













BILANCIO DI GENERE 2021

Sommario

Presentazione	5
Componenti del Gruppo di lavoro per il Bilancio di Genere	7
Parte I – L'Università della Calabria e le pari opportunità	8
1.1 Il quadro normativo per le pubbliche amministrazioni	8
1.2 Organi e figure dell'Università della Calabria preposte alla tutela dell'uguaglianza	9
1.3 Documenti	10
Parte II. L'analisi di contesto	12
2.1 La comunità universitaria: panoramica	12
2.2 Gli Organi di Governo	13
2.3 La popolazione studentesca	14
2.4 Le carriere universitarie di titolari di borsa di dottorato, dottoresse e dottori di ri titolari di assegno di ricerca	
2.5 Personale docente e di ricerca	32
2.5 Personale e ricerca	44
2.6 Diagramma a forbice delle carriere universitarie e accademiche dell'Ateneo	45
2.7. Personale Tecnico Amministrativo	47
Parte III – Le iniziative di Pari opportunità	54
3.1 Le iniziative del triennio 2018-2020.	54
3.1.1 Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro, di studio e benessere organizzativo	54
3.1.2 Il genere nella didattica e nella ricerca	54
3.1.3 Strumenti di monitoraggio, analisi, informazione in ottica di genere; partecipal tavoli tecnici	
3.1.4 Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni (di genere, per orientamento so identità di genere, per ragioni etnico/razziali/religiose)	
3.1.5 Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti quali competenze tra	
3.1.6 Eventi e seminari	57
3.2 Il Polo Universitario Penitenziario UniCal (Pup UNiCal)	58

INDICE DELLE FIGURE

Figura 1. Distribuzione delle persone per genere. Unical (2019) (Fonte: MIUR)	.12
Figura 2 - La presenza delle donne negli organi di governo dell'Ateneo, 2021	.13
Figura 3 - Panoramica della componente studentesca di Ateneo (%) 2019/20 (Fonte: MIUR)	
Figura 4 - Componente studentesca di Ateneo (%donne). Confronto Unical e Italia 2019/20 (Fonte: MIUR)	
Figura 5 - Serie storica immatricolati/e per genere Unical. A.A. 2013/14 – 2019/20 (Fonte: MIUR)	
Figura 6 - Serie storica immatricolati/e per genere Italia. A.A. 2013/14 – 2019/20 (Fonte: MIUR)	
Figura 7 - Serie storica componente studentesca (iscritti/e) per genere. Unical A.A 2013/4-2019/20 (Fonte Miur).	
Figura 8 - Iscritti/e Corsi di laurea Unical e Italia A.A. 2019/2020	
Figura 9 - Iscritti/e cicli di laurea Unical e Italia A.A. 2019/2020	
Figura 10 - Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso A.A 2019/2020 (Fonte: Miur)	.19
Figura 11 - Iscritti/e Corsi di Laurea triennale a.a. 2019/2020 (Fonte: MIUR)	
Figura 12 - Iscritti/e Corsi di Laurea Magistrale/Specialistica a.a. 2019/2020 (Fonte: MIUR)	
Figura 13 - Iscritti/e Corsi di Laurea magistrale a ciclo unico. a.a. 2019/2020 (Fonte: Miur)	
Figura 14 - Percentuale di corsi di studio segregati per genere. Unical A.A. 2019/2020	
Figure 14 - Percentuale di coisi di studio segregati per genere. Cincar A.A. 2019/2020	24
Figura 15 - Percentuale dei corsi di studio segregati per tipologia di corso (a.a. 2019-20)	24
Figura 16 - Percentuale dei corsi di studio segregati per area di studio (a.a. 2019-20) Unical. (Fonte: MIUR)	
Figura 17 - Iscritti/e Unical per regione di provenienza, ciclo di laurea e genere, 2019/20 (%) (MIUR)	
Figura 18 - Studenti e studentesse in mobilità Erasmus. Unical 2017-18, 2018-19, 2019-20 (Fonte interna)	
Figura 19 - Studenti e studentesse in mobilità Erasmus (in uscita) per tipo di corso. Unical 2017-18, 2018-19, 2019-	-20
(Fonte interna)	
Figura 20 - Studenti e studentesse in altri programmi di mobilità internazionale (in uscita). Unical 2017-18, 2018-	
2019-20 (Fonte interna)	
Figura 21 - Donne e uomini che si sono laureati in corso (%). Unical 2020 (Fonte interna)	
Figura 22 - Composizione laureati/e per voto di laurea. Unical 2019 (Fonte: Miur)	
Figura 23 Tasso di occupazione laureati/e Unical 2019 (Fonte: Almalaurea)	
Figura 24 Retribuzione netta laureati/e. Unical 2019 (Fonte: Almalaurea)	
Figura 25 - Percentuale iscritti/e Corsi di dottorato per area di studio e genere. a.a. 2019/2020 (Fonte: Miur)	
Figura 26 - Forbice relativa a dottorandi/e, dottoresse e dottori di ricerca, assegnisti/e di ricerca, RTDa, RTDb p	per
genere Unical (2016 e 2019)	32
Figura 27 - Distribuzione del personale docente per genere e ruolo. Unical 2019 (Fonte Miur)	.33
Figura 28 - Serie storica percentuale donne per ruolo. Unical 2012-2019 (Fonte: MIUR)	
Figura 29 Serie storica percentuale donne per ruolo. Unical 2012-2019 (Fonte: MIUR)	
Figura 30 - Percentuale di donne nella componente docente/di ricerca. Unical e Italia 2019 (Fonte: MIUR)	35
Figura 31 - Percentuale di donne nella componente RU+RTD. Unical e Italia 2019 (Fonte: MIUR)	
Figura 32 - Percentuale di donne nella componente di II fascia. Unical e Italia 2019 (Fonte: MIUR)	
Figura 33 - Percentuale di donne nella componente di I fascia. Unical e Italia 2019 (Fonte: MIUR)	
Figura 34 - Indice di Glass Ceiling. Unical e Italia (confronto 2015 e 2019) (Fonte: MIUR)	
Figura 35 - Distribuzione personale docente e di ricerca per genere e fasce d'età. Unical 2019 (Fonte: Miur)	
Figura 36 Distribuzione donne per fascia d'età e grade. Unical 2019 (Fonte: Miur)	42
Figura 37 - Distribuzione del personale docente per genere e tempo di impiego (2019) (Fonte interna)	
Figura 38 - PI per genere e settore ERC (PRIN 2017) Unical (Fonte: MIUR)	
Figura 39 - Forbice delle carriere universitarie e accademiche (2015 e 2019). Unical (Fonte: MIUR)	
Figura 40 - Forbice delle carriere universitarie e accademiche (2015 e 2019). Aree STEM. Unical (Fonte: MIUR)	
Figura 41 - Composizione % PTA per genere e area funzionale. Unical 2019 (Fonte: MIUR)	
Figura 42 - Forbice delle carriere PTA Unical 2015-2019 (Fonte: MEF)	
Figura 43 - Composizione percentuale PTA per genere e tipo di contratto. Unical, 2019 (Fonte interna)	
Figura 44 - Composizione percentuale del PTA per genere e età. Unical 2019 (Fonte interna)	
Figura 45 - Composizione % PTA per genere e titolo di studio. Unical 2019 (Fonte: MEF)	50
Figura 46 - Distribuzione percentuale del PTA per genere e classe di anzianità di servizio. Unical 2019 (Fonte interi	na)
Figura 47 Composizione % PTA per genere e fasce di anzianità. Unical 2019 (Fonte: MEF)	
Figura 48 - Numero di giorni medi di assenza per genere e causa dell'asssenza. PTA Unical 2019 (Fonte: MEF)	
Figura 49 - Media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale tecnico-amministrativo a tempo pier	
suddivise per genere nei livelli di inquadramento. Unical 2019 (Fonte interna)	. 55
INDICE DELLE TABELLE	
Tabella 1. Danagamias della gomenanta studentessa di Ataza - 2010/20 - 2015/1/ (ATLID)	1 5
Tabella 1. Panoramica della componente studentesca di Ateneo 2019/20 e 2015/16 (MIUR)	
Tabella 2 - Iscritti/e Corsi di Laurea Triennale Unical. A.A. 2019/2020 (Fonte: Miur)	20

l'abella 3 - Iscritti e iscritte ai corsi di dottorato per genere e area di studio Unical (a.a. 2014-15 e 2019-20) (Fon	te
vIIUR)	30
l'abella 4 - Distribuzione di dottorandi/e, dottoresse e dottori di ricerca, assegnisti/e di ricerca, RTDa, RTDb p	
genere Unical (2016 e 2019)	31
l'abella 5 - Composizione del personale docente e di ricerca per ruolo e genere Unical 2019 (Fonte: MIUR)	33
l'abella 6 - Rapporto di femminilità per Area CUN. Confronto 2015-2019. Unical (Fonte: MIUR)	39
l'abella 7 - Passaggi di ruolo (2019) Unical (Fonte interna)	41
l'abella 8 - Età media del personale docente (2019) (Fonte: MIUR)	43
l'abella 9 - Fruizione anno sabbatico per genere e ruolo (a.a. 2017-18, 2018-19, 2019-20) (Fonte interna)	44
l'abella 10 - Composizione di genere delle commissioni di concorso per le selezioni di personale docente/di ricer	rca
2019) (Fonte interna)	
Tabella 11 - Progetti finanziati con bandi PRIN 2017 per genere. Unical (Fonte: MIUR)	
Гabella 12 - Età media PTA per genere, Unical 2019 (Fonte: MEF)	

Presentazione

Nel corso degli ultimi anni l'Università della Calabria ha posto la questione dell'equità di genere tra le sue priorità strategiche. Nel Piano Strategico 2020-22 le Pari opportunità assumono carattere trasversale, e fanno parte dell'azione strategica FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per un modello universitatio equo, aperto e solidale. Le attività svolte si sono focalizzate su 5 direttrici: 1. Individuazione e nomina delle/dei delegate/i alle Pari opportunità dei Dipartimenti; 2. Bilancio di genere di Ateneo; 3. Linguaggio di genere; 4. Informazione, sensibilizzazione e promozione delle tematiche di genere in Ateneo e sul territorio; 5. Nomina della Consigliera di Fiducia di Ateneo. Ogni azione ha inteso rendere la prospettiva di genere elemento trasversale e centrale della strategia complessiva di Ateneo. In questa prospettiva, la nomina delle delegate ha inteso rafforzare nei Dipartimenti l'attenzione per le politiche di genere, anche attraverso la formulazione di specifiche indicazioni nei loro piani strategici. Azione centrale della strategia complessiva è stata la progettazione delle diverse fasi del Bilancio di genere, attraverso la nomina del gruppo di lavoro e la predisposizione del piano azioni positive. Si è inoltre proceduto all'elaborazione delle Linee Guida sul Linguaggio di genere di Ateneo, presentate in SA nel mese di marzo 2021.

