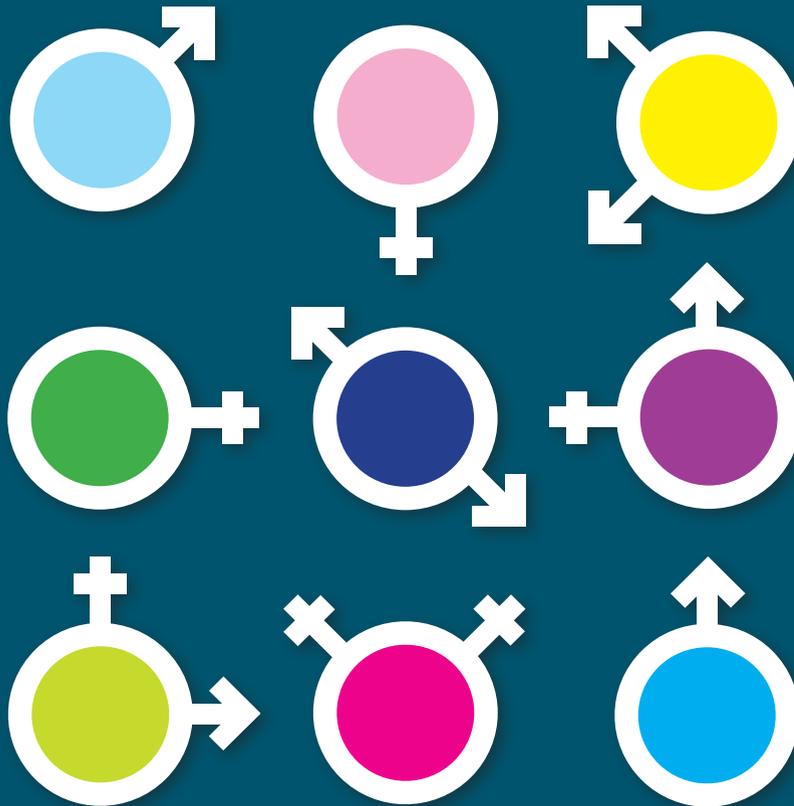




UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE

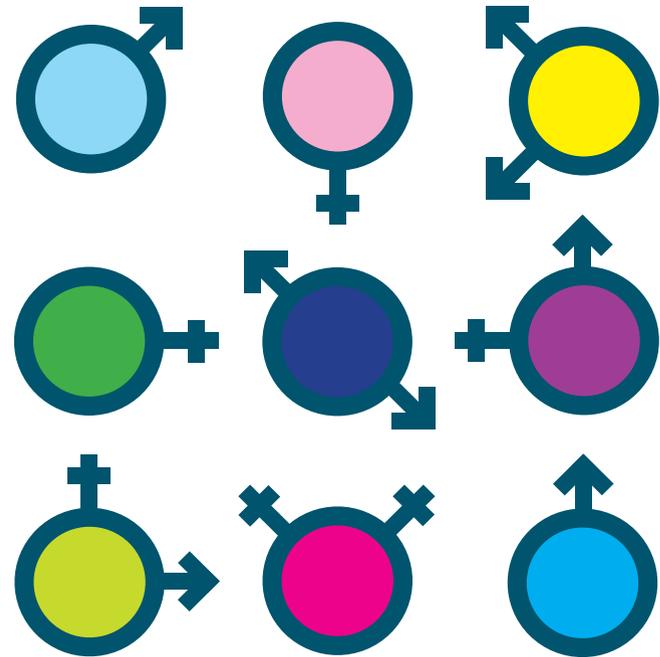
BILANCIO DI GENERE 2020





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE

BILANCIO DI GENERE 2020



INDICE

Presentazione del Rettore	5
Presentazione del Direttore Generale	6
Introduzione della Presidente del CUG	7

SEZIONE I – CONTESTO, REGOLAMENTAZIONE E SOGGETTI ATTIVI PER LA TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE

1. La lettura del Bilancio attraverso l'analisi del genere	11
2. L'Università degli Studi del Molise e il suo primo «Bilancio di genere 2020»	12
3. La normativa di riferimento	13
4. Figure e organi preposti alla tutela dell'eguaglianza	18

SEZIONE II – COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'UNIMOL

A. Componente studentesca

5. L'Analisi di genere della popolazione studentesca	21
6. Gli iscritti	23
6.1 Il profilo della componente studentesca	28
7. La segregazione	32
8. La mobilità	49
9. La <i>performance</i>	52
9.1 L'occupazione <i>post lauream</i>	55
10. Dottorato di ricerca e Scuole di Specializzazione	60

B. Personale docente

11. L'analisi di genere del corpo docente	63
12. Il personale docente nei Dipartimenti	68

C. Personale tecnico amministrativo

13. Composizione ed età	81
14. La forbice delle carriere	83
15. L'analisi dei titoli di studio	84
16. Tipologia di contratto, regime d'impiego e anzianità di servizio	86
17. Le assenze	93
18. Il <i>turnover</i>	95
19. Le indennità	95

D. Organi di Ateneo e posizioni apicali

20. I principali organi di Ateneo	97
21. Le posizioni di vertice nella didattica e nella ricerca	106

SEZIONE III – AZIONI A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

22. Il Piano triennale di Azioni Positive 2019-2021	110
23. Le azioni positive realizzate	118
24. I programmi strategici e le collaborazioni	123
25. Le attività didattiche e di ricerca. I Corsi di formazione	124
26. Promozione e orientamento in ingresso verso le materie STEM	130
27. La formazione del personale tecnico amministrativo	130
28. Una prima lettura degli investimenti economico-finanziari effettuati a favore delle politiche sulla parità di genere	130

SEZIONE IV – NOTE CONCLUSIVE

29. Uno sguardo al futuro	135
---------------------------	-----

APPENDICE

A) Lista delle abbreviazioni e degli acronimi	137
B) Tabelle di corrispondenza con le classificazioni internazionali	140
C) Elenco delle figure e delle tabelle	143
D) Componenti e ruolo ricoperto nell'elaborazione del Bilancio di Genere	147

Presentazione

Approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, il primo “Bilancio di Genere” dell’Università degli Studi del Molise, predisposto secondo le *Linee guida* elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, fotografa la distribuzione di genere delle diverse componenti all’interno della nostra comunità accademica, e soprattutto rappresenta il documento strategico per monitorare le azioni dell’Ateneo a favore dell’eguaglianza di genere e valutarne l’impatto sulle politiche di Ateneo, compresi gli impegni economici-finanziari.

L’attività di acquisizione e di studio dei dati raccolti ha restituito l’immagine di un Ateneo che, pur se essenzialmente equilibrato nel genere, è comunque chiamato, come tutti, ad elaborare strategie di correzione e di miglioramento sia per proseguire nel processo di cambiamento culturale già intrapreso, sia per ridurre le criticità ancora esistenti.

Con questo primo Bilancio, l’Ateneo include tra i propri obiettivi prioritari anche l’impegno di attuare politiche di genere mirate a costruire una società sempre più inclusiva ed equa che trae dalle sue diversità una vera fonte di arricchimento culturale.

Un forte impegno in questo senso è anche contenuto nel *Gender Equality Plan* (GEP) dell’Unione europea che ha coerentemente deciso di farne un requisito fondamentale per chi voglia accedere alla richiesta di fondi per la ricerca competitiva. Ma la sfida sarà quella di farne un documento che non sia solo di facciata, bensì un’opportunità concreta per mettere in campo una visione complessiva di investimenti, in risorse umane e finanziarie, in grado di favorire azioni e progetti innovativi e competitivi.

Non è trascurabile, infine, la funzione comunicativa del Bilancio quale strumento sempre più indispensabile per promuovere una effettiva uguaglianza di genere nelle organizzazioni e nelle istituzioni e quale strumento di rendicontazione sociale e di trasparenza delle politiche attive.

L’Università del Molise ha cambiato il percorso nella giusta direzione, ma c’è ancora molto da fare.

Infine, desidero ringraziare, a nome dell’intera comunità accademica, il Comitato Unico di Garanzia e la prof.ssa Loredana Tullio, il cui impegno determinato e costante ha reso possibile la realizzazione di questa pubblicazione.

prof. Luca Brunese
Rettore dell’Università degli Studi del Molise

Presentazione

La redazione del Bilancio di Genere rappresenta un tassello fondamentale nel percorso di crescita culturale, sociale e di consapevolezza civile della Comunità accademica.

La conoscenza e il monitoraggio della dimensione di genere nei diversi ambiti del nostro contesto interno ed esterno costituiscono la base essenziale per poter promuovere iniziative organizzative e didattiche, proficue ed efficienti, finalizzate a valorizzare e promuovere la parità effettiva ed eliminare le diseguaglianze di genere.

L'Università degli Studi del Molise già da tempo ha adottato iniziative concrete di grande rilevanza sulle tematiche di genere e delle pari opportunità, puntando a rafforzare la cultura del rispetto, dell'uguaglianza e della non discriminazione. Non sono mancati significativi interventi posti in essere dall'Amministrazione al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale e a promuovere il benessere organizzativo. A tal fine, sono state programmate azioni strettamente connesse al contesto interno di riferimento, sulla base dei dati relativi al personale docente e tecnico amministrativo distribuito per genere, nella convinzione che rilevare le aree di criticità e favorire un benessere organizzativo e lavorativo anche mediante l'attuazione di politiche sociali e familiari *ad hoc* sia essenziale per la diffusione e l'attuazione della cultura e del rispetto degli equilibri di genere.

Tra le iniziative finalizzate rientrano sicuramente interventi specifici quali, ad esempio, quelli riferiti alla *nurse* di Ateneo o alla realizzazione dei parcheggi rosa. Vi rientrano, altresì, tutti i provvedimenti assunti per fronteggiare i cambiamenti organizzativi conseguenti alla diffusione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 tra cui il lavoro agile, particolarmente attento alle esigenze della genitorialità, soprattutto in relazione ai figli in età scolare.

L'Amministrazione continua, anche sulla base delle rilevazioni e dei preziosi suggerimenti emersi nel Bilancio di genere, a perseguire una politica di genere attiva nel rispetto delle pari opportunità e del benessere dell'intera Comunità accademica. Anche per questo motivo, ringrazio tutti coloro che hanno lavorato con passione e determinazione alla realizzazione di questo Bilancio.

dott. Valerio Barbieri
Direttore Generale

Introduzione

La realizzazione del primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi del Molise rappresenta un'importante tappa nel cammino verso il raggiungimento delle parità e pari opportunità. Identificata come una delle prioritarie azioni positive da attuare – tra quelle presenti nel Piano triennale redatto dal *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* – accoglie in sé l'embrione del cambiamento strutturale e culturale in atto nell'attività di rendicontazione che, di là dall'esternare una semplice misurazione delle differenze, colloca le stesse quale valore da promuovere.

Tale analisi di contesto si pone, infatti, quale base di partenza per la programmazione delle risorse economico-finanziarie, orientando le future scelte della *governance* d'Ateneo verso la valorizzazione di “tutte” le risorse umane, così incentivando, da un lato, la qualità e l'efficienza del sistema universitario e, dall'altro, la promozione dei diritti umani, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile. I dati raccolti in questo documento si rivolgono non soltanto agli Organi di Governo, ma anche alle diverse componenti chiamate a fornire sollecitazioni, suggerimenti e proposte per la migliore diffusione di una cultura dell'inclusione e delle pari opportunità.

L'arco temporale di riferimento è l'anno solare 2020: periodo non semplice dal quale partire, con l'emergenza pandemica che sconvolge, a livello globale, la tenuta dei rapporti umani. Con il diffondersi del Covid-19 anche il divario di genere e le altre forme di disuguaglianza (legate, ad esempio, alla disabilità o anche allo stato economico e sociale) sono andate amplificandosi. Il lavoro/studio da remoto – spesso idealizzato quale misura diretta ad incrementare la produttività e a migliorare il *welfare* e la qualità della vita – ha, nel concreto, mostrato la complessità della conciliazione di questa nuova condizione alle esigenze familiari, penalizzando in particolare le donne. Svantaggi che si sommano a tragedie (come l'aumento dei femminicidi durante il *lockdown*) che restituiscono un quadro preoccupante dell'esperienza femminile nella pandemia. Da qui la necessità di intervenire con misure adeguate per ridurre gli effetti negativi di tale crisi, ricordando ad ognuno il fondamentale ruolo dell'Università nel garantire, mediante l'istruzione e la ricerca, le «libertà dal bisogno e dall'ignoranza».

L'analisi del bilancio attraverso la “lente del genere” aiuta, dunque, a rendere visibili forme di vulnerabilità spesso non ben identificate; contribuisce a non tralasciare l'aspetto secondo il quale tra uomini e donne esistono differenze che si riflettono nei percorsi, nelle carriere, nelle opportunità di vita e di lavoro e, non ultimo, nella partecipazione ai processi decisionali. Il percorso verso le pari opportunità incontra, infatti, molteplici ostacoli per superare i quali non è sufficiente il mero riconoscimento formale, sancito a livello costituzionale, di «eguali diritti». Necessaria si palesa l'introduzione di misure ben delineate di conciliazione tra vita personale e lavoro, ma anche azioni culturali di contrasto degli stereotipi e dei pregiudizi che si annidano nel linguaggio: stereotipi e pregiudizi di genere che, non da ora, rappresentano le barriere impercettibili dirette a condizionare i percorsi di crescita e le scelte individuali.

Sulla base di tali constatazioni si è proceduto alla redazione del primo Bilancio di Genere. L'intensa attività di raccolta e sistematizzazione di informazioni e di dati – non sempre di facile reperibilità e/o rilevazione – è stata svolta dal *Gruppo di coordinamento*, appositamente nominato, composto da personale tecnico amministrativo, dirigente e docente; le diverse

componenti del CUG, pur non avendo *in toto* partecipato direttamente alla stesura, sono state costantemente interpellate e aggiornate.

Nella stesura del documento sono stati presi in esame gli indicatori di contesto suggeriti dalle *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* formulate dal gruppo CRUI per il bilancio di genere: scelta che garantirà, nel prossimo futuro, la possibilità di confrontare la distribuzione di genere del nostro Ateneo con la situazione delle altre Università italiane. Eterogenee sono state le fonti consultate, così come differente è stato l'*iter* seguito per l'ottenimento delle informazioni. In via sperimentale, si è scelto di inoltrare un *questionario* al solo personale docente, sia per consentire una più rapida raccolta dei dati in questo ambito (estrapolati dal sistema, là dove mancanti) sia per vagliare, attraverso la partecipazione fattiva o assente, la sensibilità alla tematica da parte di tale componente.

Le fonti dei dati quantitativi – come riportato in calce ad ogni tabella o figura – derivano da molteplici Banche dati consultate, sia di Ateneo che nazionali (Miur, Cineca, Almalaurea ecc.); le informazioni qualitative, invece, provengono dai documenti istituzionali (Statuto, Regolamenti, Piano di Azioni Positive, relazione attività del CUG, delibere o verbali ecc.) e dal portale *web* di Ateneo.

Il documento si presenta suddiviso in quattro Sezioni.

– Nella prima è illustrato il contesto evolutivo nel quale si colloca il Bilancio di genere e una sintetica indicazione del quadro normativo presente, a livello nazionale e sovranazionale, in materia. Un cenno è rivolto, in tale ambito, anche agli organi ed alle figure preposte alla promozione e alla tutela delle pari opportunità in Ateneo.

– Nella seconda Sezione sono esposti i dati collegati alle differenti componenti presenti all'interno dell'Ateneo.

Grande rilievo è attribuito, *in primis*, alla valutazione della componente studentesca Unimol, idealmente tracciata nelle diverse tappe del percorso formativo: dall'immatricolazione alla laurea (triennale, magistrale o a ciclo unico) fino all'ingresso nel mondo del lavoro. Di essa sono descritti i fatti salienti della carriera universitaria, ponendo attenzione alla durata del corso di studio, ai tassi di abbandono, alle percentuali di laureate/laureati e ai relativi voti conseguiti con l'acquisizione del titolo finale. L'analisi è stata rivolta alle diverse aree di studio e alla provenienza della popolazione studentesca. Non si è tralasciato di considerare, infine, i percorsi *post*-laurea: Dottorato di ricerca e Scuole di Specializzazione. (Tale sottosezione è a cura della prof.ssa Daniela Grignoli, redatta sulla base dei dati forniti dalla Segreteria Studenti e dall'Ufficio Programmazione Didattica; in specie dal dott. Giuseppe Amorosa, dalla dott.ssa Mariacristina Cefaratti e dal dott. Luciano Del Cioppo).

Con riguardo al personale docente, sempre prendendo in riferimento la composizione per genere, sono stati vagliati: i ruoli accademici, la distribuzione nei Dipartimenti di afferenza e nei diversi settori scientifico-disciplinari, le progressioni di carriera, la partecipazione a progetti nazionali o internazionali sottoposti a valutazione competitiva. (Tale sottosezione è a cura della prof.ssa Maria Cipollina, redatta sulla base dei dati forniti dall'Ufficio del personale docente, in specie dalla dott.ssa Maria Rita Di Rubbo).

Altra componente di estremo interesse sottoposta ad analisi è rappresentata dal personale tecnico amministrativo; la stessa è stata esaminata alla luce di peculiari parametri e caratteristiche salienti: distribuzione per categoria contrattuale, aree, progressione, formazione ecc., presentando sempre le differenze sulla base dell'appartenenza al genere. (Tale sottosezione,

coordinata dal dott. Vincenzo Lucchese, è a cura della dott.ssa Maria Scocca, redatta sulla base dei dati forniti da Gianfranco Mazzei).

Attenzione è stata, infine, rivolta all'analisi disaggregata per genere delle risorse umane presenti negli Organi di governo e di indirizzo dei quali è riportata la partecipazione maschile e femminile alla vita gestionale dell'Ateneo. (Tale sottosezione è stata redatta sulla base dei dati raccolti dalle dott.sse Maria Scocca e Annamaria Visaggi).

– Nella terza Sezione sono presentate – accanto ad alcuni estratti del Piano triennale di Azioni Positive – le principali attività condotte negli ultimi anni, anche grazie all'operatività del CUG, per la promozione delle pari opportunità, illustrando, in maniera sintetica, le iniziative di maggior rilievo. Tale sezione (a cura della dott.ssa Carmela Iannone) offre una ricognizione di una serie di azioni di intervento e di formazione volte a favorire e diffondere, nel significato più ampio possibile, una cultura dell'inclusione e delle pari opportunità: progettualità per la conciliazione tra vita personale e lavoro, accanto alle azioni di tutela e garanzia, formazione e cultura, a testimonianza della molteplicità degli aspetti sui quali è necessario continuare ad operare per rendere un ambiente lavorativo, eterogeneo come quello accademico, compiutamente paritario.

– Il Bilancio di Genere si conclude con una quarta Sezione dedicata a uno «sguardo al futuro», seguita da un'Appendice che accoglie: la lista delle abbreviazioni e degli acronimi utilizzati, le tabelle di corrispondenza con le classificazioni internazionali, l'elenco delle figure e delle tabelle presenti nel documento e, infine, le diverse componenti che hanno partecipato all'elaborazione del Bilancio di Genere.

L'analisi del contesto, qui riprodotta, fornisce un utile strumento di indagine a supporto dell'adozione di azioni che concorrono sia alla formazione libera da stereotipi di genere sia alle pari opportunità di carriera professionale e accademica per tutti e per tutte. Nel realizzare, dunque, il primo Bilancio di Genere, l'Università degli Studi del Molise si fa carico di una strategica responsabilità sociale, assumendo l'impegno a rendersi promotrice di politiche improntate alla parità di genere, anche costruendo percorsi sinergici e trasversali per diffondere pensiero critico, inclusione sociale, promozione delle diversità nella lotta contro ogni forma di discriminazione.

In chiusura del presente lavoro desidero rivolgere un ringraziamento al Rettore, prof. Luca Brunese, per aver accolto con entusiasmo la proposta del CUG di procedere all'elaborazione del Bilancio di Genere in Ateneo e al Direttore Generale, dott. Valerio Barbieri, per aver supportato tale iniziativa creando le migliori condizioni per lo sviluppo di tale lavoro.

Un Grazie va, inoltre, a tutti coloro che, con passione e impegno, hanno contribuito all'ottimale realizzazione del primo Bilancio di Genere: il Gruppo di coordinamento, il Comitato Unico di Garanzia, il personale degli Uffici e un gruppo di giovani ex studenti e assegnisti Unimol. Ognuno ha concorso con un'idea, un'informazione, un dato, una frase, un'immagine, alla redazione di tale importante documento e alla crescita sostenibile di questa Istituzione, permettendo di trasmettere, in mani più sapienti, l'impegno a proseguire il percorso delle pari opportunità nel pieno rispetto e tutela del valore primario della persona umana.

*prof.ssa Loredana Tullio
Consigliera per le Pari opportunità e le questioni di genere
Presidente del Comitato Unico di Garanzia*



«La parità di genere è un principio fondamentale dell'Unione europea,
ma non ancora una realtà. Nel mondo degli affari,
in politica e nella società nel suo complesso
potremo raggiungere il nostro pieno potenziale
solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità.
Impiegare soltanto la metà della popolazione,
la metà delle idee e la metà dell'energia non è sufficiente»*
[URSULA VON DER LEYEN]

SEZIONE I – CONTESTO, REGOLAMENTAZIONE E SOGGETTI ATTIVI PER LA TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE

1. La lettura del Bilancio attraverso l'analisi di genere

Il Bilancio di Genere (BdG) o *Gender Budgeting* è un documento che consente di analizzare e valutare le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione in un'ottica di genere, con l'obiettivo di perseguire una gestione delle risorse efficiente, trasparente, equa e consapevole. In tale prospettiva, è da intendersi quale strumento diretto a mettere in evidenza *quante* e *quali* voci del bilancio di un'amministrazione siano – in modo diretto o indiretto – indirizzate alle donne, agli uomini e ad entrambi, così assicurando «che l'analisi di genere e la valutazione dell'impatto di genere siano debitamente considerati nelle diverse fasi di [monitoraggio], progettazione, definizione, attuazione, controllo e valutazione del bilancio»¹. L'importanza e l'efficacia del BdG sono state riconosciute dalla comunità internazionale sin dalla metà degli anni Novanta, durante la Conferenza di Pechino². È in séguito a tale evento che anche l'Unione europea – nel recepirne i contenuti nel 2003³ – definendolo quale migliore applicazione del «*gender mainstreaming*», ha iniziato a promuoverne la diffusione, inserendolo in un più ampio quadro di iniziative per le pari opportunità.

Va segnalato, tuttavia, che l'impegno profuso dalle Istituzioni sovranazionali, in merito all'adozione del BdG, non assume carattere imperativo: ne sono un esempio i meri «*richiami*» ad un approccio di programmazione e rendicontazione orientato a contribuire agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU sullo sviluppo sostenibile (con riferimento, in particolare, al quinto

* *Verso un'Unione dell'uguaglianza. La strategia per la parità di genere 2020-2025*, in ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_gender_equality_strategy_factsheet_it.pdf.

¹ PARLAMENTO EUROPEO, *Risoluzione sul Gender Budgeting. La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere*, 2002/2198 (INI), 3 luglio 2003, in op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/6bdc1166-f631-4166-ba6d-8b88499206f3/language-it.

² *IV Conferenza Mondiale delle Donne - Pechino 1995*, in *Beijing Declaration and Platform for Action. Beijing+5 Political Declaration and Outcome*, United Nations, New York, 1995 (rist. 2014).

³ PARLAMENTO EUROPEO, *Risoluzione sul Gender Budgeting*, cit.

obiettivo ivi indicato: *Gender Equality*)⁴ ovvero le “raccomandazioni” rivolte agli Stati membri dell’Unione per promuoverne, a livello locale, l’impiego per l’implementazione della strategia di pari opportunità.

Sulla stessa linea si colloca l’Italia: nel 2007, con la Direttiva ministeriale in tema di *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, è stata formalmente espressa la necessità di promuovere la redazione dei BdG, auspicando che «diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni»⁵.

Con specifico riferimento alle Università, il BdG si presenta, ad oggi, quale ‘prassi volontaristica’, rimessa alla sensibilità dei singoli Atenei: non ancora formalmente prescritta in norme puntuali.

Al riguardo, va posto in luce come la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) abbia intrapreso un percorso a favore della tutela dell’eguaglianza tra donne e uomini, maturando la convinzione che il BdG possa rappresentare un importante strumento di analisi e di studio del contesto universitario: in questo scenario, ha assunto l’impegno preciso di favorire l’inserimento della «parità di genere» tra le strategie di sviluppo degli Atenei, mediante l’implementazione ed il monitoraggio sulla diffusione e sull’utilizzo di tale strumento. Nel 2018, la CRUI ha così dato priorità assoluta alla costruzione di un «modello comune e condiviso di Bilancio di Genere», da adottare negli Atenei italiani, al duplice scopo di diffondere la cultura delle pari opportunità nel mondo accademico e di rendere confrontabili i dati a disposizione. In séguito, nel 2019, ha elaborato apposite *Linee Guida*⁶ contenenti indicazioni univoche per gli Atenei che intendano adottare il BdG, in modo da facilitare un approccio *gender-sensitive* del Bilancio stesso all’interno del processo di programmazione e di rendicontazione delle Università.

Anche il Ministero dell’Università e della Ricerca (MUR) ha mostrato, di recente, attenzione a tale strumento, inserendo in un Decreto⁷ *ad hoc* la previsione di un’apposita misura per il ripristino dell’equilibrio di genere da ripartire tra le Università che promuovano percorsi formativi sulla parità e adottino il BdG.

2. *L’Università degli Studi del Molise e il suo primo «Bilancio di Genere 2020»*

Con questa edizione del BdG, l’Università degli Studi del Molise (Unimol), recependo le indicazioni della CRUI e del MUR, ha inteso favorire un momento di analisi e di confronto sulla reale identità dell’Ateneo, inaugurando un nuovo percorso diretto non soltanto a rendicontare le differenze, ma a misurare le stesse per salvarle in un’ottica promozionale.

⁴ General Assembly, *Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015*, in un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E, p. 18: «Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls».

⁵ Dir.M., 23 maggio 2007, *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, in G.U., 27 luglio 2007, n. 173, p. 21. Tale aspetto è stato, di poi, confermato nella successiva – e più recente – Dir.M., 26 giugno 2019, n. 2, *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*, *ivi*, 7 agosto 2019, n. 184.

⁶ GRUPPO CRUI PER IL BILANCIO DI GENERE (a cura di), *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, settembre 2019, pp. 1-134.

⁷ Decreto MUR, 10 agosto 2020, n. 442, spec. art. 10, lett. q.

Tale lavoro rappresenta, infatti, un’iniziale occasione di conoscenza delle dinamiche in corso relativamente all’accesso, alla partecipazione, alla progressione di carriera del capitale umano presente nel contesto accademico: un punto di partenza per attuare quella strategia del *gender mainstreaming* – più volte richiamata a livello statale e sovranazionale –, necessaria per incentrare lo sviluppo, anche universitario, sui criteri di equità, sostenibilità, efficacia e ottimizzazione delle risorse.

Operativamente, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione hanno dato l’*incipit* a tale processo autorizzando la redazione del primo «Bilancio di Genere 2020», rispettivamente nelle sedute del 27 e 28 ottobre 2020. La scelta è stata intrapresa anche per impulso del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* di Ateneo (CUG), il quale ne aveva auspicato l’adozione inserendolo tra le priorità del Piano di Azioni Positive (PAP) 2019-2021. Va ricordato, inoltre, che già nel mese di luglio era stato costituito, in vista di tale importante deliberazione, un *Gruppo di Coordinamento per il Bilancio di Genere*⁸ preposto alla formazione sui contenuti e modalità operative di utilizzo delle *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*.

Nel mese di novembre tale Gruppo ha iniziato la sua intensa attività di raccolta, elaborazione ed analisi di informazioni e di dati, disaggregati per genere, della popolazione studentesca, del corpo docente, del personale tecnico amministrativo e dei principali organi di Ateneo, nel rispetto dei principi contenuti nelle *Linee Guida* validate dalla CRUI e tenuto conto delle peculiarità e degli indicatori di contesto. Questa attività è stata promossa con l’intento di facilitare l’adozione futura delle migliori politiche di genere.

3. La normativa di riferimento

«Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti»: questo, l’enunciato introduttivo della *Dichiarazione universale dei diritti umani* secondo la quale, essendo tutti gli esseri umani dotati di ragione e coscienza, devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza.

Libertà, dignità ed eguaglianza compongono, così, una sintesi inscindibile di termini adoperati in funzione assiologica, quali elementi costitutivi di un sistema ordinamentale ispirato alla primazia dei valori esistenziali. Il Preambolo della Dichiarazione, approvata dall’Assemblea Generale dell’ONU, infatti, dichiara che «il riconoscimento della dignità inerente a tutti i membri della famiglia umana e dei loro diritti, uguali ed inalienabili, costituisce il fondamento della libertà, della giustizia e della pace nel mondo».

Inoltre libertà ed eguaglianza – unitamente alla dignità della persona e ai suoi diritti inviolabili – trovano protezione e tutela, a livello nazionale, nella Costituzione, concorrendo a delineare i principi identificativi dell’ordinamento giuridico italiano. L’eguaglianza, in particolare, intesa in termini non meramente formali bensì sostanziali, diviene esigenza primaria di tutela da

⁸ Nominato con D.D. 28 luglio 2020, n. 167 (prot. n. 20424_VII/4) e D.D. 1 marzo 2021, n. 53 (prot. n. 8824_VII/4).

parte dello Stato, tenuto a rimuovere tutti quegli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Le garanzie di protezione si estendono – in una dimensione “multilivello” – fino al diritto dell'Unione europea, essendo quest'ultima dichiaratamente fondata sui valori della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'eguaglianza, dello Stato di diritto e, in generale, del rispetto dei diritti umani. Il divieto di discriminazione compone, in tale ottica, uno strumento attuativo dei principi di eguaglianza e parità di trattamento; parità da assicurare «in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione». Qualunque discriminazione, invero, compromette o impedisce di fatto il riconoscimento, il godimento o l'esercizio effettivo dei diritti umani e delle libertà fondamentali in ogni campo della vita.

Per la medesima ragione, nell'ambito dello Statuto di Ateneo, è presente il richiamo al CUG, organismo paritario di garanzia, e al Codice etico. In particolare, quest'ultimo contribuisce a rendere l'Università una comunità effettivamente solidale, in grado di promuovere al suo interno – in conformità con i principi che delineano l'identità costituzionale dello Stato italiano – un clima di mutuo rispetto e riconoscimento del valore di tutti i suoi componenti, nel rifiuto costante di qualsiasi forma di discriminazione.

SELEZIONE DELLE PRINCIPALI DISPOSIZIONI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

Costituzione della Repubblica italiana

Articolo 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Articolo 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Articolo 37 *La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.*

Articolo 51

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

Dichiarazione universale dei diritti umani

Articolo 1

Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti.

Trattato sull'Unione europea

Articolo 2

L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini.

Articolo 3, n. 3, comma 2

L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore.

Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea

Articolo 8

Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne.

Articolo 10

Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Articolo 157, commi 1 e 3

Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. [...]

Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adottano misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

Articolo 1 – Dignità umana

La dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata.

Articolo 20 – Uguaglianza davanti alla legge

Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.

Articolo 21 – Non discriminazione

È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

Articolo 23 – Parità tra donne e uomini

La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali

Articolo 14 – Divieto di discriminazione

Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o ogni altra condizione.

Carta europea dei ricercatori

Non discriminazione

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori non devono discriminare i ricercatori in base al genere, all'età, all'origine etnica, nazionale o sociale, alla religione o alle convinzioni, all'orientamento sessuale, alla lingua, alle disabilità, alle opinioni politiche e alle condizioni sociali o economiche.

D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

Articolo 1 – Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività

Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.

Articolo 26 – Molestie e molestie sessuali

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottratti.

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2 bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'art. 2087 c.c., ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Articolo 29 – Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera

È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Articolo 42 – Adozione e finalità delle azioni positive

Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
 - c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
 - d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
 - e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
 - f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*
- f bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.*

Statuto d'Ateneo**Art. 13 – Codice etico**

L'Università è una comunità solidale che promuove al suo interno, ad ogni livello ed in ogni suo ambito, un clima di rispetto e di riconoscimento del valore dell'altro nel rifiuto di ogni forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'origine etnica, al credo religioso, all'orientamento sessuale, alla disabilità, alle condizioni di salute fisica e psichica. A tal fine si dota di un Codice etico e istituisce un Comitato Unico di Garanzia per promuovere e realizzare le migliori condizioni di lavoro, di studio, di insegnamento e di ricerca.

Art. 48 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

L'Università istituisce il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che ha il compito di garantire parità e pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi della normativa vigente, e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di genere.

Il Comitato dura in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Le modalità di costituzione e di funzionamento del Comitato sono disciplinate da apposito Regolamento.

Codice etico

Articolo 2 – Divieto di ogni discriminazione

Tutti i componenti della comunità universitaria, qualunque posizione o ruolo ricoprano, hanno diritto ad essere trattati con rispetto, cortesia ed equità. Uguali diritti hanno anche coloro che, pur non appartenendo alla comunità universitaria, vengano per qualunque ragione a contatto con essa.

L'Università, sia come istituzione nell'adozione dei propri atti e nei comportamenti anche derivanti da prassi amministrative, sia come comunità di persone, ripudia ogni discriminazione originata da differenze di orientamenti religiosi, politici, culturali o sessuali; nonché da diversità di età, lingua, colore della pelle, origini etniche, condizioni fisiche e di salute, per gravidanza e scelte familiari.

L'Università rifiuta ogni forma di comportamento occasionale o protratto nel tempo, posto in essere nei confronti di un appartenente alla comunità universitaria in occasione di lavoro e di studio da parte di soggetti in posizione sovraordinata o da altri colleghi, intendendo per vessatorio ogni forma di persecuzione psicologica o violenza morale tale da degradare le condizioni di lavoro e di studio o tale da compromettere la salute, la professionalità, l'esistenza o la dignità. L'ateneo è impegnato ad adottare opportune strategie disincentivanti tali comportamenti.

L'Università e tutti i suoi componenti si adoperano per segnalare e rimuovere ogni ostacolo che impedisca l'applicazione del principio di non discriminazione. Sono ammesse a questo scopo misure specifiche dirette ad evitare o compensare eventuali svantaggi che possano dar luogo, ove non corretti adeguatamente, ad una sostanziale discriminazione tra persone.

Articolo 5 – Abusi e molestie sessuali

L'Ateneo garantisce piena e sollecita protezione alle eventuali vittime di abusi e molestie sessuali.

Sono da considerarsi molestie o abusi sessuali: richieste di favori sessuali o proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale, atteggiamenti o espressioni verbali degradanti nei confronti della sessualità di una persona (intesa sia come sesso sia come orientamento sessuale).

Sono da considerarsi abusi di posizione anche forme di ritorsione contro chiunque denunci dagli abusi ho contro chiunque mi si a stato involontario testimone.

Costituiscono elemento aggravante dell'abuso della molestia l'esistenza di una posizione asimmetrica fra chi molesta e chi subisce la molestia, facendo assumere particolare gravità agli abusi e/o molestie perpetrate da docenti nei confronti di studenti considerando il ruolo educativo dell'Università.

4. Figure e organi preposti alla tutela dell'eguaglianza

Diversi sono i soggetti attivi preposti alla tutela della parità di genere; essi hanno funzioni differenti, che vanno dall'ascolto all'informazione, dalla consulenza alla risoluzione di problematiche specifiche inerenti al mancato rispetto del principio di eguaglianza.

a) Il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* è un organo costituito ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. c, della L. 4 novembre 2010, n. 183 (e degli artt. 13, 23 e 48 dello Statuto di Ateneo). Presente presso tutte le pubbliche amministrazioni (art. 57, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, novellato dall'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183), esso raccoglie, in un'unica entità, le competenze proprie dei *Comitati per le Pari Opportunità* ed i *Comitati paritetici per il contrasto al mobbing*. Le Università, nell'ambito della propria autonomia, ne disciplinano le modalità di costituzione e di regolamentazione nel relativo Statuto di Ateneo.

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica; opera al fine di tutelare e promuovere le pari opportunità, il benessere organizzativo, lavorativo ed esistenziale di tutte le componenti della comunità accademica (studentesca, personale docente e tecnico amministrativo), promuovendo il rispetto della dignità delle persone all'interno dell'Ateneo.

Nello specifico:

- promuove iniziative dirette alla diffusione della cultura dell'inclusione e delle pari opportunità;
- propone progetti (anche attraverso i PAP) volti ad assicurare la piena realizzazione del principio di eguaglianza per quanti e quante lavorano e studiano in Ateneo;
- garantisce l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica, di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, all'età, alla religione, alla lingua e alle opinioni politiche;
- favorisce iniziative necessarie alla conciliazione tra vita professionale e vita personale;
- mette in atto azioni positive volte a ottimizzare le condizioni di benessere lavorativo, contribuendo a migliorare l'efficienza organizzativa e la qualità complessiva del lavoro, dell'insegnamento e dell'apprendimento universitario;
- dedica particolare attenzione alla diffusione del rispetto delle differenze e dei diritti fondamentali del personale universitario e della componente studentesca attraverso iniziative mirate alla formazione.

A tali fini opera in stretto raccordo con l'Amministrazione di appartenenza e, per quanto di propria competenza, con il/la Consigliere/a per le pari opportunità e le questioni di genere, nonché con gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV). Nello svolgimento delle sue funzioni, inoltre, laddove opportuno, collabora con il/la Consigliere/a di parità del territorio e con altri Enti locali per favorire lo scambio di buone prassi, nonché la realizzazione di iniziative volte alla sensibilizzazione del tema dell'eguaglianza di genere, in un contesto di rispetto dei principi di equità, solidarietà ed inclusione, e di contrasto verso ogni forma di discriminazione.

Il CUG, costituito con D.R. 17 aprile 2013, n. 302, è stato rinnovato con D.R. 1 giugno 2017, n. 454 (in séguito ridefinito con D.R. nn. 614/2017, 11338/2020, 812/2020). La complessità dei compiti ad esso demandati impone una composizione paritetica; tutti i membri⁹, inoltre, devono essere dotati dei requisiti di competenza e di esperienza.

b) La *Consigliera alle pari opportunità e questioni di genere* è una figura preposta all'ascolto e al dialogo per sostenere il personale docente e quello tecnico amministrativo, nonché gli studenti/studentesse in materia di discriminazione, molestie

⁹ Al 31 dicembre 2020 il CUG è così composto: *Presidente*: Loredana Tullio – Docente. *Componenti effettivi*: Daniela Grignoli – Docente; Rosa Maria Fanelli – Docente; Maria Maddalena Anna Salvia – PTA; Maria Rita Di Rubbo – PTA; Assunta Di Camillo – Rappresentante CONFSAL Federazione SNALS; Carmela Iannone – Rappresentante CSA Dipartimento Universitario FGU; Iolanda Palazzo – Rappresentante Federazione CISL Università; Julia Papa – Rappresentante FLC CGIL; Giuseppe Lanza – Rappresentante UIL RUA. *Componenti supplenti*: Giuseppe Reale – Docente; Maria Assunta Libertucci – PTA; Monica Pizzella – PTA; Anna Carla Diglio – PTA; Silvio D'Amico – PTA; Felicino Carpenito – Rappresentante CONFSAL Federazione SNALS; Emilia Ciaccia – Rappresentante CSA Dipartimento Universitario FGU; Giuseppe D'Amato – Rappresentante Federazione CISL Università; Francesca Carnevale – Rappresentante FLC CGIL; Antonello De Bellis – Rappresentante UIL RUA.

e vicende di *mobbing*. Nello svolgimento delle proprie funzioni la Consigliera¹⁰ si avvale della collaborazione del CUG per lo scambio di informazioni e buone prassi, la realizzazione di accordi di cooperazione, iniziative e progetti condivisi in ambiti specifici.

c) Il *Garante di Ateneo* è nominato con decreto del Rettore, su delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Senato Accademico tra persone, esterne all'Università, che diano garanzia di competenza giuridico-amministrativa, di imparzialità e indipendenza di giudizio.

La funzione principale del Garante¹¹ è quella di intervenire per la tutela di chiunque si ritenga lesa nei propri diritti o interessi da abusi, carenze, disfunzioni o ritardi imputabili ad atti, provvedimenti o comportamenti, anche omissivi, di organi, strutture, uffici o singoli componenti dell'Università. Tali funzioni sono esercitate d'ufficio o su istanza degli interessati, secondo le modalità stabilite nell'apposito Regolamento.

Le strutture e/o gli organi universitari sono tenuti a fornire al Garante tutte le informazioni e/o le copie di provvedimenti, atti o documenti, anche coperti dal segreto d'ufficio, ritenuti necessari allo svolgimento delle proprie competenze.

d) La *Commissione etica* ha natura di ufficio onorario. Tale organo¹² ha il compito di controllare la corretta attuazione ed il rispetto del Codice etico, svolgendo – su richiesta dal Senato Accademico – l'istruttoria per i casi di denuncia di violazione dello stesso.

La Commissione, nell'esercizio delle sue funzioni, favorisce la composizione amichevole delle eventuali controversie poste alla sua attenzione. Può, inoltre, indirizzare raccomandazioni per migliorare la qualità etica dei comportamenti, anche in risposta ad eventuali quesiti ad essa rivolti da parte di componenti della comunità; tali raccomandazioni, tuttavia, devono essere espressamente approvate dal Senato Accademico prima della loro divulgazione.

¹⁰ Il ruolo di *Consigliera alle pari opportunità e questioni di genere* è attualmente ricoperto dalla prof.ssa Loredana Tullio.

¹¹ Attualmente questo ruolo è ricoperto dal dott. Paolo Antonio Santella.

¹² La Commissione è composta dal Garante di Ateneo, dott. Paolo Antonio Santella, dai prof.ri Fabrizia Abbate e Stefano Fiore, dal dirigente amministrativo, dott. Giacomo Verde, e dalla studentessa Giulia Di Pilla; svolge funzioni di segretaria verbalizzante la dott.ssa Maria Scocca.

*«La grande novità [della Costituzione], rispetto ad altre solenni dichiarazioni di diritti, sta in quel “compito”: “rimuovere gli ostacoli” per far sì che quella “pari dignità” che unisce tutti noi – che siamo tutti diversi – e che quelle libertà diventino “effettive”. È un compito che non potrà dirsi mai concluso, che ci chiama, ci interroga, ci obbliga a prenderci cura del nostro prossimo ogni giorno. Ed è l’antitesi dell’indifferenza, perché “la Repubblica”, alla quale quel compito viene affidato, non è un’entità lontana: siamo tutti noi»**
[LILIANA SEGRE]

SEZIONE II – COMPOSIZIONE DI GENERE DELL’UNIMOL

A. Componente studentesca

5. L’analisi di genere della popolazione studentesca

Con riferimento all’a.a. 2019/20¹³, la sottosezione dedicata alla componente studentesca propone un’analisi, in un’ottica di genere, degli iscritti e delle iscritte presso l’Ateneo molisano. In particolare, i dati riportati sono relativi alle studentesse e agli studenti iscritti ai Corsi di Studio triennali (LT), specialistici/magistrali (LS/M), a ciclo unico (LCU) e, in alcuni casi, quando specificato, anche agli studenti vecchio ordinamento, per tipologia di Corso di Studio.

Gli àmbiti tematici, inoltre, su cui si è condotta l’indagine sono quelli indicati dalla CRUI nelle *Linee Guida* per l’elaborazione del Bilancio di Genere e sono orientati a definire il quadro della composizione studentesca filtrato attraverso la lente del “genere” per alcuni indicatori chiave. Tra questi, si ricordano quello della mobilità, della riuscita negli studi o della performance occupazionale dei/le laureati/e.

In questo quadro, e in modo preliminare, lo studio promosso intende analizzare l’eventuale concentrazione di studentesse o di studenti in particolari aree di studio, al fine di poter elaborare azioni in grado di ridurre o di sconfinare la c.d. segregazione¹⁴ di genere in alcuni specifici Corsi di Studio.

* *Lettera ai maturandi*, maggio 2020.

¹³ I dati sono riferiti al periodo 31 agosto 2019 - 30 luglio 2020.

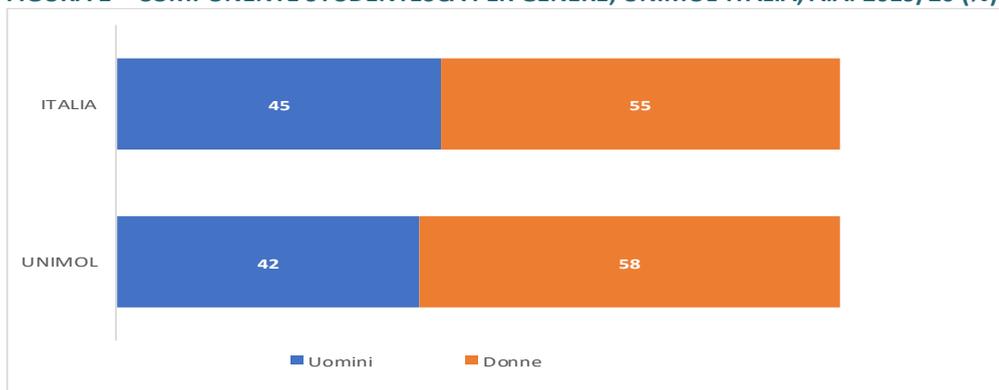
¹⁴ GRUPPO CRUI PER IL BILANCIO DI GENERE (a cura di), *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, cit., p. 23, definiscono «corso segregato» un corso «in cui la percentuale degli/delle iscritti/e di un genere è pari o superiore al 60%».



6. Gli iscritti

Nell'a.a. 2019/20, la totalità delle persone che studiano presso l'Ateneo molisano è pari a 6.718 unità¹⁵, di cui 3.898 risultano essere donna (58%) e 2.820 uomini (42%); di conseguenza è possibile affermare che l'Università degli Studi del Molise presenta una predominanza della componente femminile della popolazione studentesca. L'analisi dei dati, in particolare, mostra in termini di rapporto di femminilità¹⁶, una presenza maggioritaria delle studentesse sul totale degli iscritti, essendo presenti 138 studentesse ogni 100 studenti. La maggioranza della componente studentesca femminile è un dato in linea con quello nazionale dove le iscritte, con 911.083 unità, rappresentano il 55% sulla totalità degli iscritti (MUR, 2019).

FIGURA 1 – COMPONENTE STUDENTESCA PER GENERE, UNIMOL-ITALIA, A.A. 2019/20 (%)



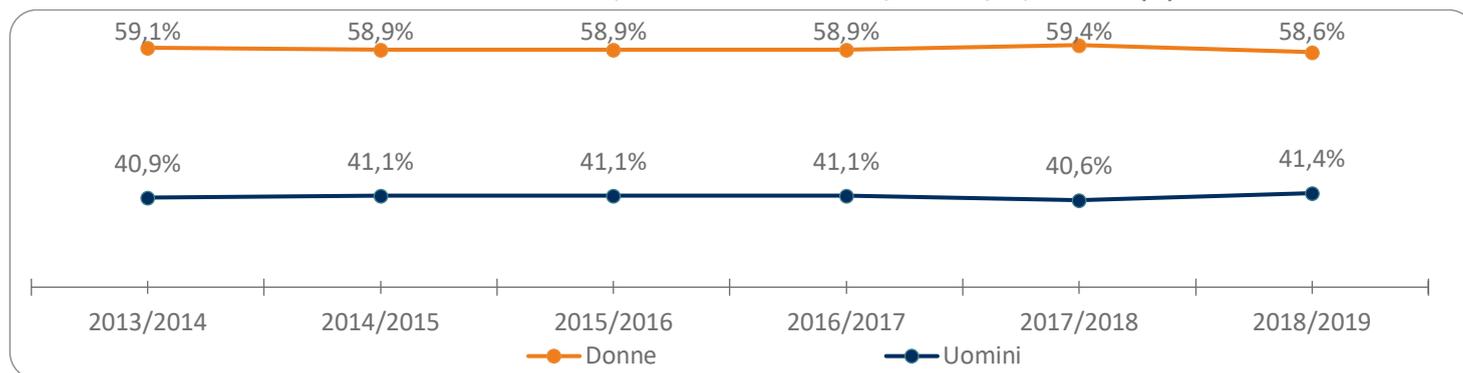
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Inoltre, negli anni, l'Università degli Studi del Molise, come mostra la figura che segue (FIG. 2), ha mantenuto costante questo sbilanciamento tra i generi a favore della componente femminile della popolazione studentesca. In particolare, l'analisi della serie storica delle iscrizioni permette di rilevare un andamento degli iscritti quasi costante, anche se, nel tempo, si verificano, seppur in modo impercettibile, sia un aumento nel numero degli studenti rispetto alle studentesse, ossia gli iscritti passano da 40,9 punti percentuali a 41,4, che una leggera contrazione nel numero delle iscritte il cui valore percentuale, pari a 59,1 nell'a.a. 2013/14, diminuisce di mezzo punto nel 2018/19, arrivando a 58,6%.

¹⁵ Il dato riportato, così come indicato nella tabella fornita dalle *Linee Guida* per la redazione del Bilancio di genere non contempla gli studenti iscritti ai Corsi di Laurea vecchio ordinamento che per l'a.a. 2019/20 corrispondono a 18 studentesse. Tuttavia, nel corso del lavoro, saranno considerati anche gli "studenti vecchio ordinamento", come da richiesta delle *Linee Guida*. Di conseguenza, il totale degli iscritti Unimol risulterà composto da tutti gli studenti iscritti presso l'Ateneo molisano (triennale, laurea specialistica/magistrale, ciclo unico e vecchio ordinamento) per un totale di 6.736 unità.

