



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
FEDERICO II

Federico II University Press



fedOA Press

IL BILANCIO DI GENERE DELL'ATENEO FEDERICIANO: DAL RAPPORTO DI GENERE ALL'ISTITUZIONALIZZAZIONE DEL PROCESSO

A cura di
Antonella Liccardo, Carla Camerlingo, Annalisa Amodeo,
Claudia Caruso, Antonio Cotticelli, Francesca Galgano,
Paola Paladino, Maria Rosaria Petraglia, Silvia Renna



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
FEDERICO II

IL BILANCIO DI GENERE DELL'ATENEO FEDERICIANO: DAL RAPPORTO DI GENERE ALL'ISTITUZIONALIZZAZIONE DEL PROCESSO

A cura di
Antonella Liccardo, Carla Camerlingo, Annalisa Amodeo,
Claudia Caruso, Antonio Cotticelli, Francesca Galgano,
Paola Paladino, Maria Rosaria Petraglia, Silvia Renna

Federico II University Press



fedOA Press

Il Bilancio di Genere dell'Ateneo federiciano: dal rapporto di genere all'istituzionalizzazione del processo / a cura di Antonella Liccardo, Carla Camerlingo, Annalisa Amodeo, Claudia Caruso, Antonio Cotticelli, Francesca Galgano, Paola Paladino, Maria Rosaria Petraglia, Silvia Renna. - Napoli : FedOAPress, 2021. - 139 p. : ill. ; 24 cm. - (Genere, scienza e società ; 3).
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: 978-88-6887-096-6
DOI: 10.6093/978-88-6887-096-6

© 2021 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 International

Progetto editoriale - Daniela Vajana
Foto - Lucio Terracciano

PRESENTAZIONE 4

PREFAZIONE 6

INTRODUZIONE 8

GRUPPO DI LAVORO 10

NOTA METODOLOGICA 12

1 **LA PARITÀ DI GENERE
NEI DOCUMENTI
STRATEGICO-GESTIONALI
D'ATENE0** 15

2 **ANALISI DI CONTESTO**

Componente studentesca	23
Personale docente e ricercatore	41
Personale tecnico-amministrativo e dirigente	58
Incarichi istituzionali e di governo	68

Indice

3 ORGANISMI A TUTELA DELLA EGUAGLIANZA DI GENERE E PER IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Il Comitato Unico di Garanzia	71
La Consigliera di Fiducia	72
L'Osservatorio di Genere sull'Università e la Ricerca	72
Il centro SInAPSi – Servizio Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze	73
Il Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza	74
Il Laboratorio Interdisciplinare di Studi e Ricerca "Donne Genere Formazione"	74
L'Osservatorio LGBT	75

4 AZIONI PER LA PARITÀ

Azioni per la conciliazione	79
Azioni per il benessere lavorativo	79
Il genere nella didattica e nella formazione	80
Il genere nella ricerca	84
Azioni per il sostegno alle carriere	85
Azioni di contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni e violenza di genere	85

5 DATI ECONOMICO-FINANZIARI

La riclassificazione dei costi in prospettiva di genere	91
Risorse destinate ad azioni per la parità	92
Costi sensibili al genere	95
Le tasse universitarie	101

Indice

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

Il campione esaminato	105
Le differenze nelle opinioni su infrastrutture, organizzazione e componente docente	106
I suggerimenti per migliorare l'attività didattica	109

7 DIFFERENZE DI GENERE NELLA GESTIONE ORGANIZZATIVA DELL'EMERGENZA COVID-19 IN ATENEO

Il ricorso allo smart-working durante l'emergenza epidemiologica	117
Indagine sulla gestione organizzativa dell'emergenza COVID-19	118

CONCLUSIONI	122
--------------------	-----

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	125
----------------------------------	-----

Appendice I	Corsi di studio attivi in Ateneo	126
Appendice II	Corsi di dottorato attivi in Ateneo	132
Appendice III	Sistema di classificazione del personale T.A.	134
Appendice IV	Composizione di organismi e strutture	136
Appendice V	Convegni, seminari e mostre per la parità	137

Composizione e distribuzione di genere dell'Ateneo*

		Donne	Uomini	TOTALE
COMPONENTE STUDENTESCA	Immatricolate/i	11406	9972	21378
	Iscritte/i	40973	33486	74459
	Laureate/i	7385	5831	13216
	Dottorande/i	515	447	962
	Specializzande/i	863	723	1586
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	AR	175	140	315
	RTD A	145	167	312
	RTD B	101	164	265
	RU	228	245	473
	PA	376	532	908
	PO	152	486	638
	TOTALE	1177	1734	2911
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE	B	116	353	469
	C	560	603	1163
	D	308	259	567
	EP	83	101	184
	Dirigenti II fascia	6	6	12
TOTALE	1073	1322	2395	
ORGANI E INCARICHI DI GOVERNO	Direttori o Direttrici di Dipartimento	7	17	24
	Direttore Generale		1	1
	Presidenti di Scuola	0	4	4
	Consiglio di Amministrazione	3	9	12
	Senato Accademico	9	27	36
	Delegato o Delegata del Rettore	9	19	28
	Prorettore o Prorettrice Vicario/a	0	1	1
	Rettore/Rettrice	0	1	1

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%

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

Matteo Lorito

Rettore
Università degli Studi di Napoli Federico II

Ogni nuovo Bilancio di Genere ci aiuta ad accrescere il grado di civiltà della nostra Comunità. Una grande Comunità fatta da persone che si relazionano quotidianamente in un contesto lavorativo di alto profilo ma ancora fortemente squilibrato in termini di pari opportunità legate al genere.

Una Comunità che ha bisogno di dare segnali forti su come procedere in maniera virtuosa verso una piena espressione del potenziale della sua componente femminile, contrastando al contempo ogni forma di discriminazione. Da neo Rettore che ha preso l'impegno di agire concretamente per affrontare questa problematica, mi emoziona introdurre il nuovo Bilancio di Genere dell'Ateneo Federico II, uno strumento di straordinaria importanza per far crescere la consapevolezza dei nostri limiti. I dati sono chiari, abbiamo bisogno di fare di più e a diversi livelli, partendo dai ruoli apicali fino ad adottare misure e modalità di lavoro che siano in linea con i tempi di vita e con gli impegni familiari.

Dobbiamo presentare alla conoscenza di tutti l'attuale situazione, i progressi compiuti e ancora da compiere, attivando la discussione sui dati del Bilancio in ogni Dipartimento, Ripartizione o Ufficio. Spingere costantemente l'Ateneo verso un riequilibrio è una questione di progresso civile, di equità, di corretta convivenza lavorativa, premesse indispensabili per migliorare formazione, ricerca, terza missione, servizi.

“Da neo Rettore che ha preso l'impegno di agire concretamente per affrontare questa problematica, mi emoziona introdurre il nuovo Bilancio di Genere dell'Ateneo Federico II”

Significa dare spazio ed opportunità a tante colleghe del personale docente e tecnico-amministrativo il cui talento è solo parzialmente espresso, il che riduce anche la nostra capacità di competere a livello locale, nazionale e globale. Significa affermare che il nostro Ateneo, tra i primi ad adottare un Bilancio di Genere unitamente ad altre iniziative e strutture a sostegno delle azioni consequenziali, è in grado di guidare il cambiamento e di dimostrare che adeguando le condizioni lavorative e dando spazio al merito e all'impegno non c'è bisogno di imporre quote per esaltare il nostro grande potenziale di risorse intellettuali e produttive.

Significa educare noi tutti, i nostri familiari e i nostri studenti che la diversità, se non si traduce in discriminazione, è una ricchezza straordinaria e va

coltivata. Nelle more della pubblicazione di questo documento sono stati dati segnali chiari e prese decisioni significative, anche in termini di sostanziale innovazione, a favore di un percorso “positivo” che sarà sostenuto senza esitazioni.

La scelta di designare - per la prima volta nella storia di questa antica istituzione - una prorettrice, presa non per appartenenza di genere ma per valorizzare competenza e capacità a favore dell'Ateneo, l'elezione per la prima volta di una Presidente di Scuola, voluta a scrutinio segreto da un ampio consenso, l'adozione volontaria di un Piano Organizzativo per il Lavoro Agile da implementare a conclusione della pandemia e che consentirà una migliore integrazione tra funzioni familiari e sociali con i tempi di lavoro, rappresentano novità importanti che dimostrano come il nostro Ateneo sia pronto ad accelerare decisamente nella sua politica delle pari opportunità. Ne sono profondamente convinto, anche se consapevole del grande impegno richiesto.

In piena continuità con quanto fatto negli ultimi anni, agiremo con concretezza sulle barriere legate ad una mentalità che finisce per limitare la nostra crescita e il nostro sviluppo. Superfluo sottolineare che la pandemia ha per molti aspetti acuito il problema. Tuttavia, partiremo proprio da questo nuovo Bilancio di Genere, che copre anche il periodo peggiore del disastro COVID-19, con l'obiettivo di trasformare le opportunità post-pandemia in risultati apprezzabili già nel prossimo Bilancio.

Un grande ringraziamento va al Gruppo di Lavoro e quanti da anni si impegnano in questa battaglia di civiltà. A loro va il riconoscimento di tutto l'Ateneo e l'assicurazione di un pieno e convinto sostegno non solo intellettuale ma anche in termini di risorse economiche e strumentali.

Presentazione





Prefazione

Francesco Bello

Direttore Generale
Università degli Studi di Napoli Federico II

Scrivo queste poche righe di prefazione al Secondo Bilancio di Genere di Ateneo in un contesto inaspettato e non comparabile rispetto a quello dell'anno 2016, anno di adozione del Primo Bilancio: la pandemia e i cambiamenti da essa imposti nei modi di vivere e lavorare hanno approfondito le differenze di genere ed evidenziato il maggior carico gravante sulle donne, chiamate a gestire lavoro e cure familiari in uno scenario complesso ed in continua evoluzione. D'altro canto, la situazione di emergenza ha spinto in maniera irresistibile verso innovazioni e soluzioni da lungo tempo auspiccate – ma anche rinviate – per contribuire al superamento delle disuguaglianze di genere. La sperimentazione massiva e forzata del lavoro agile ne ha fatto emergere, in maniera non più ignorabile, la potenza quale flessibile ed efficace strumento di conciliazione tra lavoro e famiglia: l'Ateneo non mancherà di cogliere questa opportunità di valorizzazione delle risorse femminili.

Ho aperto la precedente Prefazione sottolineando che il cambiamento inizia con la conoscenza ed il Bilancio di Genere è strumento per l'acquisizione di consapevolezza e per la comprensione di quali siano (e dove siano) le barriere che si frappongono alla piena realizzazione dell'eguaglianza tra uomini e donne: occorre conoscere per immaginare, progettare, programmare e realizzare iniziative ed azioni concrete che consentano di superare il divario tra generi, consci della centralità del ruolo di un'Istituzione culturale come la nostra nell'indicare direzioni e nel dare esempi tangibili di inclusione che costituiscano riferimento per altri Enti e collettività. Partiremo insieme dal linguaggio e dalla comunicazione, nella convinzione che la forma sia anche sostanza e che occorra "far esistere" il genere femminile persino nel lessico burocratico. Avvieremo, certi della

“La pandemia e i cambiamenti da essa imposti nei modi di vivere e lavorare hanno approfondito le differenze di genere ed evidenziato il maggior carico gravante sulle donne”

condivisione e del sostegno della nuova *governance* di Ateneo, azioni di supporto alla genitorialità, nella consapevolezza che solo la piena realizzazione dell'uguaglianza sostanziale consenta di essere autenticamente Comunità.

In accordo con le strategie di finanziamento della ricerca programmate dall'Unione Europea, a partire dalle risultanze emerse dal presente documento, assicureremo il supporto per la elaborazione del GEAP (*Gender Equality Action Plan*) di Ateneo, che sarà parte integrante del futuro Piano di Azioni Positive di Ateneo, in modo da innescare e sostenere un processo circolare virtuoso che attragga maggiori risorse e favorisca la crescita di questa Università nella direzione dell'inclusione e della parità di genere.

Ringrazio il Gruppo di lavoro che ha costruito ed elaborato il Secondo Bilancio di Genere per aver consegnato all'Ateneo uno strumento di analisi e di lavoro, prezioso ed accurato, che ne guiderà scelte ed azioni per gli anni a venire.

Introduzione

Antonella Liccardo

Coordinatrice del Gruppo di Lavoro del Bilancio di Genere

L'Ateneo Federico II di Napoli ha aderito da alcuni anni alla pratica del Bilancio di Genere (BdG), inteso quale strumento fondamentale per realizzare l'uguaglianza di genere formale e sostanziale nell'università, attraverso l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo.

Il presente documento fa seguito al [Primo Bilancio di genere dell'Ateneo federiciano](#) (Liccardo et al, 2016) pubblicato nel 2016, che ha consentito per la prima volta di quantificare, e dunque rendere visibili, alcuni elementi di criticità, rispetto al tema della parità di genere, comuni ai contesti universitari a livello nazionale ed internazionale, e fortemente radicati anche nella Comunità federiciano tra cui

- il meccanismo di **segregazione orizzontale**, presente sia nella componente studentesca sia nel personale docente e ricercatore, che si manifesta con una maggiore concentrazione maschile in percorsi scientifico-tecnologici (aree STEM) e una maggiore presenza femminile in percorsi umanistici;
- il meccanismo della **leaky pipeline**, ossia la perdita di risorse umane femminili altamente qualificate nel passaggio dalla fase di formazione a quella dell'inizio della carriera accademica;
- il meccanismo di **segregazione verticale** che consiste in una persistente sotto-rappresentazione femminile nei ruoli apicali e negli organi di governo;
- il meccanismo di segregazione orizzontale per il personale PTA, con i ruoli tecnico-scientifici di appannaggio maschile e quelli amministrativo-gestionali a prevalenza femminile;
- il diverso impatto che la **gestione del tempo** ha sul lavoro di uomini e donne, a causa degli impegni connessi al lavoro di cura.

Tali meccanismi hanno effetti sia sul piano individuale, sia sulla collettività nel suo insieme. Da un lato agiscono condizionando le scelte formative e lavorative delle persone, impedendo di valorizzarne pienamente le attitudini, le competenze e le capacità ed ostacolando

in parte la piena realizzazione personale e professionale, specialmente per le donne. Dall'altro costituiscono un danno per la comunità nel suo insieme, uno spreco di risorse umane, in termini di competenze e capacità, e un inefficiente utilizzo di risorse pubbliche.

La strategia di promozione della parità di genere dell'Unione Europea (EU), attuata attraverso il sostegno ad iniziative specifiche - come quelle promosse nell'ambito del programma [Science with and for Society Horizon 2020](#), e riconfermata per il periodo 2020-2025 ([European Commission, 2020](#)) con nuove risorse previste dal programma [Horizon Europe](#) per il periodo 2021-2027 - sottolinea l'importanza di superare la disparità di genere educativa e occupazionale, favorendo lo sviluppo di un approccio egualitario nell'ambito della ricerca e dell'innovazione, per consentire una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva della comunità stessa.

L'invito a mettere in campo azioni per la parità di genere nelle università, con esplicite indicazioni su possibili provvedimenti e note di indirizzo, è stata anche oggetto della pubblicazione del MIUR ["Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella Ricerca"](#) (Addis et al, 2018).

L'università, dunque, è direttamente chiamata in causa, in quanto ente di formazione e di ricerca, a mettere in campo una serie di azioni e comportamenti volti a garantire la parità di genere e a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione personale e professionale di uomini e donne.

Nell'arco del periodo intercorso dal precedente BdG ad oggi l'Ateneo federiciano ha intrapreso un percorso di progressiva acquisizione di consapevolezza della centralità del tema della parità di genere, che si è concretizzato innanzitutto in un maggior coinvolgimento da parte della *governance* su questo tema. C'è senz'altro tanta strada da fare per rendere il processo pervasivo, capillare ed efficace. Ma la necessità di porsi il problema delle disuguaglianze di genere e l'urgenza ed ineluttabilità di una azione politica concreta volta al cambiamento, sta prendendo piede nella Comunità federiciano. E ciò grazie anche al tenace lavoro

di sensibilizzazione e alla molteplicità di azioni realizzate dalla variegata rete di soggetti attivi all'interno dell'Ateneo che operano quotidianamente ed instancabilmente per portare all'attenzione del resto della comunità accademica il tema delle disuguaglianze di genere e quello delle discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere, facendosi portatori di una visione inclusiva di promozione e valorizzazione delle differenze che comprende il tema della parità dei generi anche oltre l'ottica binaria (uomo/donna). Ai fini del coinvolgimento istituzionale, estremamente importante si è rilevato anche il ruolo che l'Ateneo federiciano ha avuto nel dibattito nazionale sul tema del BdG, svolgendo azione di coordinamento del gruppo di lavoro che ha redatto le [Linee Guida della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane \(CRUI, 2019\)](#) e che attualmente cura l'analisi comparativa dei BdG prodotti dagli Atenei italiani e la revisione periodica delle linee guida stesse. L'esperienza maturata in seno alla CRUI si è rivelata di primaria importanza ed ha dato impulso a realizzare all'interno dell'Ateneo federiciano il fondamentale passaggio dal **documento** al **processo** del BdG, attraverso un percorso di istituzionalizzazione della questione di genere. Il gruppo di lavoro del BdG, infatti, non lavora soltanto alla redazione del rapporto di genere, ma interloquisce con gli attori coinvolti nella redazione di tutti i documenti programmatici di Ateneo, partecipa a definire obiettivi strategici, obiettivi di performance e azioni finalizzate alla parità di genere, attua in altre parole quel processo di integrazione che fa sì che il BdG si configuri come lo strumento d'elezione per gli obiettivi di parità che l'Ateneo è tenuto a perseguire.

È giunto il tempo di un nuovo monitoraggio finalizzato a quantificare il posizionamento dell'Ateneo rispetto alla parità di genere e a valutare l'efficacia delle azioni portate avanti sino ad ora.

Nel presente bilancio vengono dunque nuovamente esplorati gli elementi di criticità summenzionati per valutarne l'andamento nel tempo. Ne emerge qualche segnale positivo nell'ambito di un quadro di cambiamento inevitabilmente lento.

Se da un lato l'analisi dei corsi segregati della Federico II mostra un *trend* in lieve miglioramento nell'ultimo triennio, il divario di genere nell'analisi della condizione occupazionale delle laureate e dei laureati ad 1 e a 5 anni dal conseguimento del titolo resta un elemento di fortissima criticità e con dati ben più preoccupanti di quelli su base nazionale.

Non vi è dubbio che i meccanismi di segregazione verticale

ed orizzontale nel corpo docente e ricercatore siano difficili da rimuovere. Taluni fenomeni, come quello della *leaky pipeline*, si sono addirittura acuiti o hanno cambiato forma anche a causa della riorganizzazione dei ruoli accademici, con l'introduzione delle figure di ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, che hanno allungato la fase di precariato con l'effetto di amplificare ulteriormente il *drop-out* di risorse femminili altamente qualificate. Alcuni indicatori segnalano un inequivocabile *trend* di miglioramento, basti pensare al *Glass Ceiling Index* che rispetto alla precedente rilevazione si è ridotto del 20%. Di contro alcuni dati, come l'analisi della distribuzione di genere delle risorse e dei progetti di ricerca, segnala quanto sia ancora difficile per le donne ricevere finanziamenti finalizzati a sostenere adeguatamente la propria attività scientifica.

Siamo solo all'inizio di un cammino difficile, ma il clima sta cambiando. L'Ateneo federiciano si pone oggi con atteggiamento proattivo, investendo nuove energie finalizzate alla promozione di processi culturali ed organizzativi inclusivi volti a perseguire concretamente gli obiettivi di uguaglianza e parità nella formazione, nella ricerca e nel lavoro. E ciò anche attraverso interventi mirati di sostegno concreto alle carriere (come i programmi di *mentoring*), di sostegno alle politiche di conciliazione per il personale (come il lavoro agile), ma anche con una continua azione di formazione e sensibilizzazione al tema della parità di genere e al contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza di genere.

Il prossimo passo del gruppo di lavoro del BdG consisterà nell'individuare, sulla base delle risultanze della presente analisi e di concerto con il CUG e con la *governance* di Ateneo, obiettivi di parità chiari, temporalmente definiti e concretamente sostenibili, nonché le relative azioni da mettere in campo per il perseguimento degli obiettivi medesimi, che costituiranno il corpo di azioni per la parità di genere (GEAP) nel prossimo Piano di Azioni Positive. In chiusura di questa pagina introduttiva, desidero ringraziare vivamente il gruppo di lavoro del Bilancio di Genere per essersi prodigato per la realizzazione di questo documento e, più in generale, per aver condiviso una visione più ampia della nostra missione che va oltre la stesura del documento stesso, e che intende mettere in atto il processo del BdG nella sua interezza.

Ringrazio inoltre le colleghe del gruppo di lavoro della CRUI per il Bilancio di Genere, che sono sempre preziosa fonte di stimolo e confronto.

Buona lettura.

Gruppo di lavoro

Il gruppo di lavoro del Bilancio di Genere della Federico II

Il *Piano strategico* approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 6 febbraio 2020, nell'esplicitare l'impegno dell'Ateneo di rafforzare l'attenzione sull'eguaglianza di genere in ogni ambito di intervento, ha previsto - secondo le indicazioni e l'auspicio della CRUI - la costituzione di un gruppo di lavoro per la predisposizione del Bilancio di Genere, strumento per programmare azioni positive finalizzate alla crescita intelligente, sostenibile e inclusiva della Comunità federiciana.

Il gruppo di lavoro del Bilancio di Genere è stato istituito con Decreto rettorale n. 727 del 19/02/2020 ed è costituito da personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo, tenuto conto della necessaria interazione di competenze eterogenee, in relazione alle attività di acquisizione, analisi e valutazione dei dati e delle informazioni occorrenti per la predisposizione di tale documento e per l'attivazione del processo del BdG.

Composizione e Funzioni:

- Dott.ssa Antonella Liccardo (delegata del Rettore), con funzioni di coordinamento del gruppo di lavoro, già coordinatrice del gruppo di lavoro che ha redatto il Primo Bilancio di genere dell'Ateneo federiciano. Per la CRUI ha coordinato 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 nella realizzazione del BdG, nonché delle revisioni periodiche delle Linee guida.
- Dott.ssa Carla Camerlingo (delegata del Direttore Generale), chiamata ad assicurare il pieno supporto dell'Ufficio Performance e della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo per la definizione ed introduzione, nei documenti programmatici dell'Ateneo, di obiettivi di *performance* diretti a contrastare efficacemente le disuguaglianze di genere e le discriminazioni sessuali nella Comunità universitaria federiciana.



- Dott.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 Data Warehousing), con funzione di raccolta, analisi ed elaborazione dei dati statistici necessari all'analisi di contesto.
- Prof.ssa Francesca Galgano (delegata del CUG), con funzioni di raccordo e coordinamento con il Comitato Unico di Garanzia per la pianificazione ed il monitoraggio delle azioni positive.
- 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 Mariarosaria Petraglia (responsabile dell'Ufficio Programmazione economico - finanziaria) che ha curato, unitamente alla dott.ssa Paola Saccone, la riclassificazione del Bilancio e l'Analisi delle risorse destinate agli obiettivi di parità.
- Dott.ssa Silvia Renna (delegata della Ripartizione Ricerca 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.

Il gruppo di lavoro si è avvalso della fattiva collaborazione della Prof.ssa Concetta Giancola, nella sua qualità di Presidente del CUG della Federico II.

Hanno inoltre contribuito ad alcuni contenuti del presente documento la Dott.ssa Annalisa Pacelli dell'Ufficio Performance e Anticorruzione e la Dott.ssa Vincenza Capone per lo studio sulla gestione organizzativa durante l'emergenza COVID.

Si ringraziano infine la Prof. Caterina Arcidiacono (Consigliera di Fiducia), il Prof. Fabio Corbisiero (Osservatorio LGBT), la Dott.ssa Angela Gargano (Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza), la Prof.ssa Francesca Marone (Laboratorio DGF), la Dott.ssa Ilenia Picardi (Osservatorio di Genere) per i contenuti riguardanti i rispettivi organismi.

Nota metodologica

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

Si compone di sette capitoli: nel primo vengono illustrati i riferimenti alla parità di genere presenti all'interno dei principali documenti strategico-gestionali dell'Ateneo. Il capitolo 2 contiene l'analisi di contesto, che restituisce la fotografia della distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Ateneo: componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e dirigente; viene altresì discussa la distribuzione di genere negli incarichi istituzionali e di governo.

Per l'analisi di contesto si è fatto riferimento all'elenco di indicatori previsti dalle Linee guida, nonché ad ulteriori indicatori - già presenti nel [Primo Bilancio di Genere dell'Ateneo fridericiano](#) - inclusi nell'analisi allo scopo di favorire il confronto con le precedenti rilevazioni e comprendere l'evoluzione del contesto; laddove necessario sono stati aggiunti altri indicatori ritenuti utili per evidenziare alcuni aspetti specifici del contesto locale. Per la componente studentesca le rilevazioni si riferiscono all'a.a. 2018/2019, in quanto ultimo anno accademico concluso all'atto della preparazione del presente documento. Taluni dati, come ad esempio quelli relativi a laureate/i e quelli sui tassi di occupazione sono stati riportati per anno solare e riferiti all'ultima annualità disponibile (2019).

Le fonti dati adoperate, secondo le indicazioni delle Linee guida, sono state prioritariamente:

- la banca dati per il bilancio di genere disponibile sul sito 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 per taluni indicatori non diversamente reperibili su banche dati pubblicamente accessibili. Per il personale docente e ricercatore si è fatto prioritariamente riferimento all'ultimo anno solare concluso, il 2019, sebbene i dati relativi a questa annualità non siano ancora definitivamente consolidati. Taluni dati, non disponibili su banche dati pubbliche e non estraibili dal sistema di *data warehouse (dwh)* di Ateneo, sono stati reperiti da fonti interne ed hanno richiesto un conteggio manuale; per tali dati l'anno di riferimento è l'anno solare 2018.

Per il personale tecnico-amministrativo sono stati prioritariamente utilizzati dati estratti dal sistema *dwh* di Ateneo relativi all'annualità 2019, dal momento che gli ultimi dati consolidati e certificati disponibili sul sito del MEF, all'atto della preparazione del presente documento, si riferiscono all'annualità 2018. Solo nei casi in cui non è stato possibile ricostruire il dato tramite *dwh* si è fatto ricorso ai dati relativi all'anno 2018 presenti sul sito del MEF.

I dati sugli incarichi istituzionali e di governo sono infine aggiornati al 31/10/2020.

Il capitolo 3 descrive la rete di organismi, strutture, servizi permanenti e soggetti attivi all'interno dell'Ateneo federiciano per la tutela dell'uguaglianza di genere e per il contrasto alle discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere.

Il censimento e la descrizione delle principali azioni poste in essere dall'Ateneo per il perseguimento degli obiettivi di parità e di inclusione, è presentato nel capitolo 4. Le azioni per la parità ed il contrasto alle discriminazioni di genere nell'arco temporale dal 2016 al 2020 sono state raggruppate in ambiti - secondo lo schema di classificazione proposto dalle Linee guida - e presentate in modo unitario in un apposito capitolo. La "navigazione" per azioni anziché per organismi, oltre ad apparire più funzionale alla lettura del documento, risponde anche al fatto che spesso più organismi e strutture cooperano per la realizzazione di progetti comuni.

L'analisi di genere dei dati economico-finanziari

dell'Ateneo, finalizzata a quantificare l'impegno dell'Ateneo rispetto alla parità di genere e a verificare l'adeguatezza dell'allocazione delle risorse destinate a garantire l'effettivo rispetto delle pari opportunità è il contenuto del capitolo 5.

Per le informazioni di carattere economico-finanziario si è realizzata l'operazione di riclassificazione del bilancio consuntivo, per le annualità 2017-2019, e del bilancio preventivo, per l'annualità 2020. La ricognizione *a posteriori* dei costi da classificare con codice 2 (cfr. *Infra*) è stata piuttosto complessa ed i risultati raccolti sono senz'altro parziali; ciò in quanto il lavoro di riclassificazione dei costi in ottica di genere andrebbe impostato a monte anziché a valle. Nondimeno si è ritenuto utile riportare le informazioni raccolte, benché lacunose, in modo che possano servire come punto di partenza per la definizione di una metodologia futura. Nel capitolo dei dati economico-finanziari sono inoltre riportate le informazioni relative alle retribuzioni del personale all'anno 2019, i costi per la formazione e le tasse corrisposte dagli studenti relative all'a.a. 2018/19, già considerate nel precedente BdG.

I dati economici relativi ai finanziamenti alla ricerca sono invece discussi nella parte di analisi di contesto destinata al personale docente e ricercatore.

Il documento è corredato inoltre 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 6, nell'ottica di identificare eventuali aspetti che incidono diversamente su studentesse e studenti e a fornire eventuali spunti utili alla definizione di azioni positive. Il documento è stato redatto in piena emergenza pandemica. Per tale ragione si è ritenuto opportuno includervi un capitolo finale dedicato al tema della pandemia, contenente alcuni dati relativi al ricorso allo *smart working* durante l'emergenza, nonché gli esiti di una indagine condotta all'interno dell'Ateneo per analizzare l'impatto di genere della gestione organizzativa del lavoro durante l'emergenza COVID-19.

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

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



La parità di genere nei documenti strategico-gestionali di Ateneo

Le Linee guida CRUI più volte citate raccomandano fortemente la massima possibile interlocuzione del Bilancio di Genere con i principali documenti programmatici e gestionali di Ateneo, al fine di consentire l'integrazione tra la prospettiva di genere e le politiche e la *governance* di Ateneo e di garantirne la coerenza, nella consapevolezza della possibile incidenza differenziata delle scelte degli organi di governo sugli uomini e sulle donne che compongono la Comunità universitaria.

Qui di seguito vengono riportati i richiami al tema della parità di genere presenti all'interno dei principali documenti strategico-gestionali di Ateneo.

<p>Lo Statuto</p>	<p>Il rapporto dialogico tra BdG e gli atti di programmazione di Ateneo, sia strategici che più spiccatamente gestionali, agevola e promuove l'osmosi tra le tematiche di genere e le politiche di Ateneo, concorrendo, in ultima analisi, alla realizzazione dell'impegno dell'Università di assicurare parità e pari opportunità di genere, sancito nello Statuto d'Ateneo.</p>	<p>L'impegno dell'Ateneo a garantire parità e pari opportunità di genere è sancito nell'art. 2, comma 4, dello Statuto:</p> <p><i>“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”.</i></p> <p>Ulteriore riferimento al genere è presente nell'art. 20, comma 2, dello Statuto:</p> <p><i>“la designazione delle componenti in seno al Consiglio di Amministrazione deve garantire, nel suo complesso, la rappresentanza di genere per un terzo del totale”.</i></p>
--------------------------	---	---

<p>Il Piano Strategico</p>	<p>Le politiche di genere fanno ingresso nell'edizione 2019/21 del principale documento di programmazione dell'Ateneo, ovvero il Piano Strategico, con l'espresso impegno a rafforzare l'attenzione sull'eguaglianza di genere in ogni ambito di intervento e a diffondere la cultura di genere.</p>	<p>La pianificazione strategica contempla l'adozione del Bilancio di Genere <i>'quale strumento di impulso, ancorché di monitoraggio, attraverso il quale condividere e qualificare gli obiettivi individuati, programmare azioni positive finalizzate alla crescita intelligente, sostenibile e inclusiva della comunità fridericiana'</i>, a cura di un gruppo di lavoro appositamente costituito.</p>
<p>Il Piano Integrato</p>	<p>La pianificazione di tempistiche e modalità di attuazione delle scelte strategiche è contenuta nel Piano Integrato di Ateneo, che assegna specifici obiettivi di performance, collettivi ed individuali, alle diverse componenti dell'Amministrazione e definisce specifici indicatori e target per la misurazione del relativo livello di conseguimento. La necessità di progressiva integrazione tra ciclo delle performance e promozione delle pari opportunità ha suggerito l'inserimento nel Piano integrato - anche alla luce di quanto previsto nel Piano strategico di Ateneo - di specifici obiettivi per la realizzazione di alcune delle azioni previste dal Piano di Azioni Positive (PAP) (di cui si dirà nel prosieguo, n.d.r.), così come del resto previsto dallo stesso¹, nell'auspicio che questa prima embrionale forma di collaborazione tra diverse componenti dell'Ateneo possa costituire una buona pratica da perseguire e diffondere.</p>	<p>L'edizione 2020/22 del Piano integrato di Ateneo contempla, per la prima volta, la costruzione e l'assegnazione di due specifici obiettivi organizzativi di Ateneo 'di genere':</p> <ul style="list-style-type: none"> • la redazione - entro il 31.12.2020 - del testo del Bilancio di Genere; • la progettazione di un'iniziativa di formazione, finalizzata alla sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità ed eguaglianza di genere (al riguardo si veda, nel capitolo dedicato alle Azioni per la parità, il MOOC: <i>Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università</i>, realizzato sulla piattaforma del Centro di Ateneo Federica Web Learning e destinato a tutta la Comunità accademica). <p>Tra gli obiettivi organizzativi di struttura è prevista, inoltre, l'introduzione di soluzioni organizzative che consentano una conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti: quale azione da realizzare nell'anno 2020 - a cura della Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico cui è stato assegnato uno specifico obiettivo di performance - vi è l'elaborazione di un testo regolamentare per l'introduzione in Ateneo dell'istituto del lavoro agile al termine del periodo emergenziale.</p>

		<p>Quanto realizzato in attuazione del BdG costituisce poi parte integrante e necessaria della <i>Relazione annuale sulla Performance</i>², ovvero il documento che annualmente restituisce, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse.</p>
<p>Il Piano di Azioni Positive (PAP)</p>	<p>Il documento programmatico "chiave" in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e cultura di genere è il Piano di Azioni Positive (PAP), la cui adozione da parte di tutte le PPA.A. è obbligatoria - secondo il disposto dell'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.</p> <p>Il Piano di Azioni Positive di Ateneo per il triennio 2019-2021, elaborato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) ed adottato nel mese di luglio 2019, individua obiettivi da perseguire per garantire e promuovere la cultura delle pari opportunità ed il benessere organizzativo, al fine di rimuovere gli ostacoli per realizzare una effettiva uguaglianza di opportunità fra studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo.</p>	<p>Obiettivi previsti dal PAP 2019-2021:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità.</i> 2. <i>Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della comunità universitaria.</i> 3. <i>Contrasto ai fenomeni di discriminazione al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza (morale, fisica o psicologica) relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità.</i> <p>Ciascun obiettivo si sostanzia e realizza attraverso l'implementazione di una serie coordinata e progressiva di azioni dell'Ateneo, puntualmente descritte, tra le quali figura proprio l'elaborazione e la redazione del Bilancio di Genere (ob. n. 1, lett. H).</p>

¹ Il PAP di Ateneo prevede specificamente, tra le Azioni da realizzare per sostanziare l'obiettivo n. 1 (Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità.), l'az. sub f.: Partecipazione, in forma collaborativa e propositiva, del CUG nella predisposizione del "Piano delle performance" di Ateneo.

² cfr art. 10, comma 1, lettera b, d.lgs. 150/2009 e s.m.i., ai sensi del quale entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Il Codice per la tutela della dignità della persona	Il CUG sta promuovendo la revisione del codice di condotta, la cui nuova denominazione proposta è “Codice per la tutela della dignità della persona”. L’Ateneo, richiamandosi alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, deve 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 tutto il personale docente e tecnico-amministrativo, ai soggetti che a qualunque titolo svolgono attività di ricerca e di didattica o di servizio in Ateneo, ai dottorandi e agli studenti, con l’obiettivo di fornire la necessaria tutela nei casi in cui la persona ritenga di essere oggetto di discriminazioni, <i>mobbing</i> , molestie, molestie sessuali e psicologiche, disfunzioni o criticità relazionali. Tale Codice nella sua applicazione prevederà un funzionamento sinergico dello sportello di ascolto, della/del consigliera/e di fiducia, della commissione di contrasto al <i>mobbing</i> , alle violenze e alle molestie sessuali.
--	--	--

Nei principali documenti programmatori di Ateneo non si rinvengono ulteriori contenuti rilevanti; tuttavia, vi sono evidenti segnali di un deciso cambio di passo e di un’acquisita consapevolezza della necessità che le tematiche e le misure per garantire parità di genere e di opportunità costituiscano uno degli assi strategici su cui costruire e sviluppare l’azione dell’Ateneo per i prossimi anni.

Il [programma elettorale](#) del Rettore neoeletto, prof. Matteo Lorito, contiene un apposito paragrafo dedicato alla definizione di linee direttrici e specifiche azioni prioritarie volte alla riduzione delle diseguaglianze - anche di genere - ed alla promozione dell’inclusione, declinata in tutti gli ambiti. Tra le azioni prioritarie che l’Ateneo dovrà intraprendere a questo fine vi è l’attivazione di

“iniziative destinate a diffondere in Ateneo una piena consapevolezza della diseguaglianza di genere: ciò significa non solo riconoscere quanto si è fatto e si sta facendo sul tema e dare la giusta rilevanza nei documenti programmatici e strategici dell’Ateneo alle questioni di genere, ma anche: allocare i finanziamenti necessari ad affrontare le diseguaglianze in sede di programmazione triennale; destinare al CUG e all’Osservatorio, che si reggono ora sulla generosità del lavoro volontario, risorse economiche e personale specializzato; adeguare le strutture universitarie per aumentare il “benessere ambientale e psico-fisico di entrambi i sessi”, partendo dai servizi genitoriali e da quelli destinati alle attività motorie; estendere le azioni di contrasto alle diseguaglianze di genere all’interno dei singoli Dipartimenti, immaginando un sistema di premialità per le strutture che raggiungono risultati significativi; supportare la stesura regolare e la diffusione del Bilancio di genere insieme ad altre iniziative (quali ad esempio la collana Gender, Science and Society edita dalla nostra University Press o il dottorato Mind, Gender, Language attivo presso il nostro Ateneo)”.

Il Prof. Matteo Lorito ha assunto la guida dell’Ateneo dal primo novembre 2020 e resterà in carica per sei anni. Nelle more della elaborazione del nuovo Piano strategico, ha ribadito il suo impegno nella promozione delle pari opportunità di genere³.

³ Nel messaggio con cui ha comunicato a tutta la Comunità universitaria le motivazioni della scelta della prof.ssa Maria Rita Antonietta Mastrullo quale Pro-Rettrice, il Rettore neoeletto ha evidenziato i molti e diversi ruoli gestionali che la professoressa ha rivestito all’interno dell’Ateneo e la sua profonda conoscenza della macchina organizzativa e amministrativa - unita ad una riconosciuta autorevolezza scientifica e di docente da sempre sensibile alle esigenze dei nostri studenti - ma anche, non da ultimo, di aver “ritenuto importante e necessario dare un segnale forte a favore delle pari opportunità di genere, ponendo per la prima volta ai vertici del nostro antichissimo Ateneo una esponente del mondo accademico femminile che rappresenta ancora oggi una risorsa non pienamente valorizzata”.

2 ANALISI DI CONTESTO

Analisi di contesto

Il presente capitolo è dedicato all'analisi di contesto, che restituisce la fotografia della distribuzione di genere della componente studentesca, del personale docente e ricercatore, del personale tecnico amministrativo e degli incarichi istituzionali e di governo. Per ciascuna componente sono stati identificati gli ambiti ed i fenomeni di maggior rilievo da analizzare attraverso gli appropriati indicatori di parità. In particolare, oltre alla composizione di genere, l'analisi dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale è stata oggetto di studio per tutte le componenti. L'evoluzione temporale attraverso le serie storiche consente inoltre la comparazione nel tempo, mentre il confronto con i dati italiani adoperati come benchmark consente di collocare l'Ateneo federiciano nel panorama nazionale.

Componente Studentesca

In questo paragrafo vengono presentati i dati relativi alla popolazione studentesca dell'Ateneo federiciano nell'a.a. 2018/19 ed alcune serie storiche relative al periodo che va dal 2015 al 2019. Oltre agli indicatori previsti dalle Linee guida della CRUI, vengono ripresi alcuni indicatori già presenti nel Primo Bilancio di Genere riferiti all'a.a. 2014/2015, in modo da analizzare più in dettaglio l'evoluzione della componente studentesca del nostro Ateneo. Nell'analisi che segue, vengono considerati alcuni aspetti specifici della popolazione studentesca, a partire dalla composizione, la mobilità nazionale ed internazionale e la performance negli studi. L'analisi attraversa le varie fasi della carriera universitaria, trattando separatamente la popolazione immatricolata, quella iscritta e quella laureata, nonché la formazione post-laurea, con particolare riferimento a dottorati di ricerca, scuole di specializzazione e contratti di collaborazione.

L'ultima parte del presente capitolo esplora infine la condizione occupazionale della popolazione laureata presso l'Ateneo federiciano, riportando 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 presenti⁴

- 76 corsi di laurea triennali (LT)
- 70 corsi magistrali (LM/S)
- 9 corsi di laurea a ciclo unico (LCU)

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

La popolazione studentesca immatricolata⁵ nell'Ateneo federiciano nell'a.a. 2018/2019 è costituita al 53,4% da studentesse ed al 46,6% da studenti. Nel dettaglio la distribuzione tra le diverse tipologie di corsi di laurea evidenzia una sistematica prevalenza femminile, con un picco del 62,4% nei corsi di studio a ciclo unico.

Tipologia di corso di studio	Numeri assoluti		Percentuali	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
LT	7203	6778	51,5%	48,5%
LS/M	2562	2204	53,8%	46,2%
LCU	1641	990	62,4%	37,6%
Totale	11.406	9.972	53,4%	46,6%

Tabella 2.1: Popolazione immatricolata a.a. 2018/19 per tipologia di corso di studio

⁴ Dati riferiti all'a.a. 2018/2019.

⁵ 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.

Nell'a.a.2018/2019 si è registrato un incremento complessivo della popolazione immatricolata, rispetto all'a.a. 2014/15, pari al 10,2%. In particolare, risulta aumentata sia la componente femminile che quella maschile, sebbene quest'ultima in percentuale maggiore (incremento del 9% per le donne e del 11,5% per gli uomini).

a.a.	Donne	Uomini	TOT
2018/19	11406	9.972	21.378
2014/15	10459	8947	19.406

Tabella 2.2: Confronto tra le popolazioni immatricolate negli a.a. 2018/19 e 2014/15

Confrontando le immatricolazioni relative ai due anni accademici di riferimento, secondo il criterio dell'area didattica adoperata nel precedente BdG, si riscontra che, per la componente maschile, vi è stato un ulteriore e significativo incremento degli iscritti ai corsi di laurea triennali di Ingegneria ed Economia, mentre per la componente femminile si registra un incremento discreto nei corsi di laurea triennali delle aree di Economia, Scienze, Sociologia e Studi Umanistici. Si registra inoltre un decremento sia della componente femminile che di quella maschile nei corsi di laurea a ciclo unico in Giurisprudenza e Medicina e Chirurgia. Da apprezzare infine l'aumento della componente femminile nelle lauree magistrali dell'area di Ingegneria.

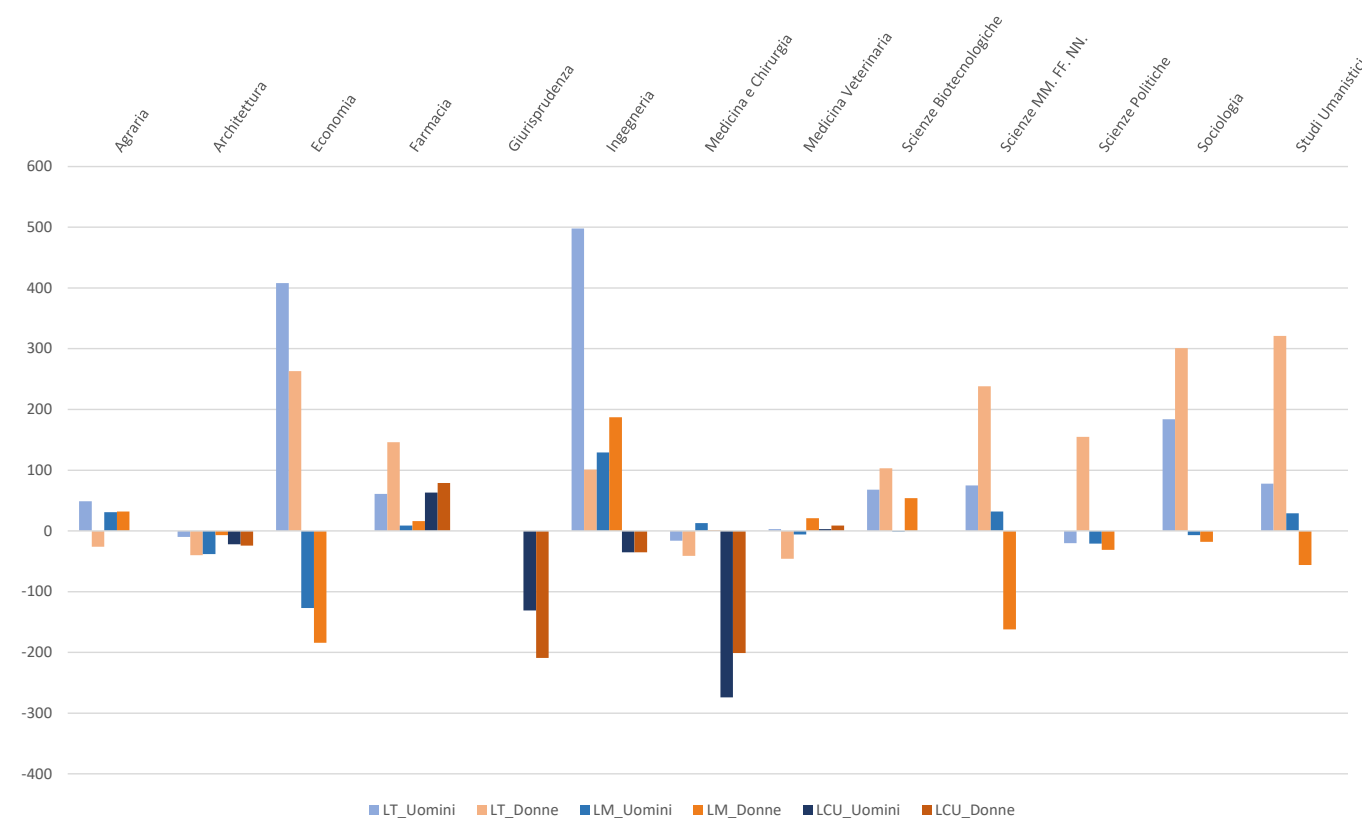


Figura 2.1: Differenza tra le popolazioni immatricolate negli a.a. 2018/19 e 2014/15 per area didattica, tipo di corso e genere

Il grafico che segue mostra la distribuzione per genere ed area didattica della popolazione immatricolata per tipo di corso. La componente maschile risulta più numerosa di quella femminile solo nei corsi di studio prevalenti delle aree di Ingegneria ed Economia, nonché nella laurea triennale in Agraria. Una lievissima prevalenza maschile si registra anche nelle immatricolazioni a corsi a ciclo unico dell'area di Medicina e Chirurgia.

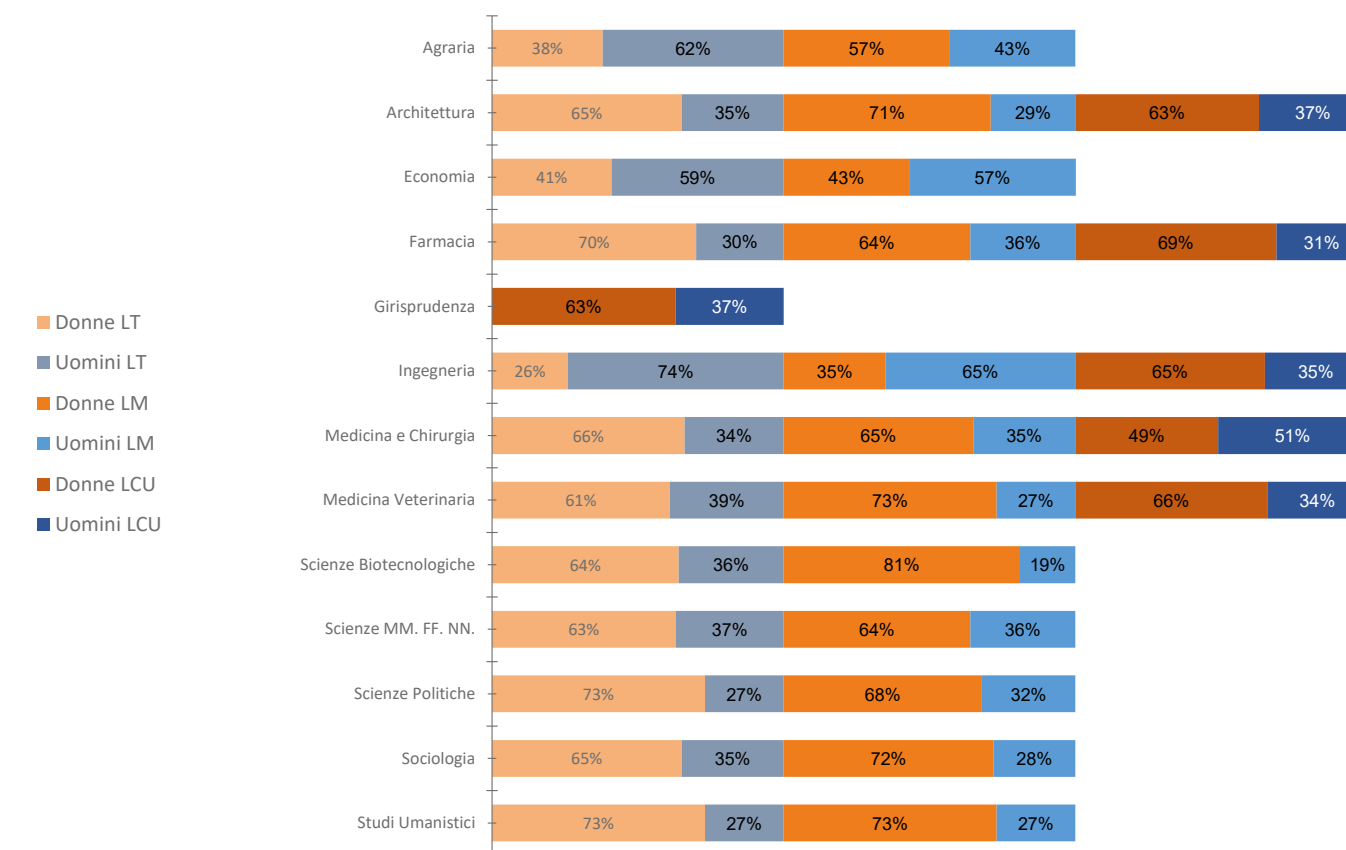


Figura 2.2: Distribuzione di genere della popolazione immatricolata per area didattica e tipologia di corso di studi

L'analisi dei rapporti tra immatricolati/e ai corsi di laurea LM ed LT per tutte le aree didattiche, escluse quelle in cui l'ordinamento prevalente è quello a ciclo unico, può essere letto come un indicatore qualitativo della tendenza a proseguire in sede gli studi di secondo livello⁶. La tabella seguente mostra una prevalenza femminile in tale rapporto, fatta eccezione che per l'area di Scienze Politiche. La differenza di oltre 30 punti percentuali nel caso dell'area di Agraria è da imputarsi al contemporaneo aumento delle immatricolazioni maschili e riduzione delle immatricolazioni femminili registrate nei corsi di laurea triennali in tale area.

