno presente anche nella componente docente e ricercatrice, manifestandosi come una diversa concentrazione di donne e uomini in distinti campi del sapere/aree disciplinari.
L'indicatore Rapporto di Femminilità, definito come il rapporto tra il numero di donne e il numero di uomini in un determinato ambito disciplinare, anno e ruolo, consente di visualizzare contemporaneamente sia il fenomeno di

segregazione orizzontale, sia il fenomeno di segregazione verticale nel personale docente. L'indicatore è corredato di un codice di colori con gradazioni di blu sempre più scuro per rapporti di femminilità via via più sfavorevoli alle donne (R<1), colorazioni di arancio sempre più intenso per rapporti di femminilità più favorevoli alle donne (R>1), mentre la parità numerica tra donne e uomini (R=1) è indicata in bianco. Da notare che, in assenza di personale maschile in un determinato ruolo, il rapporto di femminilità, per sua stessa definizione, diverge.
La Tabella 2.2. riporta l'indicatore valutato ad una distanza temporale di un quadriennio (2019 – 2022).
La lettura della tabella dei rapporti di femminilità in orizzontale evidenzia il fenomeno della segregazione verticale, con la presenza di gradazioni di blu sempre più intenso nelle posizioni apicali. Il rapporto di femminilità nel ruolo PO risulta sfavorevole alle donne in tutte le aree CUN e per entrambe le rilevazioni annuali considerate.
La lettura in verticale della stessa tabella consente invece di evidenziare la segregazione orizzontale, con la differenziazione di genere di alcune discipline.
Dalla tabella emerge che il fenomeno della segregazione verticale risulta ancora molto marcato: se si esclude l'area 5 - nella quale si evidenzia un rapporto di femminilità lievemente favorevole alle donne - in tutte le altre aree, la docenza di I fascia è caratterizzata da rapporti di femminilità sfavorevoli. Da notare che in talune aree, come quelle di Scienze Fisiche (Area 2), Scienze della Terra (Area 4) ed Ingegneria Industriale e dell'Informazione (Area 9), l'indicatore raggiunge valori molto bassi, con una presenza femminile inferiore ad 1 donna su 8 uomini nella docenza di I fascia. La tabella evidenzia inoltre il persistere di un meccanismo di segregazione orizzontale femminile verso le aree della Fisica, delle Ingegnerie, in particolar modo Ingegneria industriale e dell'informazione, nonché delle Scienze della Terra (ad eccezione del ruolo RTD B) mentre il fenomeno risulta attenuato in aree come le Scienze Chimiche e Biologiche; nell'area 10 e nell'area 14 l'indice è invece diminuito.
Si osservi infine che i rapporti di femminilità per la componente RTD B in alcuni settori sono più sfavorevoli rispetto a quelli corrispondenti nella docenza di II fascia.

In Figura 2.27 sono riportate le differenze tra le incidenze femminili locali e nazionali per le diverse aree CUN[8] e per ruolo. Tale confronto evidenzia l'esistenza di alcune aree in cui il processo di femminilizzazione su scala locale è stato più consistente di quello avvenuto su scala nazionale in tutti i ruoli (aree 1, 3, 7, 11, 12). In particolare, nell'Area 1 (Scienze matematiche e informatiche), la prevalenza femminile nel ruolo PO è di oltre 13 punti percentuali superiore rispetto al dato italiano. Nell'area 5 (Scienze Biologiche) il fenomeno di femminilizzazione locale è più marcato di quello nazionale per i docenti di I fascia (+14%) e di II fascia (+9%), ma non per la componente ricercatrice.

Di contro in Area 2 (Scienze fisiche) la percentuale femminile in I fascia è pari solo al 2%, contro il 15% di presenza femminile su scala nazionale. Analoga situazione si registra in Area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico artistiche), in cui la componente femminile di I fascia è sottodimensionata di circa 17 punti percentuali rispetto al dato nazionale.

Da notare in Area 8 (Ingegneria Civile e Architettura) e in Area 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) la netta femminilizzazione della componente ricercatrice rispetto al dato nazionale. L'area 14 (Scienze Politiche) continua a presentare una incidenza femminile superiore rispetto al dato nazionale (+10%), sebbene meno netta della precedente rilevazione che mostrava un delta pari a +17%, mentre la componente PA e ricercatrice sono nettamente sottodimensionate rispetto al dato nazionale.

Adottando la classificazione della componente docente di I fascia per *Field of Research and Development*, secondo il rapporto *She Figures*, emerge che le poche docenti in posizioni apicali sono concentrate prevalentemente in alcuni campi del sapere, quali le Scienze Naturali (in cui è infatti inclusa l'area di Scienze Biologiche e Scienze Chimiche) e quella di Scienze Sociali, che include infatti l'Area 14 di Scienze politiche e sociali.

[8] Acronimo per il Consiglio Universitario Nazionale

AREA CUN	RTD A		RTD B		RU		PA		PO	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,50	0,42	0,71	0,33	1,17	2,25	0,63	0,64	0,29	0,53
02 - Scienze fisiche	0,38	0,73	0,33	0,27	0,88	1,00	0,27	0,39	0,03	0,03
03 - Scienze chimiche	1,33	1,64	1,71	1,67	1,36	0,83	1,39	1,69	0,52	0,77
04 - Scienze della terra	0,25	0,80	∞	0,50	0,43	0,50	0,71	0,45	0,08	0,12
05 - Scienze biologiche	1,55	2,33	1,27	0,79	1,76	1,36	1,94	1,98	0,91	1,09
06 - Scienze mediche	1,83	2,00	0,71	0,93	0,46	0,50	0,45	0,54	0,21	0,28
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,75	1,00	1,14	2,00	0,88	0,86	1,05	0,98	0,25	0,40
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,78	1,67	0,32	0,75	0,88	1,00	0,62	0,61	0,27	0,30
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,35	0,30	0,18	0,32	0,18	0,50	0,19	0,23	0,08	0,09
10 - Scienze dell'antichità, filologi-co-letterarie e storico-artistiche	0,80	2,33	0,67	1,25	2,20	2,00	1,23	1,12	0,65	0,40
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,40	8,00	0,75	2,50	1,20	0,00	0,89	1,15	0,68	0,72
12 - Scienze giuridiche	0,43	1,38	∞	0,55	1,55	1,36	1,07	1,14	0,31	0,59
13 - Scienze economiche e statistiche	0,73	1,08	1,33	0,54	0,83	0,57	0,80	0,94	0,40	0,47
14 - Scienze politiche e sociali	0,33	0,13	0,67	0,75	0,67	2,00	0,45	0,41	0,88	0,67

Tabella 2.11 Rapporti di femminilità

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

CORRISPONDENZA AREE CUN	
1	Scienze matematiche e informatiche
2	Scienze fisiche
3	Scienze chimiche
4	Scienze della terra
5	Scienze biologiche
6	Scienze mediche
7	Scienze agrarie e veterinarie
8	Ingegneria civile e Architettura
9	Ingegneria industriale e dell'informazione
10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
12	Scienze giuridiche
13	Scienze economiche e statistiche
14	Scienze politiche e sociali

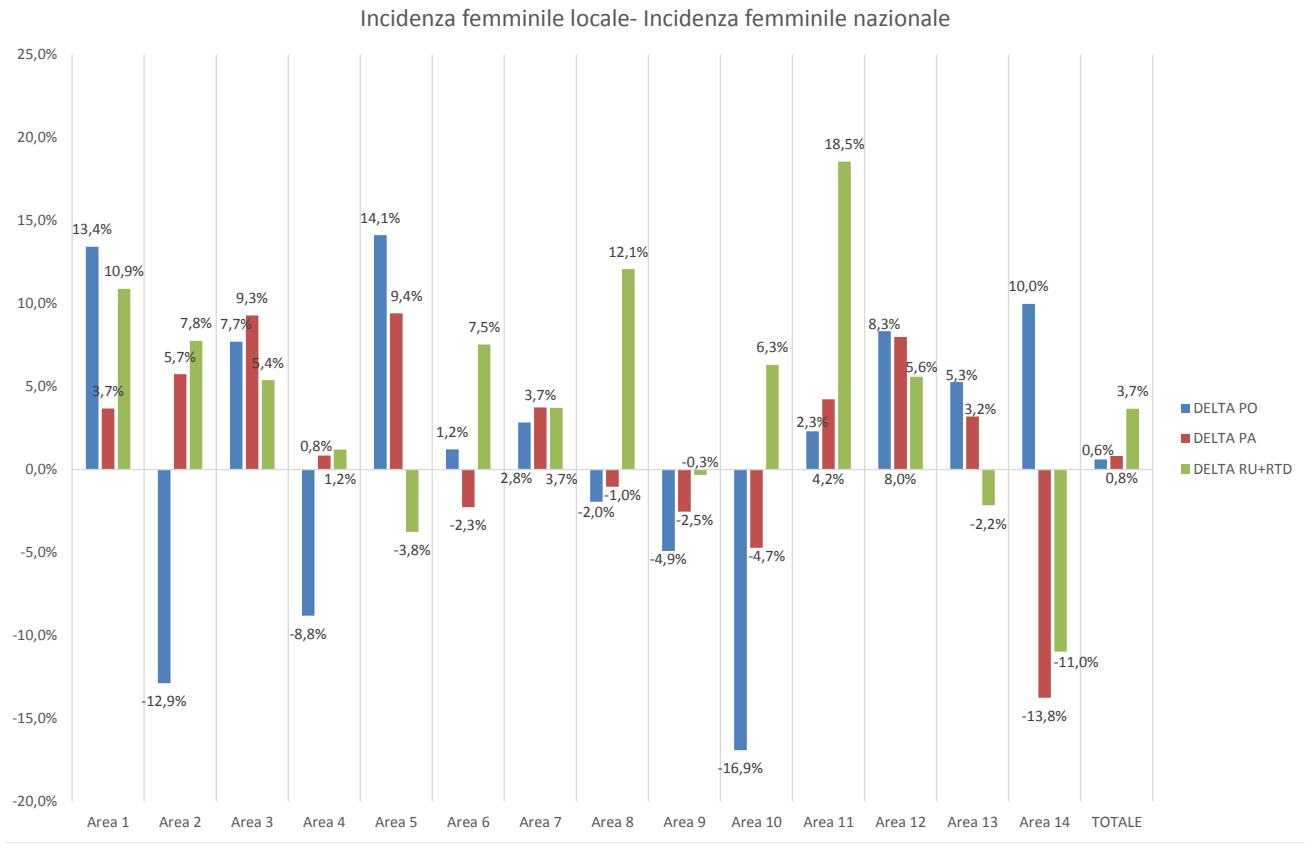


Figura 2.27: Differenze tra l'incidenza femminile locale e nazionale per ruolo ed Area CUN.

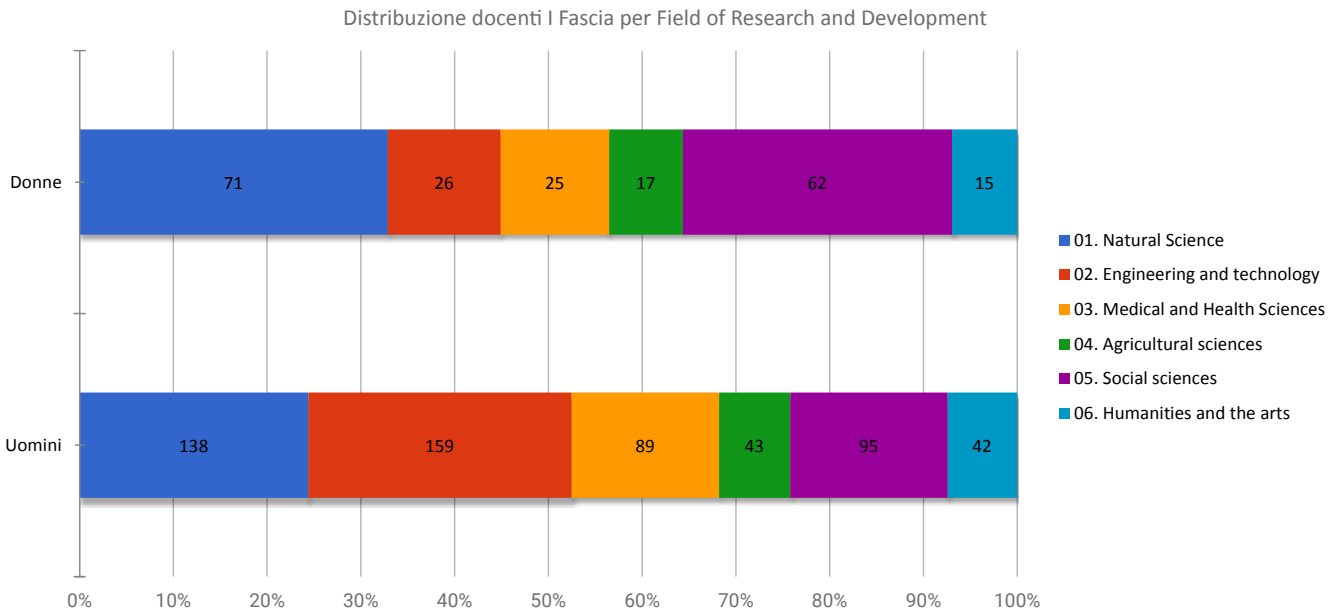


Figura 2.28: Distribuzione componente docente di I fascia Field of Research and Development

Le carriere

La percentuale di donne e uomini nella docenza di prima fascia rispetto al totale della popolazione accademica di genere femminile e maschile è un buon indicatore per misurare l'andamento delle carriere. I dati mostrano che solo il 14,8% delle donne riveste il ruolo di docente di prima fascia, mentre la proporzione di professori ordinari sul totale del corpo accademico maschile è circa il doppio (29,2%).

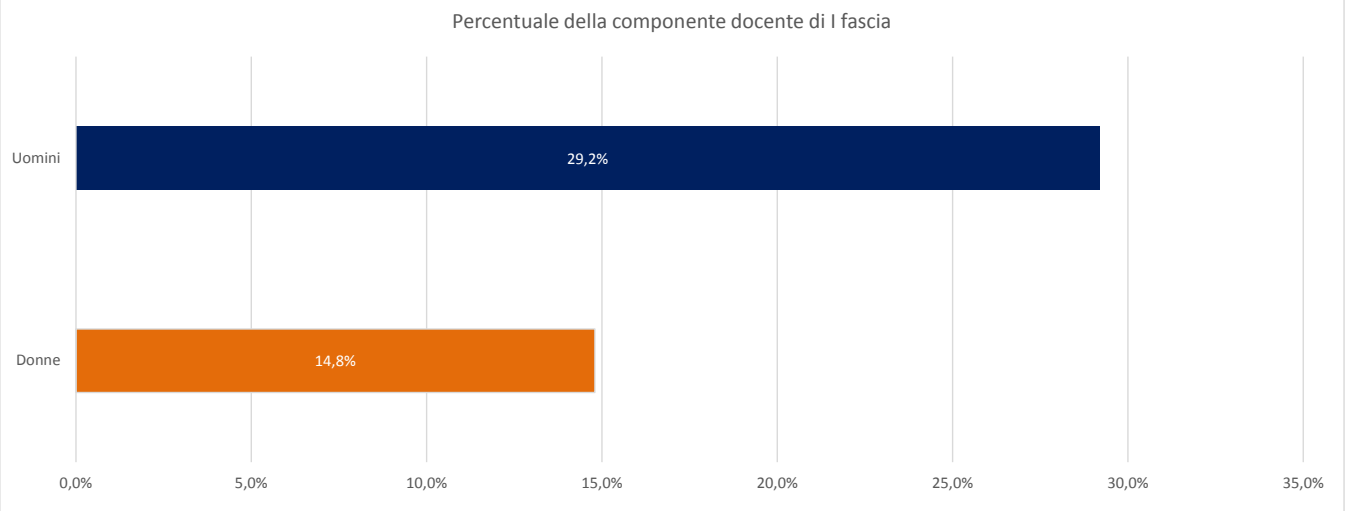


Figura 2.29 Percentuale di professoresse/professori ordinari sul totale della popolazione accademica femminile/maschile.

Le forbici delle carriere

La forbice delle carriere accademiche fornisce un quadro di insieme della distribuzione di genere lungo tutte le fasi del percorso accademico, a partire dal ruolo di studente/studentessa sino a quello di docente di I fascia. Si tratta di una fotografia simultanea, da non confondere con una evoluzione temporale, ma è estremamente utile a sintetizzare le difficoltà che persistono nelle carriere accademiche femminili.

Gli aspetti di maggior rilievo che si evidenziano nel diagramma a forbice in Figura 2.30 sono: una riduzione del divario di genere nella I fascia di circa 4 punti percentuali rispetto al 2019 e una riduzione di 4,5 punti percentuali nel ruolo RTD B. Da notare che le donne sono divenute maggioritarie nel ruolo RTD A con una percentuale coerente con il dato relativo al Dottorato di ricerca, spostando così il punto di inversione della forbice oltre tale ruolo, rispetto alla rilevazione precedente.

Resta tuttavia ancora evidente il persistere del fenomeno della *leaky pipeline* nell'Ateneo federiciano, ossia la perdita di personale femminile qualificato nel passaggio dal ruolo RTDA (in cui le donne sono ancora maggioranza, con una incidenza pari al 53,4% nella rilevazione 2022), al ruolo di RTD B, dove si riducono al 42,6%.

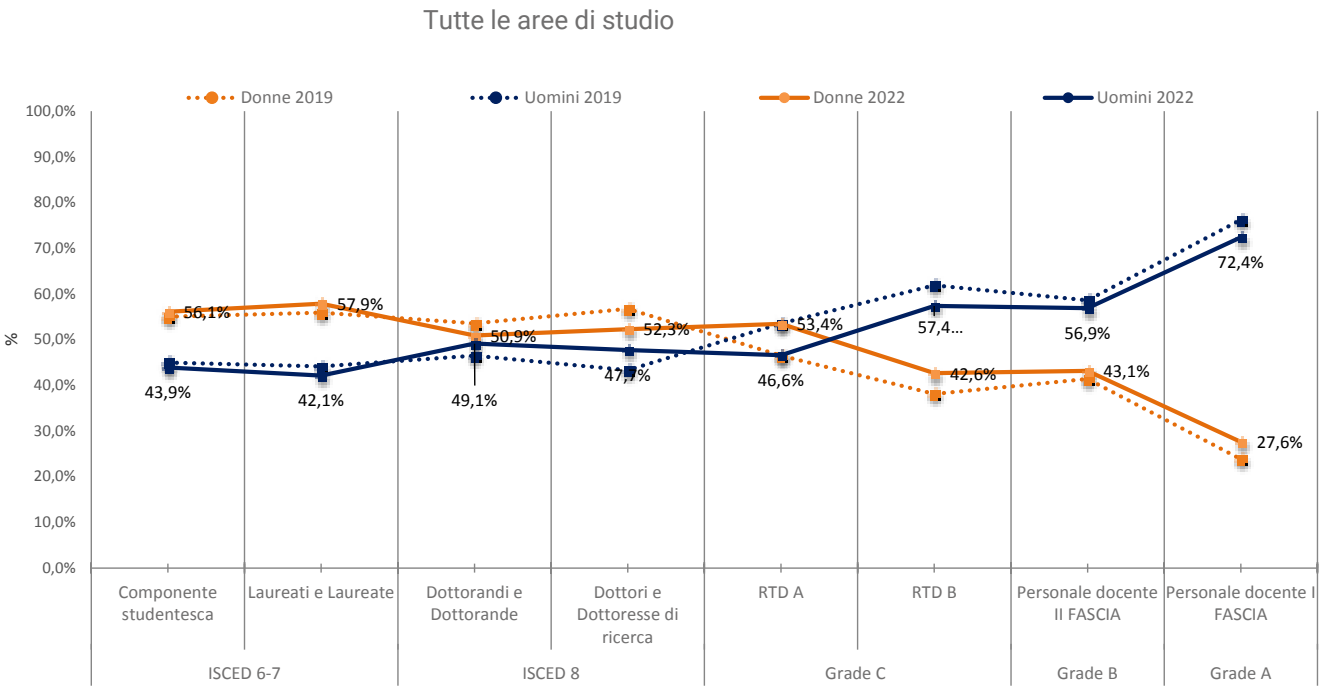


Figura 2.30 Forbice delle carriere accademiche per tutte le aree disciplinari. Comparazione anno 2022 (a.a.2022/23) ed anno 2019 (a.a. 2018/2019).

Come già evidenziato nella precedente edizione del BdG, la scarsa presenza femminile nei ruoli di prima fascia (pari al 27,6%) non può essere correlata alla scarsità di presenze femminili nelle coorti studentesche dei decenni da cui realisticamente proviene l'attuale corpo docente di prima fascia. Già a partire dal primo quinquennio degli anni '80, infatti, la popolazione studentesca femminile laureata raggiungeva percentuali intorno al 37%, come mostrato in Figura 2.31, per superare poi il 40% a fine anni '80. La parità di genere nelle posizioni apicali resta dunque un obiettivo che richiede ancora molti sforzi.

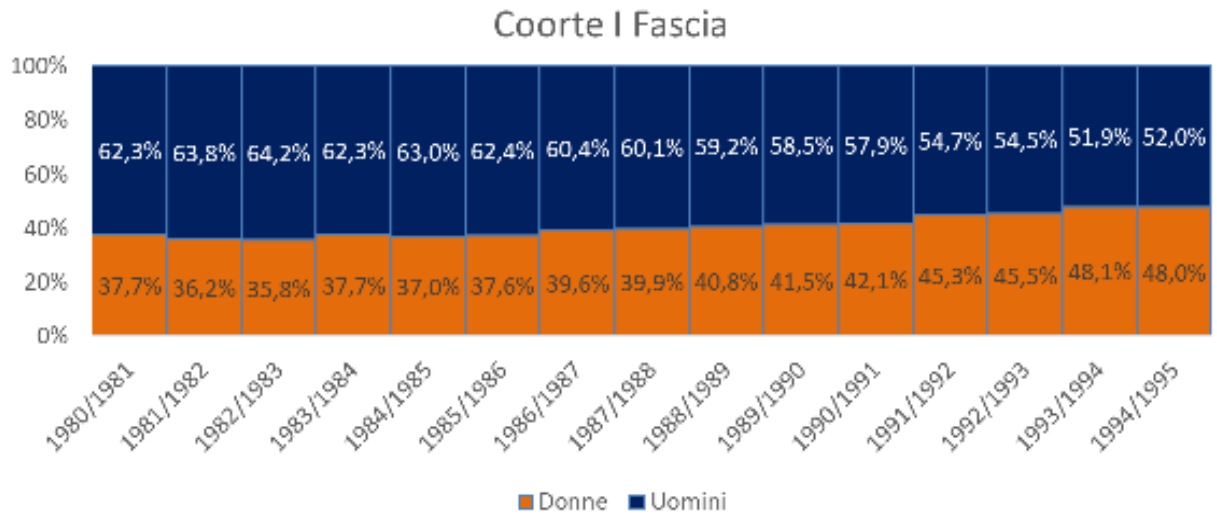


Figura 2.31 Serie storica della corte di laureate/laureati di provenienza dell'attuale I fascia.

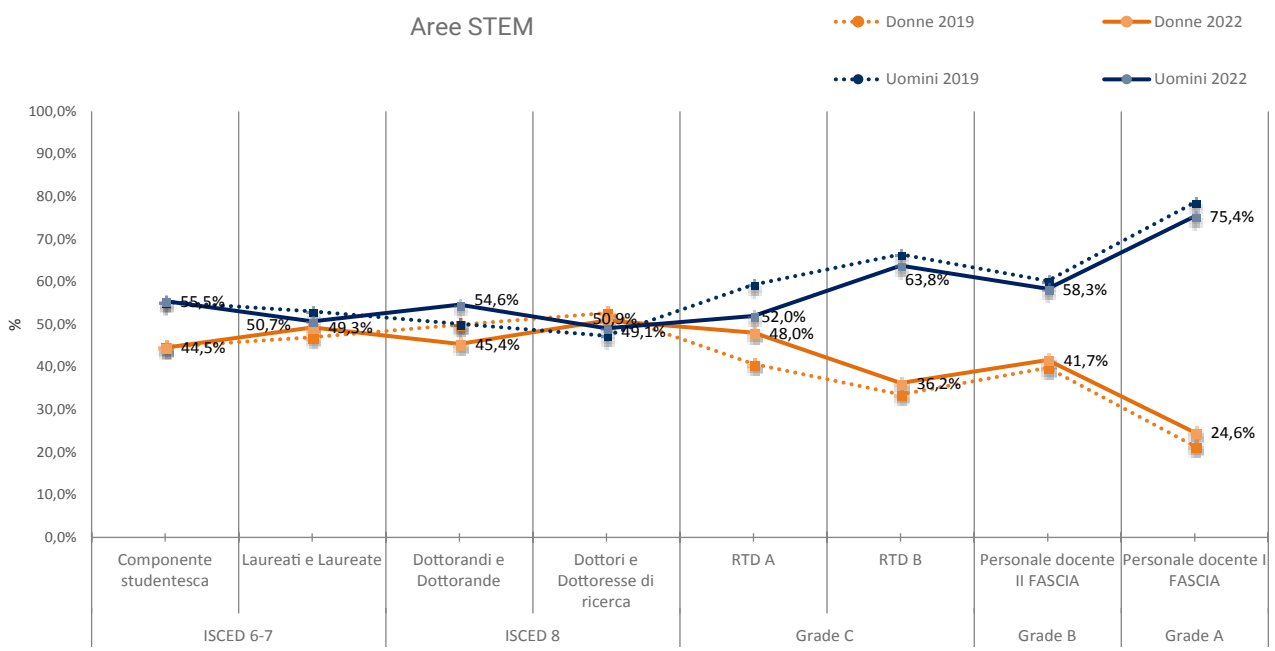


Figura 2.32 Forbice delle carriere accademiche per le sole aree STEM. Comparazione anno 2022 (a.a.2022/23) ed anno 2019 (a.a. 2018/2019).

Nelle aree STEM le donne - pur essendo leggermente minoritarie nella componente studentesca, laureata e dottoranda – superano leggermente i colleghi maschi all'atto conseguimento del titolo di Dottorato di Ricerca, per poi tornare ad essere in netta minoranza nel ruolo RTD B, dove si riducono a circa il 36%. Le aree STEM accorpano i FOET 5,6,7 per la componente studentesca e i FORD 1 e 2 per la componente docente. Da notare che la percentuale femminile nel ruolo RTD B è di 5 punti percentuali inferiore rispetto a quella nel ruolo PA.

Il Glass Ceiling Index

Tra gli indicatori maggiormente adoperati su scala internazionale per quantificare la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A) vi è il Glass Ceiling Index femminile definito come

$$GCI = \frac{N_{donne}^{A+B+C}}{N_{donne}^{A+B+C} + N_{uomini}^{A+B+C}} \times \frac{N_{donne}^{A} + N_{uomini}^{A}}{N_{donne}^{A}}$$

Analoga definizione sussiste per il GCI maschile. Se il GCI femminile (maschile) è superiore ad 1 vuol dire che le donne (gli uomini) sono sottorappresentate nella componente docente di I fascia. Il valore del GCI femminile nell'ultimo anno si è allineato con il dato nazionale, riducendosi del 9% rispetto alla precedente rilevazione.

GCI	2019	2022
UNINA	1,62	1,47
ITA	1,55	1,46

Tabella 2.12 Serie storica Glass Ceiling Index - Confronto con i dati italiani [9]

[9] Alcuni autori inseriscono nel conteggio del GCI anche il grade D, corrispondente al ruolo di AR. Con questa definizione i valori del GCI UNINA (ITA) diventano rispettivamente 1,7 (1,64) per il 2019 ed 1,56 (1,54) per il 2022

I GCI maschili e femminili valutati per ciascuna area disciplinare sono riportati in Tabella 2.13. I dati mostrano che il *soffitto di cristallo* per le donne è sempre maggiore di 1 in tutte le aree CUN, fatta eccezione che per le Scienze Politiche e Sociali, dove la presenza femminile nei ruoli apicali è apprezzabile, come già osservato in precedenza. L'area di Scienze Fisiche ha un Glass Ceiling Index fuori scala pari a 9,77, segnalando una presenza assolutamente sottodimensionata delle donne nel ruolo di I fascia. Per gli uomini, viceversa, si riscontra un GCI sempre minore di 1 (fatto salvo che per la sopramenzionata area 14), dunque l'assenza di barriere verso la posizione apicale.

	GCI DONNE	GCI UOMINI
1	1,12	0,94
2	9,77	0,78
3	1,31	0,77
4	2,62	0,81
5	1,16	0,82
6	1,79	0,78
7	1,58	0,77
8	1,68	0,79
9	2,10	0,90
10	1,74	0,71
11	1,25	0,82
12	1,28	0,84
13	1,30	0,86
14	0,86	1,10

Tabella 2.13 Glass Ceiling Index femminile e maschile per genere e area CUN

I passaggi di ruolo

La distribuzione di genere dei passaggi di ruolo nell'anno solare 2022 mostra che nei flussi RD-PA e PA-PO sono prevalsi i passaggi di ruolo maschili (con percentuali 58,5% e 63,8% rispettivamente), mentre le donne sono divenute maggioritarie nel flusso dal ruolo ad esaurimento RU a quello PA, consistentemente con il fatto che nell'arco degli ultimi anni il ruolo RU è divenuto infatti un ruolo a prevalenza femminile, per effetto di un più rapido svuotamento della componente maschile RU avvenuto negli anni precedenti. Rispetto alla precedente rilevazione si registra una riduzione della prevalenza maschile nel flusso RD-PA di circa 10 punti percentuali e di quella PA-PO di 4,6 punti percentuali.

L'analisi dei flussi per area CUN e passaggio di ruolo mostra l'esistenza di aree già menzionate come quella di Fisica, di Ingegneria industriale e dell'informazione e quella di Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche dove non vi è stato alcun passaggio PA-PO della componente femminile. Le donne sono invece nettamente maggioritarie nel passaggio di ruolo PA-PO in area 5 (Scienze Biologiche).

In talune aree la dominanza maschile nei passaggi di ruolo non riguarda solo il passaggio PA-PO ma tocca indistintamente tutti i flussi (e.g. Scienze mediche, Ingegneria civile e architettura, Ingegneria industriale e dell'informazione). Di contro, le uniche aree in cui tutti flussi coinvolgono sempre più donne che uomini sono quella di Scienze Biologiche e, in misura minore, Scienze Chimiche.

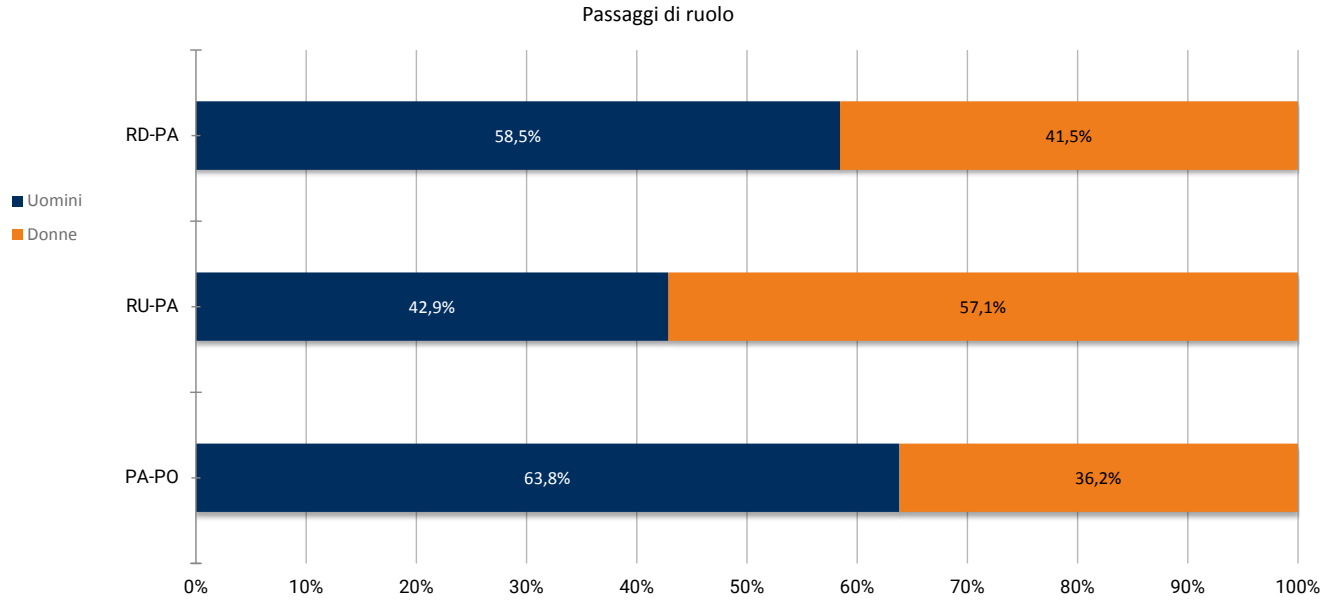


Figura 2.33 Distribuzione di genere dei passaggi di ruolo - anno solare 2018

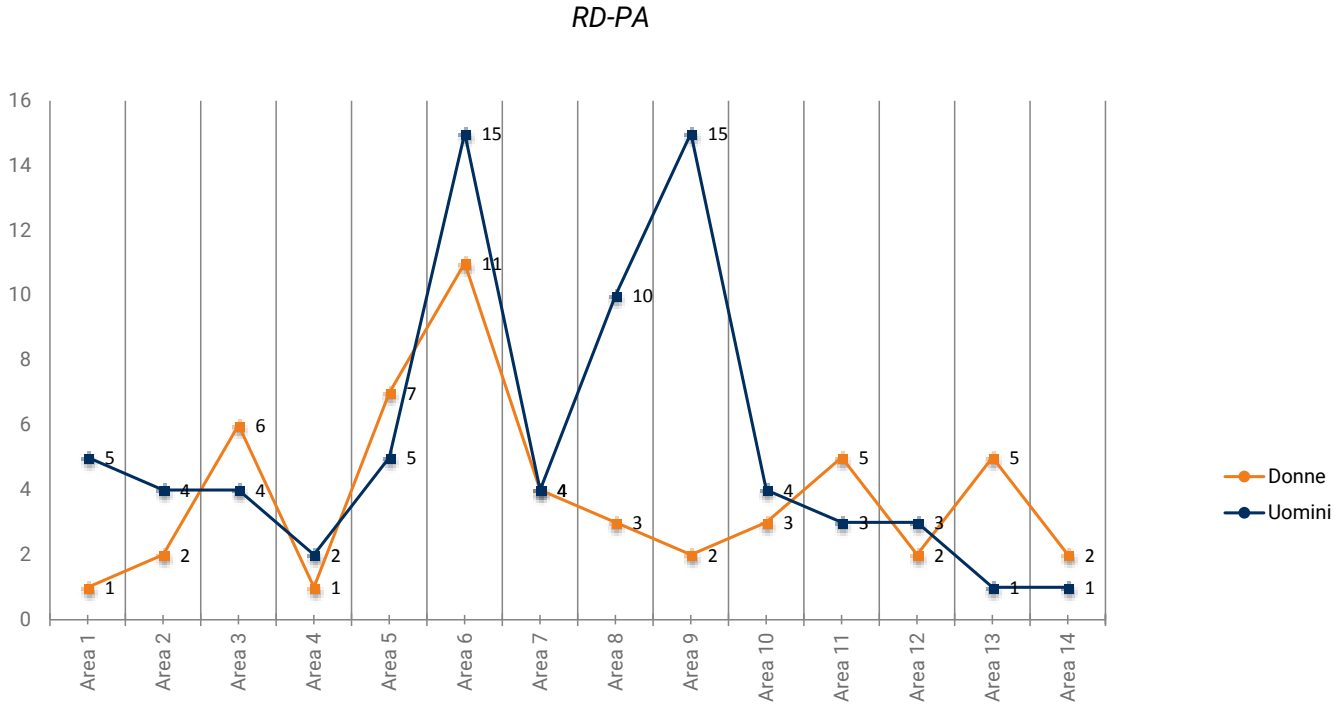


Figura 2.34 Passaggi di ruolo RD-PA per genere ed area CUN – anno solare 2022

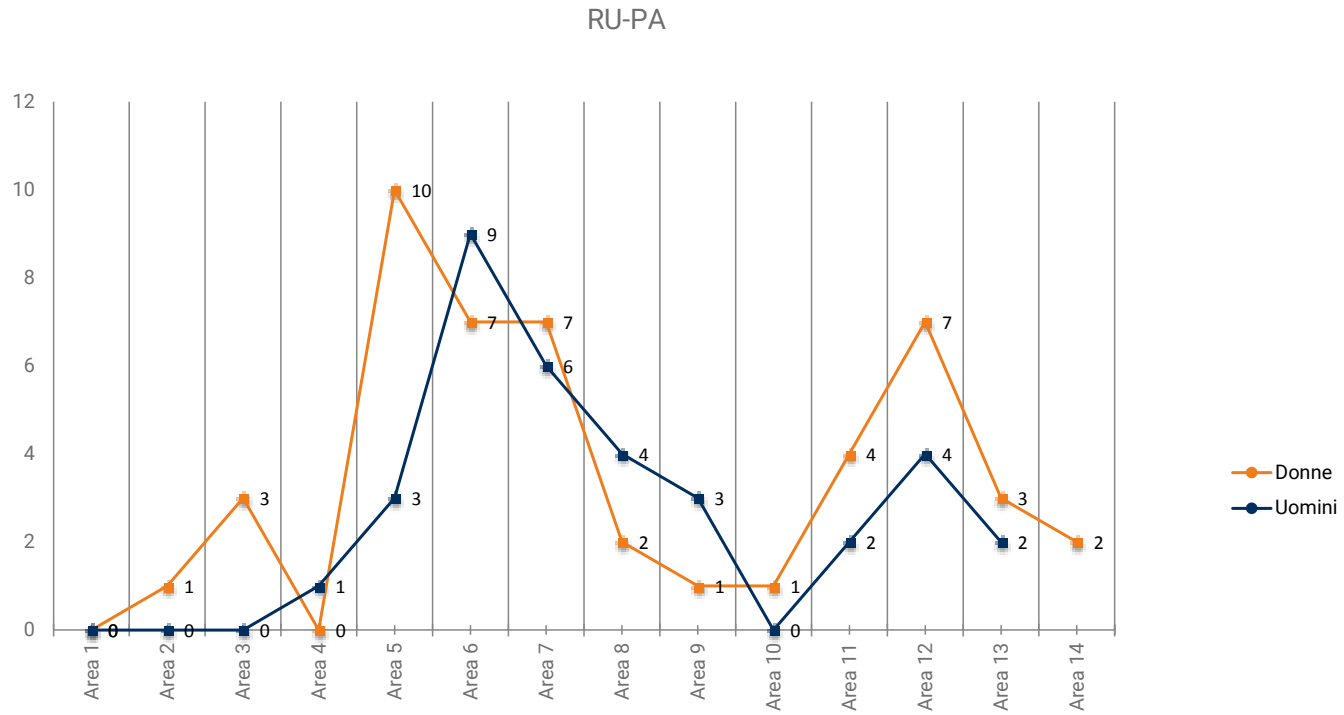


Figura 2.35 Passaggi di ruolo RU-PA per genere ed area CUN – anno solare 2022

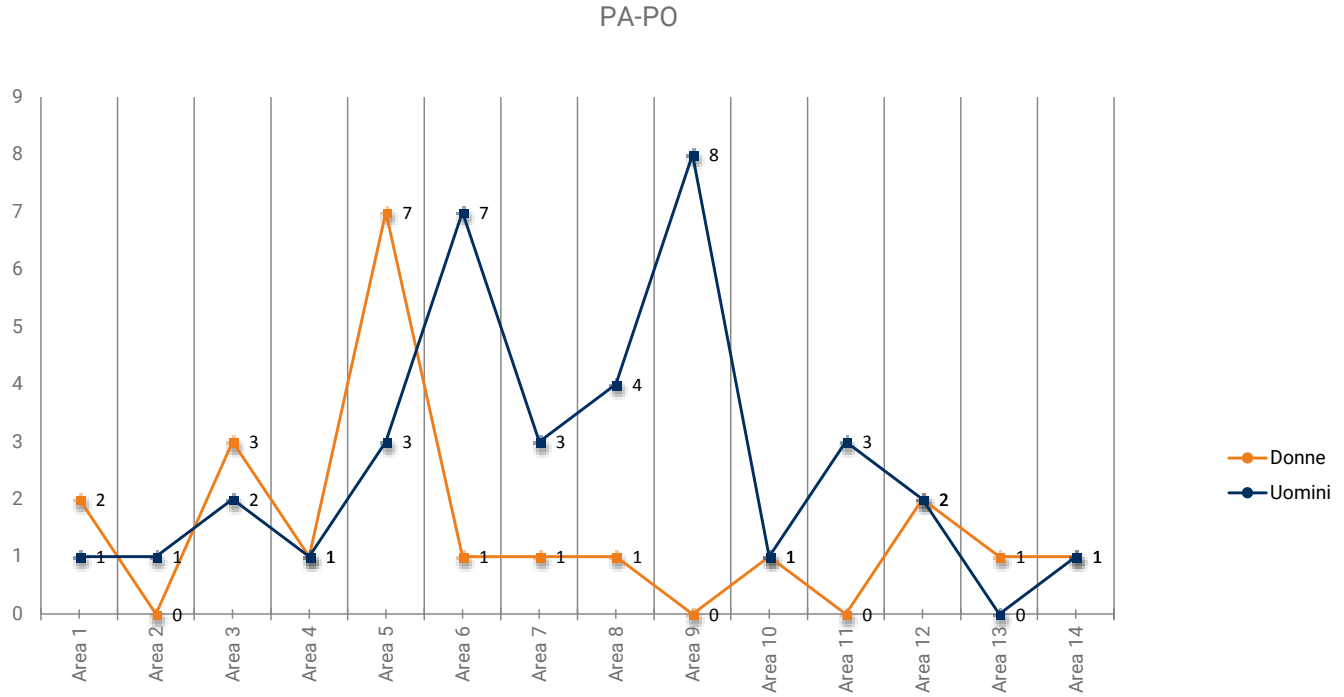


Figura 2.36 Passaggi di ruolo PA-PO per genere ed area CUN anno solare 2022.

La gestione del tempo

L'organizzazione lavorativa di uomini e donne presenta interessanti differenze per quanto concerne l'utilizzo della risorsa 'tempo'. Esempi concreti sono il diverso ricorso al regime di impiego a tempo definito e la diversa fruizione dell'anno sabbatico.
In generale il personale docente della Federico II che opta per il tempo definito è solo il 4,3% del personale a tempo indeterminato; il dato è stabile rispetto alla precedente rilevazione. Per quanto l'insieme di coloro che optano per il tempo pieno sia residuale, tra questi gli uomini sono l'86,2%.