¹⁶ L'indice di femminilità è dato dal rapporto femmine/maschi moltiplicato per 100; esso riferisce sulla presenza di una certa quantità di femmine ogni 100 maschi.

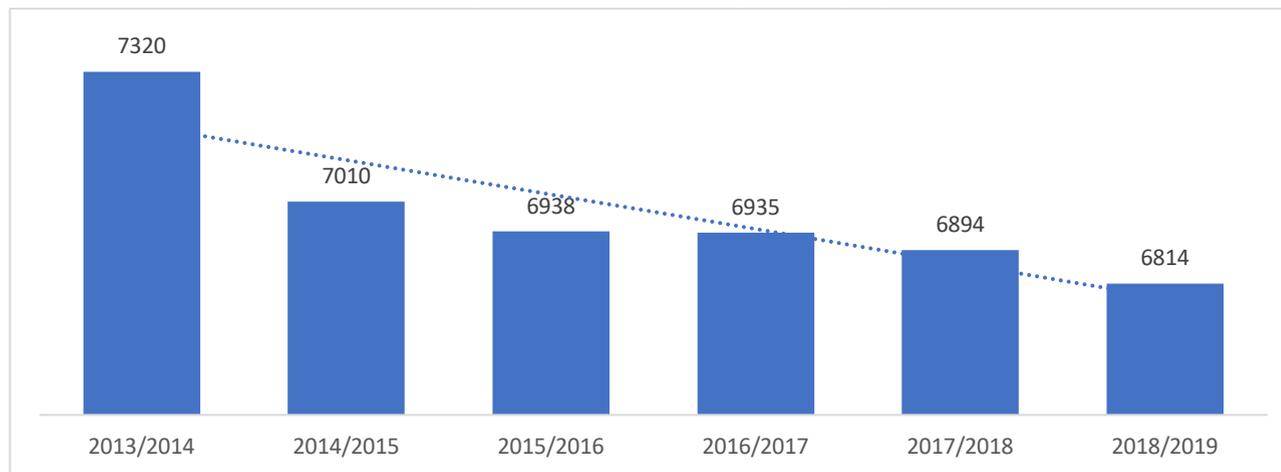
FIGURA 2 – SERIE STORICA DEGLI ISCRITTI PER GENERE, CONFRONTO A.A. 2013/14-2018/19, UNIMOL (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Cosicché, vista l'irrelevante variazione della numerosità degli iscritti e delle iscritte negli anni¹⁷, è possibile affermare che le quote percentuali degli studenti e delle studentesse Unimol sono abbastanza stabili nel tempo.

FIGURA 3 – SERIE STORICA DEGLI ISCRITTI, CONFRONTO A.A. 2013/14-2018/19, UNIMOL (V.A.)

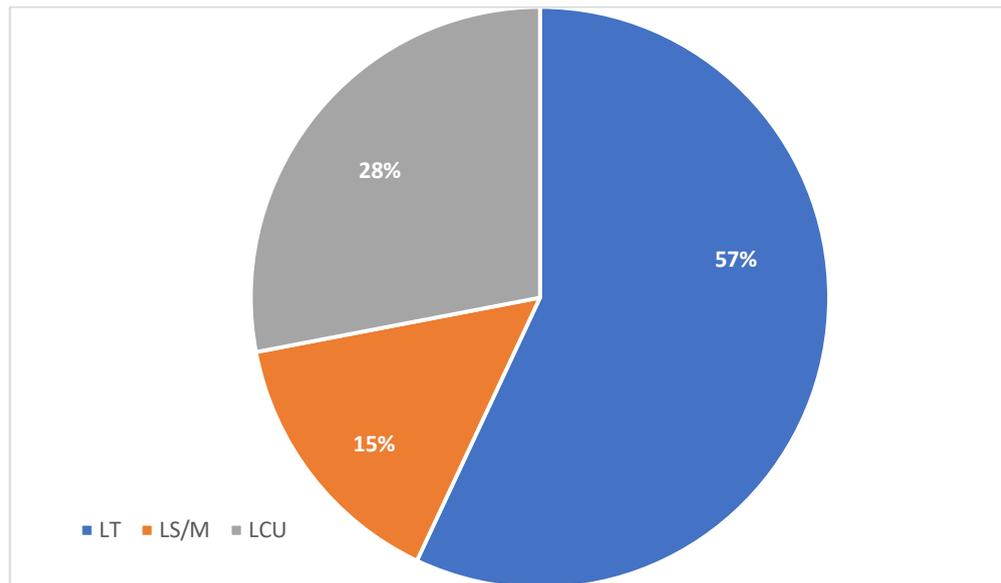


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

¹⁷ La popolazione studentesca Unimol, nell'arco temporale considerato, è diminuita di solo 506 unità.

In aggiunta, di tutti gli studenti Unimol il 57% è iscritto ai Corsi di Laurea triennale, il 15% alle Lauree specialistiche/magistrali e, infine, il 28% alle Lauree a ciclo unico.

FIGURA 4 – ISCRITTI PER CICLO DI CDS, UNIMOL, A.A. 2019/20 (%)

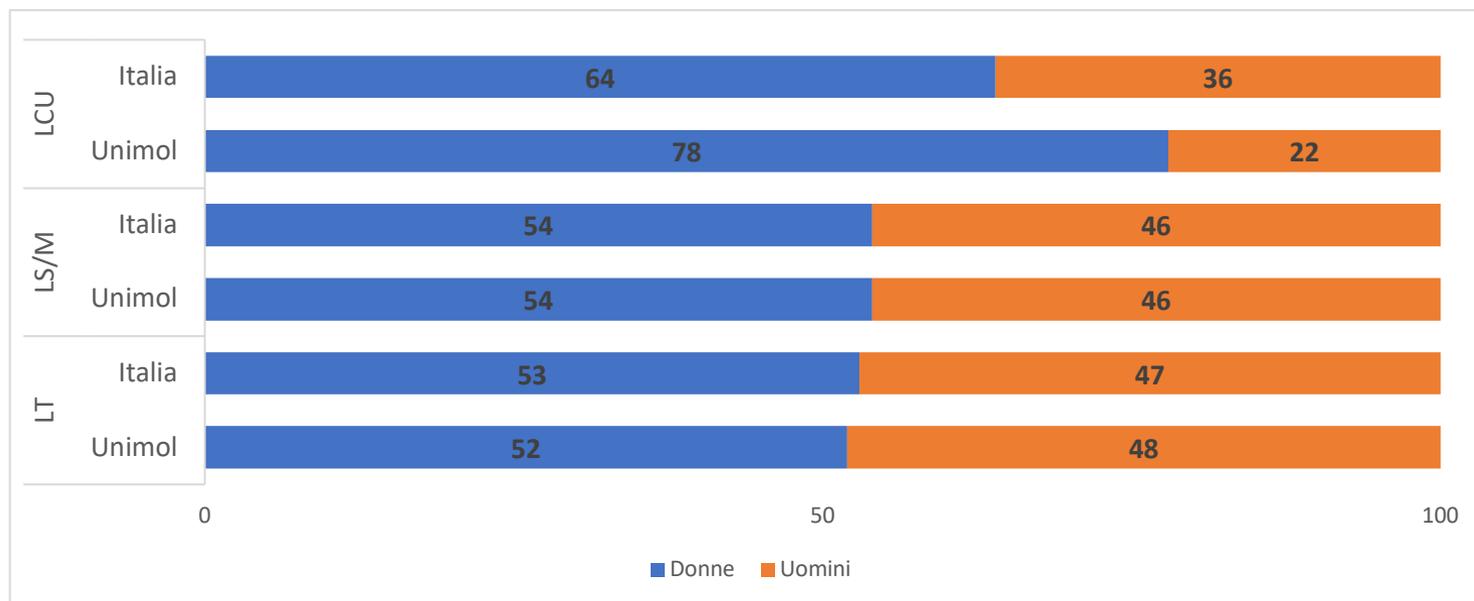


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

In questo quadro, le studentesse Unimol (3.898), nell'a.a. 2019/20, sono iscritte per il 51% (1.990 unità) ai Corsi di Studio triennali, per il 14% (541 unità) ai Corsi specialistici/magistrali e per il 35% ai Corsi di Laurea a ciclo unico (1.367 unità). E, continuando ad analizzare la componente studentesca, emerge che le iscritte prevalgono in tutti e tre i livelli dei Corsi di Laurea considerati.

In particolare, nei Corsi di Laurea triennali, le studentesse Unimol, ma anche quelle a livello nazionale, rappresentano più del 50% della popolazione studentesca (rispettivamente il 52% e il 54%); situazione analoga si riscontra per i Corsi di Laurea specialistici/magistrali (Unimol: 54%; Italia: 53%), mentre per i Corsi di Laurea a ciclo unico, anche se la presenza delle donne resta dominante, vi è una leggera discrepanza tra i dati Unimol e quelli nazionali. In Unimol la presenza delle donne rappresenta poco più dei 3/4 della popolazione degli iscritti alle lauree a ciclo unico (78%), mentre a livello nazionale le donne sono presenti per una quota percentuale pari al 64%.

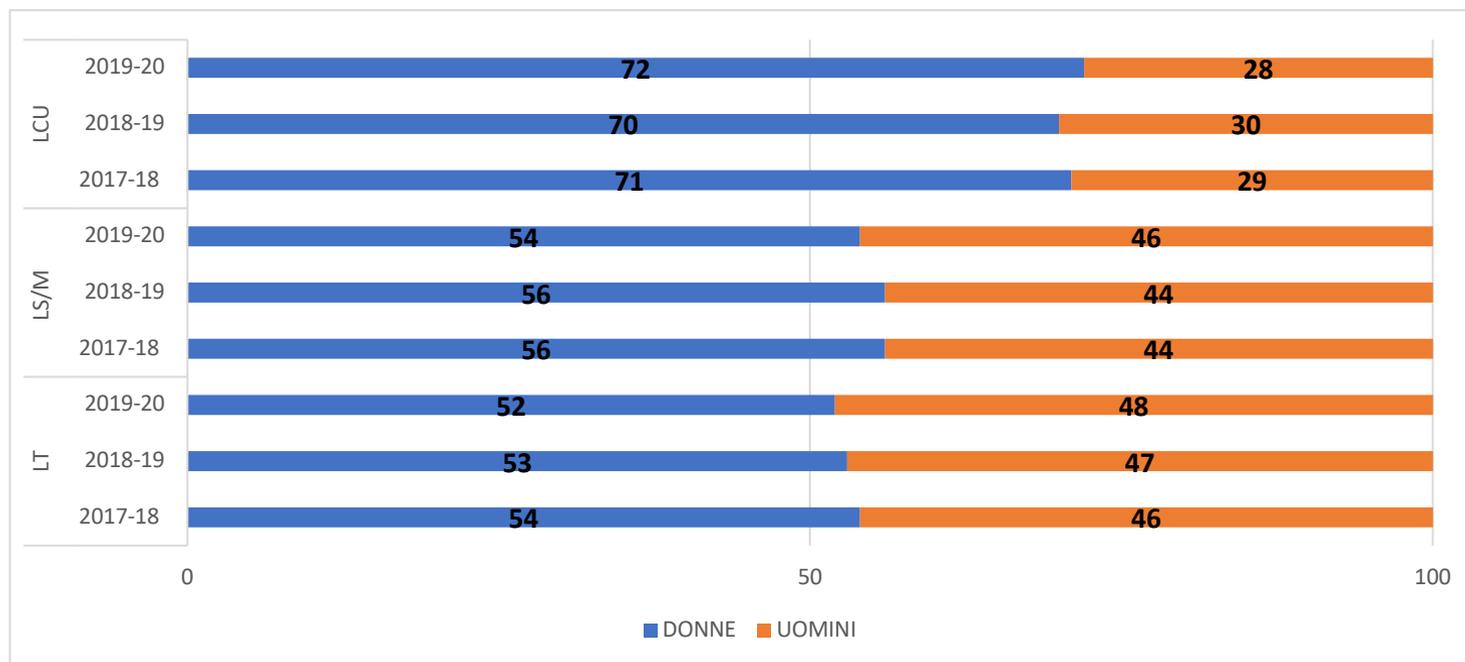
FIGURA 5 – ISCRITTI PER GENERE E PER LIVELLO DI CDL, CONFRONTO UNIMOL-ITALIA, A.A. 2019/20 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Inoltre, i dati Unimol nel triennio 2017-2020 (a.a.: 2017/18; 2018/19 e 2019/20) rilevano che la percentuale delle studentesse prevale nei percorsi di formazione triennali, magistrali e a ciclo unico. Si rileva, infatti, che più del 50% degli iscritti alle Lauree triennali è donna e analoga situazione si verifica per le Lauree specialistiche, mentre per le Lauree a ciclo unico la quota di donne raggiunge il 70%, o poco più, in tutti e tre gli anni accademici presi in esame.

FIGURA 6 – ISCRITTI PER GENERE E PER LIVELLO DI CDL, CONFRONTO A.A. 2017/18-2019/20 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Le donne prevalgono, dunque, nella componente studentesca. Tuttavia, per meglio comprendere in quali aree di studio il genere femminile accede maggiormente, è anche opportuno definire il “profilo dello studente” analizzando i dati forniti dal Consorzio Interuniversitario *AlmaLaurea* al quale l’Unimol aderisce.

6.1 Il profilo della componente studentesca

Dal *Rapporto sul Profilo dei laureati, AlmaLaurea, 2019*¹⁸ si evince che lo studente/la studentessa Unimol il più delle volte è il/la primo/a in famiglia a conseguire la laurea. (Non ha i genitori laureati ben l'80% dei laureati triennali, il 76,6% di laureati specialistici/magistrali e il 68,1% dei laureati a ciclo unico). In aggiunta, gli studenti Unimol provengono per la maggior parte da famiglie di origine sociale "borghese"¹⁹ – classe media impiegatizia o autonoma – (gli intervistati che dichiarano di appartenere a questa tipologia di classe sono il 58,1% dei laureati triennali, il 56,4% di quelli specialistici/magistrali e il 63,9% dei laureati a ciclo unico).

In questo quadro, gli studenti/laureati Unimol maschi vivono in un ambiente familiare (misurato dal titolo di studio dei genitori e dall'appartenenza ad una specifica classe sociale) migliore di quello delle loro colleghe femmine. Nella fattispecie, quasi il 21% dei laureati triennali maschi ha almeno uno dei due genitori laureati e, in aggiunta, il 13,4% appartiene ad una "classe sociale elevata". Di contro, la quota di donne laureate triennali che ha almeno uno dei due genitori laureati è pari solo al 16,7% e quelle che dichiarano di appartenere ad una "classe sociale elevata" sono appena l'11%.



¹⁸ Il collettivo degli studenti di *Scienze della Formazione Primaria* non viene riportato, in quanto l'Indagine AlmaLaurea ha coinvolto 10 laureati (su 11) di cui ben 8 femmine e solo 2 maschi. Per questa ragione, i dati sull'origine sociale dei laureati maschi non avrebbero potuto mantenere la garanzia dell'anonimato, di conseguenza non risultano presenti nel *Rapporto*.

¹⁹ Il Corsorzio Interuniversitario AlmaLaurea nelle note metodologiche del Rapporto definisce le diverse classi sociali, adottando lo schema proposto da A. COBALTI e A. SCHIZZEROTTO, *La mobilità sociale in Italia*, Bologna, Il Mulino, 1994. In particolare, la classe sociale elevata è composta da liberi professionisti, dirigenti, imprenditori con almeno 15 dipendenti, quella media impiegatizia/borghesia è formata da impiegati con mansioni di coordinamento direttivi o quadri intermedi, insegnanti (esclusi professori universitari), la piccola borghesia è costituita da lavoratori in proprio, coadiuvanti familiari, soci di cooperative, imprenditori con meno di 15 dipendenti ed infine la classe operaia da operai, subalterni e assimilati, impiegati esecutivi.

Per i laureati specialistici/magistrali di genere maschile l'agio familiare è ancora più evidente: ben il 29,2%, infatti, ha i genitori laureati e quasi il 21% proviene da una "classe sociale elevata". Mentre le laureate hanno origini sociali di più basso profilo (solamente il 16,7% ha entrambi i genitori laureati e una quota quasi analoga – il 13,6% – proviene da una "classe sociale elevata").

I laureati magistrali a ciclo unico maschi hanno una situazione socio-economica ancora migliore delle loro colleghe femmine. Ben il 46,3% dei laureati a ciclo unico ha almeno uno dei due genitori laureati e il 43,3% appartiene ad una "classe sociale elevata". Mentre quasi il 27% delle laureate a ciclo unico dichiara di avere uno dei due genitori laureati e solamente il 13,7% delle laureate dichiara di fare parte della "classe sociale elevata". La componente femminile della popolazione studentesca magistrale a ciclo unico, quindi, risulta rilevante sia nella categoria nessun genitore laureato (73,2%) che nella classe "media impiegatizia" e in quella "medio bassa", ossia "piccola borghesia e classe operaia" (86,3%).

TABELLA 1 – ORIGINE SOCIALE DEI LAUREATI UNIMOL PER LIVELLO DI CDL E GENERE, A.A. 2019/20 (%)

TITOLO DI STUDIO DEI GENITORI (%)	LT		LM/S		LCU	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Almeno un genitore laureato	20,9	16,7	29,2	16,7	46,3	26,8
Entrambi con laurea	5,0	3,6	6,7	6,8	25,4	9,5
Uno solo con laurea	15,9	13,2	22,5	9,9	20,9	17,4
Nessun genitore laureato	77,4	81,6	69,2	82,1	53,7	73,2
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	55,6	47,4	42,5	41,4	43,3	49,5
Qualifica professionale, titolo inferiore o nessun titolo	21,8	34,2	26,7	40,7	10,4	23,7
CLASSE SOCIALE (%)						
Classe elevata	13,4	11,0	20,8	13,6	43,3	13,7
Classe media impiegatizia	28,5	29,0	31,7	24,7	23,9	37,4
Classe media autonoma	28,0	30,1	23,3	32,7	22,4	32,6
Classe del lavoro esecutivo	27,6	27,4	22,5	27,2	10,4	15,8

Fonte: Nostre elaborazioni su dati del *Profilo del laureato, 2019*, AlmaLaurea.

Sempre dai dati AlmaLaurea (Profilo del laureato, 2019) è possibile anche selezionare, almeno per il collettivo intervistato, il tipo di diploma di scuola superiore di secondo grado conseguito dai laureati Unimol. In particolare, si rileva che la quasi totalità (più dell'80%) degli/delle studenti/studentesse frequentanti sia le lauree triennali che quelle a ciclo unico ha conseguito la maturità liceale. Inoltre, il Liceo Scientifico è la scuola più frequentata dai laureati sia maschi che femmine per gli intervistati di tutti i cicli di Corso di Studio. In questo quadro, merita un'attenzione particolare il Liceo delle Scienze Umane frequentato da una sparuta minoranza dei laureati maschi, ma da una buona quota di laureate. A definire le *performance* pre-universitaria dei laureati e delle laureate è il "voto di diploma": le donne si sono diplomate "meglio" dei loro colleghi uomini.



TABELLA 2 – SCUOLA FREQUENTATA DAI LAUREATI UNIMOL PER LIVELLO DI CDL E GENERE, A.A. 2019/20 (%)

DIPLOMA	LT		LS/M		LCU	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Liceale	88,2	88,1	55,1	79,4	88,2	88,1
Liceo classico	23,7	24,4	5,9	18,9	23,7	24,4
Liceo linguistico	-	4,7	1,5	8,0	-	4,7
Liceo scientifico	59,2	37,3	41,9	29,1	59,2	37,3
Liceo delle scienze umane	5,3	21,8	3,7	21,1	5,3	21,8
Liceo artistico e musicale e coreutico	-	-	2,2	2,3	-	-
Tecnico	7,9	10,9	42,6	17,1	7,9	10,9
Tecnico economico	2,6	10,9	16,9	15,4	2,6	10,9
Tecnico tecnologico	5,3	-	25,7	1,7	5,3	-
Professionale	3,9	0,5	0,7	2,9	3,9	0,5
Titolo estero	-	0,5	1,5	0,6	-	0,5

Fonte: Nostre elaborazioni su dati del *Profilo del laureato, 2019*, AlmaLaurea.

TABELLA 3 – VOTO DI DIPLOMA DEI LAUREATI UNIMOL PER LIVELLO DI CDL E GENERE, A.A. 2019/20 (MEDIE, IN 100-MI)

	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Voto di diploma	81,7	84,3	75,3	78,7	81,7	84,3

Fonte: Nostre elaborazioni su dati del *Profilo del laureato, 2019*, AlmaLaurea.

7. La segregazione²⁰

Nel momento in cui si analizza la disaggregazione per genere negli specifici percorsi di studio²¹ si conferma una maggiore presenza di studentesse nelle aree tradizionalmente definite “a vocazione femminile”.

Nella fattispecie, le donne sono presenti in percentuale elevata (79%) nelle lauree triennali che offrono agli iscritti gli strumenti cognitivi per intraprendere le professioni legate all’area socio-sanitaria (area sanitaria e dell’assistenza sociale con i Corsi di Laurea in



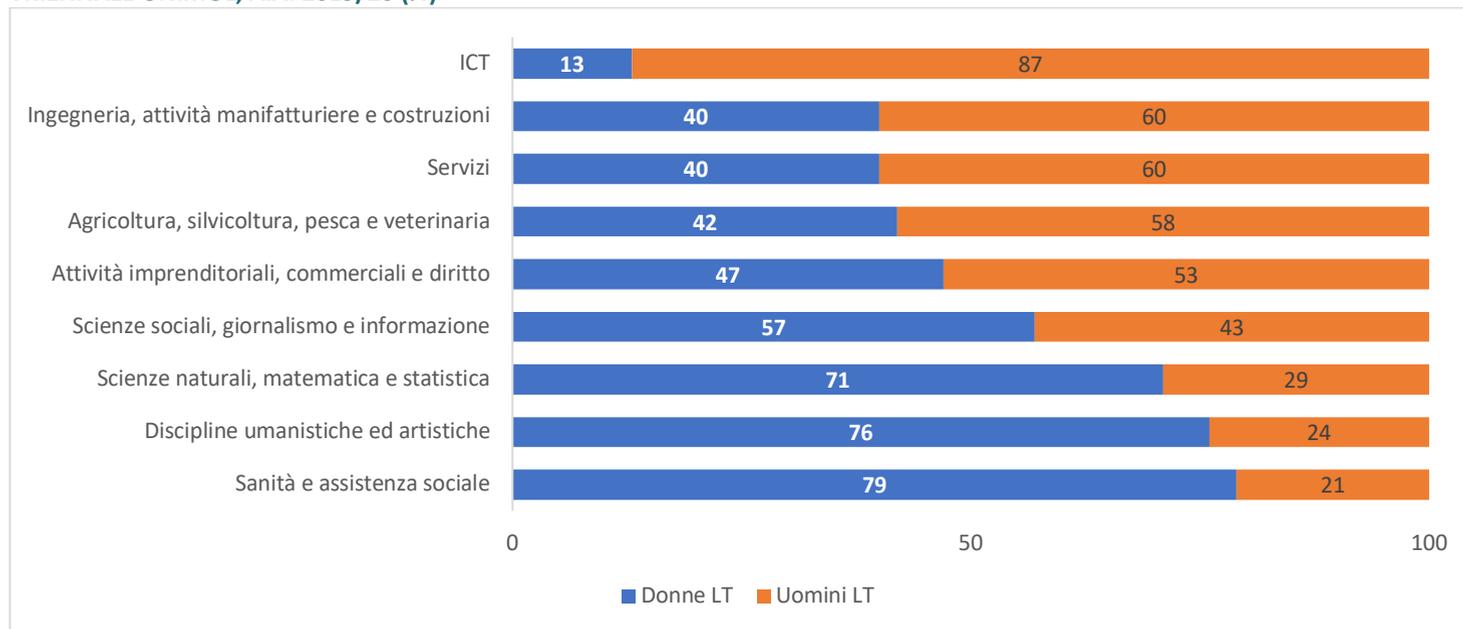
Infermieristica e in Servizio Sociale), mentre sono ancora poco presenti nell’area delle Tecnologie dell’Informazione e della Comunicazione (*ICT*) (con il Corso di Laurea in Informatica) dove, invece, la presenza degli uomini è fortemente rilevante (87%).

²⁰ Con l’espressione segregazione orizzontale all’interno della componente studentesca ci si riferisce alla concentrazione di un genere in un determinato ambito di studi. Mentre con l’espressione segregazione verticale si indica la difficoltà di accesso e di avanzamento negli studi di entrambi i generi, misurando l’eventuale presenza di *gender gap*.

²¹ Il sistema internazionale di classificazione dei corsi di studio e dei relativi titoli è uno standard creato dall’Unesco (*ISCED- International Standard Classification of Education*). Per ulteriori informazioni v. <http://uis.unesco.org/en/topic/international-standard-classification-education-isced> e <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-fields-of-education-and-training-2013-en.pdf> (ultima consultazione 12 maggio 2021).

Le donne, inoltre, nella comparazione con i colleghi – che vedono a loro favore l’area dei Servizi, dell’Ingegneria, delle attività manifatturiere e costruzioni (60%) e, come già detto, l’area delle ICT (87%) –, sono abbastanza numerose anche nei percorsi formativi triennali che afferiscono all’ambito delle Discipline umanistiche ed artistiche (76%) e a quello delle Scienze naturali, matematica e statistica (71%).

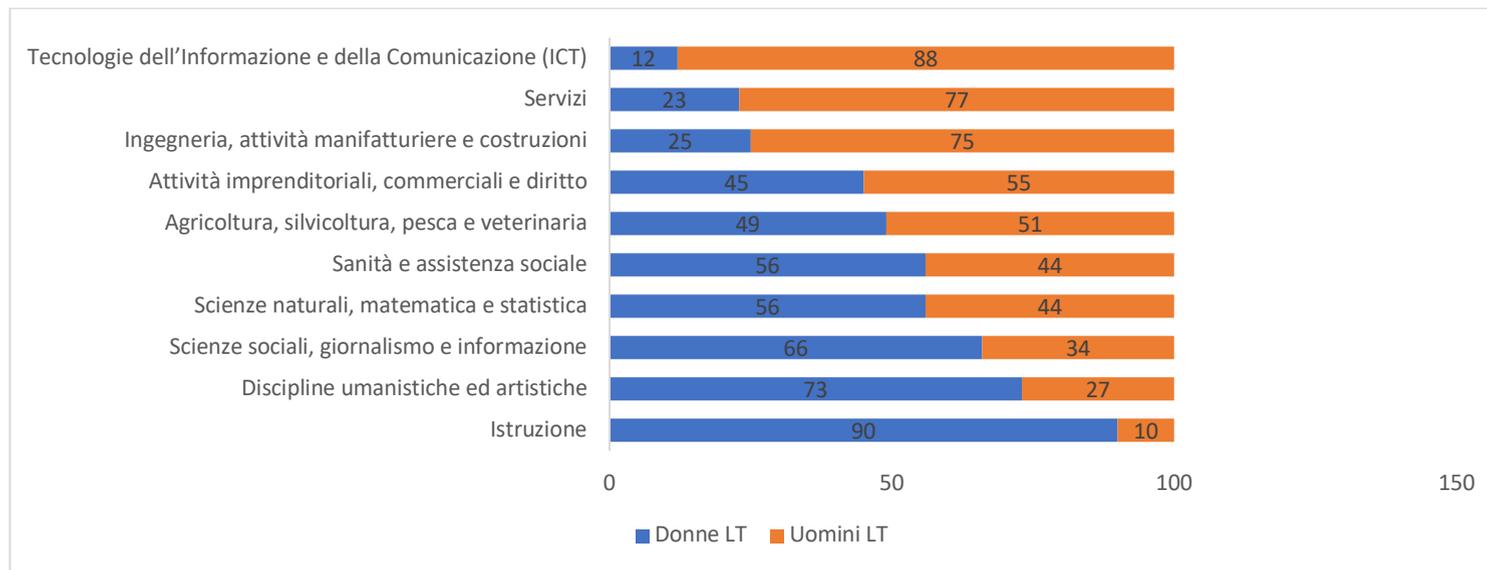
FIGURA 7 – DISTRIBUZIONE DELLA COMPONENTE STUDENTESCA PER GENERE E AREA DI STUDIO (FIELD OF EDUCATION) NEI CDS TRIENNALE UNIMOL, A.A. 2019/20 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Inoltre, a livello nazionale, per quanto riguarda la disaggregazione della componente studentesca per area di studio e genere nell’a.a. 2019/20 si nota uno sbilanciamento a favore delle donne in un’area non presente in Unimol per il livello analizzato, quale quella dell’Istruzione (90%). Le donne sono presenti, inoltre, in misura prevalente anche nell’area delle Discipline umanistiche e artistiche (73%) e in quella delle Scienze sociali, giornalismo e informazione (66%), mentre vi è una netta sproporzione a favore del genere maschile nell’area delle ICT (88%) e in quella dell’area della Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni (75%).

FIGURA 8 – DISTRIBUZIONE DELLA COMPONENTE STUDENTESCA DEI CDS TRIENNALE A LIVELLO NAZIONALE PER GENERE E AREA DI STUDIO, A.A. 2019/20 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Nei Corsi di Studio specialistici/magistrali si rileva che l'area Umanistica ed artistica è sbilanciata verso la presenza della componente femminile della popolazione studentesca (81%), mentre l'area delle ICT (Corso di Laurea in Sicurezza nei sistemi di *software*) conferma la sua capacità attrattiva nei confronti del genere maschile della popolazione studentesca (75%).

In questa stessa tipologia di percorso formativo (specialistici/magistrali), inoltre, le studentesse vedono a loro favore l'area delle Scienze naturali, matematica e statistica (72%) e quella dei Servizi.

Infine, si registra che la presenza della componente maschile e femminile della popolazione studentesca è perfettamente in equilibrio (50% donne e 50% uomini) nell'area delle Attività imprenditoriali, commerciali e diritto e in quella Sanitaria e dell'assistenza sociale.

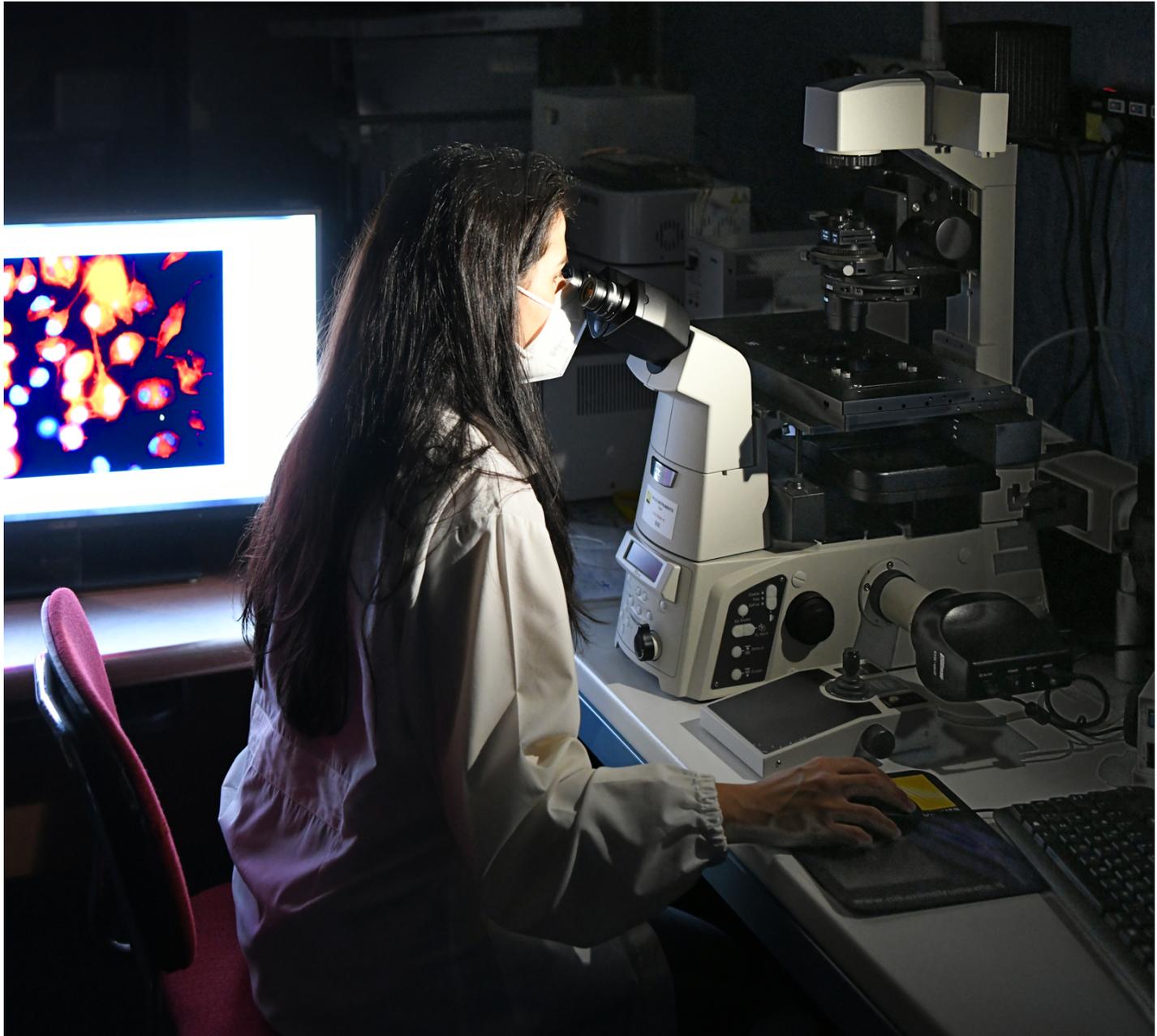
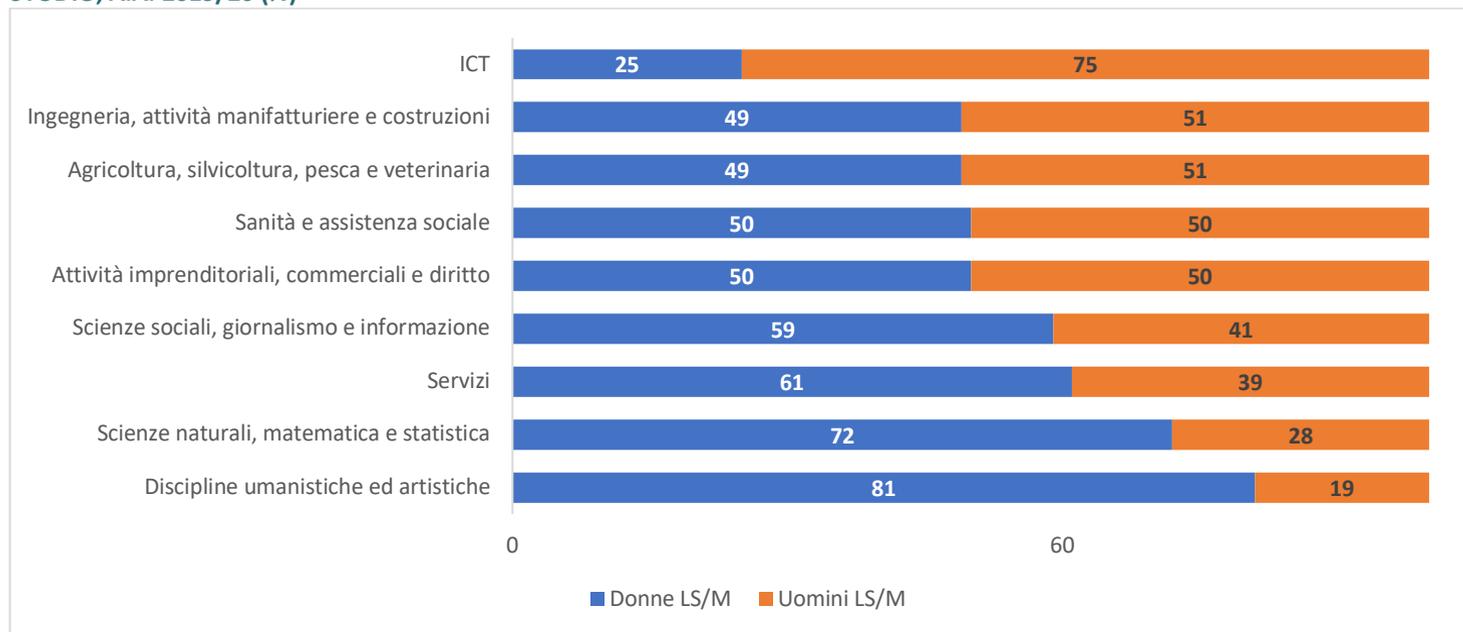


FIGURA 9 – DISTRIBUZIONE DELLA COMPONENTE STUDENTESCA DEI CDS SPECIALISTICI/MAGISTRALI UNIMOL PER GENERE E AREA DI STUDIO, A.A. 2019/20 (%)



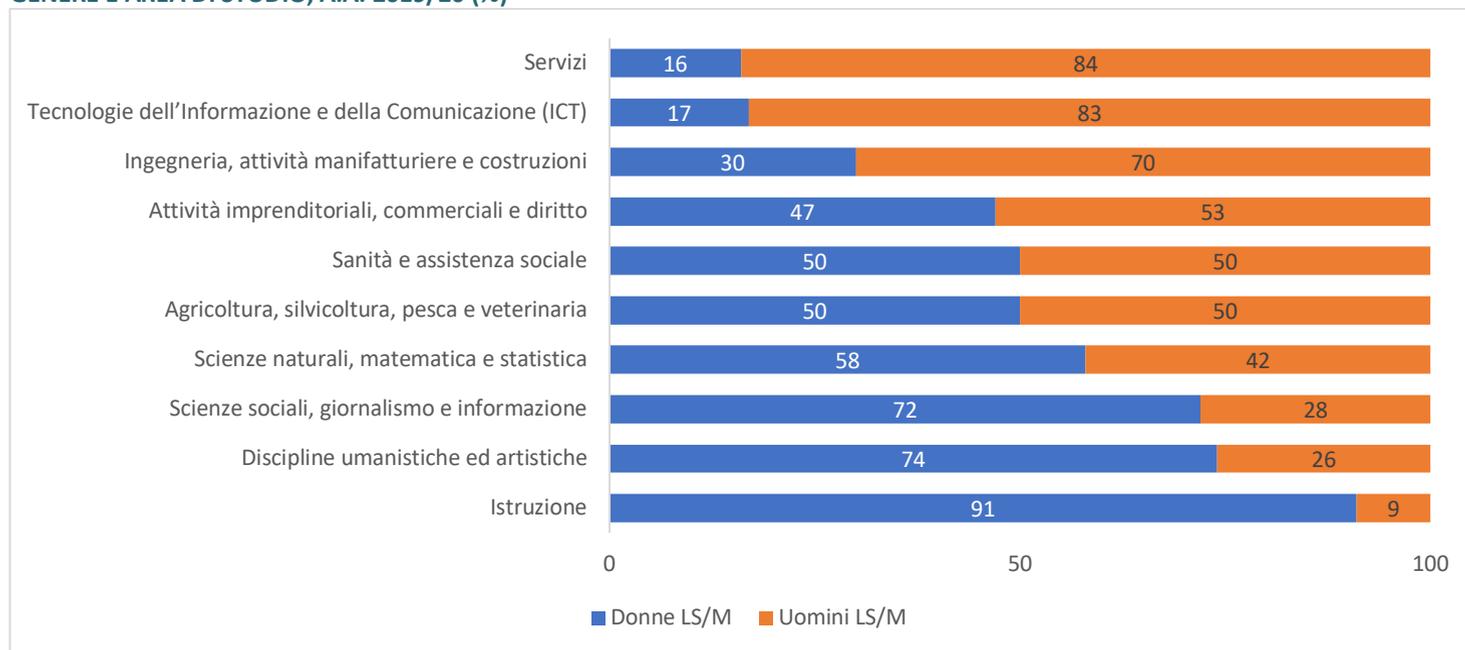
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

In questo quadro, inoltre, è da sottolineare che la presenza femminile prevale su quella maschile (nei Corsi di Studio sia triennali che specialistici/magistrali) per più del 70%, in un’area particolare, quale quella delle Scienze naturali, matematica e statistica che sebbene sia contemplata nel settore delle c.dd. *Science, Technology, Engineering and Mathematics*, più “naturale” per gli uomini – in accordo ad uno stereotipo di genere consolidato – riproduce il pregiudizio secondo cui tra le discipline STEM le Scienze naturali siano maggiormente adatte ad una donna.

Da una comparazione con i dati nazionali, emerge che le donne prevalgono sui loro colleghi uomini nei Corsi di Laurea specialistici/magistrali sia a livello locale che nazionale, raggiungendo in entrambi i casi il valore percentuale pari a 54%. Inoltre, a livello nazionale, per quanto riguarda la disaggregazione degli/delle studenti/studentesse per area di studio e genere nell’a.a. 2019/20 si conferma – come già rilevato per le lauree triennali – una maggiore presenza delle donne nell’area dell’Istruzione (91%).

Le femmine, in aggiunta, sono presenti in misura prevalente anche nell'area delle Discipline umanistiche e artistiche (74%) e in quella delle Scienze sociali, giornalismo e informazione (72%), mentre i colleghi maschi confermano la loro presenza nell'area dei Servizi, delle ICT (83%) e in quella dell'“Ingegneria, Manifattura e Costruzioni” (70%).

FIGURA 10 – DISTRIBUZIONE DELLA COMPONENTE STUDENTESCA DEI CDS SPECIALISTICI/MAGISTRALE A LIVELLO NAZIONALE PER GENERE E AREA DI STUDIO, A.A. 2019/20 (%)

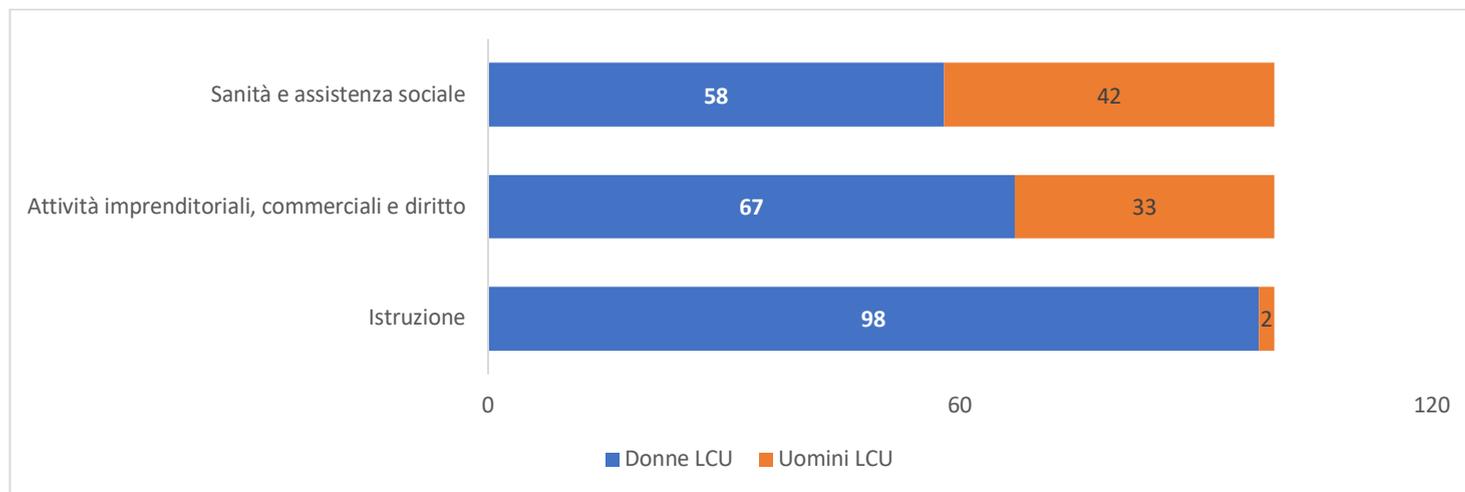


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Infine, nei percorsi a ciclo unico, in tutte le aree analizzate la percentuale di studentesse risulta essere superiore a quella degli studenti. In particolare, l'area dell'Istruzione, a cui afferisce il Corso di Studio orientato all'abilitazione dell'insegnamento (Scienze della Formazione Primaria), è quasi esclusivamente caratterizzata dalla presenza femminile (92%), mentre l'area Sanitaria e dell'assistenza sociale (Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia) vede fare capolino, con una buona quota (42%), anche la componente maschile della popolazione studentesca.

Di conseguenza, è possibile affermare che Scienze della Formazione Primaria a ciclo unico rappresenta in assoluto il Corso di Studio Unimol più segregato.

FIGURA 11 – ISCRITTI A CICLO UNICO PER GENERE E AREA DI STUDIO, UNIMOL, A.A. 2018/19 (%)

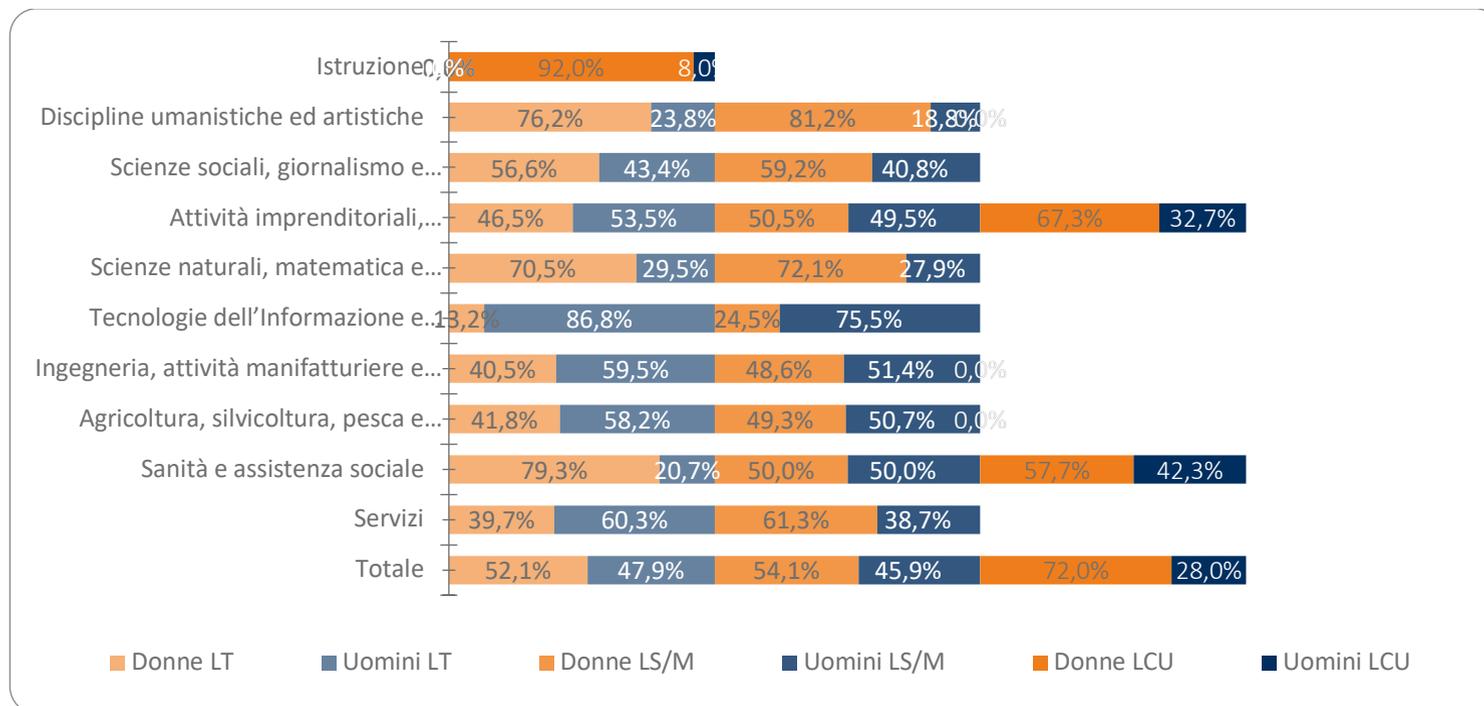


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

La successiva figura (FIG. 12) riporta, ponendole a confronto, le quote percentuali delle iscrizioni nell'a.a. 2019/2020 alle diverse tipologie di Corsi di Studio (laurea triennale, laurea specialistica/magistrale, laurea a ciclo unico) per aree di studio e genere.

I dati, come già rilevato, evidenziano come vi sia, sulla totalità dell'offerta formativa, una prevalenza della componente femminile su quella maschile e come alcune aree di studio presentino una "sotto rappresentazione" degli studenti rispetto alle studentesse.