⁶ Per una analisi più precisa andrebbe sottratto il dato relativo alla popolazione studentesca immatricolata in corsi di laurea LM proveniente da altri atenei, che resta tuttavia un numero piuttosto esiguo, come verrà discusso nel paragrafo sulla Mobilità.

Rapporto LM/LT	Donne	Uomini	Gender gap
Agraria	64,7%	30,7%	34,0%
Architettura	93,9%	72,7%	21,2%
Economia	29,3%	27,8%	1,5%
Ingegneria	59,0%	37,9%	21,1%
Medicina Veterinaria	43,4%	24,6%	18,8%
Scienze Biotecnologiche	45,5%	18,8%	26,7%
Scienze MM. FF. NN.	35,1%	34,9%	0,2%
Scienze Politiche	35,5%	45,5%	-10,0%
Sociologia	14,6%	10,4%	4,2%
Studi Umanistici	32,0%	31,2%	0,8%

Tabella 2.3: Rapporto immatricolazioni LM/LT per genere ed area didattica

Popolazione iscritta

La popolazione studentesca dell'Ateneo fridericiano iscritta nell'a.a. 2018/2019 a corsi di laurea triennale, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico o corsi di vecchio ordinamento, è costituita da 74.459 unità, di cui 33.486 uomini (pari al 45%) e 40.973 donne (pari al 55%). Rispetto alla rilevazione del precedente BdG, si registra una riduzione del 5,2% della popolazione maschile e del 9,3% di quella femminile, con una riduzione complessiva pari al 7,5%. Il dato è in controtendenza con quello precedentemente riportato relativo all'incremento della popolazione immatricolata rispetto all'a.a. 2014/15. Questa circostanza chiarisce che la riduzione del numero di iscritti è da imputarsi più all'incremento del flusso in uscita, che al decremento del flusso in entrata.

La serie storica della distribuzione di genere (Figura 2.3) a partire dalla rilevazione del precedente BdG mostra rapporti di genere piuttosto stabili, con una lievissima flessione (-1%), nella prevalenza femminile tra gli iscritti ai corsi di laurea dell'Ateneo federiciano.

Nel dettaglio la popolazione femminile relativa all'a.a. 2018/19 risulta nettamente preponderante nei corsi di laurea a ciclo unico, con una percentuale che supera il 62%, in linea con quanto osservato per le immatricolazioni riferite al medesimo anno accademico.

Tipologia corso	DONNE	UOMINI
LT	52,6%	47,4%
LS/M	52,8%	47,2%
LCU	62,4%	37,6%
TOTALE	55,0%	45,0%

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

Analizzando separatamente le diverse aree di studio, secondo la classificazione europea in *Fields of Education and Training* ISCED-F-2013 (FoET), suggerita dalle Linee guida CRUI (Figura 2.4), si riscontra ancora una volta che la popolazione maschile eccede nettamente quella femminile nelle aree ingegneristiche e delle tecnologie dell'informazione. 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.

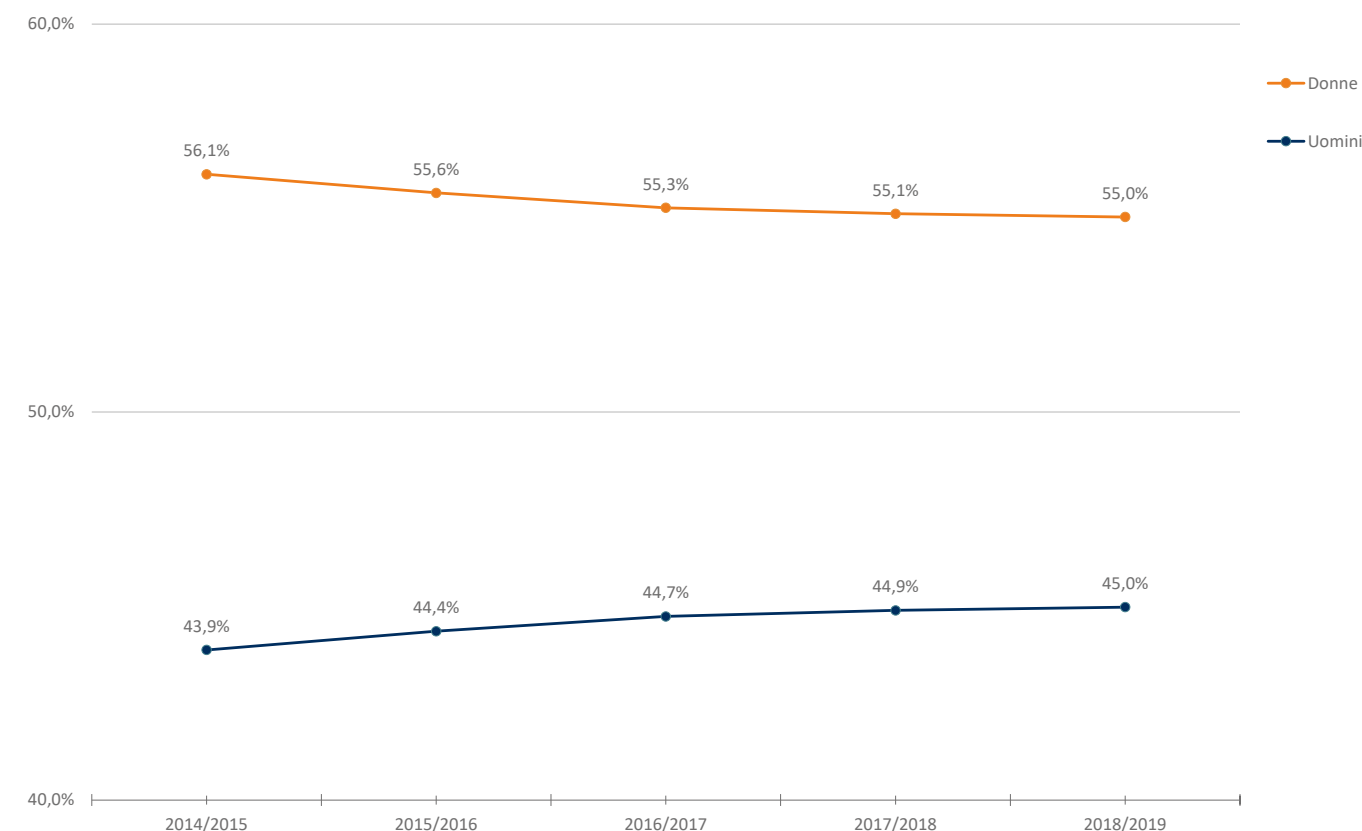


Figura 2.3: Serie storica della distribuzione di genere della popolazione iscritta

I dati presenti in Figura 2.4 confermano il sussistere di un marcato 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 molto consolidati e diffusi, che associano le caratteristiche identitarie della professione scientifica e di quella umanistica ad un genere piuttosto che ad un altro.

Un utile indicatore per misurare il fenomeno della segregazione orizzontale nella componente studentesca è costituito dalla 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%.

Nell'Ateneo federiciano l'analisi della percentuale di corsi segregati (Figura 2.5) mostra una incidenza dei corsi neutri sul totale dei corsi di studio pari al 26,7%, in linea con il dato nazionale che riporta una percentuale di corsi neutri di poco inferiore (26,2%). La percentuale di corsi a prevalenza femminile (40,7%) è invece inferiore a quella nazionale (44,8%) mentre i corsi a prevalenza maschile (32,7%) sono in eccedenza rispetto a quelli su base nazionale (29%), segnalando una segregazione ancora più spiccata verso il genere maschile a livello locale.

Dai dati attualmente disponibili sul sito del MIUR, che includono anche l'a.a. 2019/2020, sebbene in forma di dati ancora non consolidati, si registra un trend di lieve aumento del numero di corsi neutri che sono passati dal 25,8% nell'a.a. 2017/18 al 27,4% nell'a.a. 2019/2020.

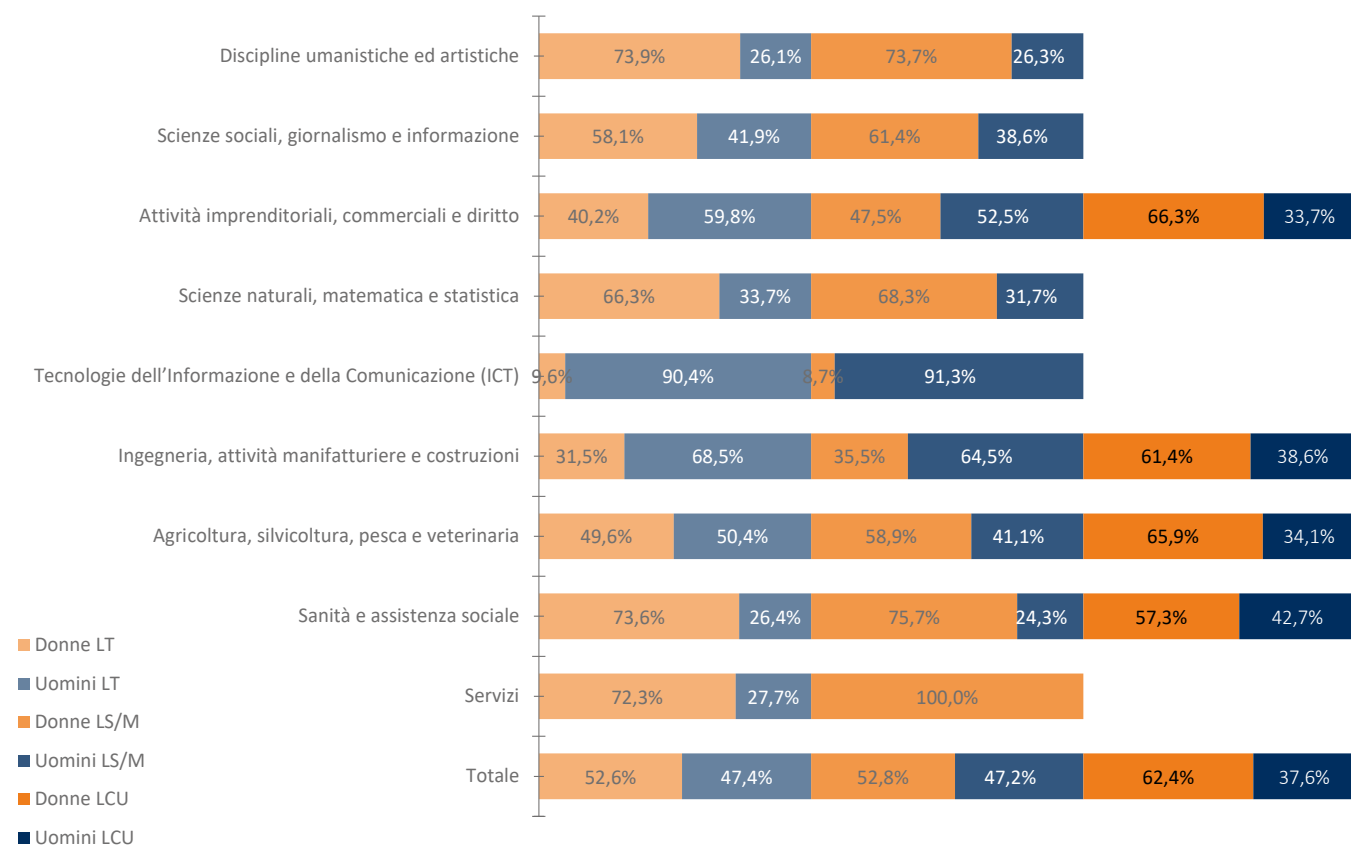


Figura 2.4: Distribuzione di genere della popolazione iscritta per tipologia di corso ed area di studio

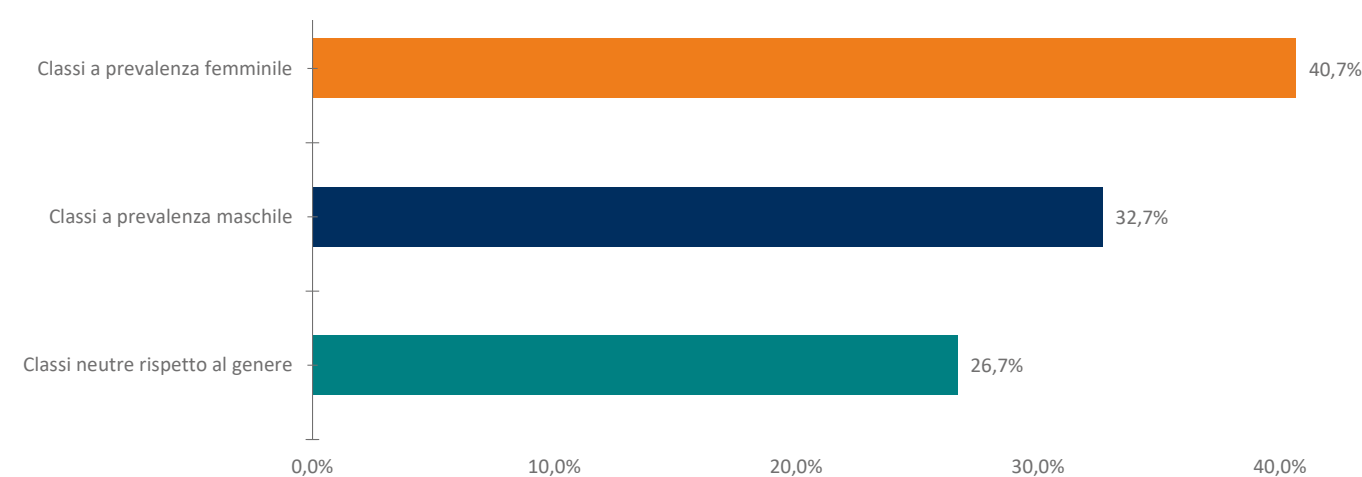


Figura 2.5: Percentuale di corsi segregati

Il dato nazionale di prevalenza di genere nei corsi di studio, raggruppati per FoET, è adoperato come benchmark con cui confrontare i dati dei singoli atenei per la quantificazione di una quota premiale sul Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), da attribuire a quegli atenei che realizzano il BdG, attraverso il recente decreto del MIUR (DM 442 10 Agosto 2020, Art. 10 lettera q). Allo scopo di facilitare tale confronto, si riporta un grafico comparativo tra l'Ateneo federiciano e il totale degli atenei italiani, secondo tale criterio.

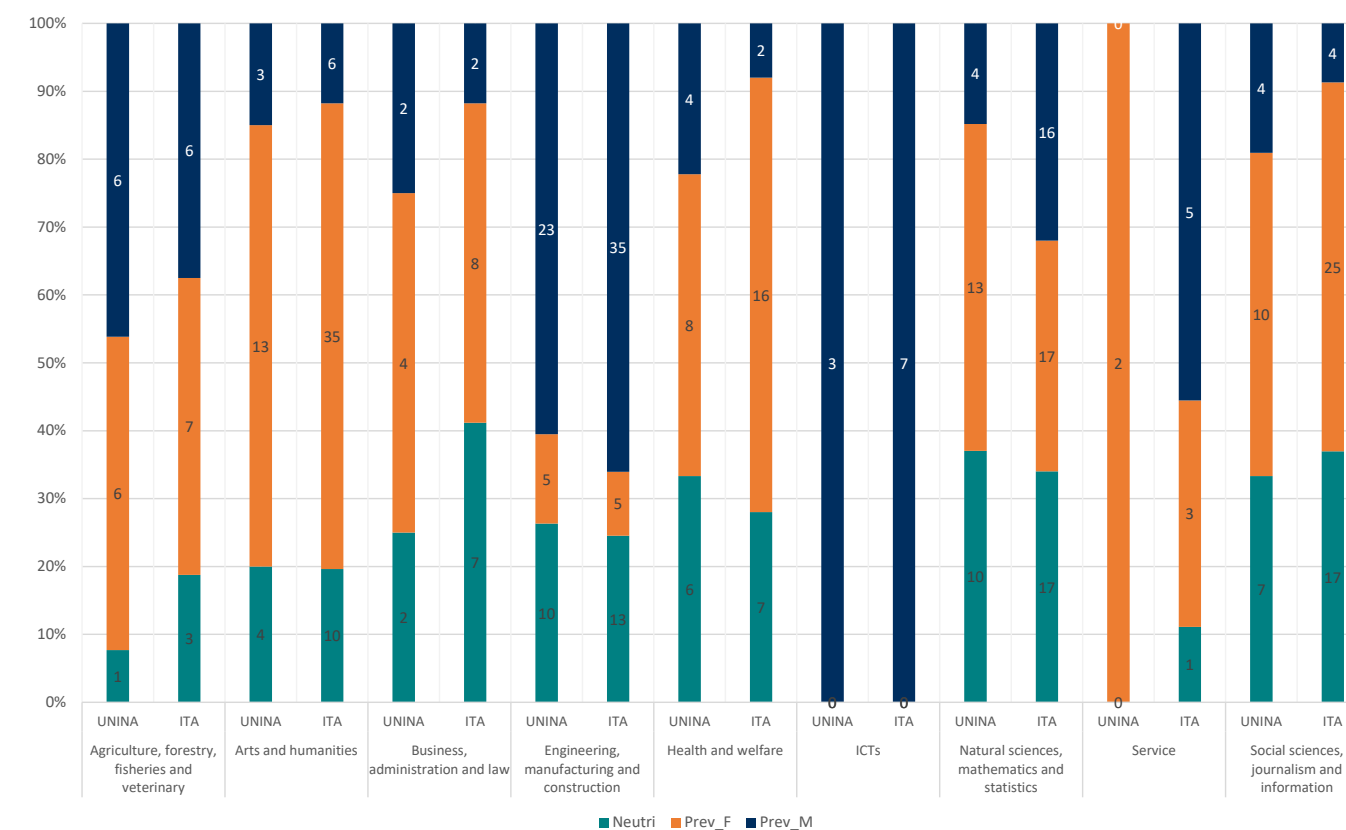


Figura 2.6: Confronto dei corsi segregati con i dati nazionali per FoET

Si osserva che il FoET in cui l'Ateneo federiciano ha una percentuale di corsi neutri sensibilmente inferiore al dato nazionale (-16,2%) è quello *Business, administration and law*.

Popolazione laureata

Nell'anno solare 2019, la popolazione che ha conseguito la laurea nella Federico II è stata di 13.216 unità, di cui 7.385 donne, pari al 56% del totale, e 5.831 uomini, con una incidenza pari al 44%. La serie storica dei laureati mostra un lieve trend di crescita per gli studenti maschi nelle lauree triennali e magistrali rispetto alle precedenti rilevazioni, mentre il numero di donne ha subito lievi fluttuazioni negli ultimi anni.

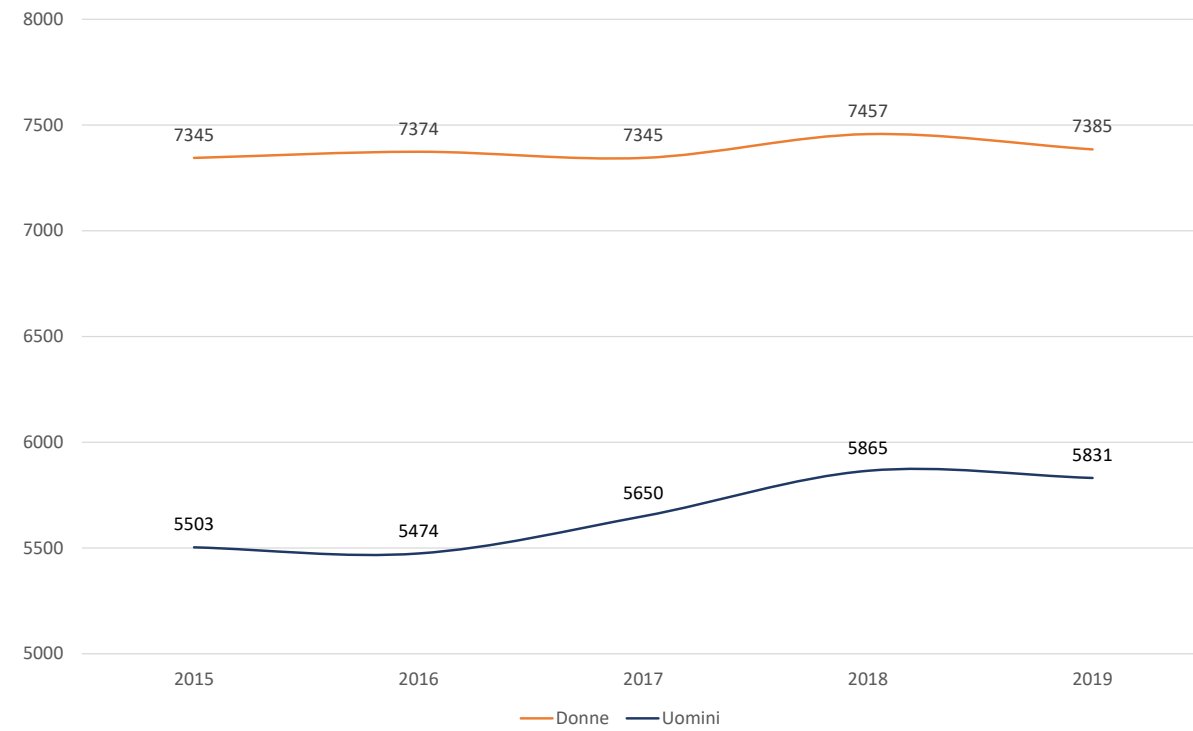


Figura 2.7: Serie storica Lauree triennali

Nelle lauree a ciclo unico si è registrato un analogo trend di crescita fino al 2018 per entrambi i generi ed una lieve flessione nell'ultima annualità.

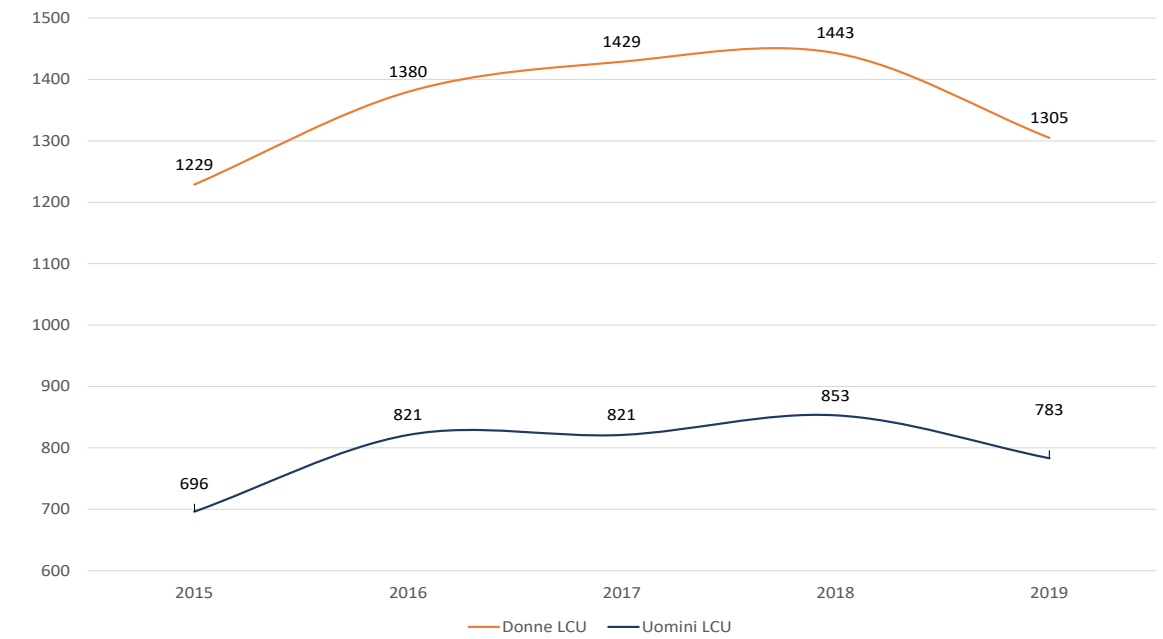


Figura 2.9: Serie storica Lauree a ciclo unico

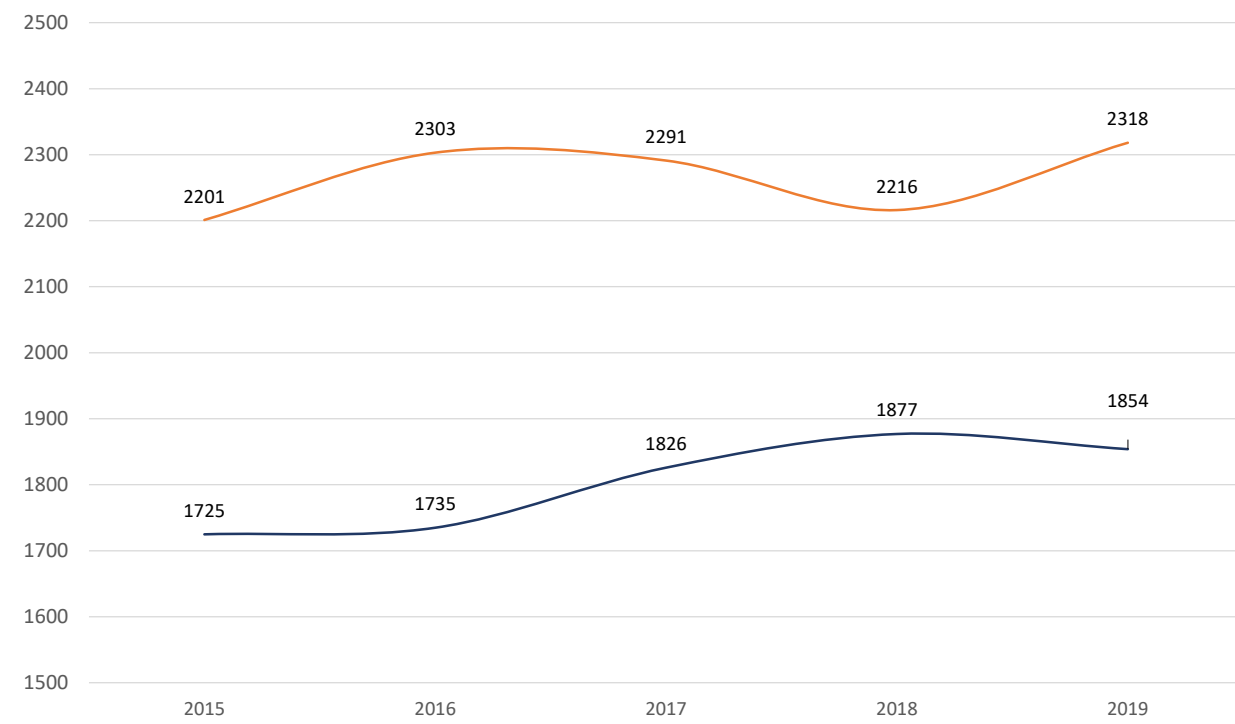


Figura 2.8: Serie storica Lauree Magistrali e Specialistiche

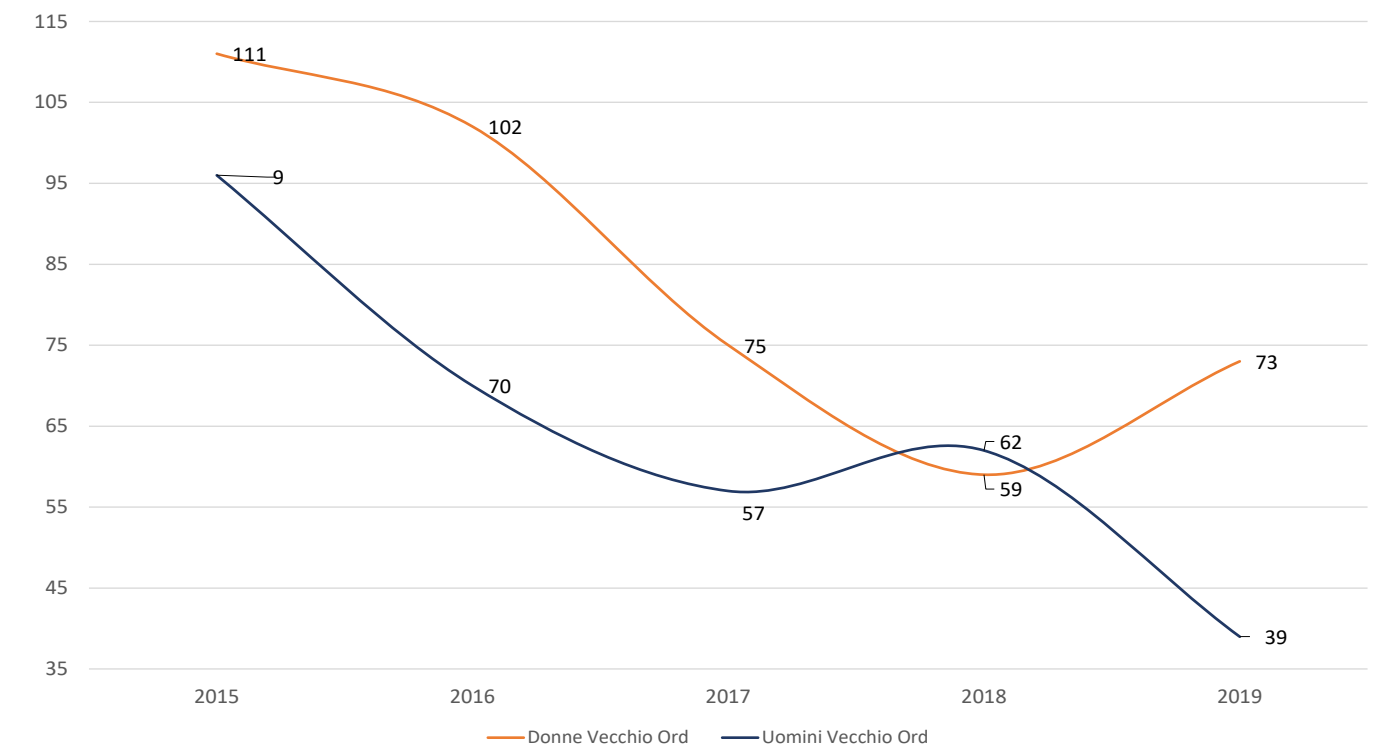


Figura 2.10: Serie storica Lauree del vecchio ordinamento

La Figura 2.10 mostra le lauree conseguite secondo il vecchio ordinamento, che sono in via di estinzione per entrambi i generi.

La serie storica della distribuzione di genere delle laureate/i dalla precedente rilevazione del 2015 sino al 2019 è mostrata in tabella. Il divario tra donne e uomini va riducendosi in particolare nel conseguimento della laurea triennale, leggermente in quelle magistrali e specialistiche e meno ancora in quelle a ciclo unico, dove la predominanza femminile resta molto netta.

Anno	LT		LM/S		LCU		Vecchio Ord	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2015	56,0%	44,0%	56,1%	43,9%	63,8%	36,2%	53,6%	46,4%
2016	55,8%	44,2%	57,0%	43,0%	62,7%	37,3%	59,3%	40,7%
2017	54,6%	45,4%	55,7%	44,3%	63,5%	36,5%	56,8%	43,2%
2018	54,9%	45,1%	54,1%	45,9%	62,8%	37,2%	48,8%	51,2%
2019	53,9%	46,1%	55,6%	44,4%	62,5%	37,5%	65,2%	34,8%

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

La Mobilità

I dati sulla mobilità (Figura 2.11) rilevano che la popolazione studentesca della Federico II è nella sua quasi totalità costituita da studentesse e studenti campani, con una incidenza dalle altre regioni tra il 4% ed il 5%, senza significative differenze di genere.

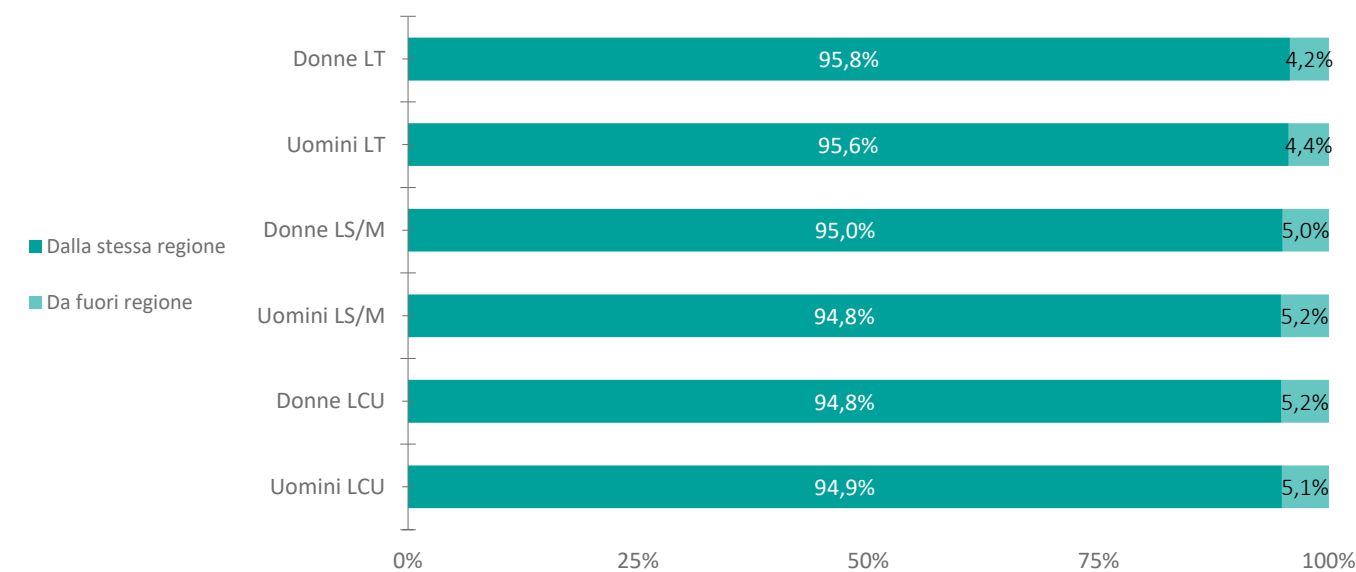


Figura 2.11: Distribuzione della popolazione studentesca maschile e femminile per provenienza

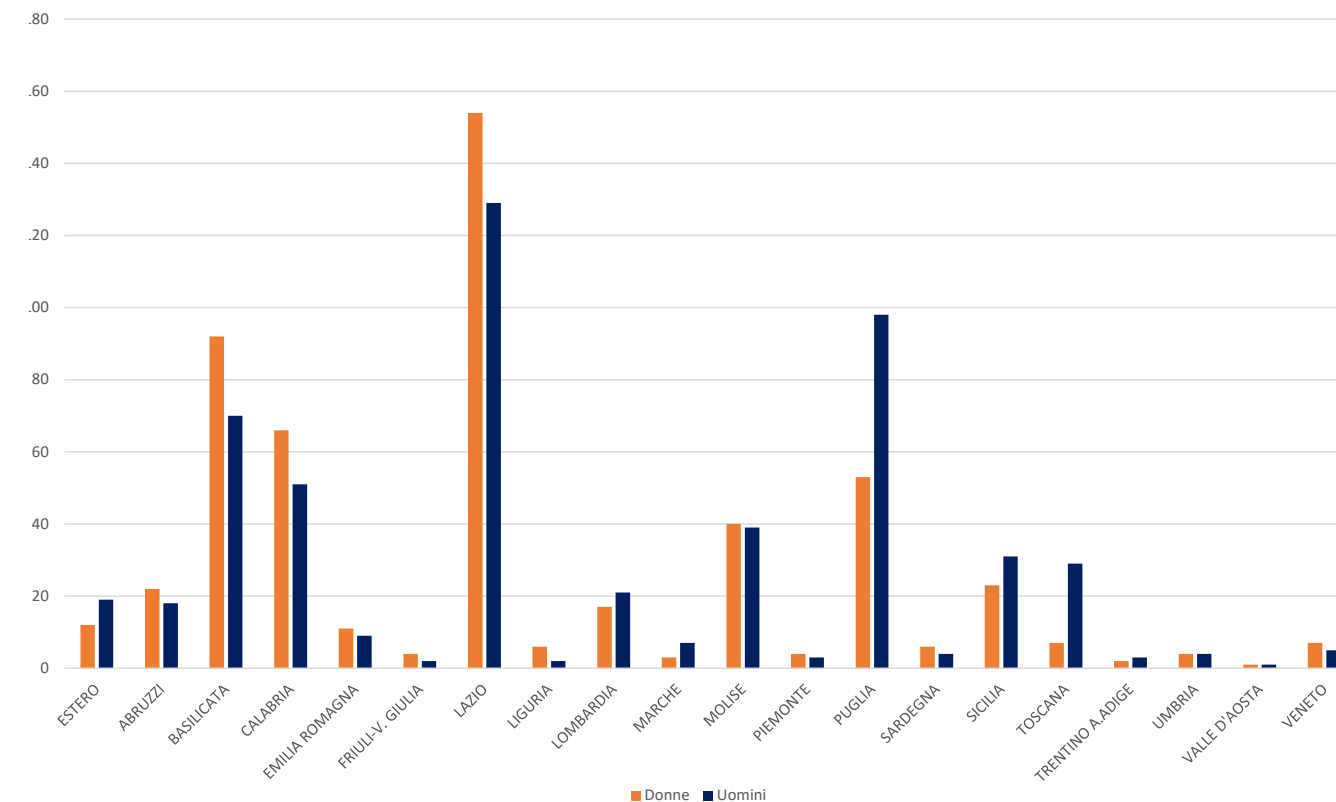


Figura 2.12: Distribuzione della popolazione immatricolata per regione di provenienza

Analizzando in dettaglio la distribuzione della popolazione immatricolata (Figura 2.12), si osserva che la mobilità in entrata riguarda essenzialmente le regioni limitrofe, in particolare Basilicata, Lazio e Puglia, con una prevalenza femminile dalle prime due regioni e maschile nell'ultima.

La mobilità attraverso scambi internazionali riguarda una percentuale piuttosto bassa di studenti e studentesse iscritti (1-1,6% di mobilità in uscita, 0,5-0,8% in entrata nell'ultimo triennio). La distribuzione di genere della popolazione studentesca che accede a programmi di scambio (Figura 2.13), valutata negli ultimi tre anni accademici, mostra che la prevalenza femminile in tali scambi è rimasta piuttosto stabile nel tempo sia in entrata che in uscita. Da osservare che la prevalenza femminile nella mobilità in uscita (pari al 56,4% nell'ultimo a.a.) eccede leggermente quella sul totale della popolazione studentesca iscritta (55% nel medesimo a.a.), indicando una buona predisposizione delle studentesse alla mobilità verso le università di paesi esteri.

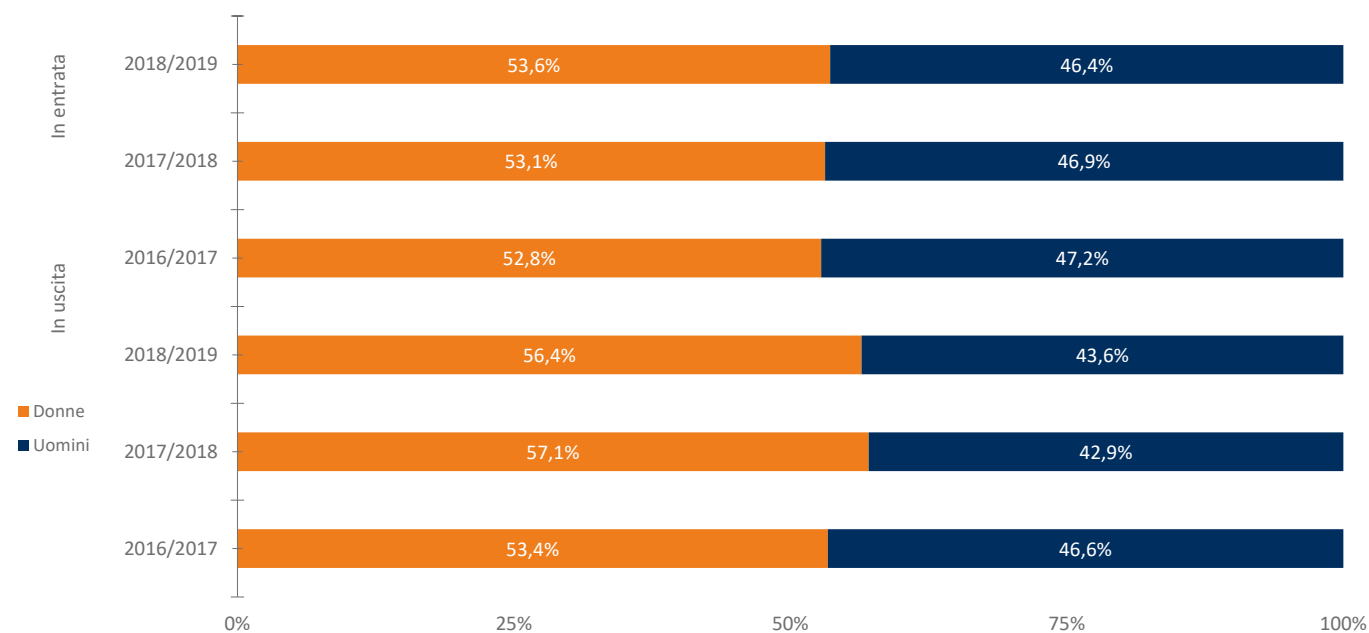


Figura 2.13: Distribuzione di genere della popolazione studentesca coinvolta in programmi di studio internazionali in entrata e in uscita

Performance

L'analisi del tasso di abbandono⁷ degli studi al primo anno di iscrizione all'Università, valutata come rapporto tra il numero di abbandoni ed il numero di immatricolazioni, per genere e tipologia di corso di studi mostra che nei corsi di studio triennali ed a ciclo unico il fenomeno è più accentuato per la componente maschile. Viceversa, si registra una percentuale di abbandono leggermente superiore da parte delle studentesse nelle lauree di II livello, laddove il numero di abbandoni resta tuttavia molto esiguo per entrambi i generi.

Tipologia Corso di Studi	Donne	Uomini
LT	26,2%	32,3%
LS/M	7,3%	5,9%
LCU	20,3%	24,2%

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

La maggiore numerosità della componente femminile nella popolazione studentesca fa sì che l'incidenza delle studentesse sul totale degli abbandoni risulti comunque maggiore anche nelle lauree a ciclo unico, dove la popolazione femminile raggiunge il 62,4% della totalità.

⁷ 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

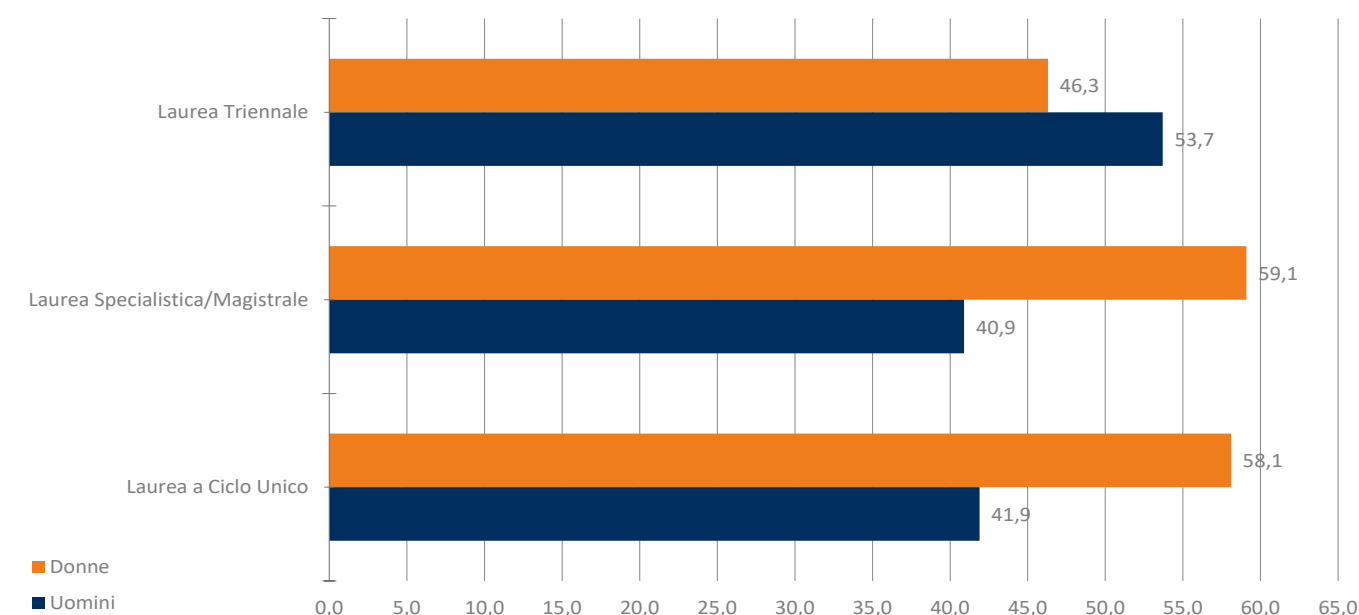


Figura 2.14: Distribuzione di genere degli abbandoni al primo anno per tipologia di corso di studi

Le distribuzioni per voto di laurea della popolazione laureata negli anni solari 2018 e 2019 evidenziano ancora una volta 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 27,9% delle laureate nel 2019 e dal 27,4% nel 2018. Per i laureati maschi invece la classe con maggior frequenza è stata quella dei voti medio-bassi (intervallo 91-100) nel 2018, mentre nel 2019 la percentuale degli studenti che si sono laureati con lode ha eguagliato quella dei voti medio bassi.



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

L'analisi della distribuzione di genere di coloro che conseguono la laurea in corso, per tipologia di laurea, mostra che la percentuale di studentesse che riescono a conseguire il titolo nei tempi previsti per LT, LS/M (56.2%, 61.1%) eccede la numerosità della componente femminile sulla totalità dei laureati per le stesse tipologie di corsi (53,9% e 55,6% rispettivamente) come si evince dal confronto con la Tabella 2.5. Viceversa, per le lauree LCU la percentuale di laureate in corso (60,2%) è minore della incidenza delle laureate su tale tipologia di corso (62,5%).

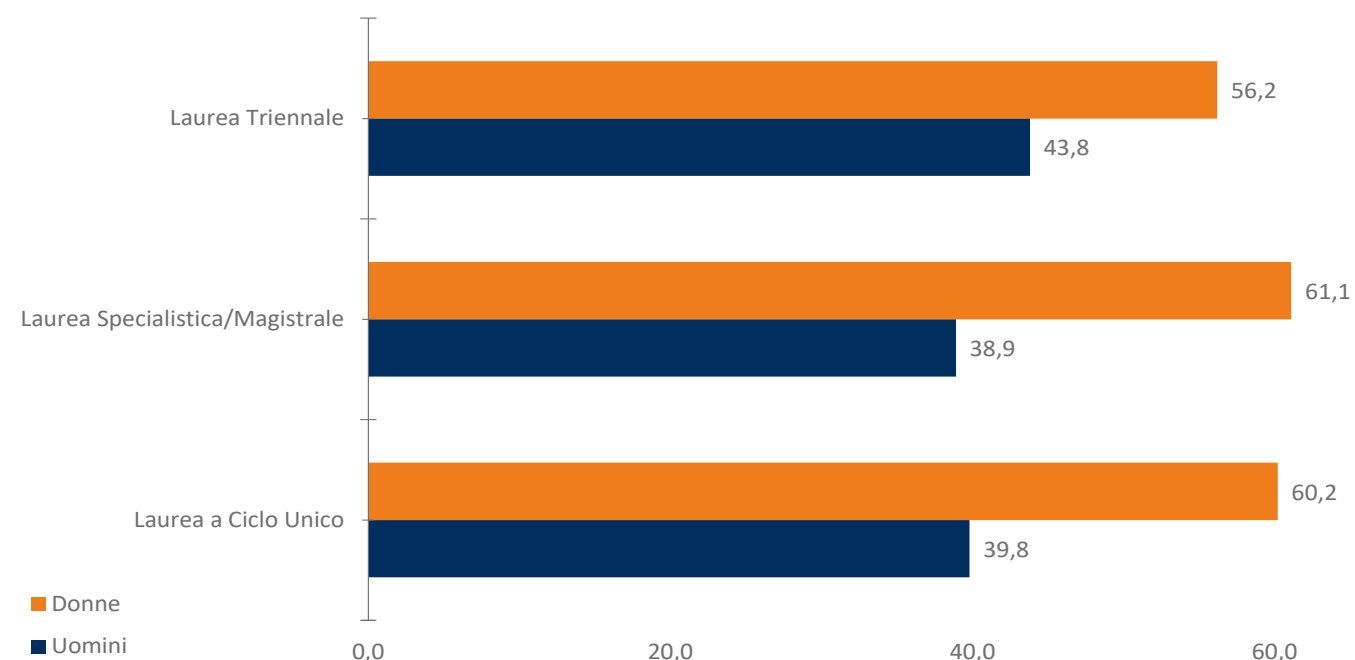


Figura 2.16: Distribuzione di genere della popolazione laureata in corso per tipologia di corso di studi

Formazione post-laurea

Nell'Ateneo federiciano sono attivi⁸

- 44 corsi di dottorato
- 29 scuole di specializzazione di area medica
- 5 scuole di area sanitaria (non medica)
- 3 scuole di area odontoiatrica
- 13 scuole di area non medica.

Il Dottorato di Ricerca

Per quanto concerne l'alta formazione accademica, nell'anno accademico 2018/2019 il numero totale di studentesse e studenti iscritti al dottorato di ricerca della Federico II è stato di 962 unità, di cui 515 donne e 447 uomini. La serie storica della distribuzione di genere, a partire dalla rilevazione del precedente BdG, segnala una lieve diminuzione della prevalenza femminile nella popolazione dottoranda dell'ultimo a.a. di 3 punti percentuali.

⁸ Dati riferiti all'a.a. 2018/2019

a.a.	Donne	Uomini
2014/2015	56,0%	44,0%
2015/2016	54,7%	45,3%
2016/2017	54,1%	45,9%
2017/2018	56,7%	43,3%
2018/2019	53,5%	46,5%

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 umanistiche ed artistiche ed in quelle medico-sanitarie e socio-assistenziali. Lieve prevalenza femminile si registra anche nelle scienze naturali, matematiche e statistiche ed in ambito agrario e veterinario. Gli uomini prevalgono invece in ambito ingegneristico, giornalistico ed economico-imprenditoriale.