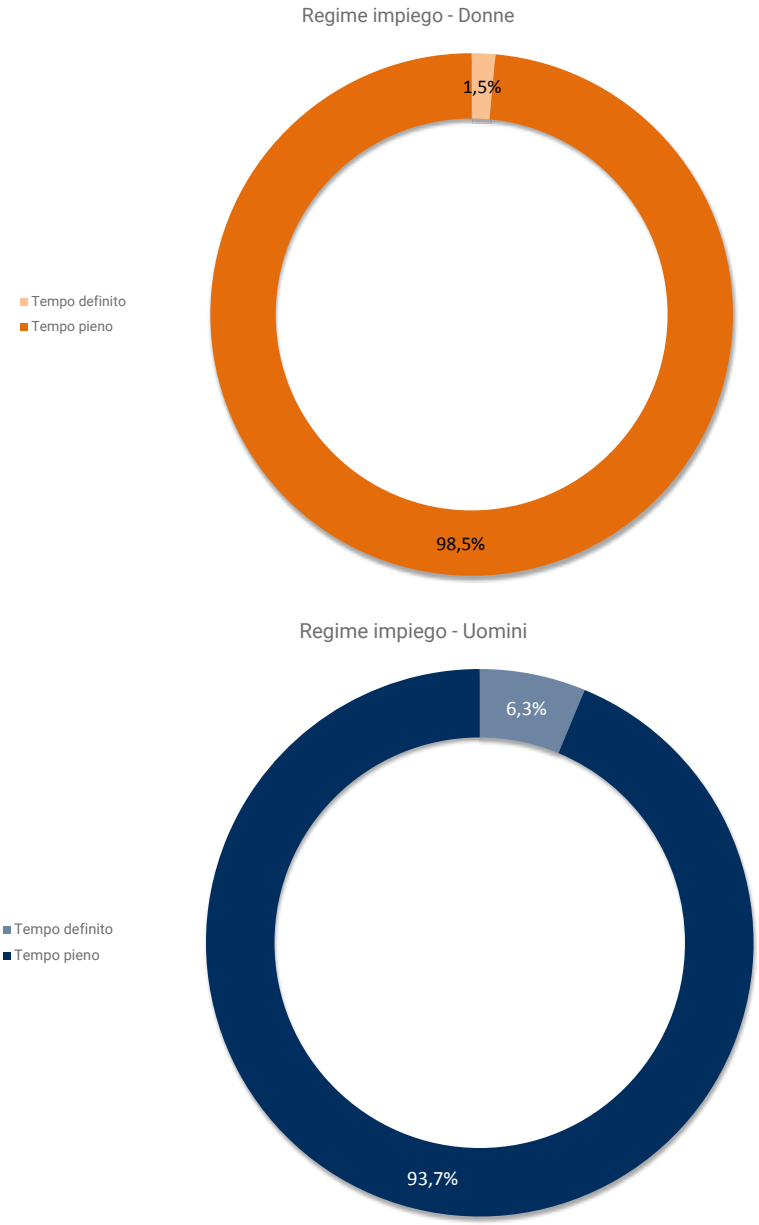


Figura 2.37 Regime di impiego per uomini e donne

Anche la fruizione dell'anno sabbatico appare ancora una prerogativa prevalentemente maschile, con il 67% dei congedi fruiti da docenti maschi, sebbene la prevalenza sia 10 punti percentuali inferiore rispetto a quella della precedente rilevazione. Ciò è interpretabile alla luce della maggiore difficoltà delle donne a conciliare periodi di lavoro in altre sedi con l'accudimento familiare.

Estremamente interessante è anche l'analisi dei giorni di assenza per genere, ruolo e tipologia di assenza per il personale docente con contratto a tempo indeterminato.
La tabella sottostante mette in chiara luce quanto il lavoro di cura sia interamente a carico delle donne: difatti, il 99,6% dei giorni di assenza per maternità, congedo parentale e malattia dei figli è stato fruito da donne. Naturalmente su tale dato incidono significativamente le assenze per maternità, che ovviamente comportano un numero di giorni di assenze significativo; in ogni caso, al netto della maternità, la percentuale di giorni di assenza retribuita per congedo parentale, malattie figli e gravi motivi di famiglia è fruito al 99% da donne. Di contro le assenze maschili non retribuite (che includono Aspettative per incarico di primario, sindaco, parlamento europeo, incarichi presso altre Pubbliche amministrazioni) risultano largamente maggioritarie per tutti i ruoli e pari all'88,7% del totale.

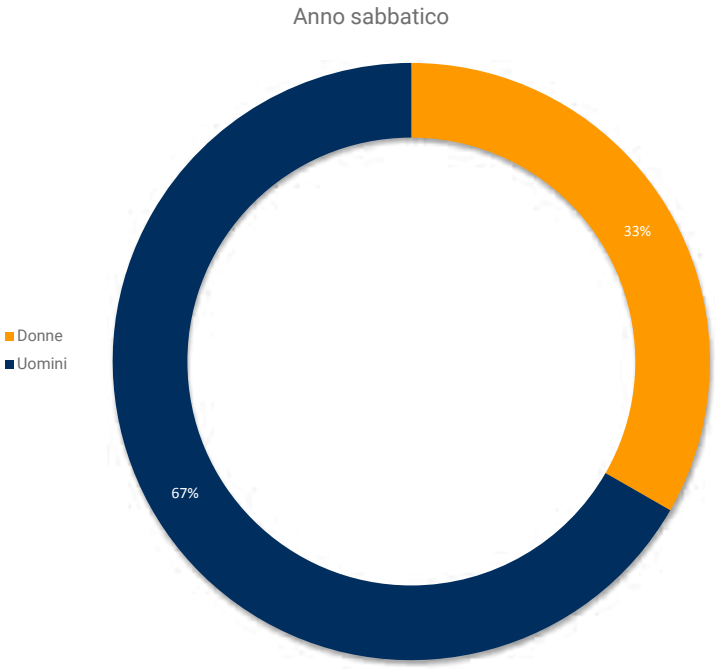


Figura 2.38 Fruizione anno sabbatico – anno solare 2022.

CATEGORIA / NUMERO GG ASSENZA	PO			PA			RU			RTD			Totale complessivo
	PO Donne	PO Uomini	PO Totale	PA Donne	PA Uomini	PA Totale	RU Donne	RU Uomini	RU Totale	RD Donne	RD Uomini	RD Totale	
Ass.retrib.: maternità, congedo parent.,malattia figlio	0	14	14	571	2	573	0	0	0	4016	0	4016	4603
Altri permessi ed assenze retribuite	586	1655	2241	1958	1652	3610	174	73	247	1005	501	1506	7604
Altre assenze non retribuite	0	3650	3650	748	3599	4347	216	1825	2041	226	122	348	10386

Tabella 2.14 Giorni di assenza per genere, ruolo e tipologia di assenza

Dati sulle abilitazioni

Non esistono allo stato banche dati con dati aggregati e completi sulle abilitazioni scientifiche del personale docente dei singoli atenei. Si tratta per altro anche di dati articolati da raccogliere in forma sintetica, per la comunità universitaria, per tutta una serie di questioni di natura tecnica (e.g. abilitazioni plurime in diversi settori scientifici, mobilità delle persone tra atenei, tempo che intercorre tra l'abilitazione e l'immissione in ruolo, ecc.).

Nel presente Bdg, si è inteso comunque presentare i dati relativi alle abilitazioni elaborati a partire dalla banca dati UnRest-Net (https://www.unrest-net.it/), che raccoglie ed integra sia i dati sull'abilitazione, forniti dal sito ufficiale dell'ASN, sia quelli del CINECA per quanto riguarda i dati di organico, fino al 31/12/2020.
Il diagramma che si riporta di seguito analizza il Bilancio di genere delle persone abilitate alla I fascia nel periodo 2013-2020 e che al 31/12/2020 erano in servizio nel nostro Ateneo oppure che erano in servizio negli anni precedenti e che sono successivamente uscite dal sistema universitario (si tratta in larga parte di pensionate/i, oppure di docenti che hanno ad ogni modo lasciato i ruoli universitari). Nei dati mostrati, la colonna "in ruolo" si riferisce a chi ha conseguito l'abilitazione ma che, successivamente al conseguimento dell'abilitazione ed entro il 31/12/2020, è transitata/o alla I fascia (risultano in I fascia al 31/12/2020 oppure precedentemente sono usciti dalla I fascia), mentre la colonna II fascia si riferisce a persone abilitate che fino al 31/12/2020 non hanno avuto la progressione di carriera (erano ancora in II fascia al 31/12/2020 oppure precedentemente sono uscite dal sistema universitario da II fascia). La terza colonna include i dati di entrambe le categorie, e corrisponde, potremmo dire, a considerare l'intera platea[10] delle persone abilitate (sia che abbiano avuto la progressione di carriera alla I fascia sia che non la abbiano avuta).

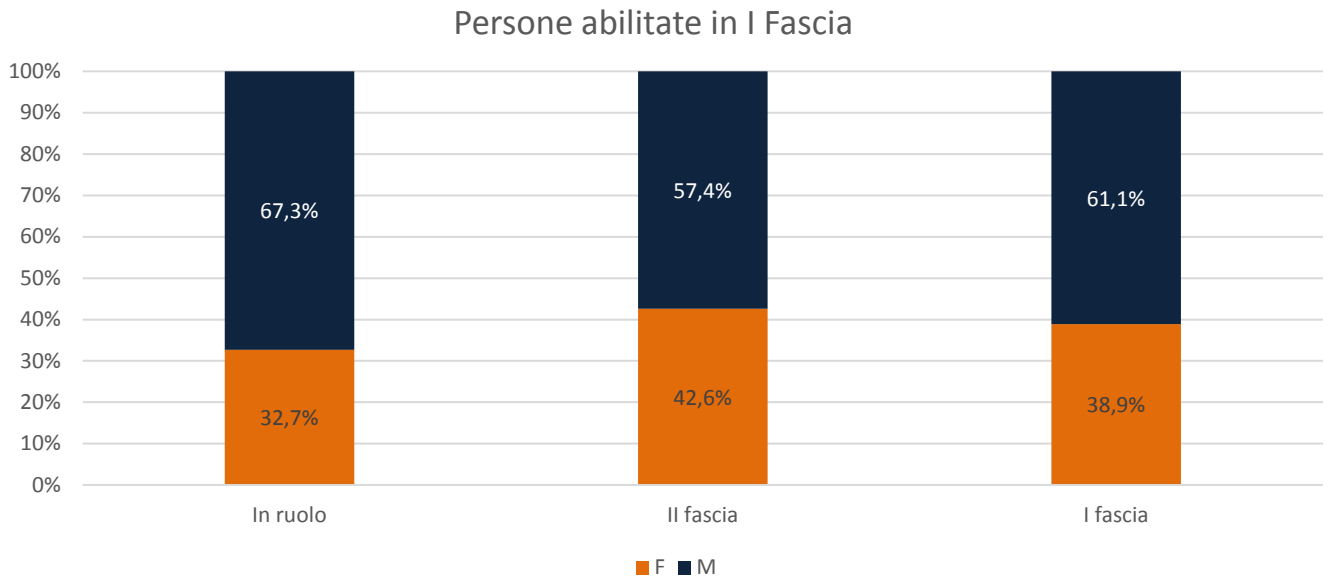


Figura 2.39 Dati sull'abilitazione scientifica nazionale

L'analisi dei risultati evidenzia che il Bilancio di genere delle persone abilitate (terza colonna) tende ad essere in linea con il Bilancio dell'organico di II fascia. I dati della prima colonna, invece, rappresentano un peggioramento del Bilancio di genere rispetto a quello della terza colonna, sebbene questo sbilanciamento resti inferiore a quello che corrisponde al dato di organico della I fascia. Potremmo concludere che lo squilibrio di genere che si registra sull'organico di I fascia ha due componenti: una storica e un'altra che dipende dall'esito delle procedure concorsuali. Non sembra esserci invece un effetto relativo al conseguimento dell'ASN (ovvero questo è molto limitato).

Analisi per Area CUN

Si riporta di seguito l'analisi per Area CUN includendo anche i dati di organico (al 31/12/2021):

[10] A rigore l'intera platea degli abilitati include anche docenti che sono in altri ruoli (RTI, RTDB, RTDA). Nell'analisi effettuata è sembrato più corretto non considerare questi ruoli. È da evidenziare che, ad ogni modo, si tratta di un numero limitato di soggetti

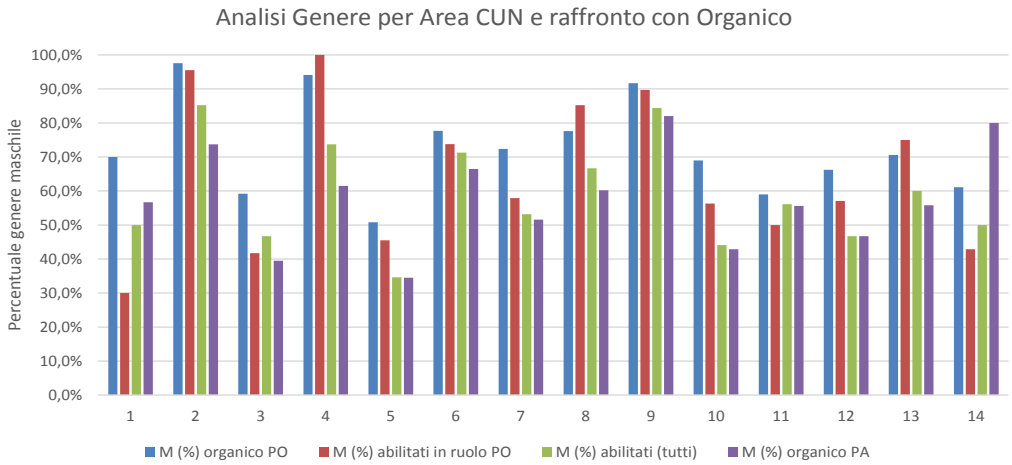


Figura 2.40 Dati sull'abilitazione scientifica nazionale per area CUN

LEGENDA
Colonna AZZURRA vs Colonna VERDE: indica la maggiore/minore propensione a conseguire l'ASN ("motivazione abilitazioni")
Colonna VERDE vs Colonna ARANCIO: indica la maggiore/minore propensione a progredire alla I fascia ("motivazione procedure concorsuali")
Colonna ARANCIO vs Colonna BLU: confronta il Bilancio di genere delle recenti progressioni di carriera alla I fascia con quello storico-organico ("motivazione storica").

Il grafico riporta la percentuale del genere maschile. Per ciascuna Area CUN sono riportate quattro colonne: la prima "organico PO" rappresenta il dato relativo all'organico di I fascia; la seconda "abilitati in ruolo PO" rappresenta il dato relativo al numero di persone abilitate nel periodo 2017-2020 che al 31/12/2020 risultavano in I fascia (oppure che negli anni precedenti sono usciti dal sistema universitario risultando I fascia); la terza "abilitati (tutti)" rappresenta il dato relativo al numero di persone abilitate nel periodo 2017-2020 che al 31/12/2020 risultavano in I o II fascia (oppure che negli anni precedenti sono usciti dal sistema universitario risultando in I o II fascia); l'ultima colonna "organico PA" rappresenta il dato relativo all'organico di II fascia. È da evidenziare che la seconda e terza colonna hanno il medesimo significato delle colonne "in ruolo" e "in ruolo + II Fascia" riportate nell'analisi precedente.
Di seguito una sintesi delle conclusioni che si possono trarre per Area CUN:

Area CUN		Conclusioni
01	Scienze matematiche ed informatiche	Il Bilancio di genere dell'organico di II fascia e quello delle persone abilitate appare alquanto rispettato (genere maschile pari, rispettivamente, a circa 57% e 50%). La percentuale del genere maschile delle persone abilitate che sono transitate alla prima fascia risulta invece inferiore ed è pari a circa il 30%. Questo dato appare in controtendenza rispetto a quello storico, che vede un marcato non-bilanciamento di genere sull'organico di I fascia (circa il 70% è di genere maschile).
02	Scienze fisiche	L'organico di II fascia appare già sensibilmente sbilanciato (circa il 74% è di genere maschile). L'organico di I fascia appare completamente sbilanciato (il 98% è di genere maschile). Il passaggio alla prima fascia tende a confermare una preponderanza del genere maschile in linea con lo sbilanciamento della I fascia, che sembra imputabile in parte alle abilitazioni, in parte ai concorsi.

03	Scienze chimiche	Il Bilancio dell'organico di II fascia appare conforme a quello delle persone abilitate e a quello delle persone abilitate immesse nella I fascia, con una lieve sotto-rappresentazione del genere maschile (circa il 40%). Il Bilancio di genere della prima fascia mostra un lieve sbilanciamento in senso opposto (circa il 60%). Il dato dei concorsi appare in controtendenza con quello storico.
04	Scienze della terra	Il Bilancio di genere dell'organico di II fascia evidenzia un lieve sbilanciamento (circa il 61% è di genere maschile). L'organico di I fascia appare completamente sbilanciato (circa il 94% è di genere maschile). Il dato delle persone abilitate che transitano alla I fascia appare in linea con quello dell'organico di I fascia, con uno sbilanciamento imputabile in larga parte ai concorsi.
05	Scienze biologiche	Il Bilancio di genere della II fascia appare in linea con quello delle persone abilitate con una sotto-rappresentazione del genere maschile (circa il 35% è di genere maschile). L'organico di I fascia sembra perfettamente bilanciato ed in linea con quello delle persone abilitate che sono transitate alla I fascia.
06	Scienze mediche	Il dato di organico della II fascia evidenzia una preponderanza del genere maschile (circa il 66% è di genere maschile). L'organico di I fascia appare ancor più sbilanciato (circa il 78% è di genere maschile). In questo caso sembra esserci una concomitanza di tutte e tre le motivazioni: storica, concorsi, abilitazioni.
07	Scienze agrarie e veterinarie	Il dato di organico di II fascia appare bilanciato, similmente a quello delle persone abilitate. Il dato delle persone abilitate che transitano alla I fascia appare leggermente sbilanciato (circa il 58% è di genere maschile). Lo sbilanciamento marcato dell'organico di I fascia (circa il 72% è di genere maschile) appare avere un forte componente storica, unita ad una più modesta componente dei concorsi.
08	Ingegneria civile e Architettura	Il Bilancio di genere della II fascia appare leggermente sbilanciato (circa il 60% è di genere maschile). Il dato delle progressioni di carriera alla I fascia appare fortemente sbilanciato (circa l'85% è di genere maschile) principalmente ad opera dei concorsi. In questo caso il dato delle progressioni di carriera evidenzia uno sbilanciamento anche superiore a quello dell'organico di I fascia (circa il 78% è di genere maschile).
09	Ingegneria industriale e dell'informazione	Il genere appare già fortemente sbilanciato sulla II fascia (circa l'82% è di genere maschile). Il dato delle persone abilitate che transitano alla I fascia mostra ancora un lieve aumento dello sbilanciamento (circa il 90% è di genere maschile) che appare in linea con il dato di organico della I fascia.

10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	Il genere femminile appare leggermente preponderante sull'organico di II fascia e su quello delle persone abilitate (circa il 43% è di genere maschile). Il dato delle persone abilitate che transitano alla I fascia appare leggermente sbilanciato in senso opposto (circa il 56% è di genere maschile). L'organico di I fascia appare sensibilmente sbilanciato (circa il 69% è di genere maschile). In questo, lo sbilanciamento dell'organico di I fascia sembra essere dovuto sia una componente storica, sia una componente dei concorsi.
11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	Si evidenzia un lieve sbilanciamento sull'organico di II fascia (circa il 56% è di genere maschile) che tende ulteriormente ad aumentare leggermente sull'organico di I fascia (circa il 59% è di genere maschile). In questo caso questa lieve componente sembra avere natura storica.
12	Scienze giuridiche	Il Bilancio di genere dell'organico di II fascia e di quello delle persone abilitate vede una lieve preponderanza del genere femminile (circa il 47% è di genere maschile). L'organico di I fascia evidenzia un marcato sbilanciamento in senso opposto (circa il 69% è di genere maschile). L'analisi del bilanciamento delle persone abilitate che transitano alla I fascia (percentuale di genere maschile pari a circa il 57%), evidenzia che il Bilancio di genere sulla I fascia è riconducibile sia ad una componente storica, sia ai concorsi.
13	Scienze economiche e statistiche	Il dato dell'organico di II fascia appare leggermente sbilanciato (circa il 56% è di genere maschile). Il dato delle persone abilitate che transitano alla I fascia appare fortemente sbilanciato (circa il 75% è di genere maschile) ed anche più sbilanciato rispetto all'organico di I fascia. Questo effetto sembra imputabile in larghissima parte ai concorsi.
14	Scienze politiche e sociali	Il dato di organico di II fascia evidenzia una preponderanza del genere maschile (80%). Il dato invece delle persone abilitate che transitano alla I fascia vede una lieve preponderanza del genere femminile (circa il 43% è di genere maschile) in larga parte imputabile all'ASN (la percentuale di genere maschile degli abilitati è di circa il 50%). L'organico di I fascia appare meglio bilanciato di quello di II fascia (circa il 61% è di genere maschile). In questo caso il dato delle persone abilitate che transitano alla I fascia appare in controtendenza rispetto a quello dell'organico di I fascia.

Circa la numerosità dei dati analizzati, si evidenzia che considerando ad esempio "abilitati in ruolo PO" la numerosità minima tra le aree CUN è pari a 7, mentre quella massima è pari a 61, con un valor medio di 23.1. Considerando questi valori si è preferito non effettuare una analisi che suddivida ulteriormente le aree CUN (ad esempio in macrosettori o in settori concorsuali).

[1] A rigore l'intera platea degli abilitati include anche docenti che sono in altri ruoli (RTI, RTDB, RTDA). Nell'analisi effettuata è sembrato più corretto non considerare questi ruoli. È da evidenziare che, ad ogni modo, si tratta di un numero limitato di soggetti.

Le commissioni di concorso

Secondo la vigente normativa, nelle Commissioni di concorso va rispettato «ove possibile, [...] il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici»; questa circostanza è stata soddisfatta dal 96,8% delle Commissioni dei concorsi espletati nell'anno di riferimento (454 procedure su 469):

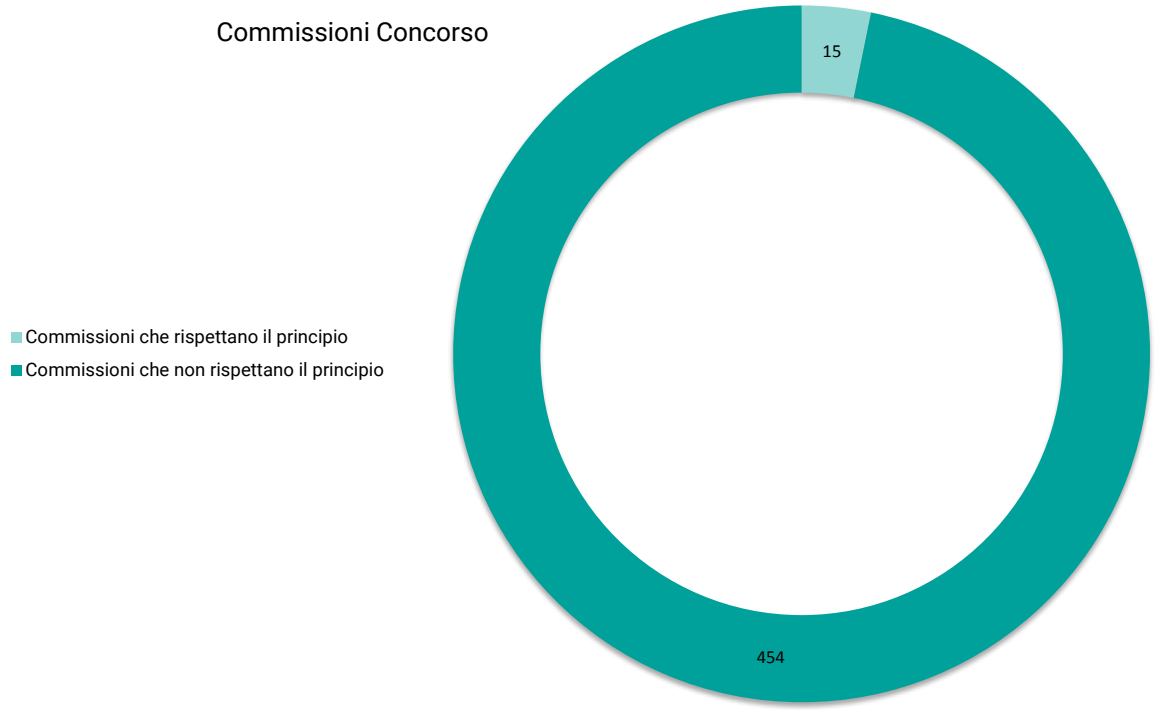


Figura 2.41 - Composizione delle Commissioni di concorso- anno solare 2022.

Ricerca

L'analisi dei dati relativi all'attività di ricerca è stata condotta dall'area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione, pur in assenza di un unico database in grado di raccogliere in modo sistematico tutte le attività di ricerca e le relative fasi. I dati a disposizione, tuttavia, ci aiutano a comprendere bene il contesto in cui si muove chi intenda finanziare o promuovere la propria ricerca.
I dati dei progetti di ricerca finanziati negli ultimi anni, suddivisi in base al genere dei Responsabili di unità locale (RL), sono riportati nelle Tabelle 2.15-2.21.

Tipologia di progetto	PRIN 2020		PRIN 2022		PRIN 2022 PNRR	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
N. progetti finanziati	25	37	211	276	149	197
% progetti finanziati	40,32%	59,68%	43,33%	56,67%	43,06%	56,94%

Tabella 2.15 Finanziamenti MUR PRIN

Tipologia di progetto	MUR E ALTRI MINISTERI 2021		MUR E ALTRI MINISTERI 2022		MUR E ALTRI MINISTERI 2023	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
N. progetti finanziati	52	80	41	94	77	144
% progetti finanziati	39,39%	60,60%	30,37%	69,62%	34,84%	65,15%

Tabella 2.16 Finanziamenti MUR e altri Ministeri

PROGETTI REGIONE CAMPANIA	Finanziati o cofinanziati Regione Campania 2021		Finanziati o cofinanziati Regione Campania 2022		Finanziati o cofinanziati Regione Campania 2023	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
N. progetti finanziati	8	22	6	23	12	14
% progetti finanziati	26,6%	73,3%	20,6%	79,3%	46,1%	53,8%

Tabella 2.17 Finanziamenti Regionali

PROGETTI EUROPEI	Finanziati o cofinanziati 2021		Finanziati o cofinanziati 2022		Finanziati o cofinanziati 2023	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
N. progetti finanziati	11	21	11	17	8	25
% progetti finanziati	34,37%	65,62%	39,28%	60,71%	24,24%	75,75%

Tabella 2.18 Finanziamenti Europei (Funding & Tender portal Commissione Europea - https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/home)

PROGETTI FRA	2020				2022					
	Linea A		Linea B		Linea A		Linea B		Linea C	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
N. progetti finanziati	15	15	37	28	14	13	26	21	25	27
% progetti finanziati	50%	50%	56,92%	43,08%	51,85%	48,15%	55,32%	44,68%	48,08%	51,92%

Tabella 2.19 Finanziamenti Progetti gestiti dall'Ateneo (FRA; sono stati considerati solo i corresponding)

Confrontando la composizione del corpo docente dell'Ateneo con le percentuali di finanziamento, si conferma lo squilibrio a favore del genere maschile: gli uomini, mediamente, ricoprono il ruolo di Responsabile Locale (nelle statistiche sopra riportate sono stati equiparati i Responsabili Locali e *Principal Investigator*) in maniera percentuale nettamente superiore rispetto alle donne.
Si riscontra tuttavia una inversione di tendenza nel caso di finanziamenti attribuiti direttamente dall'Ateneo: in questi casi le donne hanno un successo superiore agli uomini, o sostanzialmente viene rispettata la proporzione uomo/donna presente in Ateneo.
Di seguito i dati relativi ai PRIN (Progetti di ricerca di Rilevante Interesse Nazionale) con i dati di dettaglio riportati nel portale CINECA.
Nella Tabella 2.23 si osserva una progressiva riduzione percentuale della prevalenza maschile tra i responsabili scientifici dei progetti PRIN: dal 70,5% del PRIN 2017 si passa a una percentuale compresa tra il 56% e il 59,68% dei PRIN 2020, 2022 e 2022 PNRR.

Anche la differenza in punti percentuali degli importi assegnati per i PRIN agli uomini e alle donne va riducendosi, attestandosi con il PRIN 2022 PNRR al 58,69% comunque a favore degli uomini.

TIPOLOGIA DI PROGETTO	PRIN 2017		PRIN 2020		PRIN 2022		PRIN 2022 PNRR	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
N. progetti finanziati	49	117	25	37	211	276	149	197
% progetti finanziati	29,52%	70,5%	40,32%	59,68%	43,33%	56,67%	43,06%	56,94%
importo finanziato	€110.361,00	€ 620.590,00	€ 4.069.015,00	€ 6.844.927	€ 19.629.536	€ 26.443.598	€ 13.738.772	€ 19.520.627
% importo finanziato	15,10%	84,9%	37,28%	62,72%	42,61%	57,39%	41,31%	58,69%

Tabella 2.20 Finanziamenti PRIN con importo finanziato

Con la tabella 2.21 si conferma la minore presenza delle donne nella ricerca del settore delle Scienze fisiche, chimiche e ingegneristiche (PE):

TIPOLOGIA DI PROGETTO	SETTORE LS (Life Sciences)		SETTORE PE (Mathematics, physical sciences, information and communication, engineering, universe and earth sciences)		SETTORE SH (Social Sciences and Humanities)	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
n. PRIN 2017	27	42	11	56	11	19
% settore Prin 2017	39,13%	60,87%	16,42%	83,58%	36,67%	63,33%
n. PRIN 2020	15	17	6	13	4	7
% settore Prin 2020	46,88%	53,12%	31,58%	68,42%	36,36%	63,63%
n. PRIN 2022	110	92	52	112	49	62
% settore Prin 2022	54,46%	45,54%	29,89%	70,11%	44,14%	55,86%
n. PRIN 2022 PNRR	69	70	45	99	35	28
% settore Prin 2022 PNRR	49,64%	50,36%	31,25%	68,75%	55,56%	44,44%

Tabella 2.21 Finanziamenti PRIN per settore

Analogamente, i dati relativi ai brevetti e agli *spin off* di Ateneo, entrambi attività fortemente legate alle citate discipline, confermano la prevalenza del genere maschile.

N. BREVETTI DI ATENEO DEPOSITATI	2019		2020		2021		2022	
	4		5		7		2	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
n. inventori	11	15	5	16	21	22	0	8
% inventori	42,3%	57,69%	23,8%	76,19%	48,83%	51,16%	0	100%

Tabella 2.22 Brevetti di Ateneo depositati[11]

N. BREVETTI DI ATENEO DEPOSITATI	ANNO DI ACCREDITAMENTO								
	2020		2021		2022		2023		TOTALE
	8		6		10		6		30
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
n. inventori	6	18	13	15	2	31	2	21	108
% inventori	25%	75%	46%	54%	6%	94%	9%	91%	

Tabella 2.23 Spin Off per anno di accreditamento e per genere dei proponenti[12]

Si conferma quindi ad oggi la maggiore difficoltà per le donne a ricevere finanziamenti per la propria attività di ricerca, ad eccezione dei finanziamenti gestiti dall'Ateneo in cui viene maggiormente rispettata la proporzione uomo/donna.

Didattica

I dati relativi alla didattica mostrano che nel 2022 le donne sono state relatrici del 40,5% degli elaborati dei /delle candidati/e. Tale percentuale è leggermente inferiore rispetto all'incidenza della componente femminile nel corpo docente, ed in controtendenza con il dato della rilevazione precedente, in cui le donne relatrici di tesi erano pari al 46% e dunque in percentuale superiore rispetto alla incidenza femminile nel personale docente.

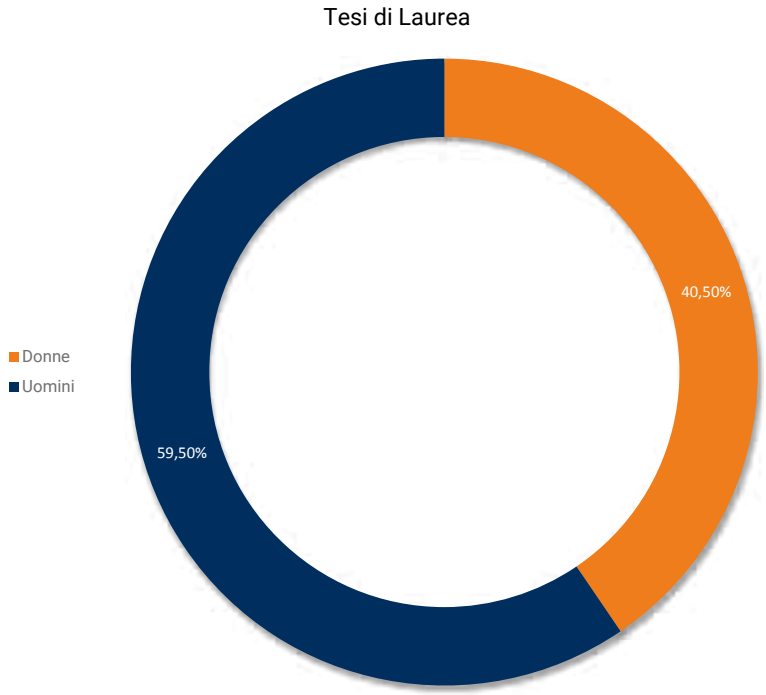


Figura 2.42 – Distribuzione tesi di laurea per genere della relatrice/relatore - anno solare 2022

[11] I valori annuali riportati non sono del tutto aggiornati in quanto, per motivi legati al segreto industriale, i brevetti depositati non risultano visibili sulle banche dati per un periodo di almeno 12 mesi (che può ulteriormente prolungarsi in caso di rivendicazioni).
[12] Non vi è corrispondenza biunivoca tra numero di spin off e numero di proponenti in quanto uno spin off può avere più di un proponente

Personale tecnico-amministrativo e dirigente

Nel presente paragrafo, con l'ausilio di estrazioni da diverse banche dati, viene esposta ed analizzata la distribuzione di genere all'interno del contingente del personale tecnico-amministrativo e dirigente ed esplorati specifici aspetti (ricorso al part-time, assenze dal servizio et al.).
Ove disponibili i relativi dati, l'analisi non è stata limitata all'attualità ma estesa attraverso raffronti con le rilevazioni contenute nella precedente edizione del Bilancio, cui si rinvia per la consultazione.
I dati sulle retribuzioni e sulla formazione sono presentati nel capitolo IV.

Composizione

Il personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Ateneo al 31/12/2022 era costituito da 2.278 unità di personale, di cui 1.080 donne - corrispondenti al 47,4% del totale - e 1.198 uomini, pari al 52,6% del personale[13].
Rispetto alla rilevazione del precedente BdG, riferita all'anno 2019, c'è stata una lieve contrazione del personale pari al 5,5%, che ha interessato per lo più la componente maschile con una riduzione del 9,8%, mentre il numero delle dipendenti donne è rimasto pressoché costante.
Pur essendo ancora maggioritario il genere maschile, negli ultimi anni si è registrato un aumento apprezzabile della presenza femminile nel personale tecnico amministrativo, sebbene il dato locale resti molto distante da quello nazionale: nel 2022 il genere femminile negli Atenei italiani incide per il 60,9%[14] sul totale di personale tecnico amministrativo (*versus* il 47,4 in UNINA).
Ulteriori dati, anche di raffronto, possono essere letti nella Relazione sulla *Performance* per il 2023.

Distribuzione di genere per area funzionale

L'analisi di genere del personale tecnico-amministrativo per area funzionale evidenzia l'esistenza di un meccanismo di segregazione orizzontale anche per la componente PTA, che si manifesta con una prevalenza maschile nei ruoli tecnico-scientifici, sebbene in misura leggermente ridotta rispetto alla precedente rilevazione. Nell'area *Servizi generali e tecnici* la percentuale maschile si è ridotta di circa 4 punti, raggiungendo l'80,1%, e di 7,5 punti percentuali in area *Tecnico-Scientifica* con una incidenza maschile del 65,5%. Per contro, la prevalenza femminile nell'area *Biblioteche* è aumentata di 4 punti percentuali (75%), mentre è rimasta stabile in area *Amministrativa ed Amministrativo-gestionale* (59,5%).
Si conferma una lieve prevalenza femminile anche nell'area *Socio-sanitaria e medico-odontoiatrica*.
Nel personale dirigente, invece, vi è assoluta parità, con 6 dirigenti donne e 6 dirigenti uomini, ivi incluso il Direttore Generale. Le due aree tecniche (Edilizia e Prevenzione e Protezione) sono rette da un unico dirigente uomo: si evidenzia anche a livello di aree dirigenziali il fenomeno della segregazione orizzontale, sopra rilevato nel PTA.

[13] Estrazione ed elaborazione dal DWH di Ateneo.
[14] Per il 2023, il personale di genere femminile sale al 61,1% (DATO NAZIONALE)

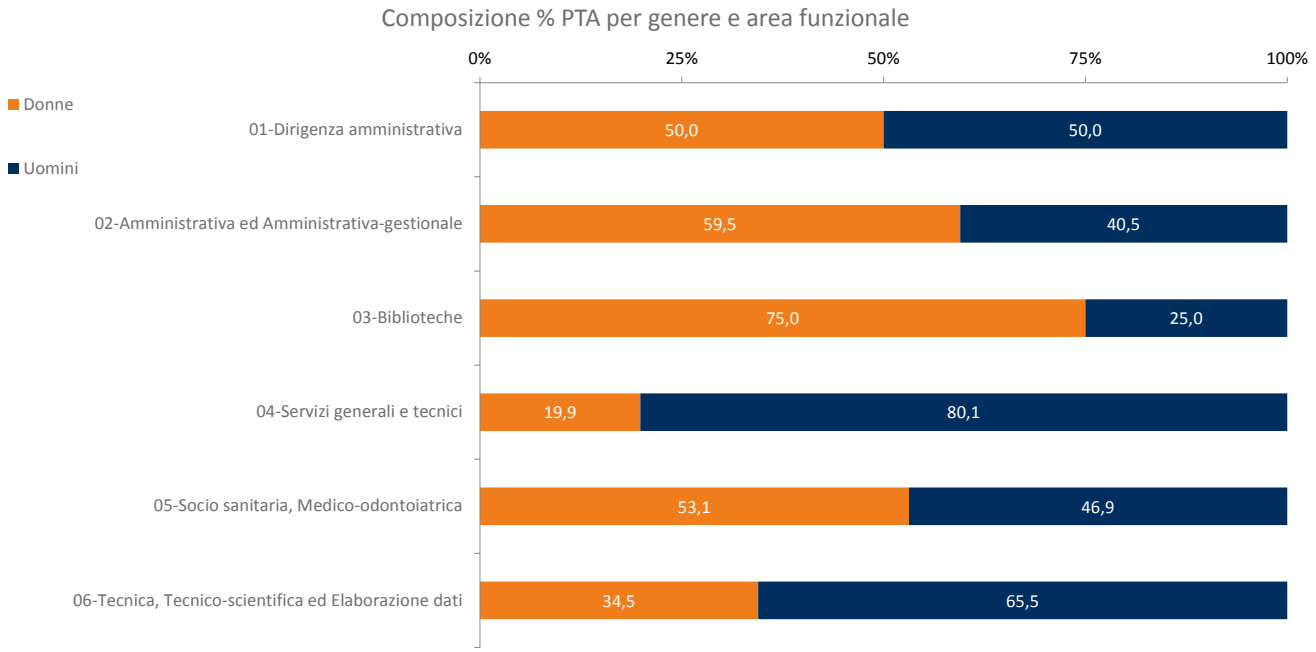


Figura 2.43 - Distribuzione di genere per area funzionale.

Rispetto alla rilevazione precedente, l'area che presenta la maggiore espansione della componente femminile è quella Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati. L'area nella quale si manifesta la massima prevalenza del genere femminile resta quella delle Biblioteche, seguita dall'area Amministrativa-gestionale. L'incidenza femminile è, in ogni caso, in espansione in tutte le aree funzionali, inclusa l'area Socio-sanitaria e Medico-odontoiatrica nella quale, globalmente, il personale è in contrazione.

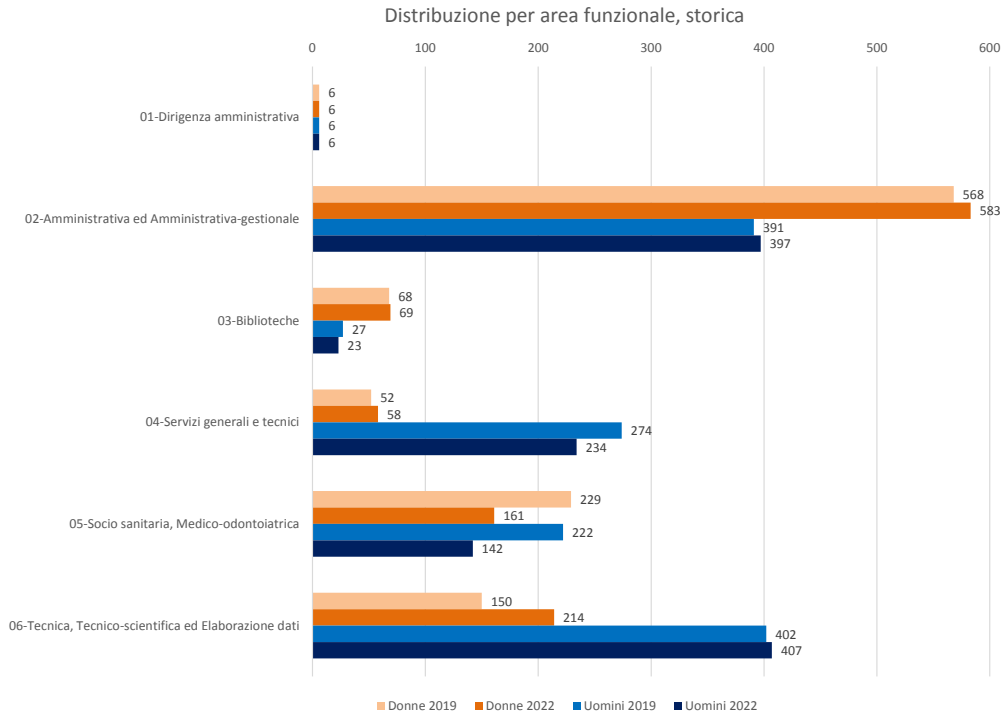


Figura 2.44 - Consistenza del personale maschile e femminile per area funzionale – Comparazione con la rilevazione 2019

La distribuzione di genere degli incarichi evidenzia che il personale con incarico di Responsabile di Ufficio è costituito complessivamente da 199 dipendenti, di cui il 59,3% del totale sono donne, con un ulteriore incremento di 3 punti percentuali rispetto alla precedente rilevazione.