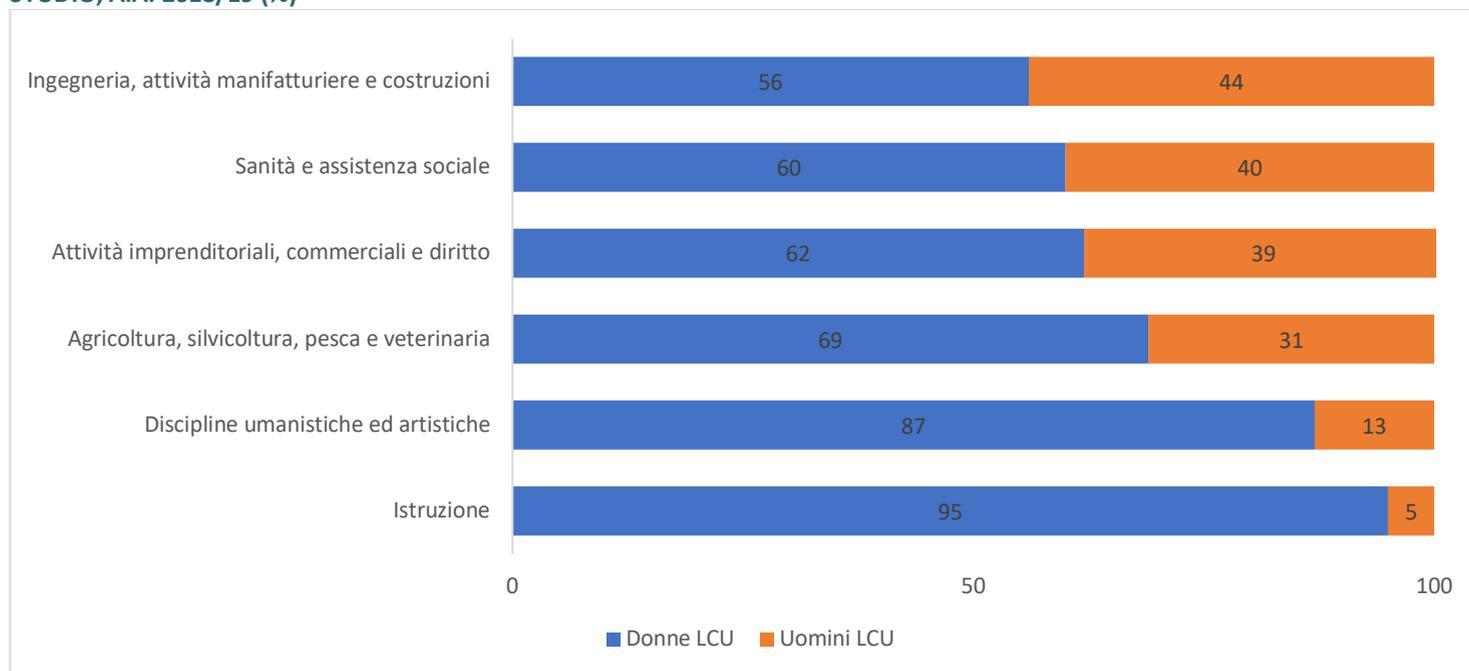
FIGURA 12 – ISCRITTI PER CICLO DI STUDIO, GENERE E AREA DI STUDIO, UNIMOL, A.A. 2018/19 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Rispetto al triennio analizzato (2017-2020), si rileva che nell'a.a. 2017/18, da una analisi comparata con i dati nazionali, emerge che le donne prevalgono sui loro colleghi nei Corsi di Laurea a ciclo unico sia a livello locale (72%) che nazionale (64%). Inoltre, a livello nazionale, per quanto riguarda la disaggregazione degli studenti per area di studio e genere, nell'a.a. 2018/19 si conferma, come già rilevato per le lauree triennali, una maggiore presenza delle donne nelle aree dell'Istruzione (95%), delle Discipline umanistiche e artistiche (87%), dell'Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria (69%), delle Attività imprenditoriali, commerciali e diritto (62%), della Sanità e assistenza sociale (60%) e dell'Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni (56%).

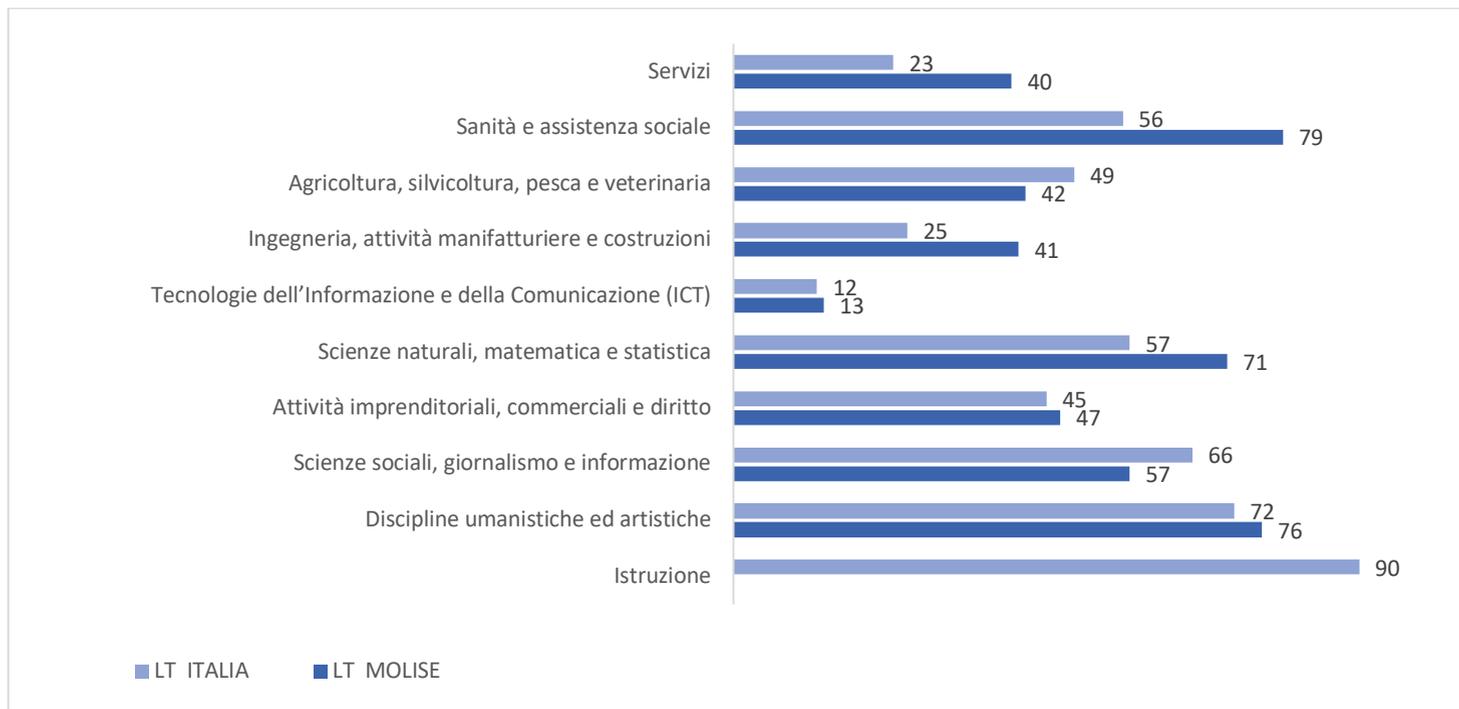
FIGURA 13 – DISTRIBUZIONE DELLA COMPONENTE STUDENTESCA DEI CDS A CICLO UNICO A LIVELLO NAZIONALE PER GENERE E AREA DI STUDIO, A.A. 2018/19 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

In particolare, la figura che segue (FIG. 14) compara le aree di studio scelte dalle studentesse dell'Unimol iscritte ai Corsi di Studio triennali al relativo dato nazionale. Il confronto conferma che la scelta fatta dalle studentesse si orienta maggiormente su alcune aree particolari. Tuttavia, in Unimol, l'area Sanità e assistenza sociale presenta una marcata segregazione di genere al femminile (79%) rispetto al dato nazionale (56%), così come anche l'area delle Scienze naturali, matematica e statistica in Unimol è fortemente segregata al femminile (71%) di contro al dato nazionale pari al 57%.

FIGURA 14 – DISTRIBUZIONE DELLE STUDENTESSE NEGLI ÀMBITI DI STUDIO. CONFRONTO MOLISE-ITALIA PER CDS LT (A.A. 2019/20) (%)



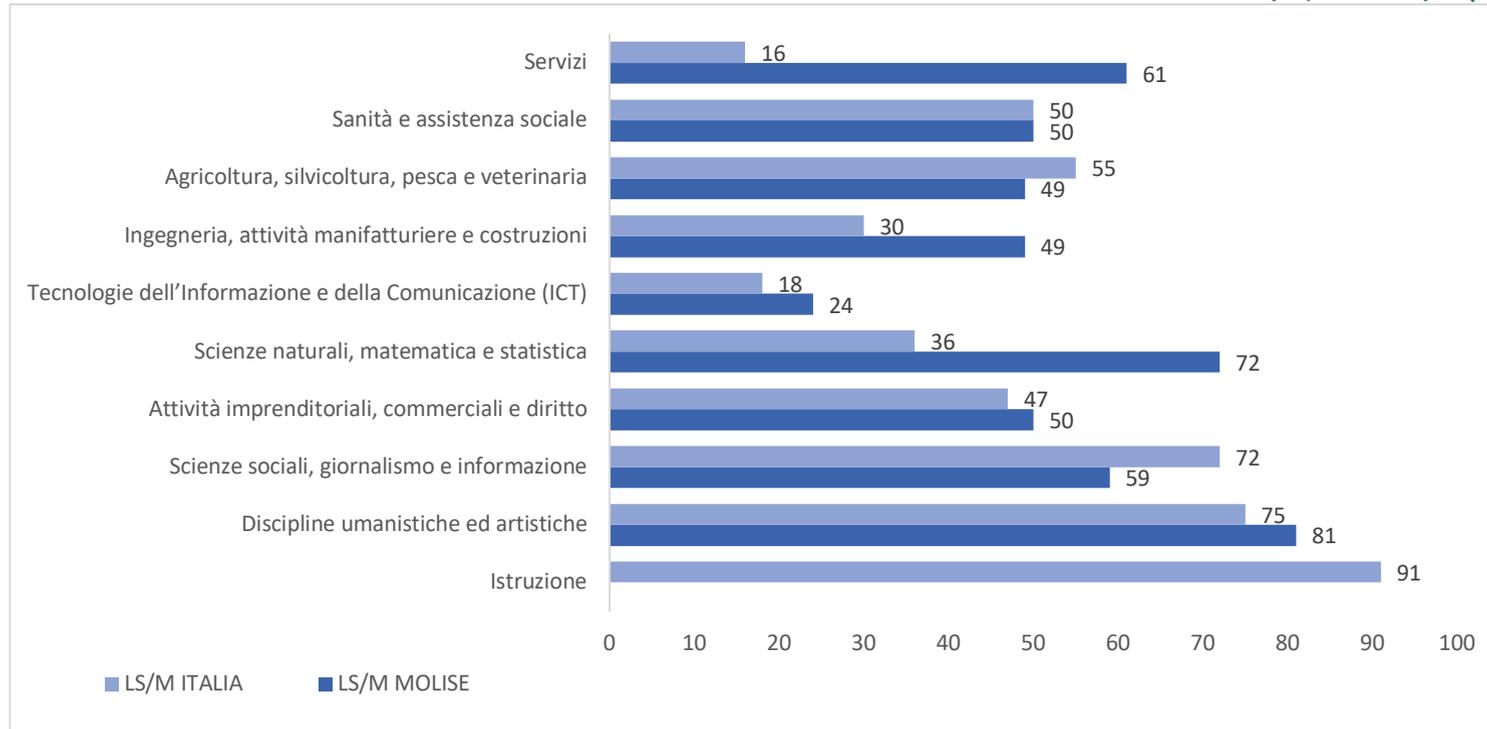
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Le aree di studio scelte dalle studentesse Unimol iscritte alle lauree specialistiche/magistrali confrontate con quelle relative al dato nazionale evidenziano alcune discrepanze. Le studentesse Unimol sono presenti nell'area di studio dei Servizi con una percentuale tale da far definire questo àmbito segregato (61%), mentre il dato a livello nazionale, in quest'area di studio, evidenzia una segregazione al maschile e le donne, seppur presenti, sono una netta minoranza (16%).

In Unimol, l'area Sanità e assistenza sociale presenta una marcata segregazione di genere al femminile (79%) rispetto al dato nazionale (56%), così come anche l'area delle Scienze naturali, matematica e statistica è fortemente segregata al femminile (71%) di contro al dato nazionale pari al 57%.

L'area Istruzione, come già visto per le lauree triennali, si conferma l'àmbito più segregato a livello nazionale (91%).

FIGURA 15 – DISTRIBUZIONE DELLE STUDENTESSE NEGLI ÀMBITI DI STUDIO. CONFRONTO MOLISE-ITALIA PER CDS LS/M, A.A. 2019/20 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Da quanto detto, si rileva che nell'Ateneo molisano, il fenomeno della "segregazione orizzontale" (che, come già precisato in nota, indica la concentrazione di un genere in determinati campi di studio) emerge ed è presente. Le aree afferenti all'istruzione, al sociale, all'ambito sanitario e umanistico vedono una forte presenza femminile, mentre quelle scientifiche e tecnologiche sono in prevalenza maschile.

Nella fattispecie, nell'a.a. 2018/19, su 33 Corsi di Studio si rileva che 15 presentano il fenomeno della segregazione orizzontale femminile, ossia sono a prevalenza²² femminile, 10 Corsi sono a prevalenza maschile ($\geq 60\%$) e, infine, 8 Corsi presentano classi neutre rispetto al genere, ossia nessuno dei generi raggiunge il 60%.

²² La prevalenza è calcolata se la quota femminile o maschile supera il 60%.

FIGURA 16 – CDS SEGREGATI, UNIMOL, A.A. 2018/19 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

In sintesi, i Corsi a prevalenza femminile sono maggiori di quelli a prevalenza maschile: ben il 46% rispetto al 30%. I Corsi “neutri” non raggiungono neanche un quarto della totalità dei Corsi di Studio Unimol (24%). In particolare, da uno sguardo sui dati del triennio 2017-2020 (FIG. 17) sulle scelte fatte dalle studentesse rispetto ai *Field of Education* si osserva che gli àmbiti a prevalenza femminile sono stabili nel tempo e, tra questi, quello più segregato si conferma essere quello dell’Istruzione nei Corsi di Laurea a ciclo unico, che nel tempo è sovra-rappresentato da una presenza femminile che va oltre il 90%. Un altro àmbito segregato al femminile per i Corsi di Laurea a ciclo unico è quello dell’“Attività imprenditoriale, commerciale e diritto”. Ivi le studentesse sono presenti con una percentuale variabile, negli anni analizzati, tra il 66% e il 67%. L’analisi sulle lauree specialistiche/magistrali, nel triennio considerato, conferma una forte presenza femminile in quattro campi di studio particolari. Il primo è quello delle Discipline Artistiche e umanistiche (*Arts and humanities*) che negli anni vede crescere la presenza femminile, tanto che da un valore percentuale pari al 74% (a.a. 2018/19) passa all’81% (a.a. 2019/20).

Il secondo àmbito “segregato” si riferisce alle Scienze Naturali, matematiche e statistiche (*Natural sciences, Mathematics and statistic*) con valori percentuali che oscillano tra il 70% (a.a. 2017/18) e il 75% (a.a. 2018/19).

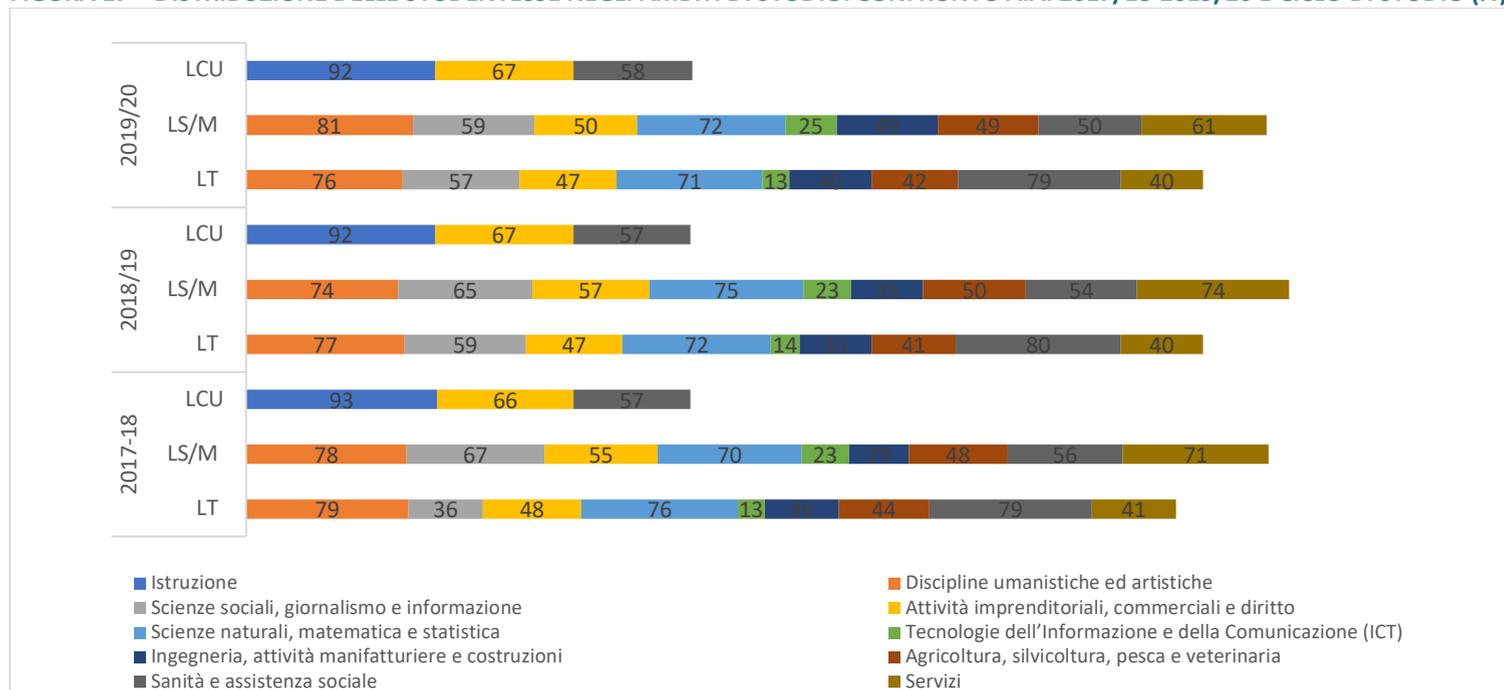
Il terzo *Field of Education* “segregato” è quello dei Servizi (*Services*) con valori percentuali che variano dal 74% (a.a. 2018/19) al 61% (a.a.2019/20). Quest’ultimo àmbito, con la contrazione della presenza femminile osservata nel triennio considerato, lascia ipotizzare che forse in un futuro monitoraggio si potrà avere una parità tra i generi.

L’ultimo àmbito è quello Scienze sociali, giornalismo e informazione (*Social Science, Journalism and Information*): tale campo di studio, in realtà, per l’a.a. 2019/20 (anno in cui le iscritte per questo *Field of Education* raggiungono il 59%) non è più definibile come segregato, mentre negli anni accademici precedenti (ossia 2017/18 e 2018/19) riporta una forte presenza femminile, rispettivamente pari al 67% e al 65%.

Gli altri àmbiti di studio sono quasi tutti caratterizzati da una situazione più paritaria, a meno dei settori afferenti alle discipline tecnico-scientifiche, come Informatica ed Ingegneria che presentano di contro una segregazione al maschile. In ogni caso, la specializzazione di genere descritta per i Corsi di Laurea specialistici/magistrali è il riflesso di quanto accade nelle Lauree triennali.

In particolare, per le Lauree triennali, nel periodo considerato, si osserva una maggiore percentuale di iscritte negli àmbiti delle Discipline Artistiche e umanistiche (*Arts and Humanities*), delle Scienze Naturali, matematiche e statistiche (*Natural sciences, Mathematics and Statistic*), già analizzati per le Lauree specialistiche/magistrali, e della Sanità e dell'assistenza sociale (*Health and welfare*). La presenza femminile in questi tre *Field of Education* raggiunge valori importanti che vanno dal 71% fino all'80%. Nella fattispecie, per le Discipline Artistiche e umanistiche le iscritte variano da una percentuale che oscilla dal 76% (a.a. 2017/18) al 79% (a.a. 2019/20), mentre per le Scienze Naturali, matematiche e statistiche le studentesse sono presenti nell'a.a. 2017/18 con il 71% che diventa 76% nell'a.a. 2019/20. Infine, l'àmbito della Sanità e dell'assistenza sociale presenta dei valori percentuali fortemente al femminile per tutto il triennio, essendo pari a 79% nell'a.a. 2017/18, all'80% nell'a.a. 2018/19 e, di nuovo, pari al 79% nell'a.a. 2019/20.

FIGURA 17 – DISTRIBUZIONE DELLE STUDENTESSE NEGLI ÀMBITI DI STUDIO. CONFRONTO A.A. 2017/18-2019/20 E CICLO DI STUDIO (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Ciò detto, i dati osservati fino ad ora portano a considerare come gli stereotipi culturali ancora oggi orientino le giovani generazioni nella scelta del proprio percorso formativo che, il più delle volte, risulta per questo motivo in accordo ai percorsi tradizionali rispetto al genere.

In ogni caso, per meglio comprendere come la segregazione di genere sia distribuita nei diversi Dipartimenti dell'Unimol, nella tabella che segue (TAB. 4) si riporta il *trend* storico degli iscritti²³ disaggregati per genere, Dipartimento e Corsi di Laurea.

In particolare, dai dati disponibili si rileva che, negli anni considerati, i Dipartimenti con più Corsi di Laurea "segregati" risultano essere quello di Economia, di Giurisprudenza e di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione.

TABELLA 4 – STORICO DEGLI STUDENTI ISCRITTI PER DIPARTIMENTO, CDL E GENERE, A.A. 2017/18-2020/21 (V.A. e %)

D	Corso di Studio	2017/2018				2018/2019				2019/2020				2020/2021			
		D	U	Tot	D (%)	D	U	Tot	D (%)	D	U	Tot	D (%)	D	U	Tot	D (%)
AAA	L2 - INGEGNERIA DELL'INDUSTRIA AGROALIMENTARE		1	1	0,0		1	1	0,0				-				-
	L2 - SCIENZE E CULTURE DEL CIBO				-				-				-	5	6	11	45,5
	L2 - SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE	35	85	120	29,2	22	56	78	28,2	13	31	44	29,5	6	18	24	25,0
	L2 - SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE E FORESTALI	43	103	146	29,5	48	139	187	25,7	43	133	176	24,4	43	136	179	24,0
	L2 - SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI	119	62	181	65,7	107	59	166	64,5	106	57	163	65,0	83	45	128	64,8
	L2 - SCIENZE E TECNOLOGIE DELLE PRODUZIONI ANIMALI	1		1	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0
	L2 - TECNOLOGIE FORESTALI ED AMBIENTALI	16	34	50	32,0	11	27	38	28,9	4	12	16	25,0	3	5	8	37,5
	LM - SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE	18	46	64	28,1	17	51	68	25,0	20	50	70	28,6	22	43	65	33,8
	LM - SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI	44	20	64	68,8	49	16	65	75,4	37	12	49	75,5	30	11	41	73,2
	LM - SCIENZE E TECNOLOGIE FORESTALI ED AMBIENTALI	11	15	26	42,3	8	8	16	50,0	14	11	25	56,0	16	16	32	50,0
Tot		287	366	653	44,0	263	357	620	42,4	238	306	544	43,8	209	280	489	42,7
BT	L2 - INFORMATICA	41	283	324	12,7	44	273	317	13,9	43	270	313	13,7	41	264	305	13,4
	L2 - INGEGNERIA EDILE	14	27	41	34,1	11	19	30	36,7	8	16	24	33,3	7	9	16	43,8
	L2 - SCIENZE BIOLOGICHE	295	100	395	74,7	271	107	378	71,7	285	121	406	70,2	266	100	366	72,7
	L2 - SCIENZE DELL'AMBIENTE E DELLA NATURA		1	1	0,0		1	1	0,0		1	1	0,0		1	1	0,0
	L2 - SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE	3		3	100,0	2		2	100,0	2		2	100,0	1		1	100,0
	L2 - SCIENZE TURISTICHE	118	76	194	60,8	103	73	176	58,5	96	63	159	60,4	79	54	133	59,4

²³ I dati sono stati estratti il 7 giugno 2021 e per l'a.a. 2020/21 i dati devono essere considerati provvisori.

	LM - BIOLOGIA	47	19	66	71,2	42	14	56	75,0	43	17	60	71,7	46	17	63	73,0
	LM - BIOLOGIA MOLECOLARE E CELLULARE	1	1	2	50,0	1		1	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0
	LM - INGEGNERIA CIVILE	16	42	58	27,6	17	32	49	34,7	16	18	34	47,1	11	15	26	42,3
	LM - MANAGEMENT DEL TURISMO E DEI BENI CULTURALI	12	5	17	70,6	24	8	32	75,0	19	12	31	61,3	19	11	30	63,3
	LM - SICUREZZA DEI SISTEMI SOFTWARE	10	34	44	22,7	9	31	40	22,5	13	40	53	24,5	9	41	50	18,0
	LM - TURISMO E BENI CULTURALI	11	4	15	73,3	4	1	5	80,0				-				-
Tot		568	592	1.160	49,0	528	559	1.087	48,6	526	558	1.084	48,5	480	512	992	48,4
E	L1 - ECONOMIA AZIENDALE	4	2	6	66,7	4	2	6	66,7	3		3	100,0	2		2	100,0
	L1 - SCIENZE ECONOMICHE E SOCIALI	1		1	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0				-
	L1 - SCIENZE POLITICHE	2		2	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0
	L2 - ECONOMIA AZIENDALE	261	285	546	47,8	236	276	512	46,1	217	239	456	47,6	192	203	395	48,6
	L2 - SCIENZE DEL SERVIZIO SOCIALE	364	21	385	94,5	307	17	324	94,8	267	15	282	94,7	219	19	238	92,0
	L2 - SCIENZE DELLA POLITICA E DELL'AMMINISTRAZIONE	88	94	182	48,4	81	93	174	46,6	70	92	162	43,2	67	83	150	44,7
	LM - IMPRENDITORIALITÀ E INNOVAZIONE	17	8	25	68,0	10	7	17	58,8	7	3	10	70,0	4		4	100,0
	LM - Management, imprenditorialità e innovazione	51	47	98	52,0	60	47	107	56,1	52	55	107	48,6	49	41	90	54,4
	LM - SCIENZE POLITICHE E DELLE ISTITUZIONI EUROPEE	41	22	63	65,1	32	20	52	61,5	44	31	75	58,7	52	28	80	65,0
	LM - SCIENZE POLITICHE E DI GOVERNO	1		1	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0				-
Tot		897	485	1.382	64,9	797	467	1.264	63,1	728	439	1.167	62,4	666	379	1.045	63,7
G	L1 - GIURISPRUDENZA (N.O.)	2	1	3	66,7	2		2	100,0	2		2	100,0	2		2	100,0
	L1 - GIURISPRUDENZA (V. O.)	9	7	16	56,3	8	5	13	61,5	7	4	11	63,6	5	3	8	62,5
	L1 - SCIENZE DELL'AMMINISTRAZIONE (V.O.)	1		1	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0				-
	L2 - SCIENZE DEI SERVIZI GIURIDICI PER OPERATORE D'IMPRESA	1		1	100,0				-				-				-
	L2 - SCIENZE DEI SERVIZI GIURIDICI PER OPERATORE GIUDIZIARIO	7	5	12	58,3	4	4	8	50,0		2	2	0,0		2	2	0,0
	L2 - SCIENZE DELL'AMMINISTRAZIONE	1		1	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0				-
	L2 - SCIENZE GIURIDICHE		1	1	0,0		1	1	0,0		1	1	0,0				-
Tot		547	286	833	65,7	489	246	735	66,5	432	209	641	67,4	371	186	557	66,6
Tot		568	300	868	65,4	505	256	761	66,4	443	216	659	67,2	378	191	569	66,4
MSS	L2 - DIETISTICA	24	6	30	80,0	12	2	14	85,7	6		6	100,0	2		2	100,0

L2 - INFERMIERISTICA	172	84	256	67,2	187	81	268	69,8	196	78	274	71,5	214	98	312	68,6	
L2 - INFERMIERISTICA (SEDE DI CAMPOBASSO)	4		4	100,0	2		2	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0	
L2 - INFERMIERISTICA (SEDE DI TERMOLI)	2	1	3	66,7	2		2	100,0	2		2	100,0	1		1	100,0	
L2 - Ingegneria medica				-	34	55	89	38,2	60	85	145	41,4	90	97	187	48,1	
L2 - OSTETRICIA	1		1	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0	
L2 - SCIENZE MOTORIE	5		5	100,0	2		2	100,0				-				-	
L2 - SCIENZE MOTORIE E SPORTIVE	269	502	771	34,9	280	514	794	35,3	302	553	855	35,3	297	544	841	35,3	
L2 - TECNICHE DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO	38	40	78	48,7	38	38	76	50,0	39	40	79	49,4	41	31	72	56,9	
LM - MEDICINA E CHIRURGIA	361	269	630	57,3	381	284	665	57,3	388	290	678	57,2	393	282	675	58,2	
LM - SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE	32	30	62	51,6	34	32	66	51,5	26	38	64	40,6	28	41	69	40,6	
LM - SCIENZE E TECNICHE DELLE ATTIVITÀ MOTORIE PREVENTIVE E ADATTATE	57	83	140	40,7	51	95	146	34,9	76	125	201	37,8	104	125	229	45,4	
LM - Scienze infermieristiche ed ostetriche	18	12	30	60,0	36	27	63	57,1	37	37	74	50,0	35	35	70	50,0	
LS - MEDICINA E CHIRURGIA	5	6	11	45,5	4	4	8	50,0	4	1	5	80,0	2	1	3	66,7	
LS - SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE		1	1	0,0		1	1	0,0		1	1	0,0		1	1	0,0	
Tot	988	1.034	2.022	48,9	1.064	1.133	2.197	48,4	1.138	1.248	2.386	47,7	1.209	1.255	2.464	49,1	
SUSEF	L1 - SCIENZE DELLA FORMAZIONE PRIMARIA	48	3	51	94,1	34	1	35	97,1	26		26	100,0	19		19	100,0
	L2 - BENI CULTURALI	2		2	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0				-
	L2 - LETTERE	5		5	100,0	3		3	100,0	2		2	100,0	2		2	100,0
	L2 - Lettere e Beni culturali	200	58	258	77,5	213	65	278	76,6	194	61	255	76,1	195	58	253	77,1
	L2 - SCIENZE DEI BENI CULTURALI E AMBIENTALI	1		1	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0
	L2 - SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE	126	61	187	67,4	123	47	170	72,4	128	53	181	70,7	135	51	186	72,6
	LM - ARCHEOLOGIA, BENI CULTURALI E TURISMO	5	1	6	83,3	3		3	100,0	1		1	100,0	1		1	100,0
	LM - Letteratura e storia dell'arte	69	21	90	76,7	76	25	101	75,2	81	19	100	81,0	78	10	88	88,6
	LM - SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA, D'IMPRESA E PUBBLICITÀ	4		4	100,0	4		4	100,0	2		2	100,0	2		2	100,0
	LM - SCIENZE DELLA FORMAZIONE PRIMARIA	530	41	571	92,8	548	50	598	91,6	579	49	628	92,2	732	62	794	92,2
Tot	990	185	1.175	84,3	1.006	188	1.194	84,3	1.015	182	1.197	84,8	1.165	181	1.346	86,6	
TOTALE	4.298	2.962	7.260	59,2	4.163	2.960	7.123	58,4	4.088	2.949	7.037	58,1	4.107	2.798	6.905	59,5	

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ufficio Statistico, Unimol.

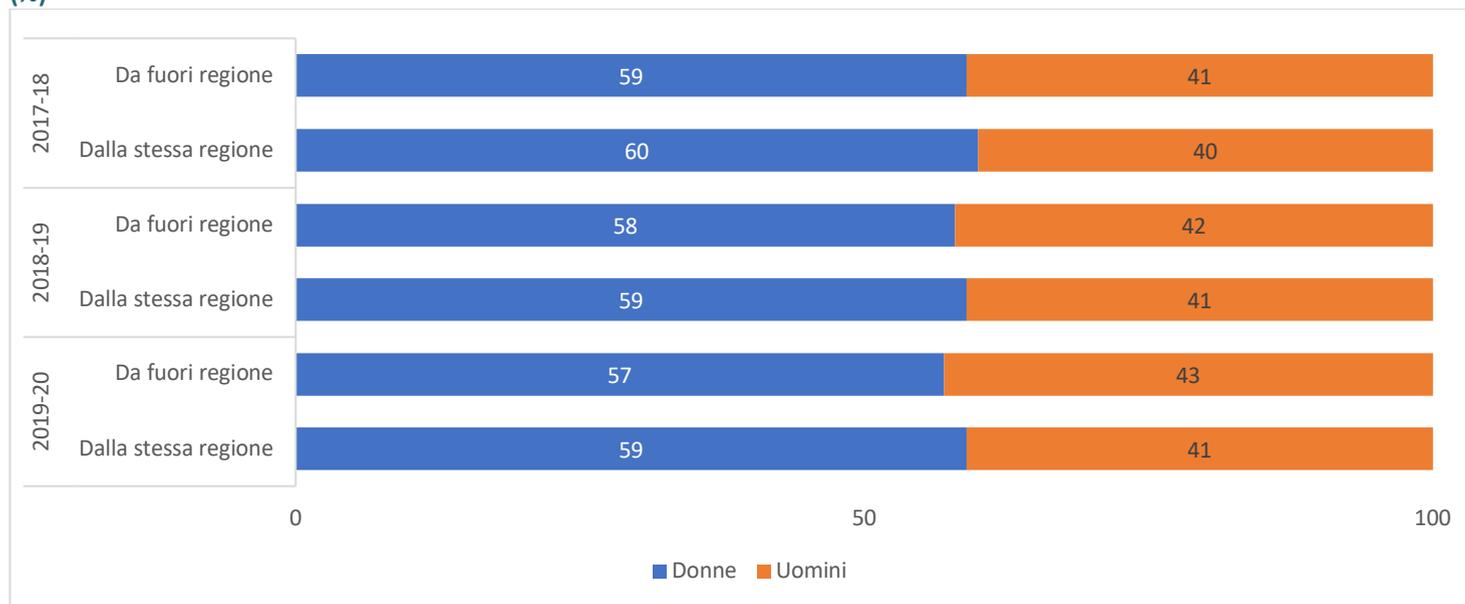


8. La mobilità

Nel momento in cui si analizza la provenienza della popolazione studentesca si rileva che l'Unimol ha una buona capacità attrattiva anche per gli/le studenti/studentesse di fuori regione. Inoltre, nonostante si registri sempre uno sbilanciamento a favore della componente femminile della popolazione studentesca, emerge anche un certo equilibrio tra generi.

In particolare, nell'a.a. 2017/18, analizzando la provenienza geografica della popolazione studentesca, si evince che su 6.894 studenti/studentesse ben 3.702 unità provengono dalla stessa regione e di questi ben 2.224 unità sono donne, ossia il 60%; analoga situazione si verifica per gli a.a. 2018/19 e 2019/20.

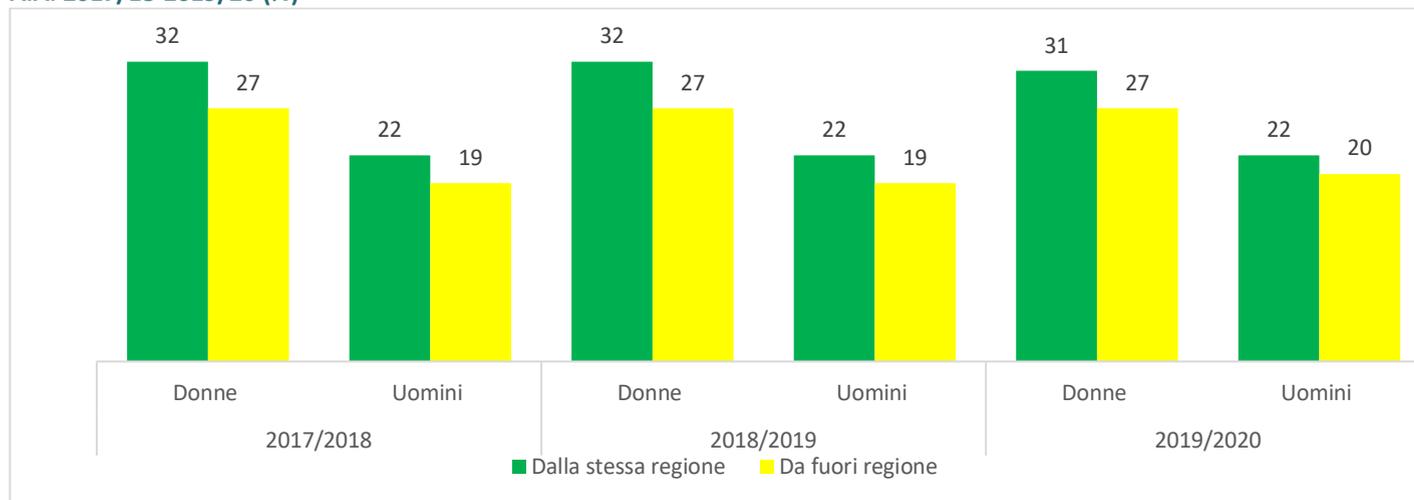
FIGURA 18 – COMPONENTE STUDENTESCA UNIMOL PER PROVENIENZA GEOGRAFICA E PER GENERE. CONFRONTO A.A. 2017/18-2019/20 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Inoltre, si rileva che nell'a.a. 2017/18 la componente studentesca è maggiormente rappresentata da donne: il 32% proviene dalla stessa regione in cui è ubicata l'Università; il 27% da fuori regione. Gli uomini, invece, sono per il 22% provenienti dalla stessa regione e per il 19% da fuori regione. Una situazione simile si riscontra per le altre annualità considerate.

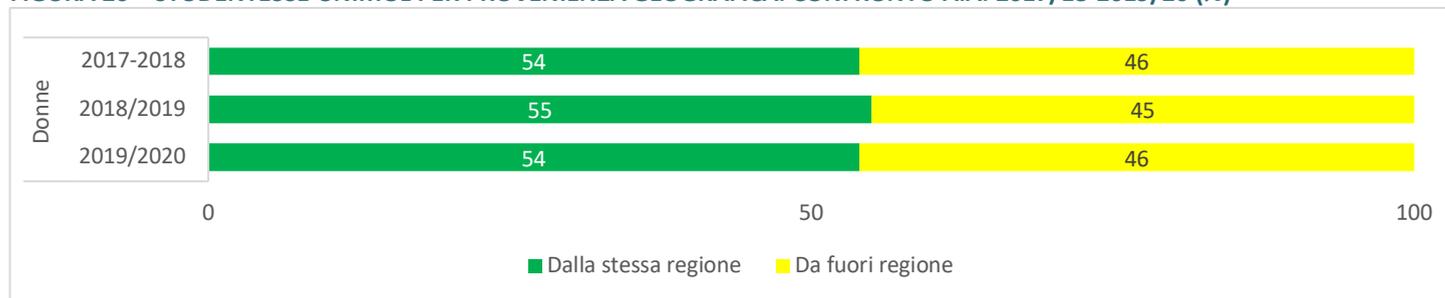
FIGURA 19 – DISTRIBUZIONE DELLA COMPONENTE STUDENTESCA UNIMOL PER GENERE E PROVENIENZA GEOGRAFICA, CONFRONTO A.A. 2017/18-2019/20 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Infine, volendo analizzare la provenienza geografica del collettivo femminile si evince che nell'a.a. 2017/18 su 6.894 studenti/studentesse 4.079 risultano essere donne (59%) e tra queste ben 2.224 (54%) provengono dalla stessa regione e 1.873 (46%) da fuori regione. Negli anni, la lettura del dato non si discosta, ossia nell'a.a. 2018/19, su 6.814 unità ben 3.991 (59%) sono donne e tra queste 2.182 (55%) provengono dalla stessa regione. Analogamente si rileva che nell'a.a. 2019/20 su 6.736 studenti/studentesse 3.916 (58%) sono donne e ben 2.110 (54%) della stessa regione in cui è ubicata l'Università.

FIGURA 20 – STUDENTESSE UNIMOL PER PROVENIENZA GEOGRAFICA. CONFRONTO A.A. 2017/18-2019/20 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Analizzando il dato per livello di Corso di Studio (triennale, specialistica/magistrale, ciclo unico, vecchio ordinamento) si evince che la popolazione studentesca, indipendentemente dal genere, è più numerosa da “fuori regione” soltanto per le lauree a ciclo unico.

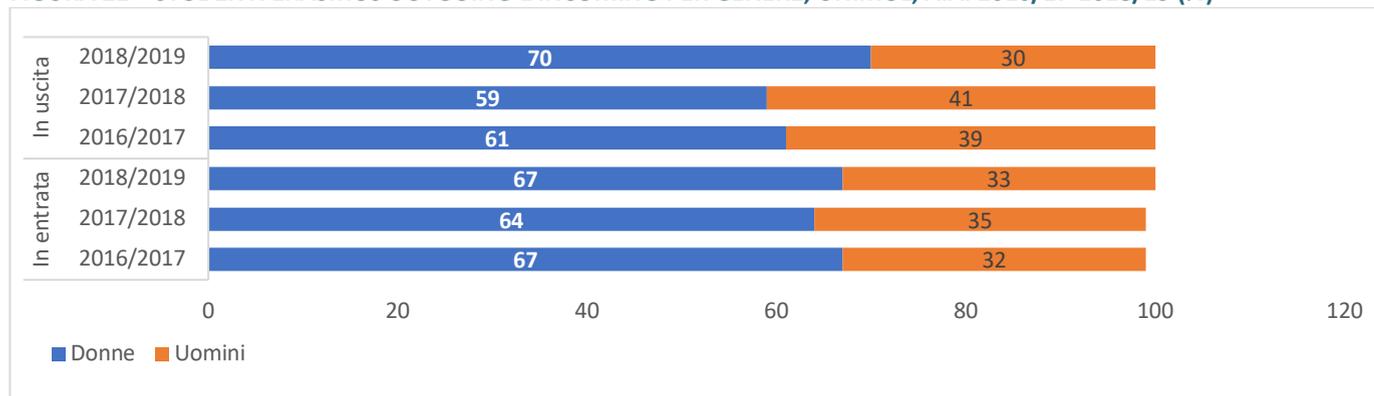
TABELLA 5 – STUDENTI UNIMOL PER GENERE, PROVENIENZA GEOGRAFICA E CICLO DI STUDI. CONFRONTO A.A. 2017/18-2019/20 (V.A.)

A.A.	Provenienza	LT		LS/M		LCU		V.O.	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2017/18	Dalla stessa regione	1196	993	319	238	688	244	11	7
	Da fuori regione	938	815	201	169	722	335	0	0
2018/19	Dalla stessa regione	1166	1046	316	222	685	240	15	1
	Da fuori regione	888	804	209	184	700	326	12	0
2019/20	Dalla stessa regione	1115	1042	320	224	664	216	15	1
	Da fuori regione	875	787	221	235	703	316	0	0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

Nei programmi di mobilità internazionale, sia in entrata che in uscita, nel triennio accademico 2016/17-2018/19, risultano coinvolte maggiormente le donne e tale prevalenza è più accentuata in entrata, tranne che nell’a.a. 2018/19 nel quale le studentesse in uscita risultano essere il 70% della popolazione Erasmus *outgoing*.

FIGURA 21 – STUDENTI ERASMUS OUTGOING E INCOMING PER GENERE, UNIMOL, A.A. 2016/17-2018/19 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Relazioni Internazionali, Unimol.

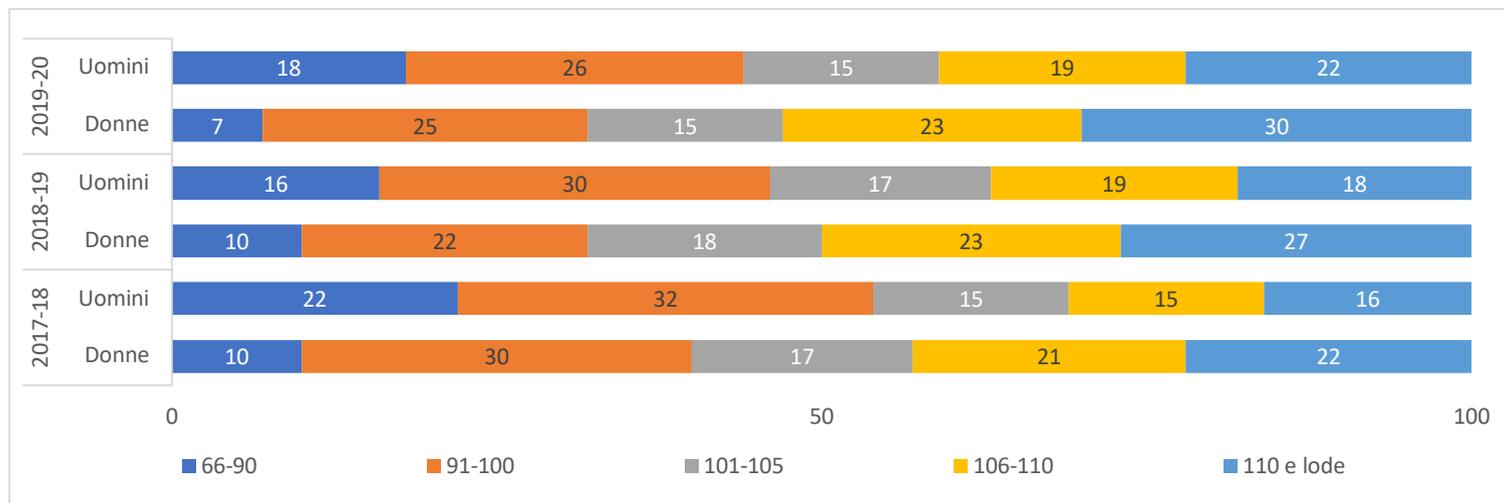
9. La performance

Un'analisi sul “voto di laurea” è uno degli indicatori fondamentali per una riflessione sulla *performance* della componente studentesca²⁴. In questo quadro, le studentesse conquistano la “maglia rosa”. Nel 2017, ben 140 studentesse (22% della componente femminile della popolazione) si laureano con una votazione piena, ossia con 110 e lode. Questo dato, negli anni accademici successivi, addirittura migliora. Nell’a.a. 2019/20, il numero delle laureate *cum laude* aumenta fino ad arrivare a ben 221 studentesse (30% della componente femminile della popolazione).

Di contro, gli uomini in tema di “voto conseguito alla laurea” conquistano la “maglia nera”: gli studenti che si laureano conseguendo una votazione *under 100* sono una quota abbastanza consistente: nell’a.a. 2017/18, i laureati *under 100* sono in valore assoluto 227 unità, ossia più della metà della popolazione laureata maschile (54%); nell’a.a. 2018/19 risultano essere 188, ossia 46%; infine, nell’a.a. 2019/20 il numero dei maschi laureati *under 100* è pari a 205 unità (44%).

Ciò detto, per avere un quadro di sintesi che permetta di comprendere come le donne si laureino “meglio” la figura che segue (FIG. 22) mostra la distribuzione della popolazione laureata disaggregata per genere e classi di voto conseguito.

FIGURA 22 – LAUREATI PER GENERE E CLASSI DI VOTO DI LAUREA. CONFRONTO A.A. 2017/18-2019/20 (%)

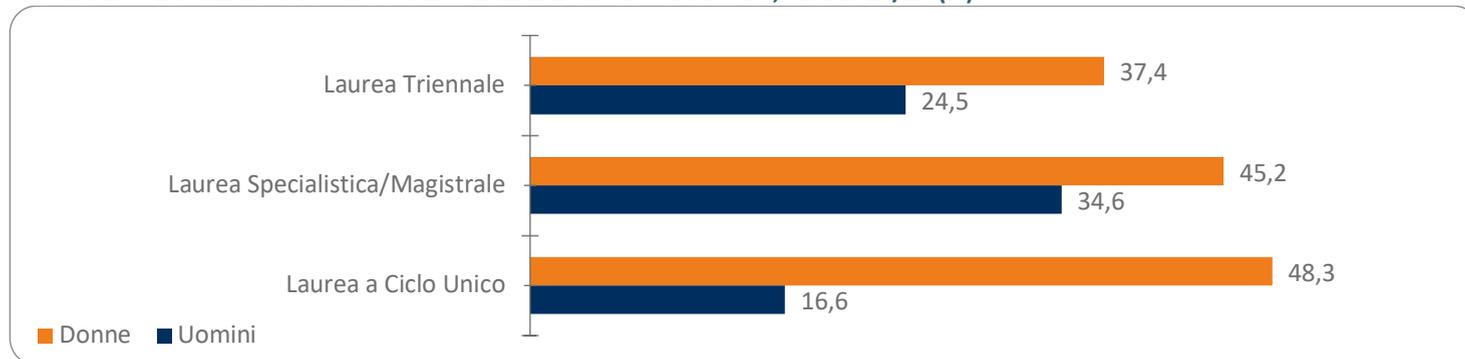


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur, Bilancio di genere.

²⁴ Gli/le studenti/studentesse laureati/e nel triennio considerato aumentano, passando da 1.056 unità dell’a.a. 2017/18 a 1.215 dell’a.a.2019/20.

Questo maggiore successo accademico delle studentesse, rispetto ai loro colleghi maschi, è determinato da una loro migliore qualificazione, conseguendo la laurea meglio e, molto spesso, nei tempi previsti dal percorso formativo prescelto (“in corso”), mentre la quota gli studenti “fuori corso” resta maggioritaria nei diversi livelli di Corso di Studio.