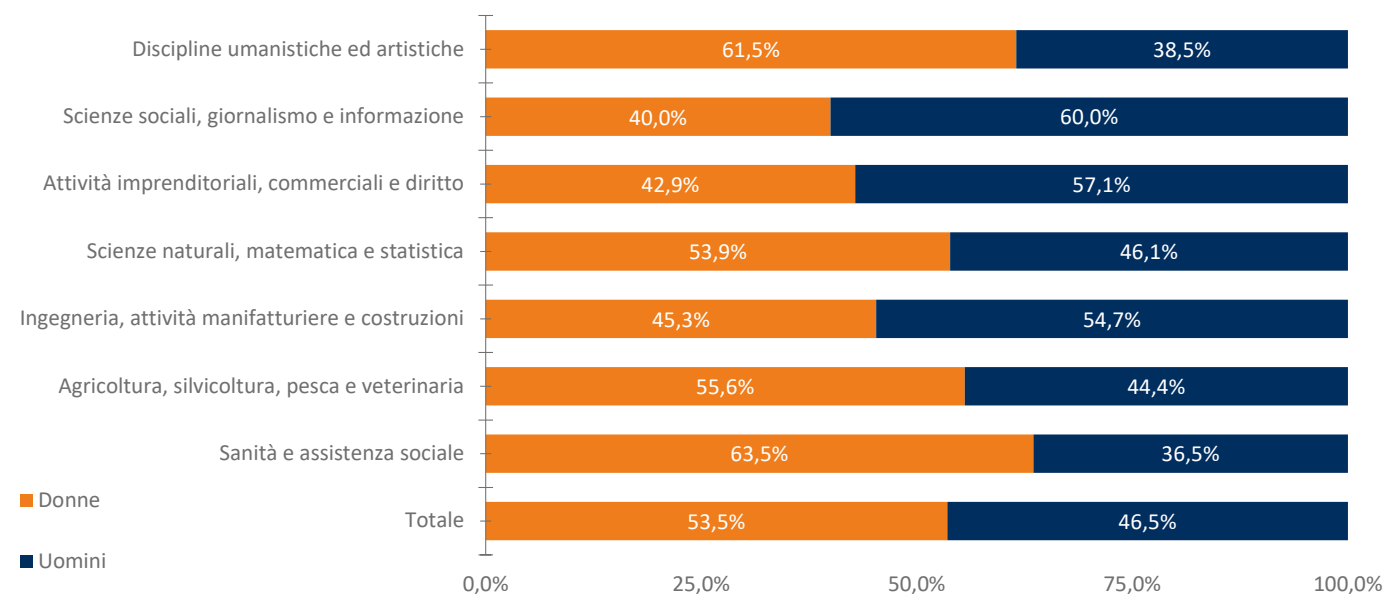


Figura 2.17: Distribuzione di genere della popolazione iscritta a corsi di dottorato per area di studio.

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 2016 - 2018⁹ e risulta tipicamente irrisorio per entrambi i generi.

Anno	Donne %	Uomini %
2018	0,52	1,04
2017	1,58	1,31
2016	0,97	0,24

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

⁹ I dati relativi all'annualità 2019 non sono attualmente ancora consolidati e disponibili

Le Scuole di Specializzazione

La popolazione specializzanda nell'a.a. 2018/19 è costituita da 1586 unità di cui 863 donne e 723 uomini. Anche questa componente presenta dunque una prevalenza femminile, sebbene nell'ultimo a.a. considerato, tale prevalenza si sia ridotta di 4 punti percentuali, rispetto all'a.a. precedente.

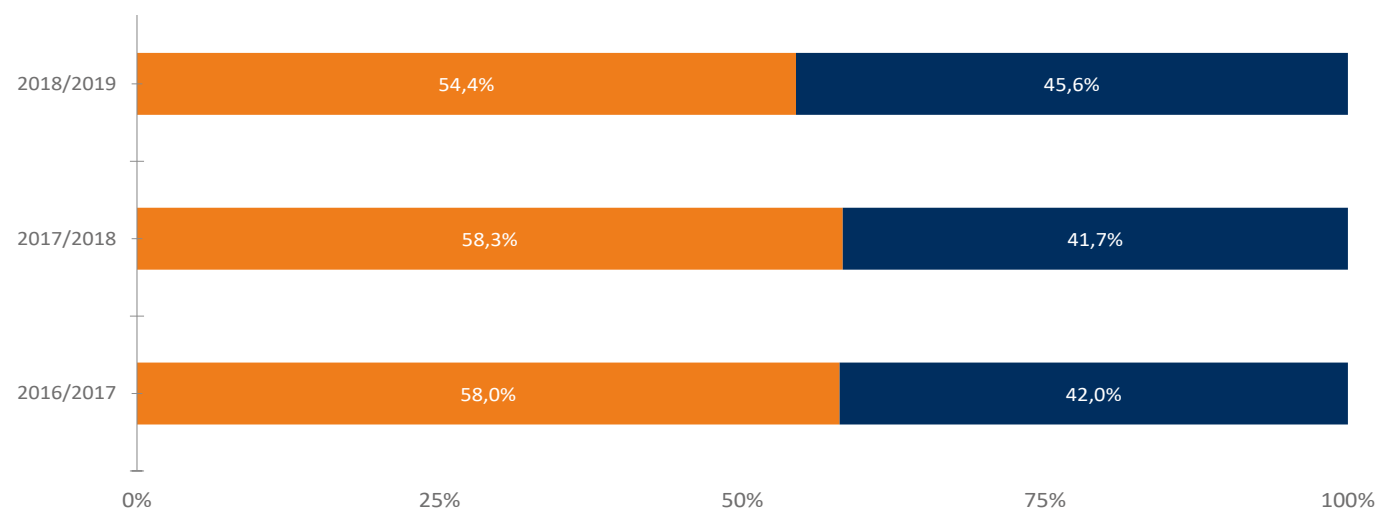


Figura 2.18: Serie storica della distribuzione di genere della popolazione specializzanda per anno accademico

I contratti di docenza

Si riporta per completezza anche la serie storica della distribuzione di genere dei contratti di docenza stipulati dall'Ateneo federiciano dal 2015 al 2019. Si osserva che il numero di contratti di docenza è complessivamente cresciuto nell'ultimo quinquennio, fino quasi a duplicarsi rispetto al 2015. In controtendenza con i dati relativi ai corsi di dottorato ed alle specializzazioni, i contratti di docenza mostrano una sistematica prevalenza maschile, come già riscontrato nella rilevazione realizzata nel precedente BdG.

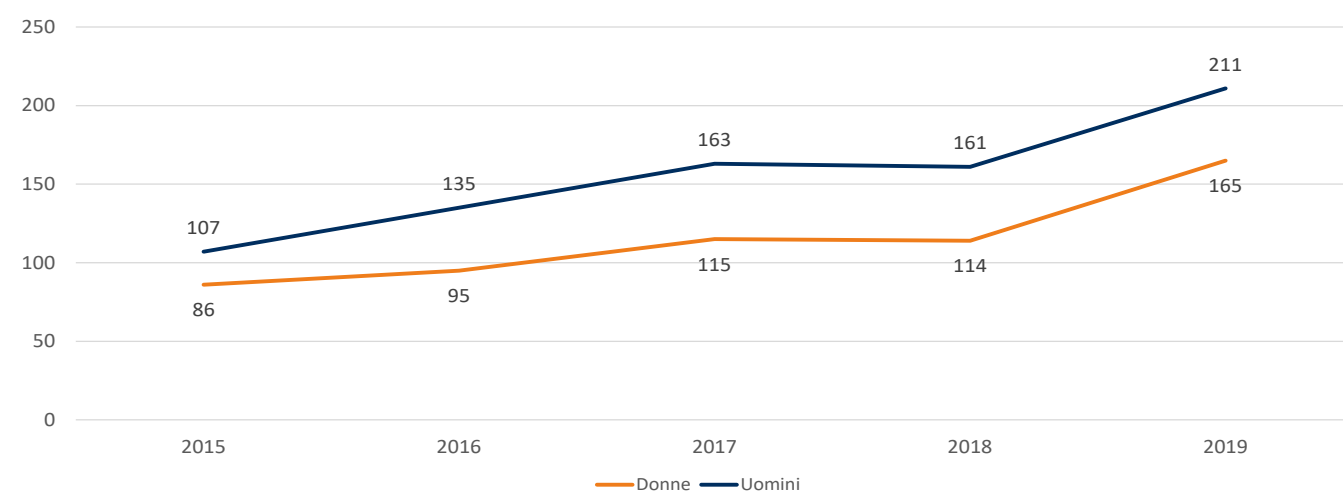


Figura 2.19: Serie storica dei contratti di docenza per uomini e donne

Condizione occupazionale

Il [Rapporto 2020 sulla condizione occupazionale dei laureati](#) redatto da Almalaurea, riporta i dati relativi al tasso occupazionale della popolazione laureata della Federico II nei primi impieghi, in base al genere. Tale rapporto mette in luce l'esistenza di significative differenze nella precarietà occupazionale tra uomini e donne. Si riscontra infatti 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, fatta eccezione che per le lauree di primo livello, dove le donne presentano un tasso occupazionale leggermente superiore rispetto a quello maschile.

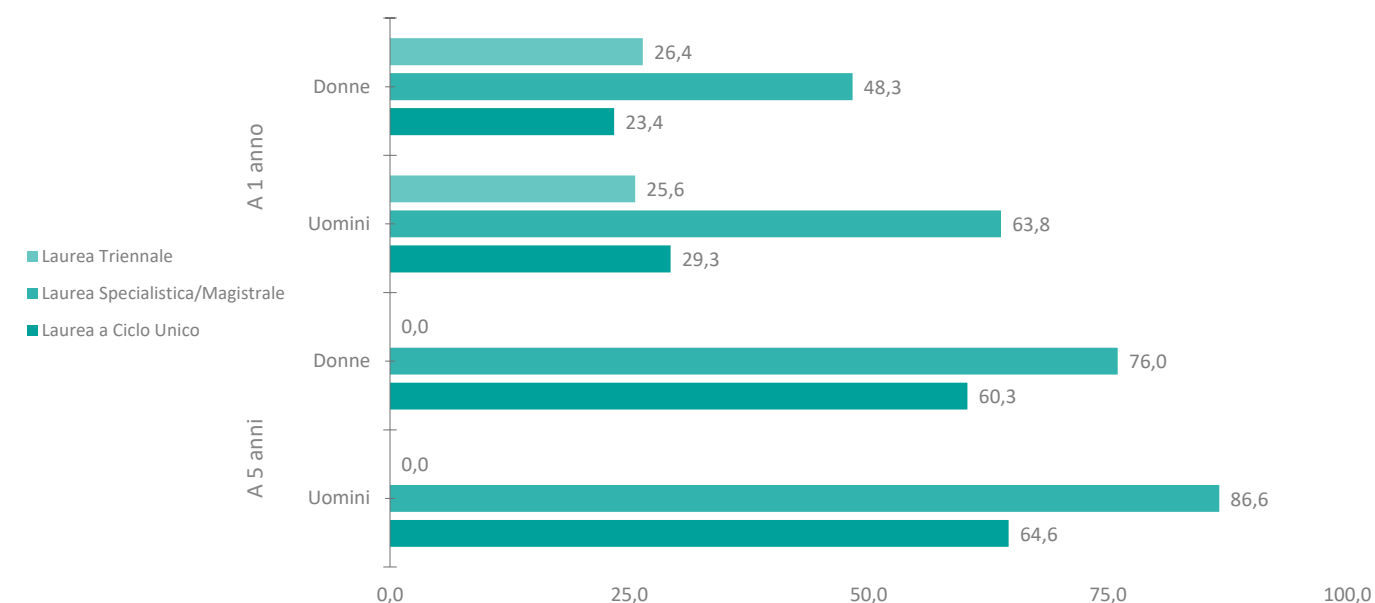


Figura 2.20: Tasso di occupazione per uomini e donne ad 1 e 5 anni dalla laurea

È interessante confrontare il tasso occupazionale locale per genere, tipologia di laurea e tempo intercorso dal conseguimento del titolo, con i corrispondenti dati nazionali. Si riscontra che il tasso occupazionale della nostra popolazione laureata è sistematicamente inferiore rispetto a quello nazionale, fatta eccezione che per il tasso a 5 anni dei laureati maschi con titolo di laurea magistrale o a ciclo unico, per i quali il dato è coerente con il valore nazionale. Le differenze nei tassi occupazionali maschili e femminili ad 1 anno dalla laurea sono decisamente più significativi e raggiungono valori allarmanti per le donne che conseguono la laurea in un corso a ciclo unico, dove la differenza nel tasso occupazionale rispetto al corrispondente dato nazionale è di ben 20 punti percentuali.

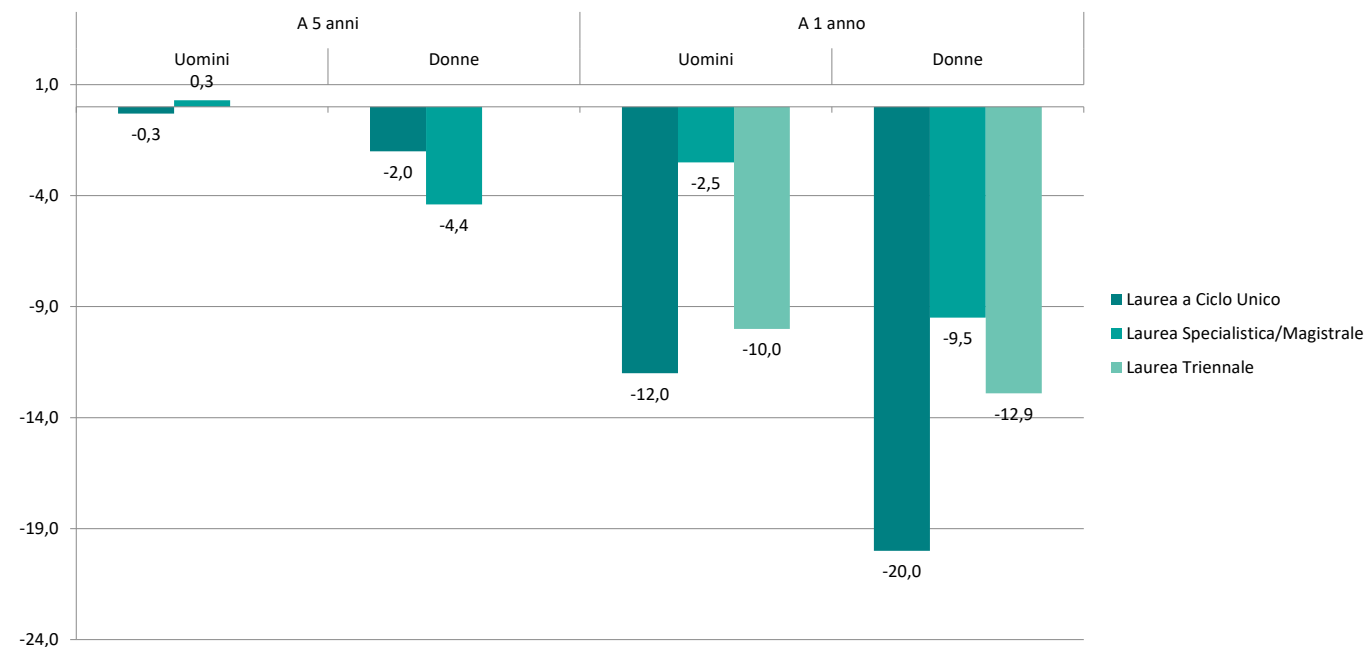


Figura 2.21: Differenze tra il tasso di occupazione di laureate/i della Federico II rispetto al tasso nazionale ad 1 e 5 anni dalla laurea

Analogamente l'analisi della retribuzione mensile media in euro della popolazione laureata a breve e medio termine dalla laurea offre un panorama delle differenze retributive (*gender pay gap*) nettamente a sfavore delle donne. Secondo i dati rilevati dal AlmaLaurea, infatti, le laureate della Federico II percepiscono mediamente l'80% 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.

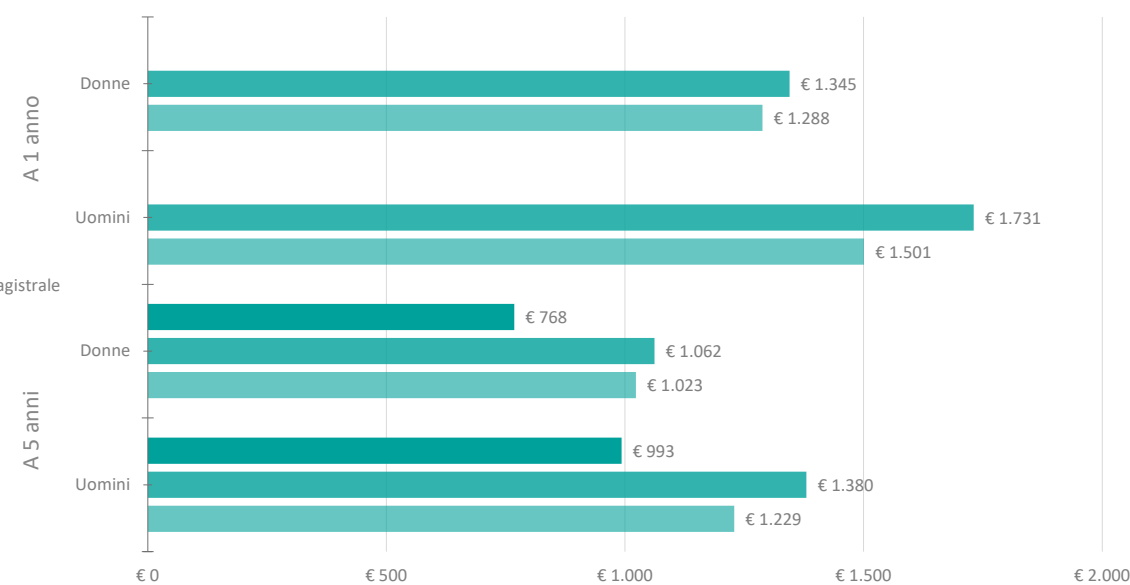


Figura 2.22: Divario retributivo di genere ad 1 e 5 anni dal conseguimento del titolo

Personale Docente e Ricercatore

Nel presente paragrafo viene riportata l'analisi di genere del personale docente e ricercatore dell'Ateneo federiciano, che include le 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 alcune specifiche dimensioni quali la composizione, la carriera, l'attività didattica e le risorse disponibili per la ricerca. I dati sulle retribuzioni sono riportati nel capitolo 5.

Salvo diversa specificazione i dati riportati si riferiscono all'anno solare 2019, pur essendo tali dati ancora non definitivamente consolidati e dunque suscettibili di possibili lievi aggiustamenti.

Composizione

Il personale docente e ricercatore in servizio nella Federico II al 31/12/2019 era costituito da 2911 unità di cui 1177 donne e 1734 uomini. Rispetto alla rilevazione del precedente BdG, riferita all'anno solare 2014, si evidenzia un incremento complessivo del personale pari al 8,3%, con un incremento femminile del 14,2% ed un incremento maschile del 4,7%. L'incidenza femminile è complessivamente cresciuta dal 38,4% del 2014 al 40,4% del 2019.

Anno	Donne	Uomini	Totale
2014	1031	1656	2687
2019	1177	1734	2911

Tabella 2.9 Confronto della consistenza numerica del personale docente e ricercatore rispetto alla rilevazione del 2014

Distribuzione per ruoli

La distribuzione di genere per ruoli (Figura 2.23) mostra il persistere di 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 la componente maschile ha tutt'ora un'incidenza estremamente elevata, pari al 76,2%. Una presenza nettamente maggioritaria del genere maschile si registra anche nel ruolo di ricercatore di tipo B, che infatti prelude alla possibilità di inserimento nella docenza di II fascia, ruolo in cui i ricercatori maschi costituiscono il 61,9% del totale. L'incidenza della popolazione femminile è massima, invece, nel ruolo di assegnista di ricerca (55,6%) e nel ruolo ad esaurimento di ricercatrice a tempo indeterminato RU (48,2%).

La distribuzione dei due generi separatamente tra i ruoli (Figura 2.24) evidenzia una concentrazione maschile nei ruoli di docente di I e II fascia, con una percentuale complessiva pari al 58,7%, ed una femminile in quelli di professoresse di seconda fascia e ricercatrici a tempo indeterminato, con una percentuale complessiva pari al 51,3%.

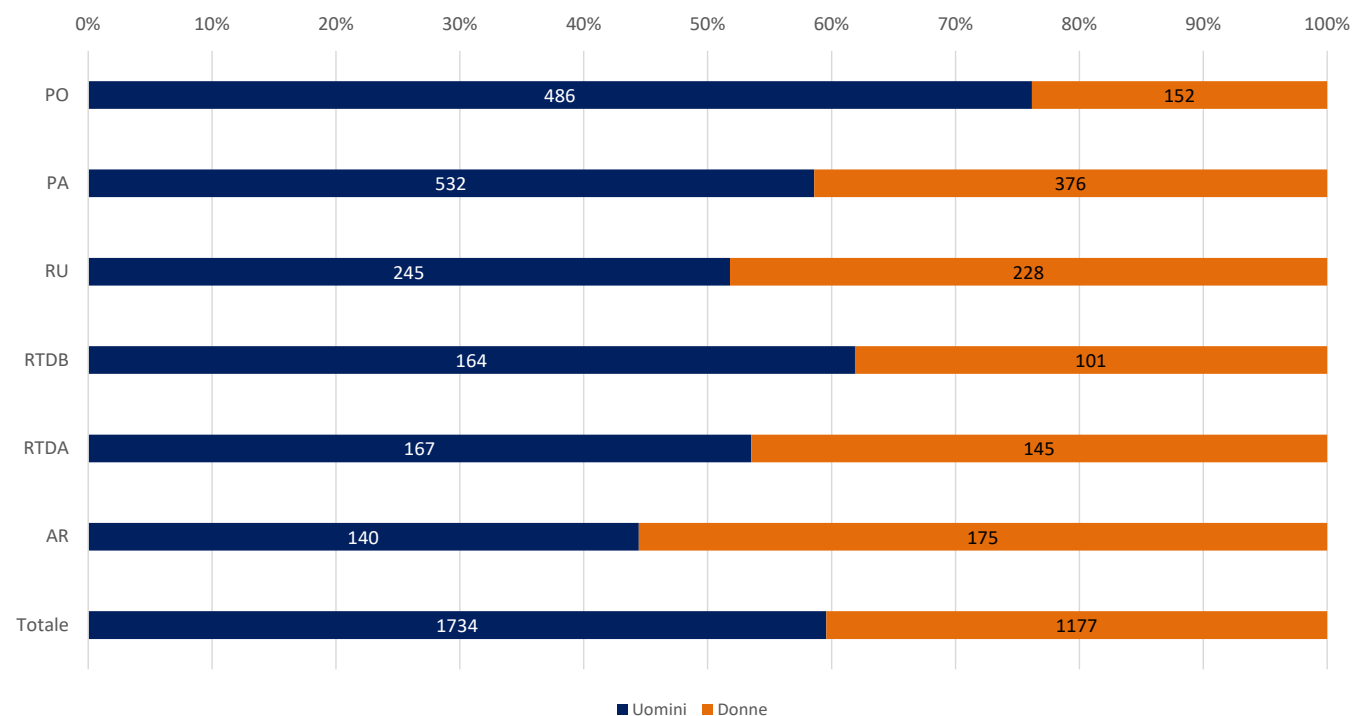


Figura 2.23: Distribuzione di genere del personale per ruolo

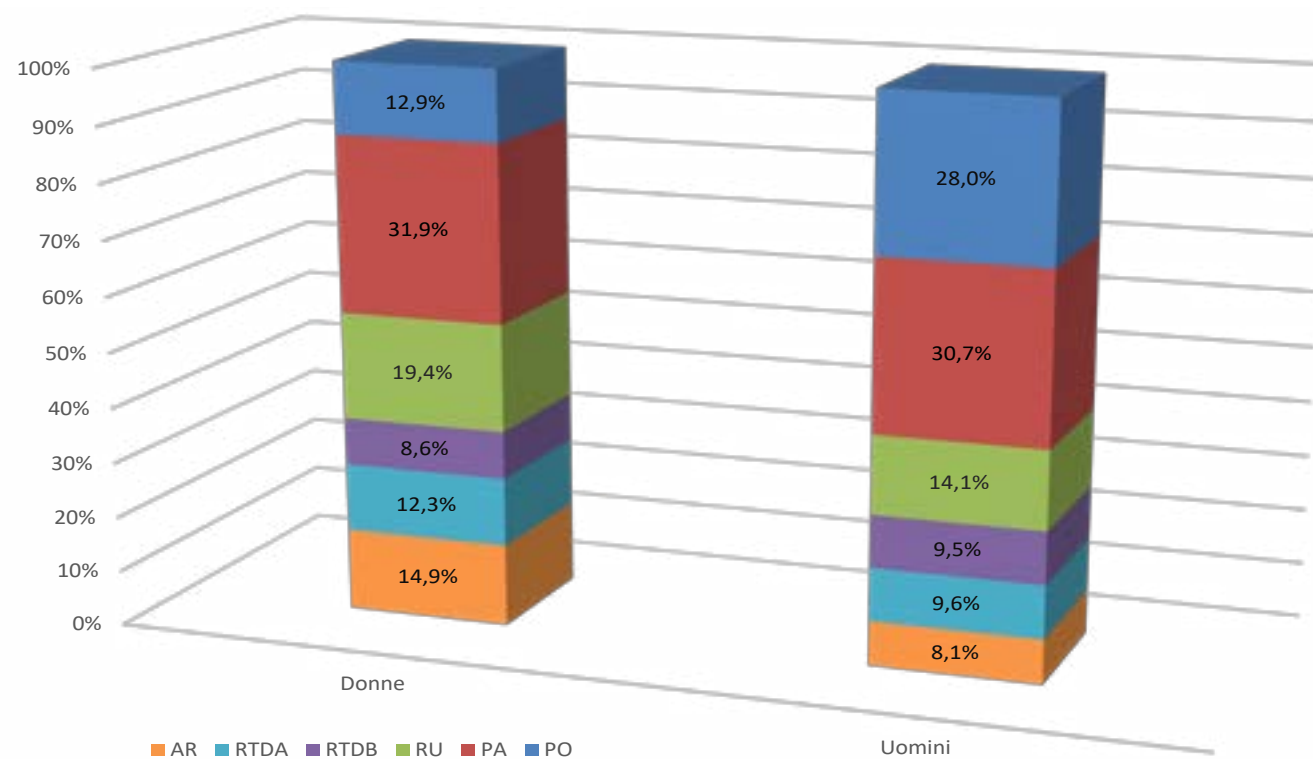


Figura 2.24: Distribuzione in ruoli della componente femminile e maschile del personale docente e ricercatore.

Al fine di favorire il confronto tra i dati locali e quelli europei, per talune serie storiche si è adottato il sistema di classificazione europea che prevede la seguente corrispondenza

Grade A	Personale docente di I fascia (PO)
Grade B	Personale docente di II fascia (PA)
Grade C	Personale Ricercatore (RU, RTD A, RTD B)

Le serie storiche sino all'anno 2019 evidenziano che, rispetto alla rilevazione del precedente BdG (2014), la percentuale di donne in posizione apicale (Grade A), è aumentata di 3,7 punti percentuali, con un incremento di 2 punti solo nell'ultima annualità; quella delle donne nel Grade B è aumentata di 4 punti percentuali, mentre la percentuale femminile nel Grade C risulta leggermente diminuita. Tali dati rispecchiano l'andamento nazionale nello stesso periodo di riferimento. I dati europei pubblicati nell'ultimo rapporto [She Figures 2018 \(European Commission, 2019\)](#) riportano invece una percentuale di donne nel Grade A più elevata di 3-4 punti rispetto al dato locale sia per il 2016 (ultimo anno di rilevamento), che per il 2013. Per il Grade B e C, invece, le percentuali locali sono allineate con il dato europeo.

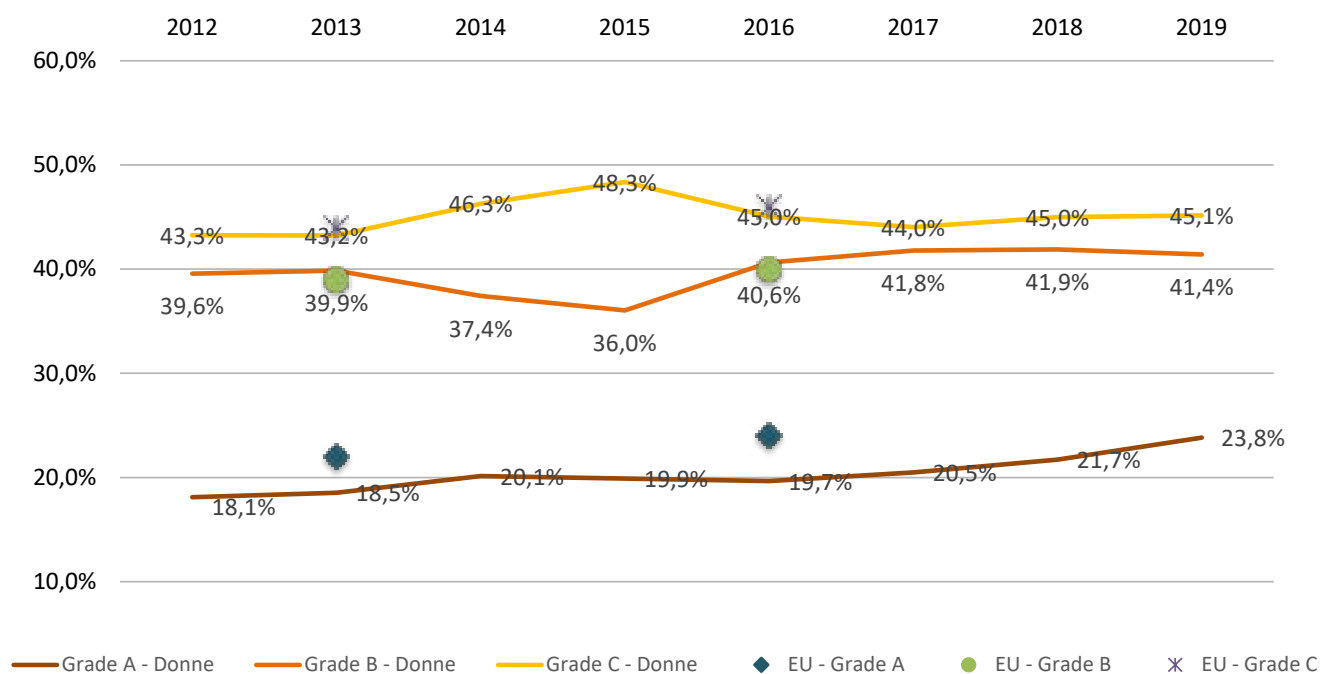


Figura 2.25: Serie storica della componente femminile per ruolo - comparazione con dati EU.

Distribuzione in fasce d'età

L'analisi della distribuzione del personale in fasce d'età segnala che il 74,5% delle professoresse ordinarie ha più di 54 anni (contro il 70,4% dei colleghi maschi). Questa circostanza conferma che la progressione di carriera femminile verso la prima fascia è, non solo più sporadica, ma anche più lenta. Viceversa, nel ruolo di seconda fascia la percentuale di donne al di sotto dei 45 anni è pari al 19,8% e dunque superiore all'analoga percentuale maschile, che si assesta sul 12,8%.

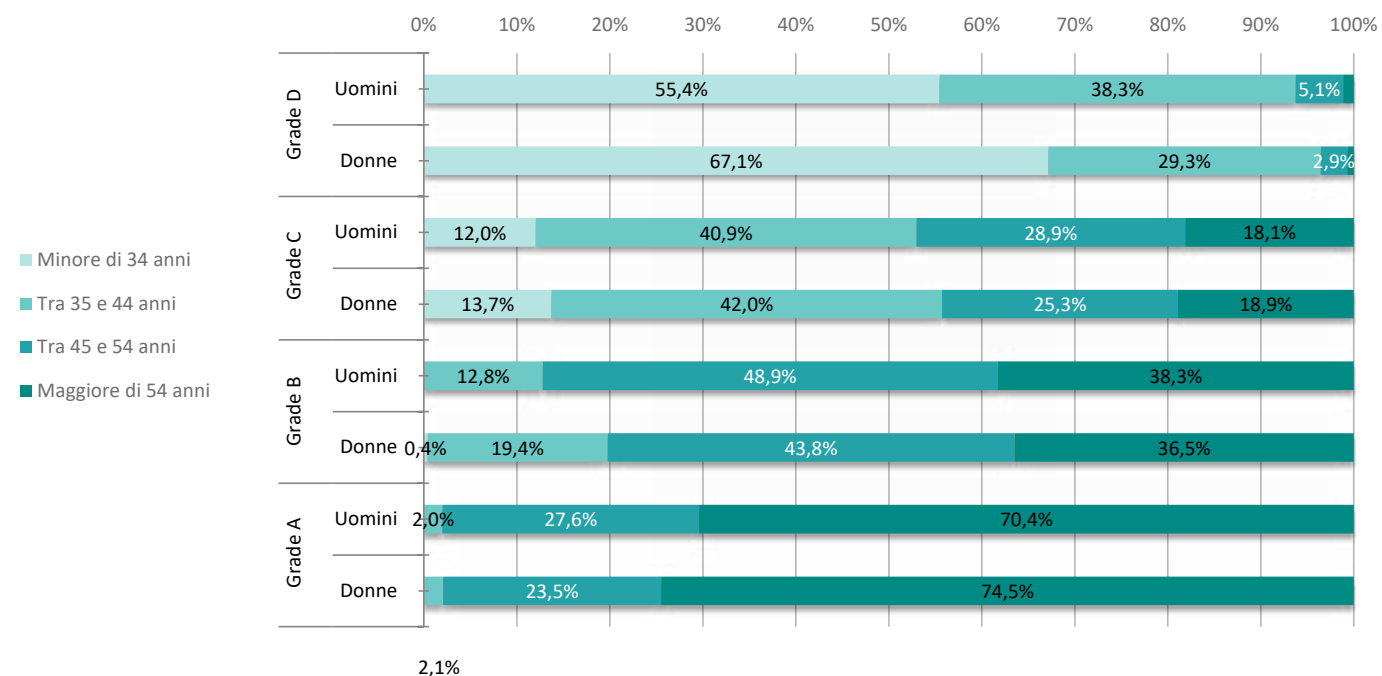


Figura 2.26 Distribuzione in fasce d'età e per ruolo del personale docente e ricercatore maschile e femminile

Se si analizza la serie storica delle età medie per ruolo e genere nell'ultimo triennio, si riscontra un lieve ringiovanimento del corpo docente femminile di prima fascia e del corpo docente maschile di seconda fascia. L'età media per i ruoli di RTD A ed RTD B ha un andamento inverso, con la prima in decrescita e la seconda in crescita sia per uomini che per donne. Il ruolo ad esaurimento degli RU va incontro ad un progressivo e naturale invecchiamento per entrambi i generi.

Genere	Ruolo	2017	2018	2019
Donne	PO	60	58,6	58,3
	PA	52,8	52,4	52,5
	RU	49,4	50,6	51,8
	RTDB	37,2	40,1	40,3
	RTDA	40,7	37,7	37,4
	AR	34,2	34,7	34,9
Uomini	PO	59,5	58,8	58,9
	PA	53,1	52	51,8
	RU	50,5	52	52,9
	RTDB	36,9	40	40,5
	RTDA	40	37,4	37,1
	AR	34,8	34,6	33,7

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

Distribuzione per aree disciplinari

L'analisi della distribuzione di genere per aree disciplinari consente di evidenziare quanto il meccanismo di segregazione orizzontale, già discusso nell'analisi delle scelte formative degli studenti, sia presente anche nella componente docente e ricercatrice, manifestandosi come una diversa concentrazione di donne e uomini in distinti campi del sapere.

Un utile indicatore che consente di visualizzare contemporaneamente sia il fenomeno di segregazione orizzontale sia il fenomeno di segregazione verticale è il **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.

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 2.11 riporta l'indicatore valutato ad una distanza temporale di un triennio (2016 - 2019).

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 CUN¹⁰ 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. Nelle aree STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) i rapporti di femminilità sono sfavorevoli alle donne sin dall'inizio della carriera accademica, con un netto peggioramento dei valori dell'indicatore nelle posizioni accademiche più prestigiose. Da notare che talune aree, come quelle di Scienze Fisiche (Area 2), ed Ingegneria Industriale e dell'Informazione (Area 9), hanno tuttora rapporti di femminilità drammaticamente bassi nella docenza di I e II fascia. Si osservi infine che i rapporti di femminilità per la componente RTD B sono mediamente più sfavorevoli alle donne rispetto a quelli della componente RTD A e in taluni ambiti finanche più sfavorevoli di quelli della componente docente di II fascia.

AREA CUN	AR		RTD A		RTD B		RU		PA		PO	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
1	0,50	0,67	1,00	1,50	0,50	0,71	1,17	1,17	0,71	0,63	0,22	0,29
2	1,25	0,48	0,29	0,38	0,25	0,33	0,48	0,88	0,16	0,27	0,04	0,03
3	1,29	2,00	3,00	1,33	0,50	1,71	1,28	1,36	1,84	1,39	0,23	0,52
4	0,20	0,67	0,33	0,25	∞	0,17	0,36	0,43	0,75	0,71	0,25	0,08
5	1,80	4,00	1,63	1,55	0,67	1,27	1,63	1,76	2,43	1,94	0,58	0,91
6	2,54	4,07	0,93	1,83	0,17	0,71	0,45	0,46	0,36	0,45	0,10	0,21
7	2,40	1,22	1,00	1,75	0,67	1,14	1,00	0,88	1,00	1,05	0,15	0,25
8	0,83	1,19	0,31	0,78	1,33	0,32	0,68	0,88	0,58	0,62	0,24	0,27
9	0,23	0,32	0,32	0,35	0,40	0,18	0,24	0,18	0,15	0,19	0,05	0,08
10	0,64	1,13	0,75	0,80	0,50	0,67	1,64	2,20	1,53	1,23	0,56	0,65
11	1,00	1,40	6,00	0,40	0,25	0,75	1,67	1,20	1,19	0,89	0,79	0,68
12	3,00	1,50	0,13	0,43	∞	0,38	1,68	1,55	0,85	1,07	0,17	0,31
13	3,00	1,29	0,67	0,73	0,00	1,33	1,00	0,83	0,73	0,80	0,52	0,40
14	0,75	0,50	0,50	0,33	0,00	0,67	0,41	0,67	0,75	0,45	0,71	0,88

Tabella 2.11 Rapporti di femminilità

¹⁰ Acronimo per il Consiglio Universitario Nazionale

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

I dati nazionali relativi alla distribuzione di genere nei diversi ruoli e per le diverse aree CUN possono essere adoperati come *benchmark* per comprendere quanto il nostro Ateneo sia allineato con il resto del Paese in termini di parità di genere nelle diverse aree disciplinari.

In Figura 2.27 sono riportate le differenze tra le incidenze femminili locali e nazionali per area e ruolo. Dal confronto emerge 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 particolare, nell'Area 1 (Scienze matematiche e informatiche), dove la prevalenza femminile delle ricercatrici della Federico II è di 15,7 punti percentuali superiore rispetto al dato italiano;

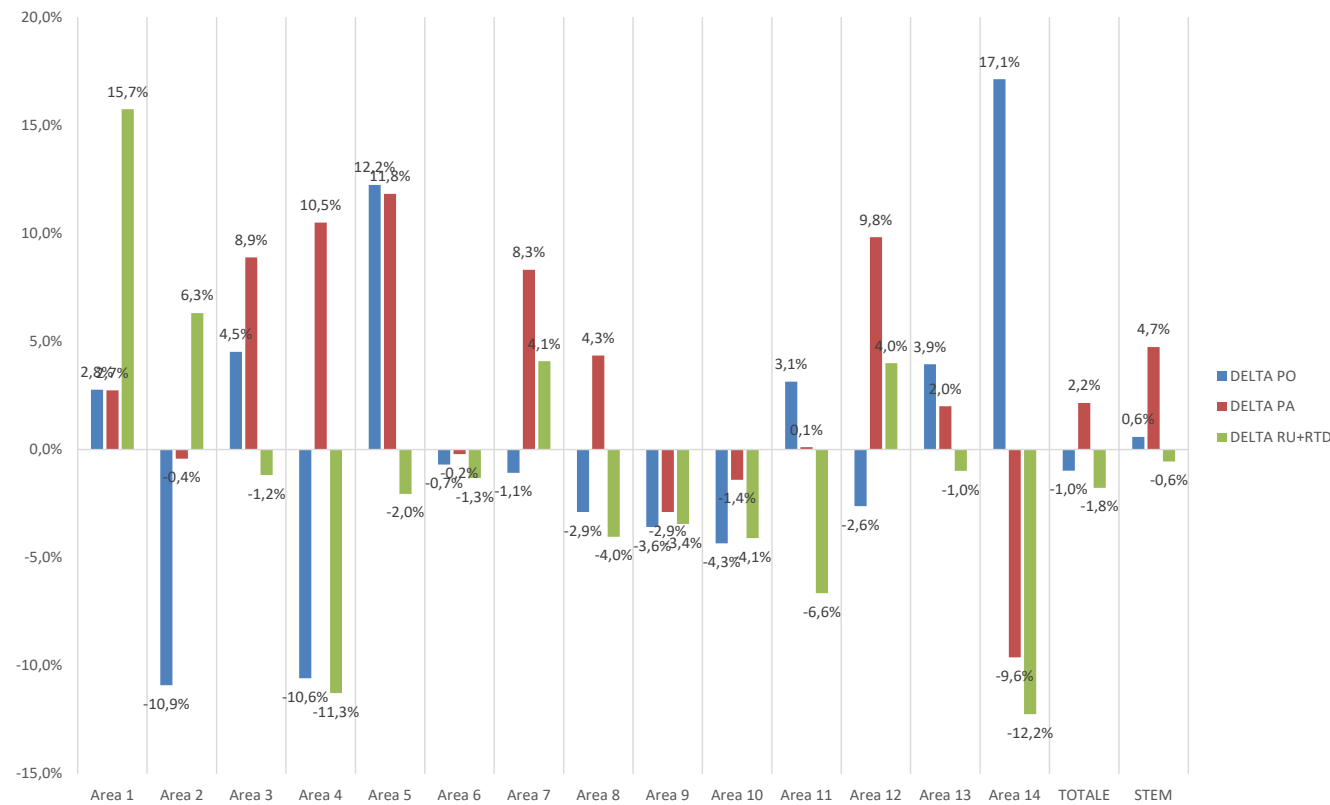


Figura 2.27: Differenze tra l'incidenza femminile locale e nazionale per ruolo ed Area CUN

nell'area 3 (Scienze Chimiche) e nell'area 5 (Scienze Biologiche) dove invece il fenomeno di femminilizzazione interessa anche i ruoli di docenti di I e II fascia, con una incidenza femminile sensibilmente più consistente di quella nazionale.

Diverso è il profilo dell'Area 4 (Scienze della Terra) che presenta una differenza marcatamente positiva per le docenti nel ruolo PA della Federico II e, altrettanto marcatamente negativa, per professoreesse ordinarie e ricercatrici. Degno di nota è infine il dato nell'area di Scienze politiche e sociali della Federico II, dove le docenti di prima fascia presentano una incidenza di ben 17,1 punti percentuali superiore rispetto al dato nazionale, mentre i ruoli di ricercatrici e professoreesse associate al contrario presentano una incidenza decisamente minore (-12,2% e -9,6% rispettivamente) rispetto al dato italiano.

Anche la classificazione della componente docente di I fascia per *Field of Research and Development*, adottata dal rapporto *She Figures*, evidenzia come le poche docenti in posizioni apicali siano 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.

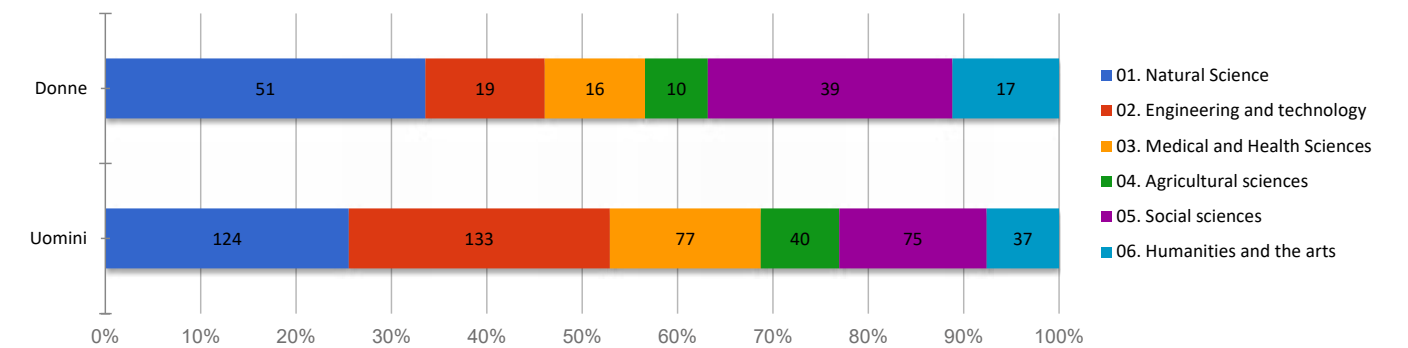


Figura 2.28: Distribuzione componente docente di I fascia Field of Research and Development

Le carriere

L'evoluzione dei rapporti di genere all'interno dell'Ateneo può essere ulteriormente esplorata attraverso l'analisi delle carriere. Tra gli indicatori adoperati per misurare l'andamento delle carriere accademiche vi è la percentuale di donne e uomini nella docenza di prima fascia rispetto al totale della popolazione, rispettivamente, di genere femminile e maschile. I dati mostrano che solo 1 donna su 8 riveste il ruolo di docente di prima fascia, mentre la proporzione di professori ordinari sul totale del corpo accademico maschile è di 2 uomini su 7.

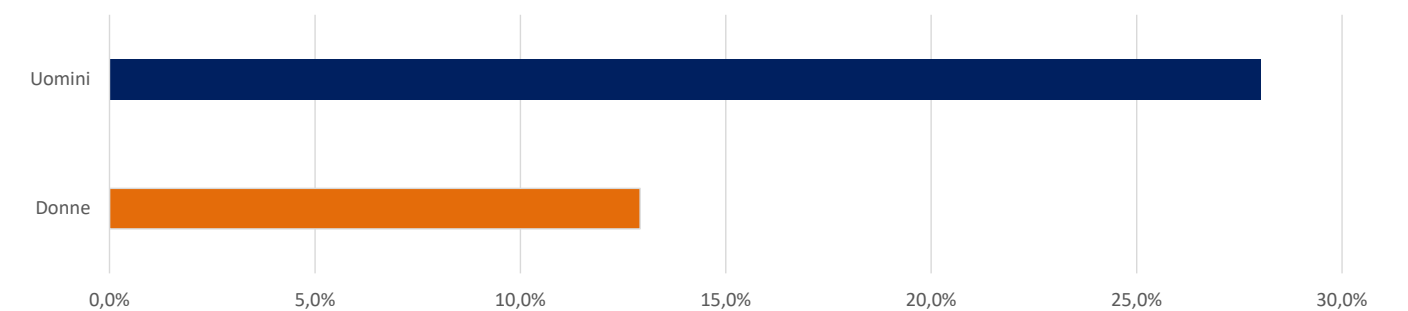


Figura 2.29 Percentuale di professoreesse/professori ordinari sul totale della popolazione accademica femminile/maschile

Le forbici delle carriere

Gli ostacoli che persistono nelle carriere accademiche femminili sono bene illustrati dai diagrammi a forbice. La forbice delle carriere accademiche descrive infatti in forma diacronica l'evoluzione temporale del percorso accademico per genere a partire dal ruolo di studente/studentessa sino a quello di docente di I fascia. Il diagramma a forbice in Figura 2.30 rende particolarmente evidente il persistere del fenomeno della *leaky pipeline* nell'Ateneo federiciano, ossia la perdita di personale femminile altamente qualificato nel passaggio dalla fase di alta formazione accademica, in cui le donne sono ancora maggioranza (con una incidenza pari al 56,7% nella rilevazione 2019), all'ingresso nella carriera accademica, laddove la presenza femminile si riduce al 46,5% nel ruolo di RTD A, al 38,1% nel ruolo di RTD B e al 41,4% nella prima posizione a tempo indeterminato che l'attuale organizzazione del sistema universitario prevede.

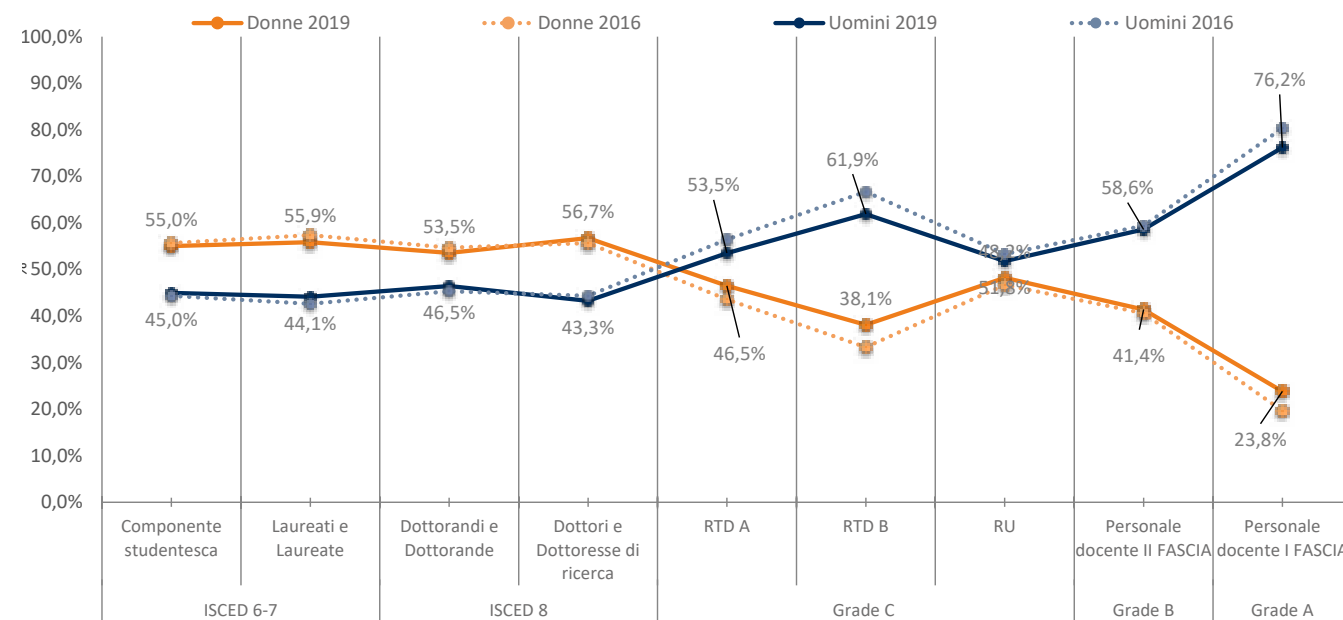


Figura 2.30 Forbice delle carriere accademiche per tutte le aree disciplinari. Comparazione anno 2019 (a.a.2018/19) ed anno 2016 (a.a. 2015/2016)

La scarsa presenza femminile nei ruoli di prima fascia (pari al 23,8%) appare un fenomeno non più giustificabile con la scarsità di presenze femminili nelle coorti studentesche dei decenni da cui realisticamente proviene l'attuale corpo docente di prima fascia. Infatti, dai dati relativi alla età media delle professoress e dei professori ordinari (Tabella 2.10) risulta infatti che l'attuale personale in I fascia deve aver frequentato l'università a partire dal primo quinquennio degli anni 80, periodo in cui la popolazione studentesca femminile laureata già raggiungeva percentuali di poco inferiori al 40% del totale, come mostrato in Figura 2.31. La parità di genere nelle posizioni apicali resta dunque un obiettivo ancora lontano.