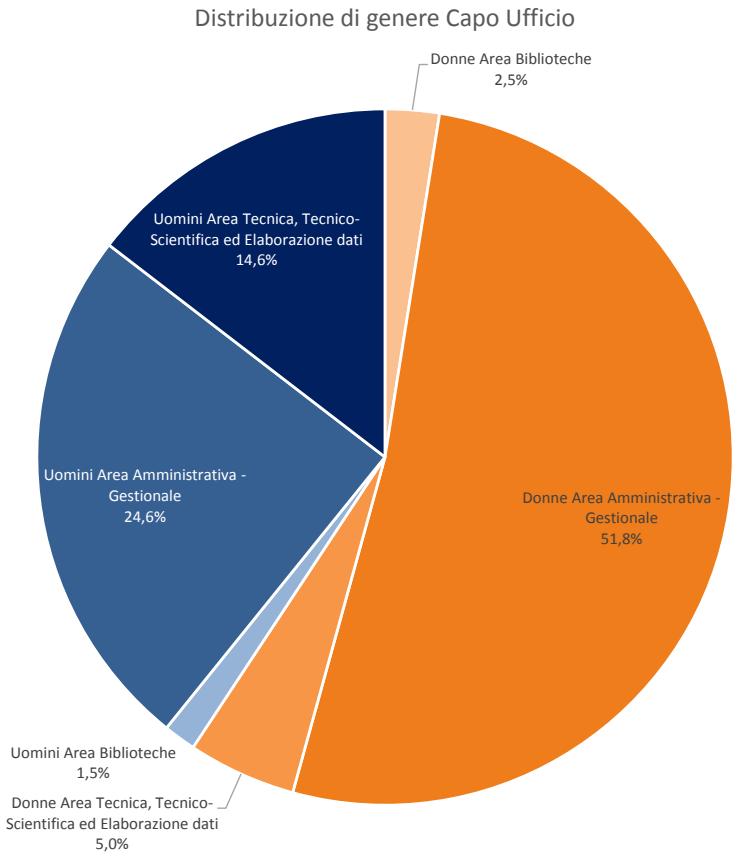


Figura 2.45 - Distribuzione degli incarichi di Responsabile di Ufficio per genere e area.

Distribuzione di genere per categorie

La distribuzione per categorie[15] mostra un'evidente prevalenza della componente maschile nella cat. B (rapporto M:F = 3:1), sebbene lievemente ridotta rispetto alla precedente rilevazione, ed un sostanziale equilibrio nella cat. C. Nelle categorie apicali (D-EP), invece, l'accesso alle quali è legato a requisiti culturali e di servizio più elevati, la componente femminile è più rappresentata, ed è in quest'ultima che la forbice delle carriere si è invertita rispetto alla precedente rilevazione. Coerentemente con la precedente osservazione, il dato riportato in fig. 2.48 evidenzia che le donne sono, più degli uomini, in possesso di un titolo di studio terziario (laurea/dottorato di ricerca ed altri titoli di studio post laurea).
I/le dirigenti di Ateneo (al 31.12.22) sono in tutto 12, in perfetto equilibrio di genere (6M + 6F): tra essi, il Direttore Generale, di genere M[16].

[15] Il sistema di classificazione del personale tecnico amministrativo è riportato in appendice IV. A queste categorie vanno aggiunti i Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL).
[16] In Figura 2.46 il Direttore Generale è indicato anche separatamente dal restante personale dirigente.

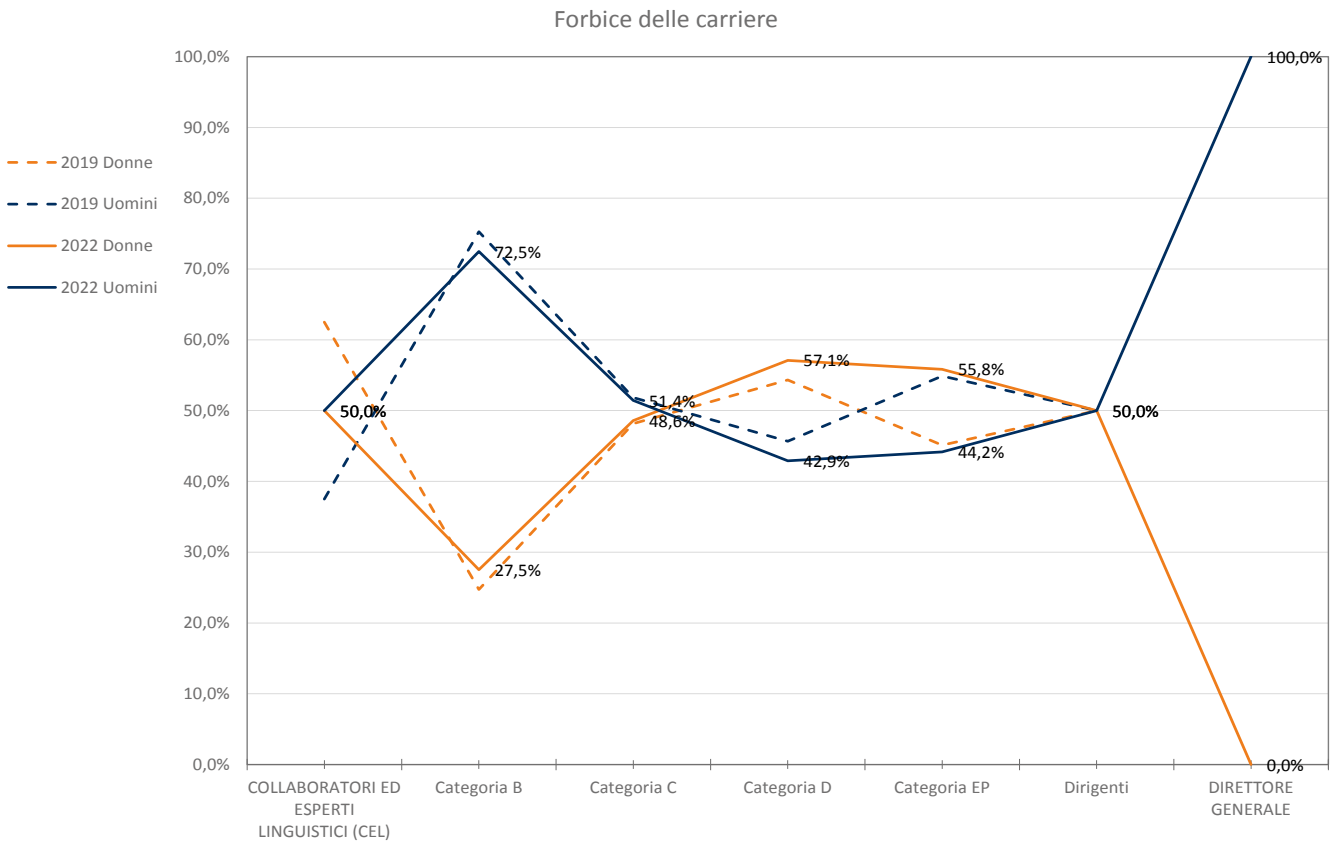


Figura 2.46 - Forbice delle carriere.

Distribuzione in fasce d'età

L'analisi della distribuzione in fasce d'età mostra una componente femminile più giovane di quella maschile: il 56% delle dipendenti ha una età inferiore ai 54 anni, mentre per gli uomini la consistenza della fascia *under* 54 si riduce al 48,8%.

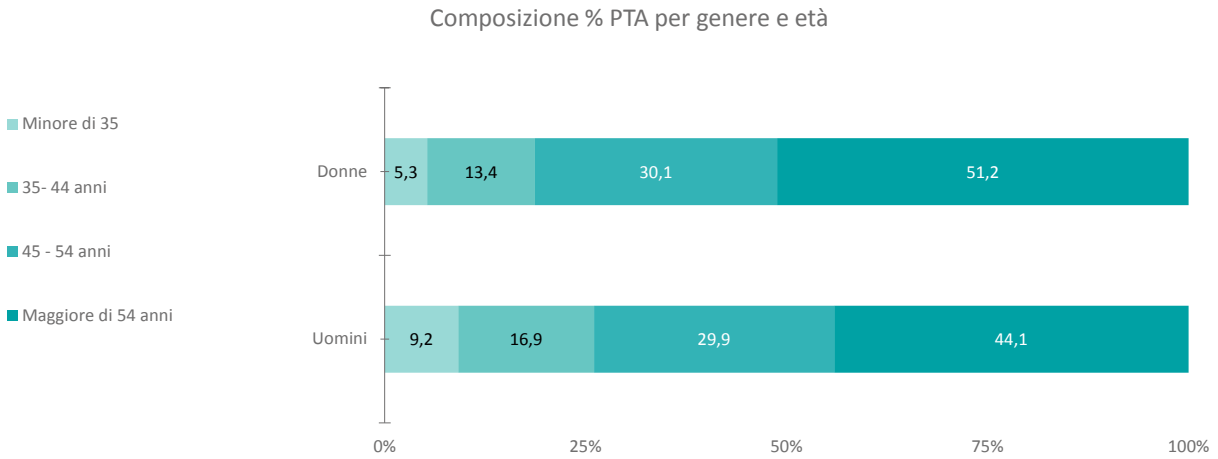


Figura 2.47 - Distribuzione di uomini e donne per fascia d'età

L'età media maschile è sistematicamente maggiore di quella femminile con una differenza massima nella Categoria EP, come già evidenziato nel precedente BdG.

Età media	Donne	Uomini
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	62,2	63,0
CATEGORIA B	52,0	54,4
CATEGORIA C	51,2	52,4
CATEGORIA D	52,7	53,7
CATEGORIA EP	54,8	58,3
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	53,2	54,8

Tabella 2.24 Età media di uomini e donne per categoria

Titoli di studio

Per estrarre i dati relativi ai titoli di studio, non disponibili sul sistema di *data warehouse* di Ateneo, è stato necessario fare riferimento alla banca dati del MEF. Il titolo di studio prevalente tra il personale di genere maschile è il Diploma (o titolo inferiore), mentre il personale di genere femminile risulta più qualificato: il 54% delle donne è in possesso di un titolo di studio terziario (Laurea o Dottorato ed altri titoli post-laurea); per gli uomini tale percentuale è pari al 35,1%; entrambe le percentuali sono in lieve incremento rispetto ai dati della precedente rivelazione e coerenti con quanto sopra esposto.

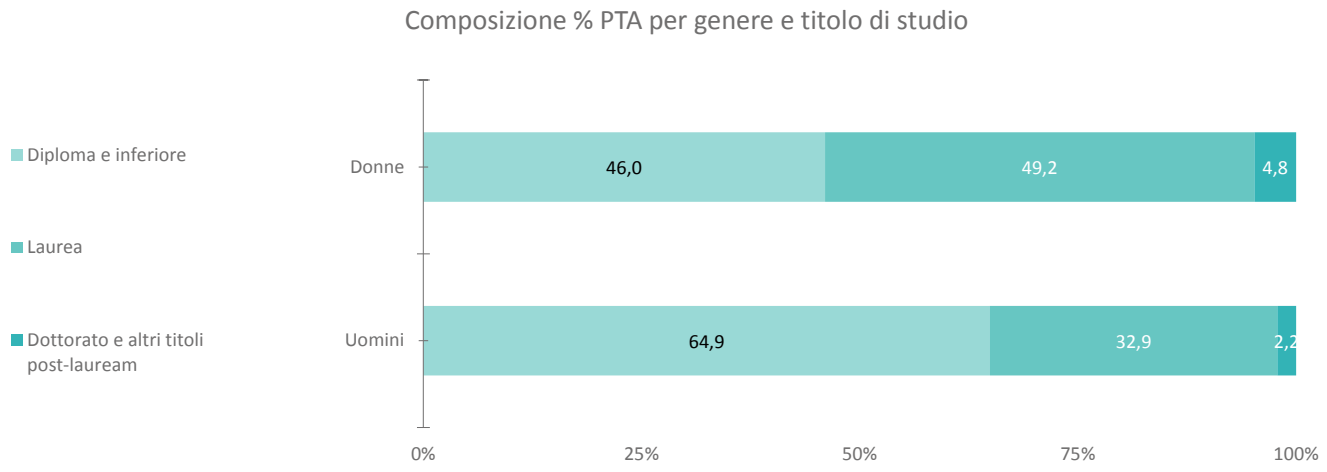


Figura 2.48 - Distribuzione di uomini e donne per titolo di studio.

Situazione occupazionale

Regime di impegno

L'analisi della serie storica della distribuzione del PTA per regime di impegno non evidenzia significative differenze nell'arco dell'ultimo quadriennio. In particolare, la percentuale di donne che ha fruito del regime a tempo pieno nel

2022 è stata del 97,2%, con un incremento di 2 punti percentuali, mentre per gli uomini tale percentuale è rimasta pressoché invariata al 98,7%. Il 2,3% di donne opta per il regime *part-time* superiore al 50% *versus* il solo 0,6% degli uomini. Questa differenza può essere attribuita al fatto che il personale di genere femminile generalmente fa ricorso al *part-time* non già per poter svolgere altre attività lavorative, bensì per riservare parte della giornata al lavoro di cura familiare. Notevole anche la caduta (oltre il punto percentuale) del ricorso al *part-time* da parte del personale di genere femminile a partire dal 2020, in parallelo con l'introduzione del lavoro agile in Ateneo.

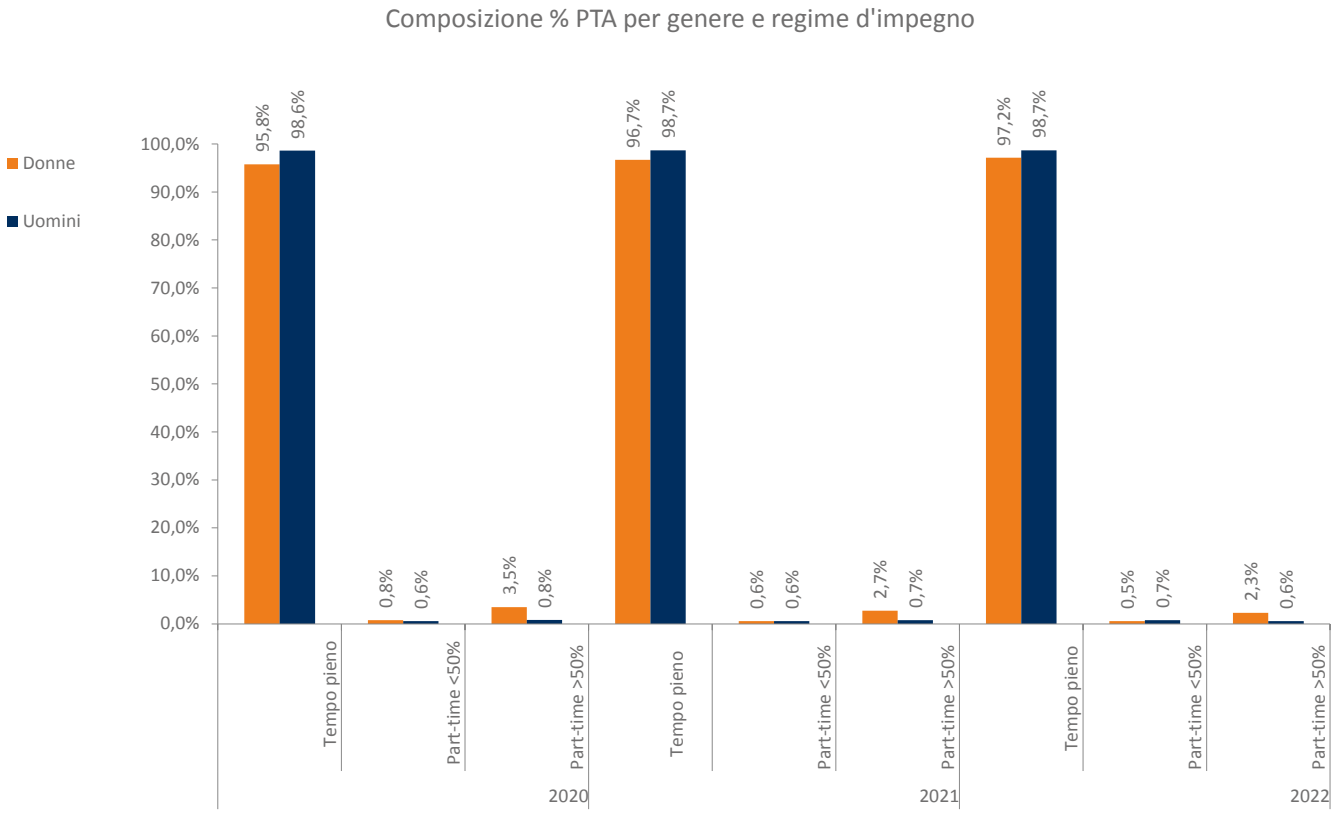


Figura 2.49 Serie storica della distribuzione di genere per regime di impegno.

Analizzando la tipologia di *part-time* richiesto si ottengono utili indicazioni, che confermano la diversificazione delle esigenze del personale in base al genere: gli uomini tendono a scegliere più frequentemente il *part-time* di tipo verticale, con attività lavorativa articolata solo su alcune giornate ad orario pieno o concentrato in alcuni periodi dell'anno o misto. Diversamente, le donne optano in misura similare per il *part-time* orizzontale, verticale e misto.

Anzianità di servizio

La composizione per fasce d'anzianità mostra che l'incidenza femminile è maggiore nelle fasce con anzianità di servizio superiore ad 11 anni. L'incidenza maschile è maggiore nelle fasce complementari, sebbene in quella 6-10 vi sia sostanziale parità. Il dato suggerisce che le donne sono più 'fedeli' al lavoro in Ateneo e meno tendenti a cercare – dopo il primo ingresso in Ateneo – un lavoro diverso/più remunerativo altrove.

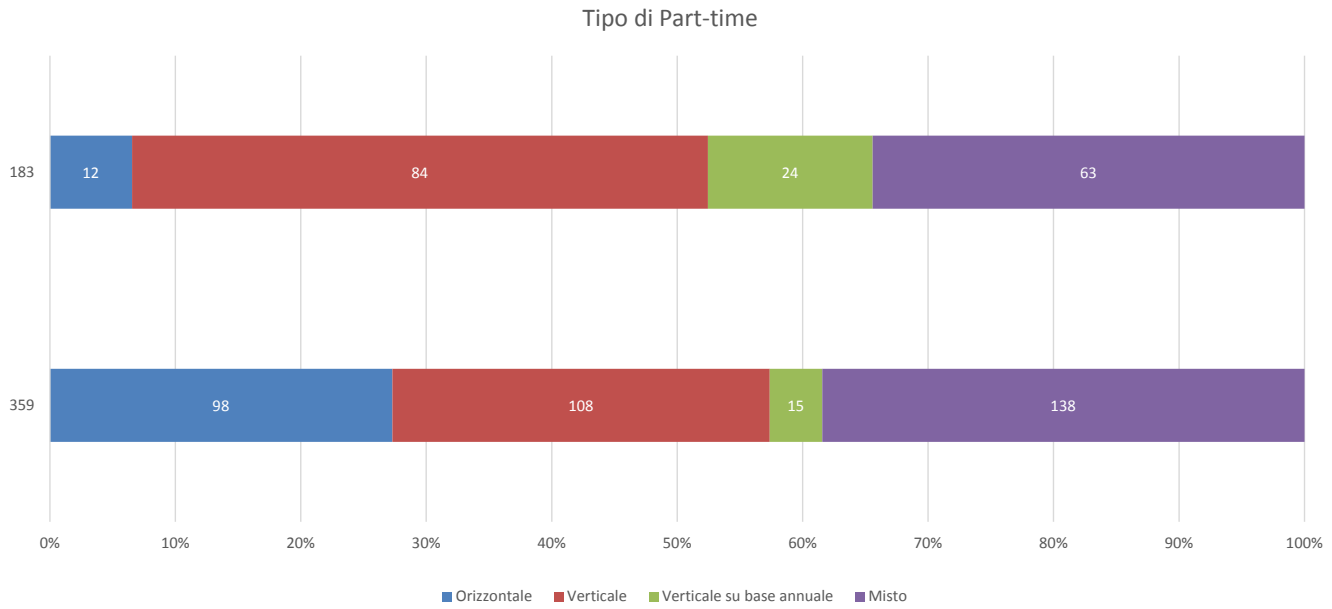


Figura 2.50 - Distribuzione di uomini e donne per tipo di part-time.

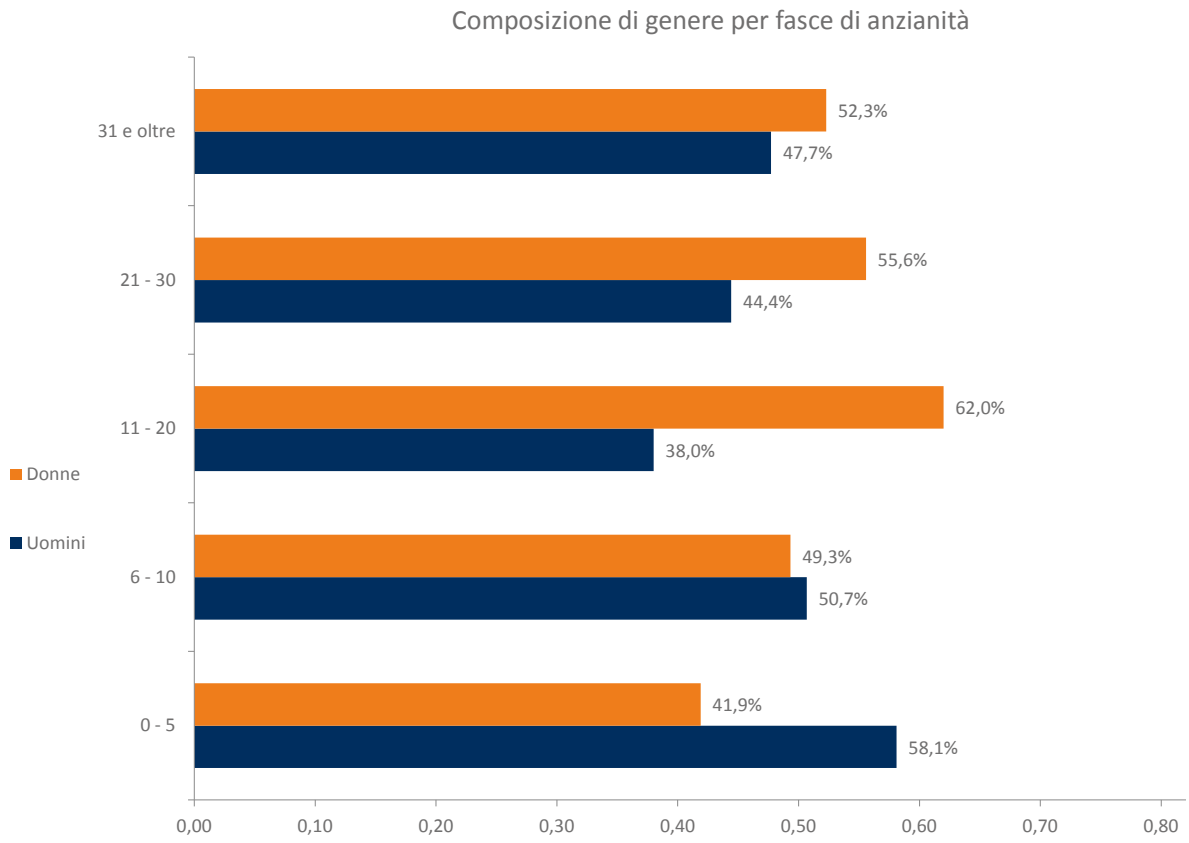


Figura 2.51 - Distribuzione di genere per fasce d'anzianità.

L'analisi della anzianità media per categoria non mostra significative differenze di genere. Le categorie CEL, B, C, D presentano una anzianità di servizio femminile lievemente superiore a quella maschile.

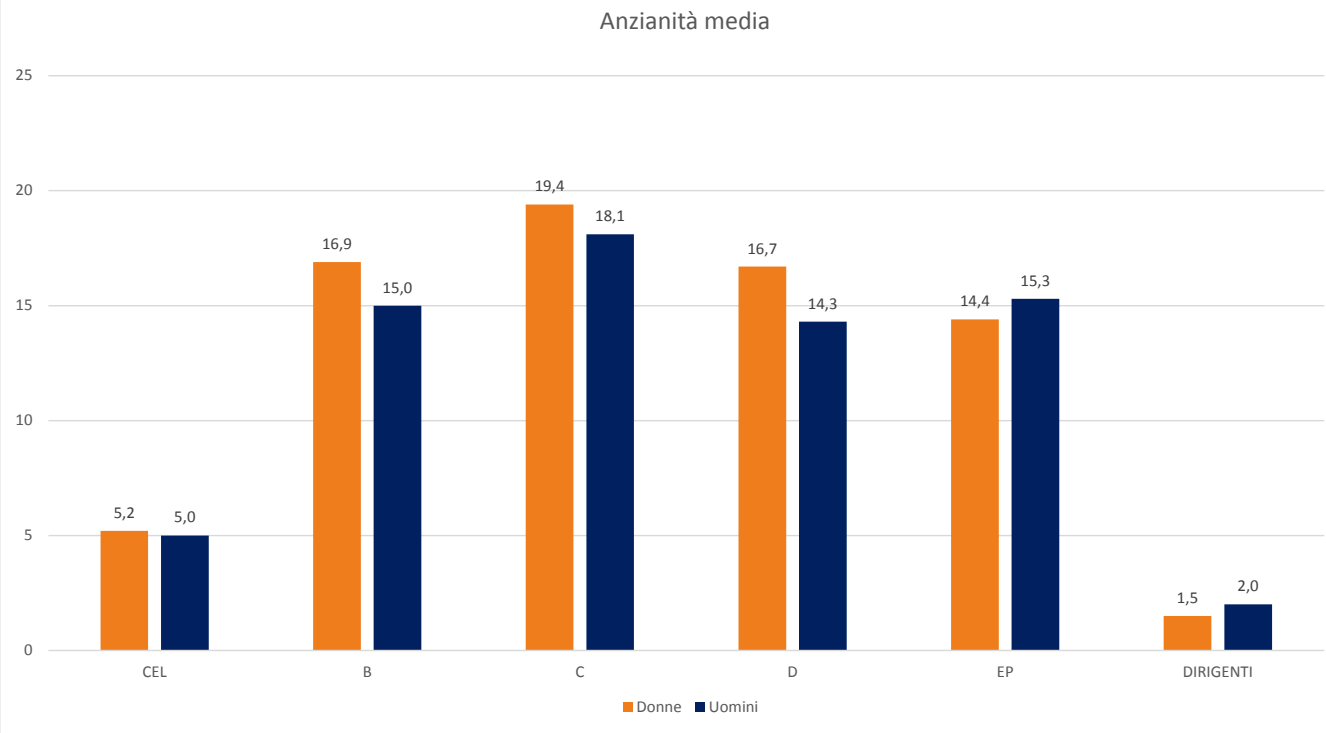


Figura 2.52 - Anzianità media nel ruolo per genere e categoria.

Assenze

Nella figura seguente è rappresentato il numero totale dei giorni di assenza dal servizio per l'anno 2022, ripartito per genere M/F, oltre che la suddivisione per cause dell'assenza.
In generale, il personale di genere femminile si assenta più del personale di genere maschile. Analizzando ulteriormente le cause delle assenze, ove disponibile il dato più fine[17], risulta evidente la prevalenza femminile per le assenze dal servizio dovute a necessità di assistere un figlio con disabilità grave (art. 42, co. 5, d. lgs. 151/01) e quelle per codice PR5 (che include maternità, ma anche i congedi parentali per attendere alla cd. malattia del figlio di età inferiore ai 3 anni).
È interessante notare che il numero di giorni di assenza per usufruire dei benefici per legge 104/92 appare simile per maschi e femmine: tuttavia, affinando il dato, si riscontra che mentre il personale maschile ne beneficia prevalentemente per sé[18], il personale femminile richiede il congedo prevalentemente per assistenza a terzi (genitori, figli)[19].
Il complesso delle informazioni e dei dati analizzati conferma quanto già riscontrato nella precedente edizione del BdG a proposito dell'esercizio di funzioni di cura ed assistenza parentale e familiare in prevalenza da parte del personale femminile.

[17] Il sistema in uso (CSA), in alcuni casi, raggruppa le causali per codici cumulativi e generici; in altri casi,il dato è più fine ed è possibile identificare puntualmente la causa dell'assenza dal servizio.
[18] Ovvero, per attendere a cure per condizione propria. Il personale M beneficia di 1000 circa giorni di congedo per sè, su un totale di 1400; il personale F dei restanti 400)
[19] Su un numero totale di giorni di congedo per cure da prestare a terzi (genitori, figli) pari a 6000 circa, 3400 circa sono fruiti da personale di genere F

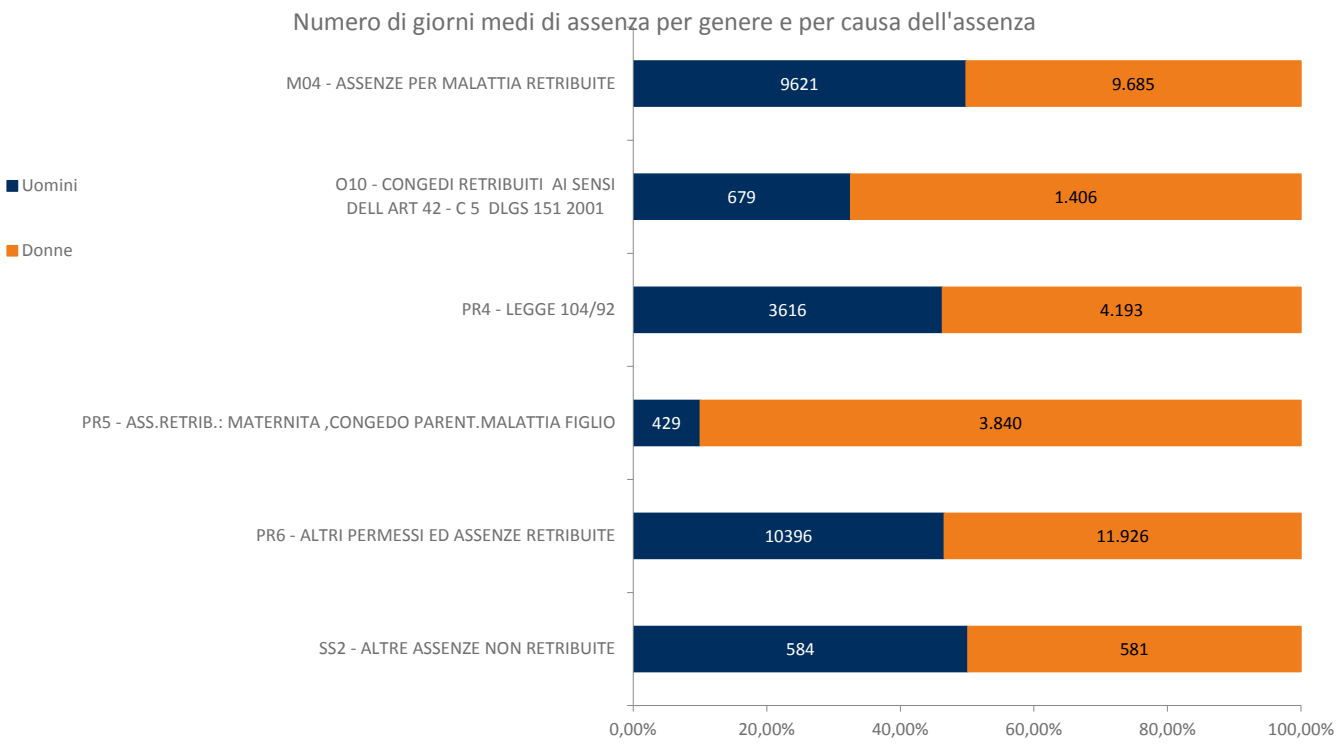


Figura 2.53 - Distribuzione di giorni medi di assenza per cause dell'assenza (FONTE DWH, calcolato con ore di assenza per causa / ore di assenza totali).

Turnover

La tabella seguente riporta l'indice di compensazione, definito come il rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere e per categoria in un dato anno solare. Differentemente dalla precedente rilevazione, l'indice di compensazione totale relativo all'anno 2022 risulta significativamente maggiore di 1 per la componente femminile (a fronte del valore 0,48 del precedente BdG), dal momento che le cessazioni avvenute nel 2022 sono state in numero assai minore rispetto alle nuove assunzioni (46 cessazioni a fronte di 131 nuove assunzioni). L'indice di compensazione femminile è particolarmente elevato nella categoria D, in cui vi sono state 59 nuove assunzioni a fronte di 12 cessazioni.
Per la componente maschile si registra invece sostanziale pareggio, complessivamente, tra nuove assunzioni (94) e cessazioni, con un indice di compensazione lievemente maggiore di 1.

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
B	2,80	0,64
C	3,22	1,96
D	4,92	2,00
EP	0,00	0,04
Totale	2,85	1,09

Tabella 2.25 Indice di compensazione per genere e categoria

È interessante anche esplorare l'indice di *turnover* complessivo, definito come il rapporto tra le variazioni di organico e l'organico complessivo dell'Ateneo, per categoria e per genere. Un valore negativo segnala una contrazione dell'organico del personale di quel genere all'interno della specifica categoria. La seguente tabella conferma che nelle Categorie D e B c'è stato un apprezzabile incremento di organico femminile, mentre nella categoria EP ritroviamo un drastico calo di indice di *turnover*, dovuto all'elevato numero di pensionamenti sia per la componente femminile, sia (in maniera decisamente superiore) per quella maschile.

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
B	7,83%	-2,64%
C	7,35%	3,82%
D	13,28%	6,39%
EP	-14,93%	-41,51%
Totale	1,01%	1,74%

Tabella 2.26 - Indice di turnover complessivo per genere e categoria.

Progressioni di carriera

Passaggi tra una categoria ed un'altra

Le progressioni di carriera tra una categoria contrattuale ed un'altra avvengono solo tramite concorso ed hanno interessato in prevalenza il personale femminile con una incidenza complessiva del 58,3%. Si noti che tali progressioni hanno riguardato prioritariamente i passaggi C--> D. Non vi sono passaggi di ruolo verso la categoria EP per ambo i generi.

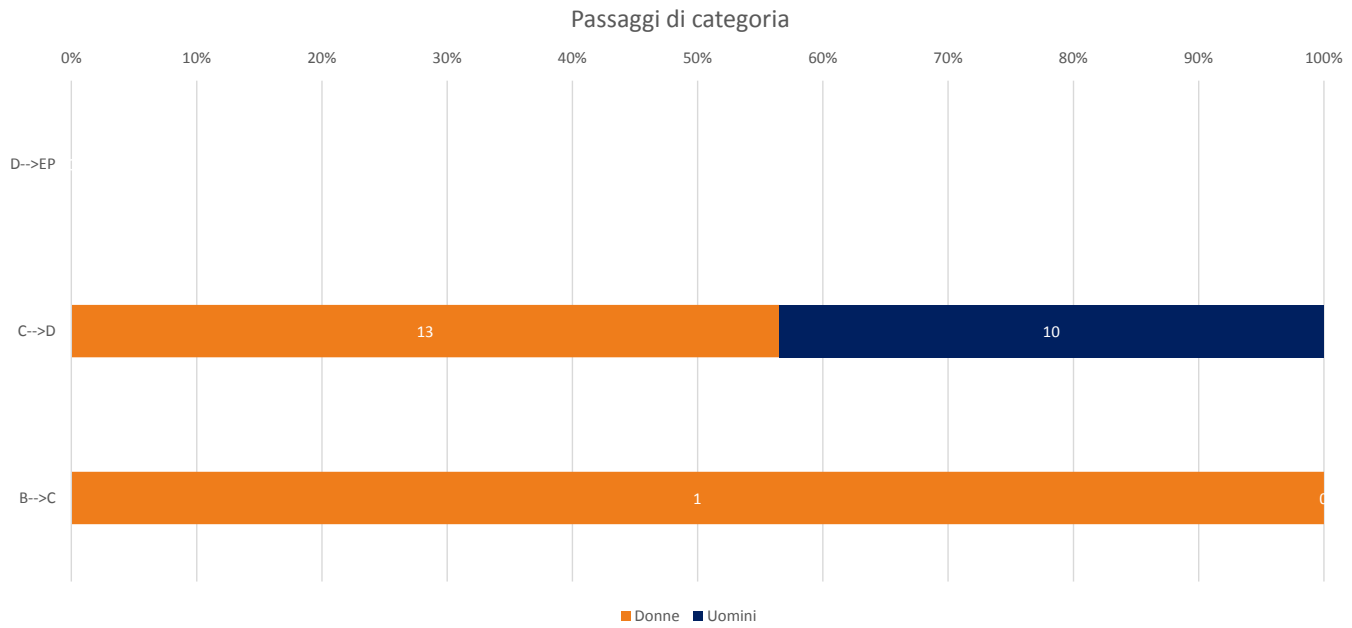


Figura 2.54 - Progressioni di carriera per genere (2022)

Progressioni economiche orizzontali

Per quanto concerne le progressioni economiche orizzontali registrate nel 2022, quelle riferite al personale maschile eccedono sensibilmente quelle femminili nelle categorie B e C, mentre le femminili sono preponderanti nelle categorie D ed EP.

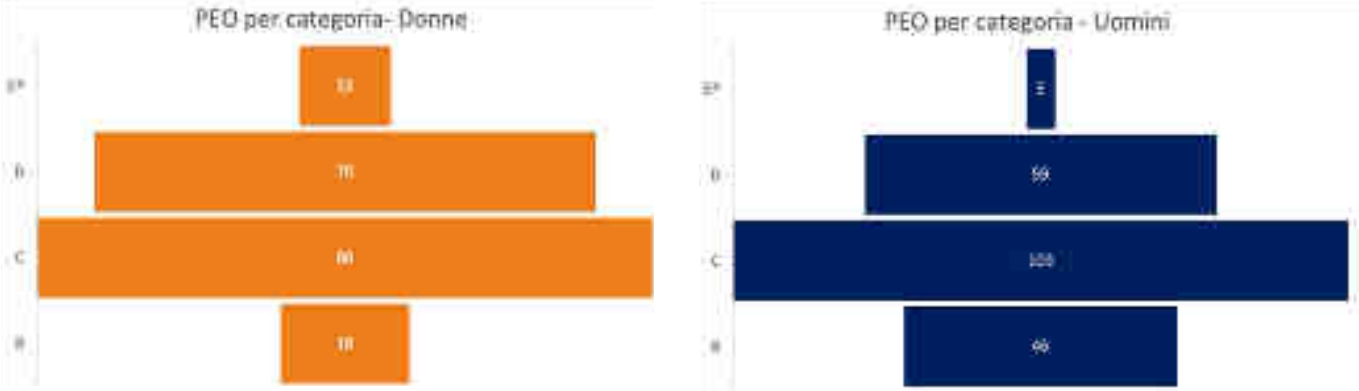


Figura 2.55 - Progressioni di carriera per genere e categoria. (2022)

Incarichi istituzionali e di governo

Negli incarichi istituzionali si evidenzia una netta prevalenza della componente maschile, complessivamente pari al 70,1%, con valori massimi per i delegati del Rettore (77,4%) e per i Coordinatori delle Scuole di dottorato (85%). Fa eccezione solo il Comitato Unico di Garanzia, in cui la prevalenza femminile è del 66,7%, e il Nucleo di Valutazione, la cui componente femminile è paritaria al 50% - non considerando la rappresentanza eletta dagli studenti, in quanto cambia con maggiore frequenza. Rispetto alla precedente rilevazione le donne sono nettamente diminuite nel Coordinamento dei corsi di studio, passando dal 65,6% del 2020 al 33,8% attuale, e nel Coordinamento delle Scuole di dottorato, dove l'incidenza femminile si è ridotta dall'84,4% al 15%.
La Direzione di Dipartimento è attribuita tramite procedura elettiva a docenti maschi nel 69,2% dei casi, quello di Direzione di Centri di Ricerca di Ateneo ha una prevalenza maschile del 73,9% ed infine la Presidenza delle Scuole è affidata nel 75% dei casi a uomini.
Quanto ai due principali organi di governo, in Consiglio di Amministrazione il rapporto di genere è di 1 donna ogni 3 uomini, leggermente superiore la presenza femminile in Senato Accademico (37%).