FIGURA 23 – LAUREATI “IN CORSO” PER GENERE E TIPOLOGIA DI CDS, A.A. 2018/19 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Anagrafe Nazionale Studenti Rapporto Biennale 2018.

I dati AlmaLaurea²⁵ (2019), inoltre, corroborano quanto già descritto. In particolare, il voto medio di laurea risulta essere più alto per le laureate in tutti i cicli di studio: nel percorso triennale le studentesse conseguono una valutazione media pari a 101, mentre quella dei laureati è pari a 97; nel ciclo specialistico/magistrale le laureate raggiungono una votazione media pari a 109,7, di contro quella dei loro colleghi maschi pari a 107,9; infine, il voto medio delle laureate a ciclo unico è pari a 104,8, di contro quello dei maschi è pari a 103,5.

In questo quadro, sempre i dati AlmaLaurea (2019) indicano anche che l’età media alla laurea per gli uomini è più alto di quella delle donne: per le lauree triennali l’età dei laureati è pari a 25,8, mentre quella delle laureate è pari a 24,7; l’età media degli uomini che conseguono la laurea specialistica/magistrale è pari a 29,1, di contro a quella delle laureate pari a 28,5. E, infine, l’età degli studenti che conseguono il titolo di “laureato a ciclo unico” è pari a 29,1, mentre quella delle studentesse è pari a 28,5.

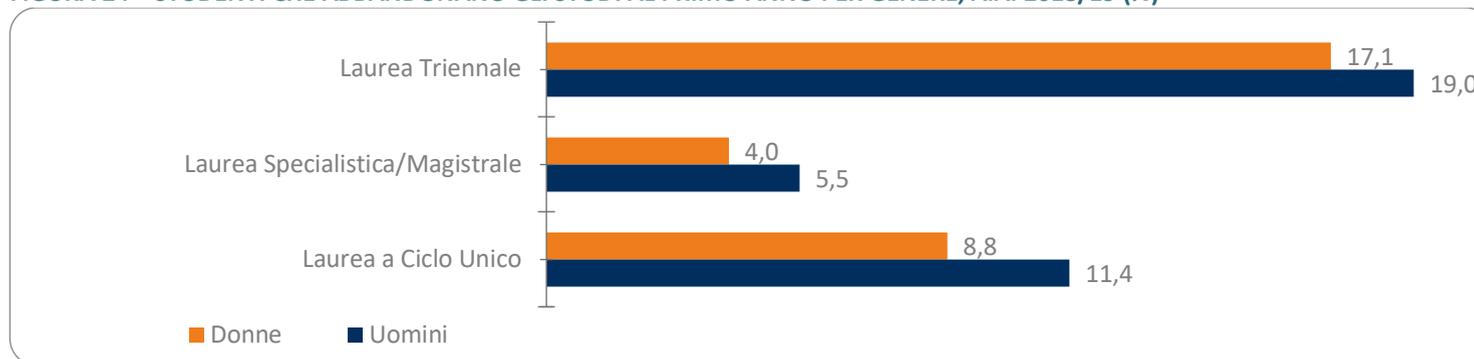
Le studentesse, inoltre, tendono ad abbandonare²⁶ di meno il percorso universitario intrapreso rispetto ai loro colleghi maschi.

²⁵ L’interrogazione condotta *ad hoc* sulla banca dati AlmaLaurea non ha contemplato i dati relativi al Corso di Laurea in Scienze della Formazione Primaria in quanto gli stessi avrebbero potuto distorcere il risultato dell’analisi giacché tale Corso è frequentato quasi esclusivamente da donne.

²⁶ La percentuale di abbandono viene calcolata considerando gli studenti e le studentesse iscritti/e regolarmente al primo anno dell’anno accademico e che risultano iscritti/e nello stesso Corso di Studio nell’anno successivo sugli iscritti regolari al primo anno nello stesso anno accademico.

In particolare, l'abbandono è più frequente per gli studenti maschi che sono iscritti ai Corsi di primo ciclo e ciclo unico, mentre il fenomeno, seppur presente, si contrae fortemente nel secondo ciclo (FIG. 24). In ogni caso, come già detto, gli uomini abbandonano di più delle donne per tutti i cicli di Corso di Studio esaminati.

FIGURA 24 – STUDENTI CHE ABBANDONANO GLI STUDI AL PRIMO ANNO PER GENERE, A.A. 2018/19 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Anagrafe Nazionale Studenti Rapporto Biennale 2018.

In generale, gli abbandoni sono in lieve calo nelle coorti più recenti, tanto che la percentuale di/delle studenti/studentesse che prosegue nel secondo anno nella stessa Classe di Laurea aumenta negli anni, passando dal 78% del 2015 all'80% del 2019.

FIGURA 25 – STUDENTI CHE PROSEGUONO GLI STUDI NEL SECONDO ANNO NELLA STESSA CLASSE DI LAUREA. CONFRONTO ANNI 2015-2019 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Anagrafe Nazionale Studenti Rapporto Biennale 2018.

I dati AlmaLaurea (2019), infine, indicano che ben il 61,8% delle laureate di primo livello è iscritto ad un Corso di Laurea di secondo livello e per il 76,9% delle intervistate il percorso formativo scelto rappresenta il proseguimento "naturale"; di contro soltanto il 56,1% degli uomini intervistati è iscritto ad un percorso universitario di secondo livello, ma per ben l'82% quest'ultimo si prefigura come il proseguimento "naturale".

9.1 L'occupazione post lauream

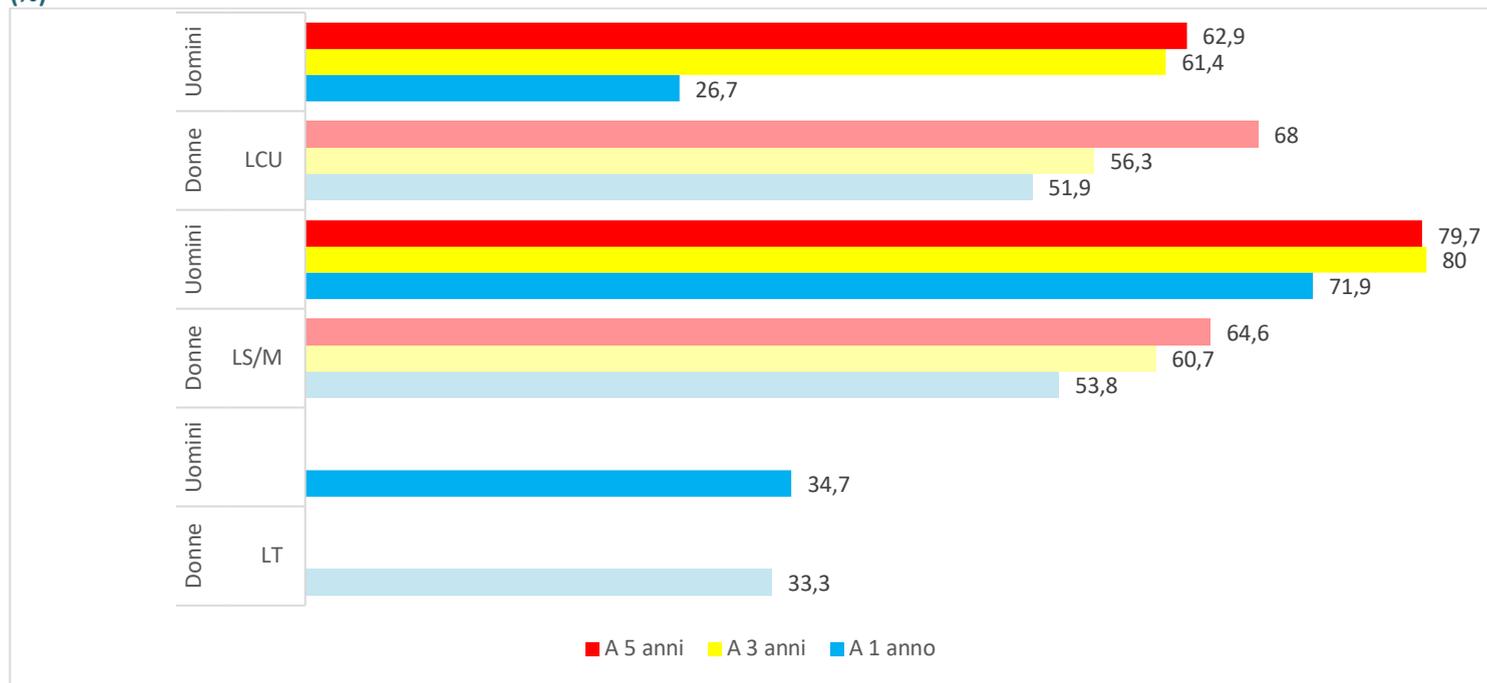
Dai dati AlmaLaurea, relativi all'indagine *condizione occupazionale 2017* (ad uno, tre e cinque anni dalla laurea, per genere e classe di laurea) si evince che i laureati, rispetto alle loro colleghe, hanno una maggiore occupabilità.

Tuttavia, ciò non si verifica per i laureati a ciclo unico ad un anno e a cinque anni dalla laurea. Infatti, per questa tipologia di laureati si rileva che sono occupati rispettivamente il 26,7% e il 62,9% dei maschi, contro il 51,9% e il 68% delle femmine nella analoga categoria.

Per i Corsi di Studio magistrale i laureati che lavorano vanno oltre il 70% (ad un anno dalla laurea lavora il 71,9%, a tre anni ben l'80% e a 5 anni il 79,7%) contro più del 50% delle laureate (entro un anno dalla laurea lavora il 53,8%, entro tre anni il 60,70% e, a cinque anni dalla laurea, le occupate sono il 64,6%).

Infine, per le lauree triennali, ad un anno dalla laurea, il 35% degli uomini è occupato contro il 33% delle donne.

FIGURA 26 – OCCUPABILITÀ DEI LAUREATI PER GENERE E LIVELLO DI CLASSE DI LAUREA AD UNO, TRE E CINQUE ANNI. INDAGINE 2017 (%)

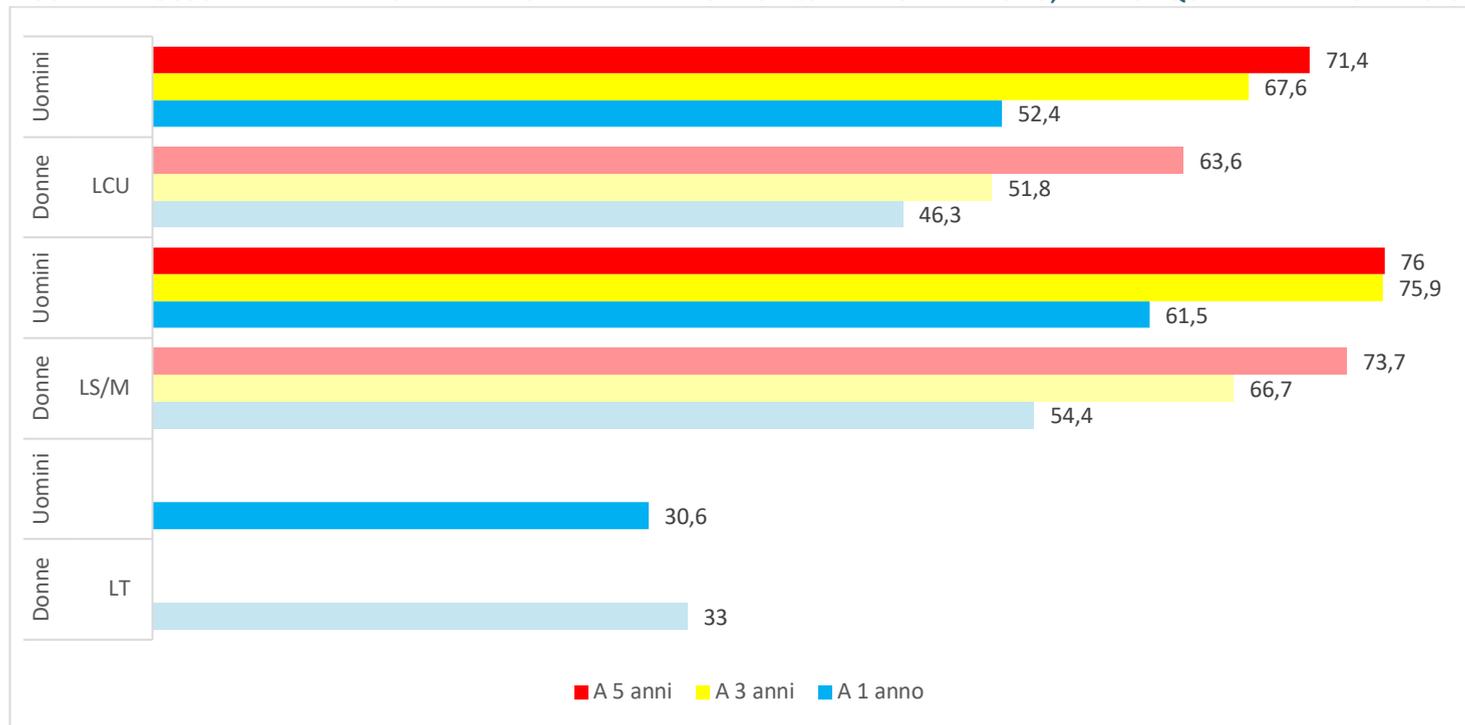


Fonte: Nostre elaborazioni su dati AlmaLaurea-Indagine occupazionale dei laureati, 2017.



I laureati, rispetto alle loro colleghe, hanno una maggiore occupabilità anche per l'annualità 2018, ad eccezione dei laureati triennali ad un anno dalla laurea che vedono le donne maggiormente occupate (il 33% contro il 30,6% dei laureati).

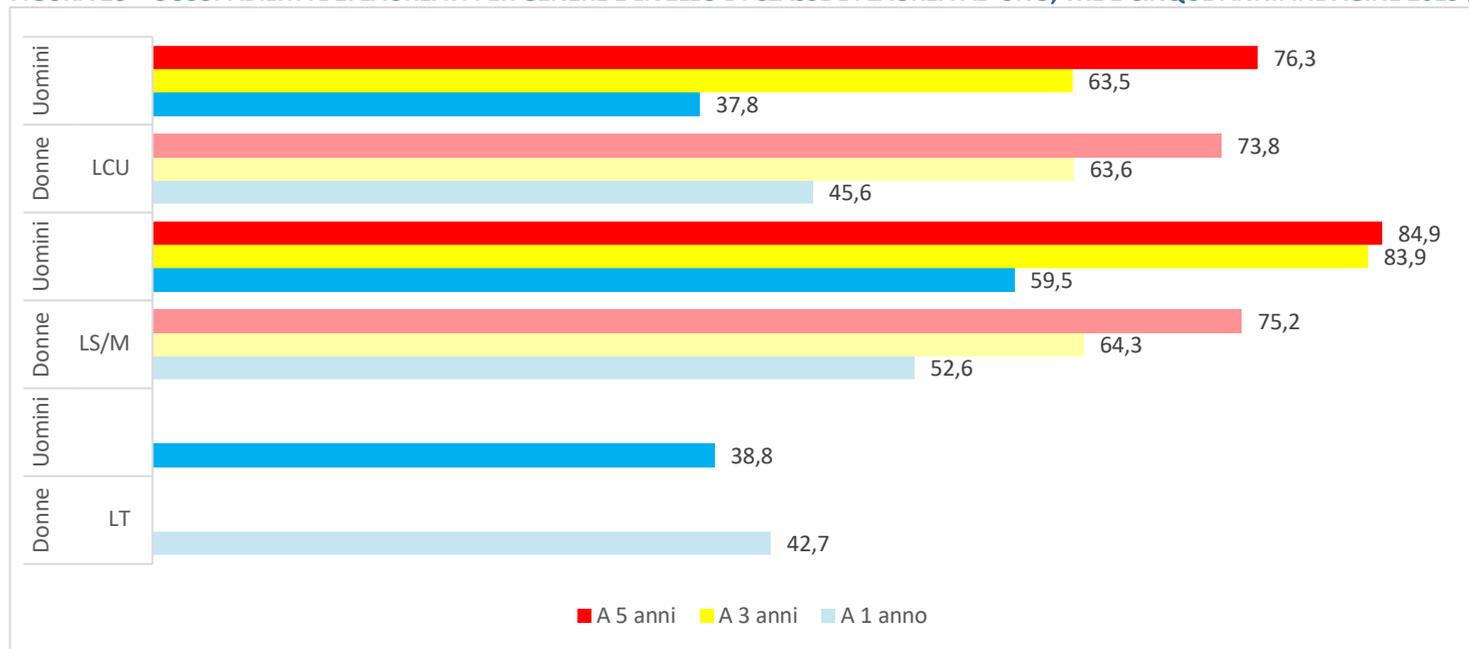
FIGURA 27 – OCCUPABILITÀ DEI LAUREATI PER GENERE E LIVELLO DI CLASSE DI LAUREA AD UNO, TRE E CINQUE ANNI. INDAGINE 2018 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati, 2018.

Infine, i laureati confermano la loro maggiore occupabilità rispetto alle laureate anche nel rapporto sulla *condizione occupazionale* 2019, ad eccezione dei laureati triennali ad un anno dalla laurea che vedono le donne maggiormente occupate rispetto ai loro colleghi maschi.

FIGURA 28 – OCCUPABILITÀ DEI LAUREATI PER GENERE E LIVELLO DI CLASSE DI LAUREA AD UNO, TRE E CINQUE ANNI. INDAGINE 2019 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati, 2019.

Analizzando la retribuzione media dei laureati (2019) si evince che gli uomini percepiscono uno stipendio medio più alto delle donne: ad un anno dalla laurea triennale la retribuzione media maschile è di 1.253 euro contro quella femminile di 896 euro. La situazione è analoga per le laureate magistrali. Infatti, ad un anno dalla laurea guadagnano mediamente 882 euro contro i 1.266 euro degli uomini. E, infine, la differenza di stipendio tra uomini e donne si acuisce per i laureati a ciclo unico: le laureate, sempre ad un anno dalla laurea, percepiscono uno stipendio medio di 1.234 euro, mentre i laureati guadagnano ben 648 euro in più.

La situazione non è migliore se si analizzano i dati a cinque anni dalla laurea. Le laureate specialistiche/magistrali, infatti, guadagnano ben 360 euro di meno rispetto ai loro colleghi maschi (1.446 euro). Mentre le laureate a ciclo unico percepiscono una retribuzione media pari a 1.215 euro, ben 197 euro in meno dei loro colleghi maschi.

FIGURA 29 – RETRIBUZIONE NETTA LAUREATI/E UNIMOL AD UNO E CINQUE ANNI DALLA LAUREA PER TIPOLOGIA DI CDL (EURO)



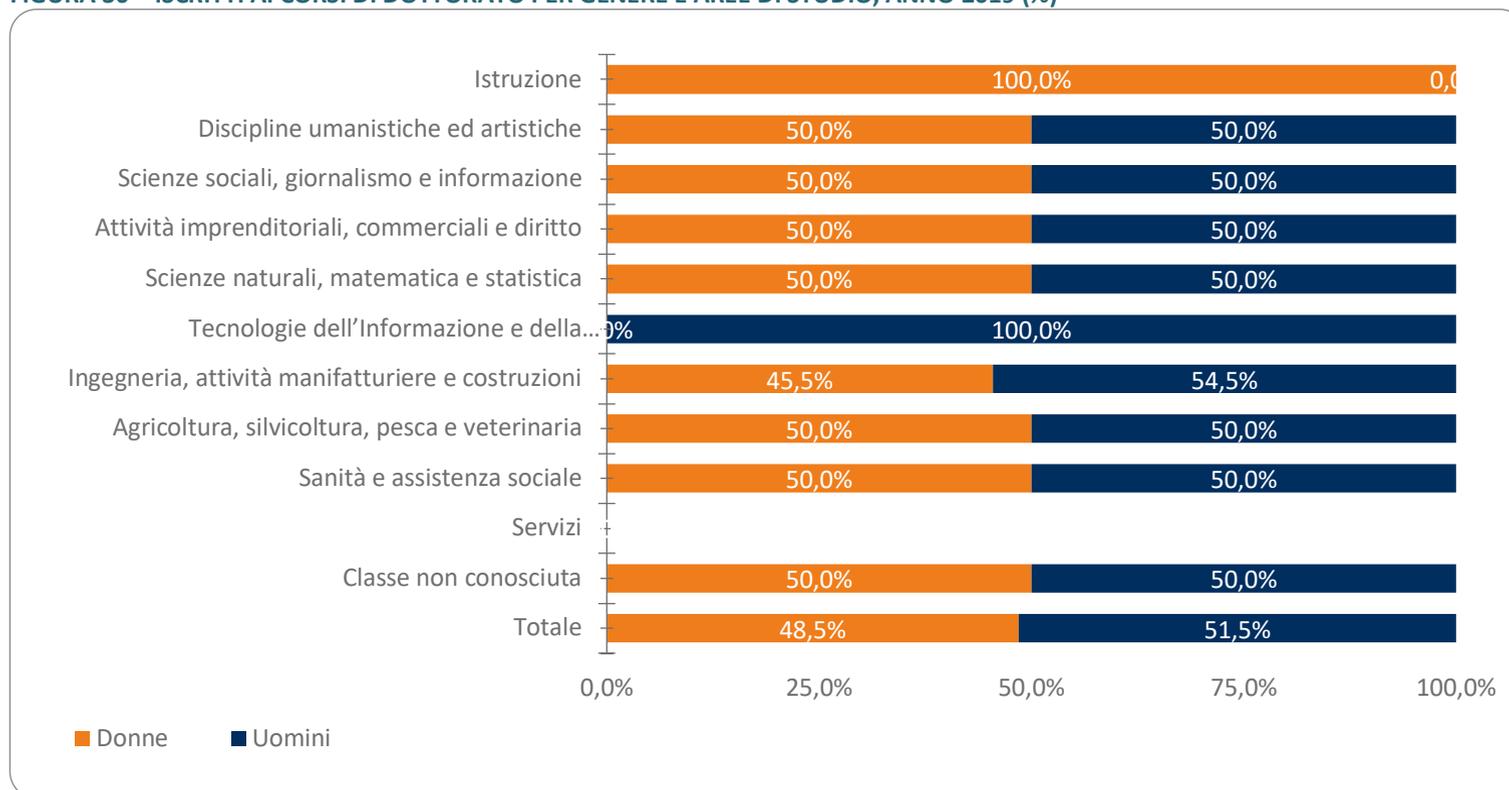
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati, 2019.

10. Dottorato di ricerca e Scuole di Specializzazione

Gli/le iscritti/e ai corsi di Dottorato per area di studio permettono di osservare come l'area "Istruzione" sia esclusivamente frequentata dal genere femminile, mentre quella delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) dal genere maschile.

Le altre aree di studio hanno una composizione di genere paritaria tra maschi e femmine.

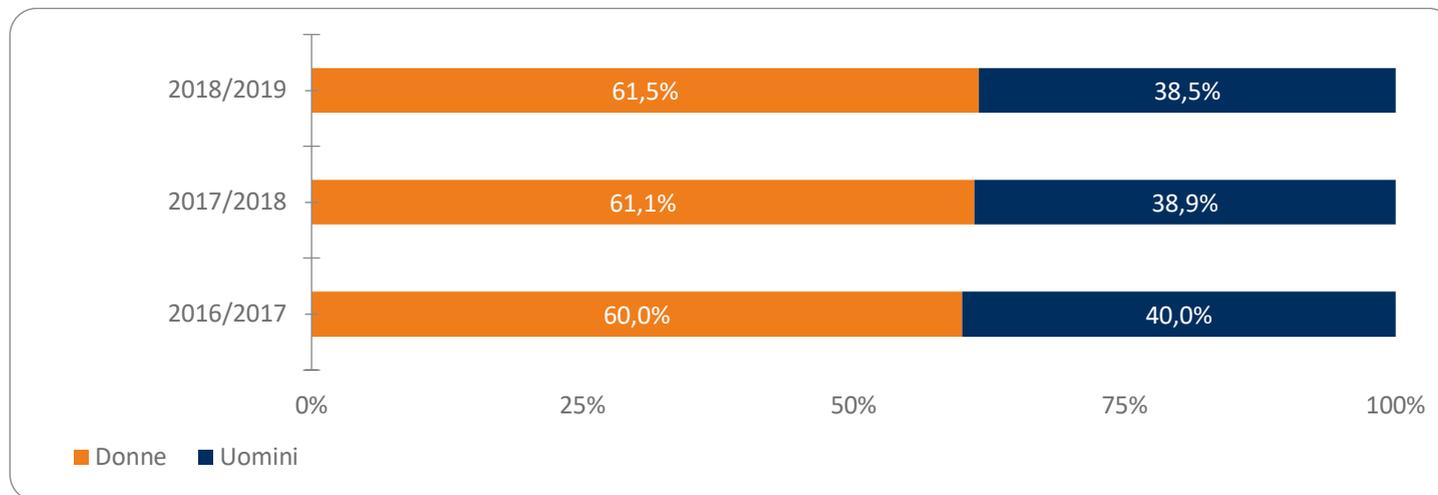
FIGURA 30 – ISCRITTI AI CORSI DI DOTTORATO PER GENERE E AREE DI STUDIO, ANNO 2019 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur.

Per quanto riguarda gli/le iscritti/e alle Scuole di Specializzazione Unimol, la figura che segue (FIG. 31) riporta la distribuzione per genere per gli a.a. 2016/17-2018/19 dove si evince che le donne sono sempre presenti in misura maggioritaria.

FIGURA 31 – ISCRITTI ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE PER GENERE E AREE DI STUDIO, CONFRONTO A.A. 2016/17-2018/19 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ustat-Miur.

Infine, per quanto riguarda il tasso di abbandono ai Corsi di Dottorato di ricerca, per area di studio e genere si evince che le donne abbandonano di più degli uomini.

TABELLA 6 – TREND STORICO DEGLI ABBANDONI AI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA, PER GENERE (%)

ANNO	Donne	Uomini
2019	5,6	0,0
2018	0,0	5,0
2017	8,7	0,0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.



B. Personale docente

11. L'analisi di genere del corpo docente

Al 31 dicembre 2020 il personale docente Unimol è pari a 291, di cui 104 donne e 187 uomini, rispettivamente il 36% e il 64% del totale (TAB. 7).

Il personale docente e ricercatore è composto da 20 professoressse e 64 professori di I Fascia; 48 professoressse e 79 professori di II Fascia; 16 ricercatrici e 19 ricercatori a tempo indeterminato (RU), 20 ricercatrici e 25 ricercatori a tempo determinato (RTD). Quest'ultimi si distinguono in ricercatori di tipo A (RTDA)²⁷, di cui 11 donne e 16 uomini, e in ricercatori di tipo B (RTDB)²⁸, di cui 9 donne e 9 uomini. Infine, tra gli addetti alla ricerca si contano gli assegnisti di ricerca composti da 14 donne e 20 uomini. Su questi dati l'incidenza femminile complessiva, ovvero il numero di donne sul totale del personale addetto alla ricerca (ivi inclusi gli assegnisti di ricerca), è del 36%. Tale percentuale risulta essere inferiore, seppur di pochi punti percentuali, all'incidenza femminile calcolata a livello nazionale²⁹ pari al 38%.

TABELLA 7 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA: DISTRIBUZIONE PER RUOLO E GENERE (V.A.)

Ruolo	Donne	Uomini	TOTALE
Professori Ordinari (PO)	20	64	84
Professori Associati (PA)	48	79	127
Ricercatori universitari a tempo indeterminato (RU)	16	19	35
Ricercatori a tempo determinato tipo B (RTDB)	9	9	18
Ricercatori a tempo determinato tipo A (RTDA)	11	16	27
Assegnisti di ricerca (AR)	14	20	34
TOTALE	118	207	325
<i>Incidenza di genere</i>	36.3%	63.7%	100.0%

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

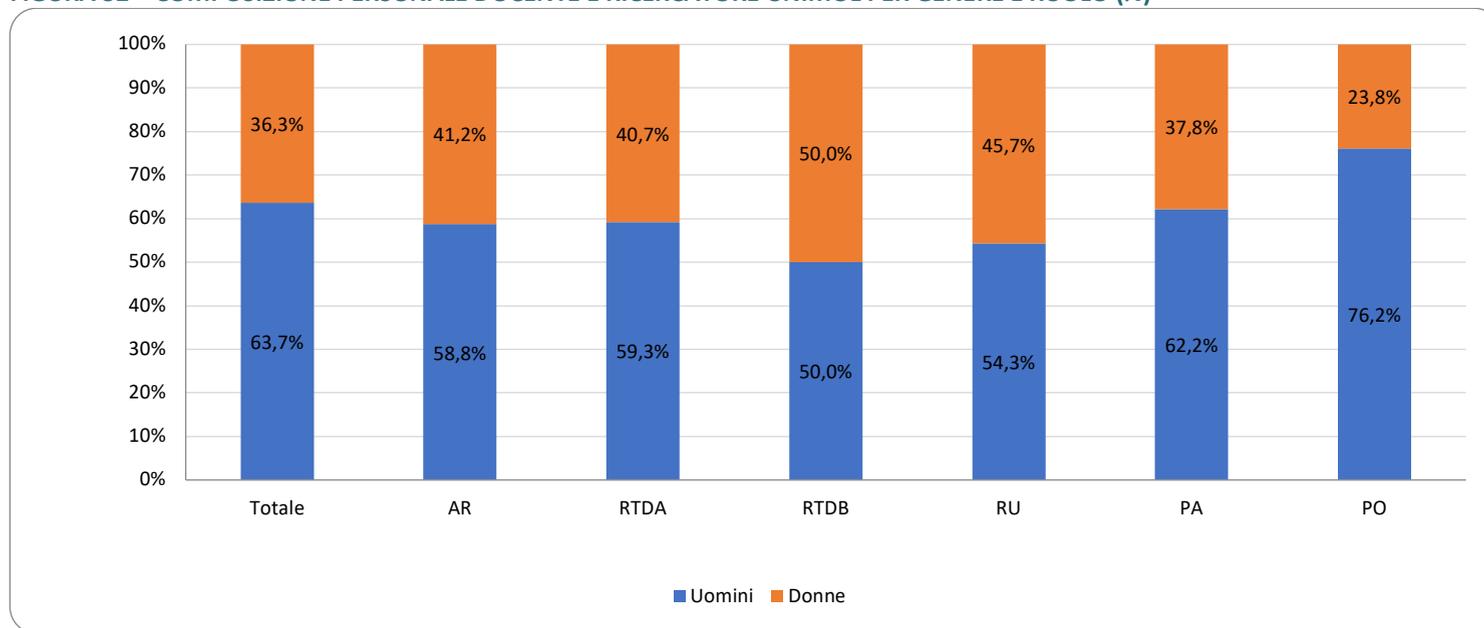
²⁷ Ricercatore a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera a), L. 30 dicembre 2010, n. 240. Si tratta di contratti della durata di 3 anni, rinnovabile per ulteriori due 2 anni.

²⁸ Ricercatore a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), L. n. 240 del 2010. Si tratta di contratti triennali non rinnovabili al termine dei quali è possibile accedere direttamente al ruolo di Professore di II Fascia, se in possesso dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, e a séguito di valutazione positiva dell'Ateneo.

²⁹ Fonte per i dati nazionali: Miur, Cerca università, <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>.

Un'analisi più dettagliata, distinguendo per ruoli, mostra che la presenza femminile in Unimol è più elevata per le ricercatrici a tempo determinato di tipo B, essendo pari al 50%, mentre è minima e pari al 23,8% per le docenti di I Fascia (FIG. 32). Facendo riferimento ai dati nazionali, i dati dell'Ateneo molisano sono leggermente più bassi. A livello nazionale si evidenzia una percentuale di ricercatrici universitarie pari al 50%, per l'intera categoria dei ricercatori (ossia il totale dei ricercatori a tempo determinato e indeterminato) dell'Università degli Studi del Molise la presenza femminile risulta pari al 45%. La percentuale delle professoresse di II Fascia pari al 40%, mentre quella delle professoresse di I Fascia pari al 25%.

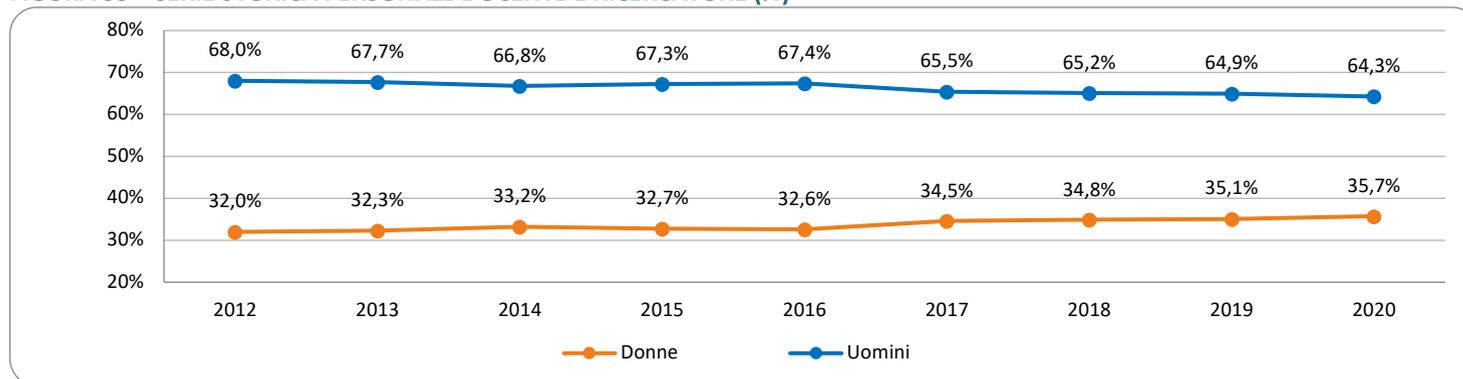
FIGURA 32 – COMPOSIZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE UNIMOL PER GENERE E RUOLO (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Negli ultimi anni la presenza femminile nel corpo docente e ricercatore Unimol (esclusi gli assegnisti di ricerca) è aumentata, passando dal 32% nel 2012 al 35,7% nel 2020 (FIG. 33).

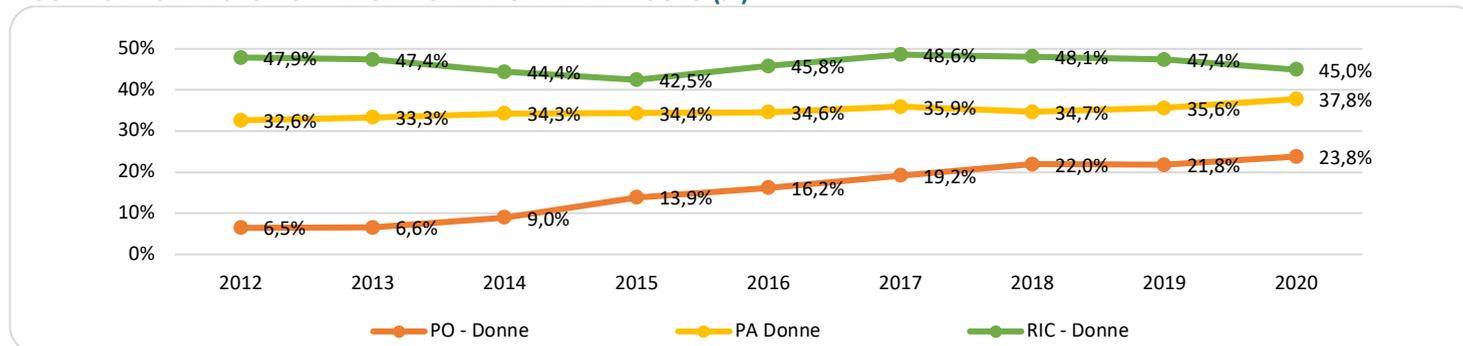
FIGURA 33 – SERIE STORICA PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol e Miur.

Si riporta, di séguito, l'evoluzione nel tempo della componente femminile del personale docente per ruolo (FIG. 34). Come si evince la quota delle ricercatrici è diminuita ed è passata dal 47,9% nel 2012 al 45% nel 2020, mentre la quota di professore associate è aumentata nel tempo, sebbene con lievi oscillazioni tra i diversi anni (periodo 2012-2020), fino a rappresentare nel 2020 il 37,8% sul totale delle donne docenti presenti in Ateneo. La quota di professore ordinarie ha subito più grandi oscillazioni ed è aumentata passando dal 6,5% nel 2012 al 23,8% nel 2020.

FIGURA 34 – SERIE STORICA PERCENTUALE DONNE PER RUOLO (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol e Miur.

L'età media del personale docente dell'Unimol è di 53,2 anni (il più giovane ha 31 anni e il più anziano ne ha 69), con le donne che risultano in media lievemente più giovani (51,9 anni) degli uomini (53,9 anni). Si riporta, di séguito, l'età media per ruoli (TAB. 8).

TABELLA 8 – ETÀ MEDIA PER RUOLO E GENERE (V.A.)

Ruolo	Donne	Uomini
Professori Ordinari (PO)	57.4 (46-69)*	57.1 (40-68)*
Professori Associati (PA)	53.1 (42-66)*	55.0 (42-68)*
Ricercatori universitari a tempo indeterminato (RU)	55.3 (45-65)*	55.9 (41-66)*
Ricercatori a tempo determinato (RTDB e RTDA)	40.7 (32-51)*	40.9 (31-57)*

* I valori in parentesi fanno riferimento, rispettivamente, all'età minima e massima.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Si descrive, di séguito, la distribuzione dei docenti, ricercatori e ricercatrici per fasce di età all'interno dei ruoli, riportandone la percentuale (FIG. 35). Con riferimento all'età anagrafica, si nota che le donne e gli uomini si distribuiscono con percentuali pressappoco simili all'interno dei ruoli.

FIGURA 35 – DISTRIBUZIONE PERSONALE PER GENERE E FASCE D'ETÀ ALL'INTERNO DEI RUOLI (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

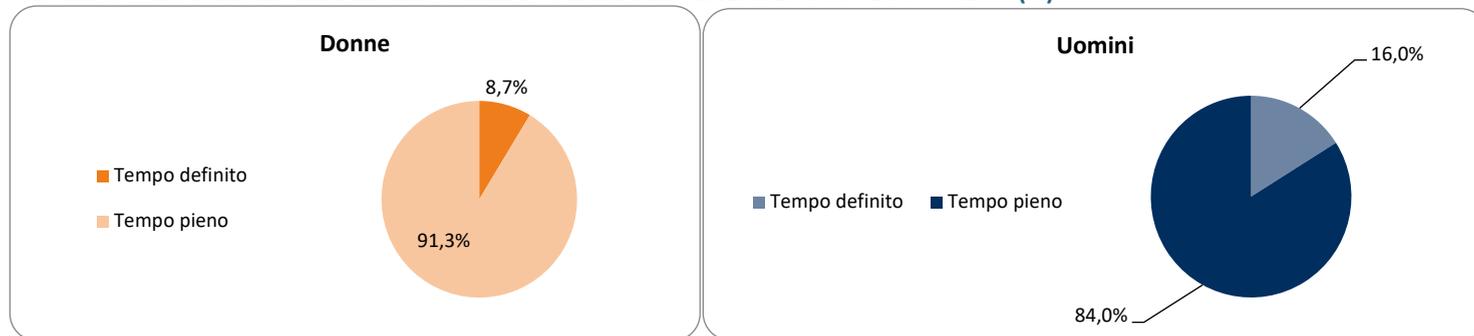
La figura evidenzia una prevalenza di uomini nella fascia di età più giovane (meno di 34 anni) tra ricercatrici e ricercatori (11,4% contro 2,8% di donne) e in quella più anziana (maggiore di 54 anni) con una percentuale del 31,8% dei ricercatori contro il 30,6% delle ricercatrici. Passando al ruolo di II Fascia, i professori associati si distribuiscono per il 6,3% nella classe 35-44 anni, per il 43% nella classe 45-54 anni e per il 50,6% oltre i 54 anni, mentre le professoressse associate si distribuiscono per l'8,3% nella classe 35-44 anni, e per il 45,8% nelle classi 45-54 anni e oltre i 54 anni.

Nel ruolo di docente di I Fascia si evidenziano significative differenze. I docenti ordinari più giovani sono uomini (3,1% ha un'età compresa tra 35 e 44 anni) mentre le professoressse ordinarie hanno un'età maggiore di 45 anni e si distribuiscono per il 40% nella fascia d'età compresa tra 45 e 54 anni e per il 60% nella fascia d'età maggiore di 54 anni.

D'altra parte la percentuale più elevata (65,6%) di professori ordinari ha un'età maggiore di 54 anni, mentre il 31,3% degli ordinari ha un'età compresa tra i 45 e 54 anni.

Si mostra la distribuzione del personale docente per genere e regime d'impiego (FIG. 36). Il 91,3% delle donne è impiegata a tempo pieno, mentre la percentuale di uomini impiegato con lo stesso regime è nettamente più bassa e è pari all'84%. Occorre evidenziare che coloro che decidono di esercitare una seconda attività professionale autonoma, ovvero ricoprire incarichi esterni inconciliabili con quelli accademici, possono optare per il tempo definito; nell'Ateneo molisano il 16% degli uomini ha optato per tale regime contro una percentuale pari a circa il 9% delle donne.

FIGURA 36 – DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE E REGIME D'IMPIEGO (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Si fa presente che nel corso del 2020 un solo professore ha usufruito dell'anno sabbatico.

12. Il personale docente nei Dipartimenti

Il personale docente dell'Unimol afferisce a sei Dipartimenti, ossia: Agricoltura, Ambiente e Alimenti, Bioscienze e Territorio, Economia, Giuridico, Medicina e Scienze della Salute, Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione.

Tra i sei Dipartimenti, il più numeroso risulta essere il Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute che conta, al 31 dicembre 2020, 55 docenti afferenti (39 uomini e 16 donne), mentre il meno numeroso risulta essere il Dipartimento di Economia con 44 docenti afferenti (23 uomini e 21 donne).

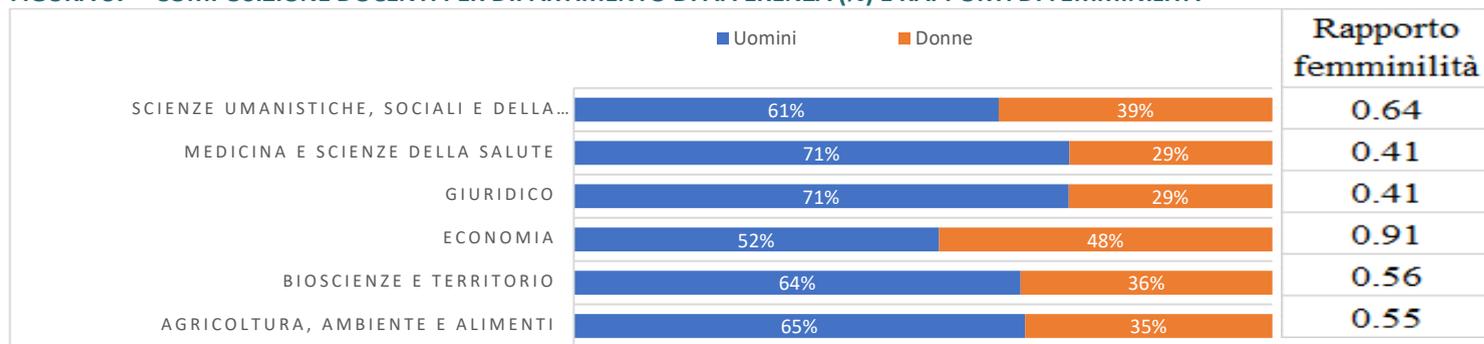
Si riporta la distribuzione per genere dei docenti nei vari Dipartimenti e il rapporto di femminilità (R) (FIG. 37), definito nel seguente modo:

$$R = \frac{\text{Numero di donne}}{\text{Numero di uomini}}$$

Un rapporto R pari a 1 indica una parità numerica tra donne e uomini, un rapporto R maggiore di 1 indica una maggiore presenza femminile e, viceversa, un rapporto R inferiore a 1 indica una maggiore presenza maschile.

All'interno dei Dipartimenti, si osserva che il rapporto di femminilità è favorevole alle donne solo nel Dipartimento Economia, in cui ci sono 21 donne e 23 uomini. Una più evidente presenza maschile è nel Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute (con 39 uomini e 16 donne) e nel Dipartimento Giuridico (con 34 uomini e 14 donne).

FIGURA 37 – COMPOSIZIONE DOCENTI PER DIPARTIMENTO DI AFFERENZA (%) E RAPPORTI DI FEMMINILITÀ



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Per un'analisi più dettagliata si rappresentano, rispettivamente, la percentuale di donne nella componente docente Unimol per Area CUN e un confronto con il dato a livello nazionale, e il numero assoluto e percentuale di uomini e donne per area a fine dicembre del 2020 (FIG. 38 e FIG. 39).

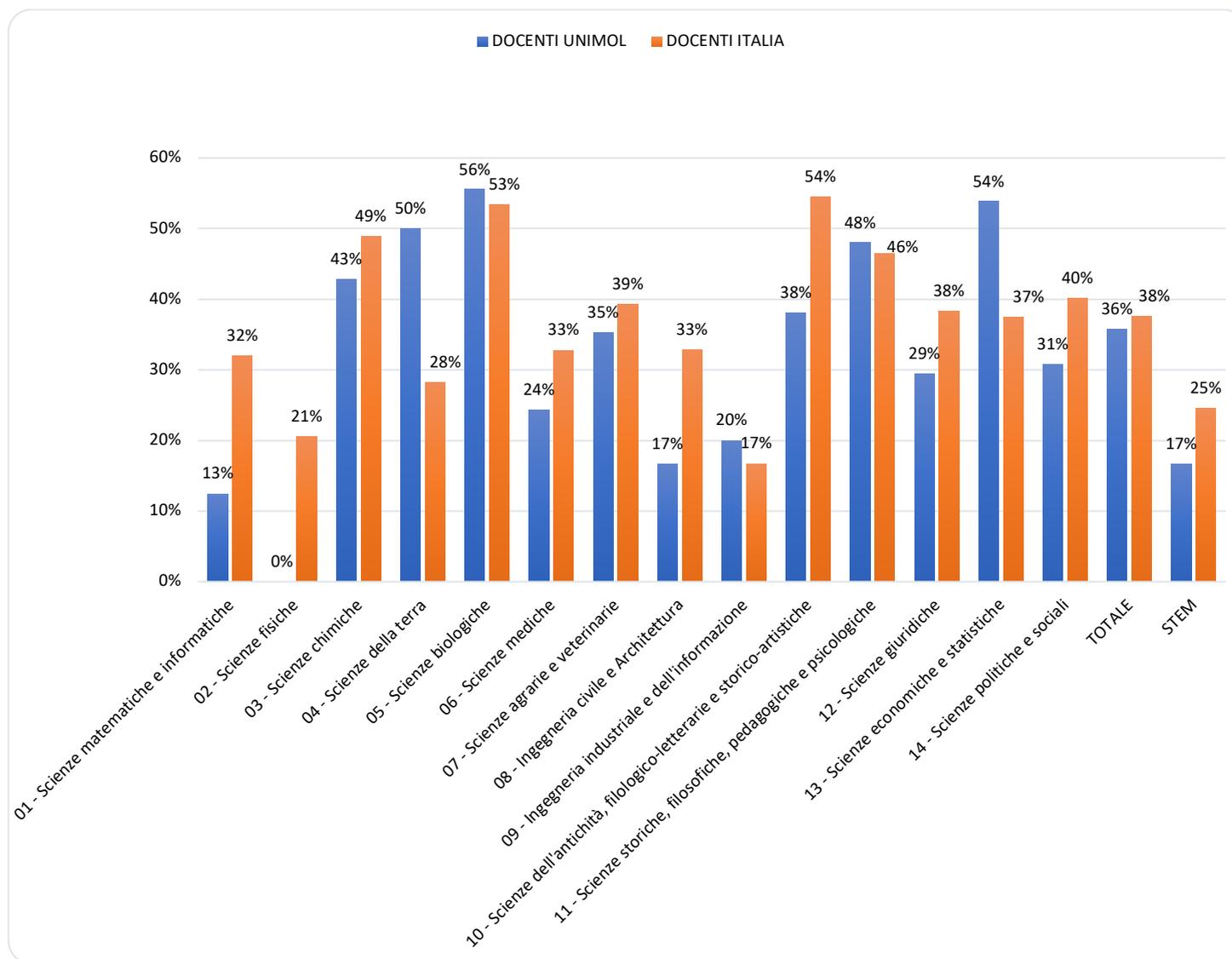
La composizione del personale docente non è omogenea per Area CUN. I settori in cui si evidenzia un'elevata presenza femminile, superiore rispetto a quella nazionale, sono l'area 4 (Scienze della terra), l'area 5 (Scienze biologiche), l'area 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione); l'area 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e l'area 13 (Scienze economiche e statistiche).

Evidenziata è una netta prevalenza maschile in tutte le aree CUN (FIG. 8), eccetto nell'area 5 (Scienze biologiche) e nell'area 13 (Scienze economiche e statistiche) nelle quali sono più numerose le donne. Nell'area 4 sono impiegati 2 docenti (un uomo e una donna), nell'area 5 ci sono 15 donne contro 12 uomini, nell'area 9 solo 2 donne contro 8 uomini, nell'area 11 ci sono 12 donne e 13 uomini, infine nell'area 13 si riscontra la presenza di 14 donne e 12 uomini.