Sono quindi molteplici le politiche e le azioni adottate per superare gli squilibri presenti e per promuovere un maggiore equilibrio di genere: dalle iniziative mirate a incentivare la presenza femminile nei percorsi STEM, a quelle per contrastare fenomeni di discriminazione, molestie e di violenza, dalle politiche in materia di conciliazione vita-lavoro alle numerose attività di sensibilizzazione dentro e fuori l'Ateneo. In questa stessa prospettiva è stata anche attivata una rete trasversale di soggetti, che ha coinvolto sia i/le vari/e delegati/e rettorali, che i delegati alle Pari opportunità a livello dipartimentale, sia le figure impegnate a vario titolo su queste istanze, dal Comitato Unico di Garanzia, alla Consigliera di Fiducia, al Centro di Women's Studies "Milly Villa". È nell'ambito e in coerenza con questo più ampio impegno e investimento che è stato avviato il processo per il secondo Bilancio di Genere di Ateneo, dopo una prima sperimentazione nel 2016 e in linea con la predisposizione di un rapporto annuale sui dati relativi alle pari opportunità all'interno della comunità universitaria in allegato alla Relazione sulla Performance (anni 2017, 2018, 2019, 2010). Il Bilancio di genere rappresenta infatti un'opportunità rilevante per consolidare il lavoro condotto fino ad ora e aumentarne l'efficacia, adottando nel prossimo futuro una specifica attenzione ai processi di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo. In questo senso, il Bilancio di Genere si configura come una importante risorsa per diversi soggetti e organi che svolgono un compito di garanzia o valutazione, o di elaborazione di proposte e strategie di Ateneo. Il processo di costruzione del Bilancio di Genere è stato avviato nel mese di marzo 2021, accogliendo le indicazioni elaborate dalla CRUI e prevedendo un percorso partecipativo, che ha previsto la costituzione di un gruppo di lavoro tecnico, composto da figure esperte presenti all'interno dell'Ateneo.

Molte persone e organi hanno reso possibile questo risultato, a partire dal gruppo di lavoro, alle/i delegate/i alle Pari Opportunità dei Dipartimenti, ai molti uffici che hanno supportato la raccolta e l'elaborazione dei dati (tra cui la Direzione Risorse Umane, l'Area Post-Laurea, l'Area Internazionalizzazione, il Servizio Monitoraggio, qualità e valutazione), al Centro di Women's Studies "Milly Villa", che ha fornito un prezioso supporto scientifico e operativo.

Questo documento presenta quindi un quadro dell'Ateneo in ottica di genere, raccogliendo i principali dati relativi alle tre componenti della comunità universitaria (popolazione studentesca, personale docente e ricercatore e personale tecnico amministrativo) e presenta le azioni che, negli ultimi tre anni, l'Università della Calabria ha posto in essere in tema di pari opportunità di genere e di contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Il Bilancio di genere dell'Università della Calabria si articola in tre capitoli. Il primo presenta l'approccio integrato adottato dall'Ateneo in tema di pari opportunità, presentando una panoramica sui soggetti che lavorano in sinergia per l'attuazione degli obiettivi di parità e una breve disamina dei documenti ufficiali di Ateneo relativi ai temi della parità di genere e al contrasto alle discriminazioni come obiettivi all'interno della comunità accademica. Il secondo capitolo è dedicato all'analisi di contesto, con una raccolta delle principali evidenze relative alla componente studentesca, al personale docente e ricercatore e al personale tecnico amministrativo. Diverse sono le dimensioni analizzate: dalla composizione alla distribuzione, dalla carriera all'età, fino ad alcuni aspetti specifici di ciascuna componente della comunità universitaria. Il terzo capitolo presenta due approfondimenti tematici dedicati al censimento delle azioni per le pari opportunità (raccolte in cinque schede tematiche relative a: conciliazione dei tempi di vita, di lavoro, di studio e benessere organizzativo; il genere nella didattica e nella ricerca; strumenti di monitoraggio, informazione in ottica di genere; partecipazione a tavoli tecnici; contrasto alla segregazione orizzontale e verticale; contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni) e al Polo Penitenziario di Ateneo.

I dati utilizzati provengono da diverse fonti, alcune esterne quali MIUR, AlmaLaurea, Ministero dell'Economia e delle Finanze; altre interne all'Ateneo: Direzione Risorse Umane, l'Area Post-Laurea, l'Area Internazionalizzazione, il Servizio Monitoraggio, qualità e valutazione. Le elaborazioni dati sono state a cura del gruppo di lavoro sul Bilancio di genere. Tutti i dati presenti nel rapporto, ad eccezione della sezione dedicata alle azioni sulle pari opportunità e agli organi di Ateneo, fanno riferimento al 2019/20, essendo questa l'ultima annualità disponibili all'interno delle banche dati nazionali.

In linea con gli obiettivi del processo di Bilancio di Genere si è adottato un linguaggio di genere inclusivo, così come raccomandato anche dalle "Linee guida per l'utilizzo del linguaggio di genere" di Ateneo.

Il Bilancio di genere stato redatto secondo le indicazioni delle *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani* redatte dal Gruppo CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) per il Bilancio di genere.

Come Università, ci è sembrato importante realizzare questo documento tenendo conto delle linee guida nazionali, senza dimenticare le specificità che caratterizzano il nostro Ateneo e l'esperienza acquisita nel corso degli anni. Per questo motivo, questa prima analisi di contesto intende offrire degli spunti di riflessione in vista del nuovo ciclo di Bilancio di genere, con l'auspicio che l'Ateneo continui nel suo impegno nel contrasto ad ogni forma di asimmetria e discriminazione, con l'obiettivo di costruire uno spazio di studio, lavoro e ricerca accogliente per tutte le persone che lo abitano.

Giovanna Vingelli Delegata del Rettore alle Pari Opportunità

Componenti del Gruppo di lavoro per il Bilancio di Genere

Vincenzo BOCHICCHIO, Dipartimento di Studi Umanistici, componente CUG Maria GAROFALO, Area Orientamento, inclusione e career service Franca GARREFFA, Dipartimento di Scienze politiche e sociali, componente CUG Giuliana MOCCHI, Dipartimento di Studi Umanistici, Presidente CUG Maria Teresa NARDO, Dipartimento di Scienze politiche e sociali, Delegata del Rettore per la Valutazione delle performance e controllo di gestione Paola SDAO, Dipartimento di Matematica e Informatica, componente CUG Giovanna VINGELLI, Dipartimento di Scienze politiche e sociali, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità

© Università della Calabria – giugno 2021

Parte I – L'Università della Calabria e le pari opportunità

1.1 Il quadro normativo per le pubbliche amministrazioni

La Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 2007 ¹ raccomandava l'adozione del Bilancio di genere all'interno della Pubblica Amministrazione quale strumento di analisi economico-finanziaria, volto a evidenziare quali e quante fossero all'interno di una amministrazione le voci di bilancio destinate ai dipendenti e alle dipendenti. Nel 2009, con il D.Lgs. 150/2009, bilancio di genere non più soltanto strumento di monitoraggio e di rendicontazione, ha conosciuto un'evoluzione nella direzione di una più ampia riprogrammazione sociale da attuare sulla base dei dati presenti nella Relazione sulla performance della struttura di appartenenza².

Nel 2019 infine, con la Direttiva del CdM n. 2/2019³, si raccomanda una ampia azione di integrazione della prospettiva di genere nella raccolta dei dati per il monitoraggio interno, nelle procedure di comparazione dei riconoscimenti economici e delle progressioni di carriera, nelle politiche di reclutamento e in quelle di gestione del personale. In particolare, queste ultime "devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali".

Questa ulteriore normativa rafforza l'importanza dell'adozione del bilancio di genere non soltanto quale mezzo di analisi *gender sensitive*, ma anche come efficace evidenziatore delle cause strutturali delle disparità di genere, quali ad es. la difficoltà di conciliare tempo del lavoro e tempo della cura, particolarmente significativa se si tratta di lavoro di ricerca in regime di *lockdown* o di *smart working* non emergenziale.

La realtà universitaria è stata oggetto di studio e poi di proposta di linee guida da parte degli Atenei aderenti alla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane: presentate nel 2017 sono state pubblicate l'anno successivo⁴.

Sempre nel 2018, il MIUR ha promosso un gruppo di lavoro che ha originato un importante documento riguardante le azioni positive *gender oriented* nelle università e nella ricerca⁵.

Nel 2019 la fondazione CRUI redige e pubblica, a cura di un gruppo di esperte, le "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani". Esse costituiscono un prezioso strumento operativo per la redazione del bilancio di genere nelle realtà universitarie e suggeriscono metodologie specifiche mirate all'adozione della prospettiva gender mainstreaming negli Atenei italiani.

¹ Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità - "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27-7-2007, n. 173.

² D.Lgs. 150/2009- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

³ Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2019, n. 2 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

⁴ "Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, Smart Guide per il Bilancio di genere delle Università", di Mirella Damiani e Patrizia Tomio, luglio 2018". http://www.cpouniversita.it/?page_id=127.

⁵ Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca, a cura di E.Addis, C. Biasini, M. Calloni, A. Loretoni, M. Mancini, G. Serughetti, 2018 www.miur.gov.it.

⁶ Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, Fondazione CRUI, 2019.

1.2 Organi e figure dell'Università della Calabria preposte alla tutela dell'uguaglianza

Nell' Ateneo sono presenti organi e soggetti diversi che operano in sinergia, al fine di garantire condizioni di equità, promuovere le pari opportunità e l'inclusione, attraverso la progettualità e la messa in atto di azioni e interventi specifici.

1.2.1 Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università della Calabria, è stato costituito nel luglio 2014 e successivamente ricostituito per il quadriennio 2016-2020 nell'ottobre 2016. Esso opera a favore dell'eliminazione di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta connessa a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua, che si esplichi in qualsiasi ambito, dalla formazione all'ambiente di studio e di lavoro, con attenzione alle progressioni di carriera in ordine al genere e al benessere organizzativo, attraverso azioni di controllo, di verifica e di promozione che contribuiscano a migliorare la qualità della vita nell'Ateneo.