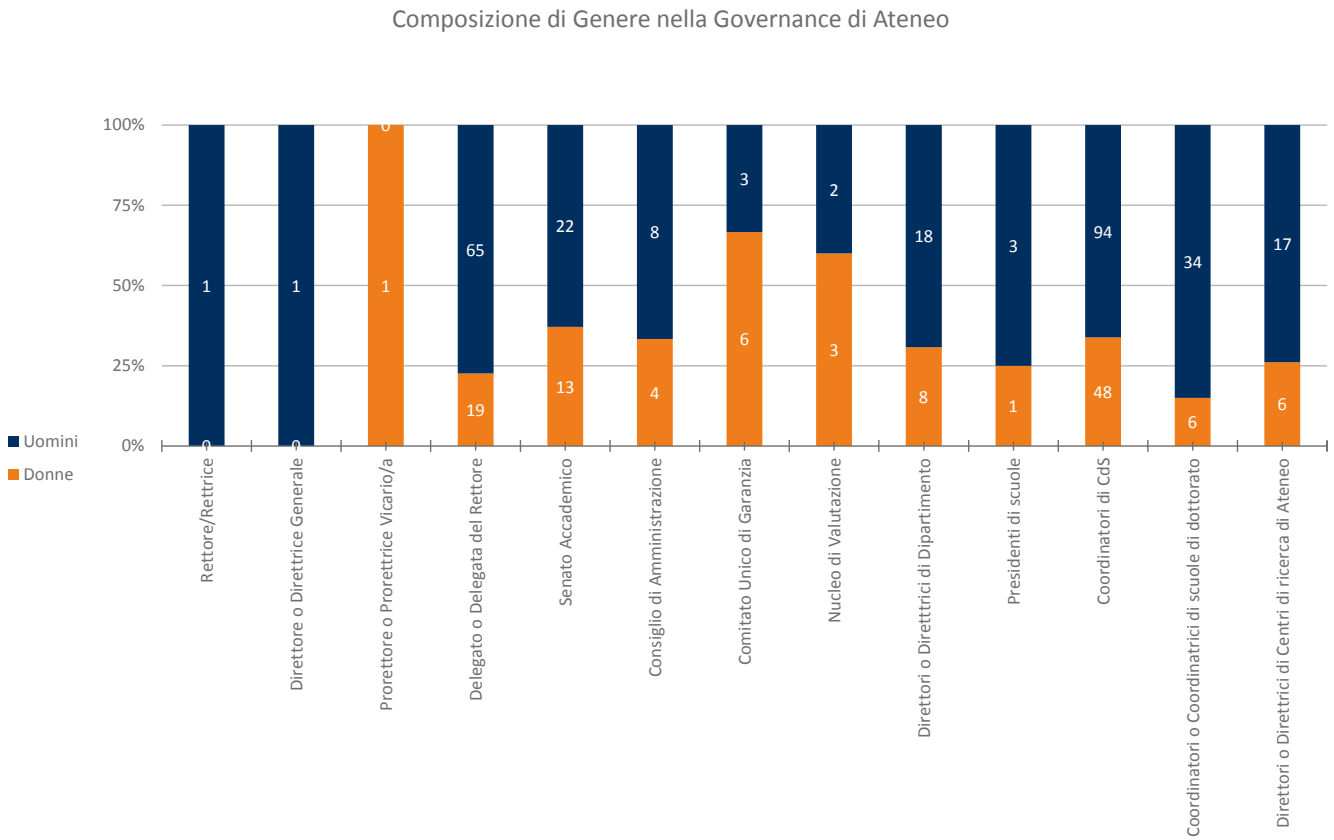


Figura 2.56 - Distribuzione di genere degli incarichi istituzionali e di governo al 31/12/2023.

3 AZIONI PER LA PARITÀ

Azioni per la parità

L'Ateneo federiciano ha avviato da alcuni anni un processo di integrazione della prospettiva di genere nelle pratiche, nelle azioni, nei documenti e nelle scelte politiche, attraverso l'attivazione del ciclo del Bilancio di genere. In particolare, a partire delle risultanze dell'analisi di contesto realizzata attraverso l'ultimo BdG dell'Ateneo federiciano - pubblicato nel marzo 2021 - è stato possibile individuare degli obiettivi di parità e pianificare le relative azioni da attuare per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione personale e professionale di uomini e donne in Ateneo. Tale fase programmatoria è interamente illustrata nel Piano di Uguaglianza di Genere (GEP), pubblicato nel 2022 e valido per il triennio 2022-2024.

La pianificazione strategica dell'Ateneo Federiciano sulla parità di genere

Il GEP UNINA è stato redatto secondo le Linee Guida della Commissione Europea e tiene altresì conto del Vademecum per l'elaborazione del *Gender Equality Plan* prodotto dalla CRUI.

Si tratta di un *corpus* di 38 azioni così suddivise[21]:
- 17 azioni destinate alla comunità universitaria nella sua interezza
- 11 azioni destinate alla componente studentesca
- 6 azioni destinate al personale docente
- 4 azioni destinate al personale tecnico-amministrativo e dirigenziale

Le azioni risultano suddivise nelle aree previste dalla Commissione Europea, come segue:
- 13 azioni in Area 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa
- 2 azioni in Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- 6 azioni in Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- 9 azioni in Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- 8 azioni in Area 5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Le azioni sono illustrate in dettaglio nel documento del GEP e lo stato di avanzamento di ciascuna azione è riportato nella apposita sezione del portale istituzionale destinato alla parità di genere.
Nel presente documento si riporta uno schema sintetico delle azioni descritto dalla seguente simbologia per indicarne lo stato di avanzamento.

[21] Per le schede delle azioni del GEP è stato adottato un codice di colori che consente di distinguere rapidamente i principali diretti destinatari dell'azione. In particolare: schede arancioni: azioni destinate alla componente studentesca; schede verdi: azioni destinate al personale docente; schede gialle: azioni destinate al personale tecnico-amministrativo e dirigenziale;
schede blu: azioni destinate a tutta la comunità universitaria.

☑	risultato in linea con il *target* assegnato
?	risultato non in linea con il *target* assegnato
☒	risultato non raggiunto

STATO DI AVANZAMENTO DELLE AZIONI DEL GEP[22]

AREA	AZIONE	2022	2023
A1	1. Lavoro agile*		☑
	2. Promozione richieste congedo parentale da parte dei padri*	☑	☑
	3. Servizi di *welfare**	☑	?
	4. Creazione di una sezione del portale UNINA "Pari opportunità e parità di genere"	☑	?
	5. Nomina di referenti di parità nelle strutture di Ateneo	☑	☑
	6. Revisione del linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale/amministrativa*	☑	☑
	7. Riclassificazione del piano dei conti di contabilità analitica in ottica di genere	☑	☑
	8. Redazione del Bilancio di Genere di Ateneo	☑	☑
	9. Tassazione agevolata per gli studenti e studentesse nei corsi in cui risultano sotto rappresentanti	☑	☑
	10. Analisi della rilevazione delle opinioni della popolazione studentesca sulle attività didattiche (art. 1, comma 2 Legge 370/99) in ottica di genere.	☑	☑
	11. Realizzazione di un gioco da tavola sugli stereotipi di genere	☑	☑
	12. Mooc "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" per docenti	☒	☒
	13. Mooc "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" per personale tecnico amministrativo e dirigenziale	☑	☑
A2	14. Studio di fattibilità per proposte di modifica dei regolamenti delle Strutture volte a promuovere il bilanciamento di genere	☑	☑
	15. Studio di fattibilità per valutare proposte di modifica del meccanismo elettivo per il Senato Accademico volte a migliorare il bilanciamento di genere	☑	☑

[22] Le azioni trasfuse in obiettivo di performance a partire dal ciclo di pianificazione 2022-24 (P.I.A.O. di Ateneo 2022-24) sono contrassegnate con un *

A3	16. Mentoring trasformativo	☑	☑
	17. Formazione specifica per commissioni di concorso su *Unconscious Bias**	☑	☒
	18. Sostegno alle ricercatrici in maternità	☑	☑
	19. Individuazione di appropriate misure premiali verso le Strutture di Ateneo che migliorano la propria composizione di genere	☑	?
	20. Sistema di raccolta dati con disaggregazione di genere per i progetti di ricerca	☑	☑
	21. Revisione dei meccanismi di attribuzione dei finanziamenti competitivi di ricerca di Ateneo	☑	☑
A4	22. PCTO per i primi anni di scuola superiore “Il genere della scienza”	☑	☑
	23. Moduli didattici su tematiche di genere in PLS	☑	☑
	24. Progetto GEDI *Gender Sterotypes, Disciplinary Identity and academic performance*	☑	☑
	25. Mooc “Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università” per la componente studentesca	☒	☒
	26. Corso di psicologia del genere	☑	☑
	27. Premio annuale per la migliore tesi di dottorato, *master*, scuola di specializzazione che includa la dimensione di genere*	☑	☑
	28. Dottorato *Mind, Gender, Language*	☑	☑
	29. Master in Studi di genere, educazione alle differenze e politiche di uguaglianza	☑	☑
	30. Progetto museo virtuale FDM Federico II e la memoria delle donne	?	?
A5	31. Codice di condotta per la dignità della persona*	☑	☑
	32. Potenziamento sportello di ascolto	☑	☑
	33. Azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione sullo stigma sessuale e di genere	☑	☑
	34. Azioni di comunicazione, sensibilizzazione, informazione sullo stigma sessuale e di genere attraverso il web	☑	☑
	35. Attività di ricerca su temi di genere attraverso l’Osservatorio Universitario sulle Differenze	☑	☑
	36. Progetto EU+CTRL+ DEL	☑	
	37. Progetto Protocollo Napoli	☑	☑
	38. Corso di perfezionamento in Perizia psicologica, CTU e referto psicologico per il contrasto alla violenza sulle donne e alla violenza assistita (IPV e VDW).	☑	☑

FOCUS SU ALCUNE AZIONI DEL GEP

Nella presente sezione vengono illustrate le azioni più rilevanti e quelle nelle quali sono emersi i maggiori elementi di criticità.

Lavoro Agile

All'esito dell'esperienza necessitata dalla pandemia da COVID-19, l'Ateneo ha regolamentato il lavoro a distanza con apposite disposizioni. Il Disciplinare del Lavoro agile, destinato a regolare il cd. *smart working post-emergenziale* è stato pubblicato per la prima volta nel gennaio 2021 quale risultato dello sforzo congiunto delle diverse componenti dell'Ateneo rappresentate nel gruppo di lavoro POLA[23]: successivamente è stato modificato ed integrato con l'apporto dell'allora Ripartizione[24] del Personale Contrattualizzato e quindi allegato al PIAO 2022-24. È divenuto pienamente operativo con decorrenza 30.6.2022[25], in linea con il corrispondente *target* fissato dal GEP 2022-2024.
Con le successive edizioni del PIAO di Ateneo (2023-25 e 2024-26), il Disciplinare è stato aggiornato e gradualmente perfezionato, con lo sguardo rivolto alla progressiva riconduzione dello *smart working* alla sua cifra originaria di strumento di conciliazione e all'ottimizzazione delle prestazioni dei lavoratori cd. fragili o in difficili situazioni di salute.
Più in dettaglio, l'accesso al lavoro agile è volontario e regolamentato: il personale tecnico amministrativo è ammesso al lavoro agile previa presentazione di istanza ed è necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale, in cui sono stabilite: il numero di giornate lavorative in modalità agile, fisse o variabili; la loro distribuzione, mensile o settimanale; le fasce di reperibilità; le attività da svolgere ed i volumi di *output* attesi. È disciplinato tenendo conto di alcune categorie che godono di priorità (madri e padri di figli minori, lavoratori e lavoratrici in condizione di disabilità grave, *care-givers*, lavoratori e lavoratrici cc.dd. fragili), ammesse alla prestazione in modalità agile per un numero di giorni superiore alla norma. Sono individuati specifici requisiti di sicurezza, su cui il personale tecnico amministrativo viene appositamente formato[26].
Anche il PIAO 24-26 disciplina il lavoro agile (rif.: Disciplinare pubblicato in allegato al PIAO 2024-26) e contempla ulteriori ampliamenti delle categorie beneficiarie (cd. pendolari[27]); tutela, inoltre situazioni di fragilità di salute e di urgente bisogno legato a particolari situazioni familiari e/o di salute. In questi casi, la prestazione può essere svolta in modalità agile anche in maniera prevalente o totalitaria (fino a 5 gg a settimana) per un massimo di sei mesi.
Per esplorare il gradimento e l'efficacia della esperienza individuale ed organizzativa dello *smart working*, il personale tecnico-amministrativo è stato sentito attraverso ***due*** diverse modalità di ascolto, effettuate con questionari erogati in modalità anonima. La **prima** è una indagine specifica (*il questionario per gli smart workers della Federico II*[28]), dedicata al personale tecnico amministrativo di Ateneo che ha fruito della misura; la **seconda** attraverso alcuni quesiti contenuti nell'indagine concernente il benessere organizzativo in Ateneo, condotta nell'ambito del progetto *Good Practice* coordinato da MiP[29], dedicati al lavoro agile ed alla sua percezione.
Domande e dati più significativi, concernenti il livello complessivo di soddisfazione, sono riportati di seguito.

---

[23] L'acronimo sta per Piano Operativo Lavoro Agile.
[24] Oggi Area Risorse Umane.
[25] La normativa entrata in vigore nel giugno-agosto 2021 dispone che i contenuti dei diversi atti pianificatori che le PP.AA. sono tenute ad emanare siano coordinati ed unificati in un unico atto, denominato PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione), che contiene obbligatoriamente una sezione dedicata all'organizzazione del lavoro agile. Il PIAO di Ateneo, a causa di successive dilazioni disposte con normativa statale, è stato adottato nel giugno 2022.
[26] La formazione del personale è, inoltre, programmata anche tenendo conto della necessità di graduale incremento delle competenze digitali.
[27] I.e.: coloro per cui la distanza casa/lavoro, risultante dal fascicolo personale, sia di almeno 40 km.
[28] Responsabile scientifica: prof. Vincenza Capone, Dipartimento Studi Umanistici. Il questionario contiene domande volte ad esplorare la percezione del maggior/minore benessere organizzativo/lavorativo.
[29] Politecnico di Milano. Il progetto coinvolge diversi Atenei italiani, ed è finalizzato alla misurazione e comparazione della performance delle Università, enucleando buone pratiche da condividere e diffondere.

1. Il questionario per gli smart workers della Federico II

Fermo restando gli aspetti da migliorare (indicati nelle precedenti risposte), complessivamente si ritiene soddisfatto/a dell'introduzione in Ateneo dello smart-working? (Risposta obbligatoria - Scelta singola)

Risposte	2021	2022	2022 - M	2022 - F	2022 - altro
Sono estremamente insoddisfatto/a	6	9	3	6	-
Sono molto insoddisfatto/a	12	6	3	3	-
Sono moderatamente insoddisfatto/a	2	4	2	2	-
Sono incerto/a	12	4	4	-	-
Sono moderatamente soddisfatto/a	69	79	31	48	-
Sono molto soddisfatto/a	147	139	60	78	1
Sono estremamente soddisfatto/a	125	180	69	110	1
TOTALI	373	421	172	247	2

Tabella 3.1 Risposte questionario smart workers (2021-22) disaggregate per genere (solo 2022)

Il raffronto 2021-2022 mostra un aumento del numero dei/delle rispondenti ed un generale aumento del livello di soddisfazione (risposte 'da moderatamente soddisfatto' a 'estremamente soddisfatto'). La disaggregazione per genere, disponibile per il questionario 2022, evidenzia il maggiore interesse per la tematica del personale di genere F (le rispondenti sono 247 vs 172).

2. Questionario Good Practice, Benessere Organizzativo

QUESITO	2020	2021	2022
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile]	Domanda non presente	Domanda non presente	3,56
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo]	Domanda non presente	Domanda non presente	4,93
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo]	Domanda non presente	Domanda non presente	4,58
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria]	4,77	4,99	Domanda non presente
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19]	4,85	5,01	Domanda non presente

Tabella 3.2 – Risposte questionario Good practice – Benessere Organizzativo (2020-2022)

N.B. Ai/alle rispondenti è stato chiesto di esprimere un livello di accordo con affermazioni predefinite (1 - per niente d'accordo/6 – del tutto d'accordo). Il questionario è erogato ogni anno (N) con riferimento all'esperienza dell'anno precedente (N-1).

I dati relativi ai tre quesiti riferiti all'anno 2022 sono stati disaggregati per genere. Hanno risposto in totale 573 persone, di cui 101 hanno preferito non indicare il genere.
Il primo rigo delle tabelle è riferito ai/alle rispondenti che dichiarano di non aver avuto accesso al lavoro agile. Il secondo rigo è riferito ai/alle rispondenti che dichiarano un livello di accordo basso/medio-basso (1-3) alle affermazioni, il terzo ai/alle rispondenti che dichiarano un livello di accordo alto/medio-alto (4-6) alle affermazioni.

Nr. Tot. rispondenti	M	F	A
573	200	272	101

Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile	M	F	A
no LA	20,00%	17,28%	15,84%
Valori 1/3	32,00%	37,50%	52,48%
Valori 4/6	48,00%	45,22%	30,69%

Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo	M	F	A
no LA	19,50%	18,38%	11,88%
Valori 1/3	17,50%	15,44%	10,89%
Valori 4/6	63,00%	66,18%	76,24%

Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19	M	F	A
no LA	24,00%	23,16%	21,78%
Valori 1/3	19,00%	19,49%	15,84%
Valori 4/6	57,00%	57,35%	61,39%

Tabella 3.3 Risposte questionario Good practice – anno 2022 (in % e disaggregate per genere)

I risultati non sembrano evidenziare significative differenze di genere nella percezione del lavoro agile, quanto – così come per il *questionario per gli smart workers della Federico II* – una maggior partecipazione del personale di genere F. Per entrambi i questionari vale la pena di precisare che, considerato il contesto, dati e quesiti dell'anno 2022 sono riferibili – almeno parzialmente – all'esperienza del lavoro agile 'ordinario', mentre quelli degli anni precedenti sono certamente riferiti al lavoro agile 'emergenziale'.
Per fornire una base informativa utile alla programmazione delle successive azioni, sono stati estratti ed elaborati alcuni dati sul lavoro agile, interrogando i database a disposizione (CSA e SIRP). Le tabelle seguenti espongono, ripartiti per anno e per genere, il numero di giornate ed il numero di ore lavorate in modalità agile.

Numero giornate			
ANNO	**F**	**M**	**Totale**
2020	84.460	98.247	182.707
2021	66.803	62.588	129.391
2022	34.640	26.943	61.583
2023	30.028	23.830	53.858
Numero ore			
ANNO	**F**	**M**	**Totale**
2020	23.399	25.740	49.139
2021	26.364	22.469	48.833

Tabella 3.4 Numero giorni ed ore in lavoro agile (2020-2023). Dati estratti ed elaborati dal CSI – Banche dati interrogate: CSA e SIRP (aprile 2024)

Si noti che il numero di ore è conteggiato fino al 2021 in quanto la possibilità di frazionamento della giornata lavorativa (parzialmente in presenza, parzialmente a distanza) è cessata con l'entrata in vigore del Disciplinare del lavoro agile. Risulta evidente il maggior ricorso al lavoro agile da parte del personale di genere F.

Promozione richieste congedo parentale da parte dei padri

Al fine di promuovere il lavoro di cura come strumento per la parità di genere, l'Ateneo fridericiano ha dato inizio ad una campagna di informazione e sensibilizzazione dei lavoratori padri in ordine ai propri diritti parentali ed alle relative modalità di esercizio, producendo una 'pillola formativa/informativa', poi erogata su piattaforma Teams. Nel 2023 è stata effettuata una *recall* destinata al personale che non avesse già fruito dell'azione formativa/informativa nell'anno precedente. Ulteriormente, sono state predisposte e pubblicate delle FAQ, destinate al personale tecnico amministrativo, aventi ad argomento la fruizione e l'indennizzo dei congedi parentali[30].
La valutazione dell'efficacia dell'iniziativa deve tener conto anche del contesto normativo, modificatosi a partire dall'entrata in vigore del nuovo testo della legge 151/2001 ad opera della legge finanziaria per il 2021, con il quale i lavoratori padri sono divenuti destinatari di n. 10 gg. di congedo di paternità obbligatorio, oltre che del contesto esterno, progressivamente 'liberato' dal condizionamento della situazione pandemica ma anche dalla conseguente peculiare organizzazione del lavoro sperimentata nel biennio 2020-21. Il passaggio dal regime di *smart working* emergenziale a quello ordinario (con conseguente riduzione delle giornate 'smartabili' ed impossibilità di lavorare in modalità mista, per alcune ore in presenza e per altre a distanza) ha avuto sicuro impatto sulla conciliazione vita-lavoro delle lavoratrici madri[31].
I *report* di monitoraggio delle ore fruite dai/dalle dipendenti di Ateneo a titolo di congedo parentale, riportati in tabelle, evidenziano un aumento, a partire dal 2021, dei giorni fruiti dai lavoratori padri, senza che sia intaccata la forte prevalenza delle lavoratrici madri, prevalenza che diviene schiacciante nell'anno 2023 con riguardo alle ore fruite, quasi a dimostrazione che la conciliazione quotidiana genitorialità/lavoro è questione che riguarda le lavoratrici madri ed ancor oggi marginalmente i lavoratori padri.

[30] Si vedano in http://www.unina.it/documents/11958/35739428/FAQ_congedo_parentale.pdf
[31] Le tabelle riportate al termine del paragrafo evidenziano il progressivo aumento tra il 2020 ed il 2023 del numero di giorni di congedo parentale fruiti da tutto personale: l'aumento è di 3,7 volte per il personale F e di 2,3 volte per il personale M. Diversamente, le ore aumentano di 4,5 volte per il personale F e, per il personale M, diminuiscono nel 2023 per tornare ai livelli 2020. L'aumento del numero di ore di congedo richieste dal personale F, in concomitanza con la regolazione del lavoro agile (consentito, a partire dal 2022, per l'intera giornata e non anche solo per alcune ore della giornata lavorativa), rende ancor più evidente che la conciliazione famiglia-lavoro è questione di genere.

Congedo parentale - GIORNI/anno-M/F (in numeri assoluti)			
ANNO	**F**	**M**	**Totale**
2020	307	178	485
2021	745	168	913
2022	1154	244	1398
2023	1131	421	1552
Congedo parentale - ORE/anno-M/F (in numeri assoluti)			
ANNO	**F**	**M**	**Totale**
2020	87	20	107
2021	245	38	283
2022	389	52	441
2023	395	26	421

Congedo parentale - GIORNI/anno-M/F (in percentuale sul totale)		
ANNO	**F**	**M**
2020	63,30	36,70
2021	81,60	18,40
2022	82,55	17,45
2023	72,87	27,13
Congedo parentale - ORE/anno-M/F (in percentuale sul totale)		
ANNO	**F**	**M**
2020	81,43	18,57
2021	86,50	13,50
2022	88,27	11,73
2023	93,75	6,25

Tabella 3.5 - Giorni e ore fruiti a titolo di congedo parentale (facoltativo). Dati estratti ed elaborati dal CSI – Banca dati interrogata: SIRP (aprile 2024). I numeri NON ricomprendono ore/giorni usufruiti a titolo di congedo di maternità e paternità obbligatori ai sensi della l. 151/2001.

L'analisi è vieppiù confermata dal dato relativo ai genitori M/F (di figli minori di 12 anni) lavoratrici/lavoratori in Ateneo: a fronte di una maggior presenza di lavoratori – padri (241 M vs 228 F nel 2023: ma la prevalenza è costante negli anni 2020-23), il congedo parentale facoltativo resta un istituto prettamente 'riservato' al personale di genere femminile.

Una ulteriore osservazione dei dati 'combinati' (congedi parentali/lavoro agile: per quest'ultimo si veda il paragrafo precedente) consente di apprezzare che il trend in aumento delle ore/giornate in congedo parentale corrisponde al *trend* in diminuzione delle giornate lavorate in modalità agile.

Lavoratori/trici genitori di figli minori di anni 12			
	Sesso		
ANNO	F	M	Totale complessivo
2020	186	257	443
2021	192	238	430
2022	212	230	442
2023	228	241	469

Tabella 3.6 - Personale t.a., anno 2023: numero genitori di figli minori (ripartiti per genere). Estrazione ed elaborazione a cura del CSI (marzo 2024).

Servizi di welfare

L'Ateneo fridericiano mette a disposizione una serie di iniziative e agevolazioni – di natura culturale e di incentivo alla mobilità sostenibile - finalizzate ad aumentare il senso di appartenenza delle persone ed a migliorare il benessere della Comunità Universitaria.
È stato inoltre sistematizzato e pubblicizzato attraverso il sito unina.it un catalogo delle iniziative/agevolazioni adottate, nelle more di una pianificazione organica di nuovi servizi di welfare, che sconta ritardi dovuti all'iniziale importo dei fondi destinati.
La pianificazione (in corso) è stata preceduta dall'ascolto degli stakeholders attraverso questionari informativi elaborati con il contributo del CUG di Ateneo e diffusi attraverso mailing-list. L'ambito in cui è stato espresso il maggior bisogno è 'Salute e benessere', seguito dal 'Sostegno alla genitorialità e benessere lavorativo'[32]. I servizi più votati, tra i possibili proposti, sono stati Convenzioni con strutture sanitarie e Convenzioni con aziende di trasporto.

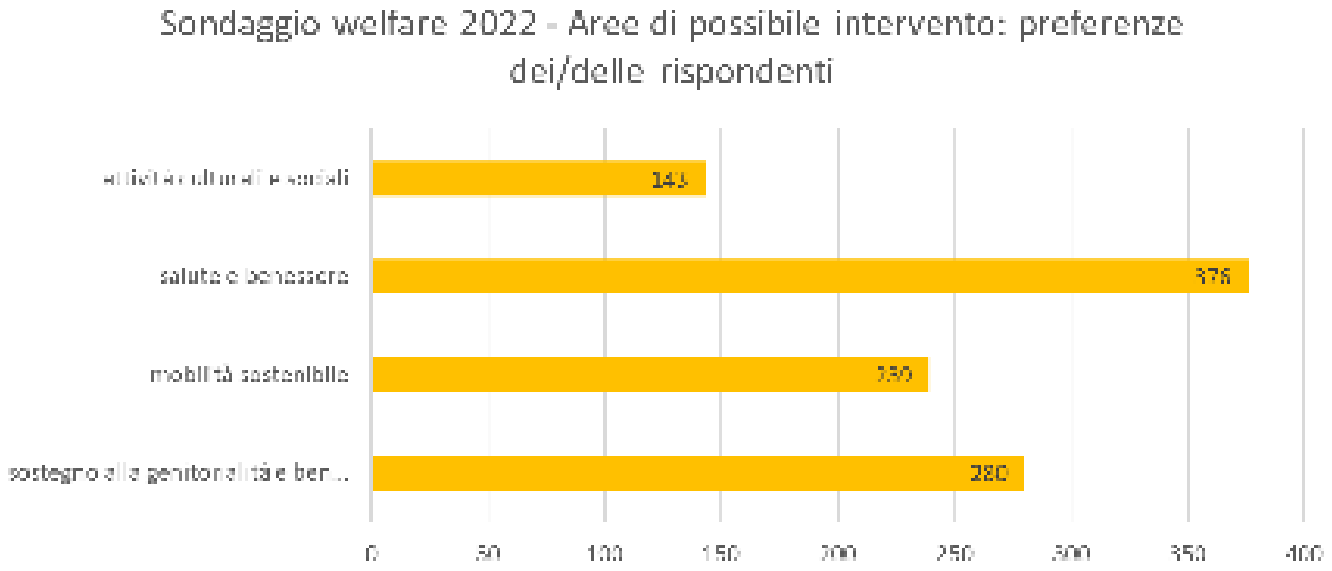


Figura 3.1 - Risultati sondaggio Welfare anno 2022 – Aree di intervento: preferenze dei/delle rispondenti

[32] È stato consentito un massimo di due risposte. La compilazione è stata aperta anche a suggerimenti ed all'indicazione di ulteriori servizi (non indicati nell'elenco proposto) di utilità comune.

Nel 2022 i/le rispondenti sono stati 519 in totale, di cui 225 M e 288 F; 6 persone hanno preferito non indicare il genere. Nel 2023 i/le rispondenti sono stati 319 in totale, di cui 133 M e 179 F; 7 persone hanno preferito non indicare il genere.
I/Le rispondenti complessivamente soddisfatti del welfare di Ateneo sono 199 su 319, pari al 62,38%; nel 2022, i/le rispondenti soddisfatti/e erano pari al 56,26%; la differenza è + 6,12%.

LALEOLAB – Il gioco da tavolo sugli stereotipi di genere

Nell'ambito delle azioni di sensibilizzazione sulle tematiche di genere, l'Ateneo fridericiano ha prodotto un gioco da tavolo sugli stereotipi di genere dal titolo *Laleolab, verso una nuova narrazione di genere*, ideato dalla Prof.ssa A. Liccardo e dalla dott.ssa A. Gargano della sezione INFN di Napoli.
L'obiettivo del gioco è far emergere gli stereotipi di genere e i modelli di ruolo che condizionano, sia consapevolmente sia inconsapevolmente, l'immagine di sé e degli altri, i comportamenti quotidiani, le relazioni interpersonali, le scelte formative e le proiezioni lavorative, contribuendo alla segregazione formativa delle nuove generazioni nonché a tutte le forme di discriminazione e violenza nei confronti delle donne.
Le finalità del gioco sono

1. Promuovere lo sviluppo di una narrazione alternativa della realtà libera da stereotipi, soprattutto di genere
2. Far emergere gli stereotipi che, nell'uso comune e/o nella percezione individuale, sono associati alle parole
3. Enfatizzare l'importanza del linguaggio come strumento di valorizzazione delle differenze.

Il gioco Laleolab può essere adoperato

- all'interno delle scuole medie superiori come strumento di educazione civica
- all'interno delle università in occasione di eventi formativi sulle tematiche di genere
- da associazioni che si occupano di violenza di genere
- come strumento di formazione di adulti sui temi della parità di genere, inclusione, diversità sia in enti pubblici che in aziende private
- in consessi informali.

Il gioco viene distribuito su scala nazionale. All'atto della pubblicazione del presente documento il gioco è stato distribuito e viene regolarmente adoperato da

- 60 scuole superiori
- 14 università
- 8 associazioni che si occupano di tematiche di genere

Sono stati realizzati 32 eventi di presentazione con un totale di oltre 2.100 partecipanti e sono stati compilati circa 1.700 questionari successivi a sessioni di gioco.

Figura 3.2 Il gioco da tavolo LALEOLAB

Tassazione agevolata

A partire dall'a.a. 2023/24, l'Ateneo federiciano ha approvato la tassazione agevolata a favore di immatricolazioni di studentesse e studenti ai corsi di laurea nei quali sono sottorappresentate/ti. Si tratta di una prima misura di sostegno concreto volta a ridurre direttamente il *gender gap* presente nella componente studentesca e, in particolare, il livello di segregazione orizzontale di alcuni percorsi di studio dell'offerta formativa di Ateneo.
Con questa misura è stata realizzata una specifica Azione (n. 9) del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) di Ateneo, programmata per il triennio 2022-2024; l'agevolazione in un'ottica di genere è altresì in coerenza con l'obiettivo 2 del Piano Strategico di Ateneo, elaborato per il sessennio 2021-26, per la riduzione delle diseguaglianze (indicatore: rapporto tra le classi attive con equilibrio di genere sul totale delle classi attive).
In particolare, la misura di esonero parziale formulata dalla Commissione Tasse riguarda l'aumento della scontistica fino al 50% del contributo totale dovuto per l'iscrizione ed è applicabile a coloro che – con un ISEE non superiore a 30mila euro - si immatricolano per l'a.a. 2023/24 ad uno dei seguenti corsi di studio con la maggiore percentuale di divario di genere della platea studentesca:

Genere sottorappresentato: studente (U)	Genere sottorappresentato: studentessa (D)
Lettere Classiche	Informatica
Lingue, Culture e Letterature moderne europee	Ingegneria dell'automazione
Servizio sociale	Ingegneria informatica
Scienze del turismo ad indirizzo manageriale	

Tabella 3.7: Corsi di studio con tassazione agevolata con il maggiore divario di genere tra studenti (U) e studentesse (D)

L'applicazione della misura di tassazione agevolata coprirà almeno 3 anni accademici consecutivi.
Questa azione concretizzata dall'Ateneo è in linea con le iniziative già in corso in altri grandi Atenei ed è da considerare un primo passo di valenza rappresentativa da realizzare a favore della promozione della parità di genere. È infatti prevista una valutazione dell'impatto della misura con il forte coinvolgimento dei corsi di studio e degli studenti e studentesse a cui la stessa è applicata con tempistica annuale.

Misure premiali

Al fine di individuare dei meccanismi di premialità da mettere in campo, è stato realizzato il monitoraggio annuale con aggiornamento dei dati relativi al personale docente, regolarmente pubblicato sulla sezione del portale dedicato alla parità di genere.
Sono tuttora in corso valutazioni e approfondimenti per individuare misure adeguate da introdurre in Ateneo, di cui si terrà conto in sede di elaborazione del GEP 2025-2027.

Lo Sportello d'ascolto

L'Ateneo è dotato di uno Sportello di ascolto a cui tutta la Comunità universitaria si può rivolgere, con la massima riservatezza, attraverso un contatto e-mail (sportello.ascolto@unina.it).
Può rivolgersi allo Sportello chiunque ritenga di essere oggetto di mobbing e fattispecie affini, molestie, molestie sessuali, discriminazioni e in generale di azioni lesive della propria dignità.
Il funzionamento dello Sportello è regolamentato dal "Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona

dell'Università di Napoli Federico II", emanato nel marzo del 2023. Le funzioni sono state ampliate, oltre a quelle già in atto e riportate nel precedente BdG e qui sottoelencate:

- aiutare coloro che vivono un disagio psicologico all'interno del proprio ambiente di lavoro, al fine di prevenire il malessere da stress lavoro correlato e promuovere il benessere psico-fisico;
- accompagnare chi si rivolge allo sportello ad acquisire una maggiore consapevolezza del proprio contesto lavorativo, nonché la capacità di operare una scelta di responsabilità, partecipazione e differenziazione nell'ambito delle relazioni nelle quali è coinvolto;
- prevenire, con opportuni suggerimenti all'Amministrazione e al lavoratore e alla lavoratrice, forme di conflitto o di fraintendimento tra le persone, nella prospettiva di evitare conseguenze ancora più pesanti che sfocino in misure difensive quali: *mobbing* o forme di accerchiamento e controllo;
- facilitare, dove possibile, l'incontro tra persone.

Lo Sportello, infatti, accoglie anche segnalazioni relative a violenza sessuale e/o di genere o situazioni di conflittualità e violenza in ambito familiare o nelle relazioni intime, in ottemperanza alla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministero per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, che assegna al CUG il ruolo di importante sensore delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione.

Lo Sportello è coadiuvato da una commissione di quattro esperte psicologhe federiciane. Mediante lo Sportello si attiva un percorso con una delle psicologhe della commissione. I percorsi sono adeguati alla tipologia di situazione segnalata. Nella Tabella 4.1 sono riportate le richieste pervenute allo Sportello di ascolto nell'arco dell'ultimo triennio, per anno, genere e ruolo.

	2021	2022	2023
Studentesse	2	2	1
Studenti	-	-	1
Donne Docenti	1	1	3
Uomini Docenti	-	1 assegnista	1
Donne PTA	2	3	-
Uomini PTA	1	1	3
TOTALE	6	8	9

Tabella 3.8 Richieste Sportello di ascolto per anno, genere e ruolo

Il numero di incontri nella sede del CUG con le persone che si sono rivolte allo Sportello si sono protratti in un lasso di tempo variabile durante il quale le psicologhe sono state impegnate in numerose sedute, al termine delle quali è stata redatta una relazione. Al termine del percorso, la relazione è stata inviata in direzione generale, attraverso un protocollo riservato, affinché si giungesse alla risoluzione delle problematiche emerse.

Sito

La realizzazione di un'apposita sezione nel portale istituzionale dell'Ateneo, dedicata alla tematica della '*Parità di genere*,' è una azione che riveste una rilevanza significativa, in quanto è un efficace strumento per veicolare gli specifici contenuti da rivolgere a una platea sempre più estesa e, al contempo, permette all'Ateneo Federiciano di essere parte attiva nella costruzione di una cultura attenta alle pari opportunità in tutti gli ambiti istituzionali in cui si trova ad operare (quali la didattica e l'orientamento; la ricerca e l'internazionalizzazione; la terza missione).

La sezione è accessibile direttamente dall'url: http://www.unina.it/web/parita-di-genere e ne è data opportuna evidenza anche nella homepage del portale unina (dall'apposito riquadro 'Parità di Genere'/'*Gender Equality*').

Attualmente i vari contenuti sono organizzati in base alle seguenti sottosezioni, con menù a discesa

I contenuti proposti sono volti a fornire un quadro conoscitivo esaustivo dei principali organismi di riferimento impegnati sulla tematica, delle attività svolte e dei risultati ottenuti dall'Ateneo. È altresì in previsione da parte del Gruppo di Lavoro la valorizzazione della sezione tematica con ulteriori contenuti aggiornati, che possano essere utili per un coinvolgimento sempre più forte rispetto alla parità di genere e per un approfondimento di specifiche conoscenze e competenze.

Formazione

Nell'ottica di diffondere la cultura di genere e delle differenze e di farsi promotrice più in generale di una cultura inclusiva, la Federico II ha attivato una serie di corsi di formazione.
Sulla piattaforma del Centro di Ateneo Federica web-learning https://www.federica.eu sono disponibili il MOOC *Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni* e l'ulteriore modulo formativo relativo all'*Unconscious bias*, mirato ad incrementare la consapevolezza sui pregiudizi di genere impliciti che possono intaccare l'oggettività delle valutazioni e determinare errori di giudizio e destinato, prioritariamente, ai componenti delle commissioni di concorso (docente e tecnico amministrativo).
Il corso "Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" è stato seguito nel triennio 2021/2023 da 2614 persone, di cui il 52,83% donne e il 47,17 uomini.
Di recente sono stati programmati per l'anno 2025 interventi volti ad incentivare la fruizione del corso da parte della componente studentesca, per la quale si registrano tuttora numeri molto esigui, anche se in aumento.
Sono in corso approfondimenti per assicurare una maggiore fruizione anche da parte del personale docente, la cui partecipazione alle iniziative formative in materia resta al momento molto limitata.

partecipazione al corso eguaglianza di genere per tipologia di personale e genere																
	2021				2022				2023				totale			
RUOLO	DONNE	UOMINI	% DONNE	% UOMINI	DONNE	UOMINI	% DONNE	% UOMINI	DONNE	UOMINI	% DONNE	% UOMINI	tot DONNE	tot UOMINI	tot % DONNE	tot % UOMINI
DIRIGENTI	0	0	-	-	1	0	100%	0%	0	0	-	-	1	0	100%	0
PERSONALE TA	585	669	46,65%	53,35%	100	69	59,17%	40,83%	120	84	58,82%	41,18%	805	822	49,48	50,52
DOCENTI	0	0	-	-	5	3	62,50%	37,50%	2	2	50%	50%	7	5	58,33	41,67
RICERCATORI	0	0	-	-	6	4	60%	40%	0	0	-	-	6	4	60,00	40,00
STUDENTI	4	1	80%	20%	233	107	68,53%	31,47%	325	294	52,50%	47,50%	562	402	58,30	41,70
TOTALE	589	670	46,78%	53,22%	345	183	65,34%	34,66%	447	380	54,02%	45,95%	1381	1233	52,83	47,17

Tabella 3.9 Fruizione corso eguaglianza di genere per tipologia di personale e genere.

Negli anni accademici 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023 la prof.ssa Arcidiacono ha tenuto il corso di psicologia del genere, diretto ad approfondire gli elementi storico-culturali nonché relazionali che agiscono nella costruzione della identità psicologica, nella relazione tra i sessi e i generi e nella costruzione di sopraffazione e violenza verso le donne.
Il corso è stato rivolto a studenti e studentesse di tutti i Dipartimenti dell'Ateneo quale strumento di base per la promozione del superamento di ogni forma di discriminazione sessuale e in particolare di violenza sulle donne.
La finalità del corso è stata promuovere conoscenze e capacità di comprensione applicate alle interazioni di genere e sesso a livello culturale, organizzativo, relazionale e personale; il corso persegue infatti, la Coscientizzazione in merito all'azione degli stereotipi sessuali di genere nella costruzione della identità psichica e nella vita relazionale, lavorativa e sociale.
Il corso era aperto a tutti gli studenti e le studentesse di Ateneo per crediti a scelta e si è sviluppato in forma interattiva, di intesa con la Commissione parlamentare di inchiesta sul *femminicidio*, nonché su ogni forma di violenza di genere del Senato della Repubblica, il CUG di Ateneo (presidente prof.ssa Concetta Giancola), la sezione Anti Discriminazione e Cultura delle Differenze di Sinapsi (prof.ssa Amodeo) e con l'intervento di studiose/i, organismi di Ateneo e della società civile attivi nel contrasto delle discriminazioni sessuali e di genere sulle donne.

Il programma di mentoring

Il programma Athena Mentoring è un progetto partecipato per l'equità di genere nell'università realizzato dall'Osservatorio di genere sull'università e la ricerca di UNINA con un duplice scopo: 1) fornire degli strumenti per affrontare consapevolmente e costruttivamente le fasi inziali della carriera di ricerca 2) indurre delle pratiche trasformative nell'istituzione accademica per costruire una maggiore equità di genere nell'università e nella scienza.
Lo schema di mentoring adottato dal programma è stato disegnato dall'Osservatorio sulla base di ricerche condotte in quest'ultimo decennio sulle strutture di genere in accademia [5] e la valutazione in un'ottica di genere dei progetti di mentoring [6-8]. Dall'intersezione di questi due focus di analisi, è stato dunque possibile ottenere un modello di mentoring opportunamente progettato con l'obiettivo di decostruire alcuni dei meccanismi che concorrono nel determinare differenze di genere (ma non solo) nelle traiettorie di ricerca. Tale caratteristica trasformativa che contraddistingue il modello di Athena mentoring ha fatto sì che il programma fosse selezionato dall'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) come una delle tre pratiche rilevanti realizzate in Italia per la promozione della equità di genere nella accademia e nella ricerca e collocato nel GEAR tool.
L'ultima edizione del programma Athena mentoring implementata nell'Università di Napoli Federico II nell'anno accademico 2022 ha visto il coinvolgimento di 75 partecipanti (32 mentee e 43 mentori) afferenti alle diverse Scuole

dell'Ateneo: Scuola di Medicina e Chirurgia, Scuola di Agraria e Medicina Veterinaria, Scuola delle Scienze Umane e Sociali, Scuola Politecnica e delle Scienze di Base.
Il programma di Mentoring è strutturato mediante la programmazione di incontri one-to-one tra mentori e mentee, incontri tra pari rispettivamente nei due gruppi di mentee e di mentori e incontri collettivi. Il team di coordinamento del programma ha inoltre messo a disposizione una molteplicità di strumenti metodologici per il monitoraggio, la valutazione e l'auto-valutazione del programma, quali diari di bordo, diari temporali delle attività, questionari.
Il report di valutazione è disponibile al link http://www.og.unina.it/

4 DATI ECONOMICO-FINANZIARI

Dati economico-finanziari

Nel precedente Bilancio di genere, l'Ateneo federiciano ha condotto uno dei primissimi esperimenti di riclassificazione del bilancio secondo la prospettiva di genere a livello nazionale, seguendo le indicazioni delle Linee Guida CRUI sul Bilancio di genere.
In particolare, i costi sono stati suddivisi secondo le tre categorie[33]

Categorie	Definizioni
N **Costi non computabili in una prospettiva di genere**	Non hanno impatti diretti sul genere e/o non sono computabili in una prospettiva di genere. Costi per servizi fruiti dalla collettività nel suo complesso.
S **Costi sensibili al genere**	Costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso.
P **Costi per ridurre le diseguaglianze di genere**	Costi direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive

L'operazione di riclassificazione ex-post, contenuta nel precedente Bilancio di genere, è stata tuttavia estremamente gravosa e senz'altro non priva di lacune e difetti di classificazione, poiché ha richiesto l'analisi a posteriori, voce per voce, di tutte le voci di costo sostenute dall'Ateneo, valutandone la pertinenza con il genere, spesso a partire da poche e sommarie informazioni. Nel precedente BdG, sono state evidenziate le difficoltà di tale operazione e forniti suggerimenti su come rendere più efficiente la procedura di riclassificazione medesima.
Successivamente alla pubblicazione del precedente Bdg, l'Ateneo Federiciano, per il tramite della Prof.ssa Antonella Liccardo e del suo ruolo di coordinamento all'interno del Gruppo di Lavoro della CRUI sul Bilancio di Genere, si è reso promotore di una iniziativa congiunta CRUI-CINECA per elaborare un progetto di riclassificazione dei costi valido per tutti gli Atenei. Sulla scorta di quanto osservato nel precedente BdG di UNINA, la CRUI ha infatti richiesto al CINECA l'inserimento di un apposito campo 'IMPATTO DI GENERE' negli applicativi di contabilità (U-gov) di modo tale che, all'atto della registrazione dei documenti gestionali che contabilizzano oneri, il personale addetto sia tenuto a valorizzare tale campo. In questo modo, a consuntivo, tutte le operazioni di rendicontazione di tali voci, ben individuabili, estraibili, stampabili poiché univocamente identificate dai relativi codici, risulti facilitato.
Il progetto di riclassificazione dei costi CRUI-CINECA, elaborato a partire da questa sollecitazione, si è posto quindi l'obiettivo di agevolare il reperimento delle informazioni contabili, senza però al contempo appesantire l'operatività quotidiana delle persone addette a tali operazioni. Inoltre, si è voluta individuare una procedura unificata per tutti gli Atenei, in modo tale da favorire la comparazione, secondo la logica ispiratrice delle Linee guida Crui sul Bilancio di Genere.
In particolare, allo scopo di non gravare il lavoro di chi è addetto alle procedure contabili, si è optato per una procedura che, all'interno dell'applicativo stesso, precompili a monte automaticamente tutte le voci univocamente riconducibili a una delle 3 classificazioni ammesse (N,S,P), mentre per le voci di costo ambigue (per classificare le quali sono necessarie ulteriori informazioni) la precompilazione prevede l'utilizzo di mappature miste come NP o SP. È poi compito di chi inserisce la specifica voce di costo risolvere l'ambiguità acquisendo maggiori informazioni dal soggetto responsabile del costo medesimo. Qualora il personale addetto all'inserimento di voci contabili non sia in grado di risolvere l'ambiguità, rimanda al gruppo di lavoro del BdG.