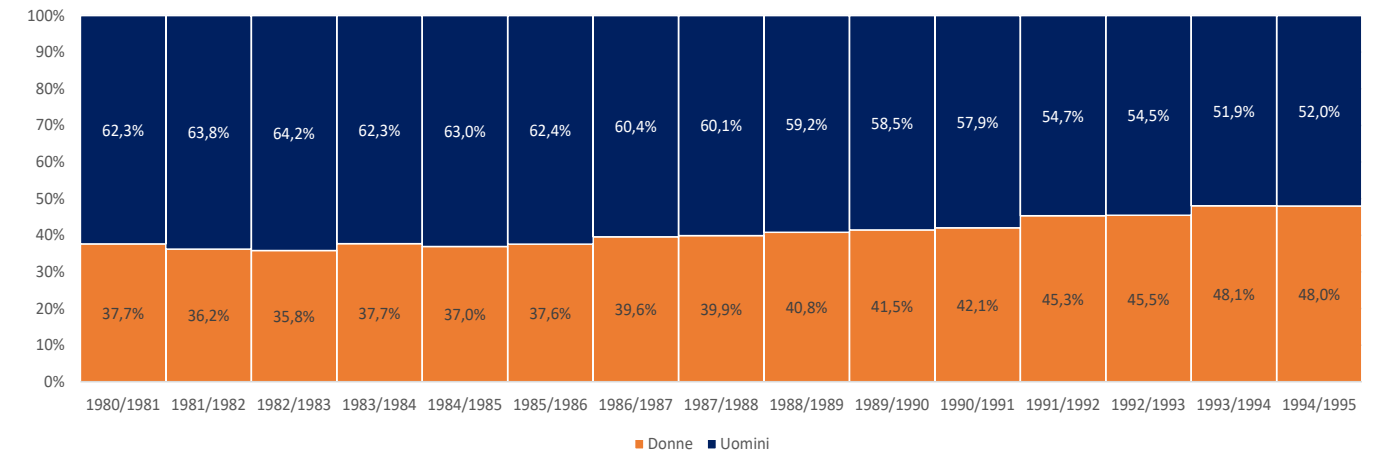


Figura 2.31 Serie storica della corte di laureate/laureati di provenienza dell'attuale I fascia

I diagrammi a forbice rendono inoltre particolarmente chiaro anche l'effetto della riforma Gelmini (Legge 240/2010) sulle carriere femminili. Prima dell'introduzione dei ruoli di RTD A e B e della messa ad esaurimento del ruolo RU, la forbice delle carriere su tutte le aree disciplinari tendeva ad avere il proprio punto di inversione in corrispondenza del ruolo di RU (si vedano i dati rilevati nel precedente BdG). Di contro, con l'introduzione dei ruoli a tempo determinato di tipo A e B, si registrano percentuali di presenze femminili nel ruolo RTD B addirittura inferiori rispetto a quelle che si riscontrano nel ruolo di PA (38,1% di RTD B di genere femminile contro il 41,4 % di PA donne).

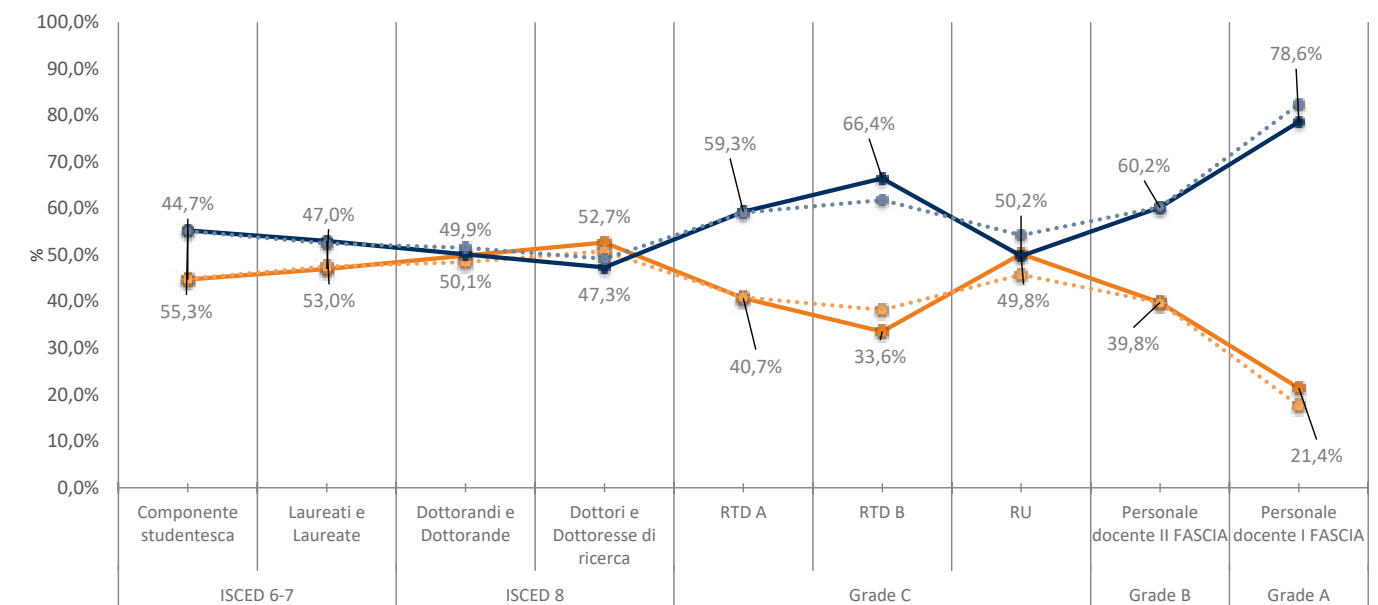


Figura 2.32 Forbice delle carriere accademiche perle sole aree STEM. Comparazione anno 2019 (a.a.2018/19) ed anno 2016 (a.a. 2015/2016)

La situazione è ancora più drammatica nelle aree STEM, laddove le donne - pur essendo leggermente minoritarie nella componente studentesca e laureata - raggiungono e quindi superano i colleghi maschi nell'alta formazione accademica, per poi tornare ad essere in netta minoranza già nel ruolo RTD A, con una riduzione di 12 punti percentuali nel passaggio dalle dottoresse di ricerca (52,7%) alle ricercatrici di tipo A (40,7%) o addirittura nel ruolo di RTD B, dove la percentuale di donne raggiunge l'allarmante livello del 33,6%. Le proiezioni future lasciano presagire dunque una inevitabile ulteriore riduzione della percentuale di donne nella docenza di II fascia, dal momento che questa attinge prioritariamente dal bacino delle ricercatrici e ricercatori RTD B.

Il Glass Ceiling Index

Un ulteriore indicatore che quantifica la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A) è il Glass Ceiling Index. Secondo la definizione She Figures, questo indicatore è definito come

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

Un valore del GCI femminile superiore ad 1 segnala che le donne sono sottorappresentate nella componente docente di I fascia. Sebbene il valore del GCI femminile resti più elevato rispetto al dato nazionale, si registra una significativa riduzione di tale indice calcolato per la Federico II nell'arco dell'ultimo quadriennio, con un apprezzabile avvicinamento al dato nazionale nell'ultimo anno di rilevazione.

GCI	2016	2019
UNINA	2,04	1,62
ITA	1,68	1,55

Tabella 2.12 Serie storica Glass Ceiling Index - Confronto con i dati italiani ¹¹

La definizione dell'indicatore GCI, estesa ai dati maschili e valutata per ciascuna area disciplinare, è riportata 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, e a seguire quella di Scienze della Terra, presentano valori particolarmente elevati dell'indice di soffitto di cristallo, segnalando una presenza assolutamente sottodimensionata delle donne nel ruolo di I fascia.

AREA CUN	GCI DONNE	GCI_UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,81	0,77
02 - Scienze fisiche	6,90	0,82
03 - Scienze chimiche	1,56	0,71
04 - Scienze della terra	3,53	0,79
05 - Scienze biologiche	1,26	0,76
06 - Scienze mediche	2,01	0,79
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2,22	0,70
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,62	0,84
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2,06	0,92
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,30	0,81
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,11	0,93
12 - Scienze giuridiche	1,87	0,73
13 - Scienze economiche e statistiche	1,43	0,83
14 - Scienze politiche e sociali	0,80	1,17
TOTALE	1,62	0,81

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 è un interessante indicatore delle prospettive di carriera per genere. I dati sui passaggi di ruolo della Federico II disponibili all'atto della stesura del presente documento si riferiscono all'anno solare 2018. I passaggi di ruolo maschili prevalgono in tutte le tipologie di passaggio, con percentuali che superano il 68% in particolare nei passaggi da RTD B a PA e da PA a PO.

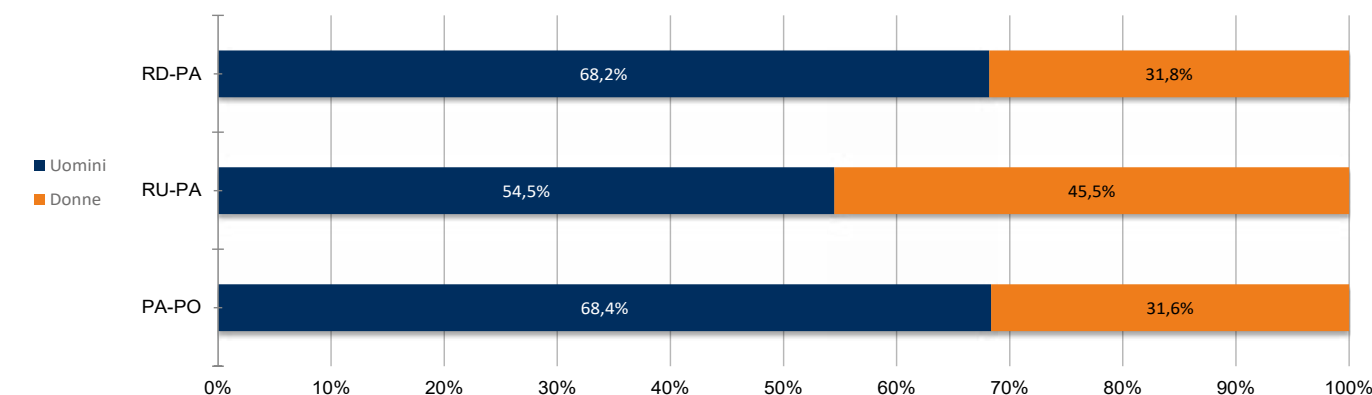


Figura 2.33 Distribuzione di genere dei passaggi di ruolo - anno solare 2018

Scorpendo i dati per area CUN, si registra l'esistenza di aree come quella di Scienze Mediche, dove i passaggi di ruolo RTD B-PA riguardano donne solo nel 13% dei casi. Analoga proporzione si registra nel passaggio di ruolo PA-PO nel settore di Ingegneria industriale e dell'informazione. È solo nel passaggio di ruolo RU-PA ed in alcuni specifici settori, come Scienze Biologiche e Scienze Giuridiche, che il numero di passaggi di ruolo femminili eccede apprezzabilmente quelli maschili.

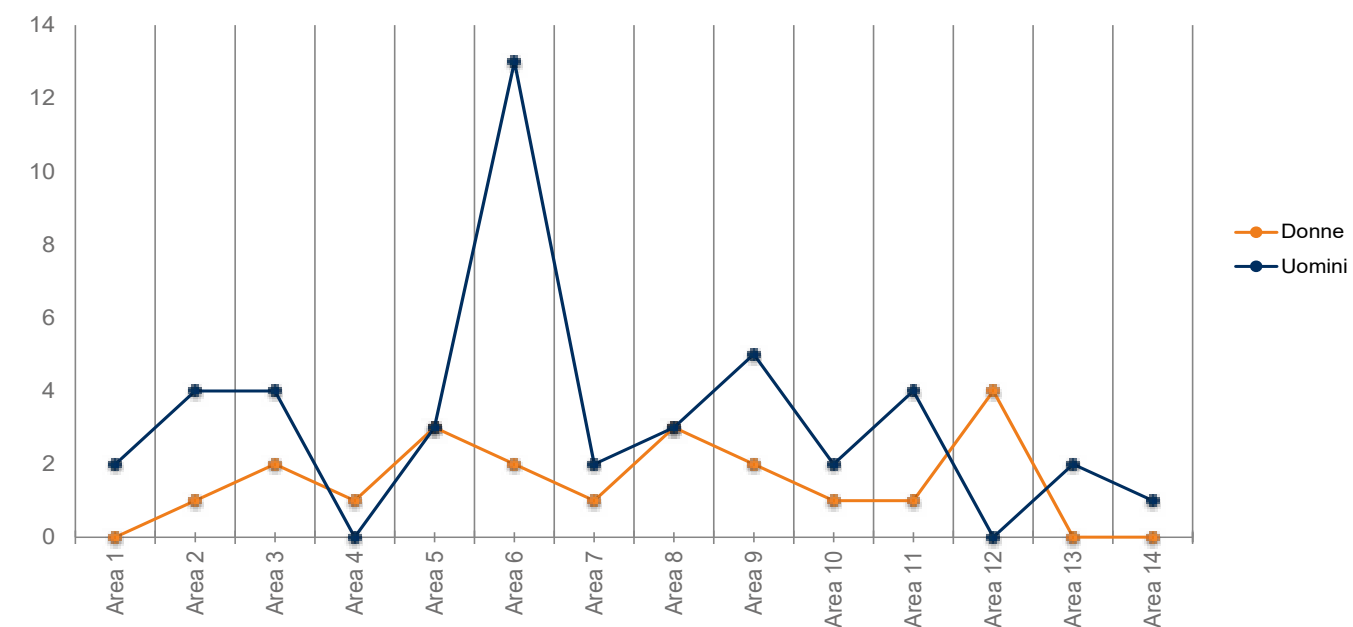


Figura 2.34 Passaggi di ruolo RD-PA per genere ed area CUN - anno solare 2018

¹¹ 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 1,97 (1,80) per il 2016 ed 1,7 (1,64) per il 2019

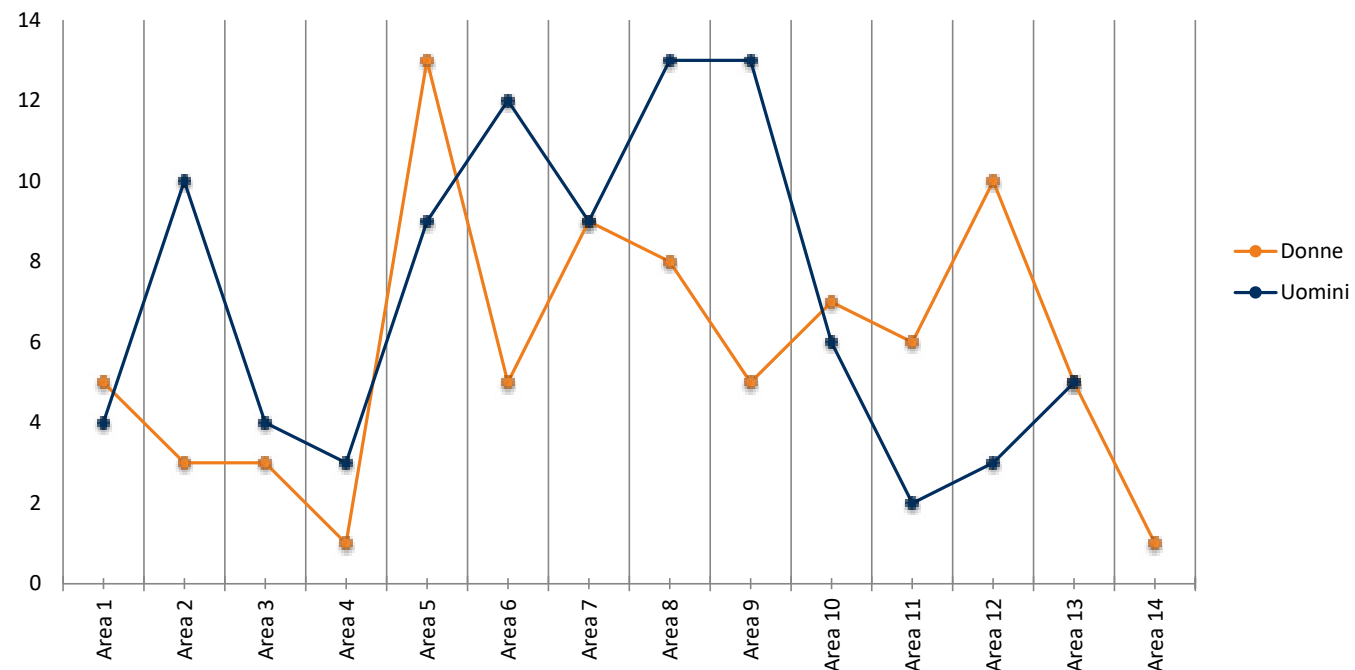


Figura 2.35 Passaggi di ruolo RU-PA per genere ed area CUN - anno solare 2018

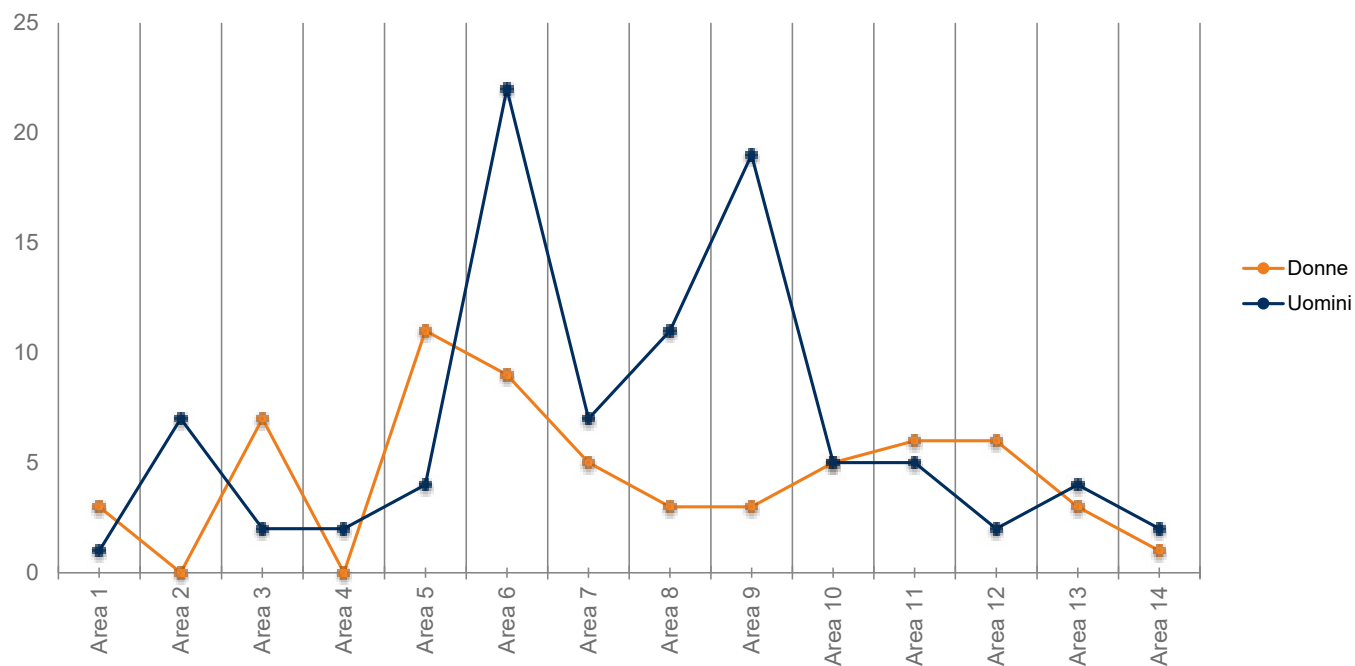


Figura 2.36 Passaggi di ruolo PA-PO per genere ed area CUN anno solare 2018

La gestione del tempo

La gestione del tempo è un elemento che condiziona le scelte e l'organizzazione lavorativa di uomini e donne in modo spesso marcatamente diverso. Per analizzare questo aspetto consideriamo di seguito alcuni indicatori come quello relativo al regime di impiego, alla fruizione dell'anno sabbatico e alle assenze.

In generale solo il 4,8% del personale docente e ricercatore della Federico II opta per il tempo definito, indipendentemente dal genere. Tuttavia, per quanto residuale, il tempo definito appare più frequente tra gli uomini - dove l'opzione è scelta dal 6,2% dei docenti - che tra le donne, laddove si riduce al 1,0%.

Da notare che la scelta del tempo determinato è più frequente tra i professori ordinari che tra tutti gli altri ruoli e può essere interpretata alla luce del fatto che tale opzione dà l'opportunità di esercitare una seconda attività come libera/o professionista.

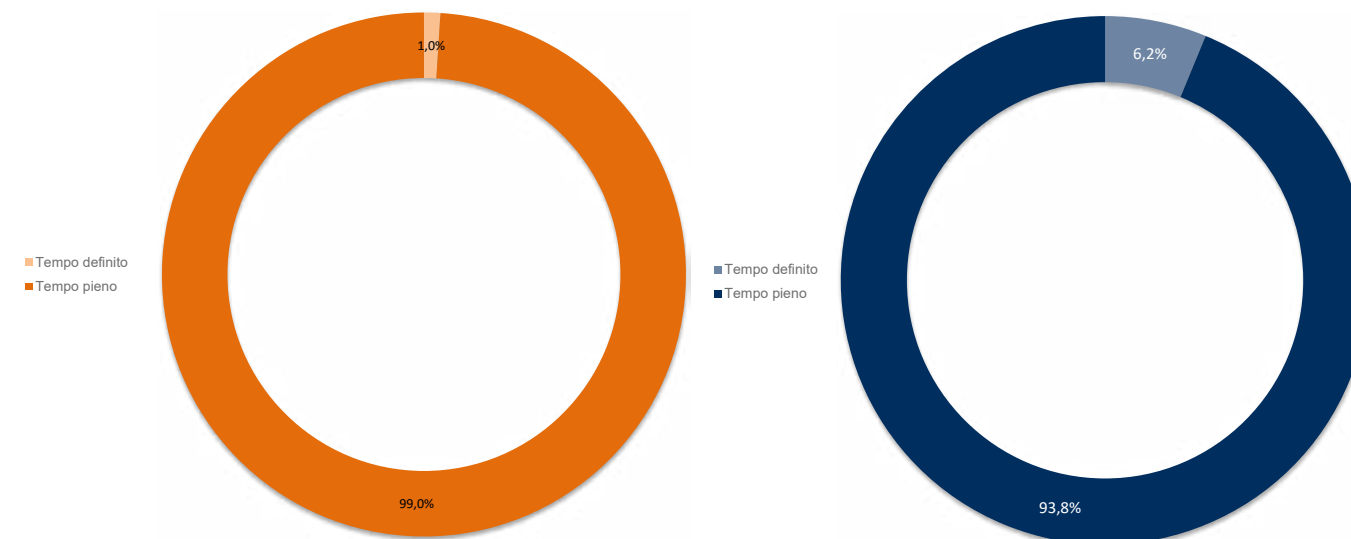


Figura 2.37 Regime di impiego per uomini e donne

I docenti universitari possono fruire di periodi di congedo per motivi di studio presso qualificate istituzioni estere o italiane per potersi dedicare esclusivamente ad attività di ricerca. Nell'Ateneo federiciano, la fruizione dell'anno sabbatico appare una prerogativa nettamente maschile, con il 77% dei congedi fruiti da docenti maschi. Ciò è interpretabile alla luce della maggiore difficoltà delle donne a conciliare periodi di lavoro in altre sedi con l'accudimento familiare.

Anche l'analisi dei giorni di assenza per genere, ruolo e tipologia di assenza per il personale docente e ricercatore con contratto a tempo indeterminato (Tabella 2.14), evidenzia il diverso impatto della cura genitoriale su donne e uomini. Si noti infatti che la totalità dei giorni di assenza per congedo parentale e malattia dei figli è stato fruito da donne.

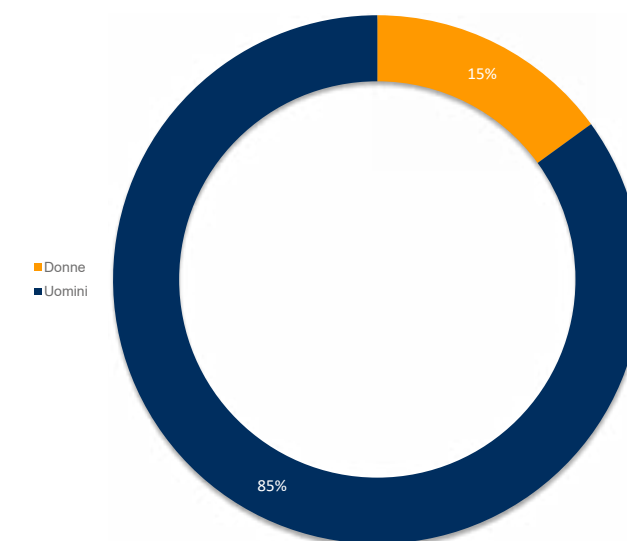


Figura 2.38 Fruizione anno sabbatico - anno solare 2018

Tipologia di assenza	RU		PA		PO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Assenze per malattia	298	114	451	94	3	185
Ass.retrib.: maternità, congedo parent., malattia figlio	3.250		215			
Altri permessi ed assenze retribuite	833	530	163	912	273	1.335
Altre assenze non retribuite	471	2.483	730	1.893		1.197
Totale	4852	3127	1559	2899	276	2717

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

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 95% delle Commissioni dei concorsi espletati nell'anno di riferimento (figura 2.39a). Per le Commissioni in cui non è stato viceversa possibile soddisfare il criterio del genere minoritario (figura 2.39b), nel 39% dei casi si è trattato di concorsi per docenza di I fascia e nel 28% dei casi di concorsi per II fascia, consistentemente con la scarsa rappresentazione femminile nei ruoli apicali.

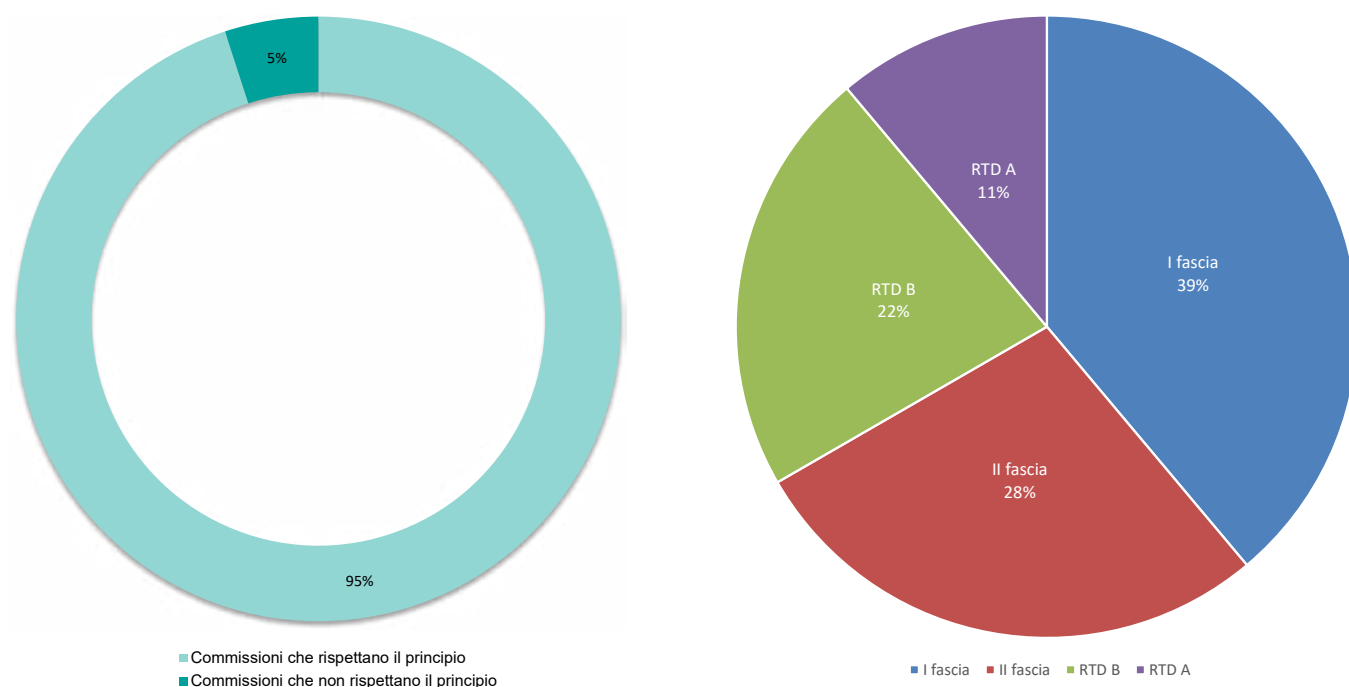


Figure 2.39 a e b - Composizione delle Commissioni di concorso- anno solare 2018 - Commissioni e tipologia concorso

Ricerca

L'analisi di tutto ciò che ruota intorno alle attività di ricerca non è facile, perché a oggi non esiste un database unitario che raccolga i dati in maniera omogenea e completa. Tuttavia, i dati a disposizione della Ripartizione Ricerca e Terza Missione, per quanto non completi, sono statisticamente rilevanti e sufficienti a dare un quadro del contesto in cui si muove chi intenda finanziare o promuovere la propria ricerca.

L'analisi dei progetti di ricerca finanziati negli ultimi anni, suddivisi in base al genere dei Responsabili di unità locale (RL), sono riportati nelle Tabelle 2.15-2.20.

TIPOLOGIA DI PROGETTO	PRIN 2015		PRIN 2017		ALTRI MIUR 2016		ALTRI MIUR 2017		ALTRI MIUR 2018		ALTRI MIUR 2019	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
N. progetti finanziati	17	43	49	117	1	1	1	1	1	10	4	11
% progetti finanziati	28,3%	71,7%	29,5%	70,5%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	9,1%	90,9%	26,7%	73,3%

Tabella 2.15 Finanziamenti MIUR

TIPOLOGIA DI PROGETTO	Altri Ministeri 2016		Altri Ministeri 2017		Altri Ministeri 2018		Altri Ministeri 2019	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
N. progetti finanziati	2	3	6	13	2	9	2	12
% progetti finanziati	40,0%	60,0%	31,6%	68,4%	18,2%	81,8%	14,3%	85,7%

Tabella 2.16 Finanziamenti altri ministeri

TIPOLOGIA DI PROGETTO	Finanziati o cofinanziati Regione Campania 2016		Finanziati o cofinanziati Regione Campania 2017		Finanziati o cofinanziati Regione Campania 2018		Finanziati o cofinanziati Regione Campania 2019		Finanziati o cofinanziati altre Regioni 2016/2019	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
N. progetti finanziati	1	1	1	4	11	62	24	49	1	9
% progetti finanziati	50,0%	50,0%	20,0%	80,0%	15,1%	84,9%	32,9%	67,1%	10,0%	90,0%

Tabella 2.17 Finanziamenti Regionali

TIPOLOGIA DI PROGETTO	Finanziati o cofinanziati UE 2016		Finanziati o cofinanziati UE 2017		Finanziati o cofinanziati UE 2018		Finanziati o cofinanziati UE 2019	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
N. progetti finanziati	3	20	1	17	4	17	11	20
% progetti finanziati	13,0%	87,0%	5,6%	94,4%	19,0%	81,0%	35,5%	64,5%

Tabella 2.18 Finanziamenti Europei

TIPOLOGIA DI PROGETTO	Ateneo 2016		Ateneo 2017		Ateneo 2018		Ateneo 2019	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
N. progetti finanziati	16	15	25	41	39	25	4	7
% progetti finanziati	51,61%	48,39%	37,88%	62,12%	60,94%	39,06%	36,36%	63,64%

Tabella 2.19 Finanziamenti gestiti dall'Ateneo su fondi propri o di altri enti pubblici e privati

TIPOLOGIA DI PROGETTO	Altri Enti 2016		Altri Enti 2017		Altri Enti 2018		Altri Enti 2019	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
N. progetti finanziati	5	9	14	10	4	10	3	2
% progetti finanziati	35,71%	64,29%	58,33%	41,67%	28,57%	71,43%	60,00%	40,00%

Tabella 2.20 Finanziamenti di altri enti pubblici e privati, italiani e stranieri

Escludendo i casi in cui i numeri sono troppi piccoli per essere significativi, si può notare che raramente le percentuali rispecchiano la composizione del corpo docente e ricercatore dell'Ateneo. 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.

Occorre però notare che tale tendenza non è rispettata quando ad attribuire il finanziamento è direttamente l'Ateneo: in questi casi o le donne hanno addirittura un successo superiore agli uomini, o sostanzialmente viene rispettata la proporzione uomo/donna presente in Ateneo. Questo dato si presta a una duplice lettura: o in Ateneo le valutazioni sono fatte solo sulla base di considerazioni di merito, escludendo logiche di gruppo che evidentemente in altri contesti sono più forti, o gli uomini preferiscono concentrarsi su finanziamenti più sostanziosi, lasciando il campo libero alle loro colleghe per quelli di importo inferiore.

Per un quadro più preciso è possibile analizzare i dati relativi ai PRIN (Progetti di ricerca di Rilevante Interesse Nazionale) che, tratti dal portale del Cineca, sono dettagliati e completi.

Dalle Tabelle 2.21 e 2.22 si evince che, leggendo i dati relativi ai Prin, possiamo fare due ulteriori considerazioni. La prima è che i Prin seguono la tendenza generale per cui i Principal Investigator sono in percentuale più uomini che donne, ma la distribuzione delle risorse è sostanzialmente equa, cioè non sono finanziati in maniera superiore i progetti aventi PI uomini. Nel 2015 i progetti con PI uomini sono stati il 71,67% del numero totale, ricevendo il 69,87% delle risorse disponibili, mentre nel 2017 i progetti con PI uomini sono stati il 70,48% del numero totale, ricevendo il 71,13% delle risorse disponibili.

TIPOLOGIA DI PROGETTO	PRIN 2015		PRIN 2017	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
n. progetti finanziati	17	43	49	117
% n. progetti finanziati	28,3%	71,7%	29,5%	70,5%
importo totale finanziato	€ 1.091.395,0	€ 2.530.451,0	€ 6.935.084,0	€ 17.083.208,0
% importo finanziato	30,1%	69,9%	28,9%	71,1%
importo medio finanziato	€ 64.199,7	€ 58.847,7	€ 141.532,3	€ 146.010,3

Tabella 2.21 Finanziamenti PRIN con importo finanziato

L'ulteriore considerazione è che, come immaginabile, le donne sono meno presenti nella ricerca nel settore delle Scienze fisiche, chimiche e ingegneristiche.

TIPOLOGIA DI PROGETTO	SETTORE LS		SETTORE PE		SETTORE SH	
	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL	Donne RL	Uomini RL
PRIN 2015	7	14	4	16	6	13
% settore Prin 2015	33,3%	66,7%	20,0%	80,0%	31,58%	68,4%
PRIN 2017	27	42	11	56	11	19
% settore Prin 2017	39,1%	60,9%	16,4%	83,6%	36,7%	63,3%

Tabella 2.22 Finanziamenti PRIN per settore

Questo fa meglio comprendere il significato dei dati relativi ai brevetti e agli spin off di Ateneo, entrambi attività fortemente legate alle citate discipline.

Brevetti	2016		2017		2018		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
N. brevetti depositati	11	37	14	27	12	24	2	6
% brevetti depositati	22,9%	77,1%	34,1%	65,9%	33,3%	66,7%	25,0%	75,0%

Tabella 2.23 Brevetti

Spin Off	2016		2017		2018		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
N. Spin Off costituiti	2	9	8	17	4	19	1	20
% Spin Off costituiti	18,2%	81,8%	32,0%	68,0%	17,4%	82,6%	4,8%	95,2%

Tabella 2.24 Spin Off

Didattica

I dati relativi alla didattica mostrano che nel 2018 le donne sono state relatrici del 46% degli elaborati dei candidati. Tale percentuale eccede di 3,6 punti l'incidenza della componente femminile nel corpo docente e ricercatore, segno che le donne in proporzione tendono più frequentemente a farsi carico del lavoro di relatrici di tesi per studenti e studentesse.

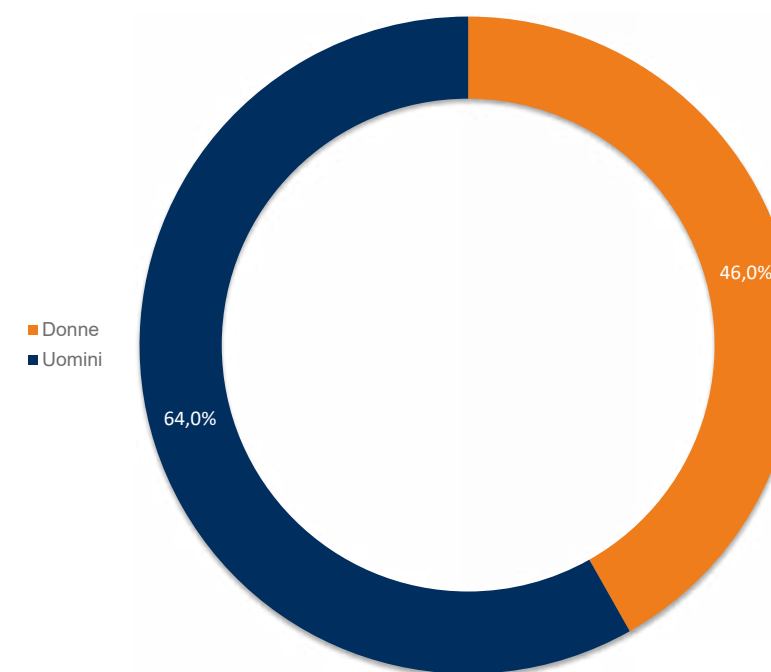


Figura 2.40 - Distribuzione tesi di laurea per genere della relatrice/relatore - anno solare 2018

Personale tecnico-amministrativo e dirigente

Nel presente paragrafo viene analizzata la distribuzione di genere del personale tecnico-amministrativo e dirigente, esplorando alcuni aspetti quali la composizione, la situazione occupazionale, le assenze, il turnover e le progressioni di carriera. I dati sulle retribuzioni e sulla formazione sono invece presentati nel capitolo 5.

Composizione

Il personale tecnico-amministrativo e dirigente in servizio presso l'Ateneo al 31/12/2019 era costituito da 2412 unità di personale, di cui 1083 donne - corrispondenti al 44,9% del totale - e 1329 uomini, pari al 55,1% del personale.

Rispetto alla rilevazione del precedente BdG, riferita all'anno 2014, c'è stata una contrazione complessiva del personale pari al 25%, con una riduzione del 27,5% per le dipendenti donne e del 23% per i dipendenti maschi.

L'Ateneo conferma la sua peculiarità di avere una prevalenza maschile anche nella componente PTA, discostandosi dal panorama nazionale, dove nel 2019 l'incidenza femminile sul PTA è stata pari al 58,5%.

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 (Servizi generali e tecnici 84%, Area Tecnico-Scientifica 72,8%) e femminile nell'area Biblioteche (71,6%) e, a seguire, in area Amministrativa ed Amministrativo-gestionale (59,2%).

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.

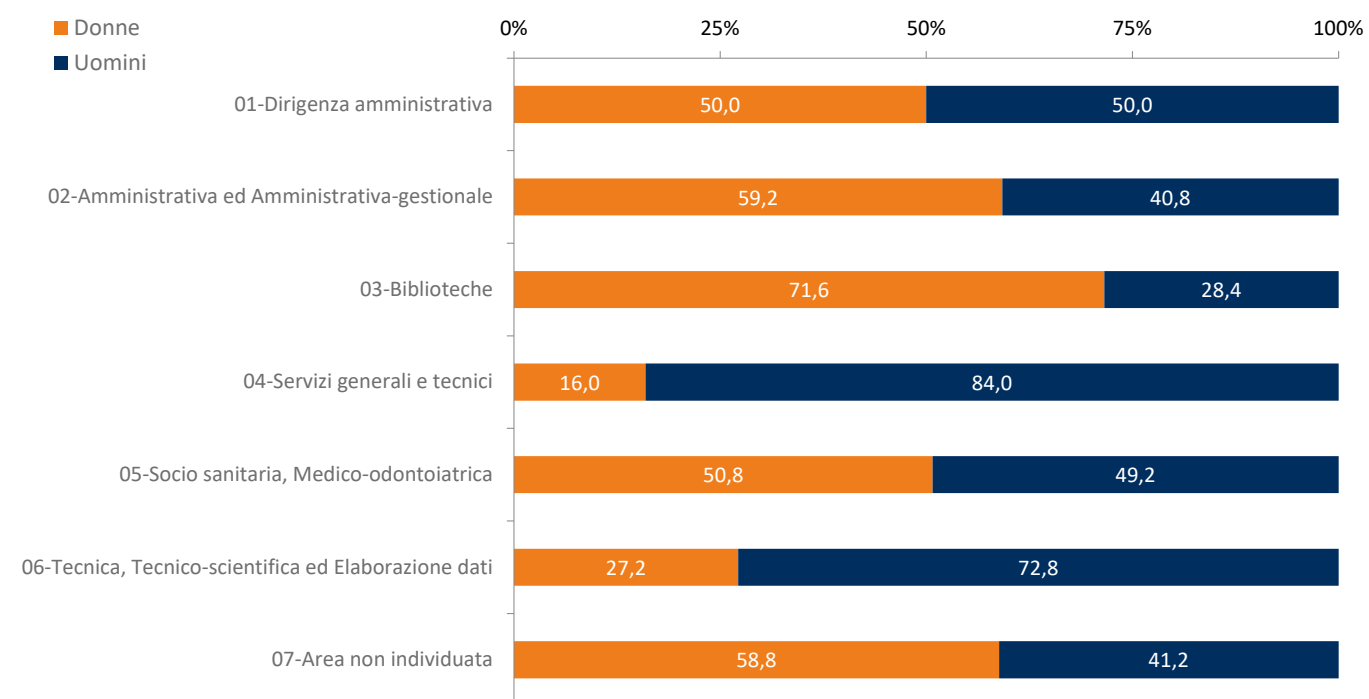


Figura 2.41 Distribuzione di genere per area funzionale

Rispetto alla rilevazione del 2014 l'area che ha subito maggiore contrazione è quella Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica. La segregazione orizzontale si è ulteriormente accentuata nei Servizi generali e tecnici e nell'Area Biblioteche, mentre si è lievemente ridotta nelle aree Socio-sanitario e Medico-odontoiatrica e in quella Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati.

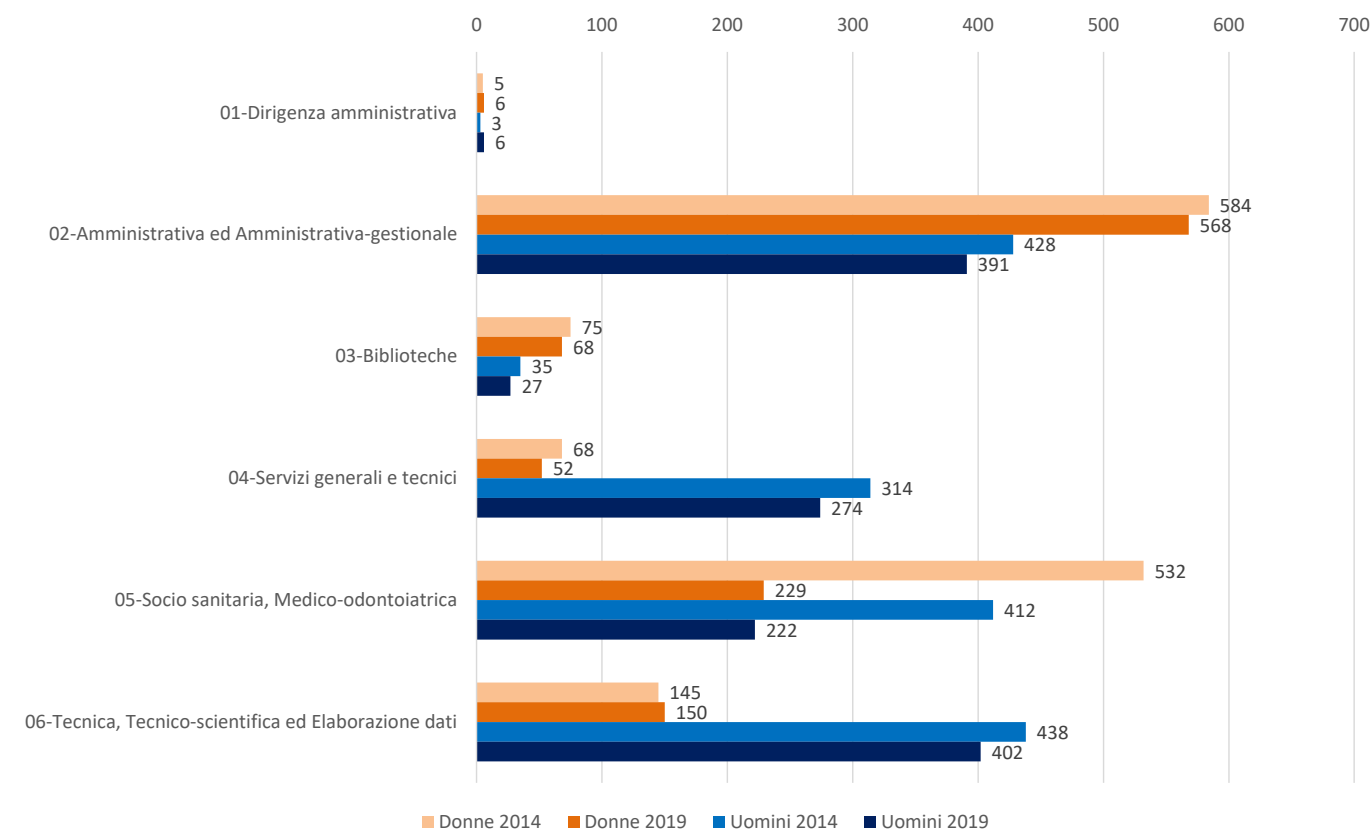


Figura 2.42 Consistenza del personale maschile e femminile per area funzionale - Comparazione con la rilevazione 2014

La distribuzione di genere per aree funzionali si riflette anche sulla distribuzione degli incarichi di capo ufficio (Figura 2.43): il personale con tale incarico è costituito complessivamente da 176 dipendenti, di cui 99 donne, pari al 56,2% del totale e 77 uomini, pari al 44%.

Distribuzione di genere per categorie

La distribuzione per categorie¹² (Figura 2.44) mostra un sostanziale equilibrio tra uomini e donne in tutte le categorie, fatta eccezione che nella categoria B, dove l'incidenza maschile è pari al 75,3%. La forbice delle carriere non ha subito significative modifiche rispetto alla precedente rilevazione del 2014. In Figura 2.44 il Direttore Generale è separato esplicitamente dal restante personale dirigente.

¹² Il sistema di classificazione del personale t.a. è riportato in Appendice III. A queste categorie vanno aggiunti i Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL).

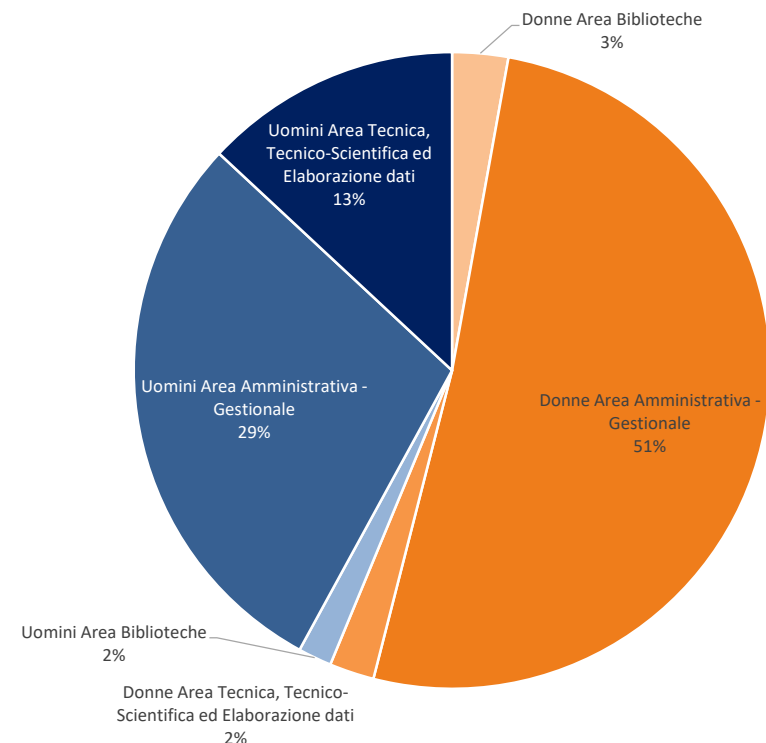


Figura 2.43 Distribuzione degli incarichi di capo ufficio per genere e area

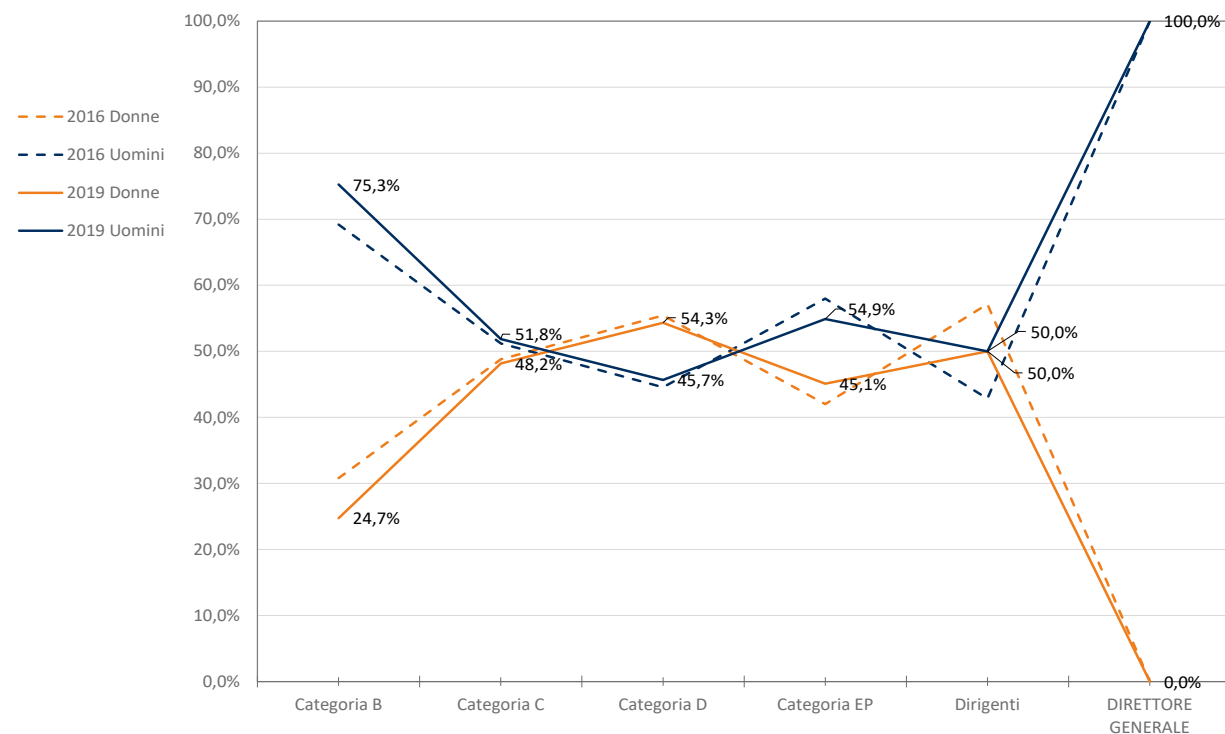


Figura 2.44 Forbice delle carriere

Distribuzione in fasce d'età

L'analisi della distribuzione in fasce d'età mostra una componente femminile leggermente più giovane di quella maschile: il 51,5% delle dipendenti ha una età inferiore ai 54 anni, mentre per gli uomini la consistenza della fascia under 54 si riduce al 47%.