Gli obiettivi del CUG sono i seguenti:

- assicurare parità e pari opportunità di genere nell'ambiente lavorativo, di studio e di ricerca; vigilare sull'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica nell'ambito lavorativo 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;
- favorire l'ottimizzazione degli ambienti di studio e di lavoro, anche attraverso la realizzazione di contesti che contrastino qualsiasi forma di discriminazione;
- collaborare con l'Amministrazione per migliorare l'organizzazione del lavoro nell'Ateneo in materia di pari opportunità e di miglioramento del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Tra i servizi offerti si segnalano:
- lo **Sportello antimolestie** di prossima inaugurazione, aperto agli/alle studenti/esse, al personale tecnico-amministrativo e docente, anche non stabilizzato, e a tutte figure in formazione. Lo sportello è gratuito e assicura massima riservatezza e privacy.
- il **Baby pit stop**, dedicato alle studentesse e a tutte le lavoratrici dell'Ateneo: è uno spazio, arredato con attrezzature specifiche, per allattare e prendersi cura dei propri figli.

Tra le azioni positive presentate nel **Piano triennale di Azioni Positive** relativo al triennio 2021-2023, si segnala la programmazione del **Bilancio di genere** e si allega il **Report di genere** 2019.

- Il Comitato è composto da dodici componenti effettivi, con dodici supplenti, appartenenti ai ruoli del personale docente e tecnico-amministrativo, per metà designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e per l'altra metà individuati dal Rettore, tra il personale docente e il personale TA in possesso di elevate capacità ed esperienze nelle materie di competenza del CUG.
- 1.2.2 Il Centro Interdipartimentale di Women's Studies "Milly Villa", fondato nel 1996, è composto da docenti e ricercatrici/ori di vari dipartimenti e da soggetti esterni. Svolge attività di ricerca nell'orizzonte dei *gender* e *women's studies* in ottica pluridisciplinare, promuovendone l'estensione e il rafforzamento nelle strutture universitarie italiane, la costruzione di una dimensione europea di scambio e di ricerca, il radicamento nella situazione locale a livello didattico ed educativo. A tale scopo organizza convegni scientifici e seminari, promuove progetti anche internazionali e opera in vari contesti accademici e territoriali sui temi di pari opportunità, di contrasto alla violenza di genere. L'approccio multidisciplinare risulta essenziale per attraversare i processi sociali, psicologici e culturali nei quali si radicano i pregiudizi e gli stereotipi basati sull'appartenenza di genere e sull'orientamento sessuale. Il Centro offre inoltre attività formative, tirocini e stage. Attualmente aderiscono al Centro 10 dei 14 dipartimenti dell'Ateneo. I suoi organismi sono l'assemblea generale, il comitato scientifico, la direttrice.
- **1.2.3** La Consigliera di Fiducia è una figura esterna all'Ateneo, che fornisce consulenza e assistenza a tutta la comunità universitaria, laddove si presentino richieste di ascolto e di tutela in ordine a

discriminazioni, molestie, molestie sessuali, *mobbing* e forme di disagio lavorativo. Attua strategie di intervento di tipo formale o informale al fine della risoluzione del conflitto o del disagio. Chiunque studi o lavori presso l'Ateneo e ritenga di essere vittima dei fenomeni sopra indicati, può rivolgersi alla consigliera, per consulenza, assistenza e possibilità di intervento.

1.2.4 Le/i Delegate/i alle Pari Opportunità dei Dipartimenti e Delegata del Rettore per le Pari opportunità

I Dipartimenti, in linea con il <u>Piano Strategico di Ateneo</u>, sono attenti all'esigenza di una piena valorizzazione di tutte le loro risorse umane e di tutto il patrimonio di conoscenza che esse sono in grado di mettere al servizio del Dipartimento stesso e dell'Ateneo, senza alcuna discriminazione e con la promozione della cultura e dei valori della parità. Si impegnano altresì ad operare contro ogni forma di discriminazione diretta o indiretta riferita a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua, e che si esplichi in qualsiasi ambito, compreso l'accesso al trattamento e alle condizioni di studio e lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

Ogni Dipartimento ha un/a Delegato/a alle Pari Opportunità, mentre la Delegata del Rettore per le Pari opportunità ha il ruolo di garantire e tradurre in pratica le istanze di pari opportunità, valorizzazione delle differenze e riconoscimento dei diritti all'interno dell'Ateneo.

1.2.5. La **Biblioteca delle Donne NOSSIDE**, attiva dal 1986 e connessa al sistema bibliotecario d'Ateneo, si costituisce come centro per lo studio, la ricerca e la documentazione su tematiche connesse agli studi delle donne e Pari Opportunità

1.3 Documenti

1.3.1 Il Codice etico

Il codice promuove l'obiettivo di individuare, trasmettere e rafforzare i valori essenziali nello svolgimento delle attività di didattica, di ricerca, di studio e di consulenza e mira a favorire la creazione di un ambiente professionale aperto al dialogo e alla tutela dei valori della persona in tutti i suoi aspetti. Raccomanda precise regole di condotta e si pone quale strumento preventivo rispetto a qualsiasi comportamento che offenda la dignità della persona o venga meno al principio delle pari opportunità; che metta in atto interessi personali o forme di intervento non idoneo in sede di esami, concorsi e valutazioni comparative.

1.3.2 Il Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto

L'Università della Calabria si impegna a rimuovere ogni ostacolo alla garanzia del diritto a studiare e lavorare in condizioni che favoriscano le relazioni interpersonali e istituzionali, anche prevenendo e contrastando i fenomeni di molestie sessuali, morali e ogni forma di violazione della dignità e della libertà della persona. In continuità con quanto enunciato in materia di molestie sessuali nel Codice Etico, il Codice – approvato dal Senato Accademico nel mese di aprile 2021 - ha per oggetto l'individuazione e la descrizione dei soggetti e delle figure istituzionali che svolgono attività di prevenzione, monitoraggio, consulenza e assistenza nell'ambito di fenomeni che riguardano le molestie sessuali e morali, definendone i ruoli e le competenze. Mediante questo strumento si prevengono e si perseguono comportamenti molesti e persecutori e ogni forma di molestia morale o sessuale. Le azioni di contrasto e di eventuali procedure interne sono affidate alla Consigliera di fiducia.

1.3.3 Regolamento per l'attivazione e la gestione della carriera alias

Approvato dal Senato Accademico nel mese di maggio 2021 -il Regolamento nasce dall'esigenza di regolamentare l'attivazione e la gestione della carriera alias, al fine di consentire ai soggetti interessati un ambiente di studio sereno nonché adeguate forme di tutela della riservatezza e della dignità dell'individuo, anche al fine di evitare comportamenti

discriminatori. La carriera Alias, offerta al momento i Italia da 33 atenei pubblici (su 68), prevede la possibilità di attivare gratuitamente un nuovo profilo burocratico, valido esclusivamente all'interno dell'ateneo e non estendibile a documenti ufficiali. L'obiettivo è limitare (ed evitare) che ci possano essere episodi di discriminazione e stigmatizzazione in ambito universitario per gli studenti e le studentesse con riferimento alla propria identità di genere. Il Regolamento dell'Unical fa riferimento alle Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, e segue la segnalazione della CRUI che ne raccomanda l'adozione (26 aprile 2021). È uno dei 7 Regolamenti universitari in Italia che non prevedono l'obbligatorietà di certificato medico che attesti una disforia di genere (DIG).⁷

-

⁷ Fino a poco tempo fa era prassi consolidata che gli Atenei italiani, richiamando la legge 164/1982, prevedessero l'attivazione della Carriera Alias in seguito alla presentazione di documentazione attestante la presa in carico dell'interessato/a da parte di una struttura sanitaria per "l'attivazione di un percorso psicoterapeutico e medico al fine di consentire l'eventuale riassegnazione del sesso". Richiedere l'avvio del percorso medico-psicologico e dell'avvenuta diagnosi di DIG è una pratica che molti organismi internazionali ritengono patologizzante rispetto alle identità trans: si sono espressi, infatti, contrari a questo tipo di richiesta. La Corte costituzionale italiana (sentenza n. 221/2015) ha avallato una interpretazione evolutiva della l. 164/1982, affermando che interventi medico-chirurgici non sono prerequisiti per il riconoscimento del genere della persona ma solamente scelte individuali, e che l'identità di genere è un diritto fondamentale protetto dall'art. 2 della Costituzione, pertanto non soggetto a compressioni.

Parte II. L'analisi di contesto

La Prima parte del Bilancio di genere (BdG) presenta l'Ateneo nelle sue tre componenti: popolazione studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo (PTA). Attraverso un ampio set di indicatori disaggregati per genere, sono descritte le tre componenti di Ateneo, relativamente alla numerosità, alla progressione delle carriere, alla distribuzione per settori di studio/occupazione.

I dati relativi alla comunità universitaria sono annualmente aggiornati, a partire dal 2016 con la Redazione del Primo bilancio di genere dell'Università della Calabria, e successivamente all'interno del Rapporto di genere allegato alla Relazione del CUG. Il Bilancio di genere 2021 (su dati 2019 e 2020) propone diverse integrazioni ai dati già condivisi, con una metodologia e dimensioni di analisi coerenti con le Linee guida per il BdG delle università italiane pubblicate dalla CRUI.

2.1 La comunità universitaria: panoramica

La comunità universitaria dell'Ateneo è composta da 25224 persone (dati 2019), con una popolazione studentesca che conta 24.345 iscritti/e (Figura 1). Se nella componente studentesca le donne sono pari al 58,1%, al salire delle posizioni che caratterizzano la carriera accademica, la presenza di donne va via via diminuendo, confermando anche per l'Università della Calabria il fenomeno della *leaky pipeline*, per sottolineare la progressiva perdita di personale femminile lungo il percorso. Il quadro che emerge, e che sarà articolato nei paragrafi seguenti, evidenzia la presenza di fenomeni di segregazione orizzontale e verticale (differente concentrazione di donne e uomini in specifici ambiti e diversa distribuzione di donne e uomini lungo la scala gerarchica, con la concentrazione delle donne nelle posizioni più "basse").