[33] Nel precedente Bdg, si era optato per codici numerici aventi la seguente corrispondenza: 0=N, 1=S,2=P. Nel presente Bilancio di genere invece, per facilitare la leggibilità, ci si è uniformati alle nuove indicazioni della CRUI-CINECA.

All'atto della configurazione dell'applicativo medesimo, gli Atenei devono compiere una preliminare operazione una tantum di riclassificazione del proprio piano dei conti. A tale scopo gli altri Atenei italiani hanno ricevuto come strumento di supporto per la riclassificazione del proprio piano dei conti, proprio l'esempio del piano dei conti UNINA, completato nel 2022 e adoperato come case study e redatto dal Gruppo di lavoro CRUI del BDG in collaborazione con il CINECA e con la dott.ssa Maria Rosaria Petraglia, responsabile dell'Ufficio Programmazione economico - finanziaria di UNINA.
Nell'analisi della prima implementazione è emerso chiaramente che una percentuale significativa di voci ambigue (SP, NP) non fosse stata risolta direttamente dal personale addetto alla procedura contabile, all'atto dell'inserimento della voce di costo. I grafici sottostanti mostrano infatti l'esiguità delle voci disambiguate sia per numero di scritture che di valore totale.

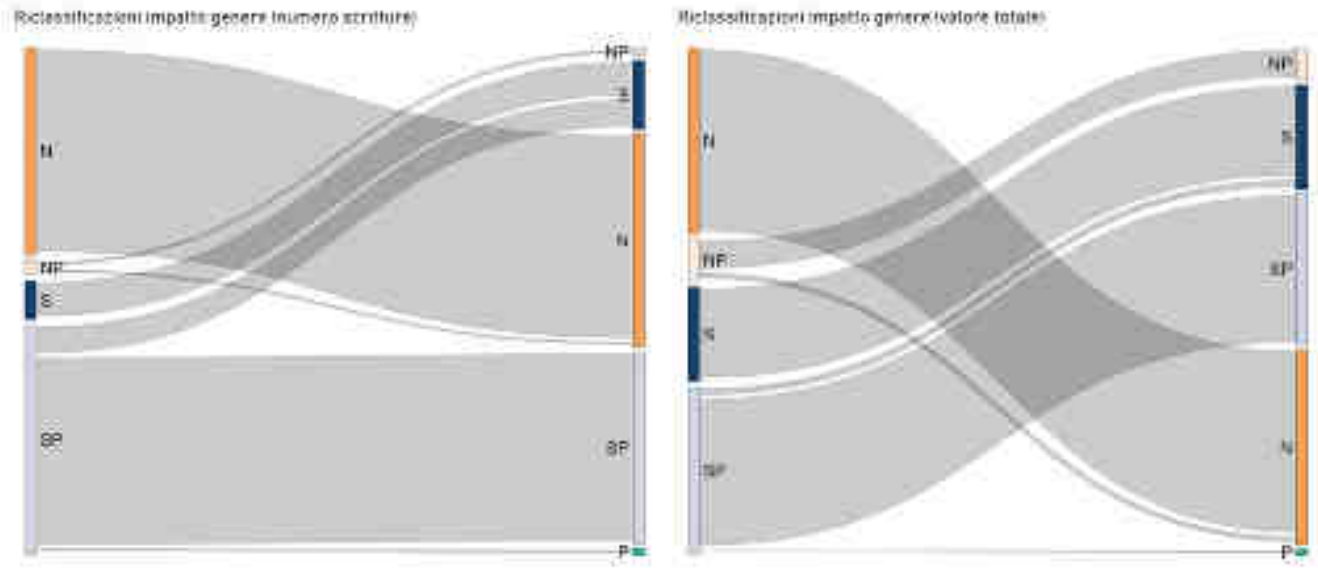


Figura 4.1 Flussi di disambiguazione attuati dal personale addetto alle procedure contabili nel Bilancio preventivo 2023.

Tale risultato era perfettamente prevedibile, trattandosi di un primissimo stadio di implementazione. In futuro sarà necessario sensibilizzare e formare ulteriormente il personale in modo da ridurre le ambiguità a monte.
Si è reso quindi necessario un corposo lavoro di disambiguazione postuma che ha consentito di ridurre le voci ambigue come nella tabella sotto riportata per valore totale.

Impatto di Genere	Consuntivo pre - disambiguazione	Consuntivo post - disambiguazione
N	216.990.795,50 €	240.741.684,55 €
NP	23.833.485,61 €	- €
P	18.604,95 €	200.873,75 €
S	340.209.884,85 €	524.953.107,85 €
SP	187.395.206,62 €	2.552.311,38 €
TOTALE	**768.447.977,53 €**	**768.447.977,53 €**

Tabella 4.1 Consuntivo pre e post disambiguazione nel Bilancio 2023

SP	Importo	%
SP trasformati in S	184.743.223,00 €	99,95%
SP trasformati in P	99.672,24 €	0,05%
TOTALE	**184.842.895,24 €**	**100,00%**
NP	Importo	%
NP trasformati in N	23.766.134,05 €	99,72%
NP trasformati in P	67.351,56 €	0,28%
TOTALE	**23.833.485,61 €**	**100,00%**

Tabella 4.2 Disambiguazione voci SP e NP nel Bilancio consuntivo 2023

La disambiguazione più cospicua, come possiamo notare dalle tabelle sovra esposte, ha riguardato il valore SP. A monte, nella preliminare operazione di riclassificazione una tantum sul piano dei conti UNINA, si era deciso di classificare con SP tutte quelle voci di costo attinenti a rapporti lavorativi non a tempo indeterminato, come i compensi per RTD-A, assegni di ricerca, borse di dottorato o post doc o per scuole di specializzazione, prestazioni di lavoro autonomo, ma anche missioni, rimborsi spese per viaggi e iscrizione a convegni, visiting professor, ecc., per le quali non c'erano elementi sufficienti per poter comprendere, a monte, se l'onere sostenuto avesse un effettivo impatto sulla riduzione delle diseguaglianze di genere.
Per queste voci si è deciso, grazie al supporto dell'Ufficio Programmazione Economica e Finanziaria, di riclassificarle nella categoria S "sensibili al genere", a meno che l'onere sostenuto non fosse effettivamente diretto a rafforzare la parità di genere (categoria P).
La disambiguazione della tipologia NP ha invece riguardato una loro riclassificazione nella categoria N, prevalentemente per i costi riguardanti i trasferimenti (avvenuti mediante i documenti di generico di uscita) verso soggetti esterni alla Federico II, per i quali risulta effettivamente complesso comprendere le finalità a cui tali somme saranno destinate all'interno della loro gestione. La quota riclassificata nella categoria P attiene invece ai costi sostenuti dall'Ateneo nell'ambito del progetto XENIA, un progetto di respiro europeo rivolto verso la misurazione dei livelli di inclusione delle donne e delle minoranze nei contesti accademici.

La riclassificazione dei costi in prospettiva di genere

La riclassificazione del piano dei conti COAN è stata completata nel 2022 ed è stata implementata innanzitutto nell'applicativo U-Budget. A partire dal 2023, è stato dunque possibile conoscere le risorse stanziate dall'Ateneo in sede di predisposizione del Bilancio di previsione, per garantire il rispetto delle pari opportunità, nonché gli oneri stanziati che sono "sensibili al genere".
Nel 2023, la riclassificazione dei conti in una prospettiva di genere, ha riguardato anche il Bilancio Unico d'esercizio. Dunque, ora non solo è possibile conoscere gli oneri stanziati nel Bilancio di Previsione, ma è possibile anche conoscere quanto effettivamente è stato sostenuto rispetto a quanto stanziato. Ciò consente di effettuare un controllo concomitante rispetto allo stato di avanzamento delle azioni programmate, in termini di risorse economico finanziarie, e di valutare eventuali azioni correttive in itinere.
Inoltre, al termine dell'anno, è possibile fare un'analisi degli scostamenti (tra risorse previste e risorse effettivamente investite) al fine di valutare le azioni intraprese e rivedere le previsioni future.
Di seguito è riportato il confronto delle voci di costo, espresse per valore totale, dell'Ateneo Federico II inserite nel Budget e Consuntivo per l'annualità 2023, in conformità ai criteri sopramenzionati

Impatto Genere	Budget 2023	Consuntivo 2023	Differenza (Cons vs BDG)
N	290.632.109,91 €	240.741.684,55 €	- 49.890.425,36 €
NP	5.120.579,25 €	- €	- 5.120.579,25 €
P	8.798,01 €	200.873,75 €	192.075,74 €
S	401.697.134,84 €	524.953.107,85 €	123.255.973,01 €
SP	160.471.437,48 €	2.552.311,38 €	- 157.919.126,10 €
Totale complessivo	**857.930.059,49 €**	**768.447.977,53 €**	**- 89.482.081,96 €**

Tabella 4.3 Riclassificazione dei costi nel Bilancio preventivo e nel Bilancio consuntivo 2023

Dal confronto, emerge anzitutto una corposa riduzione dei costi preventivati categoria N "Neutro" rispetto a quelli effettivamente consuntivati, una totale eliminazione della categoria NP, un lieve incremento delle voci di costo riguardanti azioni volte a ridurre le diseguaglianze di genere P, evidentemente non considerate in previsione dagli operatori, un elevato incremento delle voci di costo consuntivate nella categoria S e un altrettanto ingente lavoro di "disambiguazione" della Categoria SP.
La corposa riduzione della categoria SP nel consuntivo 2023, rispetto a quanto preventivato, è coerente con quanto affermato precedentemente nell'analisi di disambiguazione, essendo connessa a quelle voci di costo attinenti a rapporti lavorativi non a tempo indeterminato. L'unica quota di SP rimanente in consuntivo attiene a spese di rappresentanza, organizzazione di manifestazioni e convegni, spese postali, assicurazioni ed altre tipologie di spesa per le quali risulta effettivamente tuttora complesso effettuare una disambiguazione coerente.

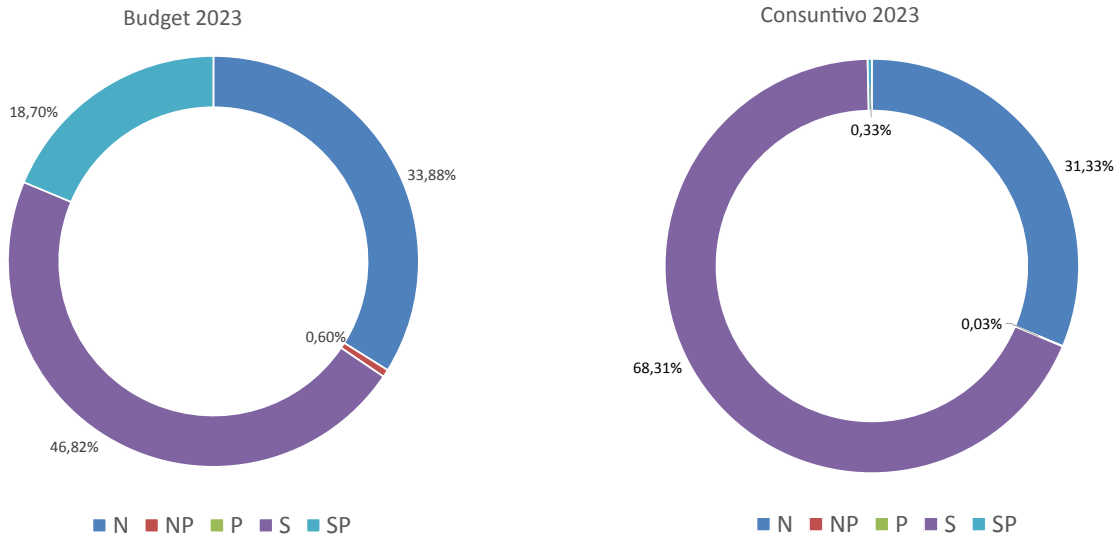


Figura 4.2 Riclassificazione dei costi Bilanci Consuntivo 2023; Bilancio preventivo 2023.

Costi per la parità di genere- Codice P

Per effetto dell'implementazione del progetto CRUI-CINECA sul riclassificato dati contabili in ottica di genere, la procedura di raccolta dati, nell'annualità 2023, ha subito delle notevoli variazioni rispetto al lavoro manuale condotto per il precedente Bilancio. Tale circostanza renderebbe poco attendibile una analisi di tipo storico; pertanto, si rimanda ai successivi bilanci un'analisi di questo genere.

La Tabella seguente mostra la distribuzione dei costi classificati con codice P nell'annualità 2023. Le voci più rilevanti sono:
- Sostegno alla ricerca e attività editoriale: dottorati in Gender Studies, come ad esempio MIND, GENDER XXXVII CICLO);
- Altri costi di Ateneo (costi sostenuti nell'ambito del progetto XENIA);
- Altre prestazioni e servizi da terzi (realizzazione di un Podcast video sul tema "Napoli: La città, le donne", nell'ambito delle attività del CUG);
- Competenze accessorie del Personale tecnico amministrativo: compensi dei membri del CUG;
- Borse di studio: premi di Laurea per tesi di Dottorato di Ricerca sul tema delle parità di genere.

VOCE COAN	2023
Sostegno alla ricerca e attività editoriale	96.847,24 €
Altri costi di ateneo	67.351,56 €
Altre Prestazioni e servizi da terzi	14.945,00 €
Competenze accessorie del Personale Tecnico Amministrativo	9.426,47 €
Borse di studio	9.268,79 €
Altri costi specifici	2.041,69 €
Missioni per partecipazioni a seminari su tematiche di genere	655,00 €
Quote Associative	300,00 €
ALTRI SERVIZI	38,00 €
Totale	**200.873,75 €**

Tabella 4.4 Costi classificati con il codice P anno 2023

Costi sensibili al genere – Codice S

I costi sensibili al genere includono i costi del personale ed alcune voci di costo della gestione corrente, quali le risorse destinate alla formazione.

Le retribuzioni del personale docente

L'analisi delle retribuzioni per il personale docente e per il personale esterno[34] per l'anno 2022 conferma quanto già osservato nel precedente Bilancio: i professori ordinari hanno una incidenza sui costi leggermente maggiore (74%) rispetto alla corrispondente incidenza numerica sulla componente docente di I fascia (72,4). Questa differenza è imputabile alla maggiore anzianità di servizio media dei professori ordinari, rispetto a quella delle professoresse ordinarie. Si osservi che l'incidenza femminile sul costo totale (AR) è maggiore di quella maschile, mentre il costo medio risulta più elevato per uomini che per donne, segnalando differenze retributive.

[34] DR=dottorandi; SP= specializzandi; CC= contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

	Lordo + oneri		Distribuzione %		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
AR	8.319.632 €	7.648.704 €	52%	48%	25.918 €	27.415 €
CC	1.173.883 €	558.634 €	68%	32%	4.550 €	1.981 €
DR	14.407.231 €	13.484.704 €	52%	48%	13.682 €	13.859 €
PA	39.291.345 €	52.835.488 €	43%	57%	74.135 €	75.804 €
PO	24.461.595 €	70.752.963 €	26%	74%	113.248 €	125.005 €
RD	21.133.063 €	24.631.468 €	46%	54%	62.339 €	69.976 €
RU	7.933.814 €	7.217.892 €	52%	48%	96.754 €	84.916 €
SP	27.548.393 €	22.867.411 €	55%	45%	22.488 €	21.716 €

Tabella 4.5 Retribuzione del personale docente per ruolo e genere

È interessante confrontare i dati relativi alla distribuzione di costi per retribuzione tra uomini e donne rispetto alla rilevazione del 2019. Per i ruoli PO, PA, i costi complessivi (Lordo + oneri) sono aumentati per entrambi i generi mentre sono naturalmente diminuiti per il ruolo RU ad esaurimento. L'incremento della componente femminile ha prodotto un incremento dell'incidenza femminile ed un decremento di quella maschile sui costi del personale in ciascun ruolo.

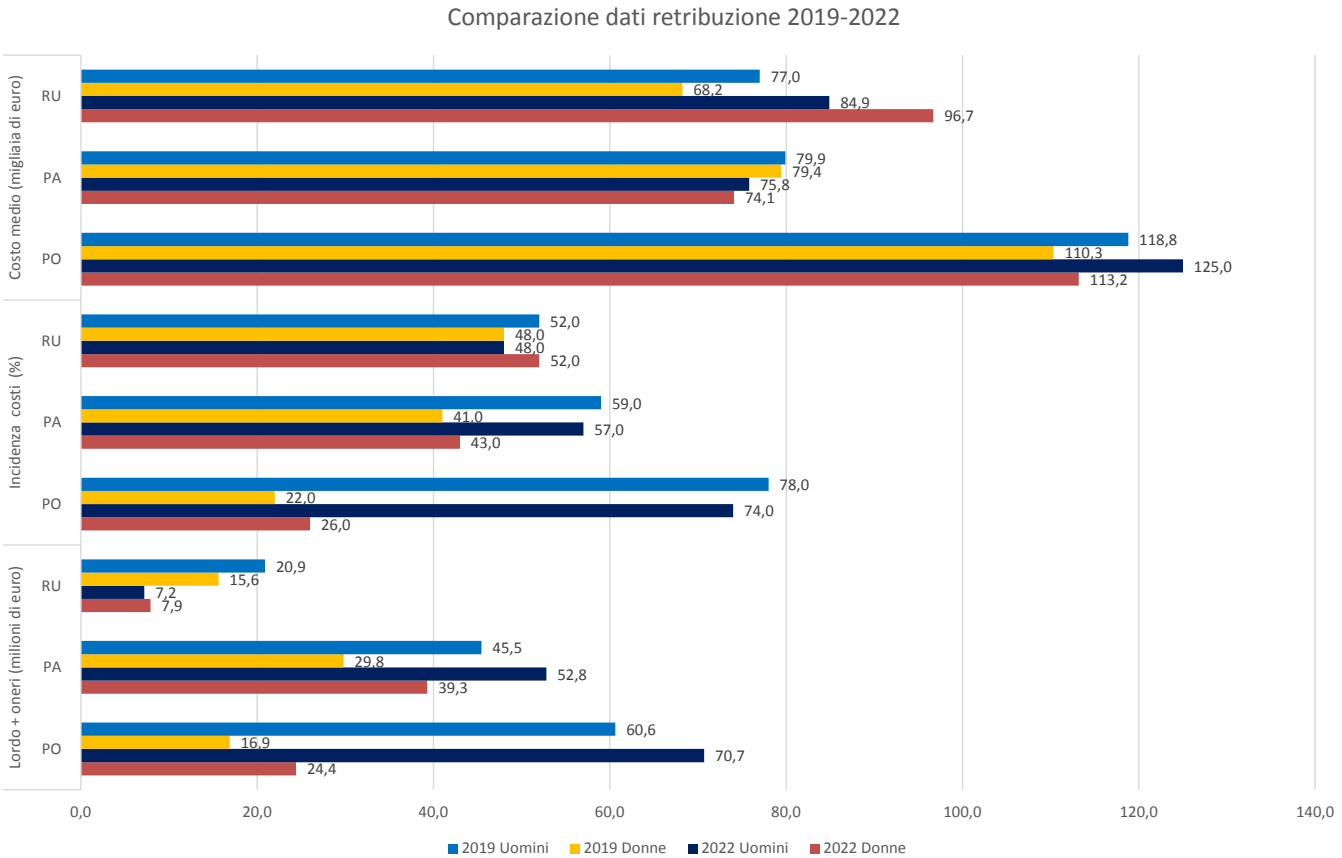


Figura 4.3 Retribuzione del personale docente per ruolo e genere, confronto con i dati 2019.

Le retribuzioni del personale tecnico amministrativo e dirigente

La distribuzione di genere della retribuzione del personale PTA per area funzionale riflette sostanzialmente l'incidenza del personale maschile e femminile nelle medesime aree, fatta eccezione che per l'area amministrativa-gestionale, in cui l'incidenza sulla retribuzione è di circa 10 punti percentuali superiore rispetto a quella sulla composizione, coerentemente con il maggior numero di incarichi di responsabilità ricoperti dalle donne.

	Lordo + oneri		Distribuzione %		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Area Amministrativa	13.745.088 €	11.269.099 €	55%	45%	40.190 €	39.680 €
Area Amministrativa - Gestionale	12.558.568 €	5.454.113 €	70%	30%	53.214 €	50.501 €
Area Biblioteche	3.057.425 €	1.055.001 €	74%	26%	44.311 €	45.870 €
Area Medico - Odontoiatrica e Socio - Sanitaria	5.591.774 €	4.707.115 €	54%	46%	34.732 €	33.149 €
Area Servizi Generali e Tecnici	2.152.466 €	9.946.145 €	18%	82%	37.111 €	42.505 €
Area Tecnica, Tecnico - Scientifica ed Elaborazione dati	9.811.807 €	20.224.535 €	33%	67%	45.850 €	49.692 €

Tabella 4.6 Retribuzione del personale tecnico amministrativo per area funzionale e genere.

La distribuzione di genere della retribuzione del personale PTA per categorie mostra analoga coerenza con i dati relativi alla distribuzione delle retribuzioni. Si osserva nuovamente una incidenza maggiore del personale femminile EP sulle retribuzioni piuttosto che sulla composizione, per le motivazioni sopra indicate, relative agli incarichi di responsabilità.

Categoria	Lordo + oneri		Incidenza Costi (%)		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
B	4.221.396 €	12.341.872 €	25%	75%	36.708 €	40.732 €
C	21.624.964 €	24.176.716 €	47%	53%	39.752 €	41.973 €
D	16.985.281 €	13.478.186 €	56%	44%	47.981 €	50.670 €
EP	4.080.136 €	2.659.234 €	61%	39%	63.752 €	52.142 €

Tabella 4.7 Retribuzione del personale tecnico amministrativo per categoria e genere.

Confrontando i dati relativi alla distribuzione di genere di costi per retribuzioni, rispetto alla precedente rilevazione non si apprezzano significative variazioni.

Le variazioni sulle indennità di responsabilità riflettono quelle avutesi nella distribuzione del personale maschile e femminile tra aree nell'arco del periodo considerato. In particolare le indennità relative all'Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati restano prioritariamente destinate agli uomini, ma seguono un *trend* di riduzione consistente con il lieve, ma costante, incremento della presenza femminile in tale area. Le indennità in area Amministrativa Gestionale sono ulteriormente accresciute per la componente femminile, coerentemente con quanto riportato in Figura 3.2. Le indennità in Area Biblioteche sono rimaste stabili rispetto alle precedenti rilevazioni.

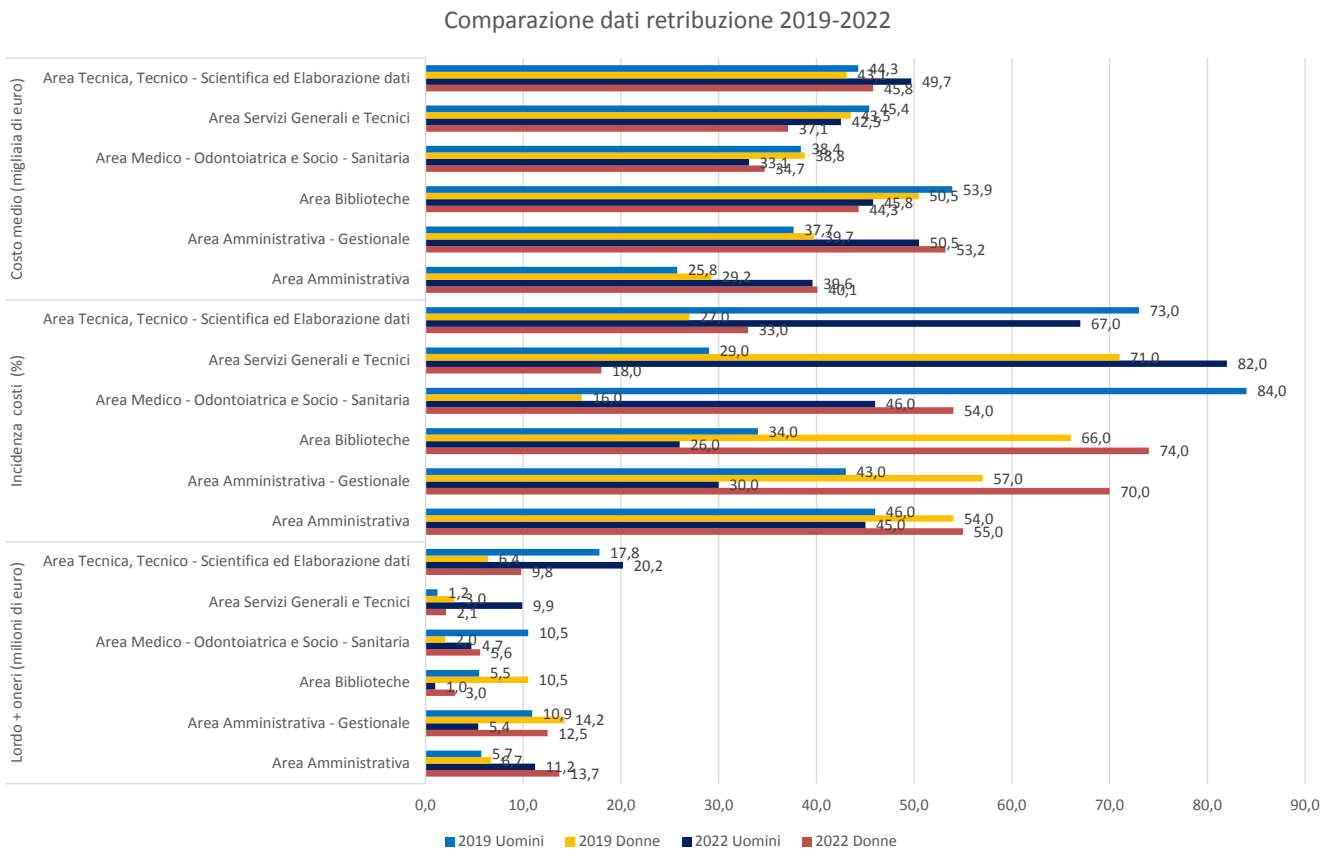


Figura 4.4 Retribuzione del personale tecnico amministrativo per area funzionale e genere, confronto con i dati del 2019.

Indennità di responsabilità	2019		2020		2021		2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Area Biblioteche	62,5%	37,5%	62,5%	37,5%	57,1%	42,9%	62,5%	37,5%
Area Amministrativa - Gestionale	63,8%	36,2%	66,2%	33,8%	67,4%	32,6%	67,5%	32,5%
Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati	14,8%	85,2%	13,8%	86,2%	20,0%	80,0%	25,6%	74,4%
Totale complessivo	56,3%	43,8%	57,7%	42,3%	57,3%	42,7%	56,3%	43,8%

Tabella 4.8 Indennità di responsabilità per area funzionale e genere.

Analizzando l'entità economica delle indennità di posizione percepite dalle Categorie EP, si evidenzia una maggiore concentrazione nella fascia con indennità superiore ai 6000 euro, sia per uomini che per donne, sebbene in misura significativamente diversa. La frazione di donne che hanno percepito più di 6.000 euro di indennità supera considerevolmente la analoga frazione maschile, coerentemente con la diversa distribuzione degli incarichi di responsabilità.

Indennità di responsabilità (Cat. EP)	2019		2020		2021		2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Fino a € 4000	28,3%	27,5%	7,8%	7,1%	32,8%	36,4%	20,0%	27,8%
da € 4001 a € 5000	8,3%	27,5%	0,0%	2,4%	15,6%	25,0%	22,0%	30,6%
da € 5001 a € 6000	6,7%	0,0%	3,1%	0,0%	4,7%	0,0%	4,0%	2,8%
oltre € 6000	56,7%	45,0%	89,1%	90,5%	46,9%	38,6%	54,0%	38,9%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 4.9 Indennità di posizione per ammontare dell'indennità e genere

Dall'analisi delle competenze accessorie si conferma quanto già osservato nel precedente BdG: la diversa gestione del tempo tra uomini e donne, senz'altro connessa a conciliazione e agli impegni connessi con il lavoro di cura, condizionano significativamente l'organizzazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché la carriera. Difatti, vi sono alcune tipologie di indennità, come quelle di servizio notturno e festivo e di lavoro straordinario - che richiedono una disponibilità di tempo oltre gli orari canonici - che restano appannaggio prevalentemente maschile.

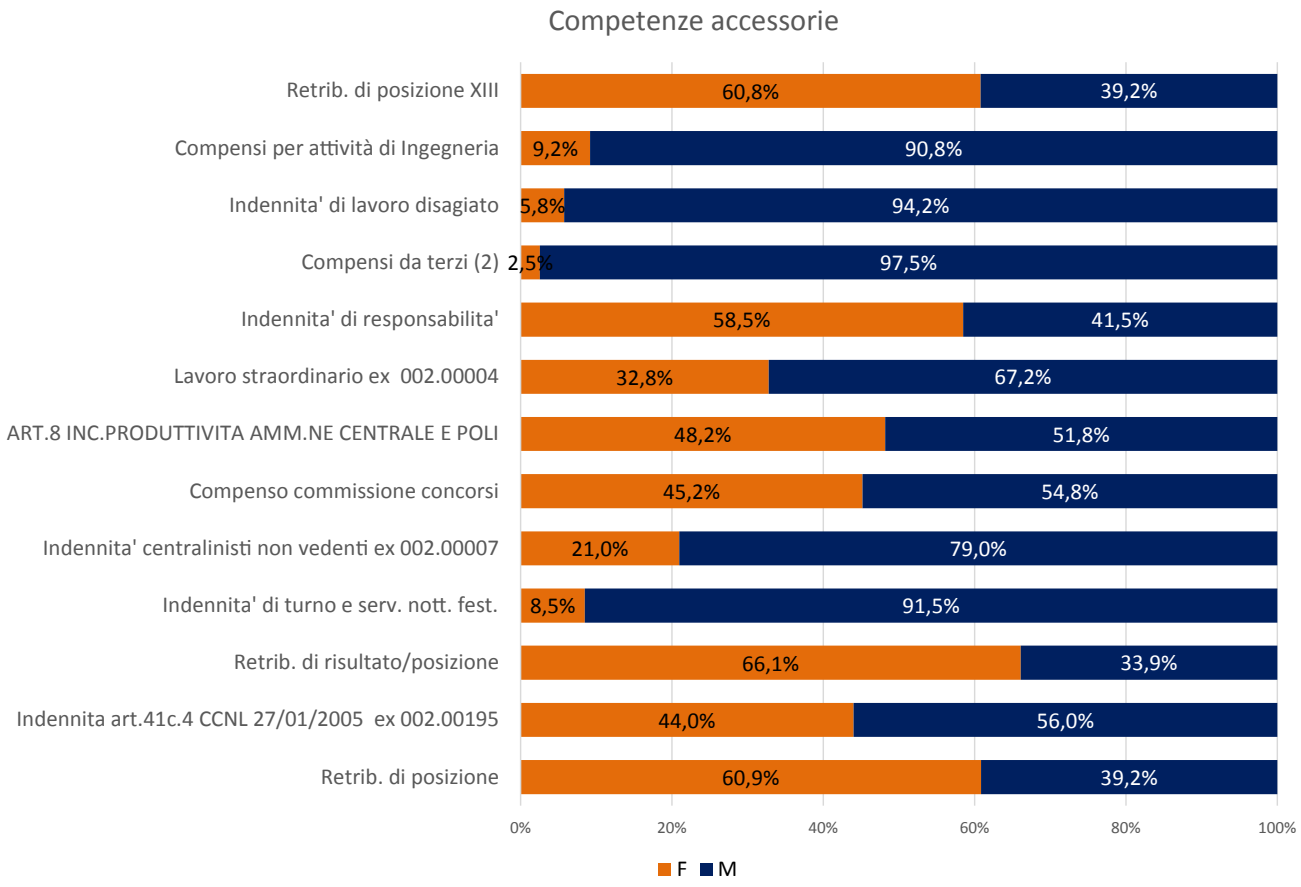


Figura 4.5 Competenze accessorie per genere

I costi per la formazione

La tabella seguente mostra le giornate di formazione suddivise per genere, categoria e anno. È importante sottolineare che molti corsi di formazione coinvolgono tutto il personale, sia dirigente che tecnico-amministrativo (TA), pertanto, il numero dei partecipanti riflette il totale del personale in servizio.
Si registra un notevole incremento rispetto al quadriennio precedente, con un picco durante il periodo del *lockdown*, durante il quale è stato erogato un maggior numero di corsi in modalità *online*.

Giornate di formazione	2020		2021		2022		2023	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
DIRETTORE GENERALE	2		11		3		0	
DIRIGENTI DI II FASCIA	54	47	40	59	10	40	8	39
EP	567	603	309	569	191	542	195	415
D	2037	2521	1477	1983	807	1825	1778	2663
C	3389	2614	1808	1567	529	638	2260	2274
B	2240	799	1070	413	182	108	1051	717
CEL	24	14	14	3	0	0	1	1
TOTALE	8313	6598	4729	4594	1722	3153	5293	6109

Tabella 4.10: Giornate di formazione per anno, categoria e genere

Analizzando i costi di formazione del personale, emerge, come già rilevato nel quadriennio precedente, un significativo aumento nell'ultimo quadriennio, con una crescita più marcata per il personale femminile (+192%) rispetto a quello maschile (+141%).

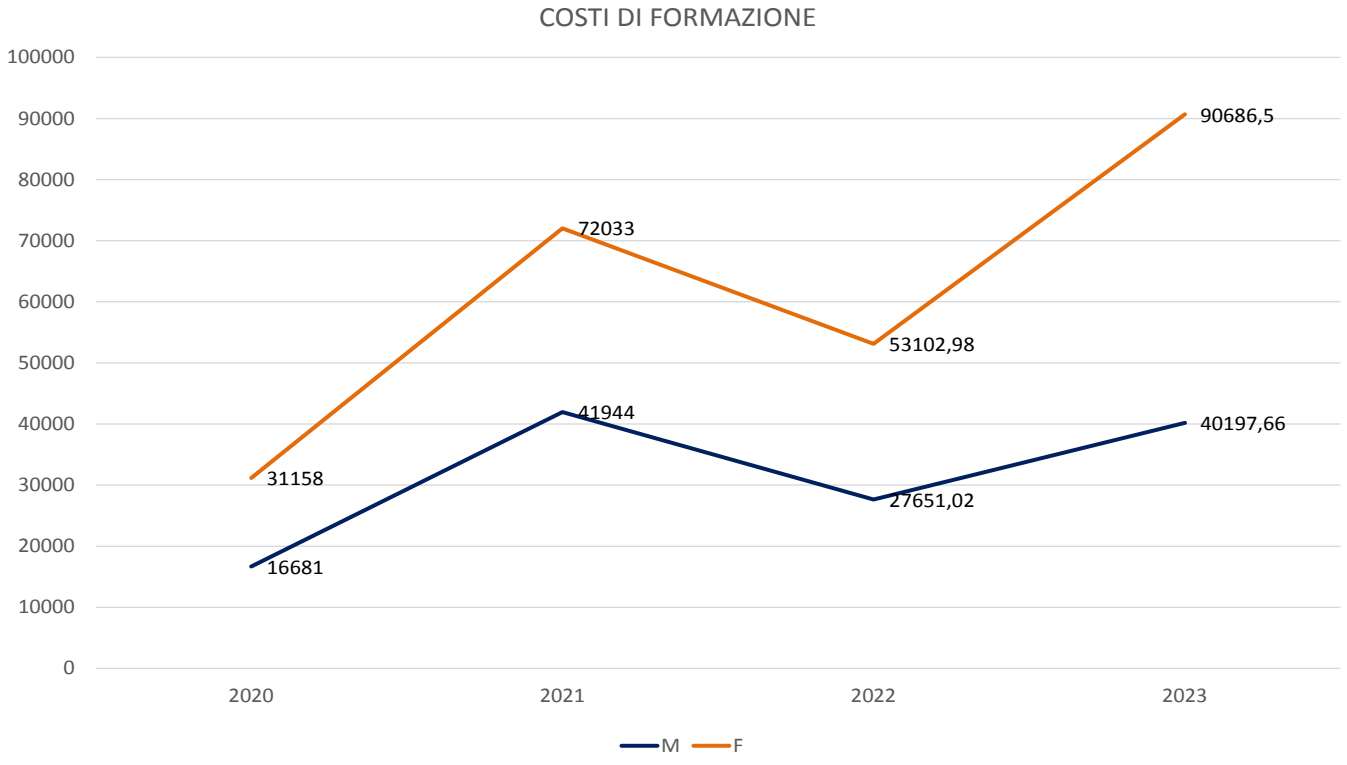


Figura 4.6: Totale costi di formazione per anno e genere

Va specificato che, come per il quadriennio precedente, i costi riguardano essenzialmente i corsi esterni (Tabella 5.9) in quanto i corsi interni sono stati per lo più gratuiti:

Categoria	2020		2021		2022		2023	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI	22	32	19	29	8	19	2	27
EP	28	45	44	68	19	39	11	47
D	40	51	71	85	47	67	34	60
C	32	33	54	56	32	31	25	27
B	20	15	38	33	11	9	10	11
TOTALE	148	176	226	271	117	165	82	172

Tabella 4.11: Corsi di formazione esterni fruiti per anno, categoria e genere

Esaminando i costi per categoria, si osserva un incremento generale della spesa per le categorie D ed EP, soprattutto a favore delle donne nell'ultimo anno. I dati del quadriennio precedente avevano infatti evidenziato una maggiore necessità di coinvolgere figure apicali e responsabili di struttura in attività formative specialistiche esterne, figure che, in proporzione, sono più numerose tra le donne.

Costi formazione (euro)	2020		2021		2022		2023	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
DG	0		40		0		0	
DIR. II FASCIA	1100	6134	2078	10145	948	8373	47	17496
CEL								
EP	3349	11287	3519	13130	3243	14261	8187	22380
D	9664	11927	17820	35471	16120	23077	18185	36660
C	2568	1810	14441	11067	5111	6782	9801	12855
B	0	0	4046	2220	2230	611	3978	1297
TOT	16681	31158	41994	72033	27652	53104	40198	90688

Tabella 4.12: Costi di formazione per anno, categoria e genere

Per quanto riguarda i compensi corrisposti al personale TA per le attività di docenza svolte nei corsi di formazione organizzati dall'Ateneo, non si rilevano differenze significative in base al genere.