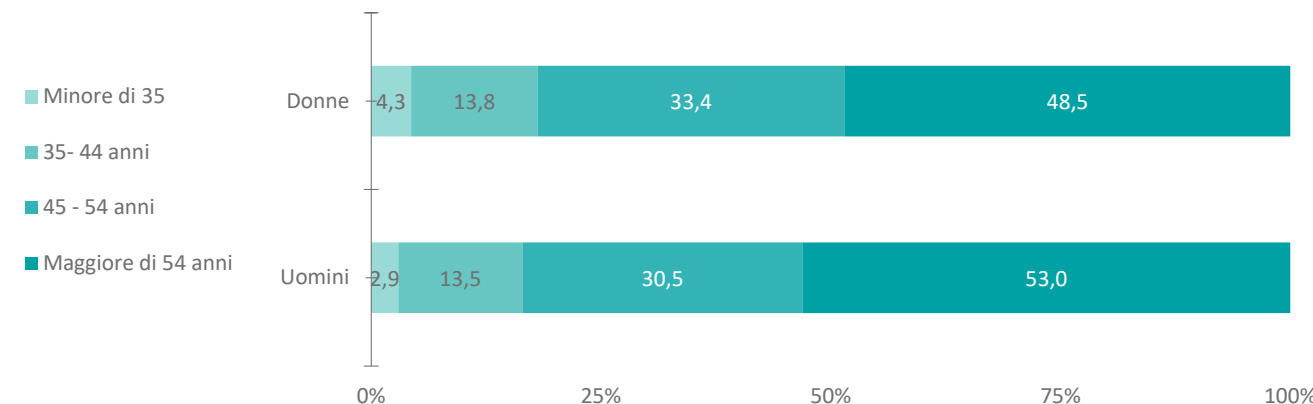


Figura 2.45 Distribuzione di uomini e donne per fascia d'età

In particolare, è nella Categoria EP che la differenza di età media tra uomini e donne è maggiore. Ciò è in parte imputabile alle immissioni avvenute nel 2019 di nuovo personale femminile in tale categoria (si veda la successiva analisi del turnover).

Età media	Donne	Uomini
CEL ¹³	61,4	60,7
B	52,1	53,9
C	51,9	51,9
D	52,7	54,1
EP	56,9	60,3
DIRIGENTI	50,2	51,8

Tabella 2.25 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 dwh di Ateneo, è stato necessario fare riferimento alla banca dati del MEF, i cui dati sono aggiornati al 31/12/2018.

La distribuzione per titoli di studio relativa a tale annualità mostra che il titolo di studio prevalente è il Diploma o titolo inferiore, sia per il personale maschile sia per quello femminile. Tuttavia, il 46,2% delle donne ha un titolo di studio terziario (Laurea o Dottorato/Titoli post-laurea), mentre per gli uomini tale percentuale è pari al 33,6%.

¹³ Collaboratori ed Esperti Linguistici

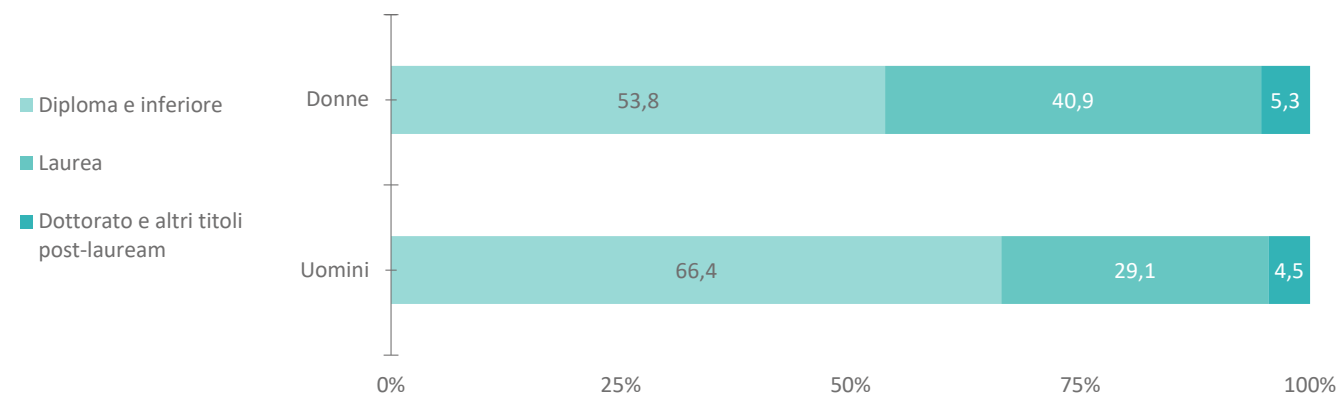


Figura 2.46 Distribuzione di uomini e donne per titolo di studio

Situazione Occupazionale

Regime di impegno

Se si analizza la serie storica della distribuzione del PTA per regime di impegno, non si apprezzano significative differenze nell'arco dell'ultimo quadriennio. In particolare, la percentuale di donne che ha fruito del regime a tempo pieno nel 2019 è stata del 95,1%, mentre per gli uomini tale percentuale sale al 98,6%. Il 4,1% di donne opta per il regime *part time* superiore al 50%, mentre lo 0,8% opta per il part time fino al 50%.

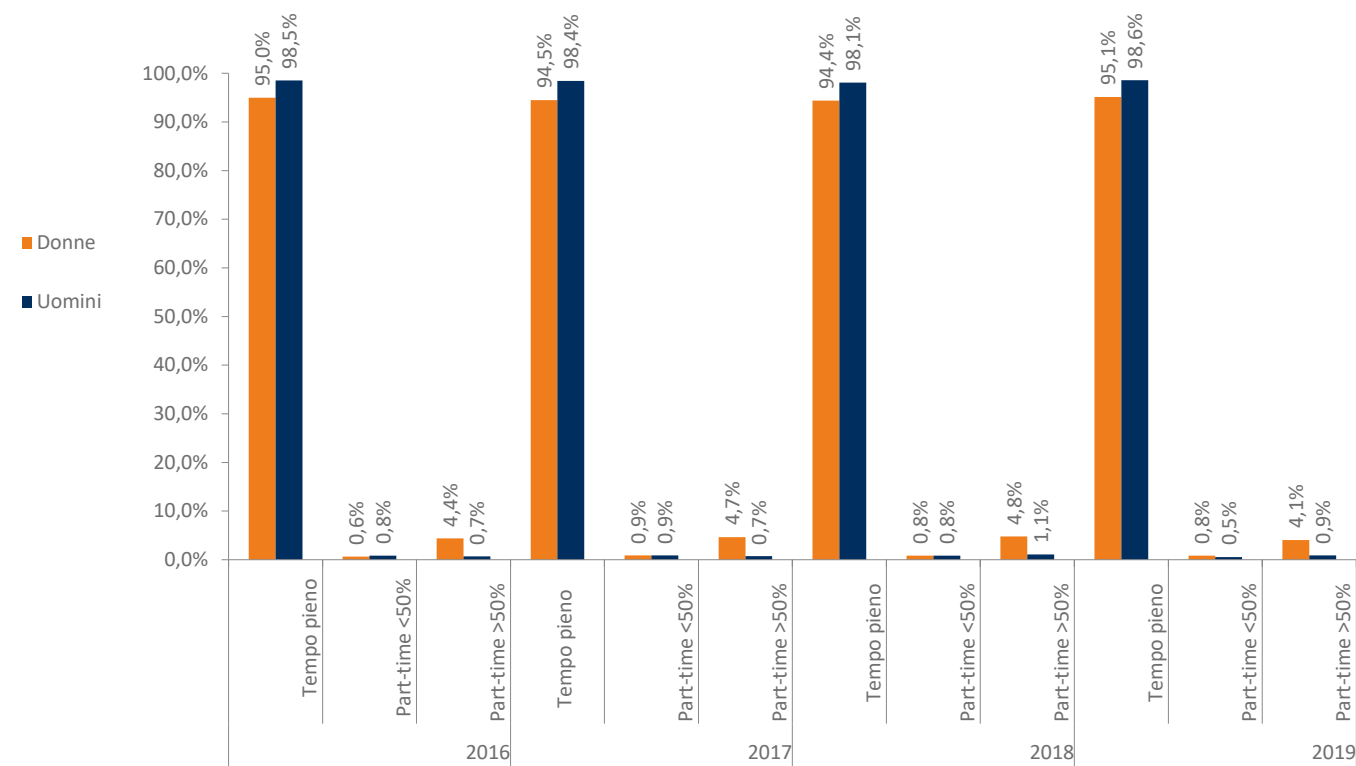


Figura 2.47 Serie storica della distribuzione di genere per regime di impegno

Se si analizza però la tipologia di *part-time* richiesto si ottengono utili indicazioni sulla 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; le donne optano invece più frequentemente per quello orizzontale e quello misto, che prevedono rispettivamente una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero e una combinazione della soluzione verticale e di quella orizzontale. Questa differenza può essere attribuita ad una maggiore esigenza femminile di riservare parte della giornata al lavoro di cura familiare.

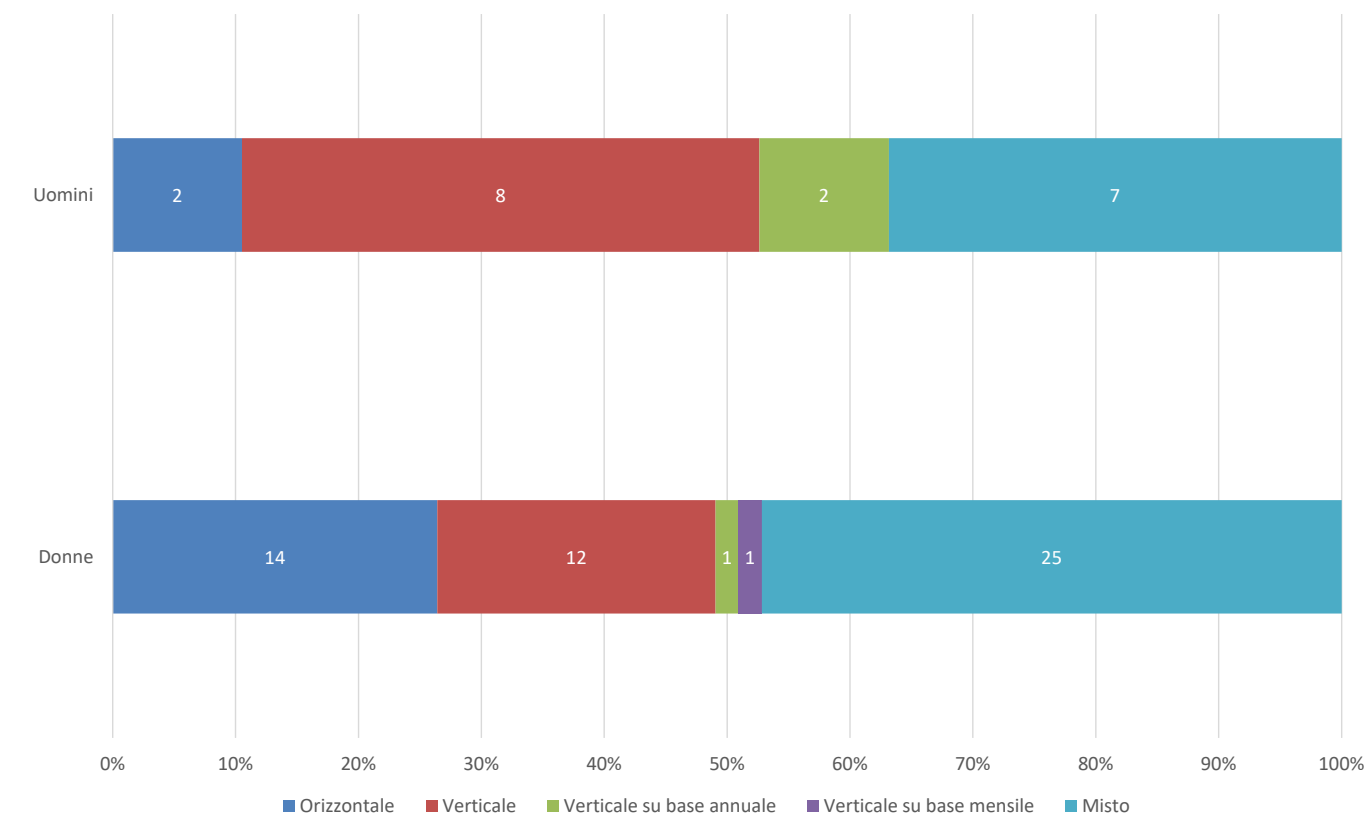


Figura 2.48 Distribuzione di uomini e donne per tipo di part-time

Anzianità di servizio

La composizione per fasce d'anzianità mostra che l'incidenza femminile è maggiore solo nella fascia con anzianità di servizio tra 0 e 5 anni (+4%), mentre quella maschile lo è in tutte le altre fasce, con un picco in quella compresa tra 11 e 20 anni (+18,8%). Anche nella fascia di anzianità maggiore gli uomini hanno una incidenza di 10,6 punti percentuali in più delle donne. D'altronde la rilevazione relativa all'anno solare precedente (2018) mostrava una sostanziale parità nella fascia con anzianità superiore ai 31 anni di servizio. Tale variazione dei rapporti di genere intercorsa nell'ultimo anno per la fascia di anzianità maggiore può quindi essere spiegata alla luce della diversa età in cui uomini e donne maturano il diritto alla pensione, nonché dell'ulteriore possibilità per le donne di ricorrere al pensionamento anticipato (articolo 16 del DL 4/2019).

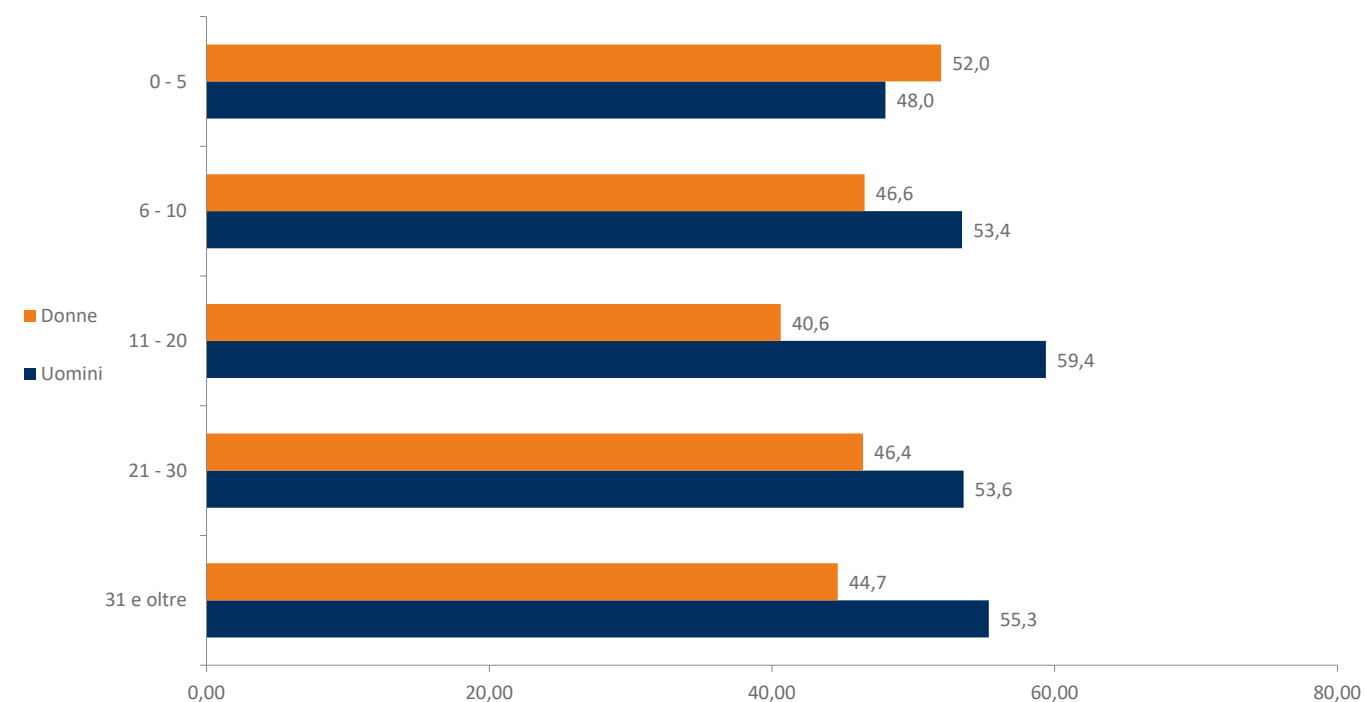


Figura 2.49 Distribuzione di genere per fasce d'anzianità

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

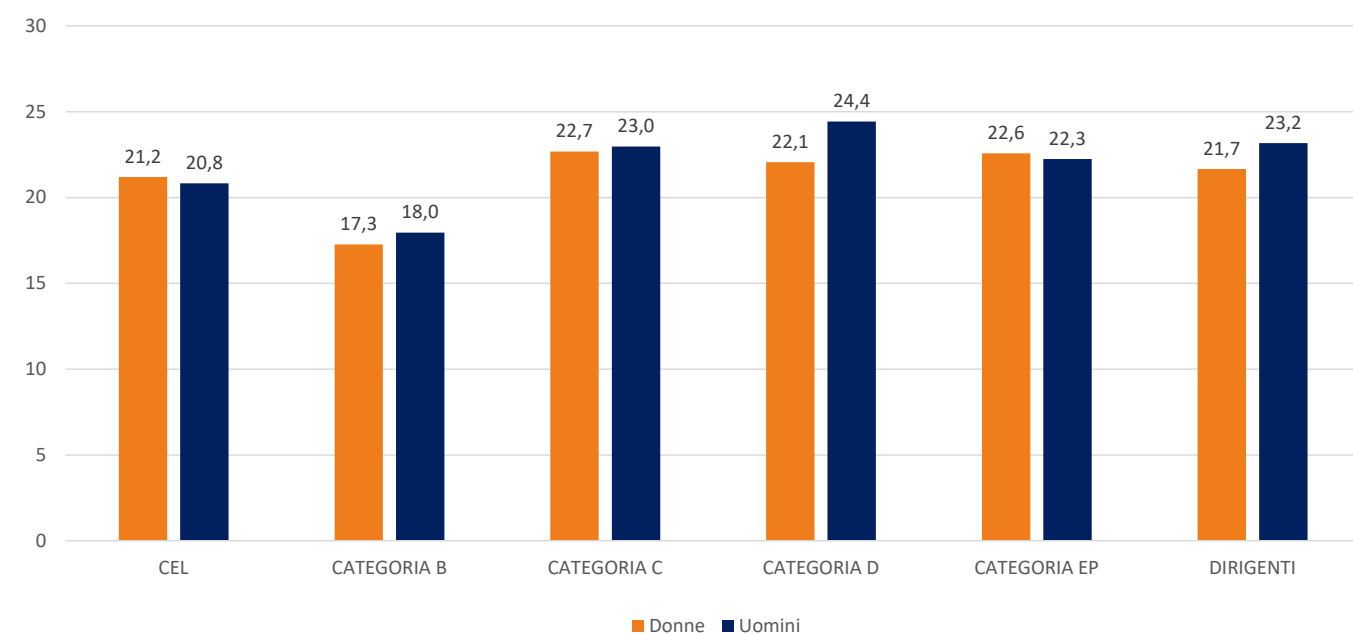


Figura 2.50 Anzianità media per genere e categoria

Assenze

L'analisi dei giorni di assenze per unità di personale, riferita all'ultima annualità disponibile sul sito del MEF (anno solare 2018), mostra che i numeri di giorni medi di assenza femminili¹⁴ eccedono sempre rispetto a quelli maschili, fatta eccezione per le assenze non retribuite. Il divario è massimo nelle assenze per malattia e in quelle per "maternità, congedi parentali e malattie dei figli". I dati confermano che il lavoro di cura di figli e genitori, di assistenza in base alla legge 104 e di assistenza di persone con grave disabilità, ricade maggiormente sul personale femminile.

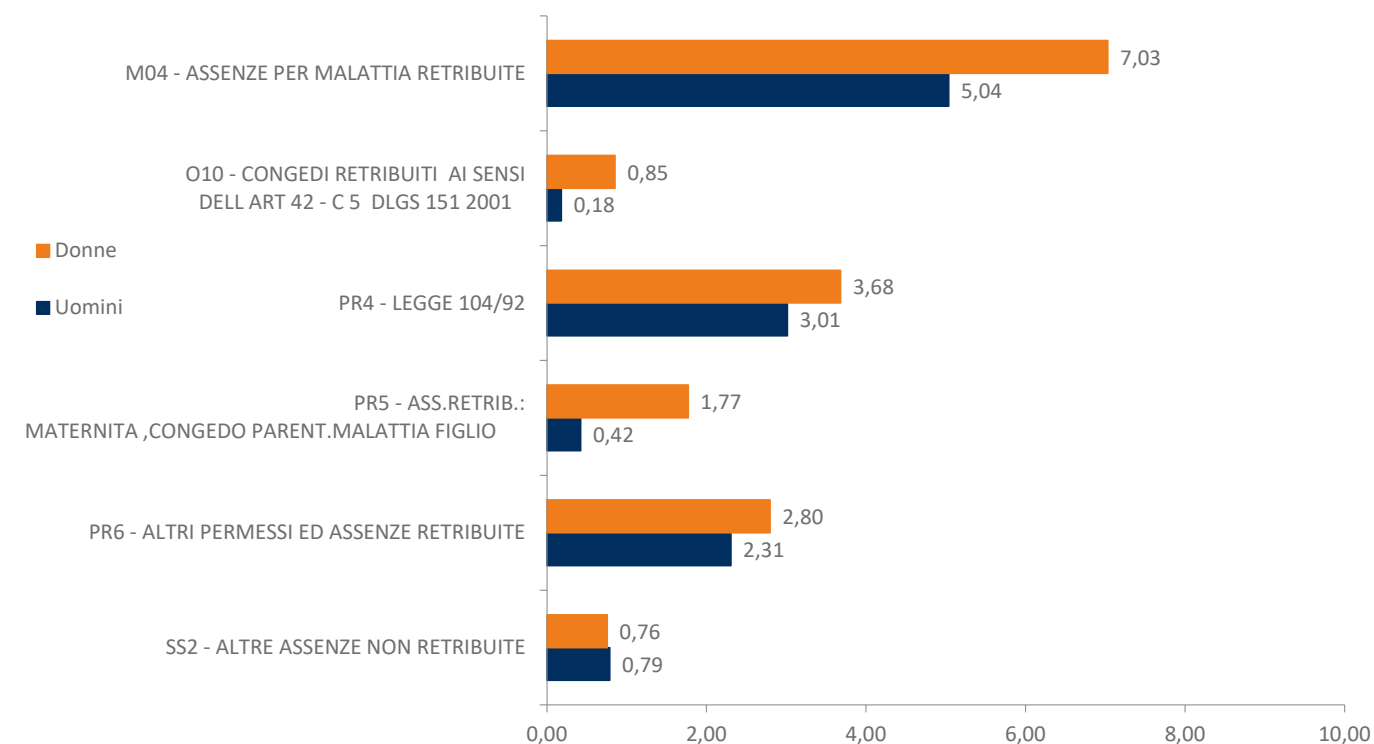


Figura 2.51 Distribuzione di giorni medi di assenza per cause dell'assenza

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.

Nel 2019 vi sono state 196 cessazioni a fronte di 67 nuove assunzioni. Pertanto, l'indice di compensazione totale risulta minore di 1 per entrambi i generi; tuttavia, la contrazione ha riguardato maggiormente il personale maschile (con 103 cessazioni e 22 assunzioni) che quello femminile (con 93 cessazioni e 45 assunzioni). L'indice di compensazione femminile è particolarmente apprezzabile per le dipendenti in categoria EP (nel 2019 si sono avute 9 assunzioni e 5 cessazioni), mentre per la componente maschile l'indice assume il valore massimo in categoria B, con 11 cessazioni e 25 nuove assunzioni.

¹⁴ I dati del MEF sono riportati in numero di ore/numero di unità di personale

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
B	0,17	2,27
C	1,42	1,24
D	0,91	1,00
EP	1,80	0,86
Totale	0,48	0,21

Tabella 2.26 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 nella Categoria B c'è stata una riduzione di organico femminile ed un aumento dell'organico maschile, mentre nella categoria EP ritroviamo l'aumento della presenza femminile sopra discusso. Le altre categorie appaiono piuttosto stabili per entrambi i generi.

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
B	-4,31%	3,97%
C	2,50%	1,33%
D	-0,65%	0,00%
EP	4,82%	-0,99%
Totale	-4,43%	-6,09%

Tabella 2.27 Indice di turnover complessivo per genere e categoria

Progressioni di carriera

Passaggi tra una categoria ed un'altra

Le progressioni di carriera (Figura 2.52) tra una categoria contrattuale ed un'altra avvengono solo tramite concorso ed hanno interessato in prevalenza il personale femminile con una incidenza complessiva del 67,9%.

Progressioni economiche orizzontali

Per quanto concerne le progressioni economiche orizzontali registrate nel 2019, quelle riferite al personale maschile eccedono sensibilmente quelle femminili nelle categorie B (+71,6%) e C (+62,8%), mentre le femminili sono preponderanti nelle categorie D (+59,4%) ed EP (+58,3%).

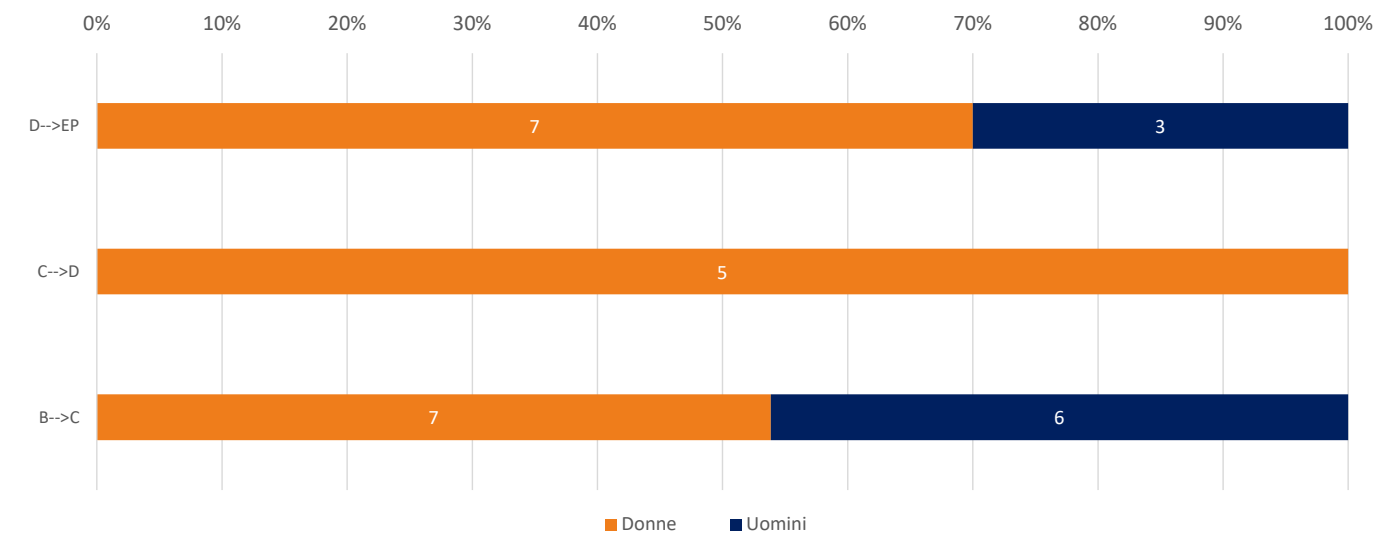


Figura 2.52 Progressioni di carriera per genere

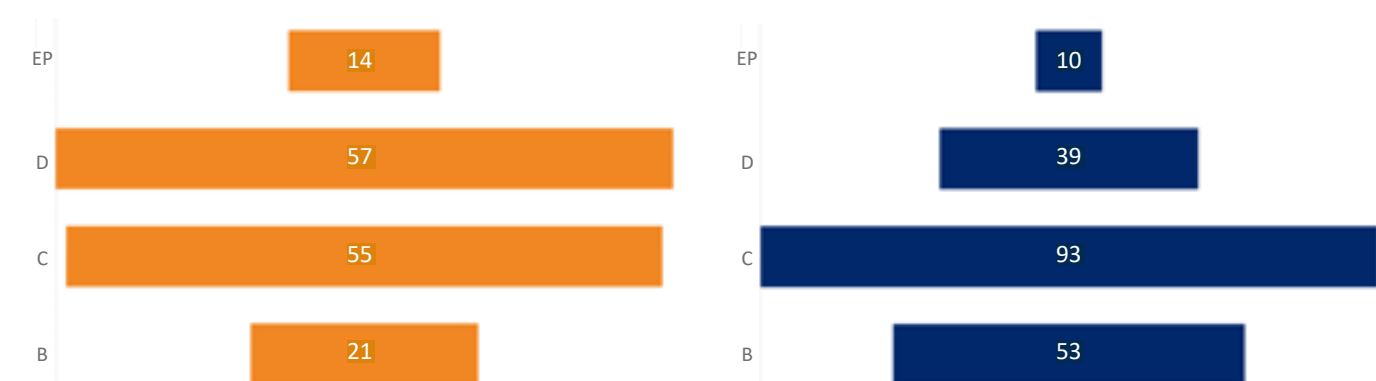


Figura 2.53 Progressioni di carriera per genere e categoria

Incarichi istituzionali e di governo

L'analisi degli incarichi istituzionali¹⁵ evidenzia una prevalenza maschile in tutte le tipologie di incarico, fatta eccezione che per il Comitato Unico di Garanzia, in cui la presenza femminile è pari al 63,6%, il Coordinamento dei corsi di studio, con incidenza femminile pari al 65,6%, e il Coordinamento delle scuole di dottorato, dove l'incidenza femminile raggiunge l'84,4%.

L'incarico di Direzione di Dipartimento è affidato a docenti maschi nel 70,8% dei casi, quello di Direzione di Centri di Ricerca di Ateneo ha una prevalenza maschile del 79,5% ed infine la Presidenza delle Scuole è affidata nella totalità dei casi a uomini.

Nei due principali organi di governo, Consiglio di Amministrazione e Senato Accademico, il rapporto di genere è di 1 donna ogni 3 uomini. Come già precedentemente menzionato, lo Statuto dell'Ateneo federiciano prevede che, nella designazione delle componenti del Consiglio di Amministrazione, debba essere garantita, nel suo complesso, la rappresentanza di genere per un terzo del totale. Va tuttavia osservato che la componente femminile del Consiglio di Amministrazione è nella sua totalità costituita da componenti non appartenenti ai ruoli di Ateneo.

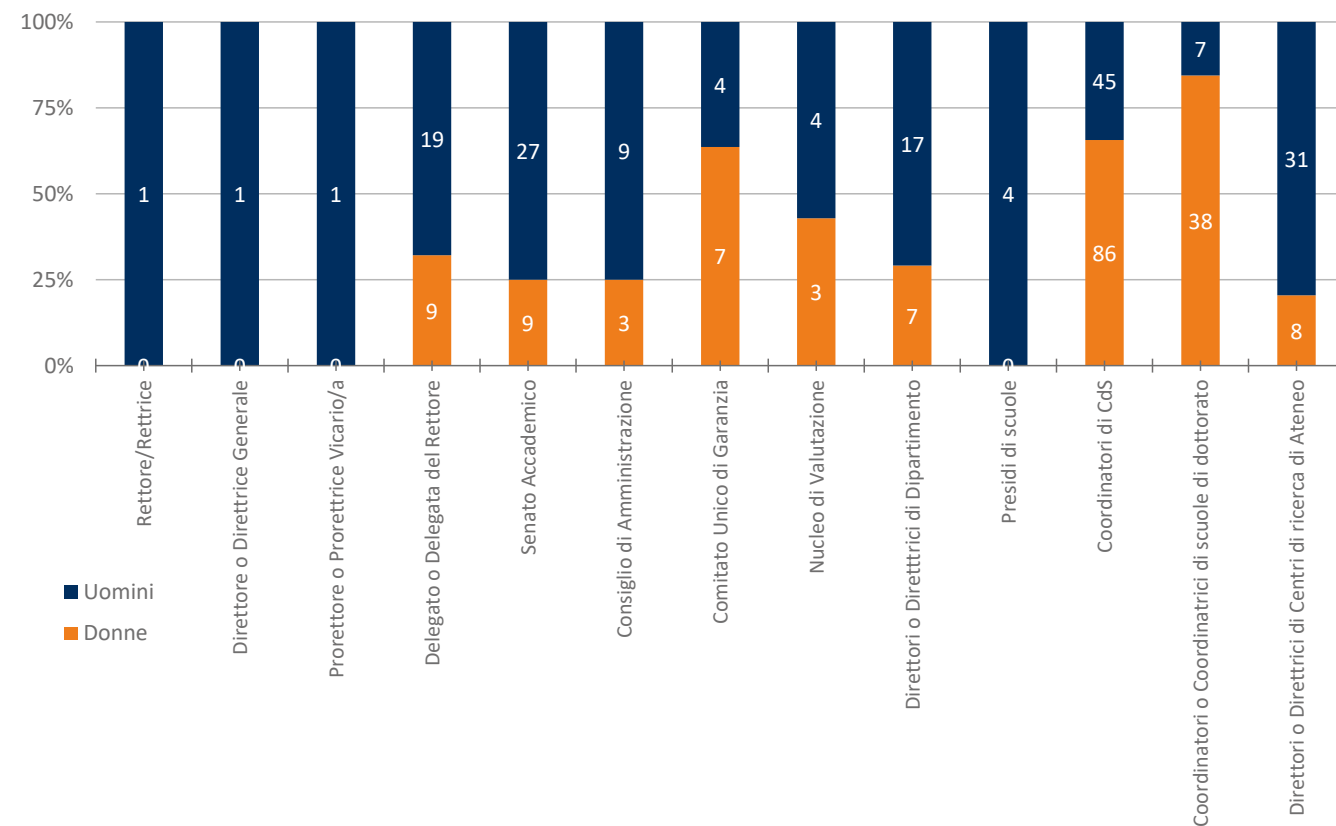


Figura 2.54 Distribuzione di genere degli incarichi istituzionali e di governo

Alcuni segnali molto incoraggianti in merito alla partecipazione femminile nei ruoli di governo sono stati registrati durante la fase di completamento del presente documento: con [DR/2020/3784 del 19/11/2020](#), per la prima volta l'Ateneo federiciano ha visto nominata una donna, la Prof. Rita Maria Antonietta Mastrullo, nel ruolo di Prorettrice. Inoltre, con decreto [DR/2020/3774 del 18/11/2020](#), la presidenza della Scuola di Medicina e Chirurgia della Federico II è stata affidata alla neoeletta Prof.ssa Maria Triassi.

¹⁵ I presenti dati sono aggiornati al 31 ottobre 2020

3 ORGANISMI A TUTELA DELLA EGUAGLIANZA DI GENERE E PER IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI



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. Il presente capitolo è finalizzato a fornire una panoramica di tali soggetti attivi¹⁶, eccetto il gruppo di lavoro che si occupa del processo del BdG, già descritto in precedenza. Le azioni di Ateneo, che spesso vedono più organismi collaborare tra loro in modo sinergico, sono invece illustrate nel capitolo successivo.



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

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il [Comitato Unico di Garanzia \(CUG\) dell'Università degli Studi di Napoli Federico II](#) ha l'obiettivo di assicurare, per la comunità federiciano, parità e pari opportunità di genere, età, orientamento sessuale, provenienza geografica, origine etnica, disabilità, religione e lingua, nonché la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica.

¹⁶ Per i dettagli sulla composizione dei vari organismi si veda l'Appendice IV

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato istituito a norma dell'[art. 27 dello Statuto di Ateneo](#) con [DR/2015/994 del 07/04/2015](#).

Il CUG dell'Ateneo federiciano è al suo secondo mandato. La composizione attuale, che rispetta la parità di genere, è riportata in Appendice IV.

Il CUG è dotato di una sede in via Mezzocannone 4, ha una pagina sul sito web di Ateneo (<http://www.unina.it/ate-neo/organigramma/cug>), un sito dedicato (<http://www.cug.unina.it/>), una casella di posta elettronica (cug@unina.it) e una casella di posta elettronica certificata (cug@pec.unina.it).

Il Comitato ha redatto il secondo [Piano di Azioni Positive](#) per il triennio 2019-2021, le cui azioni sono state finanziate per un ammontare di 45.000 euro per l'anno 2019 e 50.000 euro per l'anno 2020. Per il dettaglio sulle voci di costo, si veda il capitolo 5.

Le azioni del CUG dell'Ateneo federiciano si inseriscono nell'ambito delle tre macroaree, diffusamente riconosciute in ambito nazionale e internazionale. La prima è relativa alla formazione/informazione interna e sul territorio per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità. La seconda concerne la promozione del benessere organizzativo con particolare riferimento alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della comunità universitaria. Infine, la terza macro-area riguarda il contrasto ai fenomeni di discriminazione al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza 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 ha rafforzato la sua presenza in Ateneo, collaborando con organismi interni, nonché con organismi che operano sul territorio regionale e nazionale quali Ordini Professionali, la Consigliera di Parità della Regione Campania, la Rete CUG del settore della Sanità Campana, la Rete CUG Nazionale e la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità.

Il Comitato, inoltre, partecipa in forma collaborativa e propositiva alla predisposizione del Piano delle performance di Ateneo e ha delegato una sua componente per la partecipazione al gruppo di lavoro per la redazione del presente BdG.

La Consigliera di Fiducia

Nella Ateneo federiciano il ruolo di Consigliera/e di fiducia del Rettore per il contrasto alle molestie sessuali è stato istituito nel 2007. Tale figura opera in sinergia con lo sportello ascolto del CUG, con la finalità di tutelare la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e di garantire un ambiente sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'uguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona, soprattutto operando in modo radicale per la repressione di molestie e molestie sessuali, che costituiscono una gravissima lesione della salute psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori, dei loro fondamentali diritti civili, fra cui la dignità personale e la libera espressione della personalità.

Inoltre, al fine di prevenire e contrastare le discriminazioni sul posto di lavoro l'Ateneo ha una commissione che agisce per il contrasto al *mobbing* e la promozione del benessere lavorativo.

L'Osservatorio di Genere sull'Università e la Ricerca

L'[Osservatorio di Genere sull'università e la ricerca](#) dell'Università degli Studi di Napoli Federico II è un gruppo di lavoro che opera con il fine di promuovere ricerche e azioni innovative sulle questioni di genere nella ricerca scientifica e nella vita accademica.

L'Osservatorio di genere è articolato in quattro aree di ricerca:

1. [Scienza e società](#), finalizzata a sviluppare ricerche e azioni per integrare la dimensione di genere nella ricerca nell'area degli *Science, Technology and Society Studies*, nonché a promuovere la consapevolezza della questione di genere nella ricerca e nella scienza, considerate tra le cause principali dell'esclusione delle donne dalle carriere universitarie;

2. [Valutazione](#), il cui obiettivo è valorizzare la diversità e la dimensione di genere nella ricerca anche attraverso la sperimentazione di modalità di valutazione sensibili alla multidimensionalità della "eccellenza";

3. [Statistiche di genere](#), finalizzata a monitorare i dati relativi alle presenze ed ai percorsi femminili nei diversi ambiti dell'attività dell'Ateneo (didattica, ricerca, terza missione, governo e amministrazione);

4. [Carriere scientifiche](#), per promuovere azioni di supporto allo sviluppo dei percorsi e delle carriere femminili ed alla parità di genere nelle diverse aree disciplinari e nei diversi ambiti dell'Ateneo.

L'Osservatorio lavora in collaborazione con un Comitato di Indirizzo Istituzionale, composto da esponenti del management di Ateneo, degli organi collegiali e di tutti gli organi di Ateneo preposti al raggiungimento delle pari opportunità, al rispetto delle differenze, allo studio dei processi di discriminazione.

L'Osservatorio partecipa inoltre ad una serie di *network* nazionali e internazionali sul tema genere e accademia, tra cui il Tavolo di studi della CRUI sulle tematiche di genere, il gruppo di ricerca "*Smart-working e genere*" e il gruppo di lavoro per le proposte di inclusività nelle carriere accademiche e di ricerca, promossi dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità dell'Università Italiane (2020), l'Associazione Europea EUMENT-NET (*European Network of Mentoring Programmes for the Advancement of Equal Opportunities and Cultural and Institutional Change in Academia and Research*) (2017-2020).

Centro di Ateneo SiNAPSi - Sezione Anti-discriminazione e Cultura delle Differenze



Il [Centro SiNAPSi](#) è il centro di Ateneo dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, deputato alla promozione di una cultura inclusiva nel contesto accademico. Attraverso servizi ed azioni diversificati, il Centro si pone l'obiettivo di favorire e promuovere il benessere di tutti gli studenti e le studentesse dell'Ateneo, nessuno escluso, intervenendo sui fattori che ne minano e compromettono la piena partecipazione e realizzazione come soggetti e cittadini attivi, consapevoli e partecipi. Chiamato ad affrontare problematiche estremamente varie di disagio ed esclusione, il Centro guarda all'individuo nella sua complessità e, avvalendosi di competenze multidisciplinari (psicologiche, pedagogiche, sociologiche e bioingegneristiche), propone azioni integrate che riguardano ambiti quali: la disabilità, i disturbi specifici dell'apprendimento, la discriminazione nelle sue molteplici forme, la promozione del successo formativo e dell'occupabilità.

Nell'ambito delle azioni promosse dal Centro, la [Sezione Anti-discriminazione e Cultura delle Differenze](#), ispirandosi alla Carta dei Diritti Umani ed al Principio di Pari opportunità, si pone l'obiettivo di realizzare buone pratiche tese a prevenire e contrastare le prevaricazioni legate allo stigma sessuale e di genere attraverso percorsi di sensibilizzazione, informazione e formazione, rivolti agli studenti e a tutta la comunità accademica, che mirano a favorire una conoscenza corretta sul tema delle discriminazioni, promuovendo all'interno dell'Istituzione Universitaria l'utilizzo di linguaggi e pratiche rispettosi ed inclusivi di tutte le identità. Storicamente, infatti, lo stigma sessuale e di genere è stato affrontato ed approfondito in ambito scientifico in un'ottica prevalentemente binaria ed eterosessista e, ancora oggi, in Italia sono pochi gli studi che analizzano il benessere e il grado di inclusione degli studenti universitari LGBTQ+ e la correlazione tra fenomeni di discriminazione e disinvestimento della carriera universitaria. Altrettanto poco indagata è l'incidenza di una cultura sessista, genderista ed eteronormativa sul benessere di docenti, ricercatori, dirigenti e personale tecnico-amministrativo e le sue possibili relazioni con la qualità della propria esperienza professionale.

Le attività promosse dalla Sezione Anti-discriminazione mirano proprio ad affrontare il fenomeno dello stigma sessuale e di genere in un'ottica complessa, con l'obiettivo di valorizzare tutte le identità, riconoscendone esigenze e specificità, al fine di rendere il contesto universitario pienamente inclusivo di tutte le differenze.

La Sezione promuove inoltre una serie di interventi - che spaziano dalla consulenza psicologica rivolta all'individuo,



alle famiglie e a piccoli gruppi, alla consulenza alle organizzazioni, passando per azioni di sensibilizzazione attraverso il web - che valicano i confini dell'accademia e che mirano al coinvolgimento del più ampio contesto sociale e culturale, grazie all'intesa con Amministrazioni Locali, ASL, NGOs, Scuole, Associazioni Sportive etc.

Il Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza

Il [Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza](#) è un'Associazione di ricercatrici di diversa provenienza e formazione dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, dell'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli" e di Enti di Ricerca quali CNR, INGV e INFN. Il Coordinamento nasce nel 2007, anno proclamato dalla comunità europea "Anno delle pari opportunità per tutti", con l'obiettivo di promuovere azioni positive che contrastino la condizione di disuguaglianza tra i generi nelle istituzioni scientifiche e in generale nella società. In particolare, si propone di:

- incrementare i contatti e le collaborazioni scientifiche tra le donne che operano in diversi settori del sapere;
- favorire il dibattito e la condivisione di esperienze tra persone e gruppi provenienti da diversi ambiti culturali/sociali;
- riflettere sulla prospettiva di genere come chiave di lettura della realtà;
- proporre modelli culturali fondati sulla reale valorizzazione delle differenze;
- dare visibilità alle figure femminili che operano nel campo della ricerca scientifica.

Per la promozione delle proprie finalità l'Associazione svolge molteplici attività, sia in ambito formativo sia informativo, in collaborazione con diverse Istituzioni. Le attività del Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza riflettono il carattere multidisciplinare delle persone associate, nonché la loro trasversalità rispetto alle Istituzioni di appartenenza.

Il Laboratorio Interdisciplinare di Studi e Ricerche Donne Genere Formazione

Il [Laboratorio Interdisciplinare di Studi e Ricerche Donne Genere Formazione \(DGF\)](#), incardinato nel Dipartimento di Studi umanistici dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, è stato istituito nel Gennaio 2010. L'obiettivo del laboratorio è quello di sviluppare metodologie e strumenti all'interno della ricerca educativa e realizzare interventi (seminari e convegni di studio, azioni, progetti, consulenze, iniziative culturali, partenariati, percorsi formativi) al fine di:

- educare alle pari opportunità, all'equità di genere e alla cultura delle differenze, combattendo gli stereotipi sessisti e razzisti;
- decostruire le teorie convenzionali sull'educazione e contribuire a smantellare i paradigmi socio-culturali che forniscono una descrizione dell'identità femminile e maschile stereotipata;
- contrastare l'asimmetria, la discriminazione e la violenza legate al genere;
- valorizzare i saperi femminili, le narrazioni e la cultura delle donne;
- far emergere la complessità dell'esperienza delle donne e delle relazioni di genere attraverso i secoli e nelle diverse culture;
- rivisitare saperi, linguaggi, relazioni pedagogiche, metodologie didattiche, contenuti, all'interno di un sistema formativo in cui uguaglianza di diritti non significhi equalizzazione delle identità;
- indagare le questioni relative alla relazionalità, alla cittadinanza, alla comunicazione interpersonale e interculturale;
- promuovere le metodologie formative di genere che consentono di sviluppare la riflessione e l'auto-conoscenza dei soggetti in formazione;
- implementare la ricerca di genere attraverso contributi interdisciplinari;
- favorire le interazioni tra i generi e le generazioni;
- sostenere la realizzazione di percorsi volti a sviluppare nelle studentesse e negli studenti capacità riflessive e pensiero critico;
- promuovere il benessere e la cittadinanza attiva;
- creare una rete di ricerca tra università, territorio e istituzioni locali.

DGF offre anche:

- Consulenza rispetto a problematiche relative alla fruizione di media e *new media* da parte dei giovani
- Strategie d'intervento che coinvolgono l'aspetto della conciliazione famiglia-lavoro
- Sportello d'ascolto per insegnanti, genitori ed alunni
- Laboratori espressivi sull'affettività e le emozioni
- Incontri sulle tematiche delle dipendenze
- Interventi di orientamento

Nel 2014 nasce il *Family Lab*, allo scopo di incrementare gli studi sulle relazioni educative familiari, sull'evoluzione dei modelli familiari, sui rapporti esistenti tra famiglie e contesto sociale e su metodiche e strumenti pedagogici innovativi nell'intervento con le famiglie, le coppie e gli individui, mediante attività di ricerca, formazione e consulenza; quest'ultima viene erogata mediante il servizio "Bisogni Educativi Familiari nel Ciclo di Vita e nuovi itinerari della genitorialità".

Inoltre, dal 2015 DGF promuove azioni di Orientamento e bilancio delle competenze rivolte principalmente a un'utenza di giovani donne laureande e laureate e, secondariamente, a donne del territorio di riferimento, per aiutarle ad acquisire la consapevolezza del proprio potenziale di abilità, di competenze ed esperienze maturate in ambito universitario, professionale e nella vita familiare.