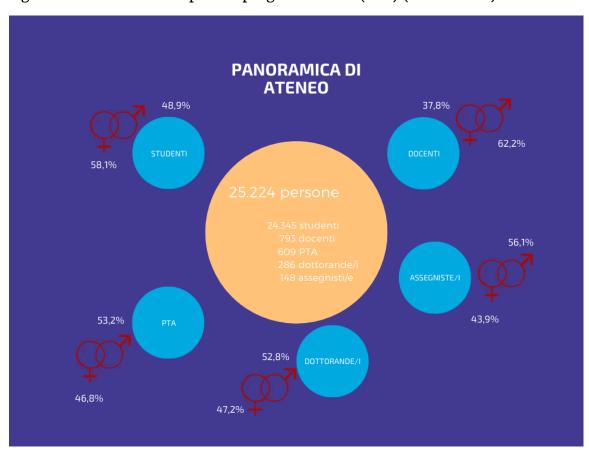
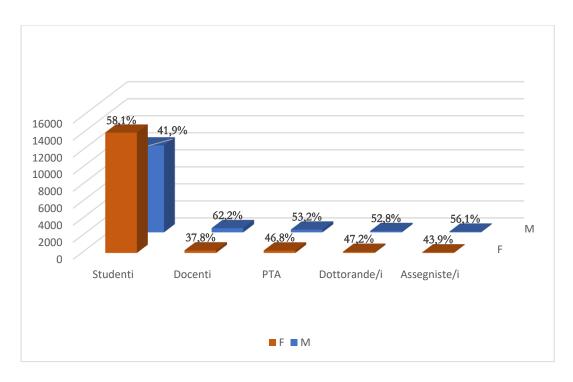


Figura 1. Distribuzione delle persone per genere. Unical (2019) (Fonte: MIUR)



2.2 Gli Organi di Governo

I dati relativi alla composizione degli Organi di governo di Ateneo confermano la maggiore difficoltà della componente femminile nell'accesso alle posizioni apicali in ambito accademico. La distribuzione dei/delle componenti dei differenti Organi è caratterizzata da una disparità di genere, anche se in significativo miglioramento rispetto al 2016: le donne nel 2021 sono il 26% del totale (erano il 21,6% nel 2016). Si rileva in particolare la disparità di genere fra le Direttrici di Dipartimento e nel Nucleo di valutazione, mentre aumenta significativamente la presenza femminile nel CdA (dal 20% del 2016 al 40% del 2021).

Figura 2 - La presenza delle donne negli organi di governo dell'Ateneo, 2021

2.3 La popolazione studentesca

Questa sezione presenta i dati relativi alla componente studentesca dell'Università della Calabria con riferimento all'A.A. 2019-2020 e alcune serie storiche. Sono descritti i dati relativi ai nuovi avvii di carriera nei corsi di laurea, di laurea magistrale a ciclo unico e quelli riguardanti iscritte e iscritti in tutti gli anni dei corsi di studio. Vengono presi in considerazione anche alcuni dati relativi alla mobilità, nazionale e internazionale, e quelli riguardanti il conseguimento di un titolo (laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico) nell'anno solare 2019. L'ultima parte di questa sezione riporta alcuni dati sull'occupazione di laureate e laureati a uno e a cinque anni dal conseguimento del titolo e sulle iscrizioni a corsi di dottorato e scuole di specializzazione. Tutti i dati sono disaggregati per genere e in molti casi per le aree di studio previste dalla classificazione Fields of Education and Training ISCED-F-2013.

La popolazione studentesca dell'Ateneo (Tabella 1) presenta una significativa prevalenza femminile tra le persone immatricolate, iscritte e laureate, anche se con percentuali in diminuzione rispetto all'A.A 2015/16 (Figura 1). La percentuale di donne immatricolate, iscritte e laureate dell'Università della Calabria, per gli anni di riferimento, è superiore alla media nazionale, con un significativo avvicinamento della componente delle immatricolate (Figura 4).

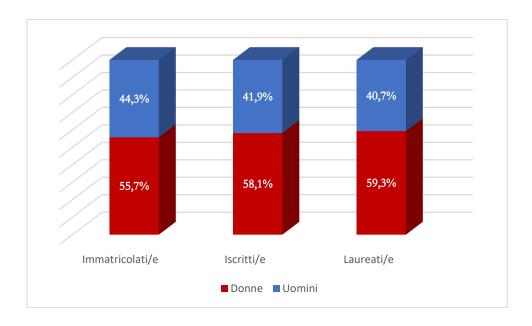
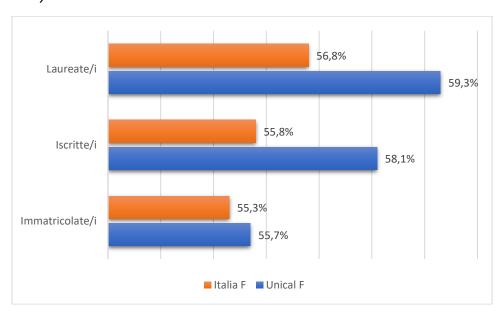


Figura 3 - Panoramica della componente studentesca di Ateneo (%) 2019/20 (Fonte: MIUR)

Tabella 1. Panoramica della componente studentesca di Ateneo 2019/20 e 2015/16 (MIUR)

	2019/20			2015/16			
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
Immatricolati/e	2143	1703	3846	2314	1757	4071	
Iscritti/e	14105	10153	24258	16034	11141	27175	
Laureati/e (2020 e 2016)	2648	1821	4469	2757	1655	4412	

Figura 4 - Componente studentesca di Ateneo (%donne). Confronto Unical e Italia 2019/20 (Fonte: MIUR)



Immatricolazioni A.A. 2019-20⁸. Nell'A.A. 2019-20 le studentesse e gli studenti che per la prima volta sono entrati in un percorso di studio universitario, iscrivendosi a un corso di laurea o a un corso di laurea magistrale a ciclo unico dell'Università della Calabria, sono stati 3.846, di cui 2143 donne (pari al 55,7%) e 1.703 uomini (pari al 44,3%).

Se consideriamo la serie storica delle immatricolate e degli immatricolati (Figura 5), si nota che, in numero assoluto, le immatricolazioni sono leggermente diminuite, passando da 4.204 dell'A.A. 2012/13 a 3.846 dell'A.A. 2019/20. Tuttavia, mentre la numerosità delle immatricolazioni della componente maschile è rimasta sostanzialmente stabile nel tempo, quella della componente femminile è diminuita, pur rimanendo prevalente rispetto a quella maschile. Nell'a.a. 2019-2020, la componente femminile delle immatricolazioni è comunque in linea con il dato nazionale, risentendo tuttavia di un riallineamento (nell'a.a. 2013-14 la componente femminile era di quasi due punti percentuali superiore alla media delle Università italiane).

15

⁸ Si intendono studentesse e studenti che nell'anno accademico si iscrivono per la prima volta a un corso di studio universitario (corso di laurea o corso di laurea magistrale a ciclo unico)

Figura 5 - Serie storica immatricolati/e per genere Unical. A.A. 2013/14 - 2019/20 (Fonte: MIUR)

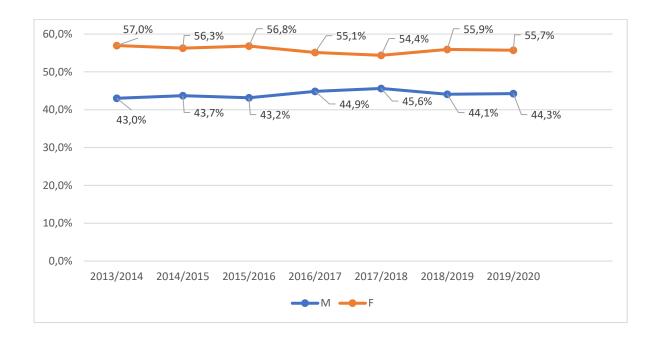
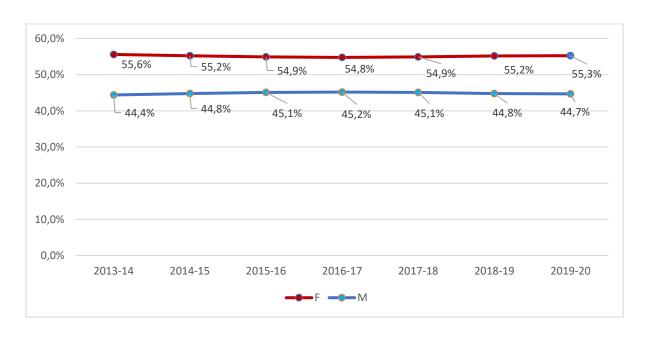


Figura 6 - Serie storica immatricolati/e per genere Italia. A.A. 2013/14 - 2019/20 (Fonte: MIUR)



Iscrizioni A.A. 2019-20⁹. Nell'a.a. 2019-20, risultano 24.258 iscrizioni a un corso di laurea, di laurea magistrale, di laurea magistrale a ciclo unico o a un corso del vecchio ordinamento ante-riforma. Le donne sono 14.105 (58,1%) gli uomini 10.153 (41,9%). Esaminando la serie storica delle

⁹ Fonte: MIUR. Sono considerati studentesse e studenti coloro che al 31 luglio dell'A.A. 2019-20 risultano iscritte a iscritti a un corso di studio. Rientrano in questa definizione anche coloro che hanno conseguito il titolo prima del 31 luglio dell'anno 2020 purché iscritti all'a.a. 2019-20. Sono esclusi invece tutti coloro che sono usciti dall'Ateneo prima del 31 luglio dell'anno 2020 per rinuncia, decesso, sospensione o altri motivi. I corsi di studio considerati sono quelli del DM 509/99, DM 270/04 e vecchio ordinamento.

iscrizioni dall'a.a. 2013-14 all'a.a. 2019-20, si rileva che queste sono significativamente diminuite nell'arco di tempo considerato. Tuttavia, se consideriamo i dati disaggregati per genere (Figura 7) si nota in numeri assoluti una maggiore diminuzione delle studentesse iscritte, che passano da 18.140 nell'A.A. 2013-14 a 14.105 nell'A.A. 2019-20, a fronte di una diminuzione più contenuta degli studenti iscritti (da 12.360 a 10.153). La presenza femminile è comunque sempre prevalente rispetto a quella maschile, e superiore alla media nazionale per tutti gli anni di riferimento (Figura 8), e per i cicli di laurea magistrale e a ciclo unico nell'a.a. 2019-20 (Figura 8).