2020		2021		2022		2023	
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
n. 13	n. 9	n. 11	n. 11	n. 11	n. 9	n. 13	n. 8
€ 12.735	€ 6.599	€ 26.352	€ 29.871	€ 17.435	€ 18.380	€ 22.508	€ 18.125

Tabella 4.13: costi compensi per attività di docenza nei corsi di formazione per anno e genere

Le tasse universitarie

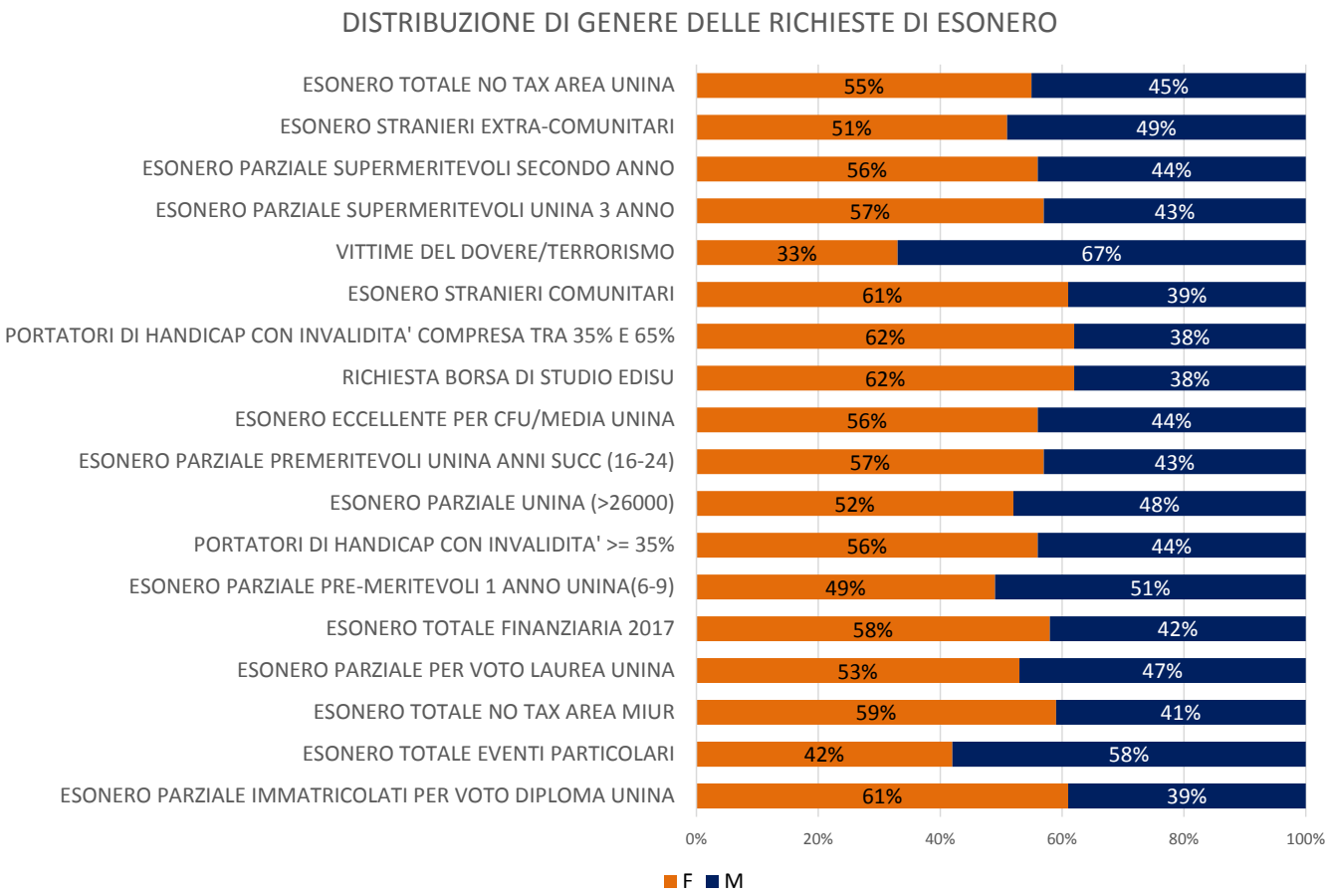
Le tasse universitarie complessivamente corrisposte dalla popolazione studentesca nell'a.a. 2022/2023 sono state di 60.631.381 euro, di cui il 52,4% da studentesse e il restante 47,6% da studenti maschi.
La riduzione complessiva delle tasse corrisposte dalla popolazione studentesca rispetto alla precedente rilevazione, fa seguito alla politica adottata dall'Ateneo di ampliare la NO-TAX area per studenti e studentesse con ISEE medio-basso.
La distribuzione delle tasse per iscritta/o nelle varie aree didattiche evidenzia alcuni fatti sistemici, già riscontrati nelle precedenti rilevazioni. Innanzitutto, il valore medio delle tasse corrisposte in alcune aree come Giurisprudenza, Medicina e Chirurgia, Medicina Veterinaria, risulta stabilmente maggiore rispetto a quello corrisposto per altre aree, circostanza che realisticamente può essere ricondotta alla situazione reddituale delle famiglie di provenienza.

AREA DIDATTICA	Tasse		Tasse per Iscritta/o	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
AGRARIA	554.721	879.276	701	807
ARCHITETTURA	1.285.067	702.264	738	770
ECONOMIA	2.548.724	3.466.190	736	830
FARMACIA	1.976.022	714.997	781	919
GIURISPRUDENZA	4.588.347	2.615.007	922	1.124
INGEGNERIA	4.843.597	11.277.053	901	901
MEDICINA E CHIRURGIA	4.088.421	3.492.107	881	1.061
MEDICINA VETERINARIA	616.467	292.137	960	1.032
SCIENZE BIOTECNOLOGICHE	925.180	315.530	779	781
SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI	3.424.011	2.125.865	785	784
SCIENZE POLITICHE	1.150.031	586.024	428	626
SOCIOLOGIA	817.201	378.986	459	488
STUDI UMANISTICI	4.938.521	2.029.633	579	630

Tabella 4.14 Totale tasse corrisposte per genere e tasse medie per Iscritta/o - a.a. 2022/23

In secondo luogo, si osserva che mediamente le studentesse, a parità di area, pagano tasse inferiori rispetto ai colleghi maschi. Tale circostanza già nelle precedenti rilevazioni, è imputabile invece a diversa distribuzione degli esoneri totali e parziali dalle tasse, dovuti a merito scolastico. Il grafico sottostante evidenzia ad esempio che l'esonero parziale per immatricolazione con voto di diploma 100 e lode, riguarda al 61% le studentesse. Gli esoneri parziali supermeritevoli previsti al secondo e al terzo anno, riguardano in una percentuale del 56/57% le studentesse.

108


DISTRIBUZIONE DI GENERE DELLE RICHIESTE DI ESONERO
ESONERO TOTALE NO TAX AREA UNINA
ESONERO STRANIERI EXTRA-COMUNITARI
ESONERO PARZIALE SUPERMERITEVOLI SECONDO ANNO
ESONERO PARZIALE SUPERMERITEVOLI UNINA 3 ANNO
VITTIME DEL DOVERE/TERRORISMO
ESONERO STRANIERI COMUNITARI
PORTATORI DI HANDICAP CON INVALIDITA' COMPRESA TRA 35% E 65%
RICHIESTA BORSA DI STUDIO EDISU
ESONERO ECCELLENTE PER CFU/MEDIA UNINA
ESONERO PARZIALE PREMERITEVOLI UNINA ANNI SUCC (16-24)
ESONERO PARZIALE UNINA (>26000)
PORTATORI DI HANDICAP CON INVALIDITA' >= 35%
ESONERO PARZIALE PRE-MERITEVOLI 1 ANNO UNINA(6-9)
ESONERO TOTALE FINANZIARIA 2017
ESONERO PARZIALE PER VOTO LAUREA UNINA
ESONERO TOTALE NO TAX AREA MIUR
ESONERO TOTALE EVENTI PARTICOLARI
ESONERO PARZIALE IMMATRICOLATI PER VOTO DIPLOMA UNINA
55%
45%
51%
49%
56%
44%
57%
43%
33%
67%
61%
39%
62%
38%
62%
38%
56%
44%
57%
43%
52%
48%
56%
44%
49%
51%
58%
42%
53%
47%
59%
41%
42%
58%
61%
39%
0%
20%
40%
60%
80%
100%
F
M

5 INDAGINE DI GENERE SULLA RILEVAZIONE DELL'OPINIONE DELLA POPOLAZIONE STUDENTESCA

Indagine di genere sulla rilevazione dell'opinione della popolazione studentesca

Per la stesura della III edizione del Bilancio di Genere fridericiano, il Gruppo di lavoro di Ateneo ha inteso riprendere il precedente esercizio condotto sugli esiti della rilevazione delle opinioni delle studentesse/degli studenti (prevista dall'art. 1, comma 2 della Legge 370/99), in merito alle attività didattiche erogate. Rispetto alla precedente edizione, l'attuale analisi si sviluppa in linea diacronica con l'obiettivo di valorizzare la coerenza interna dei dati raccolti, questi ultimi a supporto delle considerazioni conclusive. Ulteriori aspetti interpretativi sono anche emersi dall'approfondimento dell'analisi in un'ottica di intersezionalità con un focus sulla platea studentesca di nazionalità estera, confrontata con le risultanze complessive.
L'attuale analisi ha quindi preso in considerazione un arco temporale più ampio, relativo ai data set dell'ultimo triennio disponibile (aa.aa.: 2020/21 – 2021/22 – 2022/23); ciò ha permesso di monitorare l'andamento delle variazioni delle risposte fornite per far emergere con maggiore evidenza le differenze dei punteggi medi tra le studentesse/gli studenti per gli aspetti rilevati tramite il questionario. Mentre il focus sulla platea studentesca di nazionalità estera prende in considerazione solo gli esiti della rilevazione dell'ultimo anno accademico.
Per il sistema di assicurazione della qualità dell'Ateneo, l'ampia partecipazione all'indagine assume una rilevanza significativa. L'Ateneo raccoglie annualmente le opinioni sugli insegnamenti per tutti i Corsi di Studio su molti aspetti della didattica: gli spazi dedicati allo studio (aule, laboratori, biblioteche), le modalità di svolgimento delle attività (organizzazione, materiale disponibile, lezioni) ed è prevista la possibilità di fornire dei suggerimenti per il miglioramento della didattica erogata. Sulla base delle rilevazioni effettuate, le strutture didattiche assicurano il monitoraggio e il riesame del sistema di qualità in un'ottica di miglioramento continuo.
La base informativa raccolta costituisce quindi un utile strumento per individuare alcune specificità che possano concorrere al perseguimento degli obiettivi di eguaglianza di genere, al fine della "*integrazione della prospettiva di genere nel governo di Ateneo*", secondo quanto già indicato dalle Linee guida CRUI del 2019 e per un'azione sinergica che faciliti l'attuazione dei processi di uguaglianza di genere nelle pubbliche amministrazioni (Vademecum CRUI del 2021).

Il campione esaminato

La rilevazione delle opinioni delle studentesse e degli studenti è stata regolarmente svolta in Ateneo con cadenza annuale, nel periodo dal 24 ottobre dell'anno t al 23 ottobre dell'anno t+1, per il triennio considerato. I questionari sono stati compilati all'atto della prenotazione degli esami di profitto o anche direttamente in aula tramite un supporto mobile, fra i 2/3 e il termine dell'insegnamento. Pertanto, è da ritenere che la maggioranza delle/dei rispondenti abbia acquisito piena consapevolezza dei vari aspetti indagati, all'atto della compilazione del questionario.
Per le finalità della presente analisi, dai data set raccolti sono state considerate solo le risposte delle studentesse/degli studenti che hanno indicato di avere seguito l'attività didattica nel medesimo anno accademico dell'indagine (pari all'85% per l'a.a. 2020/21, all'82% per l'a.a. 2021/22, al 77% per l'a.a. 2022/23, sul totale complessivo dei rispondenti); ciò ha permesso di individuare un insieme di rispondenti alla rilevazione di ampie dimensioni, ma più omogeneo riguardo all'esperienza didattica da valutare.
Nelle seguenti due tabelle è riportata la consistenza numerica delle basi dati sulle quali sono state effettuate le analisi. Nella prima tabella è riportato il numero delle/dei docenti coinvolto[35] nelle rilevazioni nel complesso dell'Ateneo - per cui è stato compilato almeno un questionario - con la distinzione per genere: docente donna (D) e docente uomo (U):

[35] Nel data set esaminato sono compresi anche le docenti (D) e i docenti (U) con incarico, non strutturati in Ateneo

DOCENTE (genere)	Totale a.a. 2020/21	Totale a.a. 2021/22	Totale a.a. 2022/23
D	1.150	1.126	1.272
U	1.779	1.744	1.878
Totale complessivo	2.929	2.870	3.150

Tabella 5.1 Distribuzione del genere delle/dei docenti coinvolte/i nelle rilevazioni dell'ultimo triennio

Nella seconda tabella è riportato il numero di questionari compilati dalle studentesse/dagli studenti che partecipano alla rilevazione, svolta in modalità anonimizzata. Sono distinte le 4 macroaree didattiche (Scuole di coordinamento) nel triennio considerato. La tabella riporta anche l'indicazione del numero di questionari per i quali l'informazione del genere del rispondente non è disponibile per l'analisi[36].

a.a. 2020/2021	n. questionari compilati da:			
SCUOLA (macroarea didattica)	STUDENTESSA (D)	STUDENTE (U)	non indicato	Totale complessivo
AGRARIA E VETERINARIA (SAMV)	1.906	1.821	2.491	6.218
MEDICINA CHIRURGIA (SMC)	13.492	5.820	9.749	29.061
POLITECNICA SCIENZE DI BASE (SPSB)	25.443	33.553	9.870	68.866
SCIENZE UMANE E SOCIALI (SSUS)	44.927	20.458	23.320	88.705
Totale complessivo	85.768	61.652	45.430	192.850

a.a. 2021/2022	n. questionari compilati da:			
SCUOLA (macroarea didattica)	STUDENTESSA (D)	STUDENTE (U)	non indicato	Totale complessivo
AGRARIA E VETERINARIA (SAMV)	1.182	1.478	2.964	5.624
MEDICINA CHIRURGIA (SMC)	8.751	3.917	10.998	23.666
POLITECNICA SCIENZE DI BASE (SPSB)	19.772	27.383	14.051	61.206
SCIENZE UMANE E SOCIALI (SSUS)	33.674	16.277	31.425	81.376
Totale complessivo	63.379	49.055	59.438	171.872

a.a. 2022/2023	n. questionari compilati da:			
SCUOLA (macroarea didattica)	STUDENTESSA (D)	STUDENTE (U)	non indicato	Totale complessivo
AGRARIA E VETERINARIA (SAMV)	2.789	2.621	425	5.835
MEDICINA CHIRURGIA (SMC)	19.111	8.039	969	28.119
POLITECNICA SCIENZE DI BASE (SPSB)	24.245	31.207	2.538	57.990
SCIENZE UMANE E SOCIALI (SSUS)	49.502	23.710	3.831	77.043
Totale complessivo	95.647	65.577	7.763	168.987

Tabella 5.2 Numero questionari compilati per genere studentessa/studente nelle rilevazioni dell'ultimo triennio

In riferimento alle rilevazioni del triennio, la componente delle studentesse risulta prevalente, in particolare, nella Scuola di Medicina e Chirurgia (70%) e nelle Scienze Umane e Sociali (68%).

[36] Nel caso di informazioni mancanti, il livello considerato fisiologico, secondo quanto indicato dalla letteratura in materia, è da considerarsi tale fino a circa il 3% dei dati complessivi. Le elaborazioni effettuate sono state condotte su base triennale per verificare la coerenza interna dei dati a supporto dell'analisi.

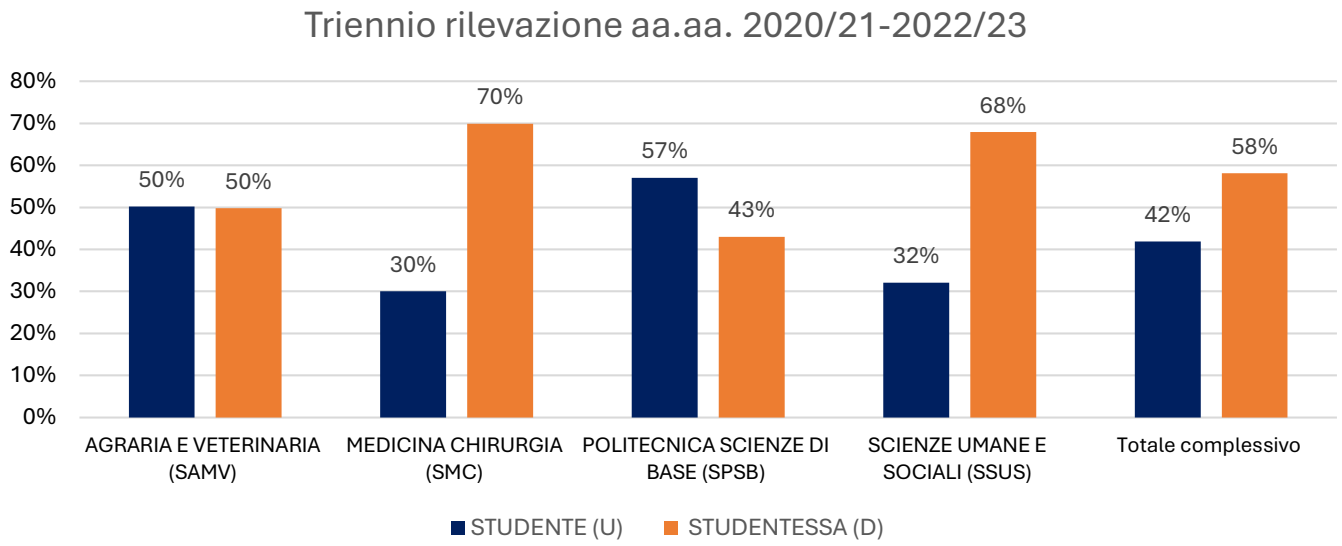


Figura 5.1 Distribuzione per genere questionari compilati distinti per Scuola dell'ultimo triennio

Le differenze nelle opinioni su infrastrutture, organizzazione e didattica docente

Il questionario utilizzato per le rilevazioni dell'ultimo triennio 2020/21-2022/23 è composto da quesiti[37] raggruppati in tre macro-sezioni principali: *infrastrutture, organizzazione e didattica docente*. Il questionario prevede uno specifico quesito relativo alla soddisfazione complessiva dell'insegnamento (q. 12), che non è da considerare come una variabile di sintesi delle opinioni espresse, quanto piuttosto una informazione aggiuntiva a completamento del quadro informativo che rileva aspetti non riportati nel questionario e che incidono sulla formulazione del livello di soddisfazione espresso (Anvur, 2019). Il questionario prevede inoltre una parte specifica relativa alla possibilità di indicare dei Suggerimenti (q. 15), scegliendo da un elenco preordinato a risposta multipla.
Nell'analisi svolta è stato considerato l'insieme dei quesiti del questionario che rileva i diversi aspetti della didattica nel triennio 2020/21-2022/23, indicati di seguito:

INFRASTRUTTURE
(q.1) Le aule dove si svolgono le lezioni, ovvero le modalità telematiche di erogazione delle lezioni, sono adeguate?
(q.2) I laboratori e le attrezzature per le attività didattiche integrative sono adeguati? (se previsto)
(q.3) I servizi bibliotecari (prestito, consultazione, orari di apertura/erogazione telematica dei servizi) di cui ha usufruito sono adeguati?

ORGANIZZAZIONE
(q.4) Sono state fornite spiegazioni chiare su programma ed obiettivi dell'insegnamento?
(q.5) L'insegnamento è stato svolto in maniera coerente con quanto dichiarato sul sito Web del Corso di Studio?

[37] Nell'ultimo triennio i quesiti non sono stati modificati eccetto per una riformulazione di tre quesiti (q.1, q.3 e q.20) a partire dall'a.a. 2020/21, al fine di tener conto dell'introduzione in Ateneo della didattica integrata a distanza.

(q.6) Le attività didattiche integrative (esercitazioni, tutorati, laboratori, ecc...) sono utili all'approfondimento della materia?
(q.7) Le modalità di esame sono state definite in modo chiaro?
(q.8) Il carico di studio dell'insegnamento è proporzionato ai crediti assegnati?
(q.9) L'insieme degli insegnamenti previsti nel periodo di riferimento (bimestre, trimestre, semestre, ecc.) è accettabile?
(q.10) L'organizzazione complessiva (orario, esami, intermedi e finali) degli insegnamenti previsti nel periodo di riferimento (bimestre, trimestre, semestre, ecc.) è accettabile?
(q.11) Le conoscenze preliminari possedute sono risultate sufficienti per la comprensione degli argomenti previsti nel programma d'esame?
(q.12) È complessivamente soddisfatto di questo insegnamento?
(q.13) Sono stati presentati in modo esauriente il processo e i fini della valutazione?
(q.14) Lei ha percepito l'efficacia del questionario ai fini del miglioramento della didattica?
(q.16) È interessato agli argomenti trattati nell'insegnamento?

DOCENTE
(q.17) Il docente espone gli argomenti in modo chiaro?
(q.18) Il docente stimola/motiva l'interesse verso la disciplina?
(q.19) Gli orari di svolgimento di lezioni, esercitazioni e altre eventuali attività didattiche sono rispettati?
(q.20) Il docente è reperibile (eventualmente da remoto) per chiarimenti e spiegazioni?
(q.21) Il materiale didattico (indicato e disponibile) è adeguato per lo studio della materia?
(q.22) Il docente è attento ai problemi che gli vengono segnalati?
(q.23) Il docente titolare dell'insegnamento svolge o comunque presiede la maggior parte delle lezioni?

Il questionario utilizzato è basato su scala a '*single item*', che prevede le seguenti 4 modalità di risposta:
1 (Decisamente no); 2 (Più no che sì); 3 (Più sì che no); 4 (Decisamente sì).

L'ipotesi di lavoro è stata quella di evidenziare le differenze nelle valutazioni espresse dalle studentesse e dagli studenti alla luce dell'analisi delle variazioni dei punteggi medi, relativi alle ultime tre rilevazioni, al fine di far emergere le diversità di opinione in un'ottica di genere.
Nella tabella seguente è riportato il confronto dell'andamento dei punteggi medi per ciascun quesito del questionario. Per l'Ateneo nel complesso le valutazioni espresse sono positive (dal valore 3 a 4) sia per le studentesse, sia per gli studenti e il livello di soddisfazione complessivo (q.12) si attesta su valori positivi per il triennio considerato.
Ciò che rileva è che sono poche le variazioni nella stessa direzione (in aumento o diminuzione) tra le studentesse e gli studenti. In particolare, i punteggi medi in aumento per entrambi i generi sono relativi ai tre quesiti q.7, q.9 e q.13 (sezione organizzazione), mentre i punteggi medi in diminuzione sono relativi ai quesiti q.16 e q.23 (interesse agli argomenti e sezione docente).
Mentre, rispetto variazioni dei singoli items nel periodo considerato, le studentesse mostrano una diminuzione dei livelli medi di punteggi con maggiore frequenza rispetto agli studenti e relativa, in particolare, ai seguenti 6 items:
- (q.5) L'insegnamento è stato svolto in maniera coerente con quanto dichiarato sul sito Web del Corso di Studio?
- (q.16) È interessato agli argomenti trattati nell'insegnamento?
- (q.19) Gli orari di svolgimento di lezioni, esercitazioni e altre eventuali attività didattiche sono rispettati?
- (q.20) Il docente è reperibile (eventualmente da remoto) per chiarimenti e spiegazioni?
- (q.22) Il docente è attento ai problemi che gli vengono segnalati?
- (q.23) Il docente titolare dell'insegnamento svolge o comunque presiede la maggior parte delle lezioni?

item	media 2020-21	media 2021-22	media 2022-23	trend	item	media 2020-21	media 2021-22	media 2022-23	trend
q1_D	3,09	3,14	3,08		q1_U	3,14	3,13	3,12	↓
q2_D	3,01	3,15	3,13		q2_U	3,03	3,09	3,12	↑
q3_D	2,99	3,15	3,14		q3_U	2,96	3,10	3,13	↑
q4_D	3,36	3,36	3,35		q4_U	3,34	3,35	3,35	
q5_D	3,46	3,44	3,41	↓	q5_U	3,43	3,43	3,42	
q6_D	3,24	3,26	3,24		q6_U	3,23	3,24	3,22	
q7_D	3,27	3,33	3,35	↑	q7_U	3,23	3,33	3,36	↑
q8_D	3,15	3,20	3,18		q8_U	3,14	3,18	3,21	↑
q9_D	2,97	3,01	3,02	↑	q9_U	2,98	3,02	3,07	↑
q10_D	2,96	2,99	2,97		q10_U	2,98	3,00	3,04	↑
q11_D	3,07	3,11	3,11		q11_U	3,08	3,10	3,13	↑
q12_D	3,33	3,33	3,32		q12_U	3,28	3,29	3,30	↑
q13_D	3,22	3,24	3,26	↑	q13_U	3,16	3,20	3,23	↑
q14_D	2,98	2,98	2,99		q14_U	2,94	2,93	2,97	
q16_D	3,41	3,39	3,38	↓	q16_U	3,40	3,38	3,37	↓
q17_D	3,40	3,41	3,39		q17_U	3,34	3,36	3,37	↑
q18_D	3,34	3,36	3,36		q18_U	3,27	3,30	3,32	↑
q19_D	3,54	3,49	3,47	↓	q19_U	3,52	3,48	3,48	
q20_D	3,50	3,44	3,43	↓	q20_U	3,49	3,43	3,43	
q21_D	3,35	3,35	3,33		q21_U	3,29	3,29	3,30	
q22_D	3,48	3,44	3,43	↓	q22_U	3,46	3,42	3,44	
q23_D	3,68	3,62	3,58	↓	q23_U	3,69	3,63	3,60	↓

Tabella 5.3 Punteggi medi per genere studenti item del questionario nelle rilevazioni ultimo triennio per l'Ateneo nel complesso

Gli studenti hanno una tendenza contraria e mostrano un aumento del livello medio dei punteggi su più aspetti, in particolare, per i seguenti 11 items relativi a:

- (q.2) I laboratori e le attrezzature per le attività didattiche integrative sono adeguati? (se previsto)
- (q.3) I servizi bibliotecari (prestito, consultazione, orari di apertura/erogazione telematica dei servizi) di cui ha usufruito sono adeguati?
- (q.7) Le modalità di esame sono state definite in modo chiaro?
- (q.8) Il carico di studio dell'insegnamento è proporzionato ai crediti assegnati?
- (q.9) L'insieme degli insegnamenti previsti nel periodo di riferimento (bimestre, trimestre, semestre, ecc.) è accettabile?
- (q.10) L'organizzazione complessiva (orario, esami, intermedi e finali) degli insegnamenti previsti nel periodo di riferimento (bimestre, trimestre, semestre, ecc.) è accettabile?
- (q.11) Le conoscenze preliminari possedute sono risultate sufficienti per la comprensione degli argomenti previsti nel programma d'esame?
- (q.12) È complessivamente soddisfatto di questo insegnamento?
- (q.13) Sono stati presentati in modo esauriente il processo e i fini della valutazione?
- (q.17) Il docente espone gli argomenti in modo chiaro?
- (q.18) Il docente stimola/motiva l'interesse verso la disciplina?

***

Specifiche differenze nelle variazioni emergono inoltre nel considerare le macro-aree didattiche (Scuole) che presentano profili più diversificati in quanto verosimilmente riflettono le caratteristiche didattiche e organizzative specifiche. Le rispettive tabelle riassuntive sono riportate di seguito.

item	media 2020-21	media 2021-22	media 2022-23	trend	item	media 2020-21	media 2021-22	media 2022-23	trend
q1_D	3,15	3,24	3,21		q1_U	3,24	3,29	3,26	
q2_D	3,17	3,34	3,28		q2_U	3,21	3,38	3,37	
q3_D	3,07	3,30	3,23		q3_U	3,14	3,30	3,33	↑
q4_D	3,39	3,38	3,38		q4_U	3,44	3,45	3,41	
q5_D	3,48	3,46	3,44	↓	q5_U	3,49	3,50	3,47	
q6_D	3,32	3,39	3,37		q6_U	3,31	3,34	3,38	↑
q7_D	3,35	3,37	3,43	↑	q7_U	3,36	3,47	3,45	
q8_D	3,12	3,14	3,15	↑	q8_U	3,24	3,24	3,24	
q9_D	3,05	2,99	3,02		q9_U	3,16	3,15	3,14	↓
q10_D	3,07	3,01	2,97	↓	q10_U	3,15	3,16	3,12	
q11_D	3,07	3,07	3,11		q11_U	3,06	3,12	3,14	↑
q12_D	3,36	3,35	3,34	↓	q12_U	3,36	3,39	3,35	
q13_D	3,31	3,27	3,30		q13_U	3,27	3,33	3,34	↑
q14_D	3,05	3,13	3,07		q14_U	3,06	3,16	3,10	
q16_D	3,43	3,46	3,40		q16_U	3,45	3,44	3,42	↓
q17_D	3,43	3,42	3,40	↓	q17_U	3,45	3,44	3,45	
q18_D	3,39	3,40	3,38		q18_U	3,41	3,43	3,41	

q19_D	3,57	3,58	3,46		q19_U	3,58	3,56	3,49	↓
q20_D	3,54	3,49	3,47	↓	q20_U	3,51	3,52	3,48	
q21_D	3,34	3,32	3,31	↓	q21_U	3,33	3,38	3,35	
q22_D	3,53	3,49	3,43	↓	q22_U	3,53	3,51	3,50	↓
q23_D	3,69	3,67	3,61	↓	q23_U	3,71	3,67	3,63	↓

Tabella 5.4 Punteggi medi per genere studenti item questionario nelle rilevazioni ultimo triennio Scuola (SAMV)

In particolare, nella macro-area di Agraria e Medicina Veterinaria (AMV), nel triennio di riferimento le studentesse tendono a diminuire più frequentemente il livello medio delle valutazioni rese, per diversi aspetti rispetto agli studenti e, in particolare, per la sezione relativa alla *didattica docente* (da q. 20 a q. 23), pur restando su livelli positivi (>=3).

item	media 2020-21	media 2021-22	media 2022-23	trend	item	media 2020-21	media 2021-22	media 2022-23	trend
q1_D	3,26	3,33	3,11		q1_U	3,27	3,28	3,10	
q2_D	3,12	3,30	3,12		q2_U	3,12	3,16	3,08	
q3_D	3,11	3,24	3,06		q3_U	3,11	3,14	3,06	
q4_D	3,39	3,37	3,30	↓	q4_U	3,38	3,34	3,28	↓
q5_D	3,49	3,45	3,36	↓	q5_U	3,46	3,41	3,34	↓
q6_D	3,26	3,28	3,21		q6_U	3,23	3,20	3,17	↓
q7_D	3,30	3,33	3,31		q7_U	3,27	3,29	3,31	↑
q8_D	3,16	3,18	3,10		q8_U	3,21	3,13	3,16	
q9_D	3,05	3,04	3,00	↓	q9_U	3,12	3,06	3,08	
q10_D	3,03	3,02	2,95	↓	q10_U	3,11	3,04	3,04	
q11_D	3,15	3,14	3,12	↓	q11_U	3,19	3,12	3,18	
q12_D	3,37	3,34	3,29	↓	q12_U	3,36	3,29	3,30	
q13_D	3,29	3,27	3,24	↓	q13_U	3,27	3,22	3,25	
q14_D	3,06	3,06	3,04		q14_U	3,07	2,99	3,06	
q16_D	3,51	3,47	3,43	↓	q16_U	3,51	3,42	3,43	
q17_D	3,45	3,43	3,38	↓	q17_U	3,46	3,42	3,42	
q18_D	3,39	3,37	3,33	↓	q18_U	3,40	3,33	3,36	
q19_D	3,51	3,48	3,41	↓	q19_U	3,49	3,46	3,41	↓
q20_D	3,52	3,44	3,40	↓	q20_U	3,53	3,41	3,41	
q21_D	3,37	3,31	3,27	↓	q21_U	3,34	3,27	3,28	
q22_D	3,49	3,42	3,39	↓	q22_U	3,50	3,40	3,41	
q23_D	3,62	3,53	3,47	↓	q23_U	3,57	3,45	3,48	

Tabella 5.5 Punteggi medi per genere studenti item questionario nelle rilevazioni ultimo triennio Scuola (SMC)

Nelle macro-area di Medicina e Chirurgia e delle Professioni sanitarie (MC), i punteggi medi delle studentesse mostrano in modo evidente una tendenza alla diminuzione del livello medio delle valutazioni rese, su molti quesiti del questionario; in particolare per l'aspetto della organizzazione complessiva (orario, esami, intermedi e finali) degli insegnamenti (q.10 e q.9). Solamente il punteggio medio delle studentesse al quesito q.10 scende leggermente al di sotto dei valori positivi (<3), mentre le opinioni degli studenti restano su valori positivi (>=3).

item	media 2020-21	media 2021-22	media 2022-23	trend	item	media 2020-21	media 2021-22	media 2022-23	trend
q1_D	3,10	3,11	3,12	↑	q1_U	3,18	3,13	3,14	
q2_D	2,90	3,13	3,16	↑	q2_U	2,99	3,08	3,11	↑
q3_D	2,89	3,11	3,14	↑	q3_U	2,90	3,06	3,10	↑
q4_D	3,35	3,35	3,35		q4_U	3,36	3,37	3,36	
q5_D	3,47	3,44	3,43	↓	q5_U	3,47	3,46	3,44	↓
q6_D	3,25	3,26	3,25		q6_U	3,25	3,26	3,24	
q7_D	3,24	3,33	3,36	↑	q7_U	3,24	3,35	3,37	↑
q8_D	3,11	3,17	3,16		q8_U	3,11	3,17	3,19	↑
q9_D	2,91	2,94	2,97	↑	q9_U	2,92	2,97	3,03	↑
q10_D	2,92	2,94	2,95	↑	q10_U	2,95	2,98	3,02	↑
q11_D	3,00	3,03	3,04	↑	q11_U	3,07	3,09	3,11	↑
q12_D	3,28	3,27	3,27		q12_U	3,26	3,27	3,27	
q13_D	3,17	3,20	3,23	↑	q13_U	3,14	3,20	3,21	↑
q14_D	2,93	2,92	2,93		q14_U	2,92	2,89	2,91	
q16_D	3,38	3,36	3,34	↓	q16_U	3,40	3,37	3,36	↓
q17_D	3,34	3,33	3,33		q17_U	3,32	3,33	3,33	
q18_D	3,27	3,30	3,30		q18_U	3,24	3,28	3,28	
q19_D	3,57	3,51	3,51		q19_U	3,56	3,51	3,52	
q20_D	3,52	3,45	3,45		q20_U	3,53	3,46	3,46	
q21_D	3,30	3,30	3,27		q21_U	3,27	3,28	3,28	
q22_D	3,47	3,42	3,43		q22_U	3,49	3,44	3,45	
q23_D	3,76	3,69	3,67	↓	q23_U	3,78	3,72	3,69	↓

Tabella 5.6 Punteggi medi per genere studenti item questionario nelle rilevazioni ultimo triennio Scuola (SPSB)

Nella macro-area Politecnica e delle Scienze di Base (PSB), le variazioni del livello medio tendono a disporsi nella stessa direzione (in aumento o in diminuzione). In particolare, per la sezione infrastrutture (q.2, q.3) e la sezione organizzazione (q.7 a q.11).

item	media 2020-21	media 2021-22	media 2022-23	trend	item	media 2020-21	media 2021-22	media 2022-23	trend
q1_D	3,04	3,11	3,03		q1_U	3,02	3,08	3,08	
q2_D	3,03	3,11	3,10		q2_U	3,03	3,07	3,10	↑
q3_D	3,00	3,14	3,16	↑	q3_U	2,97	3,11	3,15	↑
q4_D	3,36	3,37	3,37		q4_U	3,29	3,32	3,35	↑
q5_D	3,45	3,44	3,43	↓	q5_U	3,37	3,38	3,40	↑
q6_D	3,23	3,25	3,24		q6_U	3,17	3,20	3,20	
q7_D	3,27	3,32	3,36	↑	q7_U	3,19	3,28	3,35	↑
q8_D	3,17	3,22	3,23	↑	q8_U	3,15	3,19	3,24	↑
q9_D	2,98	3,04	3,05	↑	q9_U	3,01	3,07	3,11	↑
q10_D	2,96	3,01	2,99		q10_U	2,98	3,02	3,06	↑
q11_D	3,09	3,15	3,14		q11_U	3,05	3,10	3,14	↑
q12_D	3,35	3,37	3,36		q12_U	3,27	3,31	3,33	↑
q13_D	3,23	3,26	3,28	↑	q13_U	3,15	3,18	3,24	↑
q14_D	2,98	2,99	3,01	↑	q14_U	2,92	2,97	2,99	↑
q16_D	3,40	3,39	3,38	↓	q16_U	3,36	3,37	3,37	
q17_D	3,42	3,44	3,43		q17_U	3,34	3,39	3,40	↑
q18_D	3,37	3,40	3,40		q18_U	3,27	3,33	3,35	↑
q19_D	3,52	3,48	3,47	↓	q19_U	3,46	3,43	3,45	
q20_D	3,49	3,44	3,43	↓	q20_U	3,40	3,38	3,40	
q21_D	3,38	3,38	3,38		q21_U	3,30	3,32	3,34	↑
q22_D	3,47	3,45	3,45		q22_U	3,39	3,39	3,41	
q23_D	3,65	3,60	3,57	↓	q23_U	3,59	3,51	3,53	

Tabella 5.7 Punteggi medi per genere studenti item questionario nelle rilevazioni ultimo triennio Scuola (SUS)

Nella macro-area delle Scienze Umane e Sociali (SUS), nel triennio considerato sono in aumento nel livello medio soprattutto le valutazioni degli studenti sia per l'aspetto delle infrastrutture (q.2, q.3) sia maggiormente per l'aspetto dell'organizzazione (da q.7 a q.14).

I suggerimenti per migliorare l'attività didattica

Un'apposita sezione del questionario è costituita dalla sezione '*Suggerimenti*'. Per la compilazione è prevista la possibilità per la studentessa/lo studente di indicare la propria preferenza in base ad un elenco di proposte di miglioramento della didattica erogata, scegliendo in base al seguente elenco predeterminato di 9 voci:

- (S.1) Alleggerire il carico didattico complessivo
- (S.2) Aumentare l'attività di supporto didattico
- (S.3) Fornire più conoscenze di base
- (S.4) Eliminare dal programma argomenti già trattati in altri insegnamenti
- (S.5) Migliorare il coordinamento con altri insegnamenti
- (S.6) Migliorare la qualità del materiale didattico
- (S.7) Fornire in anticipo il materiale didattico
- (S.8) Inserire prove d'esame intermedie
- (S.9) Attivare insegnamenti serali

Le risposte fornite sono riportate in forma sintetica nei seguenti grafici che presentano le differenze tra i suggerimenti nel caso di insegnamenti svolti dalla docente (D) o dal docente (U) a livello complessivo di Ateneo. Sull'asse delle ascisse è riportato l'ordine di preferenza in senso decrescente (dal 1° al 9° posto) in base al numero di risposte date espresse in valore percentuale, che è riportato sull'asse delle ordinate. Nell'area del grafico le linee spezzate rappresentano i suggerimenti forniti distinguendo tra studentesse e studenti.

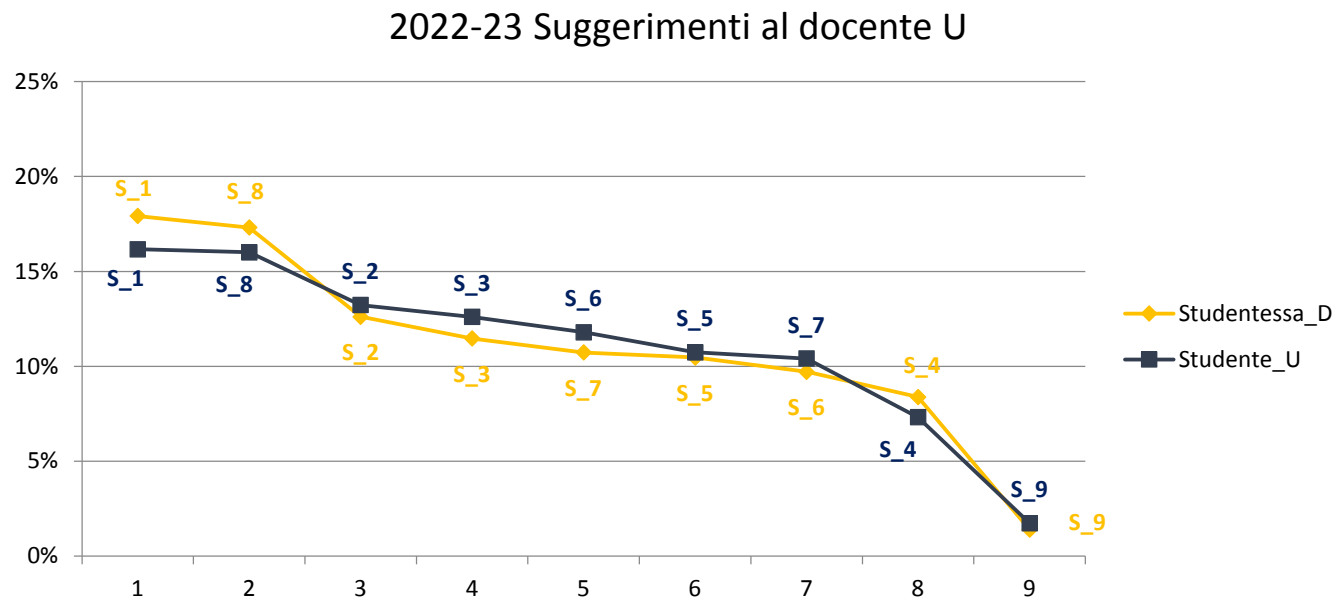


Figura 5.2 Distribuzione percentuale dei suggerimenti indicati dalle studentesse e dagli studenti distinti per genere docente U.

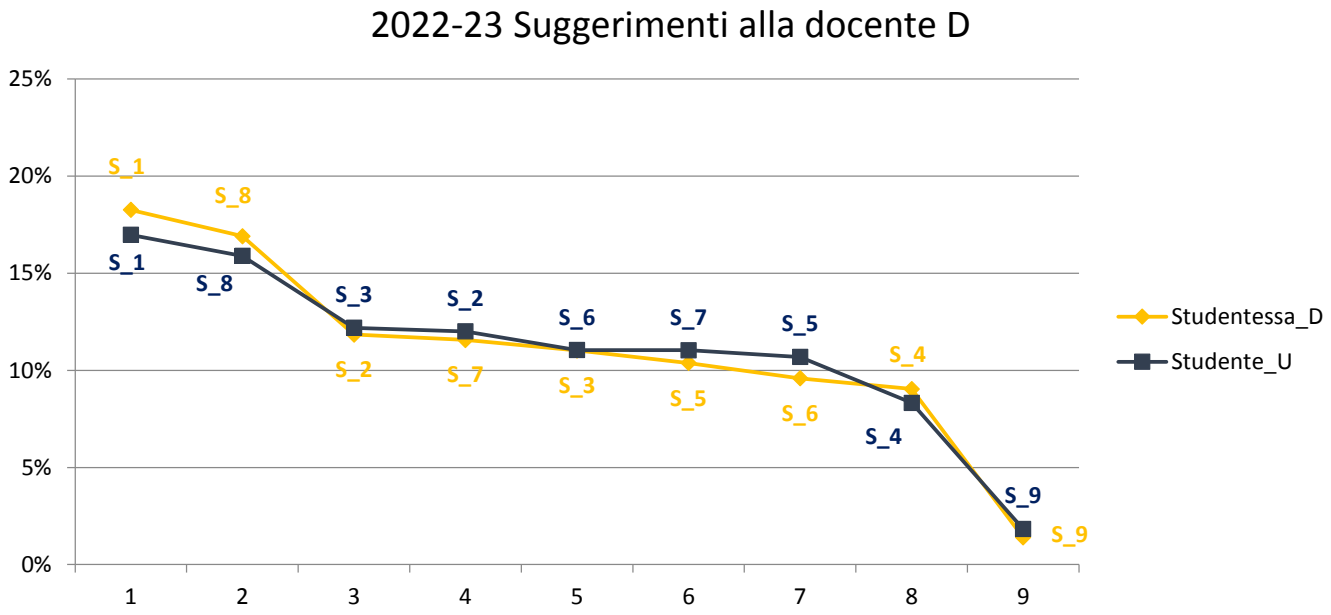


Figura 5.3 Distribuzione percentuale dei suggerimenti indicati dalle studentesse e dagli studenti distinti per genere docente D.