È interessante osservare in Unimol una presenza sbilanciata a favore degli uomini tra le materie umanistiche, ossia nell'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) in cui ci sono 13 uomini e 8 donne, mentre a livello nazionale in quest'area si evidenzia una maggiore presenza femminile. Nei settori STEM, invece, si riscontra in Unimol una maggior presenza maschile. In questi settori solo il 17% è donna (5 donne contro 25 uomini), una percentuale al di sotto del valore nazionale pari al 25%.

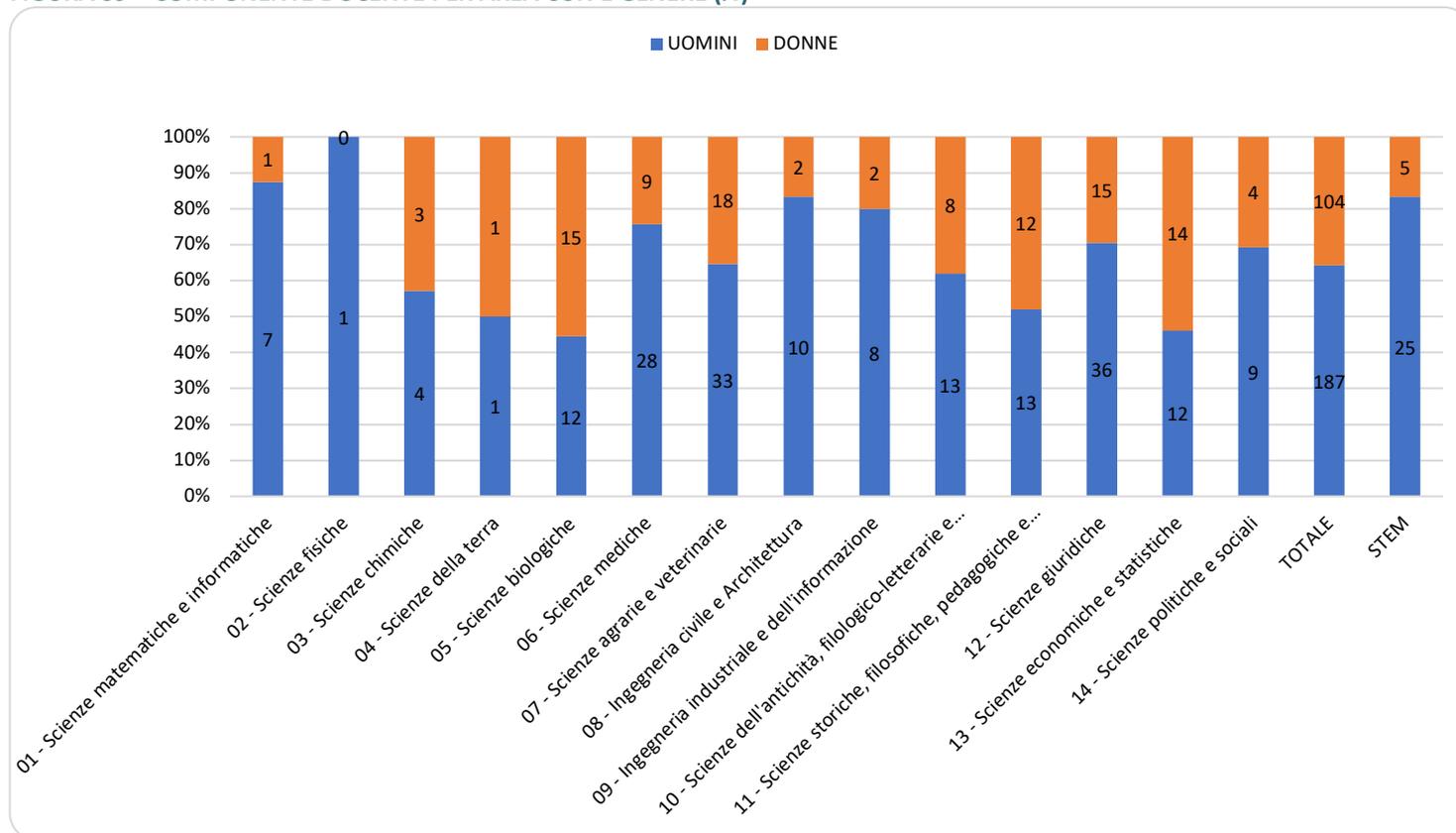


FIGURA 38 – PERCENTUALE DI DONNE NELLA COMPONENTE DOCENTE PER AREA CUN (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 39 – COMPONENTE DOCENTE PER AREA CUN E GENERE (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Per esplorare l'evoluzione temporale della presenza delle donne nei singoli ambiti disciplinari, la seguente tabella (TAB. 9) mostra il rapporto di femminilità in ciascun ruolo e Area CUN, e un confronto tra i due periodi 2017 e 2020. Si utilizza un codice di colori per agevolare l'ispezione visiva dei dati sul rapporto di femminilità per ruolo e area.

Le gradazioni di blu fanno riferimento a una maggiore presenza maschile, ossia per un rapporto R compreso tra 0 e 1 si passa, rispettivamente, dal blu scuro al blu chiaro; mentre le gradazioni di arancione fanno riferimento a rapporti di femminilità più favorevoli alle donne ($R > 1$) e il colore aumenta di intensità per rapporti R più elevati. La parità numerica tra donne e uomini ($R = 1$) è indicata in bianco.

TABELLA 9 – RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER RUOLO E PER AREA CUN NEL 2017 E NEL 2020

LEGENDA		Valore compreso tra						
RAPPORTO DONNE- UOMINI								
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	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							
	RTD		RU		PA		PO	
	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche	0.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.20	0.00	0.25
02 - Scienze fisiche	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.14
03 - Scienze chimiche	0.00	0.00	0.00	0.00	(*)	1.00	0.50	0.34
04 - Scienze della terra	(*)	0.00	0.00	0.00	(*)	(*)	0.00	0.22
05 - Scienze biologiche	3.00	3.00	2.00	3.00	1.20	3.50	0.25	0.50
06 - Scienze mediche	1.00	0.67	1.33	0.67	0.10	0.27	0.00	0.18
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0.00	0.60	0.60	0.60	1.25	1.00	0.00	0.21
08 - Ingegneria civile e Architettura	0.00	0.00	0.00	0.00	0.10	0.11	1.00	0.24
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	0.00	0.10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.00	0.00	0.00	0.00	0.50	0.40	0.00	0.75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1.00	(*)	(*)	(*)	0.78	0.88	0.50	0.58
12 - Scienze giuridiche	0.33	0.25	0.25	0.25	0.33	0.31	0.38	0.32
13 - Scienze economiche e statistiche	(*)	1.33	1.33	1.33	0.67	1.00	1.33	0.30
14 - Scienze politiche e sociali	0.00	1.00	0.50	1.00	1.50	0.67	0.00	0.36

* Indica la presenza di 1 donna e nessun uomo.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

In tale tabella sono riportati i dati relativi ai rapporti di femminilità tra ricercatori a tempo determinato (colonna 1). Nel 2017 si osserva che i rapporti di femminilità erano favorevoli alle donne nell'ambito di Scienze della Terra, Scienze Biologiche e Scienze Economiche e Statistiche. Nel 2020 il rapporto resta favorevole alle donne nei settori nelle Scienze

Biologiche e delle Scienze Economiche e Statistiche e, si aggiunge l'area delle Scienze Storiche, Filosofiche, Pedagogiche e Psicologiche.

Nella colonna 2 osserviamo i rapporti di femminilità tra i Ricercatori a tempo indeterminato. Il rapporto è a favore delle donne in entrambi i periodi 2017 e 2020 negli ambiti delle Scienze biologiche, Scienze Storiche, Filosofiche, Pedagogiche e Psicologiche e nelle Scienze Economiche e Statistiche. Si osserva nel 2020 rispetto al 2017 un cambiamento a favore delle donne nell'ambito delle Scienze Politiche e Sociali e un cambiamento a sfavore nell'ambito delle Scienze Mediche.

Per i professori associati (colonna 3) i rapporti di femminilità sono favorevoli alle donne in entrambi i periodi nell'ambito delle Scienze Agrarie, Biologiche, Chimiche e della Terra, e nell'area dell'Ingegneria Industriale e dell'Informazione. Un cambiamento a favore delle donne nell'ambito delle Economiche e Statistiche e un cambiamento a sfavore nell'ambito delle Scienze Politiche e Sociali si è registrato nel 2020 rispetto al 2017. Infine, per quel che riguarda i professori di ordinari (Colonna 4) nel 2020 in tutte le aree CUN il rapporto di femminilità è sfavorevole alle donne, tuttavia si evidenziano rapporti leggermente più elevati rispetto al 2017 in quasi tutte le aree, eccetto per le aree dell'Ingegneria civile e Architettura e delle Scienze Economiche e Statistica che presentavano nel 2017 un rapporto di femminilità, rispettivamente, uguale e maggiore di uno.

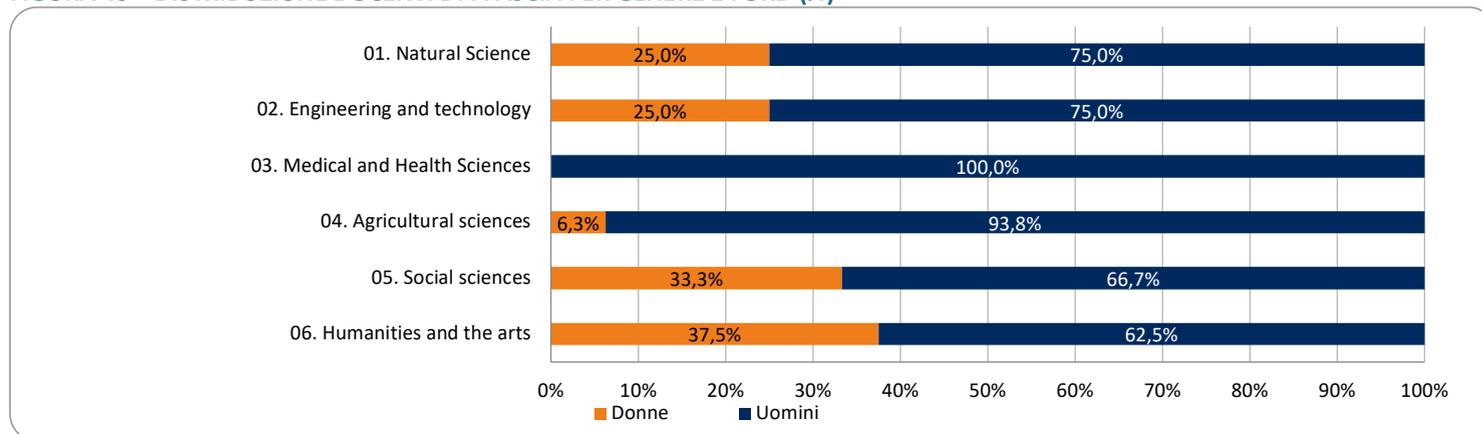
Focalizzando su una categoria più aggregata rispetto le categorie CUN e facendo, dunque, riferimento ai settori di Ricerca e Sviluppo (FoRD - *Field of Research and Development*) – che consentono confronti su scala internazionale – si può confermare l'analisi fatta sinora.

Si mostra, di séguito, la distribuzione dei docenti nel grado più altro (ossia la I Fascia) per genere e FoRD al 31 dicembre 2020 (FIG. 40). La sotto rappresentanza delle donne tra le posizioni di professore ordinario colpisce ogni FoRD, ma l'effetto maggiore è nel settore delle Scienze Mediche e Sanitarie (*Medical and Health Sciences*), in cui tutti i professori ordinari sono uomini, e nel settore delle Scienze Agrarie (*Agricultural Sciences*), in cui la percentuale di uomini è circa il 94%. Le donne rappresentavano solo il 25% del personale accademico di I Fascia nelle Scienze Naturali (*Natural Science*) e in Ingegneria e Tecnologia (*Engineering and Technology*); il 33% nelle Scienze Sociali (*Social Sciences*) e il 37,5% nelle Discipline Umanistiche (*Humanities and the Arts*).

Facendo un confronto con i risultati a livello internazionale, ottenuti dalla Commissione europea nell'ultimo report *She Figures 2018*³⁰, possiamo notare che il dato dell'Unimol è in linea con quello nazionale ma differente dal dato per l'EU28: nel 2016 si evidenziava che le posizioni di grado A (professore di I Fascia) delle donne è più probabile rispetto agli uomini nelle Scienze Mediche, Agrarie, Sociali o Umanistiche e mentre è meno probabilità nelle Scienze Naturali o in Ingegneria e Tecnologia.

³⁰ European Union (2019), SHE FIGURES 2018, doi: 10.2777/936, Disponibile al link: <file:///C:/Users/Maria/Downloads/KI0418555ENN.en.pdf>.

FIGURA 40 – DISTRIBUZIONE DOCENTI DI I FASCIA PER GENERE E FORD (%)



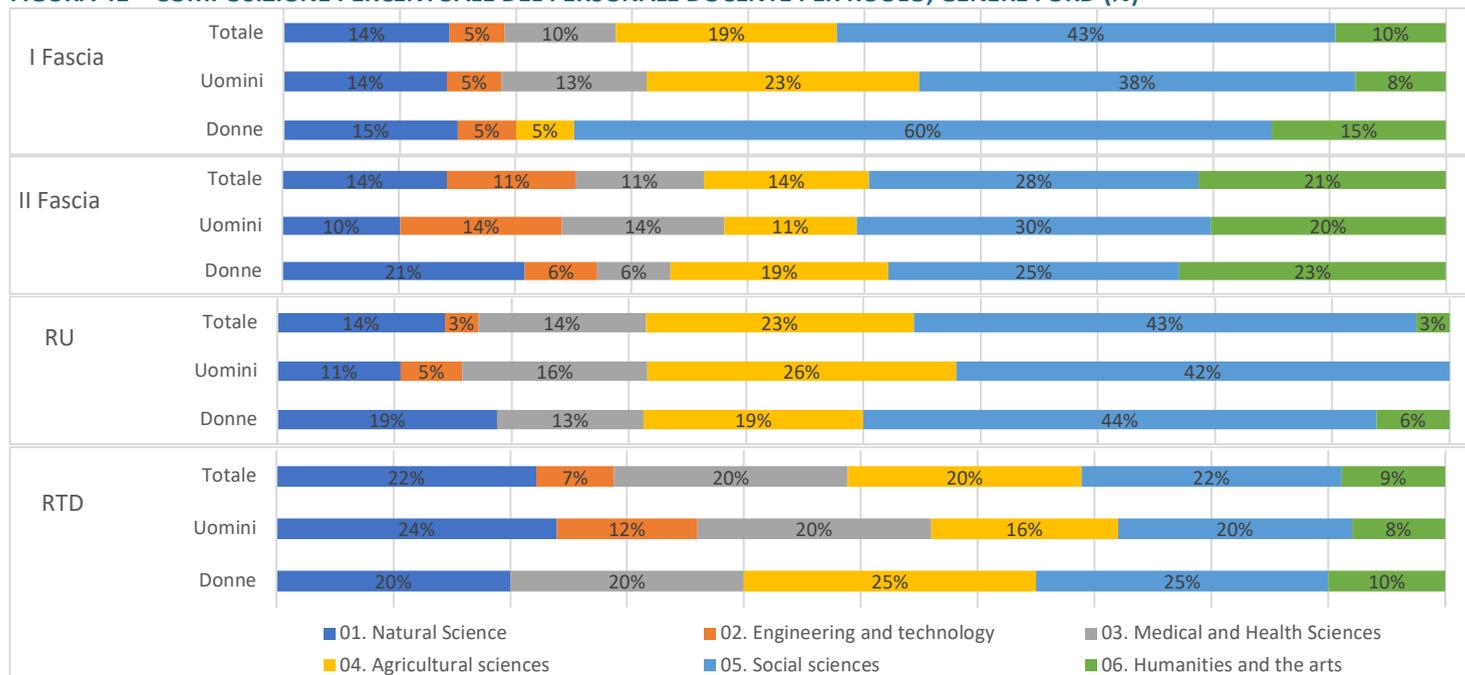
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

La figura successiva (FIG. 41) mostra la composizione, in termini percentuali, del personale docente distinto per ruolo, genere e FoRD (*Field of Research and Development*). Nel 2020 la maggior parte del personale addetto alla ricerca in Unimol ha lavorato nell'area delle Scienze Sociali, che occupava 97 addetti di cui 36 donne. Il settore meno popolare era quello dell'Ingegneria e Tecnologia che occupava 22 addetti, di cui 4 donne.

Osservando come le donne e gli uomini nelle posizioni di II Fascia sono distribuiti nei FoRD, si può notare che la maggior parte delle professoresse associate è impegnata nella ricerca in scienze sociali, umanitarie, naturali ed agrarie, mentre i professori associati si occupano maggiormente, oltre ai settori delle scienze sociali ed umanistiche, delle scienze mediche e all'ingegneria e tecnologia.

Tutti i settori di Ricerca e Sviluppo, eccetto il settore dell'Ingegneria e della Tecnologia, si avvalgono del lavoro di ricercatrici, sebbene la loro numerosità è inferiore rispetto ai ricercatori. I settori in cui i ricercatori sono maggiormente coinvolti sono le Scienze Sociali, Agrarie e Scienze Naturali.

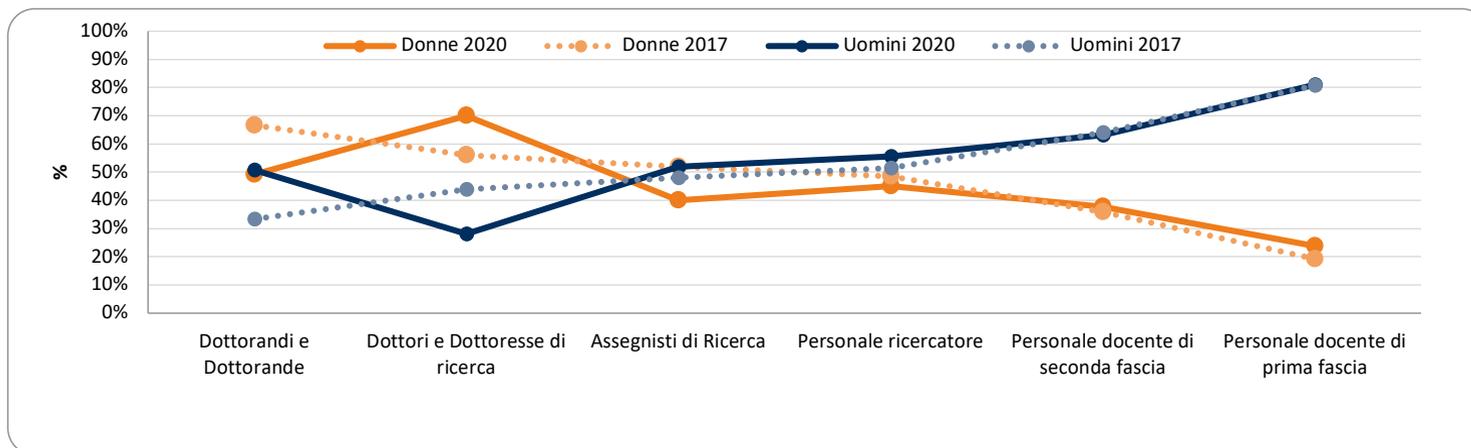
FIGURA 41 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO, GENERE FORD (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

A livello di Ateneo, la successiva figura (FIG. 42) mostra il diagramma a forbice, in cui vengono riportate le percentuali di donne e di uomini relative alla formazione post-laurea (dottoranti, dottorati) e al personale addetto alla ricerca (assegnisti, ricercatori e professori) nei due periodi 2017 e 2020. Si evidenzia che nonostante l'alta partecipazione femminile nelle fasi di formazione post universitaria, il numero di donne diminuisca drasticamente nell'accesso all'accademia, ovvero le difficoltà da loro incontrate nel raggiungere posizioni stabili nell'Università. Il confronto di forbici relative ai due anni differenti (2017 e 2020) non rileva significativi miglioramenti, eccetto nella parte di formazione post-laurea, dove le dottoresse di ricerca hanno ulteriormente incrementato la propria presenza rispetto a quella maschile, in generale, si osserva comunque che nell'arco del triennio si è avuta un lieve ampliamento della forbice nelle posizioni degli assegnisti e ricercatori ed una lieve restrizione nelle posizioni di professori.

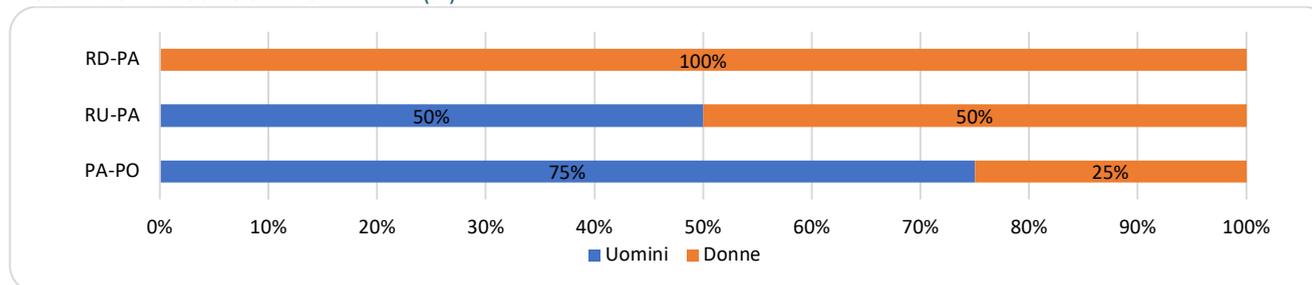
FIGURA 42 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE FORMATO E ADDETTO ALLA RICERCA (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Si evidenziano, inoltre, le percentuali di uomini e donne che hanno avuto un passaggio di carriera nel 2020 (FIG. 43). Il passaggio dal ruolo di ricercatore a quello di associato è avvenuto maggiormente per le donne, mentre il passaggio di ruolo di professore associato a quello ordinario ha coinvolto una percentuale maggiore di uomini. Nello specifico, con riferimento alle assunzioni di docenti di I e II Fascia nel corso del 2020 ci sono state 17 progressioni di carriera di docenti che già collaboravano con l'Università degli Studi del Molise (di cui 35% donne), mentre 3 docenti esterni all'Ateneo (tutti uomini) sono stati reclutati come professori di II Fascia. I passaggi interni da professore di II Fascia a professore di I Fascia hanno visto una maggiore presenza di uomini, il 75% contro il 25% di professoressse. Un totale di 5 ricercatori è passato di ruolo a professore di II Fascia: 4 ricercatori a tempo indeterminato (2 uomini e 2 donne) più una ricercatrice a tempo determinato.

FIGURA 43 – PASSAGGI DI CARRIERA (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Nonostante la crescente incidenza femminile, l'analisi fatta finora evidenzia i ben noti fenomeni di segregazione verticale e del c.d. "soffitto di cristallo", che caratterizzano le carriere accademiche a livello nazionale e internazionale. La segregazione verticale è il fenomeno per cui le donne sono presenti prevalentemente nei ruoli più bassi della scala gerarchica con una progressiva riduzione in termini percentuali via via che la scala gerarchica aumenta, mentre il "soffitto di cristallo" si riferisce alle barriere invisibili esistenti per le donne nel raggiungere il livello più elevato della carriera³¹.

Per un'analisi della disparità tra i generi nell'Ateneo si calcola il *Glass Ceiling Index* (GCI) sempre con riferimento al 2020. Tale indice mette in relazione la percentuale di donne in tutti i ruoli, con la percentuale di donne nel ruolo più elevato, ovvero le Docenti di I Fascia. Tale indice, pertanto, ottenuto dal seguente rapporto:

$$GCI = \frac{\frac{\text{Donne docenti}}{\text{Totale docenti}}}{\frac{\text{Donne docenti di I Fascia}}{\text{Totale docenti di I Fascia}}}$$

Un valore dell'indice maggiore di uno indica che la percentuale di donne nella posizione di I Fascia è inferiore alla medesima percentuale che si ottiene considerando tutti i ruoli dell'Ateneo, suggerendo la presenza di un *glass ceiling effect*, ossia della difficoltà delle donne a raggiungere il ruolo più elevato della carriera accademica.

L'indice di *Glass Ceiling* fornisce, dunque, una misura sintetica del grado di segregazione verticale che risulta evidente nell'Università degli Studi del Molise che negli anni 2017 e 2020 presentava un indice maggiore di 1 (TAB. 10).

L'indice mostra che questa disuguaglianza di genere si manifesta ancora, ma è in atto una riduzione, testimoniata dal fatto che il valore è passato da 1,80 nel 2017 a 1,50 nel 2020, avvicinandosi a 1, ossia alla situazione di equità di genere.

TABELLA 10 – GLASS CEILING INDEX (GCI)

Anno	2017	2020
GCI	1,80	1,50

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Da un'analisi per Dipartimento (FIG. 44) si evince che la disuguaglianza di genere nei ruoli più alti della carriera universitaria è molto forte nei Dipartimenti di Agricoltura, Ambiente e Alimenti. Nel Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute l'GCI non viene calcolato poiché nel 2020 non erano presenti donne nella posizione di I Fascia.

³¹ EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), She Figures 2018, European Commission, Brussels.

FIGURA 44 – GLASS CEILING INDEX (GCI) PER DIPARTIMENTO



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Anche i Dipartimenti di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione e quello Giuridico mostrano segnali della presenza di *Glass Ceiling Effect*, essendo il loro GCI per le donne superiore a 1.

Mentre, nei Dipartimenti di Economia e Bioscienze e Territorio si riscontra un'assenza di *Glass Ceiling Effect*, tuttavia bisogna notare che la percentuale delle donne rispetto agli uomini nella posizione di professore ordinario rimane molto bassa in questi Dipartimenti ed è rispettivamente del 33% e del 30%.

Per completare l'indagine sulla presenza femminile nell'Ateneo e nei ruoli di grado più elevato si analizza il numero delle commissioni e il genere dei membri costituite nel 2020 per il reclutamento del personale docente e ricercatore (TAB. 11). Si nota che in tutte le commissioni prevale la presenza di membri uomini, anche in qualità di Presidenti.

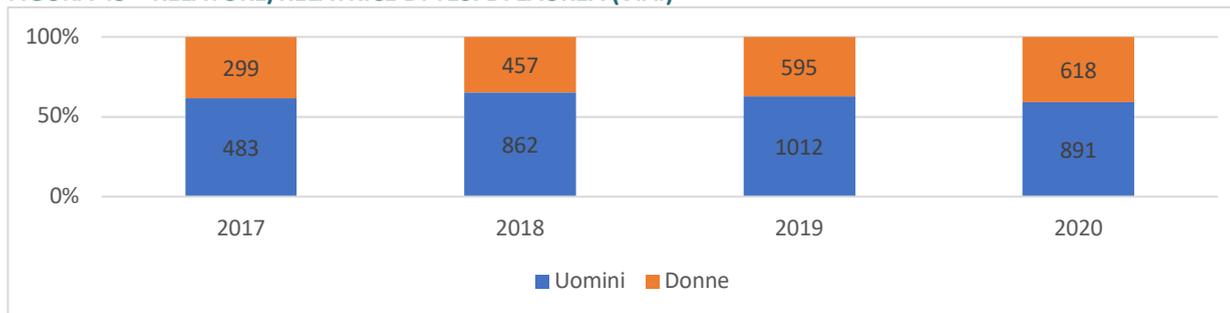
TABELLA 11 – COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE (V.A.)

TIPO DI COMMISSIONE	Numero commissioni	Componenti		Presidente	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
Reclutamento PO	9	7	20	1	8
Reclutamento PA	8	5	19	1	7
Reclutamento RTD	9	8	19	1	8

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Si mostra il numero assoluto e i valori percentuali dei docenti distinti per genere che hanno effettuato l'attività di supervisione di tesi di laurea (FIG. 45). Nel 2020 una quota pari al 41% dei supervisor di tesi era costituita da professoressa, questa percentuale è leggermente superiore rispetto a quella degli anni precedenti.

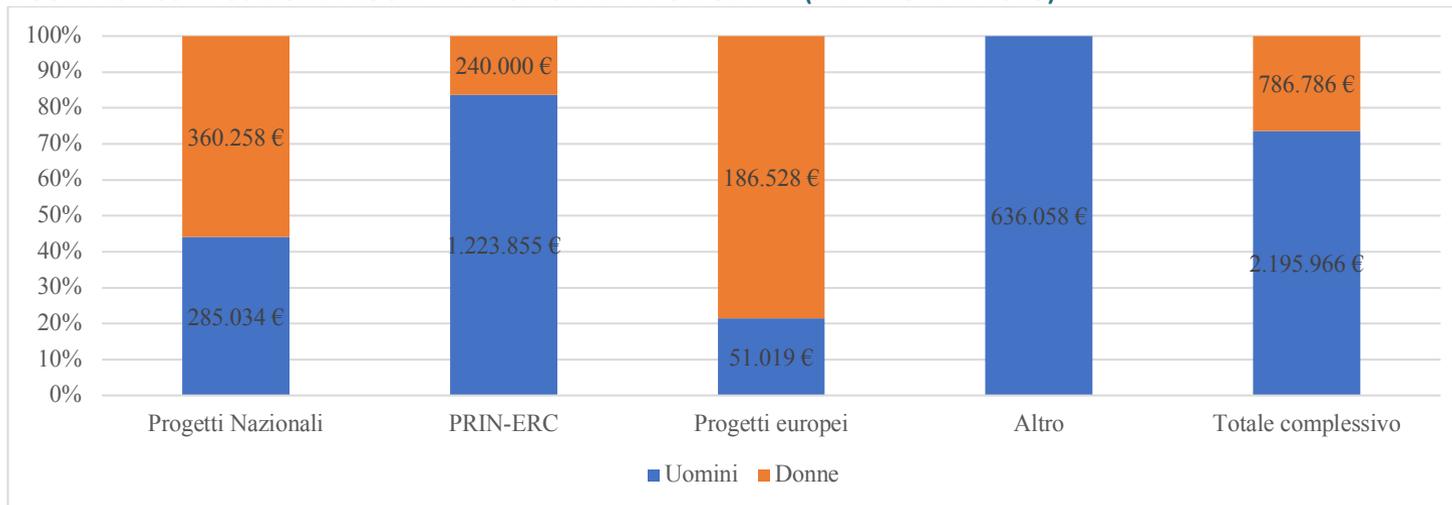
FIGURA 45 – RELATORE/RELATRICE DI TESI DI LAUREA (V.A.)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Per quel che concerne l'attività di ricerca, il 26% dei fondi per attività di ricerca è attribuito a coordinatrici donne (FIG. 46). Emergono forti differenze per tipologia di progetto, il 79% dei fondi per Progetti Europei è attribuito a coordinatrici donne mentre l'84% dei fondi per Progetti PRIN-ERC è a coordinatori uomini. I fondi per Progetti Nazionali coinvolgono in qualità di *Principal Investigator* per il 44% i professori/ricercatori e per il 56% le professoresse/ricercatrici. La sezione "Altro" nella figura fa riferimento a Progetti di ricerca Dipartimentale e/o regionali. La totalità dei fondi di questa tipologia è assegnata a coordinatori uomini. In generale, i fondi per attività di ricerca risultano a vantaggio maschile.

FIGURA 46 – COMPOSIZIONE PROGETTI DI RICERCA PER TIPO E GENERE (% E VALORE IN EURO)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.



C. Personale tecnico amministrativo

13. Composizione ed età

Nella presente sezione vengono riportati ed illustrati i principali indicatori relativi al personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi del Molise al fine di offrire una fotografia con riguardo alla composizione, alla carriera, all'età, alla formazione e, in generale, alle specifiche informazioni richieste dalle *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, al fine di consentire una disamina del *focus* costituito dalla variazione del genere nel triennio 2018-2020. Per la costruzione del set di indicatori del personale tecnico amministrativo è stata utilizzata la banca dati interna dell'Amministrazione di Ateneo in linea con il flusso di informazioni che annualmente viene comunicato, attraverso il Conto Annuale, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite il sistema informativo SICO (Sistema Conoscitivo del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche) per la rilevazione della consistenza e del monitoraggio della spesa del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, al 31 dicembre di ciascun anno preso in esame (2018, 2019, 2020). Dall'analisi delle tabelle che seguono, si può constatare come la consistenza numerica complessiva del personale tecnico amministrativo nel triennio di riferimento sia essenzialmente stabile (235 unità nel 2018; 231 unità nel 2019; 232 unità nel 2020) e sostanzialmente equilibrata fra i due generi, con variazioni percentuali nel periodo in esame corrispondenti ad un incremento del 4% per il genere femminile (da 119 unità nel 2018 si passa a 124 unità nel 2020, con un aumento complessivo di 5 unità) ed alla contrazione del 7% circa per il genere maschile (da 116 unità nel 2018 a 108 unità nel 2020, con la riduzione nel triennio 2018-2020 di 8 unità di personale). Viceversa, una lettura orizzontale denota che alcune aree sono a prevalenza maschile ("Servizi generali e tecnici" e "Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati"), mentre il genere femminile si concentra prevalentemente nell'ambito amministrativo-gestionale ed in quello bibliotecario. Nel triennio considerato, la posizione amministrativa apicale è stata ricoperta da un dirigente maschile, l'unica presenza dirigenziale è parimente maschile, mentre la categoria EP (elevata professionalità) è a prevalenza femminile (5 donne e 4 uomini).

TABELLA 12 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE E AREA D'IMPIEGO, ANNI 2018-2020 (V.A.)

AREA DI IMPIEGO	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Tot	Donne	Uomini	Tot	Donne	Uomini	Tot
01 – Dirigenza amministrativa	0	2	2	0	2	2	0	2	2
02 – Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	74	29	103	74	27	101	75	27	102
03 – Biblioteche	8	4	12	7	4	11	7	3	10
04 – Servizi generali e tecnici	13	25	38	12	24	36	12	23	35
05 – Socio-sanitaria, Medico-odont. e Socio sanitaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 – Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	23	56	79	25	55	80	29	53	82
07 – Area non individuata	1	0	1	1	0	1	1	0	1
TOTALE	119	116	235	119	112	231	124	108	232

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

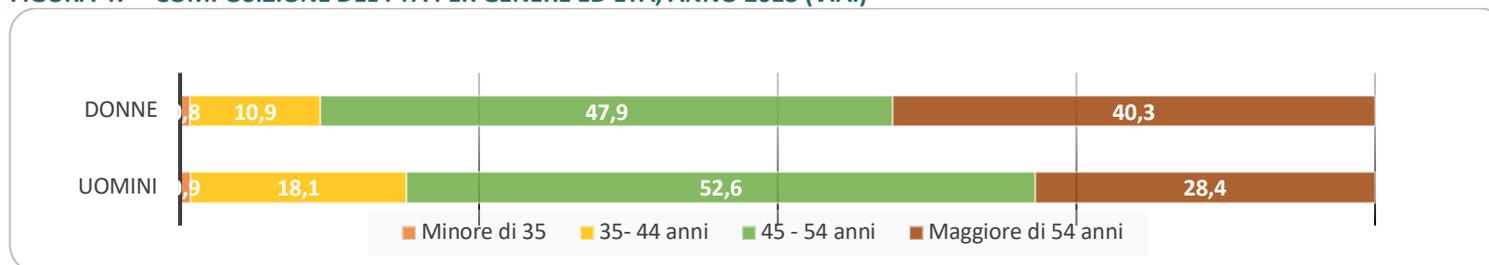
Con specifico riferimento al fattore età, non emergono delle significative differenze di genere.

Partendo dall'analisi dei dati riferiti al 2018, per entrambi i generi la consistenza numerica maggiore si evidenzia nella fascia d'età compresa tra i 45-54 anni con prevalenza del genere maschile su quello femminile. Gli uomini *over 54* anni risultano, invece, numericamente inferiori. Da ultimo, si rileva un esiguo numero di personale tecnico amministrativo con età compresa tra i 35-44 anni, a prevalenza maschile nel 2018 ma con valori ribaltati nel 2019 e 2020 a favore delle donne.

L'analisi dei dati riferiti agli anni 2019 e 2020 rileva che una moderata percentuale di PTA compresa tra i 35-44 anni risulta essere a maggioranza maschile, mentre si registrano esiti differenti per le ulteriori due fasce d'età considerate. Per gli anni 2019 e 2020, infatti, gli uomini risultano essere più numerosi nella fascia di età 45-54 anni e numericamente inferiori nella fascia d'età riferita agli *over 54* anni, a prevalenza femminile. Tuttavia, i dati disponibili denotano un sostanziale equilibrio di genere nelle fasce 45-54 e <54 anni, assestato intorno al 45%, laddove si registra uno sbilanciamento più rilevante a sfavore del genere maschile *over 54* anni nell'anno 2019.

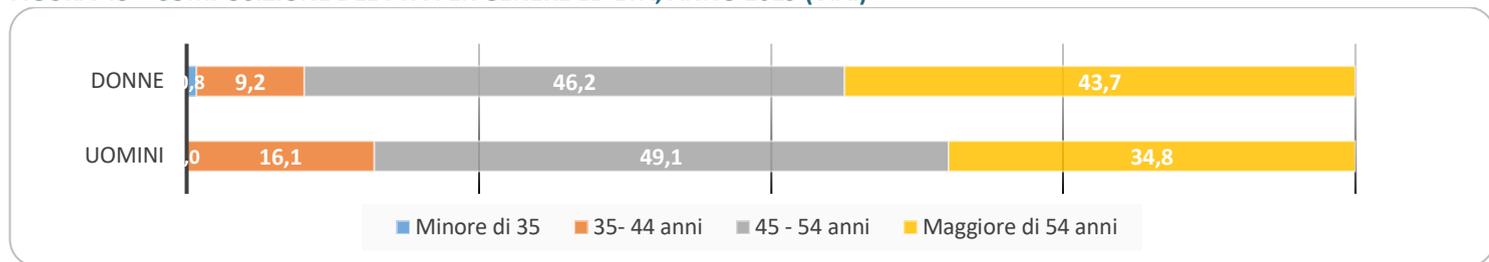
Infine, dalle tabelle che seguono emerge con chiarezza che il gruppo meno numeroso è quello costituito dagli *under 35* che conta per il triennio di riferimento una percentuale inferiore ad 1, per entrambi i generi.

FIGURA 47 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE ED ETÀ, ANNO 2018 (V.A.)



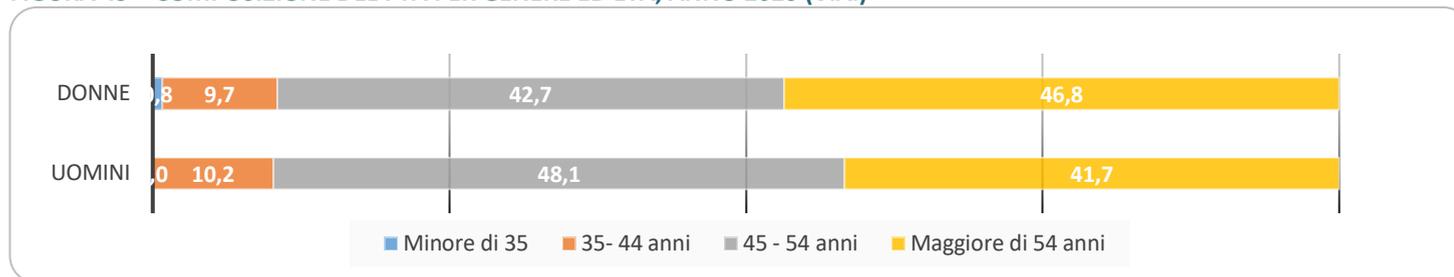
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 48 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE ED ETÀ, ANNO 2019 (V.A.)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 49 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE ED ETÀ, ANNO 2020 (V.A.)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

14. *La forbice delle carriere*

Il grafico riferito alla forbice della carriera presenta una distribuzione verticale asimmetrica.

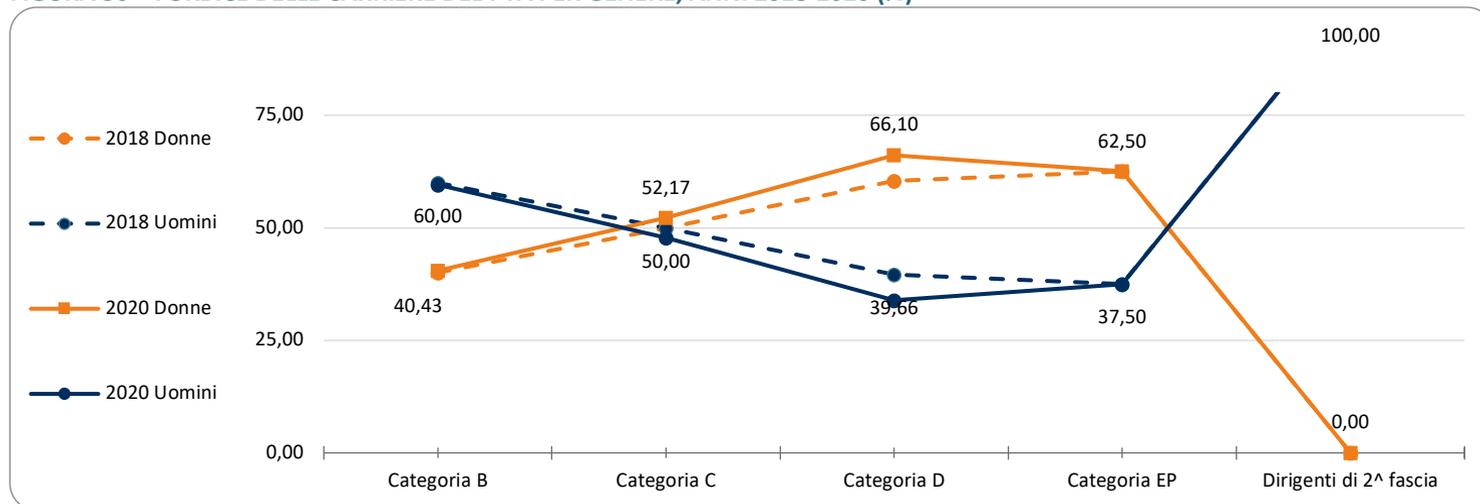
La presenza femminile, nel corso del 2020, si concentra nella categoria intermedia D (66,10%) ed in quella delle Elevate Professionalità (62,5%). In queste categorie la componente maschile del personale tecnico amministrativo si assesta su percentuali decisamente più basse (categorie D 39,66% ed EP 37,5%).

Il *gender gap* tende pressoché ad azzerarsi nella categoria professionale C ove le percentuali riferite ai due generi sono sostanzialmente sovrapponibili, seppur con una trascurabile prevalenza del genere femminile (F 52,17% e M 47,83%).

La forbice delle carriere, invece, si accentua sensibilmente alle due estremità della piramide professionale caratterizzate da una accentuata prevalenza maschile nella categoria professionale B (M 59,57% e F 40,43%) che diventa totale nella fascia dirigenziale ove la presenza femminile è pari a zero (M 100% e F 0%).

La forbice delle carriere descritta, riferita all'anno 2020, presenta un andamento che conferma quello dell'anno 2018, seppur con marginali scostamenti percentuali nelle categorie professionali e, in particolare, nella categoria D.

FIGURA 50 – FORBICE DELLE CARRIERE DEL PTA PER GENERE, ANNI 2018-2020 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

15. L'analisi dei titoli di studio

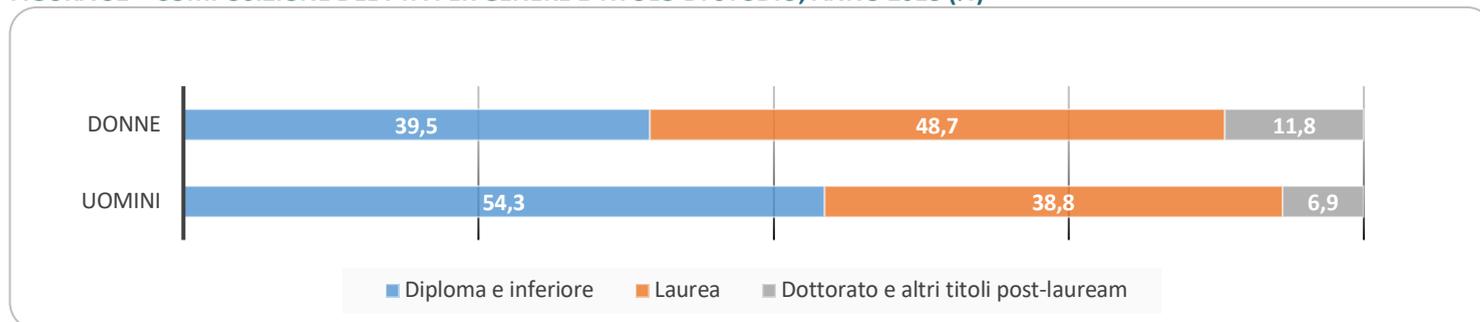
Le tabelle che seguono riportano la distribuzione del titolo di studio fra il personale in servizio al 31 dicembre di ciascuna annualità di riferimento (2018-2020), distinto per genere.

L'analisi dei dati denota una forbice tra i due generi in cui le dipendenti donne in possesso del diploma di laurea risultano percentualmente superiori rispetto ai dipendenti uomini. La superiorità numerica del genere femminile in possesso di laurea si conferma per tutto il triennio con un *gap* assestato sul valore di circa 9%.

Per quanto riguarda il possesso del titolo di studio della scuola secondaria di II grado (Diploma), la percentuale di dipendenti è numericamente superiore al genere femminile con un *gap* standard che si assesta intorno al 15-16% nel corso del triennio.

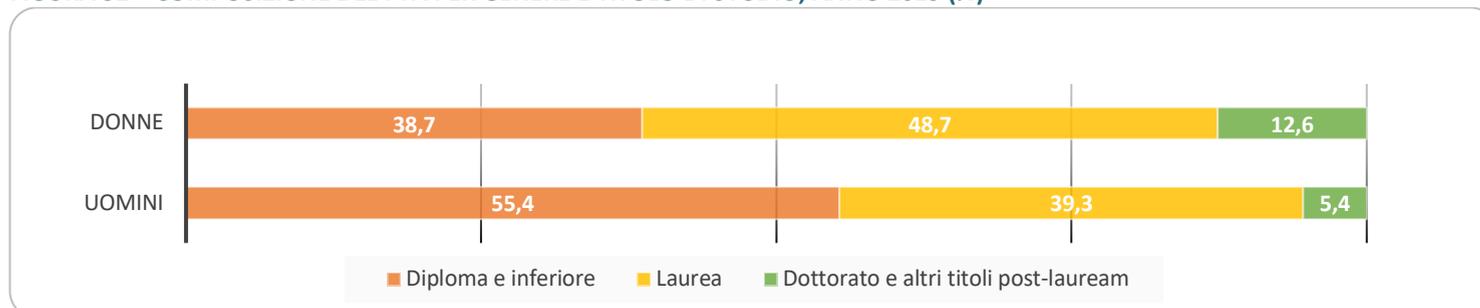
In riferimento al possesso di Dottorato o di titoli *post-lauream* (Master, Diploma di Specializzazione ecc.) la differenza di genere nella formazione del personale incide in maniera considerevole. Le figure seguenti (FIG. 51, FIG. 52 e FIG. 53), infatti, restituiscono la fotografia di una popolazione del PTA nella quale la percentuale di donne in possesso di tali titoli aumenta in maniera esponenziale arrivando ad essere pari al doppio di quella maschile sia nel 2018, che nel 2019 e 2020.