Figura 7 - Serie storica componente studentesca (iscritti/e) per genere. Unical A.A 2013/4-2019/20 (Fonte Miur)

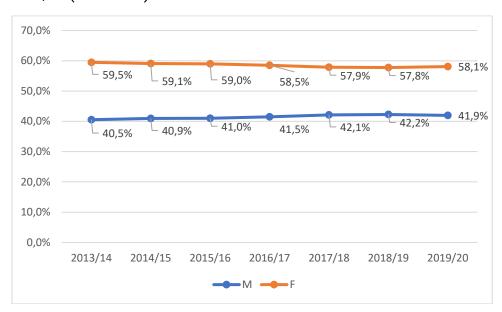
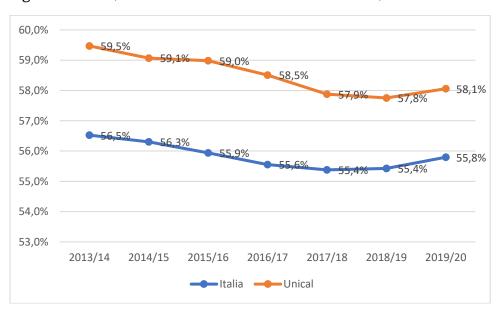


Figura 8 - Iscritti/e Corsi di laurea Unical e Italia A.A. 2019/2020



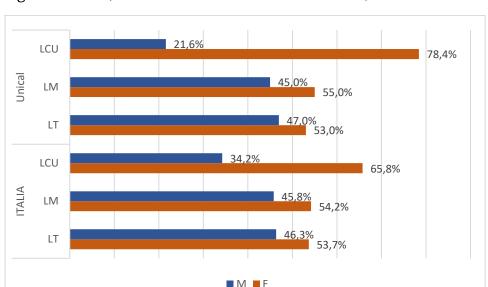


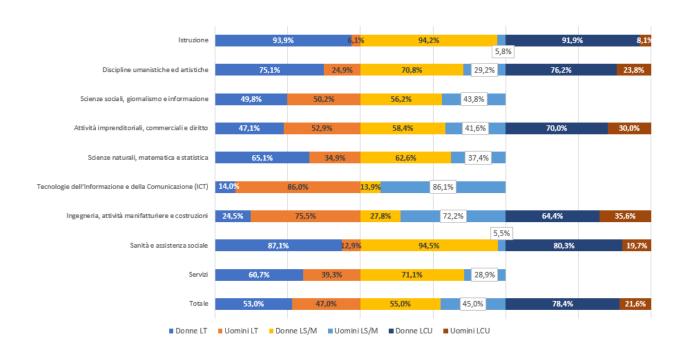
Figura 9 - Iscritti/e cicli di laurea Unical e Italia A.A. 2019/2020¹⁰

Segregazione orizzontale. La Figura 10 presenta le distribuzioni delle iscrizioni di uomini e donne nelle diverse aree di studio nell'a.a. 2019-2011. Nell'area Istruzione, in cui sono classificati i corsi di studio volti alla formazione di insegnanti, educatori ed educatrici come, ad esempio, il corso di laurea a ciclo unico in Scienze della formazione primaria, la presenza femminile è nettamente prevalente a tutti i livelli di corso di studio (laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico). Altri corsi di studio a prevalenza femminile sono quelli delle aree Discipline umanistiche e artistiche, Sanità e assistenza sociale e Servizi (dove troviamo i Corsi di Laurea in Servizio sociale). Le donne sono prevalenti anche nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico, mentre sono invece una netta minoranza, circa un quarto degli iscritti, nell'area di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, con l'eccezione del corso di laurea magistrale a ciclo unico in Ingegneria edile e architettura dove sono in maggioranza (64,4%). La presenza femminile è ancora minore nell'area Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), dove troviamo i corsi di laurea triennali e magistrali in Informatica. Nei corsi di studio delle classi Attività imprenditoriale, commerciali e diritto e Scienze Sociali, giornalismo e informazione, la presenza femminile è superiore a quella maschile nei corsi di laurea magistrale, mentre nei corsi di studio dell'area Scienze naturali, matematica e statistica è la presenza femminile a prevalere, sia nei corsi di laurea triennali, sia nei corsi di laurea magistrale.

Tipo di laurea	Abbreviazione
Laurea Triennale	LT
Laurea specialistica/magistrale	LS/M
Laurea a ciclo unico	LCU
Laurea vecchio ordinamento	VO

¹¹ Le aree di studio sono quelle previste dalla classificazione Fields of Education and Training ISCED-F-2013

Figura 10 - Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso A.A 2019/2020 (Fonte: Miur)



L'esame delle serie storiche delle iscrizioni per area di studio rivela una sostanziale stabilità nel tempo delle preferenze di donne e uomini. Considerando le lauree triennali¹² (Tabella 2), alcune differenze - con la componente femminile in diminuzione - si notano nell'area 6 (Tecnologie dell'informazione e della comunicazione): le donne erano il 14,2% degli iscritti nell'a.a. 2013-14 e l'11,6% nel 2019-20; un leggero aumento della componente femminile si trova 3 (Scienze naturali, matematica e statistica): le donne erano il 64,2% degli iscritti nell'a.a. 2013-14 e il 65,1% nell'a.a. 2019-20; nell'area 7 (Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni): le donne erano il 24,2% degli iscritti nell'a.a. 2013-14 e il 24,9% nell'a.a. 2019-20. Le donne indirizzano le loro preferenze verso i corsi di laurea dell'area Istruzione (più del 90% in tutti gli anni accademici considerati), nell'area 2 (Discipline umanistiche e artistiche), e nell'area 9 (Sanità e assistenza sociale) mentre una sostanziale parità di genere si verifica nell'area 3 (Scienze sociali, giornalismo e informazione) e nell'area 4 (Attività imprenditoriali, commerciali e diritto), con le iscrizioni femminili, tuttavia, in diminuzione nel tempo. Si può quindi concludere che le ragazze che decidono di intraprendere un percorso formativo nell'ambito delle discipline scientifiche, in particolare nelle cosiddette STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), sono ancora poco numerose in rapporto ai coetanei maschi, e che le preferenze delle studentesse sono stabili o diminuiscono nel tempo. Per un maggiore livello di dettaglio, la Figura 11, la Figura 12 e la Figura 13 mostrano la componente femminile e maschile dei corsi di laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico

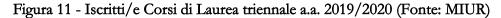
componente femminile e maschile dei corsi di laurea triennale, magistrale e ma attivi nell'a.a. 2019-20.

19

 $^{^{12}}$ Si considerano le iscritte e gli iscritti ai corsi di studio triennali DM 509/99 e DM 270/04

Tabella 2 - Iscritti/e Corsi di Laurea Triennale Unical. A.A. 2019/2020 (Fonte: Miur)

		Anno acca	demico					
Area	Genere	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
1	M	4,7%	4,6%	4,7%	5,4%	5,4%	6,6%	6,6%
	F	95,3%	95,4%	95,3%	94,6%	94,6%	93,4%	93,4%
2	M	24,9%	24,8%	25,4%	24,8%	26,1%	25,6%	25,6%
	F	75,1%	75,2%	74,6%	75,2%	73,9%	74,4%	74,4%
3	M	45,4%	46,3%	47,9%	49,7%	50,1%	51,4%	51,4%
	F	54,6%	53,7%	52,1%	50,3%	49,9%	48,6%	48,6%
4	M	45,9%	47,4%	48,9%	49,2%	48,9%	50,6%	50,6%
	F	54,1%	52,6%	51,1%	50,8%	51,1%	49,4%	49,4%
5	M	35,8%	35,3%	34,3%	35,4%	35,3%	34,9%	34,9%
	F	64,2%	64,7%	65,7%	64,6%	64,7%	65,1%	65,1%
6	M	85,8%	85,7%	88,0%	87,8%	87,6%	88,4%	88,4%
	F	14,2%	14,3%	12,0%	12,2%	12,4%	11,6%	11,6%
7	M	75,8%	75,3%	75,1%	75,8%	76,1%	75,1%	75,1%
	F	24,2%	24,7%	24,9%	24,2%	23,9%	24,9%	24,9%
9	M	6,4%	7,6%	8,0%	9,7%	9,4%	10,4%	10,4%
	F	93,6%	92,4%	92,0%	90,3%	90,6%	89,6%	89,6%
10	M	40,7%	40,1%	39,2%	36,4%	38,4%	37,8%	37,8%
	F	59,3%	59,9%	60,8%	63,6%	61,6%	62,2%	62,2%



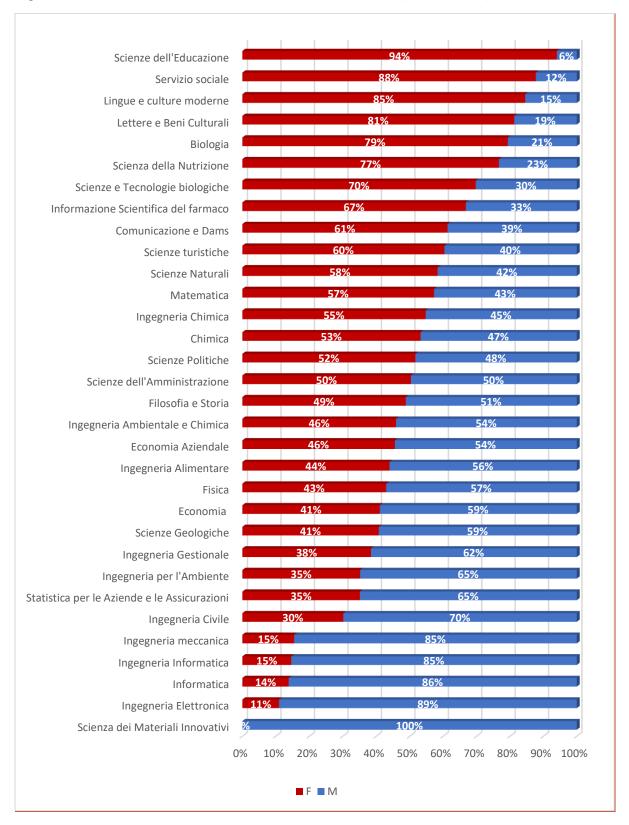
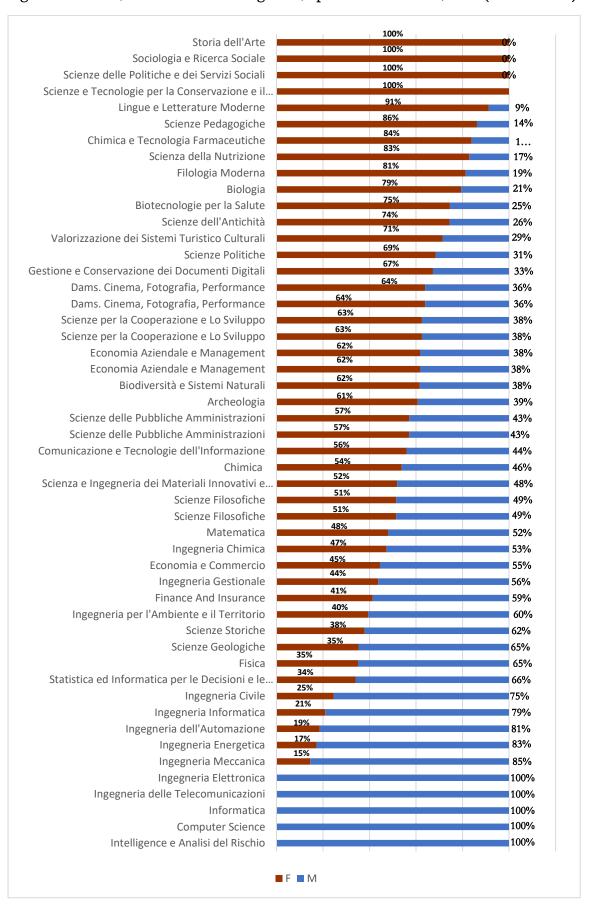