Nel primo grafico (docente U) i suggerimenti espressi dalle studentesse e dagli studenti non mostrano elevate differenze nell'ordine di preferenza per l'a.a. 2022/2023. Difatti, entrambi i gruppi di genere suggeriscono quali aree di intervento a maggiore priorità (al 1° e 2° posto):
- *L'alleggerimento del carico didattico complessivo (S_1)*
- *L'inserimento delle prove di esame intermedie (S_8)*

Mentre tra gli interventi meno richiesti (al 9° e all'8° posto), sia dalle studentesse sia dagli studenti, risultano:
- *L'attivazione di insegnamenti serali (S_9)*
- *Eliminare dal programma argomenti già trattati in altri insegnamenti (S_4).*

Nel secondo grafico (docente D) sono confermate quali aree di intervento prioritarie quelle che si collocano agli estremi (al 1° e 2° posto) con riguardo sia *all'alleggerimento del carico didattico complessivo (S_1) sia all'inserimento delle prove di esame intermedie* (S_8) e tra quelle meno suggerite *L'attivazione di insegnamenti serali (S_9)* ed *Eliminare dal programma argomenti già trattati in altri insegnamenti* (S_4); emerge, tuttavia, una maggiore differenziazione nelle posizioni intermedie delle studentesse e degli studenti.

***

Di seguito sono riportati i suggerimenti differenziati in base alle 4 macro-aree didattiche (Scuole) che si caratterizzano in base ai diversi ambiti didattici e a caratteristiche organizzative, relativi all'ultimo triennio di rilevazione (aa. aa.: 2020/21 – 2021/22 – 2022/23). L'ordine di preferenza dei suggerimenti è presentato tramite il seguente prospetto di sintesi:

SCUOLA (macroarea didattica)	Suggerimenti alla docente D	Suggerimenti al docente U
AGRARIA E VETERINARIA (SAMV)	(S.1) Alleggerire il carico didattico complessivo (S.7) Fornire in anticipo il materiale didattico (S.8) Inserire prove d'esame intermedie	(S.1) Alleggerire il carico didattico complessivo (S.2) Aumentare l'attività di supporto didattico (S.3) Fornire più conoscenze di base (S.8) Inserire prove d'esame intermedie
MEDICINA CHIRURGIA (SMC)	(S.1) Alleggerire il carico didattico complessivo (S.8) Inserire prove d'esame intermedie	(S.1) Alleggerire il carico didattico complessivo (S.2) Aumentare l'attività di supporto didattico (S.3) Fornire più conoscenze di base (S.5) Migliorare il coordinamento con altri insegnamenti (S.8) Inserire prove d'esame intermedie
POLITECNICA SCIENZE DI BASE (SPSB)	(S.1) Alleggerire il carico didattico complessivo (S.8) Inserire prove d'esame intermedie	(S.1) Alleggerire il carico didattico complessivo (S.2) Aumentare l'attività di supporto didattico (S.8) Inserire prove d'esame intermedie
SCIENZE UMANE E SOCIALI (SSUS)	(S.1) Alleggerire il carico didattico complessivo (S.8) Inserire prove d'esame intermedie	(S.1) Alleggerire il carico didattico complessivo (S.8) Inserire prove d'esame intermedie

Tabella 5.8 Suggerimenti indicati come prioritari dalle studentesse e dagli studenti per genere docente (D e U) e macro-area di Scuole, nell'ultimo triennio di rilevazione

Focus sulle opinioni della platea studentesca di nazionalità estera

Alle rilevazioni dell'Ateneo prendono parte anche le studentesse/gli studenti di nazionalità estera, alle/ai quali è sottoposto lo stesso questionario nella versione in lingua inglese. La seguente analisi è focalizzata su questo specifico sottoinsieme di risposte, al fine di far emergere ulteriori differenze nelle opinioni espresse, in una chiave interpretativa che tenga conto dell'approccio alla intersezionalità tra le differenze di genere e la provenienza culturale, quest'ultima dovuta ad altra nazione di origine.
In riferimento all'ultimo anno accademico 2022/23, lo specifico *data set* è pari a 2.370 *records* che rappresentano le diverse nazionalità (la maggiore numerosità si ha per Iran, India, Pakistan, Ucraina e Romania) delle studentesse/degli studenti che frequentano i diversi corsi di studio offerti in Ateneo.

a.a. 2022/2023	n. questionari compilati con indicazione della nazionalità estera		
SCUOLA (macroarea didattica)	STUDENTESSA (D)	STUDENTE (U)	**Totale complessivo**
AGRARIA E VETERINARIA (SAMV)	43	27	**70**
MEDICINA CHIRURGIA (SMC)	312	245	**557**
POLITECNICA SCIENZE DI BASE (SPSB)	394	742	**1.136**
SCIENZE UMANE E SOCIALI (SSUS)	411	196	**607**
Totale complessivo	**1.160**	**1.210**	**2.370**

Tabella 5.9 Numero questionari con indicazione di nazionalità estera compilati per genere studentessa/studente nella rilevazione dell'a.a. 2022/23

Le risposte fornite per la sezione 'Suggerimenti' sono state riportate in forma sintetica nei seguenti grafici distinti nel caso di insegnamenti svolti dalla docente (D) e dal docente (U).
Sull'asse delle ascisse è riportato l'ordine di preferenza (in senso decrescente dal 1° al 9° posto) in base al numero di risposte espresse in valore percentuale, quest'ultimo è riportato sull'asse delle ordinate. Nell'area del grafico le linee spezzate distinguono le preferenze espresse delle studentesse e degli studenti in base al numero di risposte date.

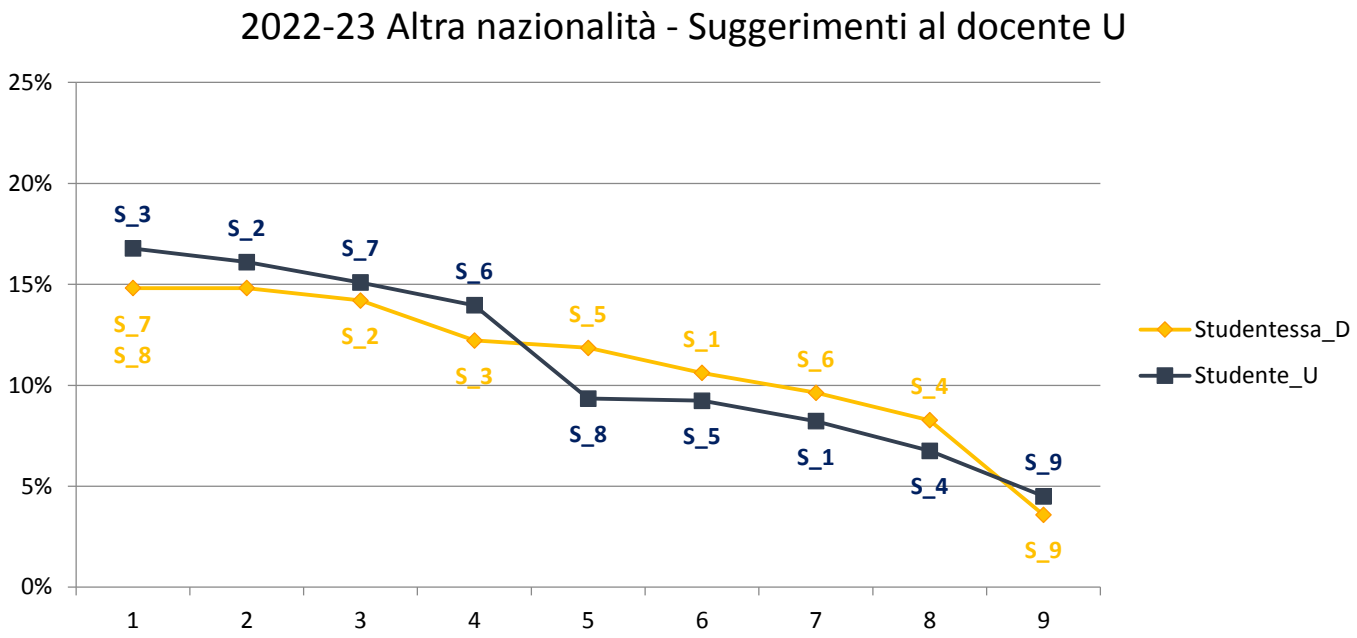


Figura 5.4 Distribuzione percentuale dei suggerimenti indicati dalle studentesse e dagli studenti di nazionalità estera, distinti per genere docente U.

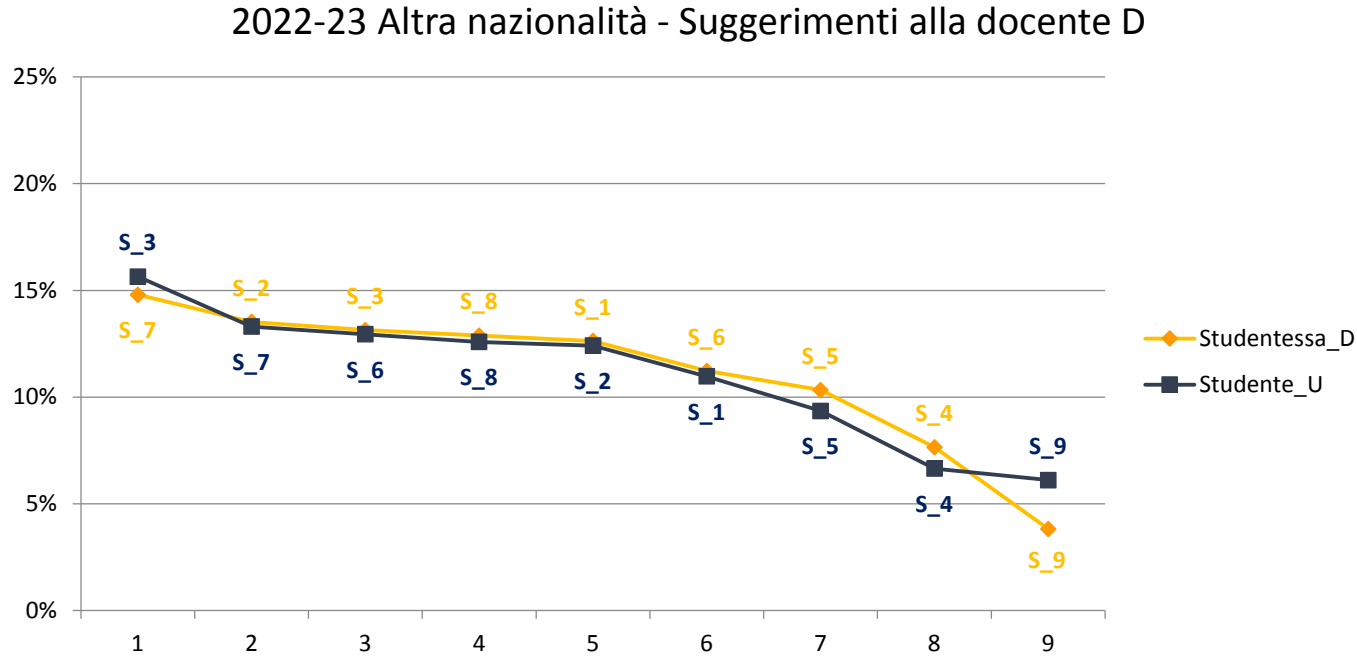


Figura 5.5 Distribuzione percentuale dei suggerimenti indicati dalle studentesse e dagli studenti di nazionalità estera, distinti per genere docente D.

Nel primo grafico (docente U) gli interventi maggiormente suggeriti dagli studenti sono relativi all'esigenza di avere un maggiore supporto tramite:
- *Fornire più conoscenze di base (S_3) e Aumentare l'attività di supporto didattico (S_2)*
Mentre le studentesse richiedono di avere maggiore supporto tramite
- *Fornire in anticipo il materiale didattico (S_7) e Inserire prove d'esame intermedie (S_8)*
Nel secondo grafico (docente D) gli interventi maggiormente suggeriti dagli studenti sono sempre relativi all'esigenza di avere un maggiore supporto tramite:
- *Fornire più conoscenze di base (S_3) e Aumentare l'attività di supporto didattico (S_2)*
Le studentesse richiedono di avere maggiore supporto tramite
- *Fornire in anticipo il materiale didattico (S_7) e Aumentare l'attività di supporto didattico (S_2)*

***

Le specificità che emergono distinguendo in base alle 4 macro-aree didattiche (Scuole)[1] sono riportate tramite il seguente prospetto di sintesi:

SCUOLA (macroarea didattica)	Suggerimenti alla docente D	Suggerimenti al docente U
AGRARIA E VETERINARIA (SAMV)[38]	(S.2) Aumentare l'attività di supporto didattico (S.7) Fornire in anticipo il materiale didattico	(S.2) Aumentare l'attività di supporto didattico (S.7) Fornire in anticipo il materiale didattico
MEDICINA CHIRURGIA (SMC)	(S.2) Aumentare l'attività di supporto didattico (S.6) Migliorare la qualità del materiale didattico (S.7) Fornire in anticipo il materiale didattico (S.8) Inserire prove d'esame intermedie	(S.6) Migliorare la qualità del materiale didattico (S.7) Fornire in anticipo il materiale didattico (S.8) Inserire prove d'esame intermedie
POLITECNICA SCIENZE DI BASE (SPSB)	(S.1) Alleggerire il carico didattico complessivo (S.2) Aumentare l'attività di supporto didattico (S.3) Fornire più conoscenze di base (S.7) Fornire in anticipo il materiale didattico	(S.2) Aumentare l'attività di supporto didattico (S.3) Fornire più conoscenze di base (S.7) Fornire in anticipo il materiale didattico
SCIENZE UMANE E SOCIALI (SSUS)	(S.1) Alleggerire il carico didattico complessivo (S.3) Fornire più conoscenze di base (S.7) Fornire in anticipo il materiale didattico (S.8) Inserire prove d'esame intermedie	(S.2) Aumentare l'attività di supporto didattico (S.7) Fornire in anticipo il materiale didattico (S.8) Inserire prove d'esame intermedie

Tabella 5.10 Suggerimenti indicati come prioritari dalle studentesse e dagli studenti di nazionalità estera, per genere docente (D e U) e macro-area delle Scuole nell'a.a. 2022-23.

[38] La bassa numerosità delle risposte per l'area di Agraria e Medicina Veterinaria, rispetto alle altre aree didattiche, produce risultati poco differenziati che pertanto sono da intendersi di natura indicativa per questa specifica area.

Considerazioni conclusive

L'analisi in un'ottica di intersezionalità si è rilevata particolarmente utile per rilevare che le differenze di genere e la provenienza culturale differente, dovuta ad altra nazionalità di origine, concorrono all'aumento dell'eterogeneità dei suggerimenti espressi sulle esigenze didattiche, da parte delle studentesse rispetto agli studenti, per le dimensioni rilevate tramite il questionario adottato.
In particolare, mentre la platea studentesca di nazionalità italiana non mostra particolari differenze di genere nelle code della distribuzione, quindi sia per le aree di intervento a maggiore priorità (al 1° e 2° posto) e relative a:
- *L'alleggerimento del carico didattico complessivo* (S_1)
- *L'inserimento delle prove di esame intermedie* (S_8)

sia per gli interventi meno richiesti (al 9° e all'8° posto), relativi a:
- *L'attivazione di insegnamenti serali* (S_9) ed *Eliminare dal programma argomenti già trattati in altri insegnamenti* (S_4),

per la platea studentesca di nazionalità estera invece le differenziazioni di genere sono maggiormente evidenti. In particolare, gli interventi maggiormente suggeriti dagli studenti sono relativi all'esigenza di avere un maggiore supporto tramite:
- *Fornire più conoscenze di base (S_3) e Aumentare l'attività di supporto didattico* (S_2)

mentre le studentesse richiedono di avere maggiore supporto tramite
- *Fornire in anticipo il materiale didattico* (S_7); *Aumentare l'attività di supporto didattico* (S_2) *e Inserire prove d'esame intermedie* (S_8).

In sintesi, un'analisi di intersezione delle differenze può essere funzionale per l'impostazione di specifiche azioni integrate e mirate a favorire l'ascolto e l'inclusività di tutte le diverse componenti studentesche per la valorizzazione delle differenze.

6 LE POLITICHE RIVOLTE ALLA POPOLAZIONE GENDER DIVERSE

Le politiche rivolte alla popolazione gender diverse [39]

L'Università degli Studi di Napoli Federico II già da alcuni anni realizza azioni specifiche per sensibilizzare i diversi livelli della vita organizzativa ed accademica e promuovere una cultura di valorizzazione delle differenze per la popolazione LGBTQI+, nonostante sia ancora molto lunga la strada per rendere gli atenei contesti pienamente inclusivi anche per le minoranze sessuali e per favorirne la partecipazione attiva alla vita accademica, abbattendo quelle barriere sociali e culturali che rischiano di spingere una parte della Comunità ai margini dell'organizzazione, impedendone l'espressione identitaria.
La strada da percorrere in questa direzione è ancora molto lunga e soltanto ai primi metri. Non esistono tutt'ora statistiche che restituiscano un dato chiaro sulla percentuale della popolazione studentesca, docente e amministrativa che non si identifichi come maschio o femmina, poiché non esiste tutt'ora un solo modulo che preveda questa possibilità e la stessa lingua italiana (e quindi il linguaggio amministrativo) è tarata sul binarismo sessuale. Eppure, la letteratura scientifica nazionale ed internazionale ha chiaramente dimostrato che i luoghi di educazione e formazione, per essere davvero tali, e favorire lo sviluppo e la piena realizzazione delle persone, devono prevedere che ciascuna componente possa sentirsi libera, sicura e sostenuta nella piena espressione del sé e delle sue diverse componenti identitarie. L'identità sessuale, nelle sue diverse dimensioni legate all'identità di genere, all'orientamento sessuale, al ruolo e all'espressione di genere, costituisce, ancora prima dell'identità etnica e religiosa, il veicolo di discriminazione sociale più complesso poiché intrisa di quei sistemi ideologici culturali sessisti, genderisti ed eteronormativi che governano le nostre istituzioni e per questo motivo le persone LGBTQI+ finiscono con l'esperire stress aggiuntivo e costante, talvolta quotidiano, nascosto dietro ogni angolo della propria esistenza, che inficia la loro qualità di vita, il benessere e le proprie *performance* lavorative ed accademiche (con maggior rischio di disinvestimento e *drop out*).
Nonostante manchi ancora un "vocabolario" condiviso e buone pratiche in grado di favorire l'inclusione di questa parte della popolazione, l'Ateneo federiciano ha promosso sempre di più negli anni diverse azioni tese a contrastare lo stigma sessuale e di genere al proprio interno e sviluppare azioni collettive, scientifiche e culturali.
Attraverso il progetto finanziato dalla Comunità Europea XENIA - *He Inclusiveness Index* (https://www.xeniaindex.eu/) sono stati raccolti i primi dati relativi alla popolazione LGBTQI+ in Ateneo ed individuate le dimensioni caratterizzanti un funzionamento inclusivo dell'Ente.

XENIA – Inclusiveness Index

Il progetto XENIA – Inclusiveness Index, finanziato dalla Commissione Europea all'interno del programma Erasmus+ e implementato tra il 2019 e il 2022 dall'Università degli Studi di Napoli Federico II, ideatore e capofila del progetto insieme all'Università di Barcellona, l'University of College di Dublino, l'Open Ellenic University, l'azienda spagnola Internet Web of Solution, l'associazione slovena Ozara e l'associazione italiana Arcigay, è nato dalla necessità di fornire alle università uno strumento per misurare e valutare i propri livelli di inclusione in relazione al genere e all'orientamento sessuale.
È stato, pertanto, sviluppato un indice innovativo di inclusione volto a costruire: 1) una sorta di mappatura dei servizi e delle opportunità offerte, operando un'auto-analisi del proprio livello di inclusione rispetto ad una serie di indicatori oggettivi, da cui deriva l'assegnazione di un punteggio globale di inclusione (*Matrice oggettiva*, compilata da esperti sui servizi offerti dall'università); 2) un valore di benessere percepito legato al livello di percezione della popolazione studentesca e del personale rispetto a quanto il proprio ateneo sia inclusivo (*Matrice soggettiva*).
L'indice è costituito da 5 dimensioni: 1) *Istituzione*, comprende domande su tutto ciò che è istituzionalizzato dall'or-

[39] In questo contributo da ora in poi utilizziamo la schwa, un carattere neutro per non dare alcuna connotazione di genere

ganizzazione in materia di non discriminazione, compreso le commissioni (o comitati) tematiche, i servizi, i dispositivi di identificazione e di riconoscimento ottenuti sul tema dell'inclusione di tutte le identità di genere e degli orientamenti sessuali, 2) *Politiche e Programmi*, include domande sulle politiche inclusive e sui programmi di formazione e workshop che sono attivi all'interno dell'Istituzione, 3) *Servizi di Supporto*, include domande sulla presenza di servizi offerti dall'organizzazione a supporto dell'inclusione, in riferimento a salute e benessere, residenze, sostegno economico e studio all'estero, 4) *Offerta Didattica*, include domande sul livello di inclusività dei corsi, degli insegnamenti e della valutazione delle attività formative comprese nell'offerta formativa dell'Istituzione, 5) *Vita Accademica*, include domande su attività extracurricolari, azioni di sensibilizzazione ed eventi relativi al contrasto dello stigma sessuale e di genere.
Il progetto, in virtù degli obiettivi perseguiti, ha posto grande attenzione ai temi relativi al genere, quindi anche alle identità *transgender* e *gender diverse* e, pertanto, ha utilizzato sempre una nomenclatura non binaria di definizione del Sé.
Nella raccolta dei dati demografici si è deciso di non ripercorrere una classificazione binaria dei generi, inserendo una domanda relativa al sesso alla nascita, con opzioni di risposta "*femmina*", "*maschio*", "*intersessuale*" e "*preferisco non dirlo*". È stato chiesto, inoltre, di definire la propria identità di genere, scegliendo un'opzione tra "*donna cisgender*", "*uomo cisgender*", "*trans**", "*non binaria*", "*altro*" e lasciando sempre la possibilità di non rispondere, scegliendo "*preferisco non specificarlo*". È stato chiesto anche l'orientamento sessuale, con le seguenti opzioni: eterosessuale, LGB, Asessuale, orientamento sessuale altro e lasciando sempre la possibilità di non rispondere.
Il questionario di *Matrice Soggettiva* online, relativamente alla popolazione federiciana, è stato compilato da un totale di 768 studenti, 14 membri del personale docente e 19 membri del personale tecnico-amministrativo.
Il sesso biologico dei partecipanti all'indagine ha riportato 200 maschi e 601 femmine.

Il genere indicato è così risultato:

	donne cisgender	Uomini cisgender	Trans	Identità non binaria	Identità altra	Non dichiarata
Popolazione studentesca	451	167	8	12	133	30

Tabella 6.1 Popolazione studentesca che ha risposto al questionario di matrice soggettiva suddivisa per la variabile identità di genere

I dati demografici del campione di ricerca sono stati descritti anche in base all'orientamento sessuale:

	Eterosessuali	LGB	Asessuali	Orientamento sessuale altro	Non dichiarata	Non dichiarata
Popolazione studentesca	574	160	5	38	24	30

Tabella 6.2 Popolazione studentesca che ha risposto al questionario di matrice soggettiva suddivisa per la variabile orientamento sessuale:

Il gruppo *target* del progetto, rappresentato da donne cisgender e persone LGBTQI+, ha quindi costituito l'84% del campione totale di intervistati (42,3% donne cisgender; 42,4% persone LGBTQI+).
I dati raccolti sono tanti; qui ne riportiamo soltanto alcuni specifici, interessanti per la valutazione del livello di inclusione dell'Ateneo federiciano:

1) aver assistito o esperito comportamenti discriminatori nel contesto accademico: più della metà degli intervistati (434) ha risposto di non averli mai subiti; circa un quarto degli intervistati ha risposto di averne avuto talvolta esperienza, mentre la restante parte ha risposto di aver assistito spesso a questo tipo di comportamento.

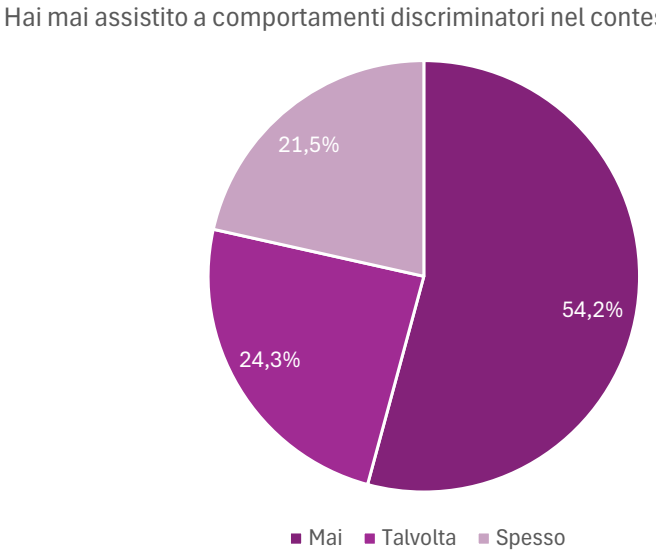


Figura 6.1 Percentuale di comportamenti discriminatori in Ateneo a cui gli intervistati dichiarano di aver assistito

2) Per quanto riguarda l'esistenza di bagni/toilette neutri dal punto di vista del genere, la percentuale di intervistati, che ha risposto che questo servizio non esiste all'Università Federico II, è molto alta. Infatti, raggiunge l'84,3%, per un totale di 675 persone. D'altra parte, la percentuale di persone, che ne ha riconosciuto l'esistenza, è molto bassa, pari al 2,7%. Attualmente sappiamo che esistono bagni neutral soltanto presso la sede del Dipartimento di Agraria, del Dipartimento di Studi Umanistici e della sede di Sinapsi Factory, sita presso l'Orto Botanico.

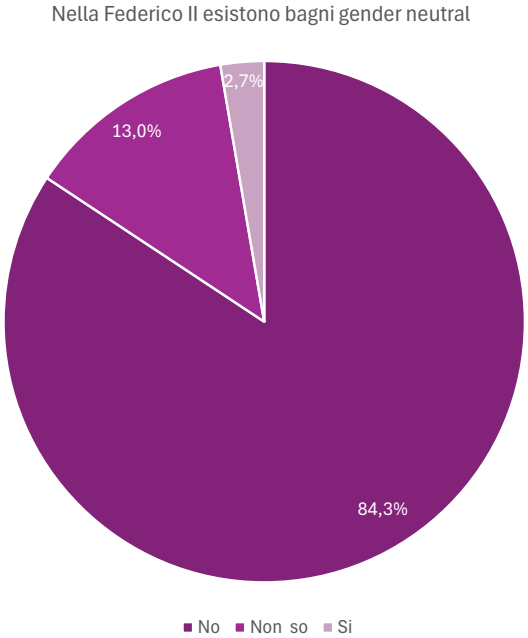


Figura 6.2 - Percentuali di studenti che conoscono l'esistenza di bagni gender neutral in Ateneo.

3) Per quanto riguarda i servizi rivolti alle persone LGBTQI+: solo una piccolissima percentuale del campione, l'8,6%, ritiene che l'università abbia servizi dedicati alle persone LGBTQI+. Il 29,5% ha risposto che non ci sono servizi dedicati e il 61,9% ha risposto di non saperlo.

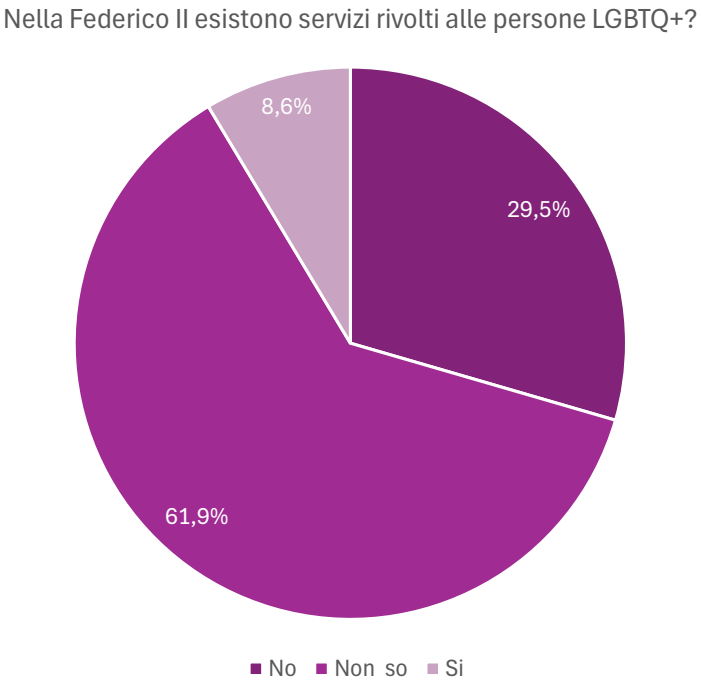


Figura 6.3 - Percentuale di studenti che conosce l'esistenza di Servizi rivolti alle persone LGBTQI+

Per quanto riguarda il punteggio di inclusione relativo al nostro Ateneo, alla fine dell'implementazione della Matrice obiettiva e soggettiva, il risultato complessivo è pari a 69.304% ed articolato nel modo seguente:

1) *Istituzione: 62.3385%*
2) *Politiche e Programmi: 72.9623%*
3) *Offerta didattica: 92.3545%*
4) *Servizi di supporto: 42.9349%*
5) *Vita Accademica: 89.9531%*

Analizzando nel dettaglio i punteggi delle cinque dimensioni, costituite complessivamente da 65 macro-indicatori e 136 sotto-indicatori, risulta una comprensione comune del fatto che l'inclusività in relazione a sesso, genere e orientamento sessuale sia una priorità politica che deve essere ulteriormente e costantemente sostenuta a tutti i livelli di vita dell'istituzione, ma che la strada da percorrere sia ancora lunga. In particolare, sembra esserci una disconnessione tra politiche/programmi di inclusione dell'istituzione e percezione di essi da parte soprattutto della popolazione studentesca.

Servizi offerti dall'Ateneo per promuovere un clima inclusivo per la popolazione LGBTQI+

L'Ateneo federiciano offre alla popolazione LGBTQI+ una serie di servizi di contrasto alle discriminazioni sessuali e di genere attraverso le azioni del Centro Sinapsi.

Il Centro di Ateneo SInAPSi, ed in particolare la Sezione *Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze*, promuove una cultura organizzativa inclusiva, sicura ed equa, contrastando le diverse forme di discriminazioni e prevaricazioni sistemiche e le microaggressioni ambientali legate allo stigma sessuale e di genere che possono impedire la

piena ed attiva partecipazione e l'inclusione sociale dellə studentə universitarə[1] al fine di favorire e supportare un'esperienza accademica arricchente ed inclusiva per tuttə.
Abbracciando il principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze, viene promossa una cultura maggiormente rispettosa delle individualità e inclusiva di tutte le differenze, attivando una serie di interventi nei contesti culturalmente e socialmente formativi.
Le azioni promosse a tal scopo all'interno del contesto accademico sono diversificate e si ispirano a buone pratiche riconosciute dalla comunità scientifica internazionale quali ad esempio, gli *standards of care* (nella loro ultima revisione) delineati dalla *World Professional Association for Transgender Health*, la principale e più importante associazione a livello globale per la tutela della salute e la promozione del benessere psico-fisico delle persone Transgender e Gender Diverse (WPATH). Il documento ribadisce la necessità di una formazione, rivolta a tutto il personale delle agenzie governative, non governative e private, che implementi la consapevolezza culturale e sia incentrata sul trattamento dignitoso e rispettoso delle persone transgender e gender diverse. Questo accento sull'educazione parte dalla constatazione del fatto che questi due aspetti sono attualmente deboli se non addirittura inesistenti in gran parte del mondo.
In particolare, le attività portate avanti rispetto al genere, promuovono una riflessione che affianca alla problematizzazione delle rappresentazioni del maschile e del femminile (e del loro rapporto) veicolate dalla nostra cultura patriarcale, machista e sessista, la messa in discussione di una prospettiva esclusivamente binaria del genere che invisibilizza e pone ai margini tutte le identità che non vi si riconoscono.
Il non-binarismo scardina questo sistema culturale – in cui ogni ambito della vita viene ricondotto all'essere uomini o donne - portando in primo piano il limite di ricorrere a due sole categorie. Non binarismo di genere è un termine ombrello che racchiude tutte quelle identità di genere che non rientrano nella dicotomia di genere che caratterizza la cultura occidentale; si riferisce ad una molteplicità di identità differenti che vanno dal percepire una assenza di genere (agender), ad una presenza di più generi (bigender, pangender), includendo anche una fluttuazione tra diversi generi (genderfluid), l'identificazione con un genere neutro (genderqueer, genere neutro, terzo genere) o una parziale identificazione con l'essere uomo o donna (demiboy o demigirl).
"Le identità non binarie vengono spesso categorizzate come identità transgender a causa della diffusa non concordanza, nelle persone non-binary, tra il sesso biologico assegnato alla nascita e le aspettative di genere che ne conseguono. È necessario sottolineare come non sia corretto ricondurre a priori chi si identifica come non-binary alla sfera delle identità transgender"[40]. Per tale ragione scegliamo di utilizzare la dicitura transgender e gender diverse (TGD) per riferirci alla complessità delle identità che in modi differenti esperiscono un'incongruenza di genere.
Non esistono dati che permettano di ricavare la percentuale di studentə o personale non binario nel nostro Ateneo (se non quelli ricavati dagli strumenti raccolti dal progetto Xenia – Inclusiveness Index e che non costituiscono un campione rappresentativo e statisticamente significativo) poiché in nessuno dei moduli amministrativi è prevista questa possibilità, avendo tutti un'impostazione binaria ed un totale appiattimento sulla dimensione biologica del sesso assegnato alla nascita (ovvero viene chiesto solo di riconoscersi solo come M o F).
Un dato ricavato (ugualmente non rappresentativo e statisticamente significativo) dalle iniziative della sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze del Centro Sinapsi (in media 1600 all'anno) mostra, però, un progressivo aumento delle persone che si dichiarano TGD nella raccolta anonima di dati che fa seguito agli interventi (volta a valutare il grado di soddisfazione agli stessi), ma anche un aumento dei coming out durante gli incontri e che possiamo sintetizzare con un aumento del 3% di studentə che si definiscono non-binary ed un 5% TGD.
Pur non essendo questi dati statisticamente significativi, la loro lettura è estremamente preziosa poiché mostra un *trend* di progressiva crescita, segno del circolo virtuoso che si genera quando un contesto crea condizioni e presupposti per essere riconosciutə - ovvero un clima istituzionale inclusivo - implementando consapevolezza e senso di sicurezza.
Nell'arco di poco più di un triennio, pian piano si è costituito uno spazio di riconoscimento ed espressione che ha popolato la nostra università di un colorato ventaglio identitario, arricchendo l'esperienza di tuttə.

[40] Baggini, C., Vacchini, C., Toscano, A., Invernizzi D. (2020). Le identità non binarie. Ordine degli Psicologi della Lombardia Baggini et al.,2020, p.6.

La Carriera *Alias*

Gli studi sulla popolazione TGD nel contesto accademico italiano sono piuttosto esigui. Non ci sono, neppure, dati ufficiali che esplorino l'incidenza di tale popolazione nel nostro Ateneo, data la mancanza di strumenti inclusivi atti a rilevarli, se non quelli che si riferiscono alle Carriere Alias la cui attivazione - nel nostro Ateneo possibile dal 2010 - è gestita dall'Area Didattica e Servizi agli Studenti e che riporta, alla fine dell'anno 2023, 76 studentə in alias.
Presso il nostro Ateneo, a giugno 2023, tale procedura ha subito delle significative modifiche volte proprio a favorire l'inclusione dellə studentə non-binary, attraverso l'eliminazione del requisito di attivazione della pratica che prevedeva la presentazione di una certificazione medica attestante la Disforia di Genere, e che, invece, è ora possibile presentando un'autocertificazione. Con la Delibera n. 23 del 07/12/2022 (E0/2022/1431 del 14/12/2022), il Senato Accademico, subordinatamente al parere del Consiglio di amministrazione, ha approvato il Regolamento per l'attivazione e la gestione di carriere alias per soggetti in transizione di genere.
La richiesta di attivazione della Carriera Alias, in attuazione del suddetto regolamento, può essere presentata sottoforma di autocertificazione da studenti iscritti a Corsi di laurea triennale, magistrale, magistrale a ciclo unico e a tutti i percorsi formativi post-lauream dell'Università degli Studi di Napoli, che non si riconoscono nell'identità di genere anagrafica. L'attivazione della Carriera Alias avviene mediante presentazione di istanza, indirizzata al Rettore e corredata di un documento d'identità, il cui fac-simile è disponibile nel Portale di Ateneo in una apposita sezione dedicata alla Carriera Alias. Per l'attivazione non è richiesta alcuna ulteriore documentazione a supporto.
In parallelo a questa semplificazione, si è osservato un rapido incremento delle richieste di attivazione:

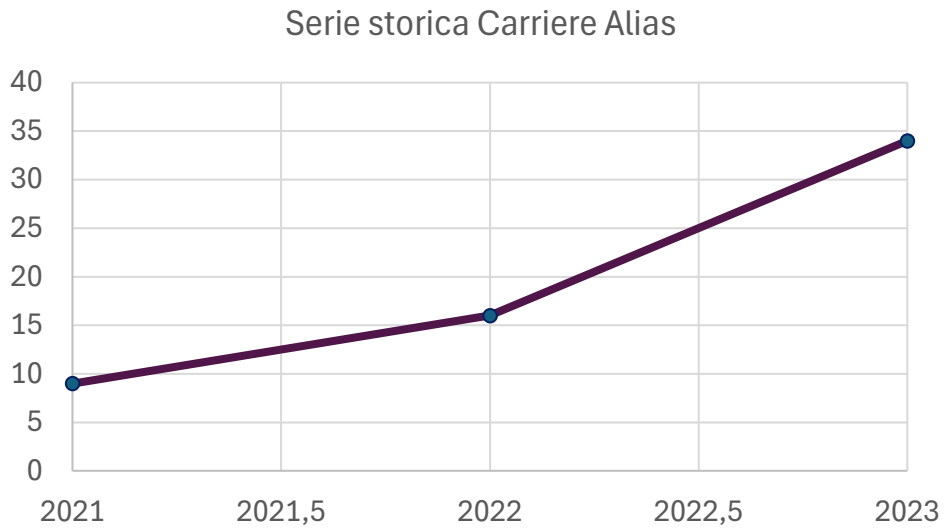


Figura 6.4 - Serie storica carriere alias che mostra l'aumento di richieste di Carriere Alias dal 2021 al 2023

L'aumento significativo della richiesta di attivazione di carriera Alias nell'ultimo anno accademico attesta l'efficacia della misura introdotta e la maggiore visibilità e possibilità di riconoscimento della popolazione non-binary nel contesto accademico.
Questa crescente possibilità di rendersi visibili va, infatti, di pari passo con quella di esser riconosciuti e, in tal senso, il lavoro di contrasto allo stigma sessuale e di genere portato avanti dall'Ateneo, attraverso il Centro Sinapsi, informando e sensibilizzando studentə, docentə e personale tecnico-amministrativo sull'esistenza di una pluralità identitaria, ha contribuito e continua a contribuire a questo cambiamento.

Tali azioni sono relative a:

1) Servizio di Sensibilizzazione e Informazione.

Prevede la partecipazione volontaria a percorsi che favoriscono il dialogo e la riflessione ed è finalizzato a promuovere una conoscenza corretta sul costrutto dell'Identità sessuale e a sottolineare l'importanza dell'utilizzo di un linguaggio non stigmatizzante e rispettoso di tutte le identità.

Ad un primo momento di sensibilizzazione in aula (durante le ore di lezione messe a disposizione dallə docentə), dal carattere informativo e di assetto più collegiale, ogni persona interessata può chiedere di partecipare ai Workshop esperienziali, strutturati in cicli di 3 incontri in piccolo gruppo di carattere teorico-pratico che, a partire da stimoli interattivi, promuovono il coinvolgimento emotivo dellə partecipanti e propongono un ulteriore approfondimento delle tematiche affrontate durante gli interventi di sensibilizzazione.

Durante gli incontri vengono trattati stereotipi e pregiudizi ricorrenti sull'identità sessuale, esplorandone la connessione con i paradigmi culturali dominanti (sessismo, binarismo di genere, eterosessismo); viene inoltre proposta una riflessione sull'impatto di esperienze di discriminazione e violenza, in termini di benessere psicologico e sociale e vengono forniti i principali riferimenti relativi alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni connesse alle differenze (violenza di genere, omofobia e transfobia, discriminazioni etniche ecc.).

In linea con gli standards of care promossi dalla WPATH, l'obiettivo degli interventi di sensibilizzazione sullo stigma sessuale e di genere è proprio quello di svelare le matrici ideologiche alla base dei processi discriminatori.

Il focus è sull'esplorazione della connessione tra stereotipi e pregiudizi ricorrenti sull'identità sessuale e paradigmi culturali dominanti (sessismo, binarismo di genere, eterosessismo).

Le attività di sensibilizzazione e i workshop promossi nei CdS dell'Ateneo sono dunque volti a stimolare una riflessione sul legame tra l'invalidazione delle identità a livello delle interazioni interpersonali e le forze sociali più ampie, e hanno quindi come obiettivo primario quello di combattere l'ignoranza - nell'accezione etimologica di non conoscenza - diffusa su tali tematiche, legittimando le identità "non-normative" e promuovendone la visibilità (qualora desiderata) tramite un lavoro sul contesto.

2) Servizio di Sensibilizzazione Informazione attraverso il Web.

Questo servizio si propone, attraverso le pagine social, la newsletter mensile e attraverso l'implementazione e l'aggiornamento della piattaforma web ad indirizzo psicologico www.bullismoomofobico.it, di informare e divulgare notizie e conoscenze, proseguendo il lavoro di informazione e sensibilizzazione portato avanti "dentro le mura" anche nello spazio virtuale, coinvolgendo non solo studentə universitarə ma quanti desiderino ampliare ed approfondire le proprie conoscenze sul tema dell'identità sessuale, degli stereotipi e dei pregiudizi ad essa connessi e delle matrici culturali che li sostanziano.

Attualmente il servizio affronta la sfida di come coniugare l'utilizzo di un linguaggio inclusivo - schwa, "ə", per il singolare, e la schwa lunga, "ə", per il plurale - che possa far sentire riconosciute tutte quelle persone la cui identità non rientra nel binario di genere, pur garantendo l'accessibilità di contenuti multimediali e testuali alle persone che, per ragioni differenti, fanno uso di screen reader.