FIGURA 51 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE E TITOLO DI STUDIO, ANNO 2018 (%)



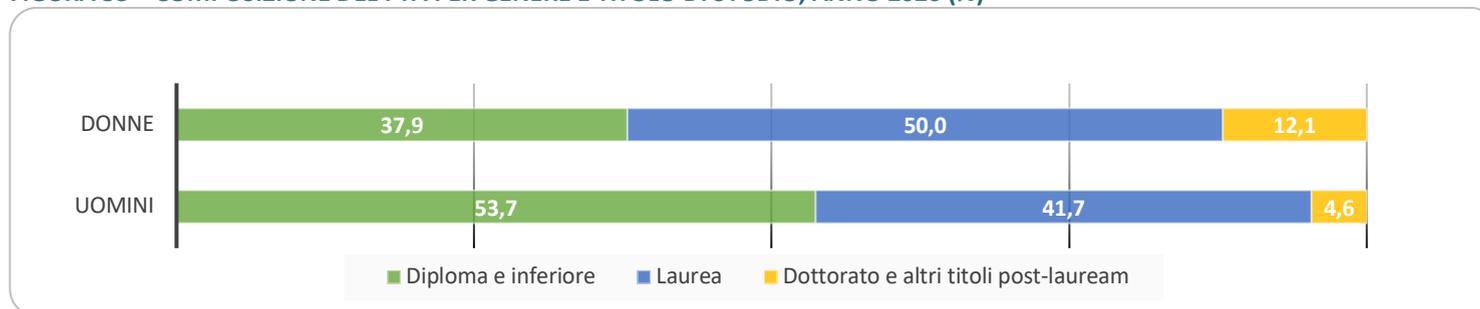
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 52 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE E TITOLO DI STUDIO, ANNO 2019 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 53 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE E TITOLO DI STUDIO, ANNO 2020 (%)

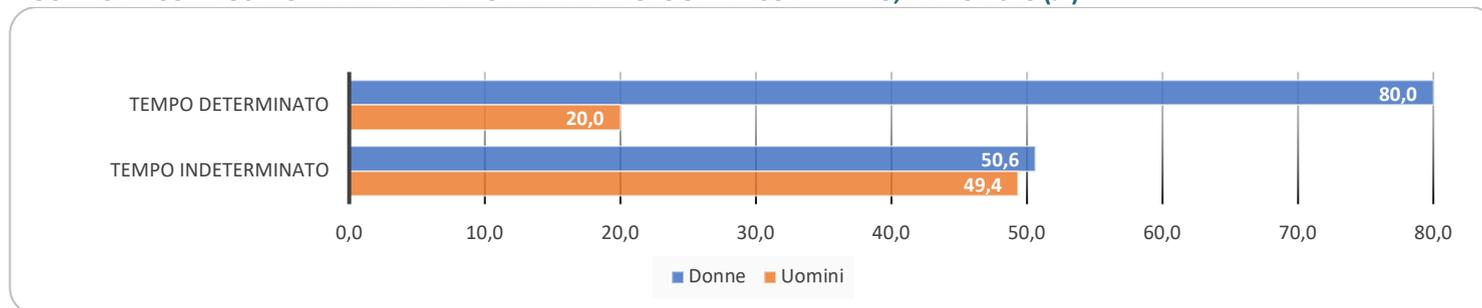


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

16. Tipologia di contratto, regime d'impiego e anzianità di servizio

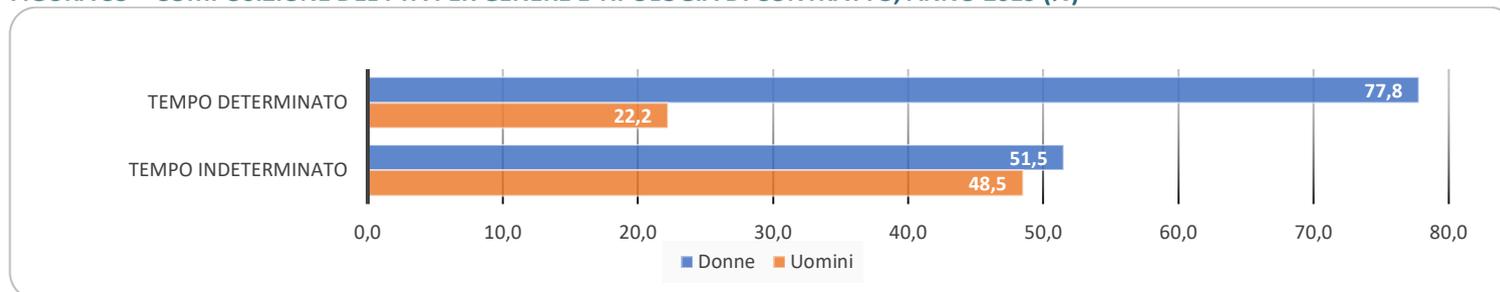
Rispetto alla situazione contrattuale, le donne e gli uomini che hanno un contratto a tempo indeterminato sono percentualmente pari negli anni 2018 e 2019 (con una irrilevante differenza percentuale che oscilla tra 1-2% a favore dei dipendenti), mentre per il 2020 il genere maschile aumenta in maniera più cospicua (+6,8%) rispetto a quello femminile. Differente è invece la fotografia della differenza di genere tra il personale assunto a tempo determinato. Si può infatti osservare come per gli anni 2018 e 2019 sia considerevole la prevalenza maschile rispetto a quella femminile (80% maschi e 20% femmine per il 2018; 77,8% maschi e 22,2% femmine per il 2019). Mentre, nel 2020 la presenza di dipendenti a tempo determinato, pur confermando una superiorità consistente, ha registrato un ri-equilibrio rispetto al genere femminile attestandosi la prima al 66,7% e quella femminile al 33,3%.

FIGURA 54 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO, ANNO 2018 (%)



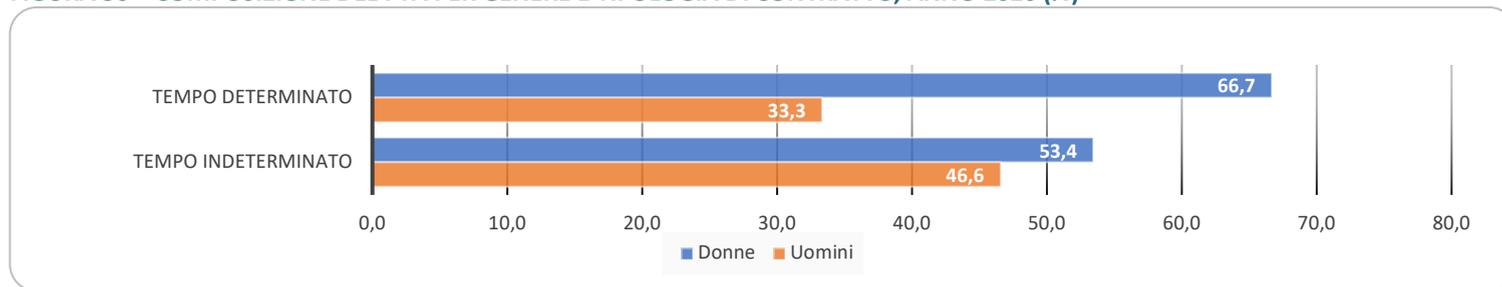
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 55 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO, ANNO 2019 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 56 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO, ANNO 2020 (%)



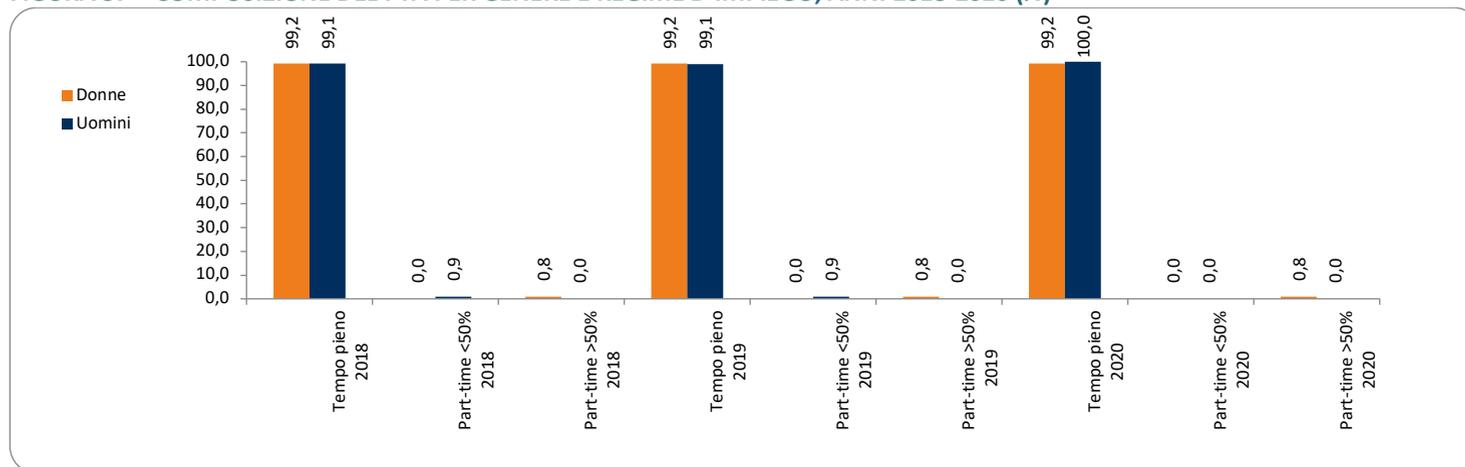
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Per quanto riguarda il regime di impiego, si è analizzata la distribuzione dell'organico amministrativo fra tempo pieno e *part-time* superiore o inferiore al 50%, sia per le donne che per gli uomini.

La tabella che segue è esplicativa della scelta del personale, nell'arco del triennio, a favore del regime di impiego a tempo pieno, residuando una ridottissima percentuale di personale che ha utilizzato il regime di impiego a tempo ridotto. L'incidenza percentuale dell'opzione per il tempo pieno è di poco inferiore al 100% sia per i maschi che per le femmine.

La distribuzione secondo il regime di impiego può anche essere utilizzata come indicatore delle opportunità offerte dall'Amministrazione per l'equilibrio tra vita privata/responsabilità di cura e vita lavorativa.

FIGURA 57 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE E REGIME D'IMPIEGO, ANNI 2018-2020 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

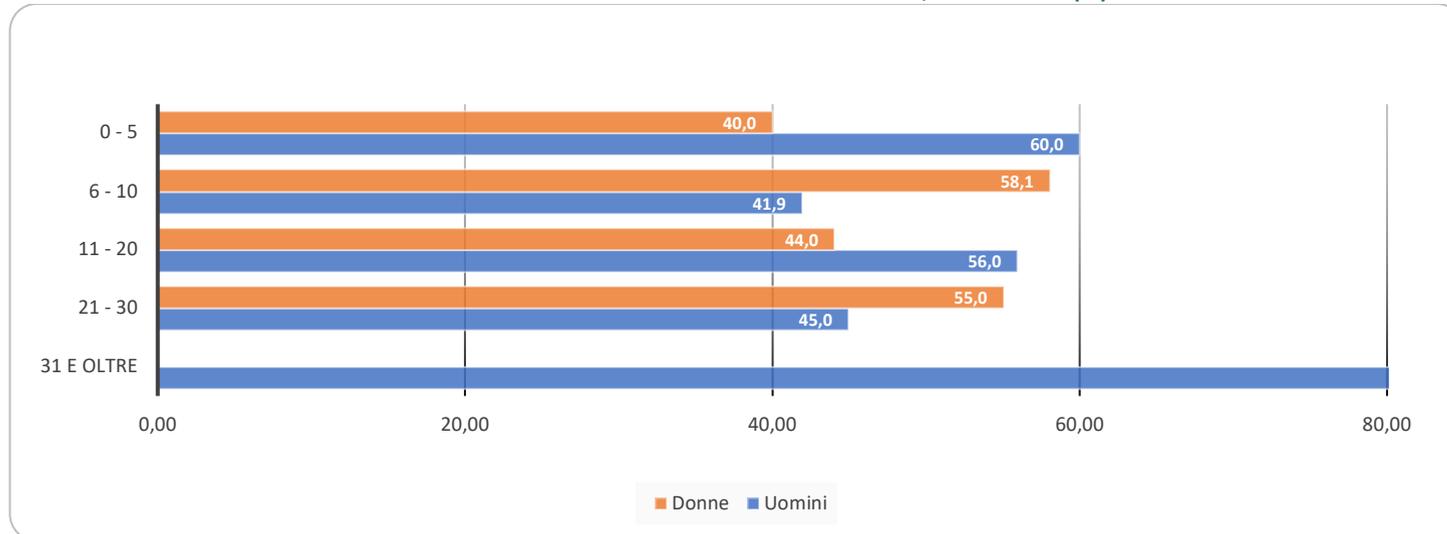
Per quanto riguarda i dati sull'anzianità di servizio (per la quale sono state considerate cinque fasce di anzianità) si può notare un sostanziale equilibrio di genere fra donne e uomini negli anni di servizio.

È da rilevare la prevalenza delle donne con anzianità da 0-5 anni nel 2020, che capovolge completamente il valore del 2018, che riportava, invece, una prevalenza degli uomini. Alla luce delle risultanze, si può desumere che il reclutamento del personale tecnico amministrativo dell'ultimo quinquennio ha riguardato prevalentemente donne.

Il genere femminile è, inoltre, assolutamente prevalente, nell'arco del triennio, nella fascia di servizio 6-10 anni. La presenza delle dipendenti tende a scendere ed a riequilibrarsi nelle fasce di servizio 11-20 anni e 21-30 anni.

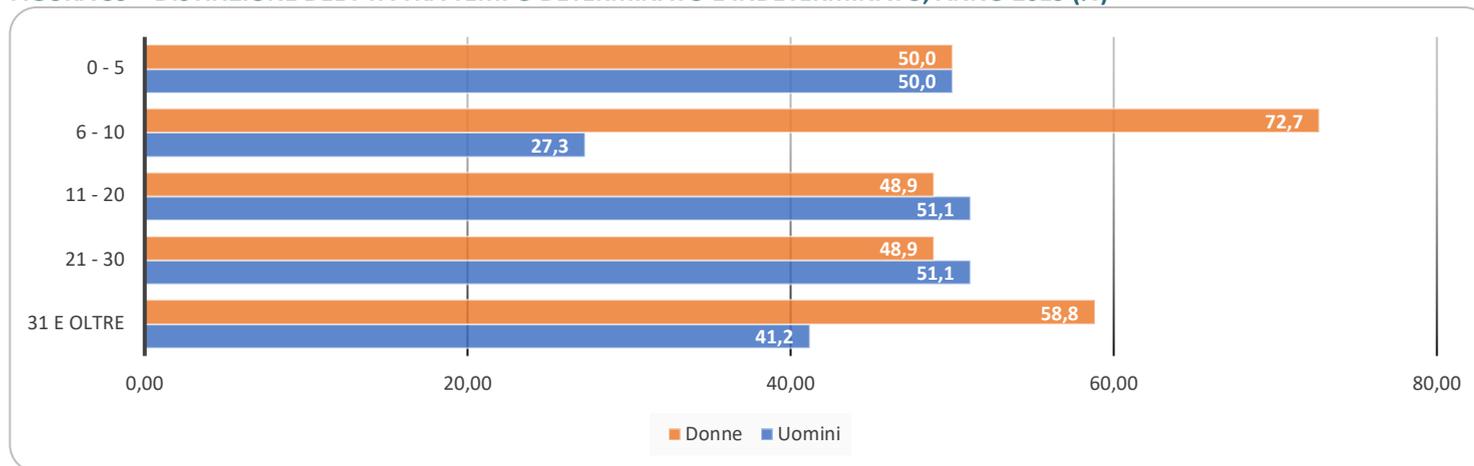
Nell'ultima fascia considerata (31 e oltre), invece, la totale percentuale maschile si è dapprima riequilibrata con quella femminile per poi essere superata da questa. I dati, infatti, evidenziano come la percentuale delle donne nella fascia con anzianità superiore a 31 anni sia passata da 0 nel 2018, al 58,8% nel 2019 per arrivare al 61,4% nel 2020.

FIGURA 58 – DISTINZIONE DEL PTA TRA TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO, ANNO 2018 (%)



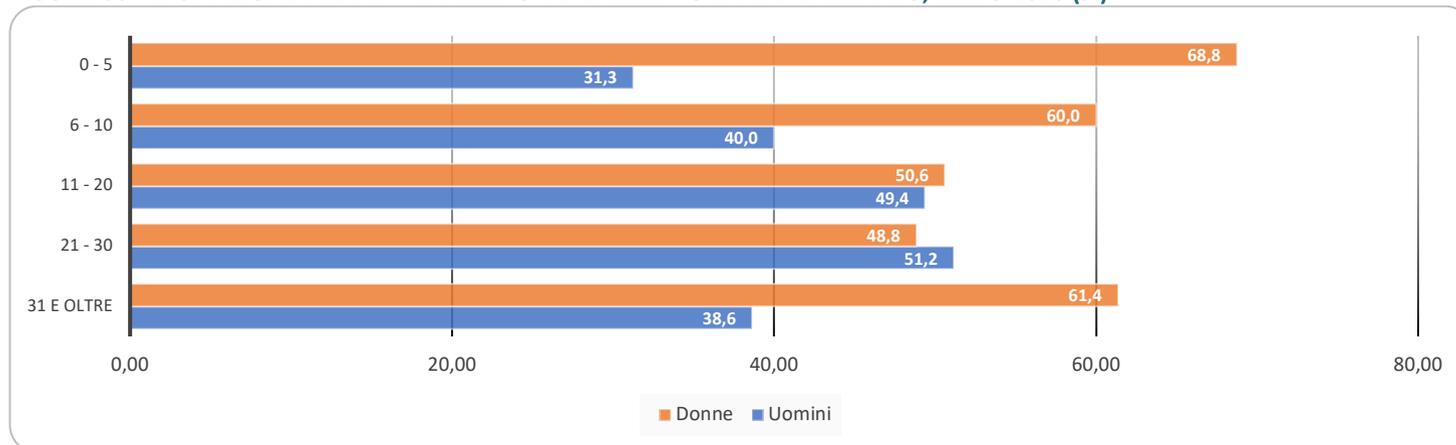
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 59 – DISTINZIONE DEL PTA TRA TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO, ANNO 2019 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

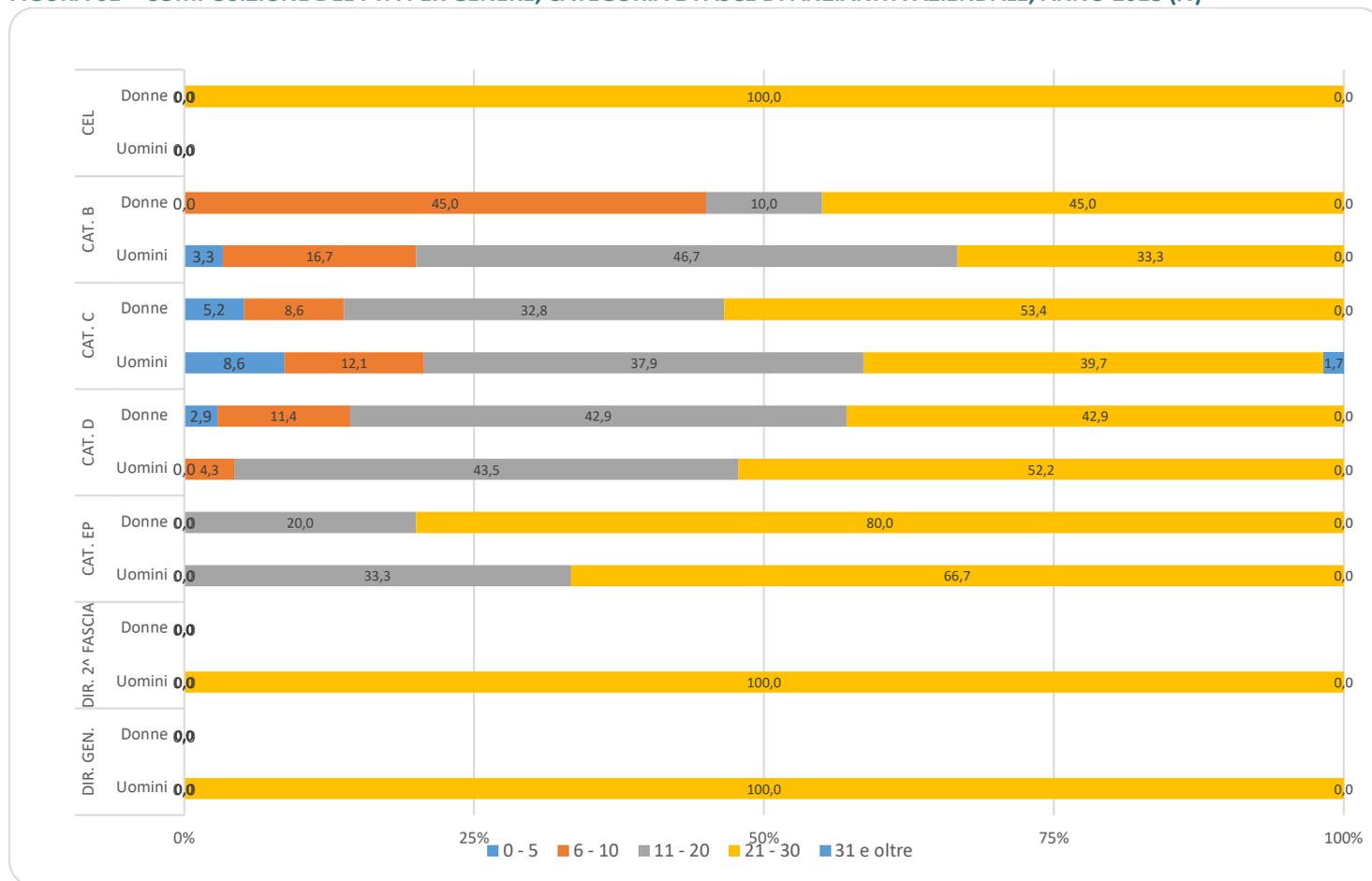
FIGURA 60 – DISTINZIONE DEL PTA TRA TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO, ANNO 2020 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

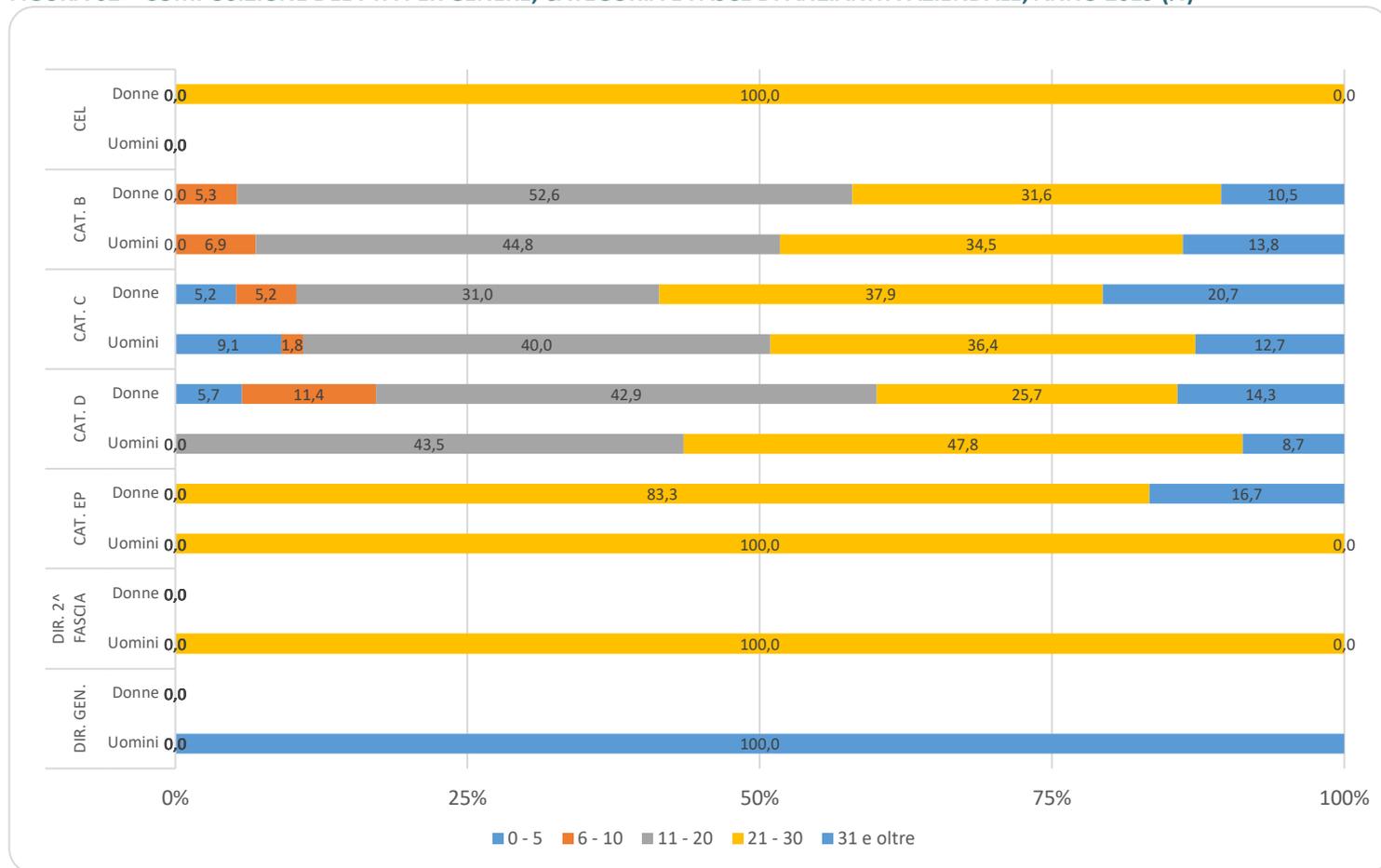
Passando ad analizzare l'anzianità di servizio, considerando anche la categoria professionale di appartenenza, emerge come ci sia una maggiore presenza di persone con anzianità lavorativa che va dai 21 ai 30 anni in tutte le categorie di personale, con valori del 100% per il genere maschile appartenente alla categoria EP (22,9% fascia 31 e oltre) ed alla dirigenza di 2^ fascia.

FIGURA 61 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE, CATEGORIA E FASCE DI ANZIANITÀ AZIENDALE, ANNO 2018 (%)



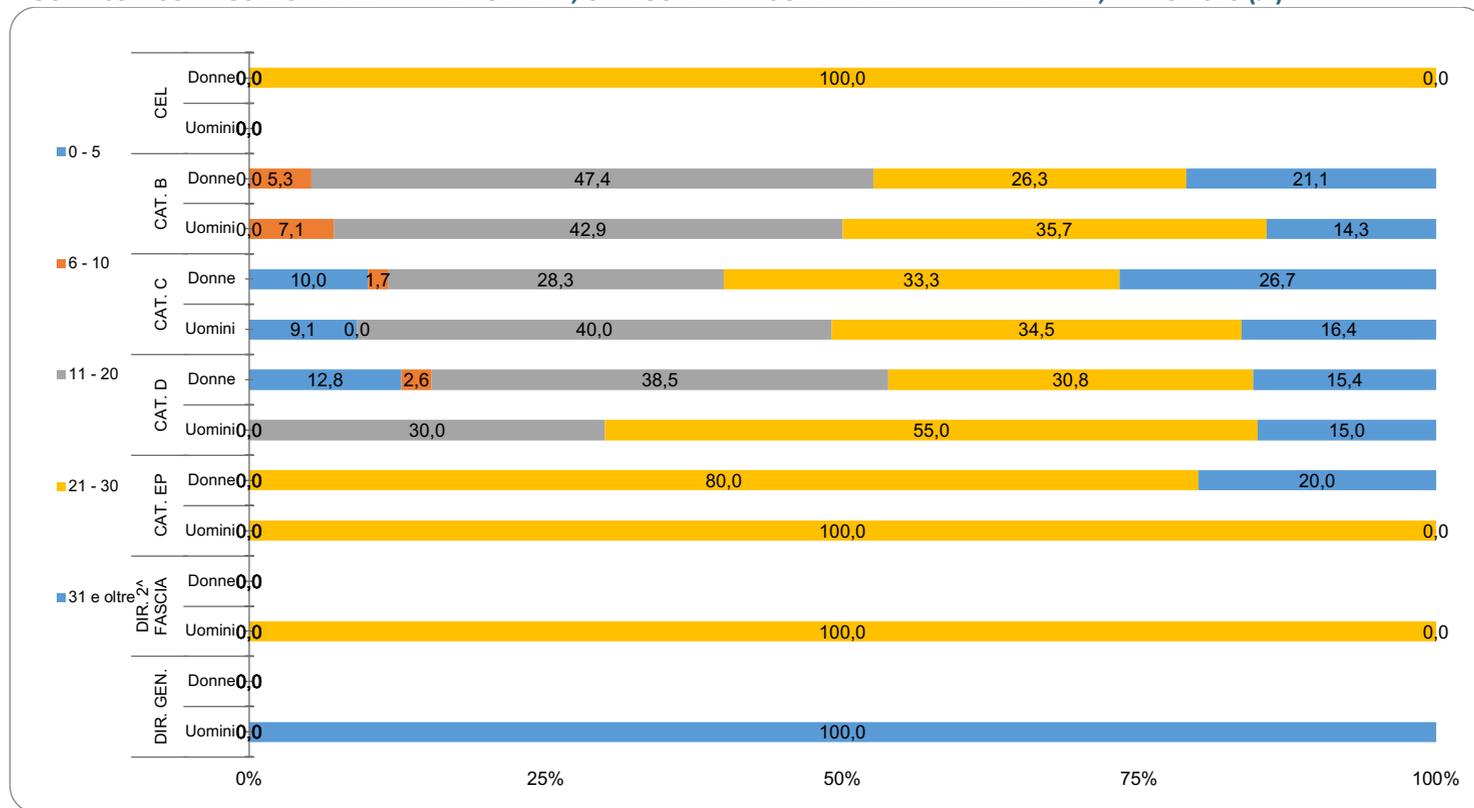
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 62 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE, CATEGORIA E FASCE DI ANZIANITÀ AZIENDALE, ANNO 2019 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 63 – COMPOSIZIONE DEL PTA PER GENERE, CATEGORIA E FASCE DI ANZIANITÀ AZIENDALE, ANNO 2020 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

17. Le assenze

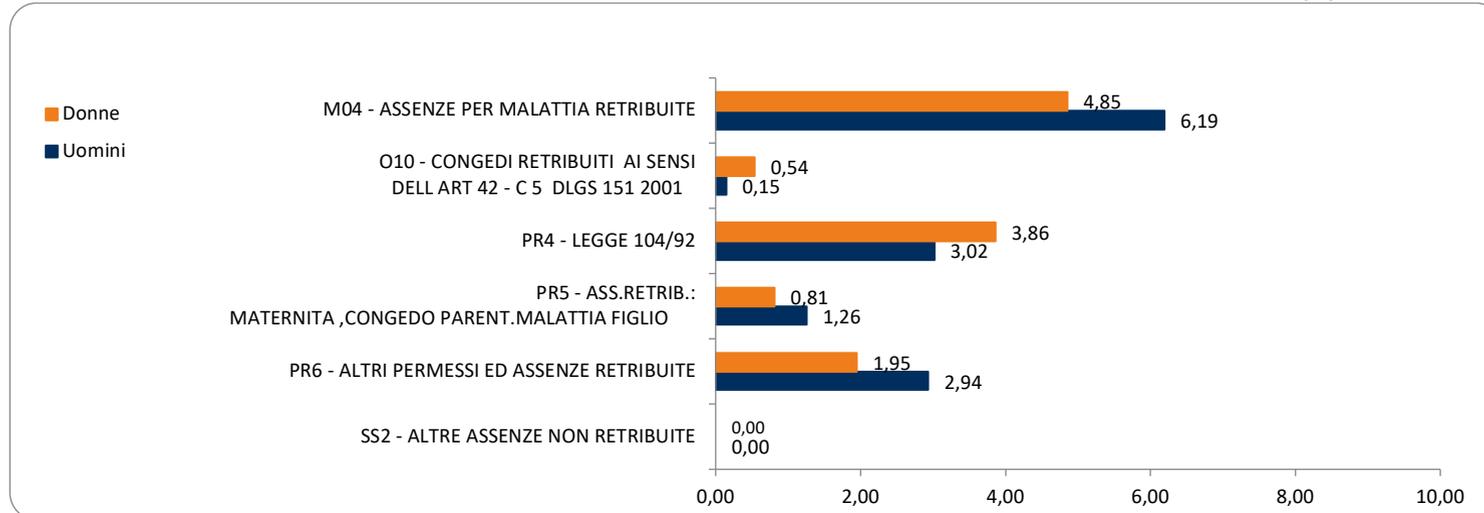
Indicazioni importanti sulla divisione del lavoro fra generi e sull’impatto che questo dato ha sull’impiego del personale possono essere dedotte dall’indicatore relativo al numero di giorni medi di assenza per genere e dalle motivazioni. Sono stati considerati, nel corso del triennio, i diversi tipi di congedo previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per le Università: congedi parentali, congedi e permessi per la L. 5 febbraio 1992, n. 104 (per assistenza a familiari con disabilità grave, per genitori con figli/e affetti/e da disabilità grave), congedi per motivi familiari, quelli per malattia, assenze per altri motivi retribuite e non retribuite.

I grafici dimostrano che nel corso del triennio nell’Ateneo le donne hanno usufruito, in media, di un più elevato numero di giorni di assenza rispetto agli uomini per tutte le tipologie di congedi, tranne che per il congedo “altre assenze non retribuite” e per “altri permessi ed assenze retribuite” dell’anno 2018.

Rilevante è anche la superiorità dei “congedi parentali” maschili rispetto a quelli femminili dell’anno 2018.

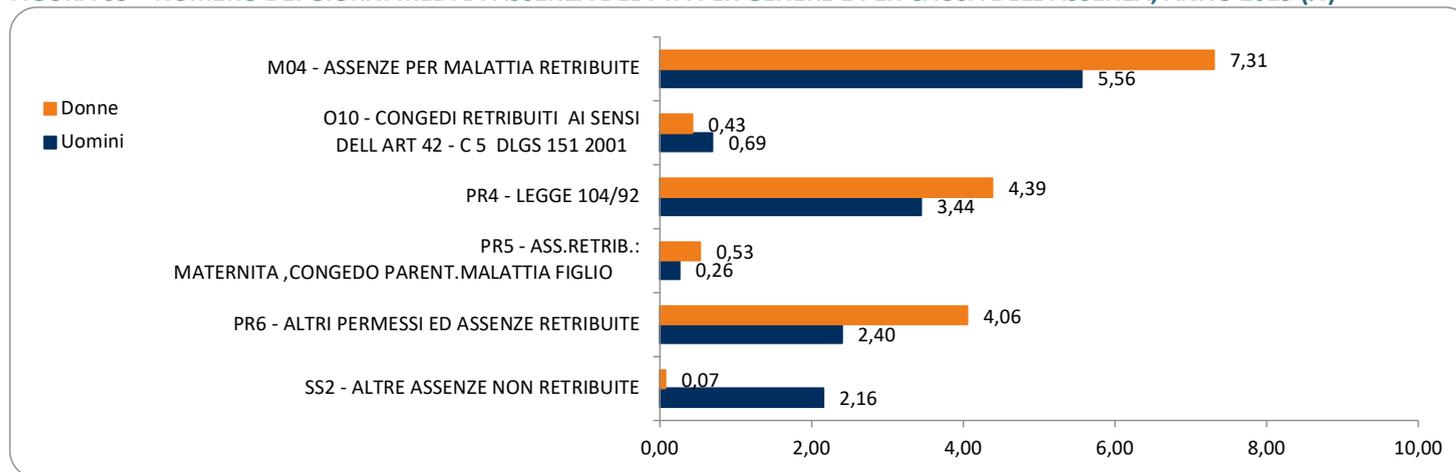
In ogni caso, fatta eccezione per questo ultimo dato, si può senz’altro presupporre che la percentuale superiore di donne che usufruisce di congedi e permessi consegua ad una ripartizione del “lavoro extra-ufficio” asimmetrico, con prevalente prerogativa femminile e con conseguente impatto sulla carriera lavorativa e sull’organizzazione della vita personale/familiare.

FIGURA 64 – NUMERO DEI GIORNI MEDI DI ASSENZA DEL PTA PER GENERE E PER CAUSA DELL’ASSENZA, ANNO 2018 (%)



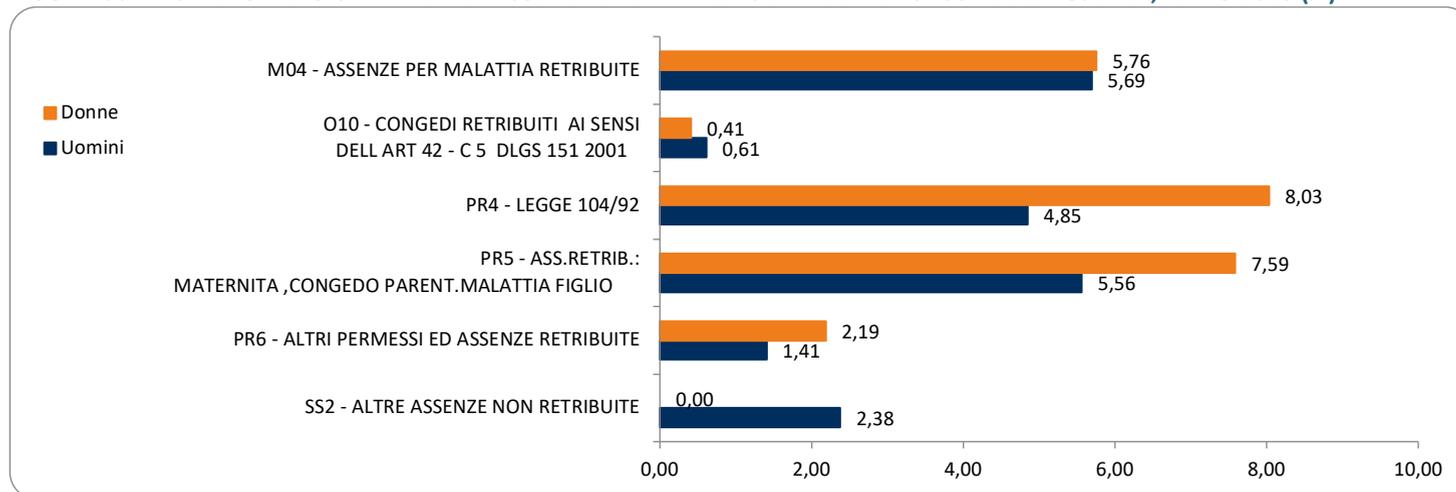
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 65 – NUMERO DEI GIORNI MEDI DI ASSENZA DEL PTA PER GENERE E PER CAUSA DELL'ASSENZA, ANNO 2019 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 66 – NUMERO DEI GIORNI MEDI DI ASSENZA DEL PTA PER GENERE E PER CAUSA DELL'ASSENZA, ANNO 2020 (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

18. // turnover

L'indice di *turnover* calcolato in termini percentuali e disaggregati per genere fra le variazioni di organico (aumento/diminuzione per effetto di assunzioni/cessazioni) e l'organico di Ateneo per categoria riporta un valore negativo in tutte le annualità di riferimento, stante a significare che le cessazioni sono state superiori alle assunzioni, con la conseguente diminuzione dell'organico complessivo del PTA dell'Università degli Studi del Molise.

Le variazioni negative più significative hanno riguardato la popolazione maschile della categoria B dell'anno 2018 (-10%), della categoria C dell'anno 2019 (-5,45%) e della categoria D dell'anno 2020 (-15%).

La popolazione dipendente femminile è ugualmente diminuita nel triennio, seppur in percentuali più contenute (-2,86% nella categoria D del 2018; -5,26% nella categoria B del 2019).

L'indice di *turnover* registra, inoltre, dati positivi per il personale femminile nel 2019 (+2,86% categoria D) e nel 2020 (+3,33% categoria C e +7,69% categoria D) a segnalare una movimentazione in aumento nell'organico dell'Università degli Studi del Molise.

TABELLA 13 – INDICI DI *TURNOVER* COMPLESSIVI DEL PTA PER GENERE, ANNI 2018-2020 (%)

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Area di collaborazione	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Categoria B	0,00%	-10,00%	-5,26%	-3,45%	0,00%	-3,57%
Categoria C	0,00%	1,72%	0,00%	-5,45%	3,33%	0,00%
Categoria D	-2,86%	0,00%	2,86%	0,00%	7,69%	-15,00%
Categoria EP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Direttori generali	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dirigenti di 2 ^a fascia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTALE	-0,84%	-2,59%	0,00%	-3,57%	4,03%	-3,70%

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

19. Le indennità

Infine, per completare l'analisi relativa al personale tecnico amministrativo, lo sguardo alle indennità di responsabilità mette in evidenza un accentuato squilibrio nelle responsabilità di Settore con l'attribuzione di un maggior numero di incarichi al personale femminile che si attesta su un valore sostanzialmente costante nel corso del triennio. Anche gli incarichi di

responsabilità ai dipendenti sono sostanzialmente stabili nel triennio, seppure in misura numericamente pari a circa il 60% degli incarichi conferiti alle dipendenti. Conseguenza di questo sbilanciamento verso la componente femminile del PTA è anche la presenza di un differenziale retributivo tra uomini e donne il cui valore percentuale mette in luce una differenza maggiore a favore delle donne in tutti e tre gli anni presi in esame.

È da precisare, tuttavia, che l'attribuzione delle indennità di responsabilità nelle categorie C e D viene definita anche in base alle fasce di responsabilità, stabilite in base a parametri definiti.

Per il personale non dirigenziale di categoria EP, a prevalenza femminile per l'intero triennio, la retribuzione risulta di pari valore per entrambi i generi.

TABELLA 14 – PTA E INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PER GENERE, ANNI 2018-2020 (V.A.)

	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Coordinamento/Settore/Servizio	42	25	43	25	43	23
Ufficio/Unità						
TOTALE	42	25	43	25	43	23

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

TABELLA 15 – PTA E INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PER GENERE, ANNI 2018-2020 (%)

	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore/Servizio	62,7%	37,3%	63,2%	36,8%	65,2%	34,8%
TOTALE	62,7%	37,3%	63,2%	36,8%	65,2%	34,8%

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

TABELLA 16 – PTA E INDENNITÀ DI POSIZIONE (CATEGORIA EP) PER GENERE, ANNI 2018-2020 (V.A.)

	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000	-	-	-	-	-	-
da € 4001 a € 5000	-	-	-	-	-	-
da € 5001 a € 6000	-	-	-	-	-	-
oltre € 6000	5	3	5	3	5	3
TOTALE	5	3	5	3	5	3

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

D. Organi di Ateneo e posizioni apicali

20. I principali organi di Ateneo

L'analisi della distribuzione dei membri presenti nei diversi Organi dell'Ateneo, in carica al 31 dicembre 2020, mostra una prevalenza della componente maschile (TAB. 17 e FIG. 67).

Gli uomini rappresentano il 70% del totale dei componenti degli Organi; tale presenza appare in 17 dei 19 Organi osservati, compresi quelli composti da un'unica persona. In particolare, tutte le cariche dei cinque Organi monocratici sono ricoperte da uomini: Rettore, Prorettore Vicario, Direttore Generale, Direttore Vicario e Garante di Ateneo.

La componente femminile rappresenta il 30% del totale dei componenti degli Organi. Tale percentuale resta la stessa anche all'interno dei due principali organi istituzionali: Senato Accademico (12 uomini e 5 donne) e Consiglio di Amministrazione (7 uomini e 3 donne).

Nella composizione del Nucleo di Valutazione, organo tecnico istituzionale interno all'Ateneo con funzioni di verifica e di valutazione, nonché funzioni propositive e consultive nei confronti degli Organi di governo, emerge la netta prevalenza del genere maschile (5 componenti su 5). Di contro, si rileva un perfetto equilibrio (2 donne e 2 uomini) in merito alla nomina in carica dei/delle Prorettori/Prorettrici con delega.

Gli unici due Organi nei quali non si registra una prevalenza maschile sono il Collegio di Garanzia per il trattamento e la protezione dei dati (3 donne e 2 uomini) e il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel quale le donne sono in netta maggioranza (90%).

Si segnala, per completezza, che nello Statuto di Ateneo il richiamo al principio delle «pari opportunità tra uomini e donne» è presente solamente con riguardo alla composizione del Consiglio di Amministrazione (art. 19), mentre è prescritta la «presenza paritaria di genere» nella sola composizione del CUG (art. 48).

TABELLA 17 – COMPONENTI DEGLI ORGANI IN CARICA PER GENERE (V.A.)

	Donne	Uomini
1. Rettore/Rettrice	-	1
2. Prorettore/Prorettrice Vicario/a	-	1
3. Direttore/Direttrice Generale	-	1
4. Direttore/Direttrice Vicario/a	-	1
5. Prorettori/Prorettrici con delega	2	2
6. Delegati/Delegato del Rettore	3	12
7. Consiglieri/Consigliere del Rettore	1	4

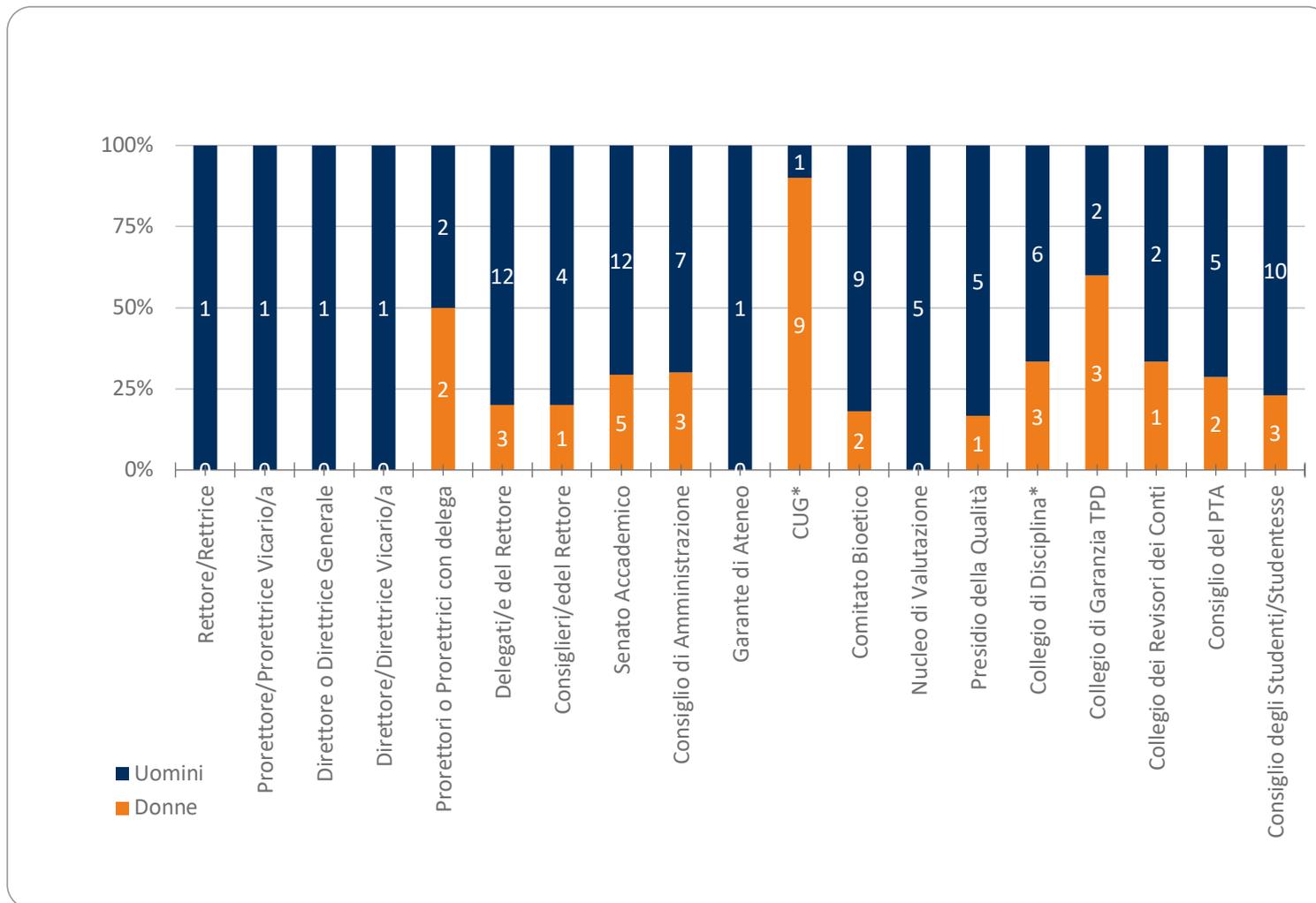
8. Senato Accademico	5	12
<i>Presidente (Magnifico Rettore/Rettrice)</i>	-	1
<i>Prorettore/Prorettrice Vicario/a</i>	-	1
<i>Direttore Generale</i>	-	1
<i>Direttori di Dipartimento</i>	2	4
<i>Rappresentanti dei Professori e dei Ricercatori</i>	1	2
<i>Rappresentanti del personale tecnico-amministrativo</i>	2	-
<i>Rappresentanti degli Studenti/Studentesse</i>	-	2
<i>Presidente del Presidio di Qualità</i>	-	1
9. Consiglio di Amministrazione*	3	7
<i>Presidente (Magnifico Rettore/Rettrice)</i>	-	1
<i>Componenti interni designati dal/dalla Rettore/Rettrice</i>	1	3
<i>Componenti esterni designati dal/dalla Rettore/Rettrice</i>	-	2
<i>Componente designato dal SA</i>	-	1
<i>Rappresentante del personale tecnico-amministrativo</i>	1	-
<i>Rappresentante degli Studenti/Studentesse</i>	1	-
10. Garante di Ateneo	-	1
11. CUG**	9	1
12. Comitato Bioetico	2	9
13. Nucleo di Valutazione	-	5
14. Presidio della Qualità	1	5
15. Collegio di Disciplina**	3	6
16. Collegio di Garanzia TPD	3	2
17. Collegio dei Revisori dei Conti	-	1
18. Consiglio del PTA	2	5
19. Consiglio degli Studenti/Studentesse	3	10
TOTALE	38	87

* Rinnovato con D.R. 11 giugno 2020, n. 406.

** Sono presi in esame soltanto i membri effettivi.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

FIGURA 67 – COMPONENTI DEGLI ORGANI IN CARICA PER GENERE (%)



* Sono presi in esame soltanto i membri effettivi.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.



Nelle tabelle seguenti sono riportati i dati della presenza di genere riferiti ai due principali organi di programmazione e gestione dell'Ateneo: il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione.