Figura 12 - Iscritti/e Corsi di Laurea Magistrale/Specialistica a.a. 2019/2020 (Fonte: MIUR)



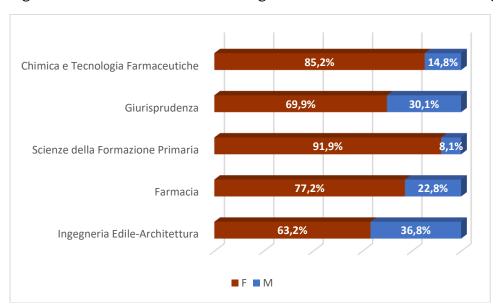


Figura 13 - Iscritti/e Corsi di Laurea magistrale a ciclo unico. a.a. 2019/2020 (Fonte: Miur)

La Figura 14 riporta la distribuzione percentuale dei corsi di studio (DM 270/04) attivi nell'Ateneo 'segregati' per genere e dei corsi di studio 'non segregati' (un corso si intende segregato per genere quando la percentuale di un genere è pari o superiore al 60%)¹³. Dei 115 corsi di studio attivi nell'a.a. 2019-20, 56 (48,7%) sono a prevalenza femminile, 34 (29,6%) a prevalenza maschile. Complessivamente quindi la maggioranza dei percorsi di studio è caratterizzata dalla prevalenza dell'uno o dell'altro genere; solo il 21,7% dei corsi di studio (25) sono neutri rispetto al genere.

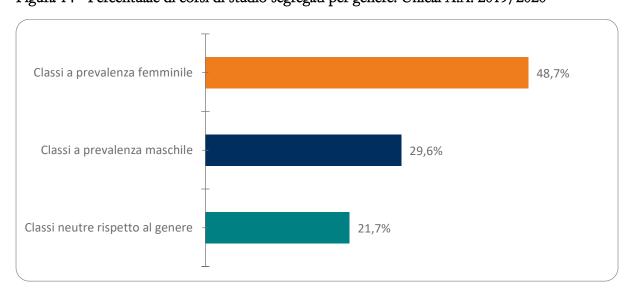


Figura 14 - Percentuale di corsi di studio segregati per genere. Unical A.A. 2019/2020

I corsi a prevalenza femminile sono presenti a tutti i livelli di corso di studio (Figura 14) ma soprattutto fra le lauree magistrali a ciclo unico e le lauree triennali.

-

¹³ Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti del MIUR (ANS).

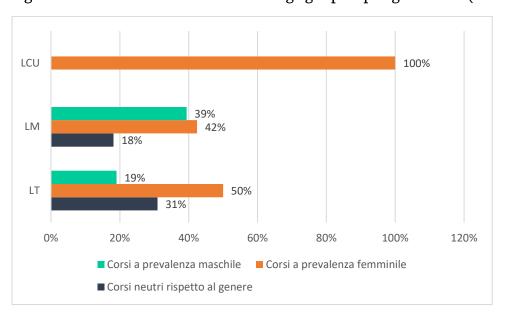
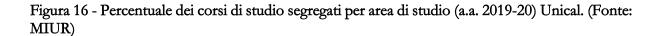
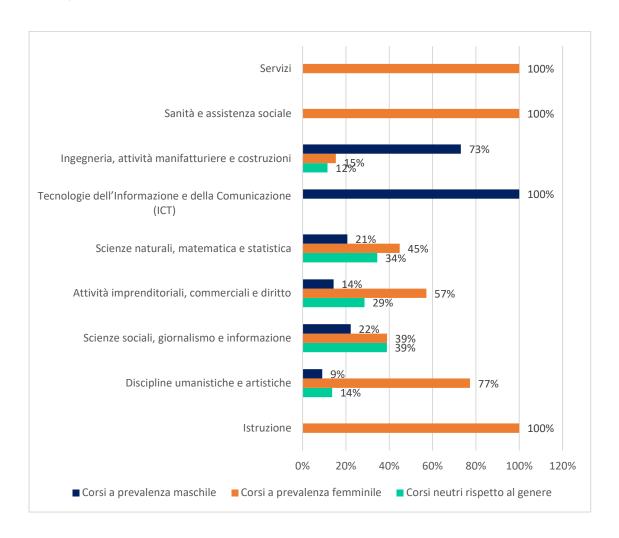


Figura 15 - Percentuale dei corsi di studio segregati per tipologia di corso (a.a. 2019-20)

I corsi di studio a prevalenza femminile sono la totalità dei corsi di studio dell'area Istruzione, Sanità e assistenza sociale e Servizi, e la maggioranza dei corsi dell'area e Discipline umanistiche e artistiche (77%); rappresentano anche il 57% dei corsi di studio dell'area Attività imprenditoriali, commerciali e diritto, il 45% dell'area Scienze naturali, matematiche e statistica e il 39% dell'area Scienze sociali, giornalismo e informazione. I corsi a prevalenza maschile sono il 100% dei corsi dell'area Tecnologie dell'informazione e della Comunicazione (ICT) e il 73% dei corsi di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni. I corsi neutri rispetto al genere sono ben rappresentati nelle aree Scienze sociali, giornalismo e informazione (39%) e Scienze naturali, matematiche e statistica (34%) (Figura 16).

Emerge dunque, anche all'Università della Calabria il fenomeno della 'segregazione orizzontale', diffuso a livello internazionale (She Figures, 2018), che indica la concentrazione di un genere in determinati campi di studio. Le discipline scientifiche e tecnologiche sono in prevalenza maschili, mentre le aree delle discipline riguardanti l'istruzione, quelle sociali, sanitarie e umanistiche vedono una forte presenza femminile.

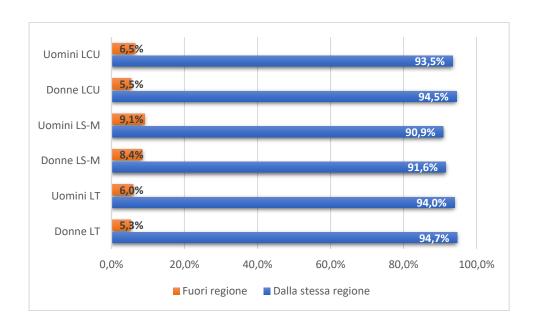




Mobilità. Studenti e studentesse dell'Ateneo provengono in maggioranza dalla regione Calabria, e rispetto alla provenienza geografica di iscritte/i fuori regione si rilevano differenze di genere – con una prevalenza maschile - in tutti i cicli di laurea (Figura 17).

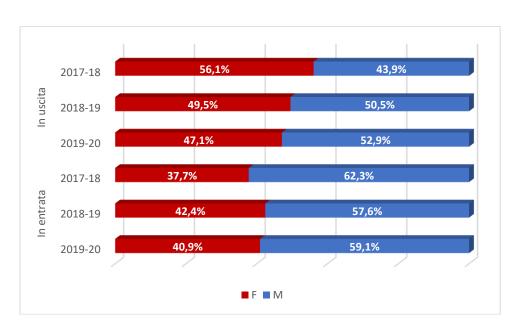
Nei corsi di laurea triennale le studentesse e gli studenti provenienti dalla Calabria sono il 94,7% delle iscritte e degli iscritti, mentre sono il 94,5% nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico. Nei corsi di laurea magistrale, gli studenti provenienti dalla Calabria sono il 90,9% degli iscritti maschi; fra le studentesse questa percentuale è di poco superiore (91,6%), confermando una maggiore attrattività delle classi di laurea magistrale per studenti da fuori regione (Figura 17).

Figura 17 - Iscritti/e Unical per regione di provenienza, ciclo di laurea e genere, 2019/20 (%) (MIUR)



La Figura 18 riporta le percentuali di studentesse e studenti che negli anni accademici, 2017-18, 2018-19, 2019-20 sono stati coinvolti nel programma di mobilità Erasmus, in entrata e in uscita.

Figura 18 - Studenti e studentesse in mobilità Erasmus. Unical 2017-18, 2018-19, 2019-20 (Fonte interna)



I dati disaggregati per tipo di corso di studio (Figura 19) evidenziano a livello di laurea triennale e magistrale a ciclo unico una diminuzione delle studentesse fra coloro che hanno scelto di accedere alla mobilità Erasmus. A livello di laurea magistrale la proporzione di donne presenti fra coloro che scelgono un programma internazionale è abbastanza stabile (intorno al 40%). Sono invece in

aumento, e rappresentano la maggioranza degli studenti nel 2019-20, le studentesse impegnate in altri programmi di mobilità internazionale (Figura 20).

Figura 19 - Studenti e studentesse in mobilità Erasmus (in uscita) per tipo di corso. Unical 2017-18, 2018-19, 2019-20 (Fonte interna)

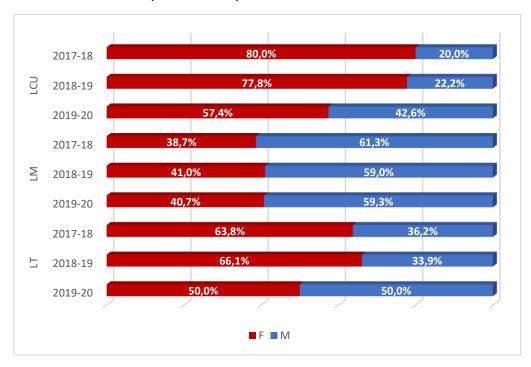
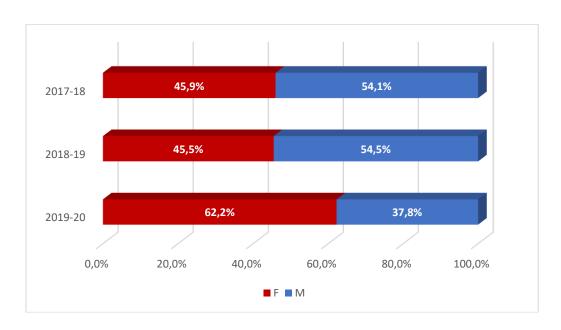


Figura 20 - Studenti e studentesse in altri programmi di mobilità internazionale (in uscita). Unical 2017-18, 2018-19, 2019-20 (Fonte interna)



Carriera e performance negli studi. I dati sulle laureate "in corso" nel 2020 (Figura 21) confermano buoni risultati. Le laureate in corso sono, infatti, il 62,3% del totale dei laureati in corso (il 56,7% per le Lauree Triennali, il 60,9% per quelle specialistiche/magistrali e l'87,2% per le Lauree a ciclo

unico). Rispetto a questo indicatore non è possibile fare un confronto con il panorama nazionale: all'interno dell'ultimo rapporto ANVUR sullo stato degli atenei italiani (2018) questo specifico dato non è presentato disaggregato per genere; le banche dati MIUR, invece, riportano il totale di laureate e laureati in un dato anno solare.