L'Osservatorio LGBT

L'[Osservatorio LGBT](#), primo del suo tipo presso un ente pubblico universitario in Italia, è stato istituito presso il Dipartimento di Scienze Sociali dell'Università Federico II di Napoli nel 2014 ed è una piattaforma scientifica, aperta e gratuita, sui temi LGBT, del genere e delle identità sessuali. L'Ente è animato da un comitato scientifico interdisciplinare composto da ricercatori internazionali. Le attività dell'Ente, di matrice sociologica, si caratterizzano per un deciso impegno multisettoriale, nonché per la formazione, l'aggiornamento dei ricercatori, degli operatori e degli studiosi interessati o impegnati sulle questioni delle persone LGBT. L'Osservatorio LGBT aderisce alle associazioni e comitati nazionali dedicati agli studi di genere, come GIFTS, AIS - Sezione studi di genere, OGEPO - Università degli Studi di Salerno Fisciano, Associazione Diversity - Milano. La ricerca dell'Osservatorio LGBT si rivolge anche agli operatori della Pubblica Amministrazione, delle aziende pubbliche e private, ai ricercatori accademici e non, alle associazioni LGBT e a tutti coloro desiderino reperire, in modalità gratuita, materiale e spunti per la propria attività di ricerca e di aggiornamento professionale. Il portale dell'Osservatorio LGBT offre la possibilità di consultare documenti multimediali e ricevere aggiornamenti in merito alle tematiche LGBT, consentendo l'accesso gratuito a materiali di vario tipo (riviste, report di ricerca, paper, presentazioni in power point) riferiti a ricerche, articoli e volumi prodotti in Italia e all'estero. L'attività dell'Osservatorio LGBT punta anche a creare un sistema informativo LGBT di ambito nazionale, attraverso la messa in rete dei dati di ricerca raccolti ed elaborati dai ricercatori dell'area e pubblicati sul portale. L'osservatorio organizza molteplici convegni, giornate di studio, workshop e partecipa ad eventi e manifestazioni pubbliche.



4 AZIONI PER LA PARITÀ



Azioni per la parità

Nel presente capitolo viene presentato il repertorio delle azioni messe in campo dall'Ateneo federiciano per il perseguimento degli obiettivi di parità di genere e il contrasto alle discriminazioni legate al genere e all'orientamento sessuale. Seguendo le indicazioni delle Linee guida CRUI, le azioni sono raccolte nei seguenti ambiti:

- Conciliazione
- Benessere lavorativo
- Il genere nella didattica e nella formazione
- Il genere nella ricerca
- Sostegno alle carriere, contrasto alla segregazione verticale e orizzontale
- Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni e violenza di genere

Azioni per la conciliazione

Nel primo Piano di Azioni Positive (PAP) elaborato dal CUG per il triennio 2016-2018 sono stati previsti sussidi e provvidenze, sulla base dell'ISEE, a favore del personale t.a. per la cura dei familiari anziani e/o disabili e contributi per campi scuola estivi per i figli, presso il Centro Universitario Sportivo (CUS), nel periodo di chiusura della scuola. Tuttavia, le iniziative sono state accolte da pochi dipendenti, presumibilmente per criticità legate alla procedura di rimborso (necessità di esibire una ricevuta per i sussidi e di anticipare le spese per il CUS). I sussidi finanziati con risorse CUG, per un ammontare di 169 000 euro negli anni 2016-2018, si sono conseguentemente aggiunti a quelli più comunemente richiesti dai dipendenti: servizi sociali (e.g. asili nido, libri scolastici universitari, interventi chirurgici, apparecchi protesici, protesi ottiche e terapie abilitative) e trasporti.

Per i prossimi anni si sta attuando un'attività di verifica e di elaborazione delle esigenze della comunità universitaria in ordine alla promozione di servizi educativi a sostegno della genitorialità (quali *Nursery-Baby Point*), con avvio delle attività istruttorie relative alla fattibilità degli interventi.

Azioni per il benessere lavorativo

Lo sportello d'ascolto

La Federico II è dotata 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), e si occupa di:

- 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 è coadiuvato da una commissione di tre esperte psicologhe federiciane (si veda Appendice IV). Mediante lo sportello si attiva un percorso con una delle tre esperte psicologhe della commissione. I percorsi sono adeguati alla tipologia di situazione segnalata, che può riferirsi a mobbing, stress lavorativo, discriminazioni o molestie, difficoltà personali e familiari.

Nella Tabella 4.1 sono riportate le richieste pervenute allo sportello di ascolto nell'arco dell'ultimo quadriennio, per anno genere e ruolo:

	2017	2018	2019	2020
Studentesse				3
Studenti				1
Donne Docenti	1		3	
Uomini Docenti	1	1		
Donne PTA	1	2	3	3
Uomini PTA	2		1	2
TOTALE	5	3	7	9

Tabella 4.1 Richieste sportello di ascolto per anno, genere e ruolo

In seguito all'emergenza relativa alla pandemia COVID-19 i servizi erogati dallo sportello CUG sono stati allargati all'ascolto di coloro che si trovano psicologicamente in difficoltà, attraverso il rapporto, anche se a distanza, con persone esperte e altamente qualificate, avvalendosi di una collaborazione con l'Unità Psicologica dell'Emergenza del "Master in Psicologia dell'Emergenza: Percorsi di sviluppo di Comunità Resilienti", e con lo Sportello Rosa dell'Azienda Universitaria Policlinico. Specificamente, il supporto psicologico è stato inquadrato in quattro ampie tematiche, rese note tramite pubblicazione sul sito web di Ateneo (www.unina.it): "disagio connesso alla situazione di emergenza e post-emergenza COVID-19; difficoltà nella gestione di tempi e spazi individuali e familiari, in relazione all'attuazione delle forme di lavoro agile; situazioni di conflittualità in ambito familiare o nelle relazioni intime che, in considerazione della situazione di quarantena, si sono amplificate e sono sfociate in varie forme di violenza (psicologica, economica, fisica, stalking); disagio connesso alla propria posizione lavorativa di personale medico e socio-sanitario impegnato nella gestione dell'emergenza sanitaria".

UninaCar

Nell'ambito del benessere organizzativo, il CUG ha promosso/sta promuovendo una serie di azioni. Tra queste la realizzazione sperimentale operativa dell'applicazione software di *Car-pooling* denominata "UninaCar" (in via di sviluppo), per contrastare efficacemente le criticità del trasporto pubblico locale e favorire un uso sostenibile dell'auto privata, contribuendo inoltre alla socializzazione dei membri della Comunità federiciana e al rafforzamento della loro identità di gruppo. A seguito dell'attivazione del progetto, sarà eseguita una analisi di risultato e impatto in ottica di genere.

Il genere nella didattica e nella formazione

In questa sezione vengono presentate le principali azioni di formazione, informazione e sensibilizzazione messe in atto all'interno della Federico II dai vari soggetti attivi rispetto al tema dell'uguaglianza di genere e del contrasto alle discriminazioni legate allo stigma sessuale e di genere. L'elenco di seminari e convegni organizzati dai vari organismi sul tema della parità e del contrasto alle discriminazioni di genere è contenuto in Appendice V.

Corsi di 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:

MOOC: Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università, destinato a tutta la comunità accademica. Il corso, inserito come obiettivo di performance nel Piano integrato di Ateneo, è stato curato dalla dott.ssa Antonella Liccardo in qualità di coordinatrice del gruppo di lavoro del BdG. Il corso è stato realizzato dal Centro *Federica Web Learning* ed ha visto la collaborazione di molte delle strutture e degli organismi che si occupano di

tematiche di genere e di inclusione all'interno dell'Ateneo. Il corso, articolato in sette lezioni, è rivolto al personale dirigenziale, tecnico-amministrativo, docente e ricercatore degli atenei italiani, con attivazione a partire dal 21 Dicembre 2020. Le finalità del corso sono quelle di consentire agli utenti di approfondire la conoscenza delle questioni legate alla parità di genere, di acquisire consapevolezza delle conseguenze delle proprie azioni quando ci sono implicazioni di genere, di imparare a riconoscere comportamenti subitanei di tipo discriminatorio o lesivo della propria identità di genere; di farsi promotori nel proprio agire professionale di una modalità inclusiva ed egualitaria per tutti e di best practice legate all'inclusione e la parità di genere nell'università. Gli obiettivi formativi sono:

- far conoscere il lessico fondamentale che interviene nelle tematiche di genere e le fonti normative del diritto antidiscriminatorio nazionale ed internazionale;
- sensibilizzare rispetto all'uso corretto del linguaggio di genere;
- illustrare le diverse gradazioni e forme di discriminazioni e comportamenti violenti che possono intervenire nella vita privata e lavorativa degli individui;
- descrivere i meccanismi che generano disparità all'interno delle Università, gli indicatori per misurare tali disparità, nonché gli strumenti e gli organismi deputati a perseguire gli obiettivi di parità;
- introdurre gli utenti alle diverse dimensioni della identità sessuale, ai meccanismi di discriminazione legati allo stigma sessuale e di genere e agli strumenti di cui gli atenei possono avvalersi per generare un contesto inclusivo.

Corso Promuovere la cultura delle differenze. Un corso per una buona università destinato al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Il corso online - primo in Italia nel suo genere - è stato promosso dal CUG e realizzato dal Centro SInAPSi, con l'obiettivo di promuovere un'azione di sensibilizzazione sui temi dell'identità sessuale e delle discriminazioni legate allo stigma sessuale e di genere e condividere Buone Pratiche. Alla data di redazione del presente documento, il corso, è stato fruito da 1514, persone di cui il 45,4% donne ed il 54,6% uomini.

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
DIRIGENTI	1	2	33,3%	66,7%
EP	38	21	64,4%	35,6%
D	247	183	57,4%	42,6%
C	287	350	45,1%	54,9%
B	111	267	29,4%	70,6%
CEL	4	3	57,1%	42,9%
TOTALE	688	826	45,4%	54,6%

Tabella 4.2 Fruizione corso sulla cultura delle differenze per genere e categoria

Corso di Psicologia del Genere, destinato alla popolazione studentesca. Al fine di contrastare una cultura di discriminazione e sopraffazione inscritta nella tradizione patriarcale della società italiana, nell'anno 2020/2021 è stato attivato il corso di psicologia sessuale e del genere (corso di laurea magistrale in psicologia), aperto a tutti gli studenti dell'Ateneo per il conseguimento di crediti a scelta. Tale iniziativa si unisce alle iniziative di supporto e consulenza per il contrasto alle discriminazioni di genere del Servizio di Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze di Sinapsi rivolte agli studenti (www.sinapsi.unina.it).

Contest Fotografico

Tra le attività promosse dal CUG al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria, si segnala la premiazione/evento "**Contest fotografico Premio C.U.G. Federico II**" sui temi dell'inclusione e condivisione, rivolto a tutta la comunità federiciana, compresi gli studenti stranieri, in Erasmus e della casa circondariale di Secondigliano. Il contest fotografico, che si tiene con cadenza annuale, già alla sua terza edizione, è un momento di confron-

to su specifici temi in Ateneo, il luogo in cui tutti i membri della Comunità universitaria possono condividere una attenta e profonda riflessione sui temi dell'integrazione e prevenire i fenomeni di discriminazione. I tre temi finora affrontati sono stati:

- L'Università è con-di-visione
- Ambiente ambienti: i luoghi dell'esperienza universitaria
- InterSezioni. Soggetti e spazi della vita universitaria (catalogo in via di pubblicazione).

La distribuzione per genere di coloro che hanno partecipato al Contest Fotografico è riportato in tabella. In ciascuna edizione la partecipazione femminile è stata maggiore di quella maschile, in particolar modo nella componente studentesca.

Partecipanti	I EDIZIONE		II EDIZIONE		III EDIZIONE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Componente Studentesca	48	31	62	45	34	26
PTA	1	1	9	12	1	0
Personale Docente e Ricercatore	3	1	8	4	0	3
TOTALE	52	33	79	61	35	29

Tabella 4.3 Partecipazione al contest fotografico per edizione, genere e ruolo

Workshop esperienziali

Da circa sette anni la Sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze del Centro SINAPSI organizza incontri di gruppo articolati e costruiti ad hoc sulle esigenze dei partecipanti, che prendono il nome di "workshop esperienziali". Il gruppo è uno strumento di *empowerment*: gli studenti sono invitati ad acquisire una consapevolezza personale e politica, a prestare attenzione alle ideologie che sottendono, nel nostro periodo storico, il modo di descrivere e di interpretare un fenomeno e dunque di intervenire. L'operatore ha il compito di mediare e di facilitare tale processo trasformativo all'interno del gruppo. Il percorso di *empowerment* degli studenti che si può osservare è composto da tre fasi, quanti sono gli incontri previsti dall'intervento: in una prima fase emerge e si chiarisce un nuovo desiderio da parte degli studenti (per esempio approfondire i temi connessi al genere e all'orientamento sessuale, comprendere come co-costruire un contesto universitario più inclusivo, saper accogliere i bisogni dei colleghi e delle colleghe in difficoltà, ecc...); durante il secondo incontro i partecipanti iniziano a costruire una nuova pensabilità positiva circa il desiderio emerso; infine nella terza fase gli studenti passano da una pensabilità positiva alla costruzione di una reale possibilità di cambiamento, attivando le proprie risorse personali.

Antenne Satelliti all'Università

Il Progetto "Antenne Satelliti all'Università", mira a creare un *network* con associazioni e rappresentanti degli studenti che costituiscono dei riferimenti per l'intera comunità studentesca, primi e fondamentali depositari di bisogni ed eventuali difficoltà dei propri colleghi. In quest'ottica il progetto si propone di offrire una formazione sui temi delle discriminazioni connesse al genere e all'orientamento sessuale al fine di implementare la possibilità di intercettare e dare una prima risposta a tutte quelle situazioni che possono riconnettersi ai temi di cui la Sezione Anti-discriminazione si occupa. Il progetto dura un anno e prevede incontri di 3 ore ciascuno, a cadenza quindicinale.

Attività con le scuole

Progetto Il Genere della Scienza realizzato dal Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza in collaborazione con il Dipartimento di Fisica e l'INFN. Il progetto è destinato a studenti e studentesse delle scuole medie superiori e si colloca all'interno dei Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento. La finalità del progetto è quel-

la di avvicinare i ragazzi e le ragazze alle questioni di genere e fornire loro strumenti per capire come gli stereotipi e i pregiudizi di genere operano all'interno della nostra struttura sociale, aiutandoli in una scelta più consapevole del loro percorso formativo che non sia obbligata dai modelli di ruolo esistenti. Il progetto si replica annualmente in diversi licei e istituti superiori del territorio napoletano. Gli esiti del primo ciclo del progetto, realizzato nell'a.s. 2019/2020, sono stati presentati nell'ambito della Notte della Ricerca 2020.

Progetto L'inclusione e la cultura delle differenze, realizzato dalla Sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze del Centro Sinapsi e finanziato dall'Ufficio Scolastico Regionale della Campania, che ha coinvolto 5 scuole di diverso ordine nel territorio napoletano con l'obiettivo di potenziare, attraverso la metodologia della peer education, l'empowerment degli studenti nei confronti delle discriminazioni e favorire azioni prosociali e più in generale processi di inclusione ed eguaglianza sociale.

Progetti di Alternanza Scuola Lavoro sui temi delle discriminazioni e di educazione civica, realizzati dalla Sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze del Centro Sinapsi in 3 Istituti superiori della provincia napoletana, con l'obiettivo di favorire processi di consapevolezza e implementare abilità di coping e life skills rispetto a fenomeni di discriminazioni, di bullismo e cyberbullismo legati allo stigma sessuale e di genere.

Progetto "Tutti in scena! Valorizzare le differenze per prevenire l'abbandono scolastico", realizzato dalla Sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze del Centro Sinapsi, finanziato dalla Regione Campania per il bando Scuola VIVA, insieme all'Istituto Porzio-Della Porta, con l'obiettivo di potenziare la dimensione emotiva dei processi cognitivi per il contrasto della dispersione scolastica e di ogni forma di discriminazione ed esclusione sociale.

Azioni di sensibilizzazione nelle scuole in occasione delle giornate del 25 novembre (giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne), del 20 novembre (*Transgender day of remembrance*) e del 17 maggio (giornata internazionale contro l'omo-bi-transfobia) per favorire la consapevolezza dei rischi legati ai fenomeni delle discriminazioni e violenze di stampo sessista, genderista ed eteronormative, realizzate dalla Sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze del Centro Sinapsi.

Azioni di sensibilizzazione e formazione verso stakeholder esterni

Progetto "FDM - Federico II e la Memoria delle Donne", promosso nell'ambito delle attività del Laboratorio Donne Genere Formazione e della cattedra di Educazione all'immagine del Dipartimento di Studi Umanistici, con il patrocinio e il sostegno del CUG: ha lo scopo di ricostruire la presenza delle donne all'interno dell'Università Federico II, la più antica università pubblica del mondo, esplorando il contributo allo sviluppo non solo di quello che oggi è il più grande centro di ricerca del Mezzogiorno d'Italia ma anche della città di Napoli e del contesto sociale in cui sono vissute. Presupposto del progetto è che la cultura femminile vada conservata, tramandata e studiata, integrando la narrazione storica ufficiale e dominante, anche mediante attività di disseminazione e esperienze di apprendimento in linea con società aperte e sostenibili. L'obiettivo è quello di costruire un museo virtuale, fruibile online, quale luogo di costruzione identitaria di una comunità, quella accademica, e legittimo strumento di riconoscimento di un'identità storico-sociale e di genere. Un museo virtuale è un mezzo per tramandare storie, culture e testimonianze dell'identità sociale di una comunità, della sua memoria e dei suoi saperi, ed è con le rivendicazioni femministe che emerge la necessità di una rappresentanza museale al femminile in cui le donne siano protagoniste.

Attività sul territorio a cura del Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza

La realizzazione di eventi multidisciplinari di sensibilizzazione, formazione ed informazione rispetto alle tematiche di genere aperti al pubblico, anche al di fuori del contesto universitario, è una delle principali attività del Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza. Nel corso del periodo dal 2016-2020, oltre a convegni e dibattiti volti ad approfondire e diffondere le problematiche inerenti alle questioni di genere nell'ambito dell'attività di ricerca, ha organizzato *workshops* di riflessione sulla violenza di genere, per mettere in luce forme discriminatorie presenti

nell'organizzazione delle nostre istituzioni, nonché attività seminariali ed escursioni cittadine nelle ultime tre edizioni del festival delle geoscienze "Settimana del Pianeta Terra", allo scopo di mettere in luce i profondi legami fra cultura, storia, territorio per una sana valorizzazione dell'ambiente, ed è intervenuto a manifestazioni cittadine quali la Notte della Ricerca (2018,2019,2020) e Futuro Remoto (2020).

Progetto Promuovere processi inclusivi presso la Casa Circondariale "Poggioreale" di Napoli, rivolto al personale della struttura, promosso dalla Sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze del Centro Sinapsi per implementare le conoscenze degli operatori penitenziari sul tema delle differenze connesse al genere e all'orientamento sessuale, al fine di favorire il benessere dei detenuti e il buon clima organizzativo.

Progetto Prevenire le discriminazioni di genere ed omotransfobiche nei contesti sportivi, promosso dalla Sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze del Centro Sinapsi, insieme alla UISP (Unione Sport per Tutti) ed il Progetto Sport per tutti!, per le associazioni sportive del Comune di Nola (NA). Obiettivo dei progetti erano di valorizzare il potenziale inclusivo della pratica sportiva attraverso la formazione dei dirigenti UISP sul tema dello stigma sessuale e di genere e, promuovere una cultura delle differenze in tutti i livelli dell'organizzazione.

Diffusione attraverso il web

La Sezione Anti-Discriminazione Cultura delle Differenze del Centro Sinapsi si impegna a promuovere una cultura che valorizzi e includa le differenze di ciascun*, abbracciando il principio delle pari opportunità, attraverso la creazione e la condivisione di contenuti sulle Pagine social delle piattaforme Facebook, Instagram, Twitter e LinkedIn (articoli e video scientifici e divulgativi, notizie di attualità, rubriche informative, condivisione di informazioni su seminari/corsi, iniziative ed eventi dedicati a Giornate Nazionali ed Internazionali, storie volte a sensibilizzare ed informare i follower) con l'obiettivo di informare e sensibilizzare la cittadinanza attiva sul Web.

In aggiunta, mensilmente viene pubblicata e pubblicizzata la Newsletter dedicata ad un tema specifico, che comprende contributi realizzati sulle tematiche attinenti le discriminazioni e, in particolare, le questioni connesse al genere e all'orientamento sessuale.

Indagine sulle persone LGBT+ nell'Italia contemporanea a cura dell'Osservatorio LGBT: Progetto di ricerca/survey sulle abitudini, i costumi ed i consumi delle persone omosessuali e transgender in Italia, sulle opinioni e sui comportamenti su argomenti quali la genitorialità, il coming out, la salute, i consumi culturali, ecc.

Il genere nella ricerca

Nell'Ateneo federiciano, oltre agli organismi descritti nel capitolo III che si occupano di ricerca su tematiche di genere, sono presenti attività di didattica specialistica sulle tematiche dei women studies e delle politiche di genere:

- Dottorato in Studi di Genere: il dipartimento di studi umanistici ha attivato da circa 20 anni il dottorato in studi di genere ora [Mind Gender, Languages](#);
- [Master II livello Studi di genere, educazione alle differenze e politiche di uguaglianza](#) per l'a.a. 2020-2021. L'offerta formativa è volta a delineare il seguente profilo professionale: consulente di pari opportunità, esperta/o in strategie per il potenziamento delle opportunità equivalenti, diversity manager, capace di progettare politiche attive di promozione delle pari opportunità, di rimozione delle discriminazioni e di gestione della diversità, negli organismi internazionali (specificamente nell'Unione Europea), nelle commissioni pari opportunità, nelle istituzioni pubbliche, in tutti gli enti pubblici e privati, nei servizi per l'impiego, nell'ambito delle politiche del lavoro, della formazione e dell'orientamento, nel settore del no profit o nelle organizzazioni politiche e sindacali.
- [Master Universitario di I livello in Pari Opportunità, Equità di Genere e Cultura delle Differenze](#), anno accademico 2017-2018, finalizzato a fornire contenuti conoscitivi, strumenti metodologici e risorse operative per la comprensione critica delle discriminazioni tra i generi e delle pari opportunità; formare personale qualificato nel campo dell'inclusione sociale e delle politiche di pari opportunità.

L'attività di formazione di base e di formazione di eccellenza dell'Ateneo è sostenuta dalla pubblicazione del *Journal internazionale di women e gender studies* "[La camera blu](#)".

Sono inoltre attive due collane editoriali su temi della eguaglianza di genere:

- [Genere Scienza e Società](#) FedOA University Press, attiva dal 2016
- [Cultura delle differenze. Diritto Scienza Formazione](#), FedOA University Press, attiva dal 2019

Azioni per il sostegno alle carriere

Il programma di mentoring

L'Osservatorio di genere sull'università e la ricerca di UNINA ha contribuito a valorizzare il *mentoring* come strumento a supporto della *gender equity* nelle istituzioni accademiche e scientifiche. Sebbene i programmi di *mentoring* siano ampiamente utilizzati nei centri di alta formazione e di ricerca del Nord Europa e nei paesi anglosassoni, in Italia, dove pur esistono esperienze di *mentoring* nella preparazione alle professioni, manca una cultura radicata e consolidata di questa pratica nell'università. A seguito di uno studio di valutazione del programma pilota implementato nell'Università di Napoli Federico II negli anni 2015-2016 - primo programma di *mentoring women only* realizzato nell'accademia italiana - l'Osservatorio ha disegnato un modello di *mentoring* specifico per l'università italiana. Lo studio di valutazione del programma, svolto nel frame teorico delineato dalla "valutazione realista", ha portato alla formulazione di un modello di *mentoring* trasformativo dal duplice obiettivo: il sostegno delle carriere delle categorie più deboli (obiettivo a breve termine) e la trasformazione dell'istituzione attraverso l'attivazione di processi volti a favorire una maggiore *gender equality* nelle pratiche accademiche e di ricerca. Lo studio è stato oggetto di diverse pubblicazioni scientifiche nazionali e internazionali¹⁷. Il modello sviluppato dall'Osservatorio di genere della Federico II è stato recentemente indicato come *best practice* per l'equità in accademia dalla Presidenza della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità dell'Università Italiane e inserito nel Piano di Azioni Positive promosse in Ateneo dal CUG che ne sostiene economicamente la realizzazione con il nuovo programma di *mentoring* Athena di UNINA.

Azioni di contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni e violenza di genere

Azioni di contrasto alla violenza di genere

Nel corso del 2019 l'insieme delle realtà che operano all'interno della Federico II ha redatto una "Proposta dell'Ateneo Federico II alla Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio nonché su ogni forma di violenza di genere" (pres. Sen. Valente).

Sono inoltre attivi vari progetti per il contrasto alla violenza di genere, su finanziamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dipartimento per le politiche della famiglia, della Fondazione per il Sud, della EU. Tra questi

- il progetto europeo di contrasto alla violenza di genere online (<https://www.facebook.com/CtrlAltDelEU>),
- il progetto Un'altra via d'uscita,
- Il progetto europeo Vidacs - *Violent Dad in Child Shoes* - che offre uno spazio di dialogo e coscientizzazione a coloro che per il bene della propria partner e dei/del propri figli, vogliono sperimentare nuovi modi relazionali (cfr. <https://www.facebook.com/vidacsEU/>, <https://www.vidacs.eu/index.php/it/>; <https://www.fanpage.it/studios/dalla-realta-virtuale-un-aiuto-per-arginare-la-violenza-domestica/>).

L'azione per l'affermazione di principi di pari opportunità e contrasto della violenza sessuale e di genere s'iscrive nella attività di terza missione dell'Ateneo e si concretizza nella consulenza alle attività di ricerca della commissione del Senato da parte della DSU (prof. Arcidiacono).

¹⁷ Per l'elenco delle pubblicazioni sul tema si veda il sito dell'Osservatorio <http://www.og.unina.it/pubblicazioni/>

Infine il CUG ha organizzato una serie di eventi tematici in occasione della “Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne”, finalizzati a far comprendere le radici culturali che sono alla base della violenza di genere. In particolare, a partire dal 2016, quando ospite dell’evento fu l’allora Presidente della Camera on. Laura Boldrini e si affrontò il problema della violenza contro le donne attraverso il web. Gli eventi si sono susseguiti con cadenza annuale, fino a quello più recente nel novembre 2020 di commemorazione della collega Maria Adalgisa Nicolai, vittima di femminicidio.

Azioni per il contrasto alle discriminazioni legate allo stigma sessuale e di genere

Carriere Alias

Dal 2010, terza tra le università italiane, l’Università degli Studi di Napoli Federico II, ha approvato la possibilità di attivare la cosiddetta “*identità alias*” per i suoi studenti. Si tratta della possibilità, per studenti e studentesse transgender, di sottoscrivere (pur non avendo “concluso” l’iter medico-legale previsto per la transizione di genere) un accordo di riservatezza con l’Ateneo per l’attivazione di un profilo (con libretto elettronico e credenziali istituzionali), valido all’interno delle mura accademiche, che riconosca l’identità degli studenti e delle studentesse e grazie al quale, dunque, possano sentirsi riconosciuti/e nella propria soggettività.

Nonostante la legge abbia riconosciuto la possibilità di procedere alla rettifica dei dati anagrafici anche in assenza di RCS (ricomposizione chirurgica del sesso), i tempi burocratici necessari affinché tale procedura si compia rimangono infatti piuttosto lunghi e questo “tempo sospeso” può inibire la prosecuzione degli studi, laddove il contesto non sia pronto ad accogliere le istanze soggettive di riconoscimento. Trovarsi a dover giustificare la “non corrispondenza” tra il proprio aspetto e il nome presente sul libretto, prenotare un esame non potendo utilizzare il proprio nome elettivo, sono solo alcuni esempi degli *stressors* cui uno studente transgender può trovarsi costantemente esposto, che influiscono negativamente sul suo benessere e possono portare ad un disinvestimento del percorso accademico.

Nel 2016, grazie anche al sostegno del Comitato Unico di Garanzia e della Sezione Anti-discriminazione e Cultura delle Differenze del Centro SInAPSi, la medesima possibilità è stata estesa al personale docente e ricercatore, dirigente e tecnico amministrativo (Circolare Attivazione Identità Alias per personale - PG_2016_0087345), segnando un ulteriore passo a tutela delle persone transgender e della promozione di una piena partecipazione e riconoscimento di tutt* alla vita accademica.

Si tratta di cambiamenti strutturali significativi, che rappresentano una svolta culturale di enorme portata ed attestano l’impegno istituzionale nella creazione di un contesto inclusivo, in grado di promuovere la libertà di espressione ed il benessere psicologico di quanti e quante lo vivono.

Allo stato attuale le carriere Alias attivate per studenti della Federico II sono in tutto 13.

Per attivare l’*identità alias* è possibile rivolgersi all’[Ufficio Ripartizione Relazione Studenti](#) e al suo Dirigente, Dott. Maurizio Tafuto.

Consulenza alle organizzazioni a cura del Centro SINAPSI

Attraverso il Servizio di consulenza alle Organizzazioni, la Sezione Anti-Discriminazione e cultura delle Differenze intende promuovere processi di inclusione e sostenere lo sviluppo di buone pratiche tese alle pari opportunità, al dialogo interculturale ed al contrasto dello stigma sessuale e di genere, alle discriminazioni genderiste, sessiste, omo-transfobiche e più in generale a combattere i crimini d’odio, sviluppare un sistema di intese con tutti gli enti di volta in volta coinvolti nella realizzazione delle attività (Pubbliche Amministrazioni locali, ASL, Questura e Prefettura, Scuole, Università ed Istituti di ricerca, ecc.), perseguendo l’effetto di mainstreaming richiesto al fine di promuovere trasversalmente le suddette azioni.

Il Servizio ha altresì come obiettivo quello di costruire e coordinare una rete interna all’Università federiciana, affinché il contrasto alle discriminazioni avvenga trasversalmente e proceda di pari passo sia da un punto di vista orizzontale (numero di settori pubblici coinvolti: Università, Istituzioni Scolastiche, Enti Locali etc.), che verticale (i diversi livelli dell’Istituzione Universitaria: studenti, docenti, personale etc.).

Consulenza Psicologica a cura del centro SINAPSI

È lo spazio di ascolto promosso dalla Sezione Anti-discriminazione all’interno dell’Università, ma accessibile a chiunque ne avverta il bisogno, cui è possibile rivolgersi per richiedere informazioni riguardanti la complessa sfera dell’identità sessuale e/o supporto rispetto all’eventuale disagio connesso a questi temi.

Lo spazio di consulenza, gestito da psicoterapeuti e psicologi clinici, prevede la possibilità di accedere ad un breve percorso di *counselling* (4 colloqui e possibile *follow up*) e si configura come luogo in cui dar voce al proprio mondo interiore e alla sofferenza che può connettersi a temi identitari così delicati che, se non accolta, pensata ed elaborata, può comportare seri rischi per il benessere e la salute individuale.

Gruppo AGEDO

Dal desiderio di rafforzare le attività di prevenzione e sensibilizzazione sul territorio e di ampliare le attività di ascolto e consulenza alle famiglie (alle prese con il *coming out* dei propri figli o semplicemente alla ricerca di informazioni rispetto a tematiche LGBT+), è nata inoltre la collaborazione con AGEDO, l’Associazione Onlus di genitori, parenti e amici di persone gay, lesbiche, bisessuali e trans. Questa *partnership* ha portato, nel 2017 alla costituzione di Agedo Napoli, e all’attivazione, grazie al lavoro congiunto dei volontari Agedo e degli psicologi della Sezione, di gruppi di auto aiuto per genitori e figli, che si incontrano con cadenza quindicinale, e di una *helpline* volta a fornire informazioni e una prima accoglienza.

Osservatorio Universitario sulle Differenze

Ha lo scopo di sostenere, attraverso l’attività di ricerca e monitoraggio, l’impegno dell’Ateneo nel prevenire lo stigma sessuale e di genere e promuovere una cultura inclusiva delle differenze nei contesti di vita universitaria. L’Osservatorio si occupa di approfondire la conoscenza scientifica relativamente ai temi dello stigma sessuale e di genere, nei contesti universitari e, più in generale, in quelli educativi e sociali, condividendone i risultati con la comunità scientifica, anche in occasione di convegni nazionali ed internazionali. L’attività dell’Osservatorio, inoltre, si pone a sostegno dello sviluppo di Buone Prassi nei settori dell’istruzione e della formazione, promuovendo accordi di rete nazionali e cross-nazionali che mirino alla ricerca, allo sviluppo e all’attuazione di metodi e pratiche innovative per favorire un’istruzione inclusiva e promuovere valori comuni.

Progetto XENIA: He Inclusiveness Index

Il progetto triennale “[XENIA: He Inclusiveness Index](#)”, co-finanziato dal Programma Erasmus+ della Commissione Europea (Key Action 3) e coordinato dal Centro di Ateneo SInAPSi, capofila del partenariato, nasce dall’esigenza di affrontare un paradosso: mentre l’Università è la principale fonte di ricerca dello stigma e dell’esclusione relativi a genere e orientamento sessuale, raramente le università sono riconosciute e percepite come luoghi inclusivi.

XENIA è realizzato da un Consorzio di 7 Partner provenienti da 5 paesi europei (Italia, Irlanda, Slovenia, Grecia e Spagna). Il progetto ha l’obiettivo di sviluppare uno strumento innovativo e integrato che supporterà le università europee nella valutazione del loro effettivo livello di inclusione, nell’identificazione delle strategie da mettere in campo per rispondere alle esigenze dei gruppi discriminati sulla base del genere e dell’orientamento sessuale e garantire la protezione dei loro diritti fondamentali e delle opportunità in ambito accademico.

La creazione dell’indice di inclusione XENIA rappresenta il cuore del progetto. L’indice è composto da tre elementi chiave:

1. matrice strutturata secondo specifiche aree tematiche, in base alle quali gli indicatori oggettivi consentiranno di valutare l’inclusione di un contesto universitario;
2. indagine quantitativa per gli studenti e per il personale in servizio presso le Università, per valutare la percezione dell’inclusione nel contesto universitario;
3. indice finale, che consiste nell’aggregazione dei risultati della valutazione oggettiva e della percezione soggettiva di studenti e personale rispetto al livello di inclusione nel contesto universitario.

L’indice di inclusione XENIA consentirà di cogliere sia gli elementi oggettivi che soggettivi dell’inclusione.

Le aree indagate dall’indice sono: Istruzione; Politiche e Programmi; Programmazione accademica; Servizi di supporto; Vita accademica.

Email: xeniaproject.sinapsi@gmail.com; Facebook: "bullismoomofobico.it", "XENIA Erasmus+ Project"; Instagram: xenia.napoli.20, project_xenia

5 DATI ECONOMICO-FINANZIARI

Dati Economico-Finanziari

L'analisi dei dati economico-finanziari in una prospettiva di genere consente agli organi di governo dell'Ateneo di valutare le risorse assegnate all'obiettivo di riduzione delle disparità di genere in sede previsionale e di analizzare, dal punto di vista economico-finanziario, il grado di realizzazione delle iniziative preventivate.

La riclassificazione dei costi in prospettiva di genere

L'Ufficio Programmazione Economico-Finanziaria ha provveduto a qualificare e quantificare i costi, identificando tra questi quelli sensibili al genere e quelli volti a ridurre le disparità di genere.

Tale redazione è stata fatta elaborando sia gli importi riferiti all'Amministrazione Centrale, sia gli importi riferiti ai Centri di Gestione aventi Autonomia Gestionale confluiti nel Bilancio Unico d'Ateneo d'esercizio 2017, 2018, 2019, e nel Bilancio Unico di Ateneo di Previsione 2020.

I costi sono stati suddivisi seguendo la codifica indicata dalle linee guida CRUI:

- codice 0: costi non quantificabili in base alla prospettiva di genere, cioè non connessi al genere¹⁷
- codice 1: costi sensibili al genere, relativi alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne
- codice 2: costi finalizzati a ridurre le diseguglianze di genere, relativi alle misure direttamente indirizzate a favorire le pari opportunità e ridurre le diseguglianze di genere.

Per i costi sostenuti dagli organismi a tutela della eguaglianza di genere e del contrasto alle discriminazioni ci si è attenuti al seguente criterio:

- i costi di gestione e i costi espressamente destinati ad azioni per la parità e il contrasto alle discriminazioni di genere sono stati classificati con codice 2
- i costi per azioni destinate al benessere organizzativo del personale nella sua interezza sono stati classificati con codice 1

Va tuttavia osservato che, qualora l'analisi a posteriori dei risultati e degli impatti disaggregati per genere relativi ad azioni finalizzate al benessere organizzativo per l'anno 2020 dovessero evidenziare effetti concreti a favore della parità di genere, si procederebbe ad una riclassificazione dei relativi costi, che andrebbero dunque conteggiati (interamente o parzialmente) con codice 2.

Essendo una materia nuova per il personale addetto all'elaborazione delle informazioni di natura contabile, si è rilevata una certa difficoltà da parte delle amministrazioni nell'offrire informazioni puntuali ed esaustive.

Il principale ostacolo ad una rendicontazione efficiente delle voci di spesa a sostegno della parità di genere è infatti la mancanza di un processo definito che ha determinato sinora una rendicontazione disomogenea e soggetta alla buona volontà dei soggetti coinvolti.

Una possibile metodologia per rendere più efficiente il processo potrebbe essere la seguente:

- In primis, occorre che il gestore della procedura contabile implementi gli appositi campi per le tipologie di spesa a sostegno della parità di genere: tipo 0 = non appartenente; tipo 1 = mista; tipo 2 = di genere.
- In secundis, occorre formare il personale universitario all'utilizzo di tali campi, con particolare attenzione al personale abilitato alla procedura di contabilità.

A valle di tali cambiamenti

- ogni docente che sosterrà spese con "finalità di genere" potrà indicarle al momento dell'ordine, in modo tale che alla conclusione della fase di acquisto sia già possibile caricare il codice corretto da parte del personale addetto.
- A consuntivo, sarebbero facilitate tutte le operazioni di rendicontazione di tali voci, ora ben individuabili, estraibili, stampabili poiché univocamente identificate dai relativi codici.
- Sarebbe possibile, se ritenuto opportuno, valutare l'attività dei docenti in tale ambito, essendoci adesso gli elementi oggettivi per farlo.

¹⁷ Per le edizioni future del BdG, ci si riserva di realizzare un ulteriore lavoro di ricognizione sui costi attualmente classificati con codice 0 allo scopo di verificare l'eventuale impatto delle specifiche voci di costo sul genere.

Di seguito è riportata la riclassificazione dei costi dell'Ateneo Federico II, realizzata con i criteri sopramenzionati

codice	2017	2018	2019	2020
0	307.177.886,97	291.953.895,42	319.111.951,27	272.377.065,12
1	369.709.506,15	389.797.849,38	392.321.866,59	449.087.297,60
2	92.829,08	183.438,59	325.156,58	449.112,72
totale	676.980.222,20	681.935.183,39	711.758.974,44	721.913.475,44

Tabella 5.1 Riclassificazione dei costi Bilanci Consuntivo 2017-2019; Bilancio preventivo 2020

La frazione di costi sensibili al genere (codice 1) ha subito lievi oscillazioni nell'arco del triennio 2017-2019. La previsione 2020 prevede invece un incremento di 14,5 punti percentuali, dipesi dall'incremento di diverse voci di costo classificate quali sensibili al genere (principalmente costi per assegni di ricerca, per borse di dottorato, per assunzione di ricercatori, per borse di studio per scuole di specializzazioni mediche).
Sebbene la frazione di costi espressamente destinati agli obiettivi di parità di genere (codice 2) risulti molto esigua, si registra un trend di crescita.

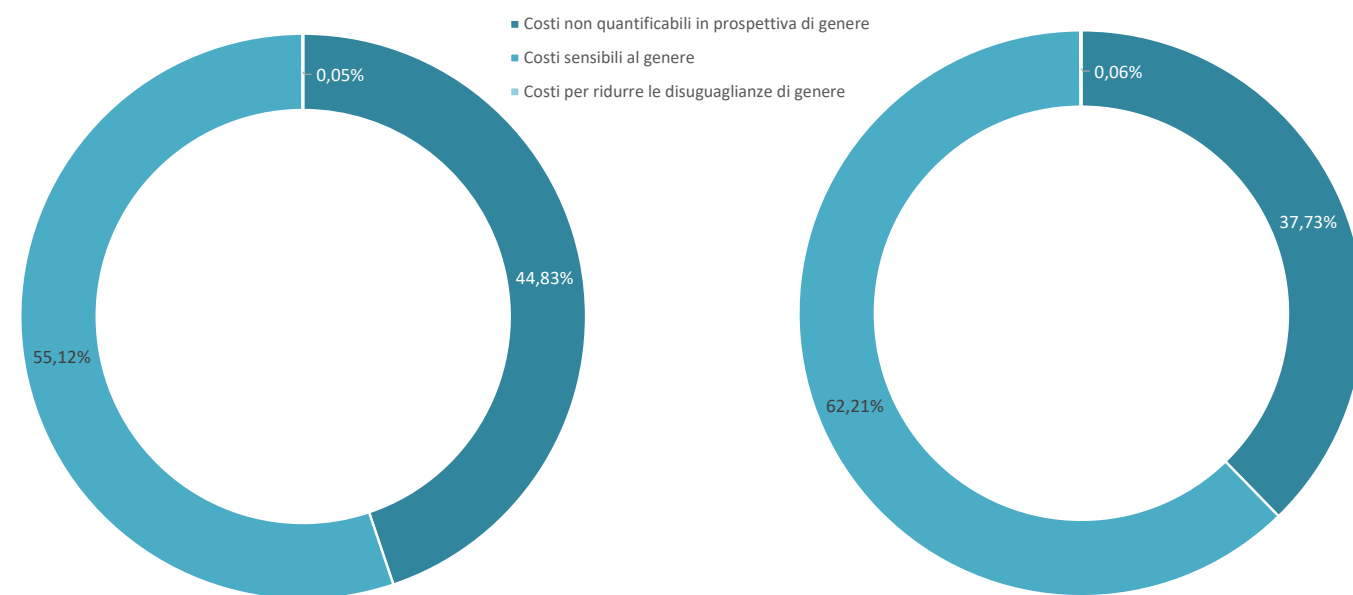


Figura 5.1 Riclassificazione dei costi Bilanci Consuntivo 2019; Bilancio preventivo 2020

Risorse destinate ad azioni per la parità

Nel triennio 2017-2019 i costi classificati con Codice 2 sono cresciuti con regolarità sino quasi a quintuplicarsi nella previsione 2020.¹⁸

¹⁸ Come anticipato nel capitolo 4, nel triennio 2016-2018 il CUG aveva previsto sussidi e provvidenze a favore del personale TA per la cura dei familiari anziani e/o disabili e contributi per campi scuola estivi per i figli, da assegnare sulla base dell'ISEE. Tuttavia, non essendoci stata adesione da parte dei dipendenti, tali risorse sono state convertite in sussidi. Pertanto, in fase consuntiva, tali costi preventivamente classificati come voci destinate alle conciliazione e alla parità di genere (codice 2), sono stati riclassificati come costi sensibili al genere (codice 1).

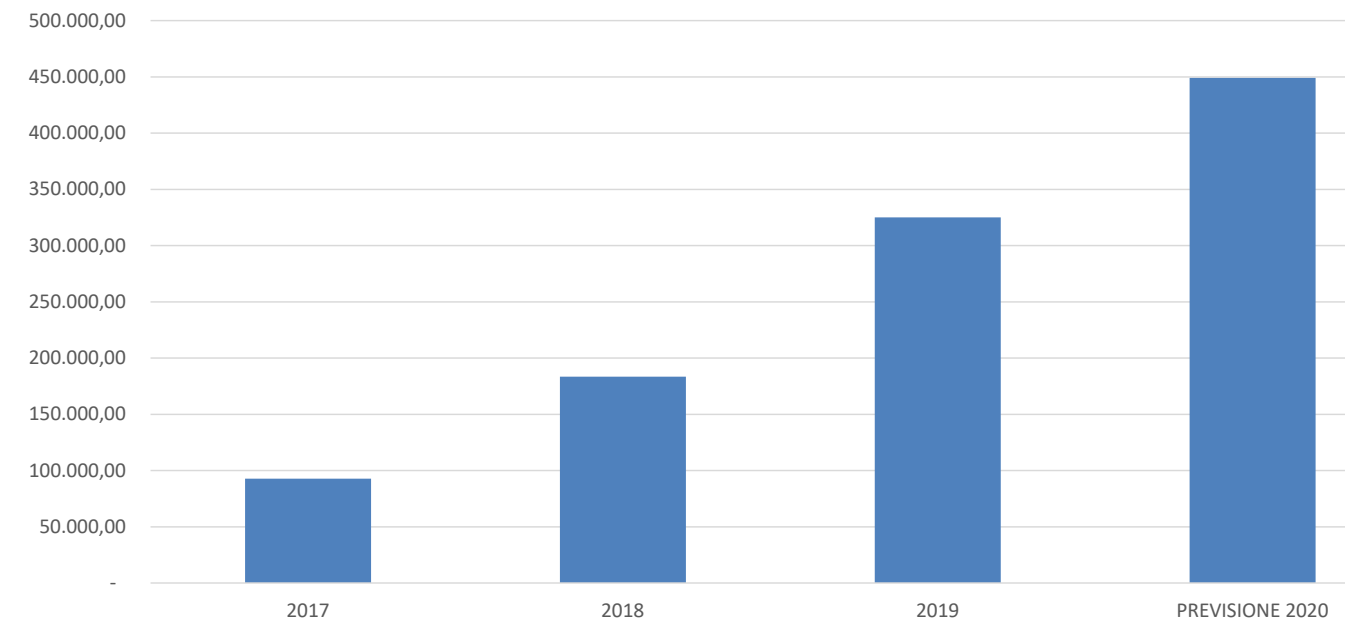


Figura 5.2 Serie storica dei costi per ridurre le disuguaglianze di genere

La Tabella seguente mostra la distribuzione dei costi classificati con codice 2 per anno e voce COAN. Le voci più rilevanti sono quelle relative a Borse di Studio, Dottorato di ricerca, Assegni di ricerca e contratti RTDA¹⁹ su tematiche di genere e prestazione e servizi a terzi.

VOCE COAN	2017	2018	2019	2020
Acquisto beni strumentali	667	667	-	-
Acquisto software per pc	3.833	3.833	-	-
Altre borse	7.470	2.500	15.571	20.489
Altre prestazioni e servizi da terzi	7.500	2.500	19.400	95.300
Altre spese per servizi	1.840	4.178	1.375	1.250
Altri contributi per i ricercatori a tempo determinato	-	566	576	575
Altri interventi a favore degli studenti	-	-	3.000	-
Assegni di ricerca	-	-	47.787	43.580
Borse di studio per dottorato di ricerca	53.136	62.745	74.578	149.241
Cancelleria e altro materiale di consumo	-	-	1.300	-
Competenze fisse a ricercatori a tempo determinato (td)	-	36.881	36.463	37.427
Consulenze tecnico-scientifiche	-	500	10.000	25.000
Contributi obbligatori per Borse di studio per dottorato di ricerca	-	15.747	21.841	33.353

¹⁹ Il Dipartimento di Scienze Politiche di UNINA ha finanziato una posizione di ricercatore a Tempo Determinato di tipo A (L.240/2010 - art. 24 comma 3, lett. a), negli anni 2018-2020, rinnovata per il biennio (2021-2022) per svolgere le attività di ricerca dell'Osservatorio di genere sulla dimensione di genere nell'accademica e nella ricerca e sui Science and Technologies Studies.

Contributi obbligatori per gli assegni di ricerca	-	-	9.604	4.671
Contributi obbligatori per ricercatori a tempo determinato (td)	-	8.510	8.657	8.647
Contributi per inden. fine serv. e tfr per ricercatori a tempo determinato (td)	-	1.532	1.558	1.557
Convegni e seminari			2.700	5.000
Indennità di missione, rimborsi spese viaggi del personale tecnico-amministrativo	-	-	3.000	-
Indennità di missione, rimborsi spese viaggi e iscrizione a convegni del personale docente e ricercatori - NAZIONALE/ESTERO	4.780	15.011	5.758	3.352
Irap per ricercatori a tempo determinato (td)	-	2.989	3.041	3.037
Organizzazione manifestazioni e convegni	11.604	9.579	32.937	-
Ospitalità visiting professor, esperti e relatori convegni	-	1.420	2.790	-
Prestazioni di lavoro autonomo	2.000	14.282	15.813	10.000
Spese per le pubblicazioni dell'Ateneo	-	-	7.409	6.632
Totale complessivo	92.829	183.439	325.157	449.113

Tabella 5.2 Costi classificati con il codice 2 per anno e per voce di costo

Nel dettaglio, scorporando i costi delle azioni principali secondo gli ambiti di azione indicati nel capitolo precedente, e raggruppando i dati per il triennio 2017-2019, si conferma l'impegno della Federico II nella attività di ricerca sulle tematiche di genere, nelle azioni di contrasto alle discriminazioni, al *mobbing* e alla violenza di genere, e nell'azione di formazione e sensibilizzazione attraverso convegni, mostre e seminari. Si delinea viceversa la necessità di investire maggiori risorse nell'ambito della conciliazione e del sostegno alle carriere.

AMBITO	AZIONE	2017-2018-2019	previsione 2020	TOTALE
CONCILIAZIONE	Borse di studio (Altre borse)	4.470,00	2.375,00	6.845,00
	Missioni	6.582,21	351,00	6.933,21
	Prestazioni di lavoro autonomo	6.500,00		6.500,00
	Altre spese per servizi	2.207,00		2.207,00
	TOTALE	19.759,21	2.726,00	22.485,21
IL GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA FORMAZIONE	Convegni, mostre e seminari	54.000,00	5.000,00	59.000,00
	Ospitalità relatori convegno	4.210,00		4.210,00
	Consulenze tecnico scientifiche	10.000,00	25.000,00	35.000,00
	Pubblicazioni	5.000,00	5.000,00	10.000,00
	Missioni	5.000,00	3.000,00	8.000,00
	TOTALE	78.210,00	38.000,00	116.210,00

IL GENERE NELLA RICERCA	Dottorato in studi di genere	250.000,00	150.000,00	400.000,00
	Consulenze tecnico scientifiche	500,00		500,00
	Assegni di ricerca	24.000,00	57.390,52	81.390,52
	Missioni	526,00		526,00
	Prestazioni di lavoro autonomo	3.400,00		3.400,00
	Altre spese per servizi	936,00		936,00
	Contratto RTDA	99.630,00	51.000,00	150.630,00
	TOTALE	378.992,00	258.390,52	637.382,52
CONTRASTO ALLE DISCRIMAZIONI, MOBBING, MOLESTIE E VIOLENZA DI GENERE	Borse di studio (Altre borse)	21.070,80	18.114,20	39.185,00
	Missioni	13.440,00		13.440,00
	Altre prestazioni e servizi di terzi	29.400,00	95.300,00	124.700,00
	Organizzazione manifestazioni e convegni	840,44		
	Pubblicazioni	2.409,00	1.632,00	4.041,00
	Altre spese per servizi	5.693,00	1.250,00	
	Assegni di ricerca	17.500,00	24.000,00	41.500,00
	Prestazioni di lavoro autonomo	15.000,00		15.000,00
	TOTALE	105.353,24	140.296,20	237.866,00
SOSTEGNO ALLE CARRIERE	Programma di mentoring	9.000,00	10.000,00	19.000,00
ALTRO	Acquisto materiale e beni vari	10.100,00		10.100,00

Tabella 5.3 Costi destinati alla parità di genere per ambito di azione.