In particolare, per il Senato Accademico (TAB. 18) sono presi in esame i seguenti trienni:

– 2012-2015 (a decorrere dal 1 maggio 2012): la sostituzione delle varie componenti (Rettore dal 1 novembre 2013; rappresentanti dei docenti di I e di II Fascia) non incide sugli equilibri di genere;

– 2015-2018 (a decorrere dal 1 maggio 2015): la sostituzione del rappresentante dei docenti di II Fascia non comporta variazioni nella composizione di genere; diversamente per la rappresentanza studentesca (uno studente è sostituito con una studentessa);

– 2018-2021 (a decorrere dal 1 maggio 2018): la sostituzione del Rettore (in carica fino al 28 febbraio 2019) con la presenza iniziale del Decano facente funzioni di Rettore (fino al 23 maggio 2019) e poi del nuovo Rettore (dal 24 maggio 2019) non incide sulle quote di genere; tanto vale anche con riguardo alla sostituzione del Prorettore vicario (dal 24 maggio 2019) e del Presidente del Presidio di Qualità (dal 1 maggio 2018); diversamente accade per i Direttori di Dipartimento (dal febbraio 2020 aumenta di un'unità la presenza femminile alla guida di tale organo).

Si osserva un graduale incremento nel tempo della presenza femminile in Senato Accademico: nel 2012 nessun ruolo è ivi ricoperto da una donna; nel 2020 sono presenti 5 donne (TAB. 19) (3 docenti e 2 rappresentanti del personale tecnico-amministrativo).

Nel secondo triennio considerato (2015-2018) le donne presenti sono, invece, appartenenti alle diverse categorie rappresentative, ossia un docente e un personale tecnico-amministrativo, alle quali poi si aggiunge la terza figura della rappresentante studentesca.

Nel terzo triennio preso in considerazione – analizzato fino al 31 dicembre 2020 – la componente femminile giunge a rappresentare, come precedentemente descritto, il 30% dei componenti dell'organo.

TABELLA 18 – COMPOSIZIONE DEL SENATO ACCADEMICO PER GENERE DAL 2012 AL 2020 (V.A.)

Triennio	Donne	Uomini	TOTALE
2012-2015	0	17	17
2015-2018	2	15*	17
2018-2021	4	13**	17

TABELLA 19 – VARIAZIONE COMPOSIZIONE DEL SENATO ACCADEMICO PER GENERE AL 31 DICEMBRE 2015, 2018, 2020 (V.A.)

	Donne	Uomini
al 31.12.2015	0	17
al 31.12.2018	3	14
al 31.12.2020	5	12

* Valore iniziale: nel triennio uno studente rappresentante viene sostituito con una studentessa rappresentante (dal 6 giugno 2016: 14 uomini e 3 donne).

** Valore iniziale: nel triennio un Direttore è sostituito con una Direttrice (dal 23 febbraio 2020: 12 uomini e 5 donne).

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Per il Consiglio di Amministrazione sono presi in esame i seguenti quadrienni:

– 2012-2016 (a decorrere dal 1 maggio 2012): diverse sono le componenti che si sostituiscono nel periodo considerato. In particolare, l'avvicendamento dei componenti interni designati dal Rettore (docenti) non pregiudica l'equilibrio di genere. Diversamente avviene per la sostituzione dei componenti esterni, sempre di nomina rettorale (a un uomo subentra in carica una donna);

– 2016-2020 (a decorrere dal 1 maggio 2016): in tale quadriennio la sostituzione del Rettore (in carica fino al 28 febbraio 2019) con la presenza iniziale del Decano facente funzioni di Rettore (fino al 23 maggio 2019) e poi del nuovo Rettore (dal 24 maggio 2019) non comporta modifiche sulle quote di genere. Tale modifica riguarda, invece, la componente interna designata dal Rettore (un professore in sostituzione di una professoressa);

– 2020-2024 (a decorrere dall'11 giugno 2020): la sostituzione della rappresentanza PTA e studentesca incide sulla differenza di genere, incrementando di due unità il numero delle donne.

Si fa presente che a decorrere dal 2016 il numero dei componenti del CdA passa da 9 unità a 10, in quanto si introduce la presenza di una rappresentanza del PTA (modifica attuata nell'ottobre del 2016, a séguito all'entrata in vigore del nuovo Statuto di Ateneo, D.R. 20 settembre 2016, n. 790, prot. n. 18642, in G.U. 8 ottobre 2016, n. 236).

TABELLA 20 – COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER GENERE. ANNI 2012-2020 (V.A.)

Quadriennio	Donne	Uomini	TOTALE
2012-2016	2	7*	9
2016-2020	3	7**	10
2020-2024	1	9***	10

* Valore iniziale: nel quadriennio si assiste alla sostituzione di una componente esterna con un componente esterno di nomina rettorale (dal 12 dicembre 2014: 9 uomini e 1 donna).

** Valore iniziale: nel quadriennio si assiste alla sostituzione di una componente interna con un componente interno designato dal Rettore (dal 23 maggio 2018 all'11 giugno 2020: 8 uomini e 2 donne).

*** Valore iniziale: nel corso del 2020 un rappresentante PTA è sostituito con una rappresentante PTA; uno studente rappresentante è sostituito da una studentessa rappresentante (dal 5 novembre 2020: 7 uomini e 3 donne).

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

TABELLA 21 – VARIAZIONE COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER GENERE AL 31 DICEMBRE 2016 E 2020 (V.A.)

	Donne	Uomini
al 31.12.2016	1	9
al 31.12.2020	3	7

L'analisi si estende anche agli Organi di controllo e garanzia.

La figura del Garante di Ateneo è individuata in una donna fino al 2015; a partire da tale data, questo ruolo è ricoperto da un uomo.

TABELLA 22 – GENERE DEL GARANTE DI ATENEO DAL 2012 AL 2020 (V.A.)

Triennio	Donne	Uomini
2012-2015	1	0
2015-2018	0	1
2018-2021	0	1

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Sin dalla sua istituzione nel 2013, il CUG appare quale organo dalla composizione prevalentemente femminile.

Con riguardo alla componente effettiva, nei due quadrienni presi in esame, 9 membri su 10 sono donne. Con riguardo alla componente supplente, invece, è possibile notare (TAB. 23), con il passare del tempo, una variazione diretta a garantire un più equo bilanciamento: da 9 su 10 componenti donne si passa, a fine 2020, a un perfetto equilibrio (5 uomini e 5 donne).

TABELLA 23 – COMPOSIZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DAL 2013 AL 2020 (V.A.)

	2013-2017		2017-2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<i>Componenti effettivi</i>				
Presidente	1	0	1	0
Rappresentanti di Ateneo	3	1	4	0
Rappresentanti sindacali	5	0	4	1
<i>Componenti supplenti</i>				
Rappresentanti di Ateneo	4	1	3	2
Rappresentanti sindacali	5	0	3	2*

* valore iniziale: nel corso di tale quadriennio, con riguardo ai membri supplenti, si assiste alla sostituzione di una rappresentante sindacale con un rappresentante sindacale (dal 15 ottobre 2020: 3 rappresentanti sindacali uomini e 2 donne).

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Il Nucleo di Valutazione ha una prevalente componente maschile (TAB. 24). Nonostante l'inizio del triennio 2012/15 e 2018/21 conteggi una presenza femminile, la stessa viene sostituita con una figura maschile, sì che al termine dei tre trienni tale organo si mostra composto da soli uomini (TAB. 25).

TABELLA 24 – COMPOSIZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DAL 2012 AL 2020 (V.A.)

Triennio	Donne	Uomini
2012-2015	1	4*
2015-2018	0	5
2018-2021	1	4**

TABELLA 25 – VARIAZIONE COMPOSIZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE PER GENERE AL 31 DICEMBRE 2015, 2018 E 2020 (V.A)

	Donne	Uomini
al 31.12.2015	0	5
al 31.12.2018	0	5
al 31.12. 2020	0	5

* valore iniziale: nel triennio una componente è sostituita con un componente (dal 1 maggio 2014: 5 uomini e 0 donne).

** valore iniziale: nel triennio una componente è sostituita con un componente (dal 19 luglio 2019: 5 uomini e 0 donne).

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Per il Presidio di Qualità (TAB. 26) sono presi in esame i seguenti trienni:

– 2015-2018 (a decorrere dal 30 novembre 2015): tale triennio vede la presenza di soli uomini; muta la figura del Presidente ma il numero delle persone dello stesso genere rimane identica. Verso la fine del triennio, invece, si assiste alla presenza di una sola donna in tale Organo;

– 2018-2021 (a decorrere dal 30 novembre 2018): la sostituzione del rappresentante dei docenti di II Fascia non incide sulle quote di genere.

Si fa presente che a partire dal 2019 il numero dei componenti tale Organo passa da 5 a 6.

TABELLA 26 – COMPOSIZIONE DEL PRESIDIO DI QUALITÀ DAL 2015 AL 2020 (V.A.)

Triennio	Donne	Uomini
2015-2018	0	5*
2018-2021	1	5

* valore iniziale: nel triennio un professore è sostituito con una professoressa (dal 4 maggio 2018: 4 uomini e 1 donna).

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

La composizione del Consiglio del personale tecnico amministrativo, riportata qui di seguito (TAB. 27), evidenzia un leggero incremento della presenza femminile a decorrere dal 2 ottobre 2017 (inizio del triennio 2017-2020). Tale rapporto di genere è rimasto costante anche a decorrere dal 5 novembre 2020 (inizio del triennio 2020-2023).

TABELLA 27 – COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DEL PTA DAL 2012 AL 2020 (V.A.)

Triennio	Donne	Uomini
2012-2015	1	6
2017-2020	2	5
2020-2023	2	5

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

La composizione del Consiglio degli studenti, riportata qui di seguito (TAB. 28), mostra una prevalenza della presenza maschile in tutti i bienni presi in esame dal 2012 al 2020. I numeri riportati includono anche le sostituzioni avvenute nel corso del biennio. Appare opportuno sottolineare che la carica di Presidenza all'interno di tale Consiglio è ricoperta da una donna nei primi tre bienni (2012-2014, 2014-2016, 2016-2018).

TABELLA 28 – COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DEGLI STUDENTI DAL 2012 AL 2020 (V.A.)

Biennio	Donne	Uomini
2012-2014	6	11
2014-2016	7	13
2016-2018	6	16
2018-2020*	6	15
2020-2022**	3	10

* Biennio 2018-2020: dal 1 maggio 2018 al 30 aprile 2020 (mandato prorogato per emergenza Covid-19 al 31 ottobre 2020).

** Biennio 2020-2022: dal 5 novembre 2020 al 4 novembre 2022.

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

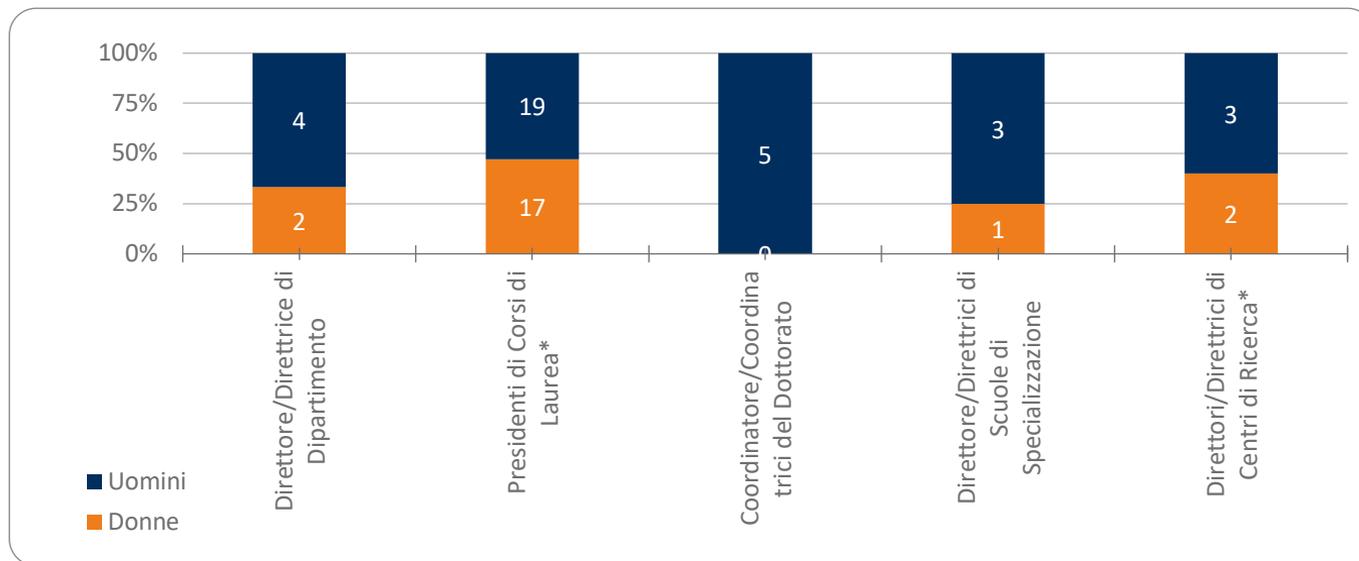
21. Le posizioni di vertice nella didattica e nella ricerca

Anche in riferimento alle posizioni di vertice ricoperte a fine 2020 nelle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica la componente femminile risulta nettamente sottorappresentata (FIG. 68).

Solo 2 dei 6 Dipartimenti dell'Ateneo sono diretti da una donna: Dipartimento di Economia e Dipartimento di Bioscienze e Territorio. Si ha maggiore bilanciamento, ma le donne sono comunque in minoranza, con riguardo alla guida dei Corsi di Laurea: 17 le Presidenti donne (47%) contro 19 Presidenti uomini (53%). Sussiste, invece, un quasi equilibrio (2 donne e 3 uomini) con riguardo alla carica di Direttore/Direttrice dei 5 Centri di ricerca presi in esame (Unimol Management, ARIA, CERERE, BIOCULT, GOVERNANCE).

La rappresentanza femminile è assente totalmente nel ruolo di coordinamento dei 5 Corsi di Dottorato (Biologia e scienze applicate, Ecologia e territorio, Innovazione e gestione delle risorse pubbliche, Tecnologie e biotecnologie agrarie, Medicina traslazionale e clinica).

FIGURA 68 – VERTICI DEI DIPARTIMENTI, DEI CDS, DEI CORSI DI DOTTORATO, DELLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE, DEI CENTRI DI RICERCA, PER GENERE (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

I seguenti periodi presi in esame mostrano come la direzione dei Dipartimenti sia stata ricoperta con una netta prevalenza da uomini (TAB. 29). Soltanto nell'ultimo triennio (in tale BdG preso in considerazione fino al dicembre 2020) sono presenti, come già precedentemente indicato, due Direttrici, rispettivamente presso il Dipartimento di Bioscienze e Territorio ed il Dipartimento di Economia.

TABELLA 29 – COMPOSIZIONE DELLA DIREZIONE DEI DIPARTIMENTI DAL 2012 AL 2020 (V.A.)

Dipartimento	Trienni (o periodi) presi in esame					Donne	Uomini	al 31.12.2020
DAAA	2012-2015	2015-2018	2018-2021			0	3	M
DBT	2012-2015	2013-2016	2016-2017	2017-2020	2020-2023	1	4	F
DE	2012-2015	2015-2018	2018-2021			1	2	F
DG	2012-2015	2013-2016	2016-2019	2019-2022		0	4	M
DMSS	2012-2015	2015-2018	2019-2022			0	3	M
DSUSEF	2012-2015	2014-2017	2017-2020	2020-2023		0	4	M

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

Per quanto concerne, invece, la Presidenza dei Corsi, sono presi in esame le/i Presidenti dei vari Corsi (CdL, CdLM e CdSA) succeduti nei vari trienni di riferimento, raggruppati in base al Dipartimento (TAB. 30).

Tali trienni variano nei diversi Corsi e i dati includono anche i subentri avvenuti nel periodo di riferimento.

TABELLA 30 – COMPOSIZIONE DELLA PRESIDENZA DEI CONSIGLI DI CORSO DAL 2012 AL 2020 (V.A.)

Dipartimento	Consiglio	periodo	Donne	Uomini	al 31.12.2020
DAAA	CdLM Scienze e tecnologie forestali e ambientali*	2012-2020	0	3	M
	CdSA in Scienze e tecnologie agrarie	2012-2020	0	3	M
	CdSA in Scienze e tecnologie alimentari	2012-2020	0	3	M
	CdL in Scienze e culture del cibo**	dal 2020	1	0	F

*Dal 2 agosto 2018 Interdipartimento: DAAA e DBT.

** Interdipartimento: DAAA, DBT e DMSS.

Dipartimento	Consiglio	periodo	Donne	Uomini	al 31.12.2020
DBT	CdSA in Informatica	2013-2020	1	2	F
	CdL in Ingegneria edile	2012-2015	1	0	/
	CdLM in Ingegneria civile	2012-2020	1	3	F
	CdSA in Scienze biologiche e in biologia	2012-2020	2	4	F
	CdSA in Scienze turistiche e beni culturali	2012-2020	1	4	M

Dipartimento	Consiglio	periodo	Donne	Uomini	al 31.12. 2020
DE	CdL in Economia aziendale	2012-2020	2	1	F
	CdL in Scienze della politica e dell'amministrazione*	2012-2020	2	2	F
	CdSA in Servizio sociale	2012-2020	1	3	F
	CdLM in Scienze politiche e delle istituzioni europee*	2012-2020	0	3	M
	CdLM in Management, imprenditorialità e innovazione	2012-2020	3	0	F

*Interdipartimento: DE e DG.

Dipartimento	Consiglio	periodo	Donne	Uomini	al 31.12.2020
DG	CdL in Giurisprudenza	2012-2020	1	3	M

Dipartimento di...	Consiglio	periodo	Donne	Uomini	al 31.12. 2020
DMSS	CdSA in Infermieristica e in Scienze infermieristiche e ostetriche	2012-2020	0	4	M
	CdL in Dietistica*	2012-2020	0	3	M
	CdLM in Medicina e Chirurgia	2012-2020	0	4	M
	CdSA in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro e Scienze delle Professioni sanitarie della prevenzione	2012-2020	1	3	F
	CdSA in Scienze motorie e sportive e in Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate	2012-2020	0	4	M
	CdL in Ingegneria medica	2018-2020	0	1	M

*Corso a esaurimento.

Dipartimento	Consiglio	periodo	Donne	Uomini	al 31.12.2020
DSUSEF	CdLM in Archeologia, beni culturali e turismo	2012-2016	0	2	/
	CdL in Lettere e beni culturali	2012-2020	3	2	F
	CdLM in Scienze della comunicazione, impresa e pubblicità	2012-2017	2	1	/
	CdL in Scienze della comunicazione	2012-2020	0	3	M
	CdLM in Letteratura e storia dell'arte	2014-2020	0	3	M
	CdLM in Scienze della formazione primaria	2012-2020	0	3	M

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unimol.

*«La violenza di genere non si esprime solo con l'aggressione fisica, ma include le vessazioni psicologiche, i ricatti economici, le minacce, le varie forme di violenza sessuale, le persecuzioni e può sfociare finanche nel femminicidio. Alla base di tutte queste forme di violenza vi è l'idea dissennata e inaccettabile che il rapporto tra uomini e donne non debba essere basato su di un reciproco riconoscimento di parità»**
[SERGIO MATTARELLA]

SEZIONE III – AZIONI A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

22. Il Piano triennale di Azioni Positive 2019-2021³²

Premessa

L'Università degli Studi del Molise promuove nel triennio 2019-2021 il presente PAP finalizzato alla rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale che, come recita la Costituzione, art. 3, «limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

Sulla base di questa consapevolezza e sulla scorta delle esperienze straniere, il legislatore (europeo e nazionale) ha introdotto lo strumento delle azioni positive finalizzato, appunto, a rimuovere gli ostacoli di fatto che il mercato e l'organizzazione del lavoro, nonché la società in generale, frappongono al raggiungimento della concreta eguaglianza tra lavoratore e lavoratrice. Il presente PAP è stato studiato ed elaborato anche al fine di continuare l'opera intrapresa negli scorsi trienni dal Comitato per le Pari Opportunità e poi dal CUG in ottemperanza ai riferimenti normativi che hanno reso il concetto di pari opportunità uno dei principi basilari della costruzione dell'Europa, della sua identità e della sua democrazia.

L'Università degli Studi del Molise è consapevole del fatto che la promozione del principio di pari opportunità è fondamentale per la costruzione di un sano ambiente di lavoro, e costituisce la spia del rispetto della libertà e della dignità personale dei lavoratori e, più in generale, della identità e della democrazia della istituzione interessata. Pertanto, attraverso lo strumento della pianificazione delle azioni positive si vogliono adottare misure volte a promuovere i principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e lavorativo dell'Università degli Studi del Molise, al fine di riequilibrare le situazioni di disparità fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ateneo.

* *Discorso in occasione della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne*, Roma 25 novembre 2020.

³² Elaborato e proposto dal CUG dell'Università degli Studi del Molise; verbale del 25 febbraio 2019, n. 1 (approvato con D.R. n. 165 del 27 febbraio 2019).

Ciò è tanto più rilevante se si considera l'Università degli Studi del Molise un esponente istituzionale di rilievo nell'ambito territoriale della Regione Molise e delle Province limitrofe, in quanto sede deputata all'alta formazione e alla trasmissione della cultura professionale e di ricerca.

L'Università degli Studi del Molise, dotandosi di un PAP che risponda alle necessità dei componenti della propria comunità, si conforma ai principi della normativa.

Il PAP deve prevedere che le pubbliche amministrazioni:

- adottino propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro;
- garantiscano la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- predispongano tutti gli strumenti attuativi delle direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità (ciò che peraltro era già previsto dall'art. 57 del Testo Unico sul pubblico impiego del 2001).

Alcune specifiche nel documento provengono dalla direttiva emanata il 23 maggio 2007 dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, che sottolinea l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle pubbliche amministrazioni, ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne.

La direttiva individua precisi strumenti: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Infine, l'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato alcune disposizioni del Testo Unico sul pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, prevedendo l'ampliamento del raggio di applicazione delle garanzie e delle tutele antidiscriminatorie: soggettivamente, ossia verso ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, anche non legata al genere, che possa discendere da tutti i fattori di rischio già individuati nel diritto dell'Unione europea (età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua); oggettivamente, nei diversi ambiti relativi al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e, non ultima, alla sicurezza sul lavoro.

Il decreto del 2001, con le modifiche del 2010, prevede che «le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo», aprendo di fatto lo spazio alla costruzione di un PAP, quindi all'introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

Come detta l'art. 57 della L. n. 183/2010, è il CUG che opera in stretto raccordo con i vertici amministrativi della pubblica amministrazione di riferimento ed è chiamato a predisporre i piani di azioni positive.

Quindi l'Università degli Studi del Molise, con lo Statuto, emanato con D.R. n. 790 del 20 settembre 2016, agli artt. 13 e 48, interviene istituendo il CUG (con il D.R. n. 302 del 17 aprile 2013), attribuendogli le seguenti funzioni e compiti.

Funzioni:

- a) assicurare nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rinforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, non sminuendo l'attenzione e una tutela da ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, ma intendendo adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione europea;
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, dal benessere organizzativo e dalla lotta a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica amministrazione nel contrastare le discriminazioni e nel favorire il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Compiti:

- a) formulare piani ed azioni positive, previste dalla vigente normativa, atti a consentire l'effettiva parità per tutte le componenti operanti nell'Ateneo, indipendentemente da sesso, razza, religione, nazionalità e altre condizioni che potrebbero dare origine a discriminazioni;
- b) controllare che non vengano a determinarsi situazioni che possano ledere i diritti di pari opportunità;
- c) valutare fatti segnalati o di conoscenza circa azioni di discriminazione professionale diretta ed indiretta;
- d) promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi, in collaborazione anche con altri enti costituiti per analoghe finalità, necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici.

Le Funzioni e i Compiti vengono recepiti dal Regolamento per la costituzione e il funzionamento del CUG Unimol, emanato con D.R. n. 25 del 12 gennaio 2015, in particolare dall'art. 9.

Le Azioni Positive

L'art. 7 del D.lgs. n. 196/2000 stabilisce che le pubbliche amministrazioni adottino PAP volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, all'interno del contesto lavorativo di riferimento. Le azioni positive, da disposizione normativa del 2000, consistono in misure temporanee speciali che, derogando al generale principio di eguaglianza formale (art. 3, comma 1, cost.), e in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2, cost.), mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono un'effettiva parità nelle condizioni di partenza tra donne e uomini. Il primo fondamento di ogni azione positiva, dunque, è quello costituzionale, rintracciabile nell'art. 3, comma 2, cost.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198) prevede all'art. 48 che tutte le pubbliche amministrazioni predispongano il PAP e lo rendano visibile e noto a tutto il personale dell'Ente.

Il PAP è un documento programmatico, di durata triennale, progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate, che mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per:

1. riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente;
2. rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, introducendo meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle dinamiche in atto, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti;
3. attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, a colmare le disparità, tenuto conto della diversità e della specificità, di eventuali *gap* e di diversità di condizioni professionali fra le persone, al fine di una resa efficiente della individuale *performance*;
4. coordinare la vita professionale e privata favorendo una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari, costruendo buone prassi che concepiscono la differenza di genere più come una risorsa per l'ente che come un vincolo.

La vera sfida, infatti, non è solo quello di "aumentare" il numero delle donne nei processi, ma di modificare questi ultimi e dimostrare che tutti possono trarre beneficio da una organizzazione del lavoro maggiormente egualitaria, costruita sul riconoscimento delle differenze, sulla valorizzazione delle esigenze degli individui e dei gruppi e sul perseguimento del benessere lavorativo.

Il PAP elaborato dal CUG dell'Università degli Studi del Molise si propone, dunque, di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici ed adottare azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere, ma cerchino di ridurre le disparità di genere.

Le azioni positive inserite nel PAP rappresentano il primo graduale approccio all'interno di un processo continuo opportunamente monitorato al fine di rendere possibile gli adeguamenti e le modifiche che dovessero rendersi necessarie in corso d'opera.

Analisi relativa alle risorse umane dell'Università degli Studi del Molise

Il punto di partenza necessario per effettuare una efficace attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione di fatto esistente. Infatti, in séguito a tale analisi, è possibile progettare e mettere in atto le azioni positive più opportune per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

Pertanto, si è proceduto ad analizzare la composizione del personale tutto dell'Università degli Studi del Molise al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere utilizzando i dati disponibili aggiornati e relativi al personale docente e tecnico amministrativo dislocato nelle diverse sedi dell'Università.

Il PAP Unimol 2019/2021

Aderendo alle indicazioni della normativa europea e nazionale, il CUG dell'Università degli Studi del Molise ha predisposto il presente PAP volto ad eliminare gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, i cui interventi sono elaborati e programmati sulla base delle linee-guida della Raccomandazione del Consiglio europeo del 13/12/84: informazione e sensibilizzazione sui concetti di parità e pari opportunità;

- rispetto della dignità della donna e della persona disabile sui luoghi di presenza e di lavoro;
- studio e analisi qualitative e quantitative sulle condizioni di lavoro delle donne e delle persone disabili;
- adeguamento e valorizzazione delle qualifiche professionali, attraverso adeguata e pertinente formazione;
- incoraggiamento delle candidature, delle assunzioni e della promozione delle donne, in particolare nei posti di responsabilità;
- integrazione delle condizioni dell'organizzazione con il tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali;
- individuazione di misure per la partecipazione attiva delle donne agli organi decisionali, anche promuovendo una maggiore presenza femminile all'interno del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.

L'Università degli Studi del Molise ha redatto il presente PAP sulla base delle proprie specifiche esigenze, tenendo conto del numero dei dipendenti e della tipologia di rapporti di lavoro in essere.

Il PAP individua i seguenti ambiti di intervento:

1. formazione, aggiornamento e studi di genere;
2. conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
3. salute, benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro.

Obiettivi e risultati attesi

All'interno degli ambiti di intervento, l'Università degli Studi del Molise ha individuato i seguenti obiettivi in tema di diffusione delle 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 e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

1a) Iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità

Destinatari: tutti gli *stakeholders* operanti sul territorio molisano.

Obiettivi: la promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità richiedono interventi formativi al fine di contrastare stereotipi e pregiudizi. Pertanto si rende necessario inserire alcune tematiche prima fra tutte, quella delle pari opportunità nei programmi di formazione, istruzione e ricerca. L'attenzione sarà focalizzata sull'individuazione e sulla programmazione di azioni formative ed informative atte a fornire a tutti gli *stakeholders* che interagiscono a vario titolo con l'Università degli Studi del Molise, gli strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento, i quali derivano proprio dalla promozione e dall'attuazione del principio delle pari opportunità e dalla

valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione delle risorse umane. Ben si potrebbe, in tal modo, migliorare anche la conoscenza degli strumenti legislativi e delle politiche di benessere adottabili da parte dell'Ateneo per rafforzare il benessere lavorativo, attraverso l'organizzazione di giornate formative e di *workshop* dedicati ai diritti, alle tutele per il benessere dell'ambiente di lavoro e alla mediazione dei conflitti.

Le metodologie e gli interventi di cui sopra sono descritti come segue:

Progetto n. 1 – Seminari studio e corsi di formazione

L'Università degli Studi del Molise si propone di organizzare giornate di studi, seminari e corsi di formazione al fine di promuovere una cultura delle pari opportunità che sappia anche valorizzare le differenze di genere. Tali iniziative potrebbero vedere l'eventuale coinvolgimento di Istituzioni ed enti operanti sia a livello locale che nazionale, nonché organismi di parità. Inoltre, ben potrebbero porsi, all'interno di tale cornice, giornate formative e *workshop* organizzati sul tema della "mediazione dei conflitti".

Progetto n. 2 – Commissione per bilancio sociale e bilancio di genere

Progetto di base per la nomina da parte del CUG di una commissione per lo studio di fattibilità della redazione del Bilancio sociale e del Bilancio di Genere.

Progetto n. 3 – Parcheggio rosa

Progetto volto alla realizzazione di un *parking rosa* presso ogni sede dell'Ateneo per area destinata alla sosta delle auto utilizzate dalle donne in gravidanza e dalle neomamme.

1b) Interventi volti a migliorare il benessere lavorativo e ad agevolare la conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e familiare

Destinatari: personale tecnico-amministrativo e docente.

Obiettivi: il benessere organizzativo ovvero l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro dev'essere promosso mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative, attraverso azioni di motivazione al lavoro, di coinvolgimento verso progetti comuni. La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere pregiudica la convivenza e lo sviluppo dell'organizzazione. Infatti, con il termine di *salute organizzativa* ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione non soltanto di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico nello stimolare positivamente la convivenza sociale. L'Università predisporrà un piano di interventi che promuova un'indagine conoscitiva utilizzando adeguati indicatori di "benessere" che consentano al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo.

Progetto n. 4 – Valutazione ed implementazione del benessere lavorativo

Un quarto progetto legato al benessere lavorativo ben potrebbe essere attuato mediante diverse azioni:

a) azione diretta a vagliare il benessere organizzativo attraverso la predisposizione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti Unimol. Sulla base dei risultati che emergeranno dall'indagine effettuata, sarà più agevole per l'Ateneo impegnarsi a garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona;

b) azione rivolta a favorire una implementazione dei servizi di ascolto: migliorare il benessere delle persone nell'ambiente di lavoro attraverso l'ampliamento di un servizio di consulenza psicologica disposto a favore non soltanto degli studenti, per i quali è già previsto il servizio di *counseling* psicologico, ma anche dei dipendenti Unimol;

c) azione rivolta al miglioramento del benessere lavorativo attraverso incontri di formazione e informazione sulla *Medicina di genere*, in collaborazione con altre Istituzioni ed enti sia a livello locale che nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere, circa l'influenza del sesso (accezione biologica) e del genere (accezione sociale) sulla fisiologia, fisiopatologia e clinica di tutte le malattie. Partecipazione a percorsi informativi e formativi in materia di rischi socio-psico-ambientali, prevedendo l'eventuale coinvolgimento degli uffici competenti, del personale docente, del CE.R.M.I. e del CUS. Auspicabile, ove possibile, la realizzazione di progetti volti a migliorare il benessere e la salute dei dipendenti Unimol mediante il coinvolgimento diretto sia del Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute "V. Tiberio" sia delle strutture convenzionate con l'Ateneo molisano.

Progetto 5 – *Proposte di family policies ovvero di armonizzazione lavoro-famiglie*

Elaborazione di *social family policies ad hoc* sulle base delle istanze e miglioramento della conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e familiare.

1c) *Interventi volti a favorire la qualità dell'ambiente di lavoro e l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative*

Destinatari: personale tecnico-amministrativo, personale docente, studenti.

Obiettivi: al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative si intendono proporre due progetti, come di seguito illustrati, diretti ad avvalorare il benessere sui luoghi di lavoro.

Progetto n. 6 – *Bike to Unimol-Bike to work*

Destinatari: Studenti, personale tecnico-amministrativo, docenti.

Obiettivi: Realizzazione di un progetto di sviluppo della mobilità ciclabile attraverso diverse iniziative volte alla promozione della bicicletta quale mezzo di spostamento urbano ed in particolare per gli spostamenti "casa-lavoro": creazione di infrastrutture di ricarica/noleggio biciclette elettriche; attuazione di un gruppo di acquisto interno ad Unimol per dipendenti e studenti a prezzi vantaggiosi; creazione di un sistema di incentivi denominati *Bike to Unimol-Bike to work*. Ciò contribuirebbe a migliorare la salute ed il benessere del personale Unimol oltre a contribuire alla salubrità ambientale e alla riduzione dell'inquinamento.

Attraverso questa iniziativa sarebbe possibile promuovere la diffusione di una nuova cultura della mobilità, realizzando diverse attività dirette sia alla incentivazione di tale mezzo di locomozione, in grado di coniugare la salubrità dell'ambiente con il benessere lavorativo, sia alla diffusione di momenti d'incontro, formativi e di comunicazione.

Per gli aspetti economici, sarà sicuramente obbiettivo del progetto la ricerca di bandi di finanziamento, sia a livello regionale sia a livello europeo, per lo sviluppo della mobilità sostenibile, promuovendo partenariati con gli enti locali e internazionali, finalizzati ad uno sviluppo organico della mobilità cittadina.

Progetto n. 7 – Mens sana in corpore (et cibo moli-) sano

Destinatari: personale tecnico-amministrativo, docente e studenti.

Obiettivi: realizzazione di un *farmer market Unimol Km 0* rivolto a sostenere non soltanto la salvaguardia dell'ambiente, del territorio, delle tradizioni, ma in specie – e soprattutto – la tutela della salute, della sicurezza alimentare, dell'accesso al cibo a un giusto prezzo, implementando l'aggregazione sociale e del lavoro.

Il fenomeno della globalizzazione ha profondamente modificato le abitudini alimentari, le modalità di produzione e di distribuzione del cibo; per arginare gli effetti collaterali della produzione di massa, si intendono incentivare forme di vendita diretta, volte a promuovere le produzioni locali, abbattendo così le distanze tra i *campi* e le *tavole*. Il cibo "a Km 0" propugna l'affascinante idea di avvicinare il produttore al consumatore finale, consentendo a quest'ultimo di degustare prodotti sani, freschi e di qualità, a prezzi convenienti. Ciò, con un ulteriore riflesso proficuo per l'ambiente, grazie alla riduzione delle emissioni di CO₂, dovute al taglio dei trasporti alimentari. L'incentivo della filiera corta si traduce in un incentivo della sicurezza alimentare, che passa senz'altro attraverso una conoscenza più ravvicinata dei produttori, con maggiori possibilità di verifica della trasparenza nei vari anelli della filiera stessa.

Si intende così promuovere un *farmer market* nel quale, dipendenti e studenti, possano acquistare, in taluni giorni della settimana, prodotti ortofrutticoli del Molise a chilometro zero, nel rispetto della loro stagionalità quale garanzia di freschezza e genuinità.

L'iniziativa dovrà essere accompagnata dall'organizzazione di incontri finalizzati alla conoscenza di una corretta e sana alimentazione.

Conclusioni

L'Università degli Studi del Molise ha provveduto in collaborazione con il CUG, con il presente PAP, a programmare le azioni positive sulla base dell'analisi della situazione di contesto quale elemento imprescindibile per rilevare le aree critiche e le problematiche sottese, verso le quali orientare in modo mirato le azioni in materia di pari opportunità.

Le attività di informazione, formazione e aggiornamento risultano essenziali al fine di promuovere all'interno del contesto lavorativo dell'Università degli Studi del Molise la conoscenza della normativa in materia e la cultura delle pari opportunità, da attuare anche attraverso la sensibilizzazione del personale e la sperimentazione di iniziative di conciliazione dei tempi di cura familiare e lavorativa.

23. Le azioni positive realizzate

Nursery – dal 2015 ad oggi

UniVerso Mamma e Ben-Essere Mamma

È stata istituita, dal 2015, la *Nursery* di Ateneo, inaugurata alla presenza della Vicepresidente del Senato, Valeria Fedeli. Unica nel suo genere in Italia, essa è stata aperta allo scopo di far conciliare tempi di studio, di lavoro e di maternità delle studentesse e del personale tutto dell'Ateneo; ampia è stata la rilevanza riconosciuta dai media nazionali, trattandosi della prima *Nursery* universitaria in Italia.

“UniVerso Mamma”, invece, è uno spazio allestito per venire incontro alle esigenze delle madri – studentesse, dottorande, personale docente e amministrativo dell'Ateneo – che non vogliono rinunciare all'allattamento al seno del bambino. È un'area *comfort* dotata di fasciatoio, giochi, riviste di settore a disposizione di chi ne abbia bisogno fra neo-mamme e neo-papà. In via sperimentale, grazie a una speciale convenzione con il CUS Molise, è stato avviato anche un servizio di cura del bambino affidato ad una unità di personale specializzato.

All'interno della *Nursery* è stato poi inserito il progetto “Ben-Essere Mamma”, il quale ha come fine il benessere psico-fisico delle madri, attraverso laboratori di gruppo e incontri individuali basati sull'esperienza e la partecipazione attiva.

Nati per leggere (collaborazione) – dal 2017 ad oggi

Dal 2017 è attivo un Protocollo d'intesa con l'associazione “Nati per Leggere”, finalizzato alla più ampia e reciproca collaborazione nello svolgimento di attività di ricerca e di formazione, nonché all'organizzazione di incontri per incentivare la promozione dell'ascolto e della lettura.



A bassa voce. Mangia libri, cresci sano – dal 2018 ad oggi

In séguito alla sottoscrizione del Protocollo d'intesa con l'associazione culturale "Nati per Leggere", il CUG ha realizzato dall'anno 2018 ad oggi, incontri mensili nell'ambito dell'iniziativa "A bassa voce. Mangia libri, cresci sano", diretta a promuovere la lettura sin dall'età prescolare, per una positiva influenza sullo sviluppo intellettuale, linguistico, emotivo e relazionale dei minori. Tali incontri alla lettura, rivolti ai bambini di età compresa fra 0-3 anni e ai loro genitori, si sono svolti presso i locali della *Nursery* di Ateneo ogni terzo mercoledì del mese.

CUS Molise (collaborazione) – dal 2015 ad oggi

Campus estivo CUS – Palestra, corsi per attività fisica e benessere. Il CUS Molise apre ogni anno le iscrizioni al CampUS estivo prevedendo agevolazioni per i figli dei dipendenti Unimol con facilitazioni sul tesseramento e con una percentuale di sconto maggiore in base al numero di figli. Il CUS applica agevolazioni e sconti ai dipendenti dell'Ateneo sull'utilizzo della palestra e dei corsi di attività fisica con istruttori. Assieme al CUG, nel 2019, è stato organizzato un *Corso gratuito di yoga* per studenti e personale Unimol, diretto a migliorare il benessere psico-fisico sul posto di lavoro.

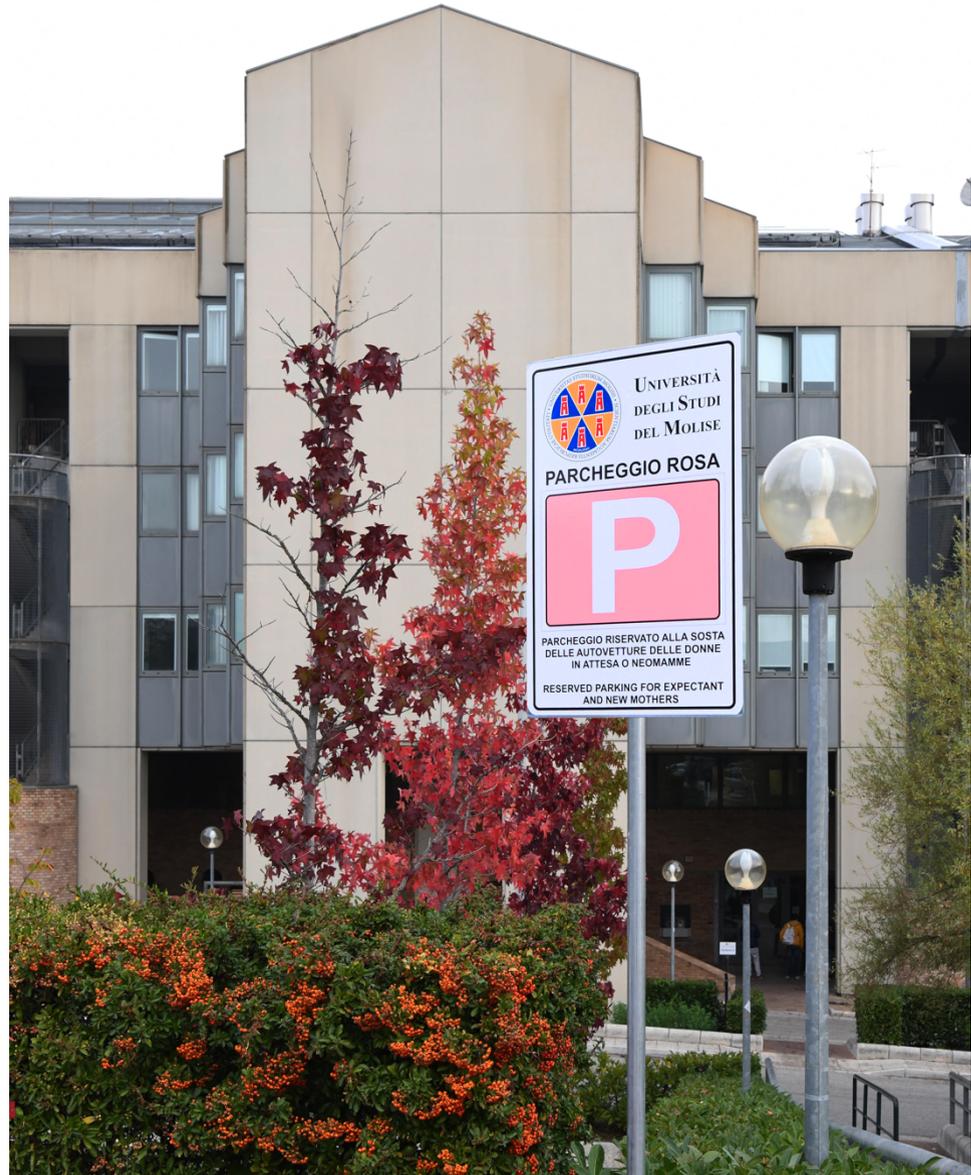


Parcheggio rosa – anno 2019

Il CUG ha realizzato il “*Parcheggio Rosa*” presso le diverse sedi dell’Ateneo. Tali parcheggi sono stati inaugurati nell’ottobre 2019, alla presenza del Rettore, prof. Luca Brunese, il quale ha sottolineato l’importanza di questo gesto, costituente una testimonianza di accoglienza e di imprescindibile cortesia verso le donne in stato di gravidanza e le neomamme che frequentano l’Ateneo.

Gli stalli di cortesia – collocati nelle aree di sosta delle varie sedi universitarie di Campobasso, Pesche (IS) e Termoli, e indicati tramite opportuna segnaletica verticale e orizzontale – rappresentano un segno di educazione civica, spontanea e collettiva.

Un gesto simbolico, di solidarietà, ma anche un aiuto concreto per sopperire alle esigenze della vita quotidiana, così da coniugare lavoro, istruzione e famiglia con il minor sacrificio.



Bimbi e bimbe in Ateneo – anno 2019

In occasione della 25^a Edizione dell’iniziativa “*Bimbi e bimbe in ufficio con mamma e papà*” – promossa dal Corriere della Sera/Economia, in collaborazione con La Stampa, e patrocinata dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia (Presidenza Consiglio dei Ministri) – è stata organizzata una giornata nella quale le “porte” dell’Ateneo sono state aperte ai/alle figli/figlie dei dipendenti della comunità universitaria, al fine di far conoscere ai piccoli ospiti il luogo di lavoro dei genitori.



Si è proceduto – in collaborazione con il Comitato Leonardesco Unimol, il CUS Unimol, il Sistema Museale di Ateneo (MuseUnimol) e il Servizio civile – all’organizzazione delle diverse attività. Il tema scelto (celebrazione dei «500 anni - Leonardo da Vinci») ha consentito di realizzare attività laboratoriali usufruendo anche dell’ausilio delle Macchine di Leonardo, situate presso il III Edificio Polifunzionale, nonché attività motorie e ludico-ricreative, presso il Palaunimol, ove è stato allestito un divertente “percorso leonardesco”. Al termine delle diverse attività è stato consegnato ad ogni bimbo/a, come premio, un libro su Leonardo da Vinci, con dedica del Rettore. Un’esperienza molto apprezzata da tutti i partecipanti, che ha permesso di far trascorrere ai piccoli un pomeriggio in Ateneo fra giochi, merende e tante scoperte interessanti in compagnia dei loro genitori. È stato questo un buon modo per fare *work-life balance*, obiettivo al quale il CUG ha inteso volgere l’attenzione, ponendo in essere tale azione positiva a favore delle risorse umane in Ateneo.

Stick With Your Earth. Rise to the «Plastic Free Challenge» – dal 2019

Al fine di aderire alla campagna *plastic free* promossa dal Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare – sulla base anche del Protocollo d’intesa sottoscritto tra l’associazione Marevivo, il Consorzio Nazionale Interuniversitario per le Scienze del Mare (CoNISMa) e la Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI) volto a favorire l’eliminazione della plastica monouso negli Atenei italiani – il CUG ha proceduto alla redazione di un progetto “*Stick With Your Earth. Rise to the «Plastic Free Challenge»*”, mettendo in campo una serie di iniziative dirette a garantire un ambiente lavorativo improntato al benessere e ad una migliore qualità della vita.

In primis, l’attuazione del Piano di Raccolta Differenziata, grazie alla collaborazione del Comune di Campobasso e della SEA - Servizi e Ambiente, che ha avuto inizio in occasione della Settimana Europea per la Riduzione dei Rifiuti (SERR, 16-24 novembre 2019), presso le sedi universitarie di Campobasso. Nel rispetto delle tre principali azioni promosse dall’iniziativa europea – ossia Ridurre, Riutilizzare, Riciclare – si è inteso così contribuire a minimizzare la produzione di rifiuti urbani indifferenziati in Ateneo e a favorire il più adeguato trattamento delle diverse frazioni (carta, plastica/metalli, organico).

Al riguardo, al fine di sensibilizzare ed informare la comunità universitaria sul corretto sistema di differenziazione dei rifiuti, è stato predisposto un programma integrato di contenuti informativi: una segnaletica verticale, situata in ogni "Punto Raccolta"; una segnaletica orizzontale posta sulle diverse frazioni da differenziare, per consentire che i «rifiuti», correttamente riciclati, diventino una «risorsa» per la comunità; una mini-guida informativa, in italiano e in inglese; un *glossario on-line* e un video-spot ove oggetti "intelligenti" in movimento illustrano dove essere smaltiti per una corretta raccolta.

In séguito, si è proceduto alla distribuzione gratuita di una borraccia in acciaio (per ridurre l’uso della plastica in Ateneo) a tutti gli immatricolati, al personale docente e tecnico-amministrativo, nonché all’installazione, presso le diverse sedi universitarie, di n. 7 erogatori di acqua di rete microfiltrata (per trattenere particelle superiori a 0,5 micron e migliorare il sapore dell’acqua potabile) e sicura (grazie alla tecnologia UV, sistema debatterizzante per la zona di erogazione).



Smart working – dal 2019

Il CUG, in supporto all'Amministrazione, ha sostenuto il *Piano di sperimentazione del telelavoro e del lavoro agile* e della costituzione del Gruppo di lavoro interno per la gestione del telelavoro e del lavoro agile. Il Piano, attuato in via sperimentale nel triennio 2020-2022, sottolinea l'importanza dello *smart working* per migliorare la conciliazione della vita professionale/lavorativa con la vita privata/familiare, consentendo ai dipendenti di scegliere una diversa modalità di lavoro diretta a salvaguardare le pari opportunità. Con l'affermarsi della pandemia da Covid-19 – a seguito dei vari D.P.C.M., del D.l. 25 marzo 2020, n. 19, *Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19* e del D.l. 19 maggio 2020, n. 34, c.d. Decreto Rilancio – il CUG è sempre stato attivo e vigile nel seguire i cambiamenti organizzativi adottati dall'Ateneo, inclusa l'esperienza dello *smart working* (ampiamente sostenuta dal Comitato in tempi imprevedibili), monitorando l'impatto che tale situazione emergenziale ha avuto sulle condizioni di vita e di lavoro.