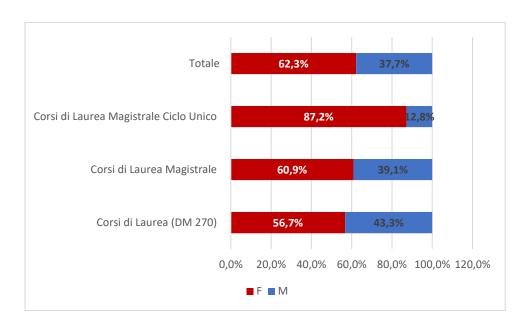


Figura 21 - Donne e uomini che si sono laureati in corso (%). Unical 2020 (Fonte interna)

Per quanto riguarda la distribuzione per genere e classe di voto di laurea, si osserva che mediamente le donne ottengono valutazioni più elevate degli uomini (Figura 22).

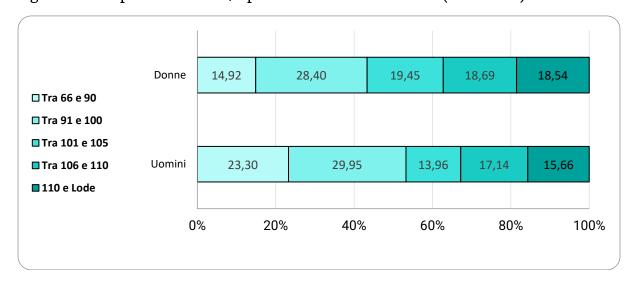


Figura 22 - Composizione laureati/e per voto di laurea. Unical 2019 (Fonte: Miur)

Occupazione dei laureati e delle laureate. Per analizzare la condizione occupazionale di coloro che hanno conseguito un titolo universitario a un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo stesso, sono stati considerati i dati dell'indagine Alma Laurea sulla condizione occupazionale 2020, svolta nel 2019 con riferimento alle laureate e ai laureati, di primo e secondo livello del 2018, e alle laureate e ai laureati di secondo livello del 2014, per quanto riguarda la condizione occupazionale a cinque anni dal conseguimento del titolo. Se consideriamo i corsi di laurea triennale, le donne

occupate a 1 anno dalla laurea rappresentano una quota percentuale simile a quella dei laureati uomini occupati. A livello di laurea magistrale invece il tasso di occupazione degli uomini è nettamente superiore a quello femminile, mentre a livello di laurea magistrale a ciclo unico si nota una leggera prevalenza maschile. A 5 anni dalla laurea il tasso di occupazione maschile è invece sensibilmente superiore, sia per i corsi di laurea magistrale, sia per i corsi di laurea a ciclo unico (Figura 23).

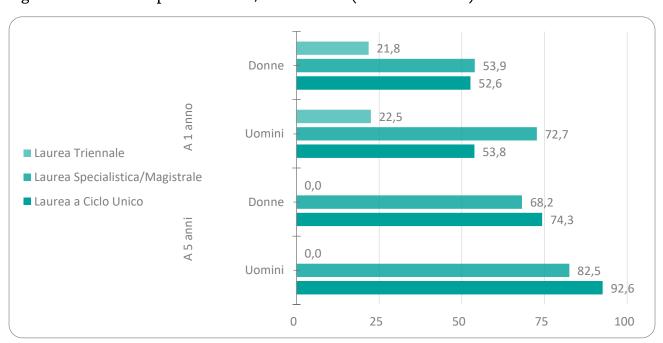


Figura 23 Tasso di occupazione laureati/e Unical 2019 (Fonte: Almalaurea)

La retribuzione media mensile di uomini e donne a uno e a cinque anni dal conseguimento del titolo (Figura 24) evidenzia un "divario retributivo di genere" a svantaggio delle donne, che raggiunge il 30% a livello di laurea triennale a un anno dalla laurea e il 24% a livello di laurea magistrale, sempre a un anno dal conseguimento del titolo. Le retribuzioni per i laureati di classi di laurea a ciclo unico sono invece simili. La differenza tra le retribuzioni maschili e femminili si confermano anche a cinque anni dalla laurea magistrale (21%) o dalla laurea magistrale a ciclo unico (19%).

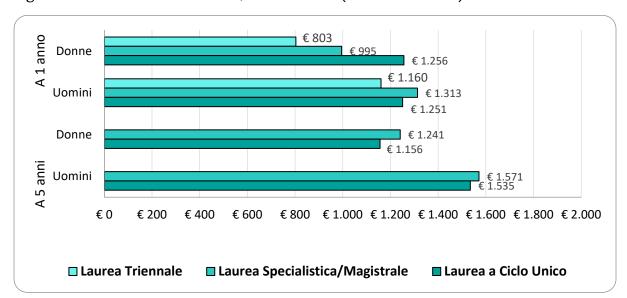


Figura 24 Retribuzione netta laureati/e. Unical 2019 (Fonte: Almalaurea)

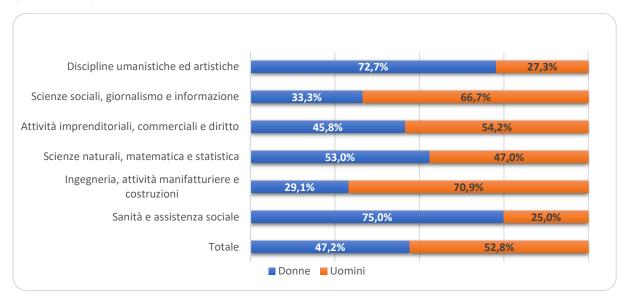
Corsi di dottorato. Per quanto riguarda la presenza di uomini e donne nei corsi di dottorato attivi nell'a.a. 2019-20, si osserva che gli uomini (52,8%) sono presenti in percentuale leggermente superiore alle donne (47,2%). Rispetto al Bilancio di Genere 2016 (a.a.2014-15), quando la presenza femminile si attestava sul 52,4%, si rileva una diminuzione delle donne tra gli iscritti ai dottorati in tutte le aree di studio (con l'esclusione di Discipline umanistiche e artistiche). La presenza femminile nei corsi di dottorato dell'Ateneo, nell'a.a. 2019-20, è, inoltre, inferiore a quella che si riscontra a livello nazionale, dove le donne rappresentano il 50,2% degli iscritti ai corsi di dottorato nello stesso anno accademico. Si riscontra anche a livello di dottorato il fenomeno della segregazione orizzontale già descritto a livello dei corsi di studio (Figura 25). Le donne sono presenti in percentuale elevata nei dottorati afferenti all'area della Sanità e assistenza sociale (75%) mentre sono una netta minoranza (29,1%) nei corsi dell'ambito Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, anche in linea con i dati internazionali (She Figures, 2018).

Tabella 3 - Iscritti e iscritte ai corsi di dottorato per genere e area di studio Unical (a.a. 2014-15 e 2019-20) (Fonte: MIUR)

	2014-15		2019-20	
	F	M	F	M
Arts and Humanities	55,6%	44,4%	72,7%	27,3%
Social sciences, journalism and information	60,0%	40,0%	33,3%	66,7%
Business, administration and law	78,6%	21,4%	45,8%	54,2%
Natural sciences, mathematics and statistics	54,6%	45,4%	53,0%	47,0%
Information and Communication Technologies (ICTs)*	26,1%	73,9%		
Engineering, manufacturing and construction	42,4%	57,6%	29,1%	70,9%
Health and welfare	80,8%	19,2%	75,0%	25,0%
Field unknown	47,1%	52,9%		

^{*} Non ci sono dottorati attivi in queste aree di studio per l'a.a. 2019-20

Figura 25 - Percentuale iscritti/e Corsi di dottorato per area di studio e genere. a.a. 2019/2020 (Fonte: Miur)



2.4 Le carriere universitarie di titolari di borsa di dottorato, dottoresse e dottori di ricerca e titolari di assegno di ricerca

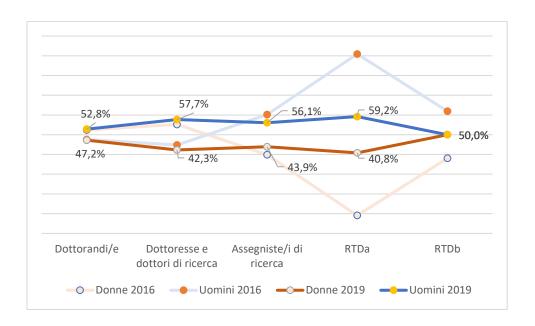
Questa sezione approfondisce l'analisi delle dinamiche di genere per quanto riguarda dottorande e dottorandi, dottoresse e dottori di ricerca e titolari di assegni di ricerca. Per cogliere le differenze di genere nel potenziale sviluppo della carriera accademica di queste figure, sono stati messi in rapporto i dati raccolti con quelli relativi alle ricercatrici e ai ricercatori a tempo determinato (RTDa e RTDb). Nel 2019 si trovavano in queste posizioni 585 persone di cui 277 donne (Tabella 1).