3) Servizio di Consulenza alle Organizzazioni Studentesche.

Il servizio di Consulenza alle Organizzazioni Studentesche ha l'obiettivo di promuovere strategie per favorire la lotta al pregiudizio, l'inclusione ed il rispetto delle differenze attraverso la creazione di una rete con la platea studentesca che favorisca la percezione e la consapevolezza di essere parte di un'Istituzione che contrasta le discriminazioni.

Il servizio è indirizzato principalmente alle rappresentanti degli studenti e delle studentesse dei diversi Corsi di Studio e allə consigliera di Ateneo e prevede la partecipazione di tutte le associazioni studentesche federiciane, ma è aperto a tuttə lə studentə che nutrono un interesse per le attività previste. Lo scopo del percorso esperienziale, è quello di istruire e formare lə partecipanti affinché possano svolgere ed essere riconosciutə in una funzione di "antenne satelliti", capaci di raccogliere ed accogliere le richieste della comunità studentesca connesse alle tematiche approfondite durante gli incontri, indirizzandoli/e in maniera adeguata alle diverse attività promosse dalla Sezione SAD; ma anche quello di favorire la nascita di "punti d'incontro", siti presso le diverse sedi universitarie, che raccolgano e gestiscano le richieste dellə studentə.

L'intervento denominato "Antenne Satelliti" è costituito da un ciclo di 10 incontri di gruppo a cadenza bimestrale; vi sono, inoltre, incontri mensili di supervisione e monitoraggio delle attività svolte dalle "antenne" all'interno dei loro contesti di appartenenza durante tutto l'anno accademico, realizzate dallə stessə formatorə e un'intensa e capillare attività di pubblicizzazione delle attività svolta dalla Sezione.
Nell'assetto gruppale, lə studentə possono instaurare rapporti personali e di collaborazione durevoli e significativi.
Inoltre è stato promosso un percorso formativo sulle policy legate all'antidiscriminazione nei contesti universitari dal titolo "Generi, identità di genere e orientamenti sessuali: riflessioni sulla parità di trattamento, le policy e l'offerta dei servizi nei contesti universitari", indirizzato a coloro che rivestono cariche di rappresentanza studentesca all'interno del Consiglio di Ateneo e/o nelle varie associazioni studentesche federiciane. Tale iniziativa, infatti, è stata ideata e realizzata esclusivamente per ripensare, con chi ha un ruolo di rappresentanza studentesca, le attuali policy accademiche in tema di inclusione, con l'obiettivo specifico di avviare un processo di riformulazione e aggiornamento delle politiche già esistenti.
In merito carriera alias attiva per le persone transgender e gender diverse, che – come detto - ha portato come esito a presentare in Senato Accademico una proposta improntata sull'autodeterminazione del percorso di affermazione di genere, le pluralità di genere e la complessità di esperienze e soggettivazioni trans e non binarie.
Una seconda preziosa proposta, nata sempre all'interno della riflessione avviata all'interno del percorso sulle policy, ha riguardato la richiesta dell'installazione dei bagni gender neutral, portata in Consiglio di Ateneo dai gruppi consiliari dell'Area Scientifica, Umanistica e Medica; è stata formalmente richiesta la mappatura dei servizi igienico-sanitari presenti negli spazi federiciani, volta all'individuazione di quelli strutturalmente convertibili in bagni *gender free* e la conseguente eliminazione dai servizi igienico-sanitari convertiti di qualsiasi etichetta lesiva del processo di inclusione, apponendo solo quella generica che indichi la presenza del servizio igienico-sanitario, fino a quando non ci sarà un'unica icona riconosciuta a livello nazionale.
Tale proposta è ancora in fase di approvazione, ma si tratta di cambiamenti strutturali significativi, che rappresentano una svolta culturale di enorme portata.
L'Ateneo si è mostrato ancora una volta molto attento e in prima linea nella promozione di pari opportunità per rendere il contesto universitario funzionale alla cultura delle differenze e all'inclusione, per favorire la libertà di espressione ed il benessere psicologico dellə studentə della nostra Università.
Questo lavoro di rete con i diversi livelli della compagine studentesca ha promosso, pertanto, dei cambiamenti strutturali in merito ai percorsi di soggettivazione della popolazione trans e non binaria, cambiamenti che hanno degli effetti concreti sulla vita della popolazione studentesca TGD che subisce discriminazioni, esclusioni sociali o disparità di trattamento.

4) Servizio di consulenza psicologica all'individuo.

Il servizio di counselling individuale rivolto a persone che si interrogano circa il proprio orientamento sessuale e/o la propria identità di genere, attivo non solo per lə studentə federicianə, ma per tutte le persone che desiderino accedervi, prevede 4 colloqui nei quali esplorare le questioni riguardanti la propria identità sessuale. Allo sportello di counselling accedono anche i genitori di persone TGD, inviate per la maggioranza dei casi dal gruppo AGedO, gruppo di auto e mutuo aiuto formato da genitori di persone LGBT+, che si incontra presso la sede di Sinapsi dell'Orto Botanico, ogni 15 giorni.

Riferimenti bibliografici

- Liccardo A., Agodi M.C., Gargano A., Masullo M.R., Picardi I., Pisanti O. *Primo Bilancio di Genere dell'Ateneo Fridericiano,* Serie Scienza e Società, FedOA - Federico II University Press, Napoli. ISBN 978-88-6887-006-5 DOI10.6093/978-88-6887-006-5 (2016)
- Liccardo A., Camerlingo C., Amodeo A.L., Caruso C., Cotticelli A., Galgano F., Paladino P., Petraglia M.R., Renna S. *Il Bilancio di Genere dell'Ateneo federiciano: dal rapporto di genere all'istituzionalizzazione del processo.* https://doi.org/10.6093/978-88-6887-182-6 FedOA - Federico II University Press (2021)
- Liccardo A., Camerlingo C., Giancola C., Amodeo A.L., Caruso C., Cotticelli A., Paladino P., Petraglia M.R., Renna S. *Piano di uguaglianza di genere 2022 - 2024* https://www.unina.it/documents/11958/28410551/GEP_Ateneo_2022-2024_.pdf
- Liccardo A., Borelli S., Canali C., D'Onghia M., Damiani M., Di Letizia C., Gianecchini M., Oppi C., Pisanti N., Rosselli A., Siboni B., Tomio P. *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* Fondazione CRUI, Roma ISBN 978-88-96524-30-5 (2019)
- Picardi I., *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nella ricerca e nell'accademia,* Milano, Franco Angeli. ISBN: 978-88-351-0721-7 (2020).
- Pawson R., *Mentoring Relationships: An Explanatory Review*. London: ESRC UK Centre for Evidence Based Policy and Practice (2004).
- Picardi I., *Through the glass labyrinth of science: Mapping gendering processes in academia*. Fedoa Press, University of Naples Federico II (2018).
- Picardi I., Agodi M.C., *Gender perspective in the mentoring relationships. A case study of GENOVATE@ UNINA, In New Perspectives in Gender, Science & Innovation* Edward Elgar Publishing Edited by H. Lawton Smith, C. Henry, H. Etzkowitz & A. Poulovassilis (2020).

Appendice I

Gli organismi a tutela della eguaglianza di genere e per il contrasto alle discriminazioni

All'interno dell'Ateneo federiciano sono presenti una molteplicità di organismi, strutture e servizi permanenti che svolgono attività di osservazione, discussione, promozione e ricerca, con la finalità ultima di favorire le pari opportunità, promuovere la cura del principio dell'uguaglianza di genere e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica riferita al genere e all'orientamento sessuale.

Gli organismi sono dettagliatamente descritti nella sezione del portale di Ateneo dedicata alla parità di genere: https://www.unina.it/web/parita-di-genere/organismi-di-parita

Figura 3.1 La rete di organismi, strutture e servizi a tutela della parità e per il contrasto alle discriminazioni di genere della Federico II.

Appendice II

Corsi di studio attivi in Ateneo (a.a. 2022/23)

TIPO CORSO DI STUDI	DIPARTIMENTO	CORSI DI STUDIO
Laurea Triennale	DIPARTIMENTO DI AGRARIA	SCIENZE AGRARIE, FORESTALI E AMBIENTALI
		SCIENZE GASTRONOMICHE MEDITERRANEE
	DIPARTIMENTO DI ARCHITETTURA	DESIGN PER LA COMUNITA'
		SCIENZE DELL'ARCHITETTURA
		SVILUPPO SOSTENIBILE E RETI TERRITORIALI
	DIPARTIMENTO DI BIOLOGIA	BIOLOGIA
		SCIENZE PER LA NATURA E PER L'AMBIENTE
	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, MANAGEMENT, ISTITUZIONI	ECONOMIA AZIENDALE
		HOSPITALITY MANAGEMENT
	DIPARTIMENTO DI FARMACIA	CONTROLLO DI QUALITÀ
		SCIENZE E TECNOLOGIE ERBORISTICHE
		SCIENZE ERBORISTICHE
		SCIENZE NUTRACEUTICHE
	DIPARTIMENTO DI FISICA "ETTORE PANCINI"	FISICA
		OTTICA E OPTOMETRIA
	DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	SCIENZE DEI SERVIZI GIURIDICI
	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CHIMICA, DEI MATERIALI E DELLA PRODUZIONE INDUSTRIALE	INGEGNERIA CHIMICA
		SCIENZA E INGEGNERIA DEI MATERIALI
	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, EDILE E AMBIENTALE	INGEGNERIA CIVILE
		INGEGNERIA DELLE INFRASTRUTTURE E SERVIZI
		INGEGNERIA EDILE
		INGEGNERIA PER L'AMBIENTE E IL TERRITORIO
		INGEGNERIA PER L'AMBIENTE E IL TERRITORIO
	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA ELETTRICA E TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE	INFORMATICA
		INGEGNERIA BIOMEDICA
		INGEGNERIA DELL'AUTOMAZIONE
		INGEGNERIA DELLE TELECOMUNICAZIONI E MEDIA DIGITALI
		INGEGNERIA ELETTRICA
		INGEGNERIA ELETTRONICA

Laurea Triennale		INGEGNERIA INFORMATICA
		MECCATRONICA
	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA INDUSTRIALE	GESTIONE DEI SISTEMI AEROSPAZIALI PER LA DIFESA
		INGEGNERIA AEROSPAZIALE
		INGEGNERIA GESTIONALE DELLA LOGISTICA E DELLA PRODUZIONE
		INGEGNERIA MECCANICA
		INGEGNERIA NAVALE
		INGEGNERIA NAVALE (INTERATENEO)
	DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E APPLICAZIONI “RENATO CACCIOPPOLI”	MATEMATICA
	DIPARTIMENTO DI MEDICINA CLINICA E CHIRURGIA	DIETISTICA
	DIPARTIMENTO DI MEDICINA MOLECOLARE E BIOTECNOLOGIE MEDICHE	BIOTECNOLOGIE PER LA SALUTE
		TECNICHE DI LABORATORIO BIOMEDICO
	DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA E PRODUZIONI ANIMALI	TECNOLOGIE DELLE PRODUZIONI ANIMALI
	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE E SCIENZE RIPRODUTTIVE ED ODONTOSTOMATOLOGICHE	IGIENE DENTALE
		LOGOPEDIA
		ORTOTTICA ED ASSISTENZA OFTALMOLOGICA
		OSTETRICIA
		TECNICHE AUDIOMETRICHE
		TECNICHE AUDIOPROTESICHE
		TECNICHE DI NEUROFISIOPATOLOGIA
	DIPARTIMENTO DI SANITA’ PUBBLICA	FISIOTERAPIA
		TECNICHE DELLA PREVENZIONE NELL’AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO
		TECNICHE ORTOPEDICHE
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE BIOMEDICHE AVANZATE	TECNICHE DI FISIOPATOLOGIA CARDIOCIRCOLATORIA E PERFUSIONE CARDIOVASCOLARE
		TECNICHE DI RADIOLOGIA MEDICA PER IMMAGINI E RADIOTERAPIA
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE	BIOTECNOLOGIE BIOMOLECOLARI E INDUSTRIALI
		CHIMICA
		CHIMICA INDUSTRIALE
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA TERRA, DELL’AMBIENTE E RISORSE	SCIENZE GEOLOGICHE

Laurea Triennale	DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	ECONOMIA DELLE IMPRESE FINANZIARIE
		ECONOMIA E COMMERCIO
		SCIENZE DEL TURISMO AD INDIRIZZO MANAGERIALE
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE TRASLAZIONALI	INFERMIERISTICA
		INFERMIERISTICA PEDIATRICA
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	SCIENZE DELL'AMMINISTRAZIONE E DELL'ORGANIZZAZIONE
		SCIENZE POLITICHE
		SERVIZIO SOCIALE
		STATISTICA PER L'IMPRESA E LA SOCIETA'
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE SOCIALI	CULTURE DIGITALI E DELLA COMUNICAZIONE
		SOCIOLOGIA
	DIPARTIMENTO DI STRUTTURE PER L'INGEGNERIA E L'ARCHITETTURA	TECNOLOGIE DIGITALI PER LE COSTRUZIONI
	DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI	ARCHEOLOGIA, STORIA DELLE ARTI E SCIENZE DEL PATRIMONIO CULTURALE
		FILOSOFIA
		LETTERE CLASSICHE
		LETTERE MODERNE
		LINGUE, CULTURE E LETTERATURE MODERNE EUROPEE
		SCIENZE E TECNICHE PSICOLOGICHE
		STORIA
Laurea Magistrale	DIPARTIMENTO DI AGRARIA	BIOTECNOLOGIE AGRO-AMBIENTALI E ALIMENTARI
		SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE
		SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI
		SCIENZE ENOLOGICHE
		SCIENZE FORESTALI ED AMBIENTALI
	DIPARTIMENTO DI ARCHITETTURA	ARCHITECTURE AND HERITAGE
		ARCHITETTURA (PROGETTAZIONE ARCHITETTONICA)
		DESIGN FOR THE BUILT ENVIRONMENT
		PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, URBANISTICA E PAESAGGISTICO-AMBIENTALE
	DIPARTIMENTO DI BIOLOGIA	BIOLOGIA MARINA ED ACQUACOLTURA

Laurea Magistrale		BIOLOGY OF EXTREME ENVIRONMENTS
		LM-6 BIOLOGIA
		SCIENZE BIOLOGICHE
		SCIENZE NATURALI
	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, MANAGEMENT, ISTITUZIONI	ECONOMIA AZIENDALE (LM)
		INNOVATION AND INTERNATIONAL MANAGEMENT
	DIPARTIMENTO DI FARMACIA	BIOTECNOLOGIE DEL FARMACO
		TOSSICOLOGIA CHIMICA E AMBIENTALE
	DIPARTIMENTO DI FISICA "ETTORE PANCINI"	DATA SCIENCE
		FISICA
		QUANTUM SCIENCE AND ENGINEERING
	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CHIMICA, DEI MATERIALI E DELLA PRODUZIONE INDUSTRIALE	BIOINGEGNERIA INDUSTRIALE (IN LINGUA INGLESE)
		INGEGNERIA CHIMICA
		INGEGNERIA DEI MATERIALI
	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, EDILE E AMBIENTALE	INGEGNERIA DEI SISTEMI IDRAULICI E DI TRASPORTO
		INGEGNERIA EDILE
		INGEGNERIA PER L'AMBIENTE E IL TERRITORIO
		TRANSPORTATION ENGINEERING AND MOBILITY
	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA ELETTRICA E TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE	INFORMATICA
		INGEGNERIA BIOMEDICA
		INGEGNERIA DELL'AUTOMAZIONE E ROBOTICA
		INGEGNERIA DELLE TELECOMUNICAZIONI E DEI MEDIA DIGITALI
		INGEGNERIA ELETTRICA
		INGEGNERIA ELETTRONICA
		INGEGNERIA INFORMATICA
	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA INDUSTRIALE	AUTONOMOUS VEHICLE ENGINEERING
		INGEGNERIA AEROSPAZIALE
		INGEGNERIA GESTIONALE
		INGEGNERIA MECCANICA PER LA PROGETTAZIONE E LA PRODUZIONE
		INGEGNERIA MECCANICA PER L'ENERGIA E L'AMBIENTE
		INGEGNERIA NAVALE

Laurea Magistrale		SCIENZE DEI SISTEMI AEROSPAZIALI PER LA DIFESA
	DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E APPLICAZIONI “RENATO CACCIOPPOLI”	INGEGNERIA MATEMATICA (IN LINGUA INGLESE)
		LM-40 MATEMATICA
	DIPARTIMENTO DI MEDICINA CLINICA E CHIRURGIA	SCIENZE DELLA NUTRIZIONE UMANA
	DIPARTIMENTO DI MEDICINA MOLECOLARE E BIOTECNOLOGIE MEDICHE	BIOTECNOLOGIE MEDICHE
	DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA E PRODUZIONI ANIMALI	PRECISION LIVESTOCK FARMING
		SCIENZE E TECNOLOGIE DELLE PRODUZIONI ANIMALI
	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE E SCIENZE RIPRODUTTIVE ED ODONTOSTOMATOLOGICHE	SCIENZE INFERMIERISTICHE ED OSTETRICHE
		SCIENZE RIABILITATIVE DELLE PROFESSIONI SANITARIE
	DIPARTIMENTO DI SANITA’ PUBBLICA	SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE BIOMEDICHE AVANZATE	SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE TECNICHE AREA TECNICO-ASSISTENZIALE
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE	BIOTECNOLOGIE MOLECOLARI E INDUSTRIALI
		INDUSTRIAL CHEMISTRY FOR CIRCULAR AND BIO ECONOMY
		SCIENZE CHIMICHE
		SCIENZE E TECNOLOGIE DELLA CHIMICA INDUSTRIALE
		SCIENZE E TECNOLOGIE DELLA CHIMICA INDUSTRIALE (CONTRATTO TRIENNALE)
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA TERRA, DELL’AMBIENTE E RISORSE	GEOSCIENZE PER L’AMBIENTE, LE RISORSE E I RISCHI NATURALI
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	ECONOMIA E COMMERCIO (LM)
		ECONOMICS AND FINANCE (LM)
		FINANZA
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE TRASLAZIONALI	SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE TECNICHE AREA TECNICO-DIAGNOSTICA
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	GESTIONE DELLE POLITICHE E DEI SERVIZI SOCIALI
		RELAZIONI INTERNAZIONALI
		RELAZIONI INTERNAZIONALI ED ANALISI DI SCENARIO
		SCIENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Laurea Magistrale		SCIENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DEL LAVORO
		SCIENZE STATISTICHE PER LE DECISIONI
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE SOCIALI	COMUNICAZIONE PUBBLICA, SOCIALE E POLITICA
		INNOVAZIONE SOCIALE
		SOCIOLOGIA DIGITALE E ANALISI DEL WEB
	DIPARTIMENTO DI STRUTTURE PER L'INGEGNERIA E L'ARCHITETTURA	INGEGNERIA STRUTTURALE E GEOTECNICA
	DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI	ARCHEOLOGIA E STORIA DELL'ARTE
		COORDINAMENTO DEI SERVIZI EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA E PER IL DISAGIO SOCIALE
		DISCIPLINE DELLA MUSICA E DELLO SPETTACOLO.STORIA E TEORIA
		FILOLOGIA MODERNA
		FILOLOGIA, LETTERATURE E CIVILTÀ DEL MONDO ANTICO
		FILOSOFIA
		LINGUE E LETTERATURE PER IL PLURILINGUISMO EUROPEO
		MANAGEMENT DEL PATRIMONIO CULTURALE
		PSICOLOGIA
		SCIENZE STORICHE
Laurea Magistrale Ciclo Unico	DIPARTIMENTO DI ARCHITETTURA	ARCHITETTURA
	DIPARTIMENTO DI FARMACIA	CHIMICA E TECNOLOGIA FARMACEUTICHE
		CHIMICA E TECNOLOGIA FARMACEUTICHE (LM)
		FARMACIA (LM)
	DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	GIURISPRUDENZA
	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, EDILE E AMBIENTALE	INGEGNERIA EDILE-ARCHITETTURA
	DIPARTIMENTO DI MEDICINA CLINICA E CHIRURGIA	MEDICINA E CHIRURGIA
	DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA E PRODUZIONI ANIMALI	MEDICINA VETERINARIA
	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE E SCIENZE RIPRODUTTIVE ED ODONTOSTOMATOLOGICHE	ODONTOIATRIA E PROTESI DENTARIA
	DIPARTIMENTO DI SANITA' PUBBLICA	MEDICINA E CHIRURGIA
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE TRASLAZIONALI	MEDICINA E CHIRURGIA IN LINGUA INGLESE (MEDICINE AND SURGERY)

Appendice II

Corsi di dottorato attivi in Ateneo (a.a. 2022/23)

DIPARTIMENTO	DOTTORATO
Agraria	FOOD SCIENCE
Agraria	SUSTAINABLE AGRICULTURAL AND FORESTRY SYSTEMS AND FOOD SECURITY
Architettura	ARCHITETTURA
Biologia	BIOLOGIA
	BIOTECNOLOGIE
	PHD AI.IT INTELLIGENZA ARTIFICIALE - AREA AGRIFOOD E AMBIENTE
Economia, Management, Istituzioni	MANAGEMENT
Farmacia	NUTRACEUTICALS AND FUNCTIONAL FOODS AND HUMAN HEALTH
	SCIENZA DEL FARMACO
Fisica “Ettore Pacini”	FISICA
	QUANTUM TECHNOLOGIES (TECNOLOGIE QUANTISTICHE)
Giurisprudenza	DIRITTI UMANI.TEORIA, STORIA E PRASSI
	DIRITTO DELLE PERSONE, DELLE IMPRESE E DEI MERCATI
	DIRITTO DELL’ECONOMIA
Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale	INGEGNERIA DEI PRODOTTI E DEI PROCESSI INDUSTRIALI
Ingegneria Civile, Edile e Ambientale	INGEGNERIA DEI SISTEMI CIVILI
Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell’Informazione	COMPUTATIONAL AND QUANTITATIVE BIOLOGY
	INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY FOR HEALTH
	INFORMATION TECHNOLOGY AND ELECTRICAL ENGINEERING
Ingegneria Industriale	INGEGNERIA INDUSTRIALE
Matematica e Applicazioni “Renato Caccioppoli”	MATEMATICA E APPLICAZIONI
Medicina Clinica e Chirurgia	TERAPIE AVANZATE BIOMEDICHE E CHIRURGICHE
Medicina Molecolare e Biotecnologie Mediche	MEDICINA MOLECOLARE E BIOTECNOLOGIE MEDICHE
Medicina Veterinaria e Produzioni Animali	SCIENZE VETERINARIE
Neuroscienze e Scienze Riproduttive ed Odontostomatologiche	NEUROSCIENZE
Sanità Pubblica	SANITÀ PUBBLICA E MEDICINA PREVENTIVA
Scienze Biomediche Avanzate	CARDIOVASCULAR PATHOPHYSIOLOGY AND THERAPEUTICS
	SCIENZE BIOMORFOLOGICHE E CHIRURGICHE

Scienze Chimiche	SCIENZE CHIMICHE
Scienze della Terra, dell'Ambiente e delle Risorse	SCIENZE DELLA TERRA, DELL'AMBIENTE E DELLA RISORSE
Scienze Mediche Traslazionali	MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE
Scienze Politiche	POLITICHE PUBBLICHE DI COESIONE E CONVERGENZA NELLO SCENARIO EUROPEO
Scienze Sociali	SCIENZE SOCIALI E STATISTICHE
Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura	INGEGNERIA STRUTTURALE, GEOTECNICA E RISCHIO SISMICO
Studi Umanistici	ARCHAEOLOGY AND ART HISTORY
	FILOLOGIA
	HISTORICAL STUDIES
	MIND, GENDER AND LANGUAGES
	SCIENZE FILOSOFICHE
	SCIENZE STORICHE, ARCHEOLOGICHE E STORICO-ARTISTICHE
Scienze Economiche e Statistiche	ECONOMIA
SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE	ARCHEOLOGIA E CULTURE DEL MEDITERRANEO ANTICO. RICERCA STORICA, CONSERVAZIONE, FRUIZIONE DEL PATRIMONIO
	CLINICAL AND TRANSLATIONAL ONCOLOGY
	COSMOLOGY, SPACE SCIENCE & SPACE TECHNOLOGY
	GENOMIC AND EXPERIMENTAL MEDICINE
	GLOBAL HISTORY & GOVERNANCE
	LAW AND ORGANIZATIONAL STUDIES FOR PEOPLE WITH DISABILITY
	MATHEMATICAL AND PHYSICAL SCIENCES FOR ADVANCED MATERIALS AND TECHNOLOGIES
	MODELING AND ENGINEERING RISK AND COMPLEXITY
	MOLECULAR SCIENCE FOR EARTH AND SPACE
	TESTI, TRADIZIONI E CULTURE DEL LIBRO. STUDI ITALIANI E ROMANZI

Appendice IV

Sistema di classificazione del Personale Tecnico Amministrativo

(in vigore fino al 18.1.2024[41])

CATEGORIA	B	C
TITOLO DI STUDIO	Titolo di studio di scuola d'obbligo più eventuale qualificazione professionale	Diploma di scuola secondaria di secondo grado
AREA FUNZIONALE	Area amministrativa; Area servizi generali e tecnici; Area socio-sanitaria	Area amministrativa; Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; Area socio-sanitaria; Area biblioteche
AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ	- Grado di autonomia: svolgimento di compiti sulla base di procedure prestabilite; - Grado di responsabilità: relativa alla corretta esecuzione delle procedure	- Grado di autonomia: svolgimento di attività inerenti procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti; - Grado di responsabilità relativa alla correttezza complessiva delle procedure gestite

	D	EP
	Diploma di laurea	Laurea e abilitazione professionale ovvero laurea e particolare qualificazione professionale
	Area amministrativa-gestionale; Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; Area socio-sanitaria; Area biblioteche	Area amministrativa-gestionale; Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria; Area biblioteche
	- Grado di autonomia: svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite; - Grado di responsabilità: relativa alla correttezza tecnico e/o gestionale delle soluzioni adottate	- Grado di autonomia: relativa alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo e professionale; - Grado di responsabilità: relativo alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti.

Composizione di organismi e strutture per la parità

CUG	Componente docente e ricercatore eletta: • Prof.ssa Concetta Giancola (presidente); • Prof.ssa Francesca Galgano • Prof. Luigi Maria Sicca Personale ta eletto: • dott.Aldo Del Monte • dott. Raffaele Leonese Personale ta a designazione sindacale: • dott.ssa Marinella Rotondo - segretaria • dott.ssa Anna Maria Iannicelli • sig.ra Immacolata Spagnuolo • sig.ra Maria Maddalena Vaino • dott. Eduardo Pinto - vicepresidente
Consigliera di fiducia	Prof.ssa Caterina Arcidiacono
Commissione Sportello di Ascolto	Prof.ssa Caterina Arcidiacono Prof.ssa Maria Clelia Zurlo Prof.ssa Vincenza Capone
Osservatorio di genere sull'università e la ricerca	Genere, scienza e società · Responsabile: Prof.ssa Ilenia Picardi Valorizzazione della diversità e della dimensione di genere nella ricerca · Responsabile: Prof.ssa Maria Carmela Agodi Statistiche e bilancio di genere · Responsabile: Prof.ssa Antonella Liccardo Supporto alle carriere scientifiche · Responsabili: Prof.sse Ofelia Pisanti, Adele Lauria
Centro d'Ateneo SInAPSi	Sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze · Responsabile: Prof.ssa Anna Lisa Amodeo
Coordinamento Napoletano Donne nelle Scienza	Presidente: Prof.ssa Angela Gargano
Laboratorio Interdisciplinare DGF	Responsabile Prof.ssa Francesca Marone
Osservatorio LGBT	Responsabile Prof. Fabio Corbisiero
Sportello Rosa	Referente psicologa Dott.ssa Elisabetta Riccardi
Unità Psicologica dell'Emergenza del Master in Psicologia dell'Emergenza: Percorsi di sviluppo di Comunità Resilienti	Prof.ssa Fortuna Procentese

Appendice IV

Appendice V

Convegni, seminari e mostre

Sul tema della parità di genere e del contrasto alla discriminazione basate sullo stigma sessuale e di genere

2019

- Diversity Management. Nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari, Congresso Nazionale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità, a cura del CUG, 5 e 6 Dicembre,Napoli. Gli atti del convegno sono stati pubblicati sulla collana del C.U.G. su FedOA University Press.
- Verso l'Antica Madre, inter/azione fra ambiente, inclusione sociale, imprenditoria femminile a cura del Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza, 16 Maggio, Napoli.
- Donne Migranti nell'Università e nella Ricerca, a cura del Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza, 7 Febbraio, Napoli.
- Inclusive Academia: New techno scientific governance: time regimes, scientific trajectories and inclusiveness, Convegno Internazionale a cura del Dipartimento di Scienze Politiche di UNINA, patrocinato dall'Osservatorio di genere, 16 - 18 Settembre, Napoli.
- Buone Pratiche nella salute, nelle politiche sociali e nei diritti umani delle persone trans gender: un confronto tra Europa e America Latina, Congresso Internazionale a cura del Centro Sinapsi,14-15 Novembre, Napoli.
- Queering Sociologia - La giornata Mondiale 2019 contro l'Omo-Bi-Trans-Fobia al Dipartimento di Scienze Sociali di Napoli, Convegno/organizzazione, evento celebrativo della Giornata Mondiale 2019 contro l'OmoBiTransFobia.
- Convegno «Trent'anni dei movimenti LGBT nell'area post-jugoslava: battaglie, diritti, europeizzazione» a cura del Laboratorio LGBT
- Seminario Permanente dei Saperi Arcobaleno - Quadrare il cerchio. Trans-connessioni tra Ricerca sociale e Comunità LGBT+ Tavola Rotonda con la comunità nazionale di attiviste/i, sul rapporto tra ricerca scientifica e comunità lgbt italiana.

2018

- Ciclo di seminari Il labirinto di cristallo, con visita all'esposizione della mostra presso la SPSB a cura dell'Osservatorio di genere sull'Università e la Ricerca, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Politiche di UNINA, Marzo-Maggio, Napoli.
- Congresso Internazionale a cura del Centro Sinapsi La popolazione transgender e gender non conforming, 19-20 Ottobre, Napoli.
- Incontro con Isoke Aikpitanyi, una riflessione interdisciplinare sui temi della violenza di genere, della tratta delle ragazze africane in Italia e del coraggio delle donne, 23 Marzo 2018, Accademia Pontaniana in Napoli.
- Omofobi del mio Stivale. Viaggi e turismi arcobaleno a Napoli. Giornata di studio e discussione sul turismo LGBT, Giornata di studi sul tema del turismo LGBT organizzato con Arcigay Napoli/Altri Turismi, Ass. La parola che non muore, Ass. Respiriamo Arte.
- Lesbiche. Riflessioni di genere e stili di vita delle donne omosessuali italiane a cura di Osservatorio LGBT Comune di Napoli, Associazione Articolo 45.
- L'Osservazione militante. I rischi della circolarità nella ricerca sui movimenti di liberazione sessuale. Seminario di studi e ricerche LGBT, Giornata di studi con M. Prearo (Univ. di Verona), sui dilemmi della ricerca in contesto militante e le soluzioni sul campo fino alla pubblicazione scientifica.

2017

- Uno sguardo attraverso la violenza di genere: dalla discriminazione al femminicidio, a cura del Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza, 11 Dicembre, Napoli.
- Progettazione e realizzazione della Mostra IL LABIRINTO DI CRISTALLO: un progetto per raccontare la dimensione di genere nella scienza, a cura dell'Osservatorio di genere sull'Università e la Ricerca in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Politiche di UNINA, esibita al Festival della Scienza di Genova.
- #BeYourSelfie e #FreeYourself - Happening con gli studenti in occasione della Giornata Mondiale contro l'OmoBiTransFobia, insieme a UDU Unione degli Universitari, Arcigay "Antinoo" di Napoli ONLUS.
- Che genere di sport? Convegno su genere e sport, organizzato dall'Osservatorio LGBT in occasione della XIII Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia.
- Famiglie Arcobaleno in Europa - Stesso amore, diverse tutele, partecipazione al Convegno internazionale sulle Famiglie Arcobaleno organizzato con Nelfa Network of European LGBTIQ families association, Famiglie Arcobaleno, Comune di Napoli

2016

- Inter/azioni fra i saperi a cura del Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza, 6 Maggio, Napoli.
- Quale welfare per le famiglie? a cura del Laboratorio DGF 8 Marzo 2016, Napoli.
- Raccontare la maternità oggi ; proiezione della video inchiesta "Un paese per donne e uomini. Maternità libera scelta?" (It.2014). a cura del Laboratorio DGF, 17 Novembre, Accademia Pontaniana, Napoli.
- From curing to caring - Dalla cura al prendersi cura, Convegno Internazionale nella Giornata Mondiale di Lotta all'Aids 2016 organizzato con Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II", NPS – Network Persone Sieropositive ONLUS, Master di II Livello in «Direzione, Management e Coordinamento delle Strutture Sanitarie Sociali e Socio-assistenziali territoriali», Master di I Livello in «Management e Coordinamento dei Servizi Sanitari e Sociosanitari», SIAM Società Italiana di Antropologia Medica, Comitato Provinciale Arcigay "Antinoo" di Napoli ONLUS.
- Tavola rotonda sui diritti LGBT - Osservatorio LGBT e rappresentanti di associazioni che operano a livello regionale nel campo della promozione e della tutela delle persone LGBT, organizzata con Arcigay "Marcella di Folco" di Salerno, associazione di promozione sociale – O.N.L.U.S "I Ken", NPS Italia- sezione Campania, Network di Persone Sieropositive, Famiglie Arcobaleno, Associazione LGBT Rain di Caserta, Coordinamento Campania Rainbow, Arcigay di Napoli "Antinoo".
- Famiglia, omosessualità, genitorialità. Nuovi alfabeti di un rapporto possibile, Convegno sulle famiglie omogenitoriali organizzato con AIS Studi di Genere, Famiglie Arcobaleno.
- Rainbow Lab vs OmoTransFobia, Laboratorio con studenti, docenti e personale non docente del Dip. di Scienze Sociali in una ricerca-azione contro l'omofobia e la transfobia.
- «Diversità sessuale in Spagna. Percorso storico, luoghi e sfide turistiche. I casi Maspalomas, Torremolinos, Sitges, Ibiza». Seminario con J. I. P. Galàn della Oficina de Diversidad Sexual e Identitad de Género della Università Camplutense di Madrid.
- Convegno del progetto Star's Nails. Per una piena inclusione delle persone transgender, convegno per la presentazione dei risultati di una ricerca sulle persone trans* ed alle politiche di inclusione per le/i cittadine/i LGBT, organizzato con Arcigay Napoli Antinoo, ATN-Associazione Transessuale Napoli, Scuola di Formazione CISEP Nynphea.

Conclusioni

L'analisi introspettiva realizzata nel presente documento delinea il profilo di una istituzione che sta cambiando

Nell'ultimo quinquennio l'Ateneo federiciano ha compiuto passi in avanti importanti, sotto il piano culturale ed organizzativo, rispetto agli obiettivi di parità di genere, acquisendo una maggiore consapevolezza sul tema e avviando un processo di integrazione della prospettiva di genere nelle pratiche, nelle azioni, nei documenti e nelle scelte politiche.
L'analisi introspettiva realizzata nel presente documento delinea infatti il profilo di una istituzione che sta cambiando.
I punti di forza ed i segnali positivi che emergono da tale analisi sono molteplici.

- Innanzitutto, l'istituzionalizzazione del processo stesso del Bilancio di Genere - riconosciuto dalla letteratura come passaggio cruciale per ambire a sfruttarne appieno tutte le potenzialità (e.g. Steccolini 2019) - messo in atto dall'Ateneo federiciano, ha accresciuto la priorità del tema della parità di genere nell'agenda politica di Ateneo.
- La rete di organismi all'interno della Comunità universitaria, che operano per la promozione e la diffusione della cultura di genere e, più in generale, di una cultura dei generi anche oltre l'ottica binaria, ha intensificato la propria collaborazione, mettendo in comune esperienze e competenze eterogenee e cooperando alla individuazione di obiettivi comuni ed alla realizzazione di azioni sinergiche.
- Quanto sia sentita e condivisa la necessità di realizzare un capillare lavoro di sensibilizzazione sul tema dell'uguaglianza di genere e della promozione della cultura delle differenze, che possa raggiungere tutte le parti interessate (studenti, docenti e PTA, ma più in generale la società civile), emerge in modo chiaro dalla molteplicità di percorsi ed eventi di formazione e sensibilizzazione di cui l'Ateneo è promotore.
- In termini di risorse concretamente impiegate per gli obiettivi di parità, va senz'altro enfatizzato che, sebbene l'incidenza delle voci di costo destinate alla parità di genere resti nel complesso molto esigua, c'è comunque un *trend* di crescita e le risorse espressamente destinate agli studi di genere nella ricerca e nella didattica ed al contrasto alle discriminazioni sono senz'altro apprezzabili.

Di contro, le risorse impiegate nell'ambito della conciliazione sono state davvero esigue. Ulteriori sforzi andrebbero dunque fatti per individuare azioni semplici, efficaci e praticabili, che possano nel concreto facilitare

la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, favorendo una riorganizzazione dei tempi e dei modi del lavoro, in particolare delle donne, sia in ambito accademico che amministrativo. Questa esigenza è particolarmente sentita in un territorio come quello su cui insiste l'Ateneo federiciano, in cui il supporto alle donne lavoratrici - su cui grava buona parte del lavoro di cura familiare - resta totalmente carente.
In tal senso è di grande rilievo l'impegno, fortemente sostenuto dal CUG di Ateneo, a capitalizzare l'esperienza maturata durante il periodo di *lockdown*, regolamentando l'istituto del lavoro agile che, sebbene sperimentato proprio a causa della emergenza sanitaria, è stato subito riconosciuto ed apprezzato come utile strumento di conciliazione in particolare dalle donne, come emerso anche dall'indagine riportata nell'ultima sezione del presente documento.

L'individuazione, nei documenti programmatici di Ateneo di obiettivi di conciliazione, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni, sensibilizzazione e formazione, andrà però affiancata dalla definizione di specifici obiettivi strategici di uguaglianza di genere che siano sostenibili, temporalmente definiti e misurabili in termini degli indicatori discussi nell'analisi di contesto (e.g. riduzione di una assegnata percentuale entro un arco di tempo fissato dei corsi segregati, del GCI, del rapporto di femminilità nei contesti più segregati etc.). Sebbene, la situazione dell'Ateneo federiciano rispetto alla parità di genere, misurata attraverso gli indicatori sopracitati, mostri infatti lievi miglioramenti rispetto alla precedente rilevazione, occorre porsi obiettivi quantitativi chiari e precisi per favorire concretamente le pari opportunità di genere, aumentando la presenza delle donne nelle posizioni apicali, la partecipazione attiva delle stesse al governo dell'istituzione e l'accesso equo ai finanziamenti alla ricerca.
Sebbene alcuni punti di debolezza riflettano inevitabilmente le fragilità del territorio - come è il caso dei dati sul basso tasso occupazionale e sul *gender pay gap* delle laureate e dei laureati della Federico II, per i quali azioni concrete non possono prescindere dal coinvolgimento e dall'impegno diretto delle istituzioni locali, nazionali e sovranazionali - l'università ha comunque un ruolo strategico fondamentale come ente preposto alla formazione delle nuove generazioni. In tal senso, ad esempio, l'inserimento della prospettiva di genere nelle azioni di orientamento verso le discipline STEM, che riservano maggiori sbocchi occupazionali, con l'esplicita attenzione a contrastare gli stereotipi di genere connessi a tali discipline, diventa un importante strumento per favorire l'emancipazione sociale ed economica delle giovani donne.

L'impegno del Gruppo di Lavoro del BdG continuerà, dunque, nell'immediato futuro sui seguenti assi prioritari:

- definire, a partire dalle risultanze del presente documento, e di concerto con il CUG e con la *governance* di Ateneo, obiettivi strategici e corrispondenti azioni da includere nel *Gender Equality Action Plan* di Ateneo – come parte integrante del PAP – coerentemente con quanto stabilito dalle Linee guida CRUI sul BdG ed in linea con le raccomandazioni della Commissione Europea, che indica l'esistenza di un piano per l'uguaglianza di genere come possibile criterio di ammissibilità per i bandi del futuro programma Horizon Europe;
- individuare, di concerto con il CUG e con la *governance* di Ateneo, obiettivi di performance legati al tema dell'uguaglianza di genere, ed in particolare alla conciliazione, al benessere lavorativo, al contrasto alle discriminazioni ed alla diffusione di una cultura di genere e di valorizzazione delle differenze;
- procedere con una ricognizione attenta di tutti i documenti programmatici di Ateneo, nell'ottica di inserire esplicitamente in essi la prospettiva di genere.

Attraverso questo lavoro di programmazione fattivo sarà possibile accrescere concretamente la capacità dell'Ateneo di incidere sull'eguaglianza di genere al proprio interno e di svolgere azione di *empowerment* delle donne nella società.

Finito di stampare da Rossi Srl
maggio 2025

Il presente documento si colloca nell'ambito del ciclo del Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, avviato nel 2016, e restituisce un'analisi articolata dello stato di attuazione delle politiche di parità di genere all'interno dell'Ateneo. Il processo, sostenuto dalla governance, dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) e dal gruppo di lavoro dedicato, ha assunto un carattere strutturale e trasformativo. I dati raccolti evidenziano progressi significativi nella riduzione della segregazione orizzontale nella componente studentesca e nel miglioramento dei livelli occupazionali, in particolare per le laureate, pur permanendo disuguaglianze salariali e una sottorappresentanza femminile in ambiti disciplinari strategici, quali le Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT). Anche sul versante del personale si rilevano segnali positivi, tra cui l'aumento della presenza femminile nei ruoli apicali della carriera accademica, nonché una maggiore attenzione al tema della conciliazione vita-lavoro per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario. L'Ateneo ha inoltre integrato il Gender Equality Plan (GEP) nella propria pianificazione strategica, promuovendo azioni innovative e inclusive, tra cui la 'riclassificazione' del bilancio in ottica di genere, la tassazione agevolata per corsi segregati, programmi di mentoring*, borse per ricercatrici in maternità e misure inclusive per persone gender diverse. Nonostante i risultati conseguiti, si evidenzia la necessità di profondere ulteriore impegno in termini di risorse, diffusione culturale e misure strutturali volte a superare gli ostacoli ancora presenti al pieno raggiungimento della parità sostanziale.*