Bike to Unimol-Bike to work – anni 2019 e 2020

Il CUG ha attuato l'iniziativa "*Unimol-Bike*" diretta a realizzare lo sviluppo della mobilità ciclabile, attraverso diverse azioni (creazione di infrastrutture di ricarica/noleggio biciclette elettriche; attuazione di un gruppo di acquisto interno ad Unimol per dipendenti e studenti a prezzi vantaggiosi; creazione di un sistema di incentivi denominati "*Bike to Unimol*"-"*Bike to work*"), tutte volte alla promozione dell'uso della bicicletta quale mezzo di spostamento urbano ed in particolare per gli spostamenti "casa-lavoro". Questa iniziativa ha inteso promuovere una nuova cultura della mobilità, incentivando l'utilizzo di tale mezzo di locomozione in grado di coniugare la salubrità dell'ambiente con il benessere lavorativo.

Nel 2020 il CUG ha riformulato l'iniziativa alla luce del D.l. n. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio) il quale ha previsto una serie di incentivi per lo sviluppo della mobilità sostenibile: in particolare, il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare e il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti hanno predisposto l'erogazione di c.d. buoni mobilità per incentivare forme di trasporto sostenibili nelle aree urbane, limitare il trasporto pubblico operato dagli enti locali e fronteggiare l'emergenza da Covid-19 nel miglior modo possibile.

24. I programmi strategici e le collaborazioni

Nell'ambito dei rapporti l'impegno è stato profuso per le seguenti azioni:

- prosecuzione della Convenzione Quadro sull'intreccio tra Genere, Religioni e Religiosità tra Università degli Studi di Milano-Bicocca, Università degli Studi del Molise e altre Università;
- rapporti e collaborazioni con la Consigliera di Parità della Regione Molise, con la Commissione regionale per i diritti e le pari opportunità, la Consigliera di Parità della Provincia e il Comune di Campobasso;
- prosecuzione nel protocollo d'intesa per il contrasto alla violenza di genere tra la Regione Molise, gli uffici territoriali del Governo, le forze dell'ordine ecc.;

- prosecuzione nella Convenzione con la Consigliera di Parità della Regione Molise;
- adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane;
- partecipazione al Tavolo di coordinamento interistituzionale per il contrasto alla violenza di genere presso la Giunta Regionale, ove si è proceduto a riassumere i provvedimenti di maggiore interesse in materia di contrasto alla violenza di genere sia a carattere nazionale che regionale;
- adesione alla Consulta Femminile (istituita con delibera di Consiglio comunale n. 16/2017): organismo consultivo e propositivo avente il compito di elaborare proposte e progetti volti a sviluppare la cultura delle pari opportunità, promuovendo la partecipazione delle donne alla vita pubblica;
- collaborazione alle iniziative formative e di sensibilizzazione in merito alle attività di contrasto del fenomeno della violenza di genere promosse dalla “Cooperativa BeFree contro Tratta, Violenza e Discriminazioni” – già soggetto gestore del Centro Antiviolenza e della Casa Rifugio attivati nell’anno 2016, nell’ambito del progetto regionale “Intervento per la realizzazione e gestione di un Centro Antiviolenza e di una Casa Rifugio per l’assistenza a donne, sole o con figli minori, vittime di violenza”;
- prosecuzione della Convenzione operativa per il supporto di personale specializzato nello spazio Nursery con il CUS MOLISE.

25. Le attività didattiche e di ricerca. I corsi di formazione

Corso di formazione per “Formatori per la prevenzione della violenza di genere”. Nella primavera del 2016 è stato svolto il Corso di formazione per “Formatori per la prevenzione della violenza di genere”, a cura del Centro di documentazione, ricerca e iniziative sulle culture di genere, istituito presso il medesimo Ateneo, in convenzione con l’Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Molise. Destinato a formare esperti nella prevenzione della violenza sulle donne e sugli altri soggetti a rischio (minori, anziani ecc.), il Corso ha inteso fornire gli strumenti teorici e le tecniche professionali per aiutare le vittime di violenza ed è stato rivolto, in particolare, a soddisfare la crescente richiesta da parte di enti e strutture specifiche di operatori esperti in tale ambito. Obiettivi del corso sono stati: fornire una conoscenza di base sul concetto di violenza di genere, sui macroconcetti correlati (sesso, genere, sessualità) e sui suoi presupposti culturali, che tenga conto dei suoi molteplici significati e delle sue molteplici manifestazioni; incrementare la conoscenza delle dinamiche, degli sviluppi socio-culturali, dei linguaggi e delle rappresentazioni correnti del genere e della violenza di genere; approfondire la riflessione sulle basi di una possibile prevenzione primaria e secondaria; favorire l’accesso all’informazione e all’approfondimento tematico del fenomeno, anche attraverso l’ausilio e l’esperienza delle forze di pubblica sicurezza; rafforzare le capacità di riconoscimento dell’insorgenza del fenomeno; sensibilizzare alla lotta contro le violenze di genere mediante la comprensione e l’interpretazione della normativa diretta all’eliminazione di ogni forma di discriminazione e disuguaglianza; coadiuvare le istituzioni pubbliche e private nell’elaborazione di piani di intervento diretti ad agevolare la predisposizione e lo svolgimento di attività di sostegno a favore delle vittime di discriminazioni.

Visto il successo di tale iniziativa, nell'anno successivo è stato realizzato un Corso di alta formazione sul tema *“Contrasto alla violenza di genere e strategie di intervento (S.O.S. codice rosa)”*.

Convegni e seminari – anno 2016

– *Prevenire la violenza sessuale e di genere*. Ha avuto grande riscontro il seminario formativo sulla medicina di genere rivolto a tutti i dipendenti e agli interessati, svolto nella Giornata Internazionale contro la Violenza sulle Donne. Sono intervenuti i prof.ri Carlo Pietro Campobasso e Graziamaria Corbi. L'Iniziativa è stata svolta dal CUG dell'Ateneo, d'intesa con la Direzione, in linea con gli obiettivi del PAP 2016-2018 ed in risposta al piano formativo per i lavoratori e le lavoratrici.

– *Perché le donne valgono, anche se guadagnano meno degli uomini*. È stato presentato il libro-inchiesta dal titolo *“Perché le donne valgono, anche se guadagnano meno degli uomini”* con la partecipazione dell'autrice Sabrina Scampini, giornalista, conduttrice e autrice televisiva. L'iniziativa ha visto gli interventi della prof.ssa Flavia Monceri e della Consigliera di Parità della Regione Molise, Giuditta Lembo.

– *Al sicuro dalla paura, al sicuro dalla violenza*. Si è svolto, nel novembre 2016, presso la Sala della Lupa del Palazzo di Montecitorio, con la partecipazione della Presidente della Camera, Laura Boldrini, e della Ministra per le Riforme e i Rapporti con il Parlamento, Maria Elena Boschi, l'incontro *Safe from fear, safe from violence*, a cui la Presidente del CUG, Elisa Novi Chavarria, è intervenuta in rappresentanza dell'Università degli Studi del Molise quale Consigliera del Rettore per le Pari Opportunità. La giornata si è tenuta a tre anni dalla ratifica da parte dell'Italia della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul). Nel corso dell'incontro sono state presentate le risoluzioni attivate dalle Università italiane nel campo della formazione e della prevenzione della violenza contro le donne.

– *La comunicazione storico-giuridica*. Si è svolto il seminario sulla comunicazione, promosso nell'ambito della cattedra di Diritti dell'uomo e globalizzazione, all'interno del Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione, e dai Corsi di Laurea in Scienze della Comunicazione, in Lettere e Beni Culturali e in Scienze della Formazione Primaria, in collaborazione con il Dottorato di ricerca in Innovazione e gestione delle risorse pubbliche e con il CUG. L'incontro ha visto la partecipazione di Alessia Liroi, autrice del volume *“Libere di sapere. Il diritto delle donne all'istruzione dal Cinquecento al mondo contemporaneo”*. Si è approfondito il diritto delle donne all'istruzione e il secolare pregiudizio riguardante le capacità razionali del c.d. sesso debole.

– *L'asterisco*. È stato presentato il volume *“L'asterisco”* con la partecipazione dell'autrice Cons. Fernanda Fraioli, Vice Procuratore Generale della Corte dei Conti per l'Umbria. Il libro prende spunto dalla attività di giornalista della scrittrice sul problema della violenza sulle donne e la ripercussione sui minori.

Convegni e seminari – anno 2017

– *Formatori per la prevenzione della violenza di genere*. Giornata inaugurale diretta alla presentazione dell'edizione del Corso di formazione in *“Contrasto alla Violenza di Genere e Strategie di Intervento (S.O.S. codice rosa)”*, organizzato dal Centro di

documentazione ricerca ed iniziative sulle culture di genere, dalla Consigliera per le pari opportunità e le questioni di genere, in collaborazione con la Consigliera di Parità della Regione Molise. Il corso ha inteso fornire agli utenti gli strumenti teorici e le tecniche professionali per individuare strategie di intervento a favore di persone adulte e di minori vittime di violenze e/o abusi. Alla giornata di apertura sono intervenuti, per portare una testimonianza di vita, il Prefetto Francesco Tagliente e Fabiola Bacci, madre di Jennifer Sterlecchini, ragazza accoltellata dall'ex compagno. È in questo modo che l'Università ha offerto una risposta alle finalità precipue della *mission* formativa: educare cioè al riconoscimento, al rispetto, alla promozione e valorizzazione delle differenze, alla gestione dei sentimenti e delle emozioni. La violenza nei confronti delle donne, dei minori, dei disabili non è un fatto privato, ma un fenomeno sociale e "culturale"; è per questo che a monte del suo riconoscimento, della denuncia e delle forme di tutela per le vittime, occorre sviluppare attitudini e un atteggiamento informato e critico sul fenomeno, che sappia essere custode e promotore dell'applicazione della Carta costituzionale.

Convegni e seminari – anno 2018

– *Marzo delle donne*. In occasione della Giornata internazionale della donna, è stato svolto un incontro di studi che ha inteso offrire un momento di riflessione e di crescita agli studenti universitari e delle Scuole superiori di secondo grado, chiamati insieme alle Istituzioni, alle Associazioni ed alle varie categorie, a discutere delle problematiche che ostacolano il diritto di accesso al lavoro delle donne e delle diverse forme di discriminazione che ne limitano la dignità. L'iniziativa è stata svolta dal CUG in collaborazione con la Consigliera di Parità della Regione Molise, Giuseppina Cennamo, e ha visto la partecipazione di varie persone giuridiche di rilievo (enti pubblici territoriali, Scuola Superiore della Magistratura, Comitato Pari opportunità del Consiglio Giudiziario presso la Corte di Appello di Campobasso, Questura di Campobasso e altre Associazioni private).

– *Tutti insieme per il rispetto: noi ci siamo*. Incontro-dibattito moderato dalla Presidente dell'Ordine dei giornalisti del Molise, con la partecipazione dell'attrice Giovanna Mezzogiorno, firmataria di "Dissenso Comune", manifesto sottoscritto dalle attrici e lavoratrici dello spettacolo, per una società più rispettosa dei diritti di eguaglianza tra donne e uomini.

– *Il posto delle donne*. Incontro di studio sul tema del ruolo della donna nella complessa realtà sociale. Tale iniziativa ha inteso offrire una riflessione ampia sulle difficoltà spesso incontrate dalle donne nel ricoprire posti di lavoro di prestigio o alla direzione di uffici amministrativi o unità logistiche di particolare rilievo, partendo dal racconto delle diverse esperienze a confronto di donne che, nella realtà territoriale molisana, ricoprono "posti" solitamente concepiti al "maschile" (Direttrice del Carcere, Direttrice della Banca d'Italia, Prefetto, Direttrice della Scuola di Polizia di Stato, Presidente di un Corso di studi universitario, Magistrato, Sindaco, Imprenditrice ecc.).

– *Una conquista magistrale*. Presentazione del libro "*Il giudice delle donne*" che ha visto la partecipazione dell'autrice, Maria Rosaria Cutrufelli, in un evento organizzato dal CUG e dal Museo della Scuola e dell'Educazione Popolare. Si è in tal modo posto in luce un episodio storico dimenticato che, celebrando l'iniziativa di dieci donne richiedenti l'iscrizione nelle liste elettorali, fa da esordio al suffragio universale del 1946.

– *Ascoltiamo i genitori*. Seminario svoltosi presso la sede universitaria di Termoli. L'incontro, realizzato in collaborazione con la dott.ssa Giuseppina Marolla, psicologa e psicoterapeuta, ha inteso portare l'attenzione sul "mondo dei bambini" e, in specie,

sugli interessi, di carattere relazionale e pedagogico, che gravitano intorno a loro. Tale incontro ha inteso guidare i genitori nel delicato percorso di crescita dei figli, indicando loro – alla luce dell'imminente ripresa delle attività dopo le ferie estive – come prendersi cura dei minori conciliando responsabilità professionali con quelle familiari.

– *Nessuna violenza. Nessun violento.* Serie di iniziative promosse e/o partecipate dal CUG Unimol, realizzate insieme alle diverse istituzioni locali (Amministrazione comunale di Campobasso, Polizia di Stato, Consigliera regionale di parità, Ordine degli Avvocati di Campobasso, Ordine degli Psicologi di Campobasso, Scuola Forense, Consultorio familiare ecc.) e associazioni territoriali, nel periodo compreso tra l'11 e il 25 novembre 2018, unendo le diverse forze per promuovere la lotta contro ogni forma di violenza. Le diverse iniziative hanno avuto lo scopo di sensibilizzare il pubblico e incentivare la riflessione sul delicato tema del contrasto alla violenza di genere attraverso occasioni di confronto, incontri di studio, dibattiti, *workshop*, laboratori, rappresentazioni teatrali, gare sportive. In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione delle violenze contro le donne" sono stati allestiti dei gazebo in centro città per fornire informazioni e, in serata, si è svolta una fiaccolata a ricordo delle donne vittime di violenza, inaugurando Parco XXV Novembre (CB).

– *Non-violenza.* Settimana della "non-violenza" (dall'11 al 17 novembre 2018) promossa, su iniziativa del CUG, presso il CUS Molise, da parte delle diverse associazioni sportive con una serie di manifestazioni dirette a veicolare a ragazzi/e e bambini/e, con l'ausilio dello sport, il messaggio della lotta contro ogni forma di discriminazione e la promozione e il rispetto della pari dignità di ognuno.

– *La violenza segreta.* Lezione svolta da parte della Consigliera regionale di parità, Giuseppina Cennamo, al corso di Diritto di famiglia, presso i CdL in Giurisprudenza e in Servizio sociale e politiche sociali, su invito della prof.ssa Loredana Tullio e con la partecipazione della Polizia di Campobasso. L'incontro, aperto a tutti, ha avuto lo scopo di sensibilizzare il più ampio numero di studenti e studentesse, incentrando la riflessione sui numerosi casi di violenze domestiche e assistite registrati nel Molise e sulla necessità di denunciare alle forze dell'ordine tali episodi, di cui si è vittima o a conoscenza, rompendo il muro di omertà.

– *Costituzione della Repubblica italiana.* Iniziativa diretta a celebrare il 70° anniversario della Costituzione della Repubblica italiana (1948-2018) realizzata dal CUG nel dicembre 2018. L'evento ha visto la partecipazione dei prof.ri Antonella Gliatta e Antonio Montinaro, e la collaborazione di MuseUnimol e del Museo della Scuola e dell'Educazione Popolare. In tali incontri si è esplicitata la nostra Costituzione italiana, illustrando, con linguaggio e immagini appropriate, nonché attraverso laboratori interattivi, l'importanza ed il valore della nostra Carta.

Convegni e seminari – anno 2019

– *Ti racconto la violenza.* Il CUG ha partecipato alla premiazione in occasione della giornata organizzata dall'Associazione Liberaluna Onlus con gli alunni delle scuole elementari. Tale incontro è stato di particolare interesse soprattutto per il dibattito che è scaturito con i bambini sulla tematica della violenza, in specie del bullismo.

– *Inquinamento da plastica in mare: origini, conseguenze, problematiche giuridiche, possibili soluzioni.* Convegno svoltosi nel giugno 2019 il quale ha visto la partecipazione del CUG, della Procura Generale presso la Corte di Appello di Campobasso, delle Capitanerie di Porto, della Guardia Costiera Pescara-Teroli e del Centro Studi Molisano. Nell'affrontare la problematica



dell'inquinamento sono state messe in evidenza le diverse operazioni utili per la protezione dell'ambiente marino. Particolare attenzione è stata rivolta agli strumenti di prevenzione e repressione nella lotta all'inquinamento da plastica, alle norme in materia ambientale, al binomio turismo e salute, alle Aree protette costiere, quali osservatori speciali dei rifiuti spiaggiati e del loro impatto sull'ambiente.

– *Gestione della sostenibilità e dell'innovazione in un'ottica di economia circolare*. Il CUG ha collaborato alla realizzazione del convegno nel quale hanno preso parte anche F. Brandolini (Hera Ambiente), C. Montalbetti (Consorzio per il recupero della carta - Comieco) e V. Bobbio (Alleanza per lo Sviluppo sostenibile - ASviS - Nexteconomia). L'iniziativa si colloca in linea di continuità con lo sviluppo della tematica della sostenibilità ambientale, supportata dal prestigioso appoggio dell'ASviS nazionale.

– *Marzo delle Donne*. Il CUG dell'Ateneo ha aderito, in qualità di componente della Consulta femminile comunale nella locandina dedicata al "*Marzo delle Donne*", anno 2019 con varie iniziative.

– *Women and Business*. Il CUG ha preso parte all'*International Conference "Women and Business"*, una *convention* di imprenditrici e di studiosi/e provenienti da diverse parti d'Italia e d'Europa, svoltasi a Benevento nel marzo 2019. Tale iniziativa ha costituito un'occasione di confronto sulle tematiche legate alle pari opportunità, con testimonianze da parte dei diversi rappresentanti intervenuti (Università, Enti territoriali, Fondazioni, Associazioni di categoria ecc.).

– *Progetto UNIRE*. Il CUG ha provveduto a dar séguito alla richiesta pervenuta dalla Direttrice del *Progetto UNIRE* (Università Italiane in Rete contro la violenza di genere) inerente alla realizzazione e trasmissione della scheda per la rilevazione delle attività svolte o programmate nell'Ateneo molisano sulla prevenzione e il contrasto della violenza sessuale e domestica (anni 2016-2019).

Convegni e seminari – anno 2020

– *M'illumino di meno*. Il CUG ha aderito alla giornata di mobilitazione internazionale per il risparmio energetico e degli stili di vita sostenibili, lanciata dal programma radiofonico Caterpillar, Radio2. L'iniziativa è stata dedicata ad aumentare il verde intorno a noi.

– *Etica e virtù nel lavoro pubblico*. In collaborazione con il CUG, si è tenuto il seminario di studi avente ad oggetto la presentazione del volume del prof. Fabrizio Giorgilli, "*Etica e virtù nel lavoro pubblico. Il comportamento lavorativo nelle amministrazioni pubbliche*". Tale iniziativa – alla quale hanno collaborato anche la Consigliera di Parità della Regione Molise, il Consiglio regionale dell'Ordine degli Assistenti Sociali del Molise e la FIDAPA BPW Italy Sezione di Campobasso – ha visto la partecipazione, oltre dell'autore, dei prof.ri Daniela Grignoli, Davide Barba e Ruggiero Di Pace.

– *Consigli di lettura, attività fisica a distanza e counseling*. Con l'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19 – in specie nella "Fase 1", caratterizzata da un rigido isolamento – pur restando di fatto chiusa al pubblico, l'Università ha continuato a offrire il suo servizio sul territorio. In particolare, la Biblioteca di Ateneo ha potenziato la sua attività attraverso canali *social*, anche con "*Consigli di lettura*" (del personale docente e tecnico-amministrativo), mentre il CUS di Ateneo ha aperto il suo canale *Facebook* a tutti (non soltanto ai tesserati) offrendo corsi e consigli per lo svolgimento di attività fisica *indoor*, grazie ai suoi qualificati istruttori. È stato, inoltre, attivato il servizio di supporto psicologico con lo psichiatra dott. Marco Marchetti e la psicologa dott.ssa Francesca Baralla.

26. *Promozione e orientamento in ingresso verso le materie STEM*

L'informatica si tinge di Rosa. Iniziativa svoltasi, nel 2016, presso il Dipartimento di Bioscienze e Territorio del nostro Ateneo, diretta a diffondere la cultura sul contributo delle donne al mondo dell'informatica.

Donne e Social Media: rischi e opportunità. Iniziativa svolta nel 2017 presso il Dipartimento di Bioscienze e Territorio del nostro Ateneo, per sottolineare la presenza delle donne sulle piattaforme sociali.

Ada Summer Camp 2019. Il primo *Summer Camp* sull'Informatica dell'Università degli Studi del Molise, organizzato dal prof. Rocco Oliveto, presso il Dipartimento di Bioscienze e Territorio, rivolto principalmente alle ragazze, ideato per abbattere stereotipi e condizionamenti sociali e familiari volti ad allontanare le ragazze dall'informatica.

27. *La formazione del personale tecnico amministrativo*

Corso di diritto antidiscriminatorio "Adesso basta discriminazione", articolato in quattro incontri pomeridiani, organizzato dalla Consigliera regionale di parità con il patrocinio del CUG Unimol e della Consigliera di parità Unimol, del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, della Regione Molise, e la collaborazione dell'Ordine degli Avvocati e della Scuola Forense del Molise.

Corso di primo soccorso per il personale tecnico-amministrativo proposto e richiesto dal CUG quale attività per promuovere il benessere lavorativo. L'obiettivo del corso, tenuto dalla prof.ssa Klara Komici, è stato quello di fornire al personale non sanitario delle basi teorico-comportamentali da attivare in caso di primo soccorso. Tale iniziativa è di preminente interesse per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori nelle situazioni di emergenza.

Corso di formazione "Il linguaggio di genere nella scrittura amministrativa" tenuto dal prof. Antonio Montinaro, rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo. Al riguardo si sottolinea come il linguaggio della pubblica amministrazione abbia un ruolo strategico nel diffondere una cultura contraria alle discriminazioni, diretta a promuovere la parità di genere e valorizzare le differenze, contribuendo alla diffusione di modelli sociali, lavorativi e culturali inclusivi. Il corso ha inteso fornire conoscenze essenziali sul linguaggio di genere nella scrittura amministrativa fornendo strategie di intervento e esempi di revisione di testi amministrativi.

28. *Una prima lettura degli investimenti economici-finanziari effettuati a favore delle politiche sulla parità di genere*

Nell'intento di riequilibrare le asimmetrie di genere all'interno dell'Università degli Studi del Molise, è stata attivata una consultazione interna per alcuni spunti di riflessione finalizzati ad un approccio *sensitive gender* del Bilancio Unico di Ateneo. L'integrazione delle fasi del Bilancio di Genere nel ciclo di programmazione economico-finanziaria dell'Ateneo potrà, infatti, essere concretizzata dopo che si sia sistematizzato il processo stesso del Bilancio di Genere. Soltanto nelle edizioni successive

alla prima potrà essere, dunque, prevista una specifica sezione nel Bilancio Unico di Previsione di Ateneo da cui risulteranno gli impegni assunti per gli obiettivi di parità di genere che saranno, successivamente, rendicontati attraverso il Bilancio Consuntivo.

Le informazioni che emergono da questa prima edizione del Bilancio di Genere dell'Università degli Studi del Molise rappresentano, in tale fase progettuale di avvio, un elemento fondamentale per orientare scelte consapevoli nella programmazione dei cicli economico-finanziari degli anni successivi, che confluiranno anche nella programmazione triennale e annuale che individua gli obiettivi e le linee strategiche dell'Ateneo (Piano Strategico dell'Ateneo).

Nella consapevolezza del valore aggiunto che consegue ad una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione del genere, l'Università degli Studi del Molise prioritariamente definisce gli obiettivi da perseguire attraverso specifiche azioni con impatto sulla parità di genere in ogni segmento della comunità accademica.

Con riferimento agli ambiti particolarmente sensibili alle questioni di genere, l'Ateneo intende infatti programmare azioni attinenti alla promozione della parità di genere con riferimento specifico:

- al contesto interno;
- al benessere organizzativo e lavorativo;
- alla didattica e ricerca;
- al contesto esterno.

Per garantire la concretizzazione e la realizzabilità delle specifiche azioni individuate nell'ottica di genere, l'Università qualifica e quantifica i costi per una trasparente allocazione in sede di bilancio previsionale di risorse finanziarie specifiche e finalizzate alle predette azioni programmatiche. Annualmente, attraverso il *budget* previsionale, l'Ateneo assume l'impegno, da rendere sempre più crescente nel tempo, a favore di interventi che contrastano squilibri del genere.

Di fatto, in assenza di specifiche norme esplicite che prescrivano l'obbligatorietà della stesura del Bilancio di Genere, e nelle more che si definisca una prassi consolidata degli altri Atenei ancora priva di standard di riferimento per il sistema di raccordo tra le fasi del Bilancio di Genere ed il ciclo di predisposizione ed approvazione del Bilancio Unico (previsionale e consuntivo), in linea generale, l'Università degli Studi del Molise prevede di articolare il sistema di programmazione economico-finanziaria secondo le seguenti fasi:

FASE di Riclassificazione, nel corso della quale si procederà a riclassificare le aree di bilancio in base alla loro inerenza alle questioni di genere in:

- aree rivolte alle pari opportunità;
- aree che hanno un impatto sul genere;
- aree neutre.

FASE di Budgeting, finalizzata alla:

- definizione di Piani di Azioni Positive (art. 48 D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198) consistenti in misure volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- riallocazione delle risorse in modo da rispondere in maniera congrua ed adeguata alle diverse esigenze e richieste di uomini e donne.

Con specifico riferimento al Bilancio Unico di Previsione ed al Bilancio Consuntivo, per le finalità della “riclassificazione” delle singole componenti di costo dell’Ateneo in considerazione del loro diverso impatto su uomini e donne, l’Ateneo segue la seguente codifica indicata dalle *Linee Guida* CRUI:

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

Questa modalità di riclassificazione consente di identificare e mettere in evidenza le aree di bilancio rivolte alle pari opportunità, le aree che hanno un impatto sul genere e le aree neutre, in modo da rendere consapevoli l’Ateneo e gli Organi di Governo di come le spese classificate con il codice 1 (costi sensibili al genere) siano state ripartite tra donne e uomini.

Al termine di questo ciclo integrato, l’Ateneo, in sede di Bilancio Consuntivo, dispone delle informazioni per poter rendere conto delle iniziative direttamente o indirettamente adottate nell’ottica della parità di genere, analizzandone dal punto di vista economico-finanziario il grado di realizzazione e valutandone l’efficacia e la sostenibilità.

Solo a titolo meramente esemplificativo, riguardo alle azioni che incidono sul contesto esterno, l’Ateneo intende individuare interventi mirati alla riduzione delle disparità di genere all’interno dei corsi di studio quali, ad esempio, l’attivazione di borse di studio e/o la riduzione delle tasse per l’immatricolazione ai corsi di laurea dell’Università a favore del genere più debole, e/o altre misure di questa tipologia.

Viceversa, proprio dall’analisi delle risultanze statistiche presenti in questo Bilancio di Genere, l’Ateneo potrà programmare politiche di incentivi e di sostegni finanziari atte a promuovere la parità di genere all’interno delle strutture di *governance*, di ricerca e di organizzazione lavorativa.



*«Lavorando insieme saremo in grado di realizzare autentici progressi [...] per costruire un'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano uguali»**
[COMMISSIONE EUROPEA]

SEZIONE IV – NOTE CONCLUSIVE

29. Uno sguardo al futuro

I dati e le informazioni raccolte in questo primo «Bilancio di Genere» dell'Università degli Studi del Molise hanno inteso far luce sugli squilibri di genere presenti in Ateneo, gettando le basi per la promozione di valori quali la solidarietà, l'eguaglianza ed il rispetto della pari dignità di ogni persona.

Come più di recente ha messo in luce anche la Commissione europea nella comunicazione sulla *Strategia per la parità di genere 2020-2025*, la parità fatica ad essere attuata: molte sono ancora le discriminazioni presenti in Italia, a livello europeo e mondiale. I progressi sono lenti e le diseguaglianze di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni e di assistenza; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita istituzionale. Senza dimenticare che, nel 2020, l'emergenza pandemica e la crisi economica, innescata dal Covid-19, hanno amplificato enormemente il divario di genere e sociale.

Nonostante tutto questo, l'Ateneo molisano intende continuare, con coraggio e forza, il suo percorso di resilienza e costruzione dei principali obiettivi da perseguire nel prossimo futuro, favorendo forme di conciliazione vita-lavoro e incentivando azioni di inclusione sul territorio.

Il presente lavoro si offre, dunque, quale agevole preambolo per evitare che la differenza di genere continui ad essere fonte di potenziale discriminazione, favorendo la messa in atto di tutte le azioni utili per assicurare le pari opportunità nei luoghi di lavoro e di studio, senza tralasciare altre variabili, intrecciate con il genere, quali: l'etnia, l'età, gli orientamenti sessuali, le posizioni economiche e sociali. Esso rappresenta un'importante occasione per migliorare realmente la condizione lavorativa e di studio, disponendo un cambiamento a favore delle pari opportunità e dell'inclusione all'interno della complessa comunità universitaria.

* COMMISSIONE EUROPEA, *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, COM(2020) 152 final, Bruxelles - 5 marzo 2020, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, p. 19.

APPENDICE

A) Lista delle abbreviazioni e degli acronimi

ACRONIMI E ABBREVIAZIONI	
A.A.	Anno/i Accademico/i
ARIA	Centro di ricerca per le Aree interne e gli Appennini
Art.	Articolo
BdG	Bilancio di Genere
BIOCULT	Centro di ricerca "Risorse Bio-Culturali e Sviluppo Locale"
c.d./c.dd.	cosiddetto/a / cosiddetti/e
CdA	Consiglio di Amministrazione
CdL	Corso di Laurea
CdLM	Corso di Laurea Magistrale
CdSA	Corsi di Studio Aggregati
CE.e.R.M.I.	Centro di Ricerca e Formazione in Medicina dell'Invecchiamento
CERERE	Centro Interateneo di Eccellenza per la Ricerca e l'Innovazione su Pasta e Cereali Trasformati
CINECA	Consorzio Interuniversitario Italiano
CISL	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
CONFISAL	Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori
CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
CSA	Coordinamento Sindacale Autonomo
CUG	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro
CUN	Consiglio Universitario Nazionale
CUS	Centro Universitario Sportivo
D.D.	Determina Dirigenziale
D.l.	Decreto legge
D.lgs.	Decreto legislativo
D.P.C.M.	Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri

D.R.	Decreto Rettorale
DAAA	Dipartimento di Agricoltura, Ambiente e Alimenti
DBT	Dipartimento di Bioscienze e Territorio
DE	Dipartimento di Economia
DG	Dipartimento Giuridico
Dir.M.	Direttiva Ministeriale
DMSS	Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute "V. Tiberio"
DSUSEF	Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione
F	Femmina
FGU	Federazione Gilda Unams
FIG.	Figura
FLC CGL	Federazione Lavoratori della Conoscenza – Confederazione Generale del Lavoro
G.U.	Gazzetta Ufficiale
GOVERNANCE	Centro di ricerca interdisciplinare su Governance e Public Policies
L.	Legge
LCU	Laurea a ciclo unico
LS/M	Laurea specialistica/magistrale
LT	Laurea triennale
M	Maschio
MUR	Ministero dell'Università e della Ricerca
N.	Numero
OIV	Organismi Indipendenti di Valutazione
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
P.	Pagina
PA	Professore/Professoressa Associato/a
PAP	Piano di Azioni Positive
PO	Professore/Professoressa Ordinario/a
Prot.	Protocollo
PTA	Personale tecnico amministrativo
RTDA	Ricercatore/Ricercatrice a tempo determinato di tipo A o <i>junior</i>
RTDB	Ricercatore/Ricercatrice a tempo determinato di tipo B o <i>senior</i>
RU	Ricercatore/Ricercatrice a tempo indeterminato
SA	Senato Accademico

SNALS	Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori della Scuola
SSD	Settore Scientifico Disciplinare
STEM	Discipline Scientifiche, Tecnologiche, Ingegneristiche e Matematiche
TAB.	Tabella
TPD	Trattamento e protezione dei dati
UE	Unione Europea
UIL RUA	Unione Italiana del Lavoro - Università, Ricerca ed Alta Formazione artistica e musicale
Unimol	Università degli Studi del Molise
V.A.	Valore assoluto

B) Tabelle di corrispondenza con le classificazioni internazionali

TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA SSD, AREE CUN E CLASSIFICAZIONE ISCED FIELDS OF EDUCATION AND TRAINING*		
SSD	AREA CUN	CLASSIFICAZIONE ISCED (1 st level – Broad Field)**
INF/01	Area 01 – Scienze matematiche e informatiche	6 – <i>Information and Communication Technologies</i>
MAT/01 – MAT/09		5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
FIS/01 – FIS/08	Area 02 – Scienze fisiche	5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
CHIM/01 – CHIM/12	Area 03 – Scienze chimiche	5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
GEO/01 – GEO/12	Area 04 – Scienze della Terra	5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
BIO/01 – BIO/19	Area 05 – Scienze biologiche	5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
MED/01 – MED/50	Area 06 – Scienze mediche	9 – <i>Health and welfare</i>
AGR/01 – AGR/20	Area 07 – Scienze agrarie e veterinarie	8 – <i>Agriculture, forestry, fisheries and veterinary</i>
VET/01 – VET/10		8 – <i>Agriculture, forestry, fisheries and veterinary</i>
ICAR/01 – ICAR/22	Area 08 – Ingegneria civile ed architettura	7 – <i>Engineering, manufacturing and construction</i>
ING-IND/01 – ING-IND/35	Area 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	7 – <i>Engineering, manufacturing and construction</i>
ING-INF/01 – ING-INF/07		7 – <i>Engineering, manufacturing and construction</i>
L-ANT/01 – L-ANT/10	Area 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2 – <i>Arts and humanities</i>
L-ART/01 – L-ART/08		2 – <i>Arts and humanities</i>
L-FIL-LET/01 – L-FIL-LET/15		2 – <i>Arts and humanities</i>
L-LIN/01 – L-LIN/21		2 – <i>Arts and humanities</i>
L-OR/01 – L-OR/23		2 – <i>Arts and humanities</i>

M-DEA/01 – M-DEA/01		3 – <i>Social sciences, journalism and information</i>
M-EDF/01 – M-EDF/02	Area 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	9 – <i>Health and welfare</i>
M-FIL/01 – M-FIL/08		2 – <i>Arts and humanities</i>
M-GGR/01 – M-GGR/02		3 – <i>Social sciences, journalism and information</i>
M-PED/01 – M-PED/04		1 – <i>Education</i>
M-PSI/01 – M-PSI/08		3 – <i>Social sciences, journalism and information</i>
M-STO/01 – M-STO/09		2 – <i>Arts and humanities</i>
IUS/01 – IUS/21	Area 12 – Scienze giuridiche	4 – <i>Business, administration and law</i>
SECS-P/01 – SECS-P/04 e SECS-P/06 – SECS-P/13	Area 13 – Scienze economiche e statistiche	4 – <i>Business, administration and law</i>
SECS-P/05	Area 14 – Scienze politiche e sociali	5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
SECS-S/01 – SECS-S/06		5 – <i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>
SPS/01 – SPS/14		3 – <i>Social sciences, journalism and information</i>

* UNESCO, *ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013) – Manual to accompany the International Standard Classification of Education 2011*, Montreal, 2014.

** Sono considerate STEM le discipline riconducibili alle categorie ISCED 5, 6 e 7.

TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA RUOLI DEL PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA E CLASSIFICAZIONE DEL RAPPORTO "SHE FIGURES"*

Grado	Classificazione nazionale
A	Professore/essa Ordinario/a
B	Professore/essa Associato/a
C	Ricercatore/trice universitario/a
D	Assegnista di ricerca

* EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), *She Figures 2018*, European Commission, Brussels.

TABELLA DI CORRISPONDENZA DI STUDENTI/ESSE E DOTTORANDI/E DI RICERCA E LIVELLO NELLA CLASSIFICAZIONE INTERNAZIONALE STANDARD DELL'ISTRUZIONE (ISCED 2011)*

Classificazione ISCED 2011 (livelli 6-8)	Classificazione nazionale
ISCED 6	Studente/essa – laurea triennale
ISCED 7	Studente/essa – laurea magistrale o magistrale a ciclo unico
ISCED 8	Dottorando/a

* <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>.

TABELLA DI CORRISPONDENZA DELLE QUALIFICHE DEL PERSONALE TA NEL CONTRATTO COLLETTIVO DEL COMPARTO UNIVERSITÀ E LA CLASSIFICAZIONE UTILIZZATA PER LE STATISTICHE ISCED97*

Classificazione ISCED97 (livelli 5 e 6)	Classificazione nel contratto collettivo nazionale comparto Università
Maintenance and Operations Personnel	Categoria B
School Level Administrative Personnel – Level I**	Categoria C
School Level Administrative Personnel – Level II**	Categoria D
School Level Administrative Personnel – Level III**	Categoria EP
School Level Management	Dirigente

* UNESCO-UIS – UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (2006), International Standard Classification of Education ISCED 1997, Montreal, Canada.

** I livelli I, II, III, non presenti nella classificazione ISCED, sono stati aggiunti per distinguere le diverse categorie.

C) Elenco delle figure e delle tabelle

		pagina
Figura 1	Componente studentesca per genere, Unimol-Italia, a.a. 2019/20 (%)	23
Figura 2	Serie storica degli iscritti per genere, confronto a.a. 2013/14-2018/19, Unimol (%)	24
Figura 3	Serie storica degli iscritti, confronto a.a. 2013/14-2018/19, Unimol (v.a.)	24
Figura 4	Iscritti per ciclo di CdS, Unimol, a.a. 2019/20 (%)	25
Figura 5	Iscritti per genere e per livello di CdL, confronto Unimol-Italia, a.a. 2019/20 (%)	26
Figura 6	Iscritti per genere e per livello di CdL, confronto a.a. 2017/18-2019/20 (%)	27
Figura 7	Distribuzione della componente studentesca per genere e area di studio (<i>Field of Education</i>) nei CdS triennale Unimol, a.a. 2019/20 (%)	33
Figura 8	Distribuzione della componente studentesca dei CdS triennale a livello nazionale per genere e area di studio, a.a. 2019/20 (%)	34
Figura 9	Distribuzione della componente studentesca dei CdS specialistici/magistrali Unimol per genere e area di studio, a.a. 2019/20 (%)	36
Figura 10	Distribuzione della componente studentesca dei CdS specialistici/magistrale a livello nazionale per genere e area di studio, a.a. 2019/20 (%)	37
Figura 11	Iscritti a ciclo unico per genere e area di studio, Unimol, a.a. 2018/19 (%)	38
Figura 12	Iscritti per ciclo di studio, genere e area di studio, Unimol, a.a. 2018/19 (%)	39
Figura 13	Distribuzione della componente studentesca dei CdS a ciclo unico a livello nazionale per genere e area di studio, a.a. 2018/19 (%)	40
Figura 14	Distribuzione delle studentesse negli àmbiti di studio. Confronto Molise-Italia per CdS LT, a.a. 2019/20 (%)	41
Figura 15	Distribuzione delle studentesse negli àmbiti di studio. Confronto Molise-Italia per CdS LS/M, a.a. 2019/20 (%)	42
Figura 16	CdS segregati, Unimol, a.a. 2018/19 (%)	43
Figura 17	Distribuzione delle studentesse negli àmbiti di studio. Confronto a.a. 2017/18-2019/20 e ciclo di studio (%)	44
Figura 18	Componente studentesca Unimol per provenienza geografica e per genere. Confronto a.a. 2017/18-2019/20 (%)	49
Figura 19	Distribuzione della componente studentesca Unimol per genere e provenienza geografica, confronto a.a. 2017/18-2019/20 (%)	50
Figura 20	Studentesse Unimol per provenienza geografica. Confronto anni accademici 2017/18-2019/20 (%)	50
Figura 21	Studenti Erasmus <i>outgoing</i> e <i>incoming</i> per genere, Unimol, a.a. 2016/17-2018/19 (%)	51
Figura 22	Laureati per genere e classi di voto di laurea. Confronto a.a. 2017/18-2019/20 (%)	52
Figura 23	Laureati "in corso" per genere e tipologia di CdS, a.a. 2018/19 (%)	53

Figura 24	Studenti che abbandonano gli studi al primo anno per genere, a.a. 2018/19 (%)	54
Figura 25	Studenti che proseguono gli studi nel secondo anno nella stessa classe di laurea. Confronto anni 2015-2019 (%)	54
Figura 26	Occupabilità dei laureati per genere e livello di classe di laurea ad uno, tre e cinque anni. Indagine 2017 (%)	55
Figura 27	Occupabilità dei laureati per genere e livello di classe di laurea ad uno, tre e cinque anni. Indagine 2018 (%)	57
Figura 28	Occupabilità dei laureati per genere e livello di classe di laurea ad uno, tre e cinque anni. Indagine 2019 (%)	58
Figura 29	Retribuzione netta laureati/e Unimol ad uno e cinque anni dalla laurea per tipologia di CdL (euro)	59
Figura 30	Iscritti ai Corsi di Dottorato per genere e aree di studio, anno 2019 (%)	60
Figura 31	Iscritti alle Scuole di Specializzazione per genere e aree di studio, confronto a.a. 2016/17-2018/19 (%)	61
Figura 32	Composizione personale docente e ricercatore per genere e ruolo (%)	64
Figura 33	Serie storica personale docente e ricercatore (%)	65
Figura 34	Serie storica percentuale donne per ruolo (%)	65
Figura 35	Distribuzione personale per genere e fasce d'età all'interno dei ruoli (%)	66
Figura 36	Distribuzione del personale docente per genere e regime d'impiego (%)	67
Figura 37	Composizione docenti per Dipartimento di appartenenza (%) e rapporti di femminilità	68
Figura 38	Percentuale di donne nella componente docente per area CUN (%)	70
Figura 39	Componente docente per area CUN e genere (%)	71
Figura 40	Distribuzione docenti di I Fascia per genere e FoRD (%)	74
Figura 41	Composizione percentuale del personale docente per ruolo, genere FoRD (%)	75
Figura 42	Composizione percentuale del personale formato e addetto alla ricerca (%)	76
Figura 43	Passaggi di carriera (%)	76
Figura 44	<i>Glass Ceiling Index</i> (GCI)	78
Figura 45	Relatore/Relatrice di tesi di laurea (v.a.)	79
Figura 46	Composizione progetti di ricerca per tipo e genere (% e valore in euro)	79
Figura 47	Composizione del PTA per genere ed età, anno 2018 (v.a.)	82
Figura 48	Composizione del PTA per genere ed età, anno 2019 (v.a.)	82
Figura 49	Composizione del PTA per genere ed età, anno 2020 (v.a.)	83
Figura 50	Forbice delle carriere del PTA per genere, anni 2018-2020 (%)	84
Figura 51	Composizione del PTA per genere e titolo di studio, anno 2018 (%)	85
Figura 52	Composizione del PTA per genere e titolo di studio, anno 2019 (%)	85
Figura 53	Composizione del PTA per genere e titolo di studio, anno 2020 (%)	85
Figura 54	Composizione del PTA per genere e tipologia di contratto, anno 2018 (%)	86
Figura 55	Composizione del PTA per genere e tipologia di contratto, anno 2019 (%)	86

Figura 56	Composizione del PTA per genere e tipologia di contratto, anno 2020 (%)	87
Figura 57	Composizione del PTA per genere e regime d'impiego, anni 2018-2020 (%)	87
Figura 58	Distinzione del PTA tra tempo determinato e indeterminato, anno 2018 (%)	88
Figura 59	Distinzione del PTA tra tempo determinato e indeterminato, anno 2019 (%)	89
Figura 60	Distinzione del PTA tra tempo determinato e indeterminato, anno 2020 (%)	89
Figura 61	Composizione del PTA per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale, anno 2018 (%)	90
Figura 62	Composizione del PTA per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale, anno 2019 (%)	91
Figura 63	Composizione del PTA per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale, anno 2020 (%)	92
Figura 64	Numero dei giorni medi di assenza del PTA per genere e per causa dell'assenza, anno 2018 (%)	93
Figura 65	Numero dei giorni medi di assenza del PTA per genere e per causa dell'assenza, anno 2019 (%)	94
Figura 66	Numero dei giorni medi di assenza del PTA per genere e per causa dell'assenza, anno 2020 (%)	94
Figura 67	Componenti degli organi in carica per genere (%)	99
Figura 68	Vertici dei Dipartimenti, dei CdS, dei Corsi di Dottorato, delle Scuole di Specializzazione, dei Centri di Ricerca, per genere (%)	106

Tabella 1	Origine sociale dei laureati Unimol per livello di CdL e genere, a.a. 2019/20 (%)	29
Tabella 2	Scuola frequentata dai laureati Unimol per livello di CdL e genere, a.a. 2019/20 (%)	31
Tabella 3	Voto di diploma dei laureati Unimol per livello di CdL e genere, a.a. 2019/20 (medie, in 100-mi)	31
Tabella 4	Storico degli studenti iscritti per Dipartimento, CdL e genere, a.a. 2017/18-2020/21 (v.a. e %)	45
Tabella 5	Studenti Unimol per genere, provenienza geografica e ciclo di studi. Confronto a.a. 2017/18-2019/20 (v.a.)	51
Tabella 6	<i>Trend</i> storico degli abbandoni ai Corsi di Dottorato di ricerca, per genere (%)	61
Tabella 7	Personale addetto alla ricerca: distribuzione per ruolo e genere (v.a.)	63
Tabella 8	Età media per ruolo e genere (v.a.)	66
Tabella 9	Rapporto di femminilità per ruolo e per area CUN nel 2017 e 2020	72
Tabella 10	<i>Glass Ceiling Index</i> (GCI)	77
Tabella 11	Composizione delle Commissioni per il reclutamento del personale docente e ricercatore (v.a.)	78
Tabella 12	Composizione del PTA per genere e area d'impiego, anni 2018-2020 (v.a.)	81
Tabella 13	Indici di <i>turnover</i> complessivi del PTA per genere, anni 2018-2020 (%)	95
Tabella 14	PTA e indennità di responsabilità per genere, anni 2018-2020 (v.a.)	96
Tabella 15	PTA e indennità di responsabilità per genere, anni 2018-2020 (%)	96
Tabella 16	PTA e indennità di posizione (categoria EP) per genere, anni 2018-2020 (v.a.)	96
Tabella 17	Componenti degli Organi in carica per genere (V.A.)	97
Tabella 18	Composizione del Senato Accademico per genere dal 2012 al 2020 (v.a.)	101

Tabella 19	Variazione composizione del Senato Accademico per genere al 31 dicembre 2015, 2018 e 2020 (v.a.)	101
Tabella 20	Composizione del Consiglio di Amministrazione per genere dal 2012 al 2020 (v.a.)	102
Tabella 21	Variazione composizione del Consiglio di Amministrazione per genere al 31 dicembre 2016 e 2020 (v.a.)	102
Tabella 22	Genere del Garante di Ateneo dal 2012 al 2020 (v.a.)	103
Tabella 23	Composizione del Comitato Unico di Garanzia dal 2013 al 2020 (v.a.)	103
Tabella 24	Composizione del Nucleo di Valutazione dal 2012 al 2020 (v.a.)	104
Tabella 25	Variazione composizione del Nucleo di Valutazione per genere al 31 dicembre 2015, 2018 e 2020 (v.a.)	104
Tabella 26	Composizione del Presidio di Qualità dal 2015 al 2020 (v.a.)	104
Tabella 27	Composizione del Consiglio del PTA dal 2012 al 2020 (v.a.)	105
Tabella 28	Composizione del Consiglio degli Studenti dal 2012 al 2020 (v.a.)	105
Tabella 29	Composizione della Direzione dei Dipartimenti dal 2012 al 2020 (v.a.)	107
Tabella 30	Composizione della Presidenza dei Consigli di Corso dal 2012 al 2020 (v.a.)	107

D) Componenti e ruolo ricoperto nell'elaborazione del Bilancio di Genere

COMPONENTI		RUOLO RICOPERTO
Organo promotore	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	Promotore
Comitato scientifico e redazionale	<p>Maria Cipollina – Docente di Politica economica Maria Rita Di Rubbo – Componente effettivo CUG Daniela Grignoli – Docente di Sociologia generale e Componente effettivo CUG Carmela Iannone – Responsabile di Settore di supporto al CUG e componente effettivo CUG Vincenzo Lucchese – Direttore delle Divisioni Programmazione e sviluppo e Risorse e servizi Maria Scocca – Responsabile Ufficio Relazioni con il Pubblico Loredana Tullio – Docente di diritto privato. Presidente del CUG</p>	Gruppo di coordinamento della raccolta, analisi ed elaborazione dei dati
	<p>Giuseppe Amorosa – Responsabile Ufficio Programmazione Didattica Mariacristina Cefaratti – Responsabile Segreteria Studenti Luciano Del Cioppo – Ufficio Programmazione Didattica</p>	Gruppo di coordinamento per l'elaborazione statistica dei dati relativi alla componente studentesca
Comitato operativo	Gianfranco Mazzei	Supporto all'elaborazione dei dati del PTA
	Annalisa Cocco, Antonio Panichella, Valerio Rotondo, Annalisa Testa, Mariangela Ziccardi	Controllo redazionale
	Giorgio Calabrese	Foto
	Paolo Emilio Greco	Progettazione Grafica

Il documento è stato presentato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (il 15 luglio 2021) e al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione (il 28 settembre 2021).

Università degli Studi del Molise
Finito di stampare nel mese di settembre 2021.