Costi sensibili al genere

I costi sensibili al genere (Codice 1) includono i costi del personale ed alcune voci di costo della gestione corrente, quali le risorse destinate alla formazione.

Le retribuzioni del personale docente e ricercatore

In questo paragrafo vengono presentati i dati relativi alle retribuzioni divisi per genere relativi all'anno solare 2019. La seguente tabella riporta le retribuzioni per il personale docente e ricercatore e per il personale esterno²⁰. I professori ordinari hanno una incidenza sui costi maggiore rispetto alla corrispondente incidenza numerica sulla componente docente di I fascia (76,2%). Ciò è interpretabile alla luce della maggiore anzianità media dei professori ordinari, rispetto a quella delle professoressa ordinarie. Si osserva che in talune voci, pur essendo maggiore l'incidenza femminile sul costo totale (AR), il costo medio risulta più elevato per uomini che per donne.

²⁰ DR=dottorandi; SP= specializzandi; CC= contratti di collaborazione coordinata e continuativa

	Lordo + oneri		Distribuzione %		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PO	16.881.474,19	60.630.849,10	21,8%	78,2%	117.228,89	122.512,47
PA	29.807.980,36	42.455.003,20	41,2%	58,8%	80.934,39	81.350,04
RU	15.626.727,85	16.728.884,52	48,3%	51,7%	62.939,80	63.321,78
RD	12.572.577,99	17.914.517,99	41,2%	58,8%	54.832,42	56.722,59
AR	4.350.585,77	4.314.826,41	50,2%	49,8%	22.897,82	27.137,27
DR	10.652.099,22	8.425.497,25	55,8%	44,2%	13.298,50	13.699,99
SP	20.698.978,55	16.144.015,62	56,2%	43,8%	18.564,11	17.878,20
CC	3.591.699,10	3.333.105,77	51,9%	48,1%	16.461,40	16.255,02

Tabella 5.4 Retribuzione del personale docente e ricercatore per ruolo e genere

È interessante confrontare i dati relativi alla distribuzione di costi per retribuzione tra uomini e donne rispetto alla precedente rilevazione del 2014. Per i ruoli PO, PA, RU, i dati sono riportati nel grafico seguente. In valore assoluto i costi complessivi (Lordo + oneri) sono aumentati per i ruoli di docenza di prima e seconda fascia e diminuiti per il ruolo RU ad esaurimento. L'incremento della componente femminile in tutti i ruoli analizzati ha comportato un incremento dell'incidenza femminile ed un decremento di quella maschile sui costi del personale in ciascun ruolo. L'incremento del costo medio maschile avutosi nella finestra di tempo considerato eccede sempre quello femminile: RU (+5 donne, +6,1 uomini); PA (+0,2 donne, +1,2 uomini), PO (+3,2 donne, +4,2 uomini). Anche questa differenza può essere interpretata alla luce di una maggiore anzianità di servizio della componente maschile rispetto a quella femminile.

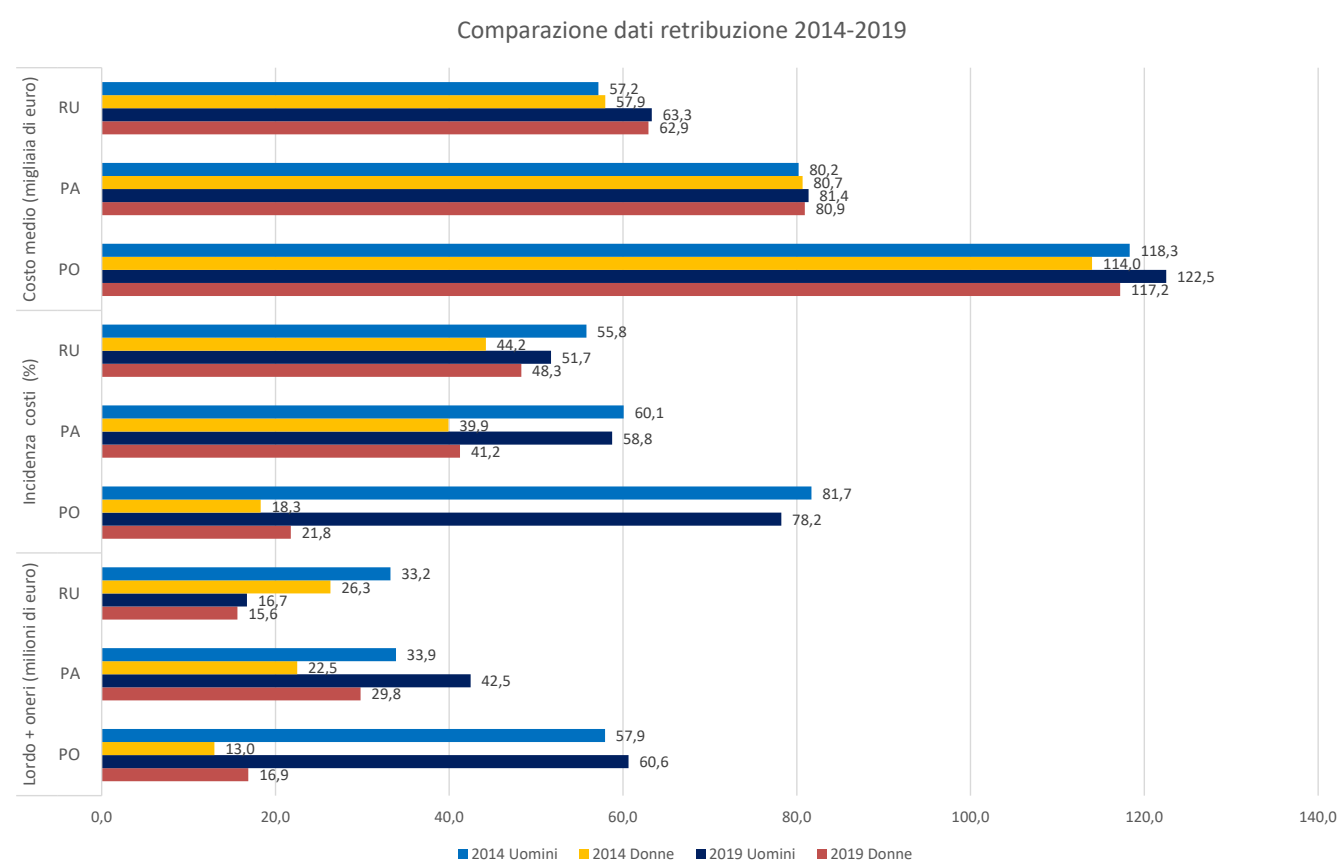


Figura 5.3 Retribuzione del personale docente e ricercatore per ruolo e genere, confronto con i dati 2014

Le retribuzioni del personale tecnico amministrativo e dirigente

La distribuzione di genere della retribuzione del personale PTA per area funzionale riflette l'incidenza del personale maschile e femminile nelle medesime aree (si veda Figura 5.5).

Area Funzionale	Lordo + oneri		Incidenza Costi		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Area Amministrativa	14.221.928,47	10.918.611,96	56,6%	43,4%	39726,06	37780,6642
Area Biblioteche	2.964.346,34	1.166.580,68	71,8%	28,2%	43593,33	43206,6919
Area Servizi Generali e Tecnici	1.991.474,85	10.495.729,46	15,9%	84,1%	38297,59	38305,582
Area Amministrativa - Gestionale	10.597.630,74	5.499.225,53	65,8%	34,2%	50464,91	53913,9758
Area Medico - Odontoiatrica e Socio-Sanitaria	232.411,99	84.598,72	73,3%	26,7%	7042,79	1342,83683
Area Socio-Sanitaria	6.463.113,49	5.635.065,14	53,4%	46,6%	32975,07	35440,6613
Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati	6.479.077,24	17.798.932,13	26,7%	73,3%	43193,85	44275,9506
Area non definita	1.093.416,38	1.172.008,05	48,3%	51,7%	68338,52	90154,4654
Totale	44.043.399,50	52.770.751,67	45,5%	54,5%	40667,96	39707,1119

Tabella 5.5 Retribuzione del personale t.a. per area funzionale e genere

e nelle categorie (si veda Figura 5.6):

Categoria	Lordo + oneri		Incidenza Costi (%)		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
B	4.560.221,93	13.350.491,56	25,5%	74,5%	39312,26	37820,09
C	21.176.433,57	23.346.046,64	47,6%	52,4%	37815,06	38716,50
D	14.163.170,12	12.649.592,07	52,8%	47,2%	45984,32	48840,12
EP	3.050.157,50	2.252.613,35	57,5%	42,5%	36748,89	22303,10

Tabella 5.6 Retribuzione del personale t.a. per categoria e genere

Nella figura seguente viene riportato un confronto dei dati relativi alla distribuzione di costi per retribuzione tra uomini e donne rispetto alla precedente rilevazione del 2014 per area funzionale. Si registra una riduzione di incidenza femminile in Area Socio Sanitaria ed un aumento in area medico Odontoiatrica.

Il *gender pay gap* nella retribuzione all'interno del PTA è legato al diverso accesso ad indennità o ad incarichi, in base al genere.

L'analisi delle indennità di responsabilità (Tabella 5.7) riflette la diversa distribuzione del personale maschile e femminile tra aree: le indennità relative all'Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati sono prioritariamente destinate agli uomini, sebbene l'incidenza maschile su tale indennità si sia ridotta di 10 punti percentuali dal 2016 al 2019. Analogo trend si riscontra per le indennità riferite all'Area Biblioteche, in cui la presenza delle donne ha sempre avuto una incidenza maggiore, ma che è andata anch'essa riducendosi di 12,5 punti percentuali nell'arco temporale considerato. Stabile risulta la distribuzione delle indennità per l'Area Amministrativa e gestionale.

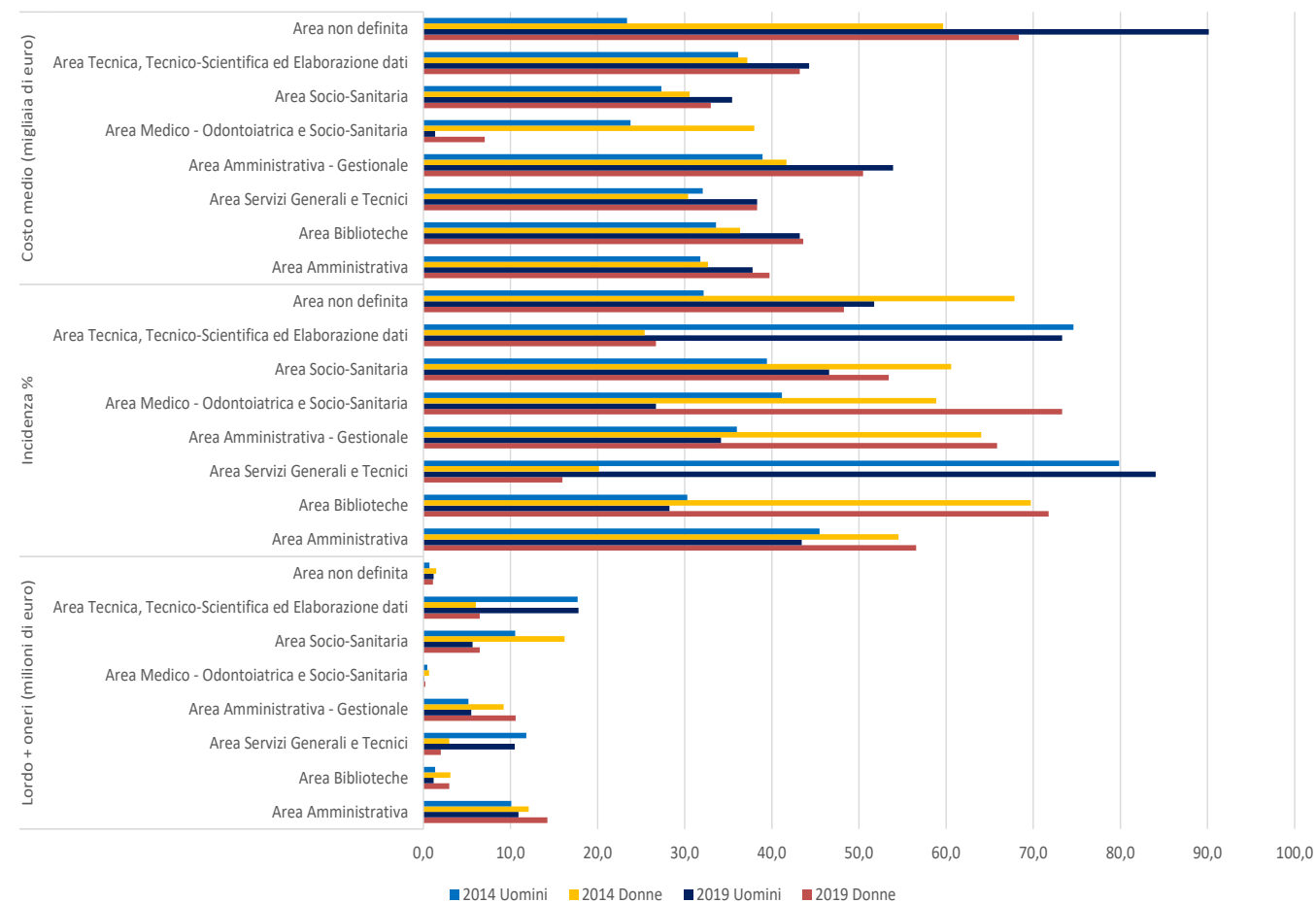


Figura 5.4 Retribuzione del personale t.a. per area funzionale e genere, confronto con i dati del 2014

Indennità di responsabilità	2016		2017		2018		2019	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Area Biblioteche	75,0%	25,0%	75,0%	25,0%	71,4%	28,6%	62,5%	37,5%
Area Amministrativa - Gestionale	63,3%	36,7%	65,5%	34,5%	64,5%	35,5%	63,8%	36,2%
Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati	5,0%	95,0%	9,1%	90,9%	15,4%	84,6%	14,8%	85,2%
Totale complessivo	55,5%	44,5%	57,3%	42,7%	56,7%	43,3%	56,3%	43,8%

Tabella 5.7 Indennità di responsabilità per area funzionale e genere

L'analisi dell'entità economica delle indennità di posizione, percepite dalle Categorie EP, mostra maggiore concentrazione nella fascia con indennità superiore ai 6000 euro, sia per uomini che per donne.

Nell'ultima annualità considerata la frazione di donne che hanno percepito più di 6000 euro di indennità supera considerevolmente la analoga frazione maschile, coerentemente con l'aumento di personale femminile EP avutosi nel 2019.

Indennità di posizione (Cat. EP)	2016		2017		2018		2019	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Fino a € 4000	20,4%	28,6%	22,6%	22,7%	27,3%	28,2%	20,0%	27,8%
da € 4001 a € 5000	25,9%	26,5%	24,5%	27,3%	20,0%	25,6%	22,0%	30,6%
da € 5001 a € 6000	5,6%	0,0%	3,8%	2,3%	10,9%	5,1%	4,0%	2,8%
oltre € 6000	48,1%	44,9%	49,1%	47,7%	41,8%	41,0%	54,0%	38,9%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 5.8 Indennità di posizione per ammontare dell'indennità e genere

Dall'analisi delle competenze accessorie emerge che alcune indennità, come quelle di servizio notturno e festivo e di lavoro straordinario, che richiedono una disponibilità di tempo oltre gli orari canonici, sono appannaggio prevalentemente maschile. Anche questi dati insieme a quelli relativi a congedi e richieste di *part-time*, forniscono rilevanti informazioni in merito alla diversa gestione del tempo tra uomini e donne, riconducibile al tema della conciliazione e agli impegni connessi con il lavoro di cura, che incidono dunque significativamente sulla organizzazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché sulla carriera.

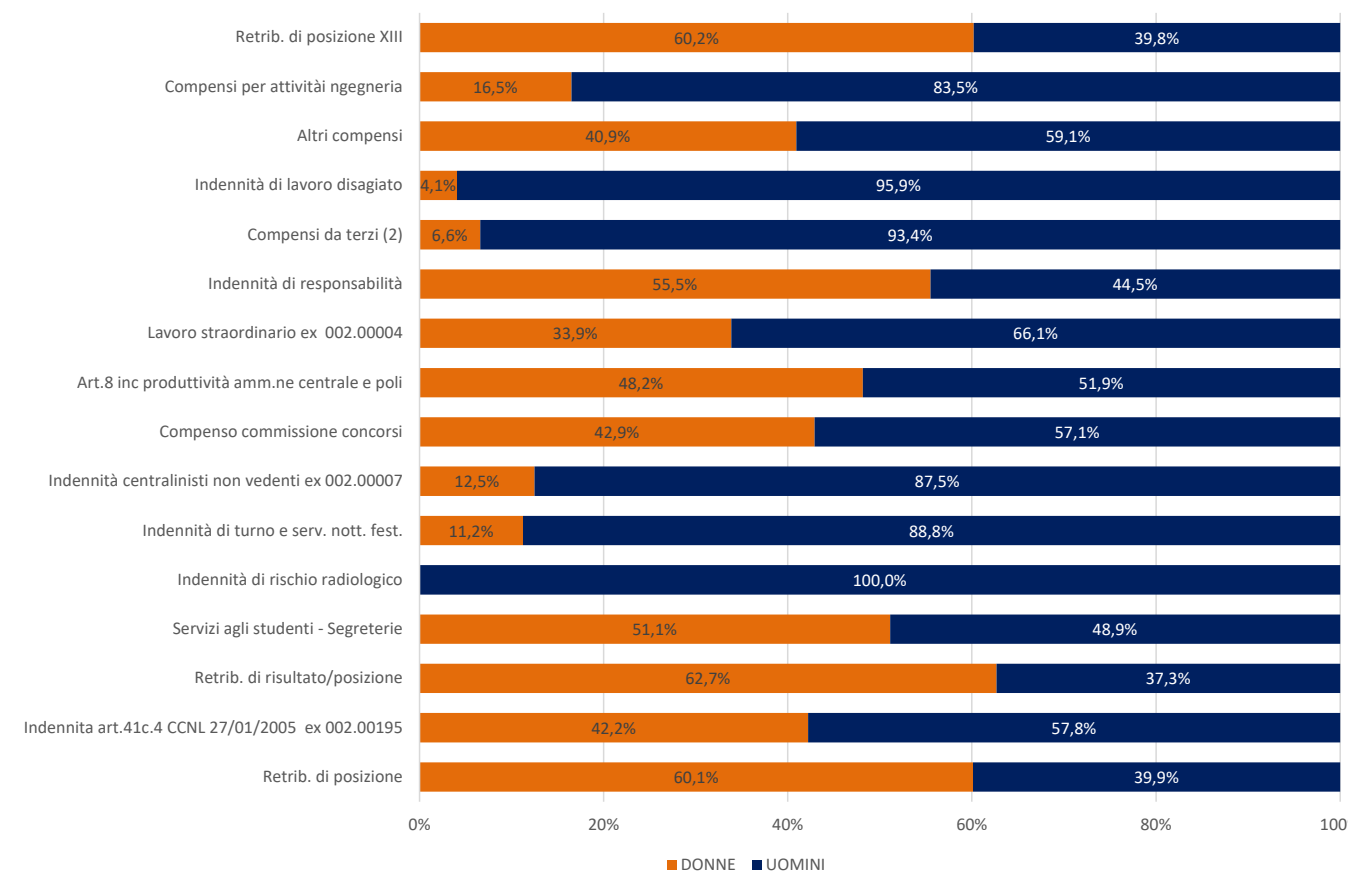


Figura 5.5 Competenze accessorie per genere

I costi per la formazione

La tabella seguente riporta le giornate di formazione per genere, categoria ed anno. Va specificato che molti corsi di formazione coinvolgono tutto il personale dirigente e t.a. e quindi il numero dei partecipanti riflette il dato del personale in servizio.

Giornate di formazione	2016		2017		2018		2019	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
CATEGORIA								
DIRETTORE GENERALE	6		7		1		12	
DIRIGENTI DI II FASCIA	31	27	17	30	12	21	28	280
EP	189	258	167	265	60	69	90	180
D	806	879	1051	1457	539	328	538	693
C	466	312	1659	1383	783	378	825	585
B	274	122	1115	546	439	111	567	185
CEL	6	6	0	0	2	4	2	10
TOTALE	1778	1604	4016	3681	1836	911	2062	1933

Tabella 5.9: Giornate di formazione per anno, categoria e genere

Se si analizzano invece i costi di formazione del personale si osserva un sensibile incremento nell'arco dell'ultimo quadriennio, più per la componente femminile (+181%), che per quella maschile (+78%).

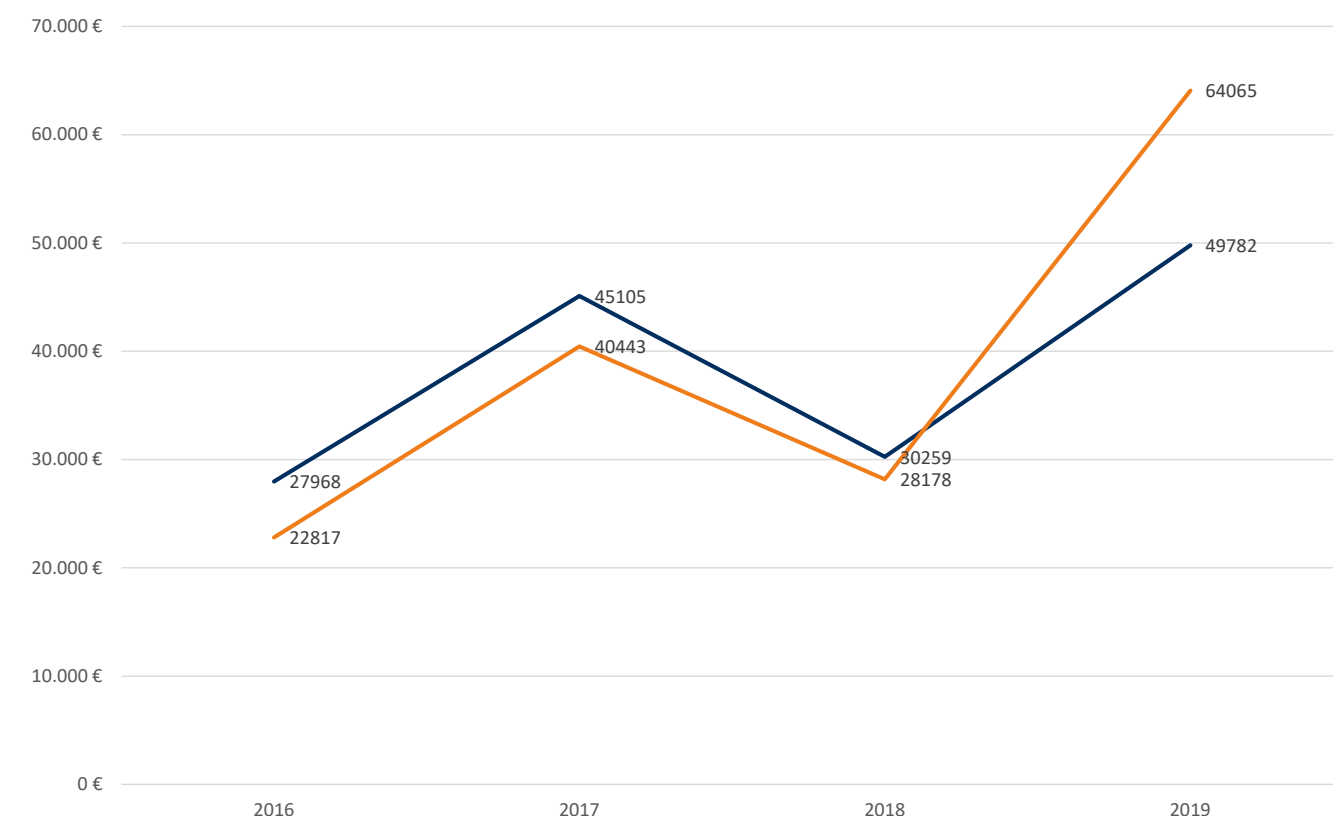


Figura 5.6: Totale costi di formazione per anno e genere

Va specificato che i costi riguardano essenzialmente i corsi esterni (Tabella 5.9) in quanto i corsi interni sono stati per lo più gratuiti.

CATEGORIA	2016		2017		2018		2019	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
DIRETTORE GENERALE			3		1		2	
DIRIGENTI	4	6	3	6	4	4	4	18
EP	1	4	3	7	3	8	7	17
D	21	18	24	31	31	34	34	66
C	2	0	2	2	22	14	14	19
B	0	0	0	0	4	0	2	4
TOTALE			35	46	65	60	63	124

Tabella 5.10: Corsi di formazione esterni fruiti per anno, categoria e genere

Analizzando il dettaglio dei costi per categoria, i dati evidenziano una maggiore spesa effettuata per le donne nell'ultimo anno, in particolare nelle categorie EP e D. Ciò dipende dall'esigenza di coinvolgere nelle attività formative specialistiche esterne le figure apicali e i/le responsabili di struttura che, in proporzione, risultano essere più numerose tra le donne.

Costi formazione (euro)	2016		2017		2018		2019	
CAT	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
DG	326		1040		100		160	
DIR. II FASCIA	871	3037	720	2919	1471	1742	9486	10515
CEL								
EP	251	3285	2148	5598	524	3584	1501	4863
D	10362	10095	23092	22650	17607	16508	13818	30436
C	10858	5100	12185	6945	8145	5905	18696	13477
B	5300	1300	5920	2331	2412	439	6121	4774
TOT	27968	22817	45105	40443	30259	28178	49782	64065

Tabella 5.11: costi di formazione per anno, categoria e genere

Le tasse universitarie

Le tasse universitarie complessivamente corrisposte dalla popolazione studentesca nell'a.a. 2018/2019 sono state di 45.997.509 euro per la componente femminile (pari al 53% del totale) e di 40.718.863 euro (pari al 47% del totale) per quella maschile. Tali entrate sono interamente classificate con codice 1.

Le ultime due colonne della seguente tabella riportano il valor medio delle tasse versate sul totale degli iscritti, separatamente per la componente femminile e maschile. Aree didattiche diverse prevedono tasse di iscrizione leggermente diverse, con una maggiorazione in particolare per i corsi di laurea di ambito scientifico. Per un fissato corso di laurea, invece, l'ammontare delle tasse universitarie pagate dalle studentesse e dagli studenti dipende dalla situazione reddituale delle famiglie e da eventuali esoneri. Si riscontra che il valore medio di tasse corrisposte dalle studentesse risulta nella quasi totalità delle aree leggermente inferiore rispetto a quello dei colleghi maschi. Questa circostanza, già riscontrata nella precedente rilevazione del 2014/15, sembra indirizzare verso una sistematicità dell'effetto.

Bilancio di Genere della Federico II

AREA DIDATTICA	Tasse (euro)		Tasse per Iscritta/o (euro)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scuole di specializzazione.	2.110.779	1.553.443	1.594	1.632
Master	1.039.158	696.888	2.335	2.471
Dato non Definito	83.300	67.760	0	0
SCIENZE BIOTECNOLOGICHE	950.366	455.856	1.016	1.148
ARCHITETTURA	1.740.986	1.119.396	995	986
FARMACIA	2.865.130	1.189.131	1.105	1.272
AGRARIA	1.058.728	1.345.248	907	1.035
SOCIOLOGIA	899.942	438.368	672	744
INGEGNERIA	5.950.922	14.338.162	1.076	1.090
MEDICINA VETERINARIA	911.661	463.708	1.170	1.186
ECONOMIA	3.467.201	4.637.812	993	1.069
SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI	5.149.271	2.797.469	972	993
STUDI UMANISTICI	6.522.414	2.343.507	837	871
SCIENZE POLITICHE	1.519.636	802.191	725	816
MEDICINA E CHIRURGIA	4.383.439	4.195.327	1.125	1.306
GIURISPRUDENZA	7.344.576	4.274.597	1.150	1.311

Tabella 5.12 Totale tasse corrisposte per genere e tasse medie per Iscritta/o - a.a. 2018/19

Il dato precedente può essere in parte condizionato dalla diversa distribuzione di genere della popolazione esonerata per tipo di esonero, che evidenzia infatti, ancora una volta, la prevalenza femminile tra le richieste di esonero accolte per merito.

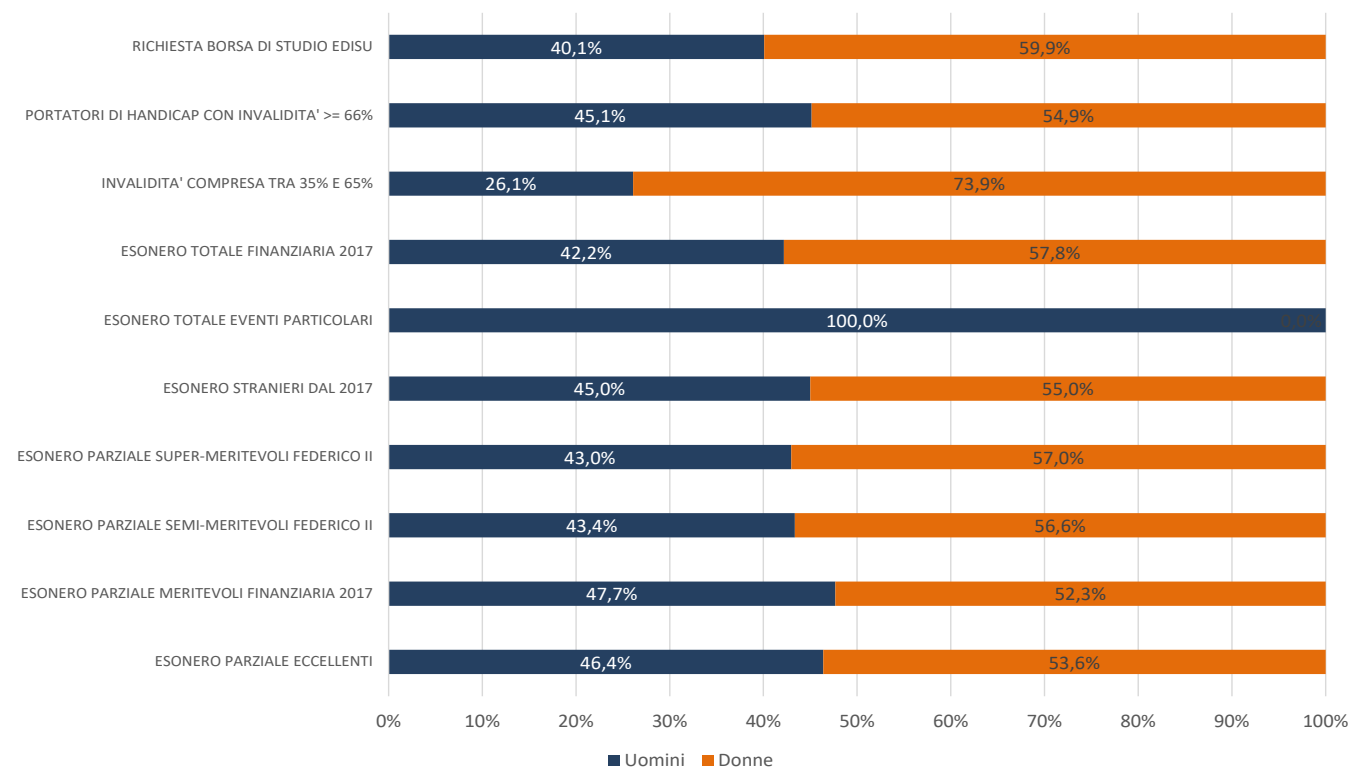


Figura 5.7 Distribuzione di genere Esonero Tasse - a.a. 2018/19

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



Indagine di genere sulla rilevazione dell'opinione della popolazione studentesca

Nell'elaborare il Bilancio di Genere fridericiano dell'anno 2020, il Gruppo di lavoro di Ateneo ha ritenuto che potesse essere interessante descrivere gli esiti della rilevazione delle opinioni della popolazione studentesca (art. 1, comma 2, Legge 370/99) sulle attività didattiche in un'ottica di genere.

Il nostro Ateneo raccoglie periodicamente le opinioni di tutte le studentesse e tutti gli studenti su molti aspetti: gli spazi dedicati allo studio (aule, laboratori, biblioteche), le modalità di svolgimento delle attività didattiche (organizzazione, materiale disponibile, lezioni) e gli eventuali suggerimenti.

La raccolta annuale di tali informazioni assume una rilevanza significativa nel nostro Ateneo, in quanto l'indagine è parte integrante del sistema di assicurazione della qualità dei corsi di studio. La raccolta effettuata può divenire anche un utile strumento informativo al fine di individuare specifiche criticità circa il perseguimento degli obiettivi di eguaglianza di genere nell'Ateneo per la "integrazione della prospettiva di genere nel governo di Ateneo" secondo quanto stabilito dalle Linee guida CRUI.

La nostra ipotesi di lavoro si basa sul presupposto che emergano differenze nelle valutazioni espresse dalle studentesse e dagli studenti e che alcuni degli aspetti rilevati siano più significativi di altri nel rappresentare le differenti esigenze di genere.

Riuscire a mettere in luce questi aspetti può essere utile per orientare e caratterizzare gli obiettivi di miglioramento del nostro Ateneo.

Il campione esaminato

La rilevazione delle opinioni degli studenti dell'a.a. 2018/19 è stata svolta in Ateneo nel periodo Novembre 2018-Ottobre 2019. I questionari sono stati compilati dalle studentesse/studenti all'atto della prenotazione degli esami di profitto, pertanto è da ritenere che la maggioranza dei rispondenti abbia acquisito piena consapevolezza dei vari aspetti rilevati, prima della compilazione del questionario.

A chiusura della rilevazione, sono risultati consegnati circa 214000 questionari compilati. Di questi, per le finalità della presente analisi sono state considerate solo le risposte degli studenti che hanno indicato di avere seguito l'attività didattica nell'anno accademico corrente dell'indagine (pari al 76% circa); ciò ha permesso di individuare un campione di rispondenti più circoscritto. I restanti 163.342 questionari costituiscono la base dati per le elaborazioni effettuate.

Nella seguente tabella riassuntiva è riportata la distribuzione dei docenti²¹ interessati alla rilevazione, ossia per i quali è stato compilato almeno un questionario, con la distinzione per genere docente donna (D) e docente uomo (U):

DOCENTE (genere)	Totale
D	1043
U	1682
Totale complessivo	2.724

Tabella 6.1 Distribuzione di genere dei docenti coinvolti nella rilevazione

Nella successiva tabella è riportato il numero di questionari compilati dalle studentesse/studenti che partecipano alla rilevazione in modalità anonimizzata (con l'indicazione del numero di questionari per i quali non è presente l'informazione del genere):²²

²¹ Nel campione esaminato rientrano anche le docenti (D) e i docenti (U) con incarico, non strutturati in Ateneo.

²² Nel caso in cui le informazioni mancanti non si discostano molto da un livello considerato fisiologico (secondo quanto indicato dalla letteratura in materia fino a circa il 3% dei dati); per tale livello non si procede al trattamento dei dati mancanti che si escludono dall'analisi.

SCUOLA (macroarea didattica)	n. questionari compilati da:			Totale complessivo
	STUDENTESSA (D)	STUDENTE (U)	non indicato	
AGRARIA E VETERINARIA (SAMV)	4.141	3.378	282	7.801
MEDICINA CHIRURGIA (SMC)	15.254	6.680	465	22.399
POLITECNICA SCIENZE DI BASE (SPSB)	26.856	32.996	2.142	61.994
SCIENZE UMANE E SOCIALI (SSUS)	45.895	24.041	1.212	71.148
Totale complessivo	92.146	67.095	4.101	163.342

Tabella 6.2 Distribuzione di genere dei questionari analizzati

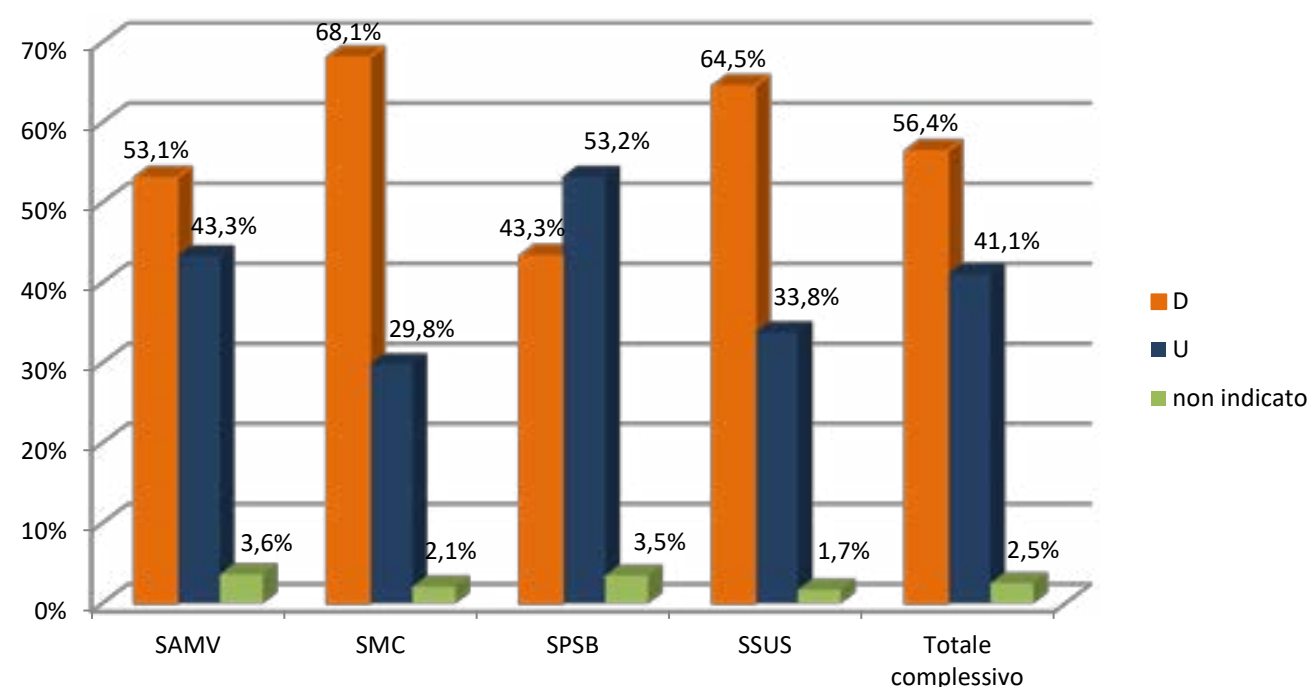


Figura 6.1 Distribuzione di genere dei questionari analizzati per Scuola

Le differenze nelle opinioni su infrastrutture, organizzazione e componente docente

I diversi aspetti della didattica che sono considerati nell'analisi, fanno riferimento all'insieme dei quesiti del questionario utilizzato (raggruppati in tre items principali: infrastrutture, organizzazione didattica e attività del docente):

INFRASTRUTTURE

- o (q.1) Le aule dove si svolgono le lezioni sono adeguate?
- o (q.2) I laboratori e le attrezzature per le attività didattiche integrative sono adeguati? (se previsto)
- o (q.3) I servizi bibliotecari (prestito, consultazione, orari di apertura) di cui ha usufruito sono adeguati?

ORGANIZZAZIONE

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

- o (q.6) Le attività didattiche integrative (esercitazioni, tutorati, laboratori, etc...) sono utili all'approfondimento della materia?
- o (q.7) Le modalità di esame sono state definite in modo chiaro?
- o (q.8) Il carico di studio dell'insegnamento è proporzionato ai crediti assegnati?
- o (q.9) L'insieme degli insegnamenti previsti nel periodo di riferimento (bimestre, trimestre, semestre, ecc.) è accettabile?
- o (q.10) L'organizzazione complessiva (orario, esami, intermedi e finali) degli insegnamenti previsti nel periodo di riferimento (bimestre, trimestre, semestre, ecc.) è accettabile?
- o (q.11) Le conoscenze preliminari possedute sono risultate sufficienti per la comprensione degli argomenti previsti nel programma d'esame?
- o (q.12) È complessivamente soddisfatto di questo insegnamento?
- o (q.13) Sono stati presentati in modo esauriente il processo e i fini della valutazione?
- o (q.14) Lei ha percepito l'efficacia del questionario ai fini del miglioramento della didattica?
- o (q.16²³) È interessato agli argomenti trattati nell'insegnamento?

DOCENTE

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

Le differenze delle risposte date dalle studentesse e dagli studenti sono riportate nei grafici seguenti (differenze dei punteggi medi per ciascun quesito). Sebbene per l'Ateneo nel complesso non si registrano differenze particolarmente elevate, le studentesse sembrano in media esprimere un minor grado di soddisfazione rispetto ad infrastrutture ed organizzazione, mentre le differenze rispetto alla docenza sono trascurabili.

In particolare

- per la sezione infrastrutture, la differenza maggiore si ha per il quesito:
 - Le aule dove si svolgono le lezioni sono adeguate? (q.1), con valutazioni più alte da parte degli studenti (U);
- per la sezione organizzazione, la differenza maggiore si ha per i due quesiti, tra loro correlati:
 - L'insieme degli insegnamenti previsti nel periodo di riferimento (bimestre, trimestre, semestre, ecc.) è accettabile? (q.9)
 - L'organizzazione complessiva (orario, esami, intermedi e finali) degli insegnamenti previsti nel periodo di riferimento (bimestre, trimestre, semestre, ecc.) è accettabile? (q.10); entrambi quesiti con valutazioni più alte da parte degli studenti (U);
- per la sezione docente, le differenze non sono evidenti, ma si registra un grado di soddisfazione maggiore delle studentesse rispetto agli studenti per il seguente quesito:
 - Il materiale didattico (indicato e disponibile) è adeguato allo studio della materia? (q.21), ed in misura minore per i seguenti due quesiti:
 - Il docente stimola/motiva l'interesse verso la disciplina? (q.18);
 - Il docente espone gli argomenti in modo chiaro? (q. 17).

²³ Il quesito q15 è riferito ai quesiti 'Suggerimenti'

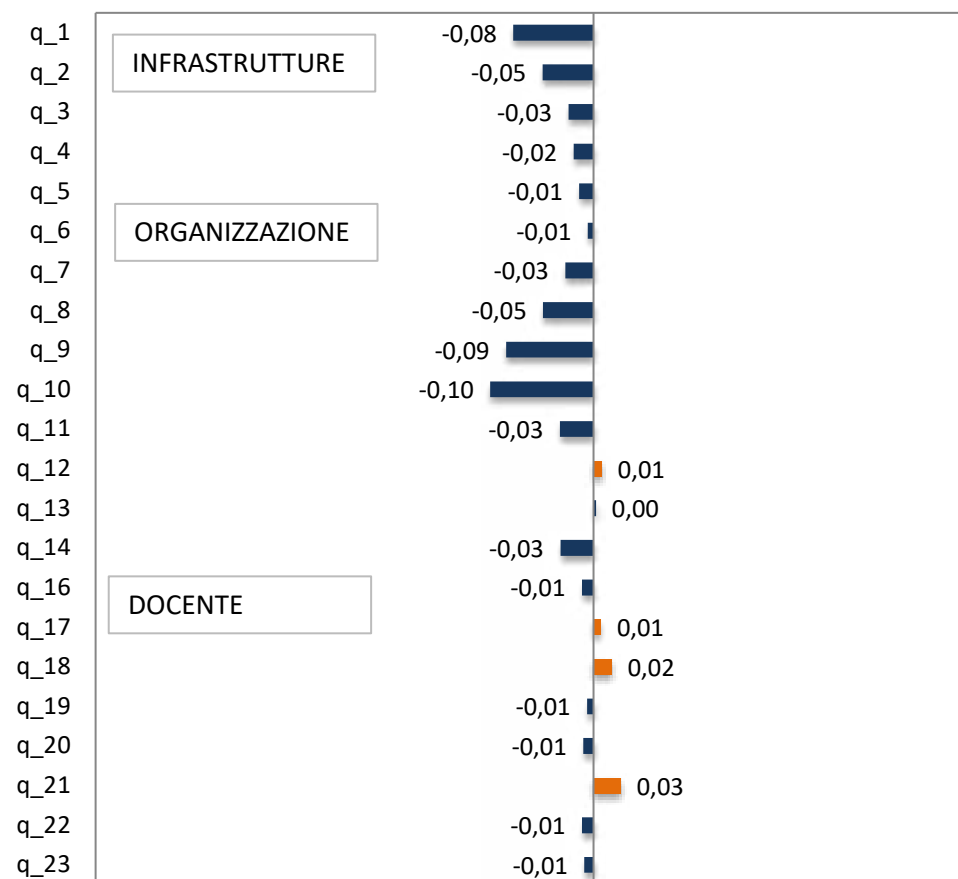


Figura 6.2 Differenze nei punteggi medi della popolazione studentesca femminile e maschile

Specifiche differenze emergono invece nel considerare le macro-aree didattiche (Scuole), con profili diversificati che verosimilmente riflettono le caratteristiche didattiche e organizzative di ciascuna macro-area.

In particolare nelle macro-aree di Agraria e Medicina Veterinaria, Medicina e Chirurgia e nell'area Politecnica e delle Scienze di Base, le studentesse esprimono in modo sistematico minore soddisfazione dei colleghi maschi su tutti gli *items* del questionario. Nelle prime due aree, i quesiti in cui si registrano maggiori differenze sono quelli inerenti l'organizzazione degli insegnamenti nel periodo di riferimento (q.9 e q.10), mentre nella Scuola Politecnica e delle Scienze di Base, maggiore differenza si registra sul quesito relativo all'adeguatezza delle aule. L'area di Scienze Umane e Sociali mostra invece differenze meno marcate tra le risposte maschili e femminili, con alcuni *items* in cui la soddisfazione femminile supera quella maschile, in particolare in riferimento all'organizzazione generale e in parte alla docenza.

In sintesi, i profili per macro-area mettono in evidenza come le differenze di opinioni degli studenti (D/U), partecipanti alla rilevazione effettuata, siano in relazione più a quegli aspetti organizzativi che incidono più direttamente sul loro carico di studio complessivo e, in misura minore, agli aspetti riferiti all'attività della docenza (D/U).

Le analisi di approfondimento, effettuate tramite tecniche di analisi multivariata, hanno posto in evidenza l'importanza attribuita agli aspetti organizzativi complessivi; in particolare la loro prossimità, tramite l'identificazione della 'mappa percettiva' delle studentesse e degli studenti, al quesito relativo alla percezione dell'efficacia ai fini del miglioramento della didattica (q.14).

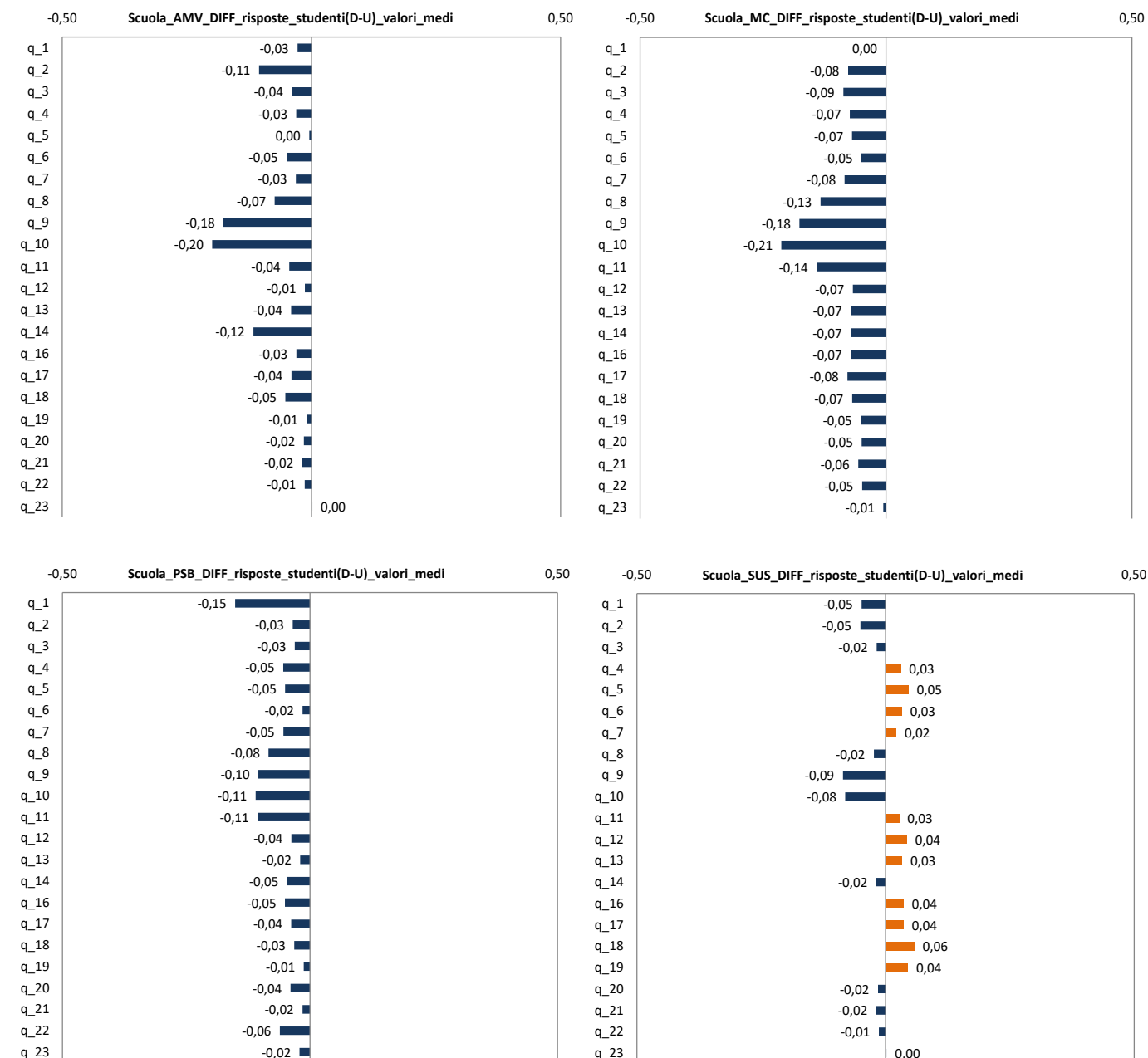


Figura 6.3 Differenze nei punteggi medi della popolazione studentesca femminile e maschile per Scuola

I suggerimenti per migliorare l'attività didattica

Al fine di far emergere ulteriori differenze nelle valutazioni espresse dalle studentesse e dagli studenti, è possibile evidenziare quali sono state le risposte fornite su alcuni aspetti della didattica riportati nella sezione suggerimenti del questionario (come il supporto e il carico didattico, prove d'esame, materiale didattico e coordinamento insegnamenti), distinguendo due casi: se le valutazioni sono espresse nei confronti di un docente donna (D) o di un docente uomo (U).

Nella compilazione del questionario, è prevista la possibilità per la studentessa/lo studente di indicare la propria preferenza su 9 proposte di miglioramento ("Suggerimenti") della didattica erogata, scegliendo in base al seguente elenco predeterminato di voci, con possibilità di risposta multipla:

- (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

Nei seguenti grafici, sono riportate sinteticamente le differenze emerse dall'analisi delle frequenze, distinguendo nel caso della docente (D) o del docente (U). Sull'asse delle ascisse è riportato l'ordine di preferenza in senso decrescente (dal 1° al 9° posto) sulla base del numero di risposte in valore percentuale, riportato sull'asse delle ordinate. Nell'area del grafico sono riportate due linee spezzate distinte per le studentesse e per gli studenti.

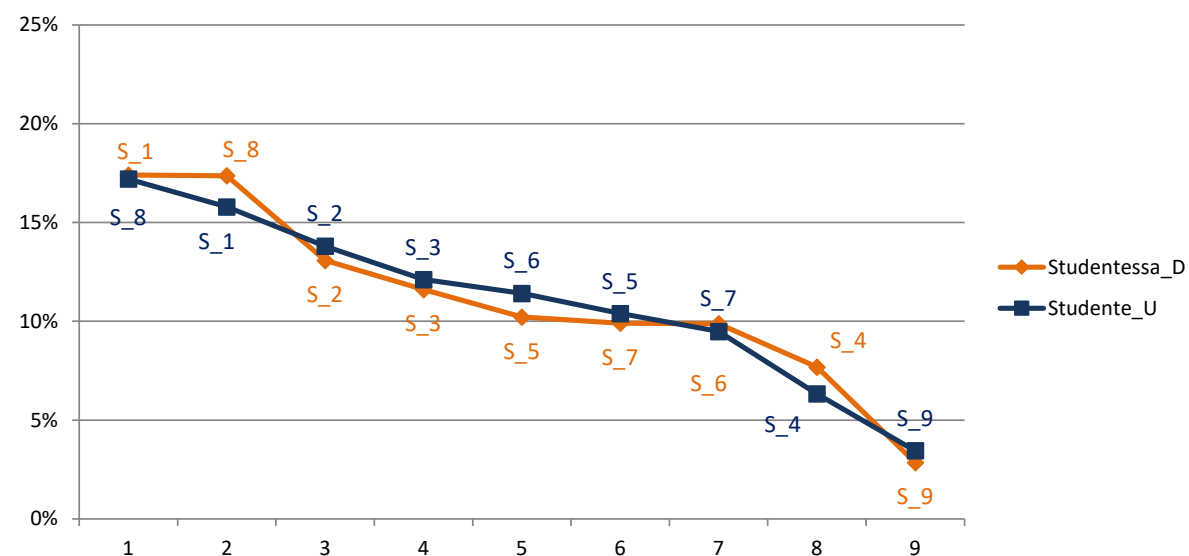


Figura 6.4 Distribuzione percentuale dei suggerimenti di studentesse e studenti in corsi con docenza femminile

Nel primo grafico (docente D), non emergono elevate differenze nelle preferenze espresse dalle studentesse e dagli studenti, anche se con una minima differenza nelle prime posizioni d'ordine. Difatti, entrambi i gruppi di genere suggeriscono che sono 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)

L'attivazione di insegnamenti serali (S_9) risulta tra gli interventi meno richiesti per gli studenti nel complesso (al 9° posto).

Nel secondo grafico (docente U), sono evidenti maggiori differenze. Le studentesse non modificano l'ordine di preferenza per i suggerimenti dati anche se sono riferiti al docente (U). Sono confermate quali aree di intervento prioritarie quelle relative sia all'alleggerimento del carico didattico complessivo (S_1) sia all'inserimento delle prove di esame intermedie (S_8).

Gli studenti modificano l'ordine delle preferenze, in particolare nelle posizioni intermedie, individuando più importante un intervento relativo al miglioramento della qualità del materiale didattico (S_6), rispetto alle studentesse (rispettivamente alla 4° e alla 6° posizione).

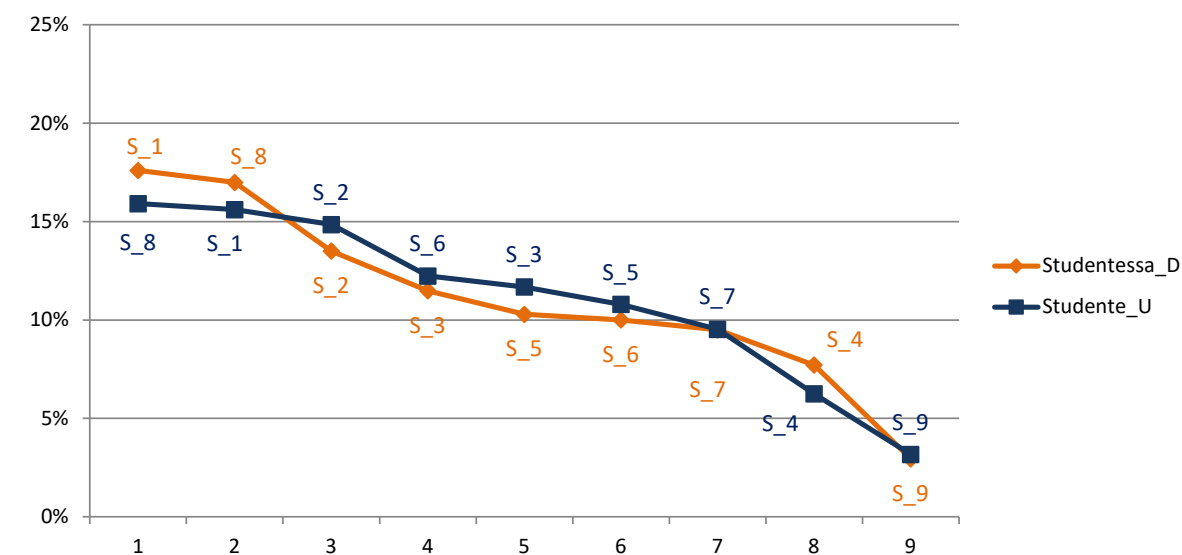


Figura 6.5 Distribuzione percentuale dei suggerimenti di studentesse e studenti in corsi con docenza maschile

Rispetto alle specificità delle 4 macro-aree didattiche (Scuole), le differenze riflettono anche le diverse esigenze didattiche e le caratteristiche organizzative. Ad esempio, la preferenza (1° posto) per l'aumento dell'attività di supporto didattico (S_2) sia nell'area delle Scienze di base, in particolare in riferimento ai docenti (U), e sia nell'area di Agraria e Medicina Veterinaria, sempre in riferimento ai docenti (U).

L'analisi delle rilevazioni delle opinioni degli studenti in ottica di genere sarà ulteriormente oggetto di studio allo scopo di fornire eventuali spunti utili alla definizione di azioni positive ed interventi mirati.

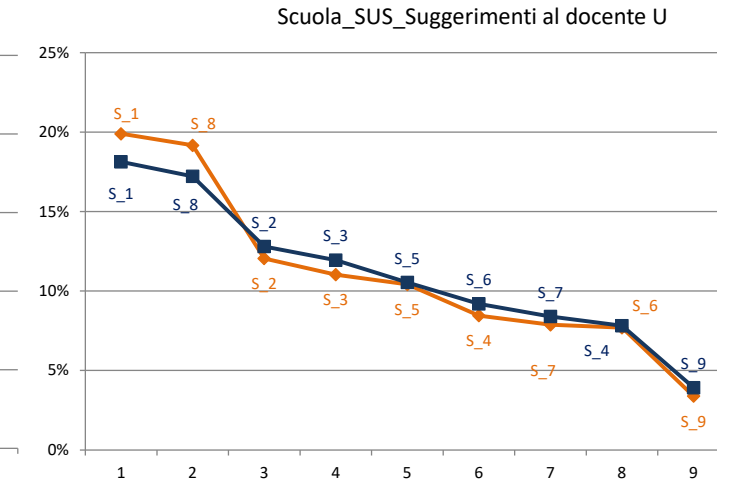
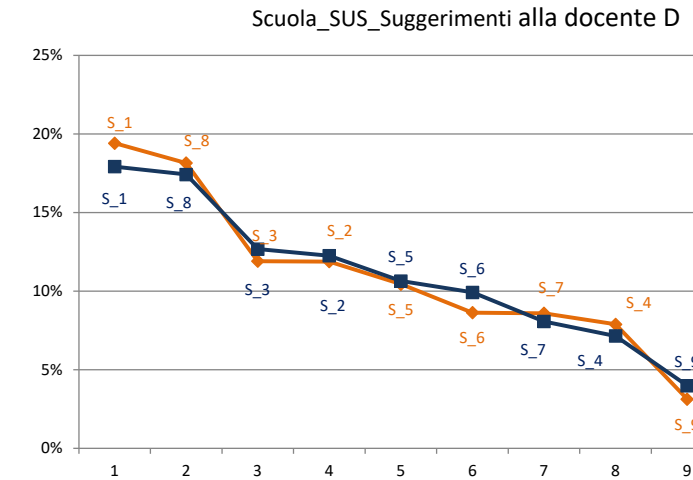
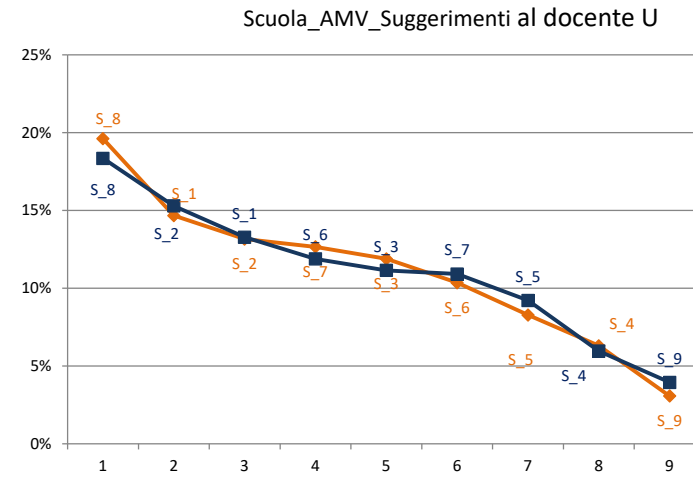
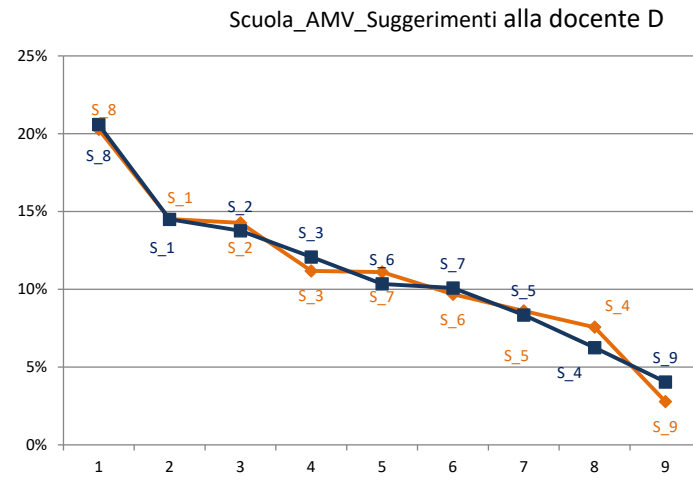
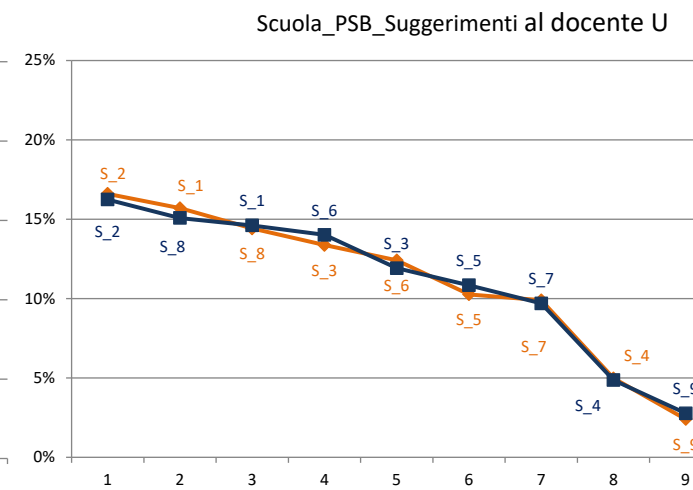
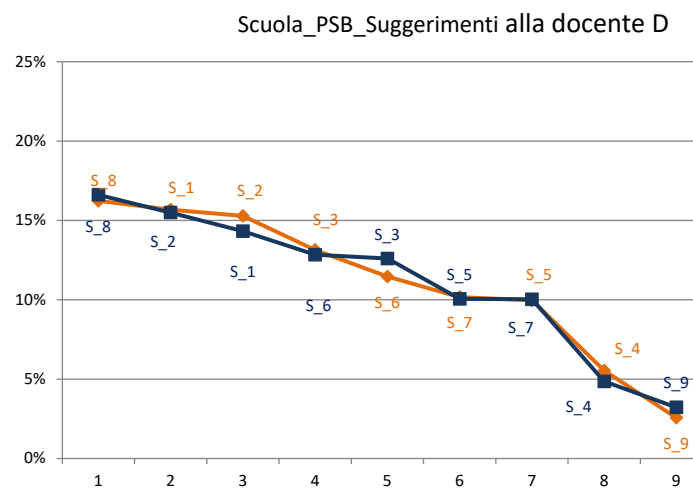
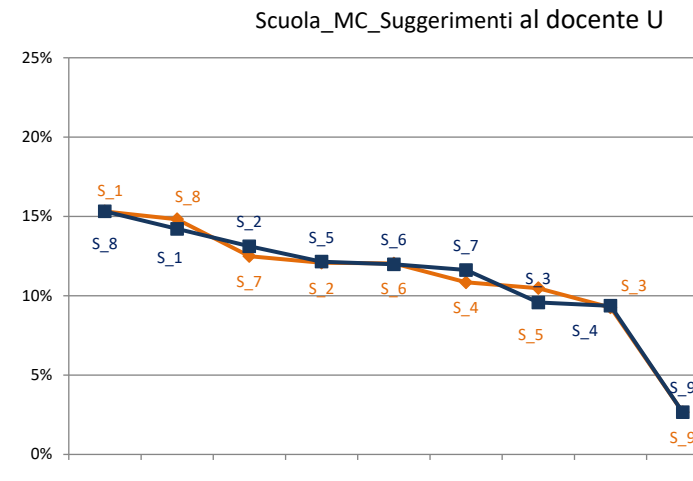
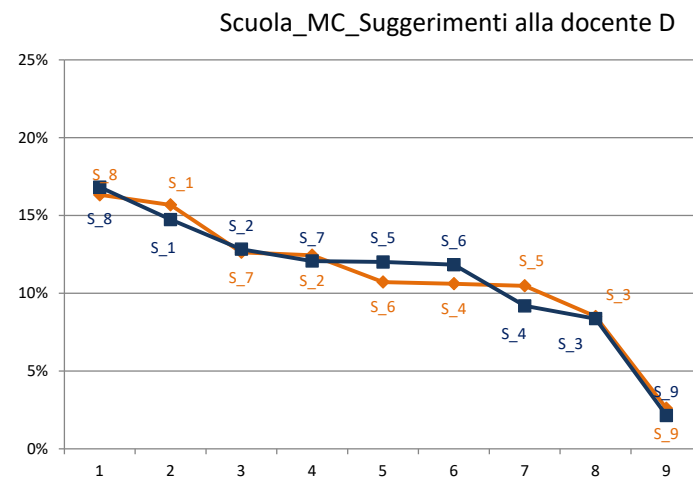


Figura 6.6 Distribuzione percentuale dei suggerimenti di studentesse e studenti in corsi per Scuola





7

DIFFERENZE DI GENERE NELLA
GESTIONE ORGANIZZATIVA
DELL'EMERGENZA COVID-19
IN ATENEO



Differenze di genere nella gestione organizzativa dell'emergenza COVID-19 in Ateneo

Le condizioni che possono favorire le organizzazioni nel promuovere processi di inclusione e ridurre le disuguaglianze di genere all'interno della propria istituzione sia in termini di processi, che di azioni concrete sono soprattutto culturali, strutturali e sociali. L'ultimo anno (2020) ci ha mostrato come l'avvento di un fenomeno imprevedibile e globale, quale quello della pandemia da Covid-19, possa amplificare la caratterizzazione patriarcale e sessista dell'organizzazione sociale del nostro Paese, nonostante l'attenzione politica e mediatica continuamente ne sottolinei la necessità di arginarla e contrastarla.

Il bisogno di individuare nella pratica dello *smart working* una soluzione immediata ed efficace di protezione della salute dei cittadini e di riduzione del contagio ha, infatti, implicato lentamente una situazione di amplificazione di squilibrio di genere che va monitorata e compresa.

La pandemia da Covid-19 costituisce di certo la più grave crisi economica, sanitaria dal secondo dopoguerra, ma le conseguenze sociali e psicologiche non saranno un dato irrilevante.

Da un punto di vista sociale è un elemento concreto e fattuale incontrovertibile che molte siano le famiglie italiane in cui la possibilità per le lavoratrici di conciliare tra lavoro e famiglia abbia preso piuttosto la forma del divario domestico: la sospensione dell'attività didattica in presenza, la necessità di proteggere i nonni dal contagio, allontanandoli dai nipoti di cui si prendevano cura, le faccende domestiche ha spinto le donne, abili giocoliere, ad assumere immediatamente un ruolo *multitasking* al fine di individuare una posizione di equilibrio tra casa e lavoro. La velocità e l'automatismo sociale con cui si è realizzata questa posizione mostra la fragilità del sistema sociale e culturale sbilanciato sull'asse del genere femminile imperante nel nostro Paese: in virtù delle norme sociali stereotipate attribuite al dato biologico, spetta alle donne prendersi cura della famiglia e rinunciare o procrastinare le proprie attività lavorative. Il costo di questo processo andrà studiato ed analizzato nei prossimi anni, essendo tra l'altro nel contesto campano ancora in atto.

L'Università, come organizzazione sociale, non è esente dalle dinamiche culturali ed ideologiche del contesto nel quale è inserita.

Nei seguenti paragrafi vengono presentati i dati relativi al ricorso allo *smart-working* in Ateneo durante l'emergenza pandemica e i risultati di uno studio sulla percezione della gestione organizzativa dell'emergenza effettuata sul personale della Federico II.

Il ricorso allo *smart-working* durante l'emergenza epidemiologica

A partire dal 9 marzo 2020 si sono susseguiti più di 30 provvedimenti - statali e regionali, recepiti ed attuati dall'Ateneo - che hanno inciso sull'organizzazione e gestione dei rapporti di lavoro all'interno dell'Università al fine di contenere e contrastare l'emergenza epidemiologica. Le attività didattiche e di ricerca si sono svolte a partire dall'11.3.2020, in maniera totalitaria o largamente prevalente, in modalità "a distanza"; analogamente, le attività amministrative e di supporto del personale t.a. sono state assicurate mediante una sorta di "digitalizzazione di urgenza" ovvero attraverso il repentino passaggio dalla modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza a quella "da remoto". Più in dettaglio, per quanto concerne il personale t.a., l'incidenza dello *smart working* (o, più correttamente, del lavoro da remoto) è stata misurata a cura della competente area del CSI (Centro di Ateneo per i Servizi Informativi - Area Gestione del Personale), mediante una estrazione di dati, effettuata tenendo conto sia del numero totale dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo, sia del genere. Dall'estrazione dati - riferita ai mesi di marzo/novembre 2020 - si evidenzia che le lavoratrici di genere femminile hanno fatto ricorso alla modalità di lavoro a distanza in notevole prevalenza rispetto ai colleghi maschi, il che pare confermare, indirettamente, che il lavoro domestico e di cura ricade prevalentemente sulle colleghe di genere femminile anche nel contesto emergenziale. Gli stessi dati sembrano peraltro suggerire che questa modalità alternativa di svolgimento della prestazione

- seppure sperimentata per la prima volta in maniera forzosa e non per libera opzione - agevola il "tenere insieme" lavoro e cure domestiche e familiari (oltre che, nella perdurante emergenza pandemica, la tutela della salute individuale e collettiva).

Di seguito, in tabella, sono riepilogati i dati (suddivisi per genere) relativi al numero ed alla percentuale di ore lavorate a distanza dal personale t.a. di Ateneo tra i mesi di marzo/novembre 2020.

anno 2020 MESE	Unità di personale t.a. in servizio		DONNE			UOMINI		
	DONNE	UOMINI	totale ORE da lavorare	totale ORE lavorate A DISTANZA	% ORE lavorate A DISTANZA (su totale ore da lavorare)	totale ORE da lavorare	totale ORE lavorate A DISTANZA	% ORE lavorate A DISTANZA (su totale ore da lavorare)
marzo	744	989	79.368,10	69.674,57	87,79	106.339,97	85.255,98	80,17
aprile	743	989	116.303,60	103.677,40	89,14	155.065,67	132.121,53	85,20
maggio	747	981	110.146,12	94.980,27	86,23	146.152,13	118.174,25	80,86
giugno	746	975	116.991,87	81.143,47	69,36	153.685,58	96.177,30	62,58
luglio	755	981	122.754,13	67.038,78	54,61	160.115,48	73.458,45	45,88
agosto	748	974	111.488,77	17.217,40	15,44	146.213,48	19.785,97	13,53
settembre	750	976	117.258,38	53.605,83	45,72	153.632,77	52.656,55	34,27
ottobre	752	973	117.268,95	59.417,78	50,67	152.335,95	56.676,38	37,20
novembre	760	976	112.724,57	69.762,70	61,89	146.179,28	68.432,42	46,81

Tabella 7.1. Dati relativi alla percentuale di ore lavorate a distanza

Si noti che, mentre nel corso del periodo del lockdown "duro" (marzo-maggio) il ricorso al lavoro a distanza era sostanzialmente necessitato e da adottarsi da parte delle pp.aa. in maniera pressoché totalitaria, a partire dai mesi estivi e con alternanza tra diverse fasi si è progressivamente avviato il rientro "in presenza", ed è nel periodo giugno-novembre che si registrano percentuali di ricorso al lavoro a distanza più nettamente differenziate per genere.

Indagine sulla gestione organizzativa dell'emergenza COVID-19

Un primo tentativo di comprendere le implicazioni delle dinamiche messe in atto durante l'emergenza pandemica è presente nello studio "Gestione organizzativa dell'emergenza COVID-19 in Ateneo", promosso dal gruppo nazionale "Qol@work" (<https://aipass.org/qolwork-quality-life-work>) dell'Associazione Italiana di Psicologia, e coordinato in Ateneo dalla dott.ssa Vincenza Capone (Dipartimento di Studi Umanistici) e dai proff. Guido Capaldo (Dipartimento di Ingegneria Industriale) e Ivo Iavicoli (Dipartimento di Sanità Pubblica), realizzato nei mesi di luglio e agosto 2020, con autorizzazione del Rettore f.f. dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, prof. Arturo de Vivo.

Descrizione del campione

Allo studio hanno preso parte 322 dipendenti della Federico II (172 uomini e 150 donne), il 50.9% dei quali è docente/ricercatore (100 M, 64 F) e il 49.1% personale tecnico-amministrativo (72 M, 86 F). L'età media dei rispondenti è di 52 anni (range da 22 a 72 anni; DS: 9.36). Il 76.1% è coniugato o convivente e il 29.3% ha figli di età compresa tra 0 e 14 anni (49 M, 47F).

Percezione di sicurezza nel rientro a lavoro

La ricerca, finalizzata ad indagare la percezione di sicurezza durante il rientro a lavoro in fase due e una serie di fattori relativi allo smart-working, alla conciliazione lavoro-famiglia e al benessere dei dipendenti dell'Ateneo, ha rilevato, indipendentemente dal ruolo, alcune differenze di genere. In particolare

- gli uomini si sono sentiti maggiormente supportati da colleghi e superiori nella fase emergenziale e post emergenziale rispetto alle donne;
- gli uomini si dichiarano più soddisfatti rispetto all'adeguatezza degli spazi per un rientro a lavoro sicuro;
- le donne sono invece maggiormente preoccupate di un eventuale contagio sul luogo di lavoro e si ritengono anche particolarmente a rischio, con punteggi significativamente più elevati rispetto ai colleghi.

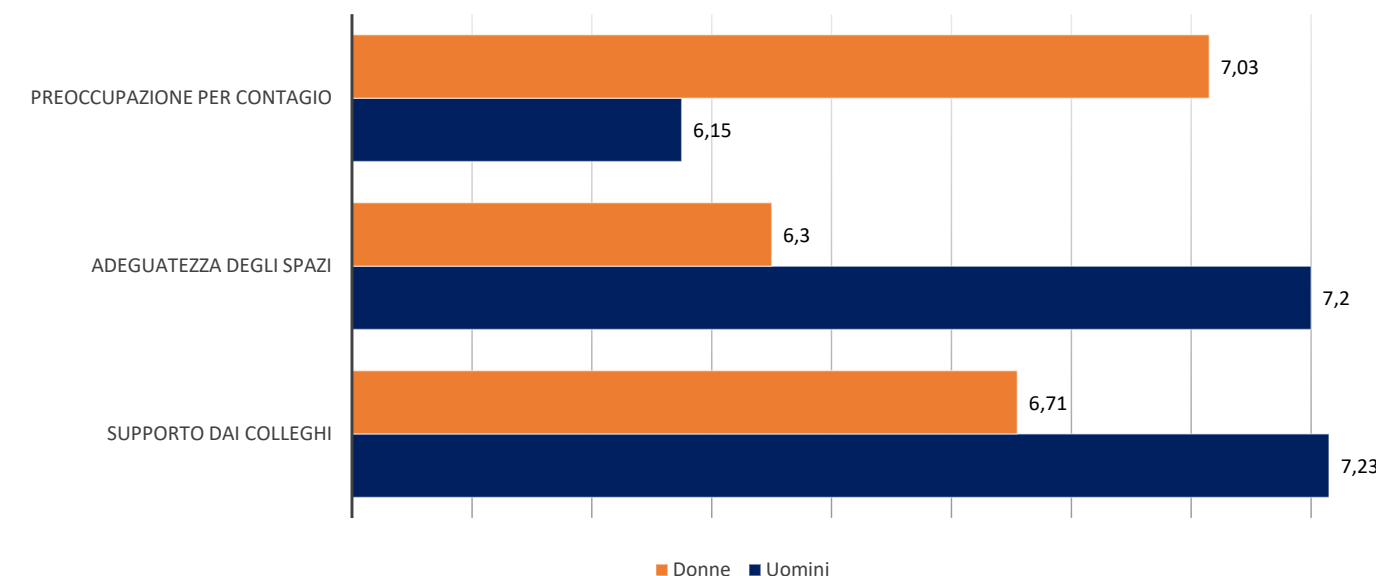


Figura 7.1 Percezione della sicurezza nel rientro a lavoro

Vantaggi e svantaggi dello Smart Working

Per quanto riguarda lo *smart working*, le partecipanti hanno dichiarato che questa è stata e potrebbe essere anche per il futuro una condizione favorevole per il loro benessere. Tra i vantaggi evidenziati, con punteggi significativamente più elevati rispetto agli uomini, vi è la possibilità di passare più tempo in famiglia. Sono invece gli uomini a considerare maggiormente lo *smart working* come una strategia di tutela della salute nel periodo pandemico.

Anche sugli aspetti negativi le donne si attestano su punteggi più elevati rispetto ai colleghi su alcune dimensioni strettamente connesse al lavoro agile. Rispetto agli uomini, le donne considerano come più negativo per il proprio benessere l'aver una vita più sedentaria e un orario prolungato, non ben gestito dall'organizzazione. Si dichiarano, invece, meno preoccupate delle difficoltà di gestione del lavoro a distanza rispetto agli uomini.

Skills non tecniche per la gestione dell'emergenza

Lo studio ha indagato anche la percezione dei dipendenti rispetto alle *skills* non tecniche di gestione dell'emergenza da parte dell'organizzazione. Le abilità non tecniche (NTS) possono essere definite come le competenze cognitive e sociali che completano le competenze tecniche, e contribuiscono a far svolgere i compiti in modo sicuro ed efficiente. Buone abilità non tecniche possono ridurre la probabilità di errore, e di conseguenza gli incidenti,

favorendo il benessere organizzativo. I rispondenti si sono attestati su livelli medio alti in 3 (Comunicazione, Decision-Making e Consapevolezza situazionale) delle 4 aree indagate, il che sta ad indicare come la gestione della fase emergenziale e della fase 2 da parte dell'Ateneo sia stata percepita come molto adeguata da tutti i partecipanti. Tuttavia, punteggi più bassi sono emersi per quel che riguarda la dimensione della *Fatigue-management*, che si riferiva alla capacità dell'organizzazione di farsi carico, durante la pandemia, delle difficoltà psicologiche e fisiche dei suoi dipendenti, connesse al lavoro in fase emergenziale. Seppur in generale i partecipanti si attestino su punteggi bassi, nello specifico sono gli uomini ad avere punteggi significativamente più bassi.

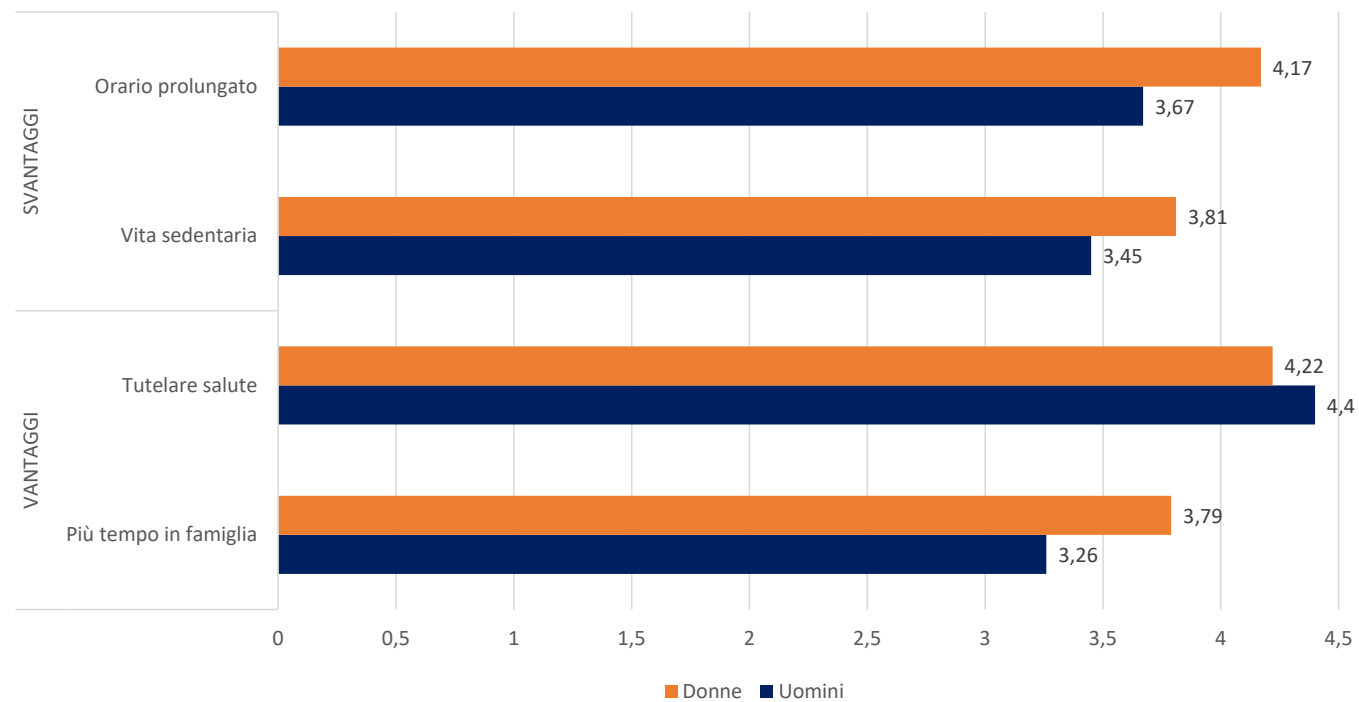


Figura 7.2 Svantaggi e vantaggi dello smart-working

Non sono emerse differenze di genere rispetto al benessere mentale, che ha evidenziato livelli medi, ad indicare uno stato di benessere sufficientemente adeguato in un periodo di crisi e di difficoltà non soltanto nella vita professionale, ma anche personale. Anche rispetto alla dimensione di conciliazione lavoro-famiglia i partecipanti si sono attestati tutti su un livello medio-alto di difficoltà, senza significanti differenze di genere.

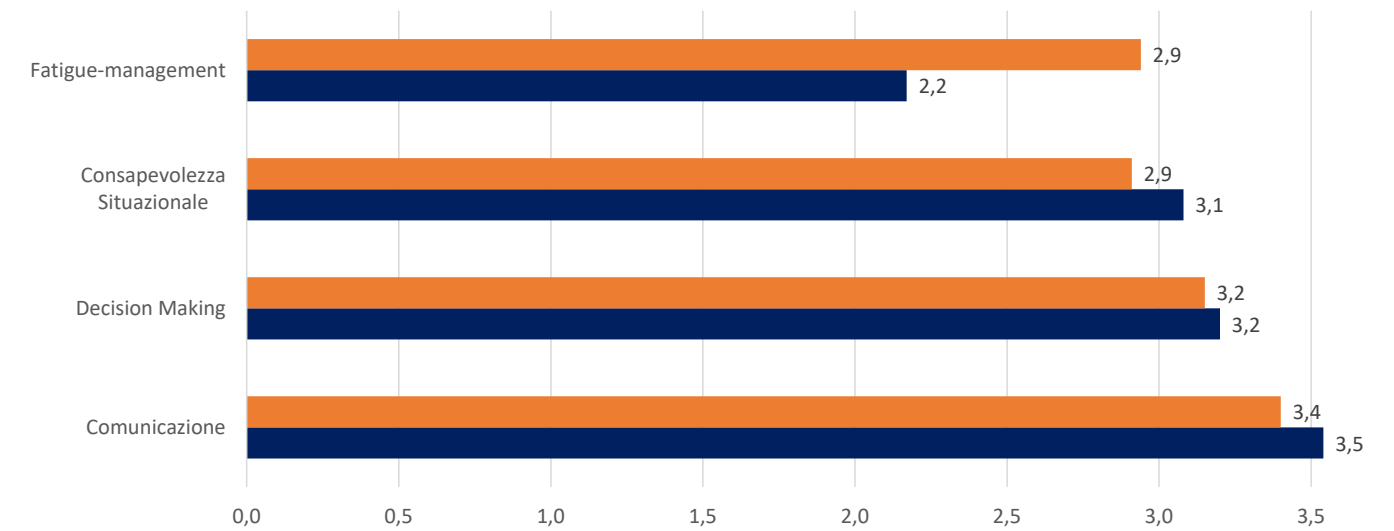


Figura 7.3 Skills non tecniche di gestione dell'emergenza e dell'organizzazione

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'uguaglianza di genere al proprio interno e di svolgere azione di *empowerment* delle donne nella società.



Riferimenti bibliografici

- Addis, A. Biasini, C. Calloni, M Loretoni, A. Mancini and Serughetti, G. (2018). Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca. MIUR
- CRUI (2019) (Liccardo, A. Borelli, S. Canali, C. D Onghia, M. Damiani, M. Di Letizia, C. Gianecchini, M. Oppi, C. Pisanti, N. Rosselli, A. Siboni, B. and Tomio, P.) Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani. Fondazione CRUI, Roma - ISBN 978-88-96524-30-5.
- European Commission (2019) She Figures 2018. Luxembourg: Publication office of the European Union.
- European Commission Horizon 2020, 16. Science with and for Society, Work programme 2014-2015, Work programme 2016-2017, Work programme 2018-2020
- European Commission (2020) "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025", Comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni.
- Liccardo, A. Agodi, M.C. Gargano, A. Masullo, M.R. Picardi, I. and Pisanti, O. (2016) 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
- Steccolini I. (2019) New development: Gender (responsive) budgeting-a reflection on critical issues and future challenges, Public Money & Management, 39:5, 379-383, DOI: 10.1080/09540962.2019.1578538



Appendice I

Corsi di studio attivi in Ateneo (a.a. 2018/19)

TIPO CORSO DI STUDI	DIPARTIMENTO	CORSI DI STUDIO
Laurea Magistrale Ciclo Unico	Dipartimento di Architettura	ARCHITETTURA
	Dipartimento di Farmacia	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 Scienze mediche traslazionali	MEDICINA E CHIRURGIA IN LINGUA INGLESE (MEDICINE AND SURGERY)
Laurea Magistrale	Dipartimento di Agraria	SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE SCIENZE FORESTALI ED AMBIENTALI SCIENZE ENOLOGICHE BIOTECNOLOGIE AGRO-AMBIENTALI E ALIMENTARI SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI
	Dipartimento di Architettura	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, URBANISTICA E PAESAGGISTICO-AMBIENTALE ARCHITETTURA (PROGETTAZIONE ARCHITETTONICA) DESIGN FOR THE BUILT ENVIRONMENT
	Dipartimento di Biologia	BIOLOGIA DELLE PRODUZIONI E DEGLI AMBIENTI ACQUATICI SCIENZE BIOLOGICHE BIOLOGIA SCIENZE NATURALI
	Dipartimento di Biologia	BIOLOGIA ED ECOLOGIA DELL'AMBIENTE MARINO ED USO SOSTENIBILE DELLE SUE RISORSE
	Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni	ECONOMIA AZIENDALE (LM)
	Dipartimento di Farmacia	BIOTECNOLOGIE DEL FARMACO TOSSICOLOGIA CHIMICA E AMBIENTALE
	Dipartimento di Fisica "Ettore Pancini"	FISICA

Laurea Magistrale	Dipartimento di Ingegneria chimica, dei Materiali e della Produzione industriale	INGEGNERIA CHIMICA
		INGEGNERIA DEI MATERIALI
		BIOINGEGNERIA INDUSTRIALE (IN LINGUA INGLESE)
	Dipartimento di Ingegneria civile, edile e ambientale	INGEGNERIA DEI SISTEMI IDRAULICI E DI TRASPORTO
		INGEGNERIA PER L'AMBIENTE E IL TERRITORIO
		INGEGNERIA EDILE
	Dipartimento di Ingegneria elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione	INGEGNERIA DELLE TELECOMUNICAZIONI
		INGEGNERIA ELETTRICA
		INGEGNERIA INFORMATICA
		INGEGNERIA ELETTRONICA
		INGEGNERIA DELL'AUTOMAZIONE
		INGEGNERIA BIOMEDICA
		INFORMATICA
	Dipartimento di Ingegneria industriale	INGEGNERIA NAVALE
		INGEGNERIA GESTIONALE
		INGEGNERIA AEROSPAZIALE
		INGEGNERIA MECCANICA PER L'ENERGIA E L'AMBIENTE
		GESTIONE DEI SISTEMI AEROSPAZIALI PER LA DIFESA (LM)
		INGEGNERIA MECCANICA PER LA PROGETTAZIONE E LA PRODUZIONE
Dipartimento di Matematica e Applicazioni "Renato Caccioppoli"	INGEGNERIA MATEMATICA (IN LINGUA INGLESE)	
	MATEMATICA	
Laurea Magistrale	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	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 Sanità pubblica	SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE
	Dipartimento di Scienze biomediche avanzate	SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE TECNICHE AREA TECNICO-ASSISTENZIALE
	Dipartimento di Scienze chimiche	SCIENZE E TECNOLOGIE DELLA CHIMICA INDUSTRIALE
		SCIENZE CHIMICHE
		BIOTECNOLOGIE MOLECOLARI E INDUSTRIALI
Dipartimento di Scienze della Terra, dell'Ambiente e delle Risorse	GEOLOGIA E GEOLOGIA APPLICATA	

Laurea Magistrale	Dipartimento di Scienze economiche e statistiche	FINANZA
		ECONOMIA E COMMERCIO (LM)
		ECONOMICS AND FINANCE (LM)
	Dipartimento di Scienze mediche traslazionali	SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE TECNICHE AREA TECNICO-DIAGNOSTICA
		SERVIZIO SOCIALE E POLITICHE SOCIALI
	Dipartimento di Scienze politiche	RELAZIONI INTERNAZIONALI ED ANALISI DI SCENARIO
		SCIENZE STATISTICHE PER LE DECISIONI
		SCIENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
		RELAZIONI INTERNAZIONALI
	Dipartimento di Scienze sociali	POLITICHE SOCIALI E DEL TERRITORIO
		COMUNICAZIONE PUBBLICA, SOCIALE E POLITICA
	Dipartimento di Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura	INGEGNERIA STRUTTURALE E GEOTECNICA
	Dipartimento di Studi umanistici	SCIENZE STORICHE
		DISCIPLINE DELLA MUSICA E DELLO SPETTACOLO. STORIA E TEORIA
		MANAGEMENT DEL PATRIMONIO CULTURALE
		FILOSOFIA
		LINGUE E LETTERATURE MODERNE EUROPEE
		FILOLOGIA MODERNA
		ARCHEOLOGIA E STORIA DELL'ARTE
FILOLOGIA, LETTERATURE E CIVILTÀ DEL MONDO ANTICO		
PSICOLOGIA		
Dipartimento di Agraria		SCIENZE AGRARIE, FORESTALI E AMBIENTALI
	SCIENZE GASTRONOMICHE MEDITERRANEE	
	VITICOLTURA ED ENOLOGIA	
	TECNOLOGIE ALIMENTARI	
Dipartimento di Architettura	URBANISTICA PAESAGGIO TERRITORIO AMBIENTE	
	SCIENZE DELL'ARCHITETTURA	
Dipartimento di Biologia	BIOLOGIA	
	SCIENZE BIOLOGICHE	
	SCIENZE E TECNOLOGIE PER LA NATURA E PER L'AMBIENTE	
	SCIENZE PER LA NATURA E PER L'AMBIENTE	
	BIOLOGIA GENERALE E APPLICATA	
Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni	ECONOMIA AZIENDALE	
Dipartimento di Farmacia	CONTROLLO DI QUALITÀ	
	SCIENZE ERBORISTICHE	
	SCIENZE NUTRACEUTICHE	
Dipartimento di Fisica "Ettore Pancini"	FISICA	
	OTTICA E OPTOMETRIA	

Corso di Laurea	Dipartimento di Ingegneria chimica, dei Materiali e della Produzione industriale	SCIENZA E INGEGNERIA DEI MATERIALI INGEGNERIA CHIMICA
	Dipartimento di Ingegneria civile, edile e ambientale	INGEGNERIA GESTIONALE DEI PROGETTI E DELLE INFRASTRUTTURE INGEGNERIA PER L'AMBIENTE E IL TERRITORIO INGEGNERIA EDILE INGEGNERIA CIVILE
	Dipartimento di Ingegneria elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione	INFORMATICA INGEGNERIA INFORMATICA INGEGNERIA ELETTRONICA INGEGNERIA DELL'AUTOMAZIONE INGEGNERIA BIOMEDICA INGEGNERIA ELETTRICA INGEGNERIA MECCATRONICA INGEGNERIA DELLE TELECOMUNICAZIONI
	Dipartimento di Ingegneria industriale	INGEGNERIA GESTIONALE DELLA LOGISTICA E DELLA PRODUZIONE INGEGNERIA MECCANICA INGEGNERIA AEROSPAZIALE INGEGNERIA NAVALE INGEGNERIA NAVALE (INTERATENEIO) GESTIONE DEI SISTEMI AEROSPAZIALI PER LA DIFESA
	Dipartimento di Matematica e Applicazioni "Renato Caccioppoli"	MATEMATICA
	Dipartimento di Medicina clinica e Chirurgia	DIETISTICA
	Dipartimento di Medicina molecolare e Biotecnologie mediche	TECNICHE DI LABORATORIO BIOMEDICO BIOTECNOLOGIE PER LA SALUTE
	Dipartimento di Medicina veterinaria e Produzioni animali	TECNOLOGIE DELLE PRODUZIONI ANIMALI
	Dipartimento di Neuroscienze e Scienze riproduttive ed odontostomatologiche	LOGOPEDIA TECNICHE AUDIOPROTESICHE TECNICHE AUDIOMETRICHE ORTOTTICA ED ASSISTENZA OFTALMOLOGICA IGIENE DENTALE OSTETRICIA TECNICHE DI NEUROFISIOPATOLOGIA
	Dipartimento di Sanità pubblica	FISIOTERAPIA TECNICHE DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO TECNICHE ORTOPEDICHE

Corso di Laurea	Dipartimento di Scienze biomediche avanzate	TECNICHE DI RADIOLOGIA MEDICA PER IMMAGINI E RADIOTERAPIA TECNICHE DI FISIOPATOLOGIA CARDIOCIRCOLATORIA E PERFUSIONE CARDIOVASCOLARE
	Dipartimento di Scienze chimiche	CHIMICA CHIMICA INDUSTRIALE BIOTECNOLOGIE BIOMOLECOLARI E INDUSTRIALI
	Dipartimento di Scienze della Terra, dell'Ambiente e delle Risorse	SCIENZE GEOLOGICHE
	Dipartimento di Scienze economiche e statistiche	ECONOMIA E COMMERCIO ECONOMIA DELLE IMPRESE FINANZIARIE SCIENZE DEL TURISMO AD INDIRIZZO MANAGERIALE
	Dipartimento di Scienze mediche traslazionali	INFERMIERISTICA INFERMIERISTICA PEDIATRICA
	Dipartimento di Scienze politiche	STATISTICA PER L'IMPRESA E LA SOCIETA' SCIENZE POLITICHE SERVIZIO SOCIALE SCIENZE DELL'AMMINISTRAZIONE E DELL'ORGANIZZAZIONE
	Dipartimento di Scienze sociali	SOCIOLOGIA CULTURE DIGITALI E DELLA COMUNICAZIONE
	Dipartimento di Studi umanistici	ARCHEOLOGIA, STORIA DELLE ARTI E SCIENZE DEL PATRIMONIO CULTURALE LETTERE CLASSICHE LINGUE, CULTURE E LETTERATURE MODERNE EUROPEE FILOSOFIA LETTERE MODERNE STORIA SCIENZE E TECNICHE PSICOLOGICHE

Corsi di dottorato attivi in Ateneo (a.a. 2018/19)

DIPARTIMENTO	DOTTORATO
Agraria	Scienze agrarie e agroalimentari
	Food science
	Sustainable agricultural and forestry systems and food security
Architettura	Architettura
Biologia	Biologia
	Biotechnologie
Economia, management, istituzioni	Management
Farmacia	Scienza del farmaco
	Nutraceuticals and functional foods
	Nutraceuticals and functional foods and human health
Fisica "ettore pancini"	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	Information technology and electrical engineering
	Information and communication technology for health
Ingegneria industriale	Ingegneria industriale
	Matematica e applicazioni
	Scienze matematiche e informatiche
Matematica e Applicazioni Renato Caccioppoli	Matematica e applicazioni
	Scienze matematiche e informatiche
Medicina clinica e chirurgia	Terapie avanzate biomediche e chirurgiche
Medicina molecolare e biotecnologie mediche	Medicina molecolare e biotecnologie mediche
Medicina veterinaria e produzioni	Scienze veterinarie
	Scienze veterinarie

Appendice II

Neuroscienze e scienze riproduttive ed odontostomatologiche	Neuroscienze
Sanità pubblica	Sanità pubblica e medicina preventiva
	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 delle risorse
	Scienze della terra, dell'ambiente e della risorse
Scienze economiche e statistiche	Economia
Scienze mediche traslazionali	Medicina clinica e sperimentale
Scienze politiche	Politiche pubbliche di coesione e convergenza nello scenario europeo
Scienze sociali	Scienze sociali e statistiche
Scuola superiore meridionale	Archeologia e culture del mediterraneo antico. Ricerca storica, conservazione, fruizione del patrimonio (ssm)
	Global history & governance (ssm)
	Testi, tradizioni e culture del libro. Studi italiani e romanzi (ssm)
Strutture per l'ingegneria e l'architettura	Ingegneria strutturale, geotecnica e rischio sismico
	Ingegneria strutturale, geotecnica e rischio sismico
Studi umanistici	Filologia
	Mind, gender and languages
	Scienze filosofiche
	Scienze storiche, archeologiche e storico-artistiche
	Mind, gender and languages

Appendice III

Sistema di classificazione del personale T.A.

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: <ul style="list-style-type: none"> • Prof.ssa Concetta Giancola (presidente); • Prof.ssa Francesca Galgano • Prof. Luigi Maria Sicca Personale ta eletto: <ul style="list-style-type: none"> • dott.Aldo Del Monte • dott. Raffaele Leonese Personale ta a designazione sindacale: <ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile: Prof.ssa Ilenia Picardi Valorizzazione della diversità e della dimensione di genere nella ricerca <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile: Prof.ssa Maria Carmela Agodi Statistiche e bilancio di genere <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile: Prof.ssa Antonella Liccardo Supporto alle carriere scientifiche <ul style="list-style-type: none"> • Responsabili: Prof.sse Ofelia Pisanti, Adele Lauria
Centro d'Ateneo SInAPSi	Sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze <ul style="list-style-type: none"> • 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

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.

Appendice V

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 Identidad 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.

Le Università, in quanto enti di formazione e di ricerca, sono tenute a mettere in atto azioni e politiche volte a garantire la parità di genere e a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione personale e professionale di uomini e donne. A tale scopo il Bilancio di Genere è lo strumento d'elezione per perseguire gli obiettivi di parità. Ma più che di un documento, si tratta di un vero e proprio articolato processo che richiede un significativo coinvolgimento della governance di Ateneo, attraverso un percorso di istituzionalizzazione dell'approccio alle questioni di genere.

Il volume presenta gli esiti del secondo bilancio di genere della Federico II di Napoli, redatto secondo le Linee Guida elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane. Oltre all'analisi di contesto, che consente di evidenziare i punti di forza e gli elementi di criticità dell'Ateneo federiciano rispetto alla parità di genere, il documento illustra il livello di integrazione della prospettiva di genere nei documenti strategici di Ateneo, la rete di organismi preposti alle tematiche di genere e il repertorio delle azioni messe in atto nel quinquennio precedente. L'analisi di genere degli impegni economico-finanziari, realizzata a partire dalla riclassificazione del bilancio, ha consentito inoltre di esplorare nel dettaglio le risorse espressamente destinate agli obiettivi di parità, identificando gli ambiti in cui è necessario investire maggiormente. Il documento include inoltre una prima analisi in ottica di genere dei questionari di rilevazione delle opinioni degli studenti e delle studentesse, che può essere adoperata come utile strumento per fornire spunti per la definizione di azioni positive destinate alla popolazione studentesca.

Il quadro che emerge dall'analisi proposta è quello di un Ateneo che ha intrapreso un serio percorso di istituzionalizzazione dell'intero ciclo del Bilancio di Genere, attestato dall'impegno nella promozione di processi culturali ed organizzativi inclusivi volti a perseguire concretamente gli obiettivi di uguaglianza e di parità nella formazione, nella ricerca e nel lavoro.