Tabella 4 - Distribuzione di dottorandi/e, dottoresse e dottori di ricerca, assegnisti/e di ricerca, RTDa, RTDb per genere Unical (2016 e 2019)

		2016		2019			
Ruolo	Donne	Totale	%donne	Donne	Totale	%donne	
Dottorandi/e	174	332	52,4%	147	286	47,2%	
Dottoresse e dottori di ricerca	74	134	55,2%	33	78	42,3%	
Assegniste/i di ricerca	43	108	39,8%	65	148	43,9%	
RTDa	1	11	9,1%	20	49	40,8%	
RTDb	8	21	38,1%	12	24	50,0%	
TOTALE	300	606	49,5%	277	585	47,4%	

A livello di Ateneo, il diagramma a forbice, in cui vengono riportate le percentuali di donne e di uomini a livello di dottorande e dottorandi, dottoresse e dottori di ricerca, assegniste e assegnisti, RTDa, RTDb (Figura 26), mostra come nel 2019, rispetto al 2016, vi sia una prevalenza maschile tra i titolari di borsa di dottorato e di assegno di ricerca. Nello stesso anno accademico hanno inolre conseguito il titolo di dottore di ricerca più donne che uomini. Con il passaggio alle posizioni di ricercatore a tempo determinato, i percorsi si divaricano a favore degli uomini per quanto riguarda le posizioni di tipo a, per arrivare invece al 50% per le posizioni di tipo b.

Figura 26 - Forbice relativa a dottorandi/e, dottoresse e dottori di ricerca, assegnisti/e di ricerca, RTDa, RTDb per genere Unical (2016 e 2019)



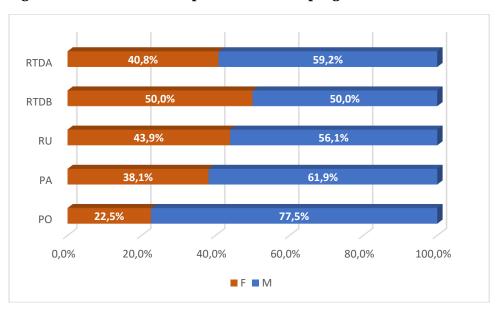
2.5 Personale docente e di ricerca

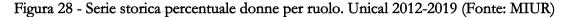
Al 31 dicembre 2019 il numero di docenti dell'Università della Calabria (Figura 27) è pari a 793, di cui 300 donne e 493 uomini (rispettivamente il 37,8% e il 62,2% del totale) (Figura 28). Rispetto alla prima edizione del Bilancio di Genere (dati 2015), a una leggera diminuzione di unità di personale (da 807 a 793) è corrisposto un aumento dell'incidenza femminile complessiva, che passa dal 34,9% al 37,8% del corpo docente. Con riferimento al 2019, l'incidenza femminile è più elevata per le ricercatrici a tempo determinato di tipo B, essendo pari al 50%, mentre è minima e pari al 22,5% per le docenti di I Fascia (Figura 29). Questi dati sembrano confermare il mantenimento del cosiddetto 'soffitto di cristallo', sebbene alcuni segnali verso un equilibrio tra i generi si notino se si effettua un confronto con il precedente Bilancio di Genere: nel 2012 le docenti di I Fascia dell'Università della Calabria erano 27 (pari al 14,8%). L'aumento percentuale è tuttavia dovuto in larga parte alla diminuzione del numero di ordinari. I dati dell'Ateneo sono inferiori alla media nazionale per tutte le fasce di docenza/ricerca, in particolare per le professoresse di I Fascia (24,1% Italia; 22,5% Unical) e le ricercatrici universitarie (46,9% Italia; 43,9% Unical), mentre sostanzialmente comparabile è la percentuale delle professoresse di II Fascia (38,4% Italia; 38,1% Unical).

Tabella 5 - Composizione del personale docente e di ricerca per ruolo e genere Unical 2019 (Fonte: MIUR)

		2017			2018			2019	
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
PO	33	121	154	33	118	151	32	110	142
PA	105	186	291	114	178	292	117	190	307
RU	132	170	302	124	158	282	119	152	271
RTDB	8	12	20	9	11	20	12	12	24
RTDA	2	7	9	6	7	13	20	29	49
Totale	280	496	776	286	472	758	300	493	793

Figura 27 - Distribuzione del personale docente per genere e ruolo. Unical 2019 (Fonte Miur)





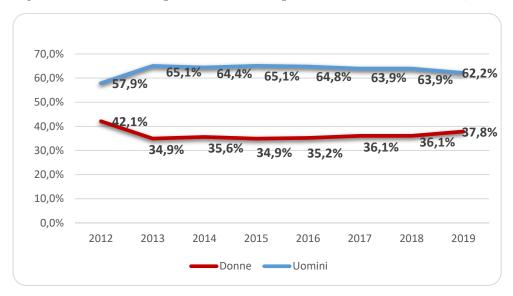
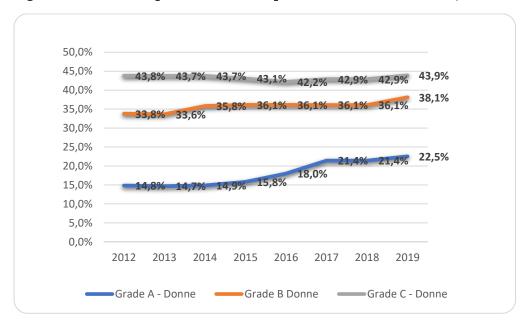


Figura 29 Serie storica percentuale donne per ruolo. Unical 2012-2019 (Fonte: MIUR)



Un'analisi più dettagliata per Aree CUN¹⁴ evidenzia come la situazione generale di Ateneo evidenzi differenze significative tra le diverse Aree e tra i ruoli. In generale, la percentuale delle donne nella

^{1.} Scienze matematiche e informatiche

^{2.} Scienze fisiche

^{3.} Scienze chimiche

Scienze della terra

^{5.} Scienze biologiche

^{6.} Scienze mediche

^{7.} Scienze agrarie e veterinarie

^{8.} Ingegneria civile ed architettura

^{9.} Ingegneria industriale e dell'informazione

^{10.} Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche

^{11.} Scienze storiche, filosofiche, psicologiche e pedagogiche

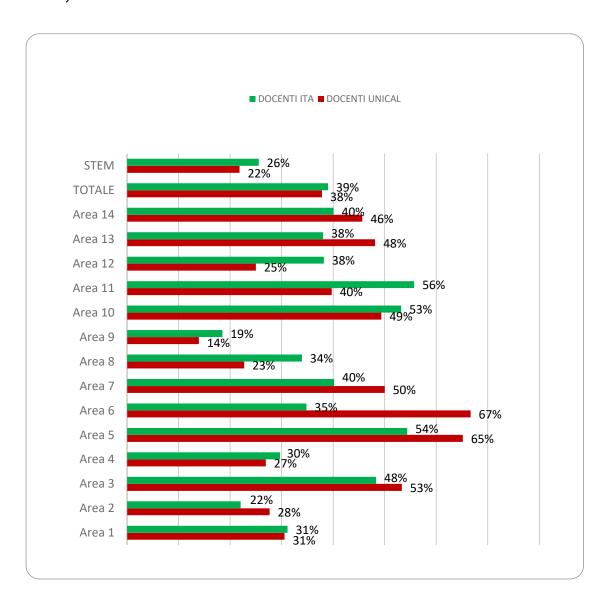
^{12.} Scienze giuridiche

^{13.} Scienze economiche e statistiche

^{14.} Scienze politiche e sociali

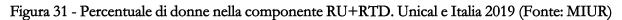
componente docente/di ricerca è in media con il dato nazionale, ma sensibilmente inferiore nelle aree STEM¹⁵ (Figura 30). Alcune Aree hanno un'incidenza femminile sotto la media di Ateneo in tutti i ruoli (1 - Scienze matematiche e informatiche; 8 - Ingegneria civile e architettura; 9 - Ingegneria industriale e dell'informazione), mentre vi sono 3 Aree nelle quali la percentuale di donne è superiore alla media di Ateneo in tutti i ruoli (3 - Scienze chimiche; 6 – Scienze mediche) (Figura 31; Figura 32; Figura 33)

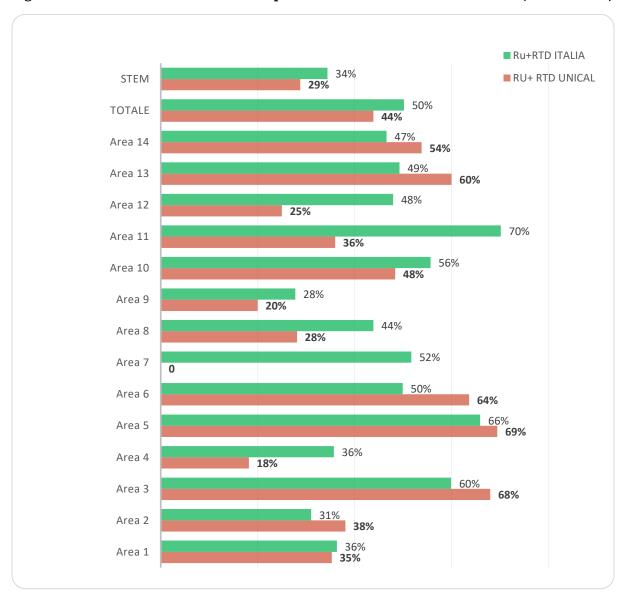
Figura 30 - Percentuale di donne nella componente docente/di ricerca. Unical e Italia 2019 (Fonte: MIUR)

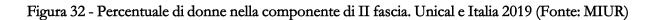


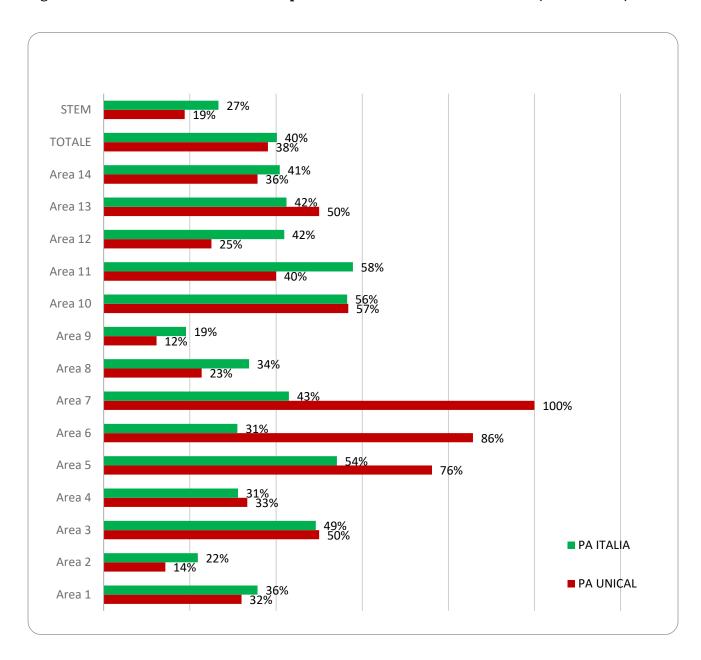
35

¹⁵ Aree 1 - 2 - 8 - 9









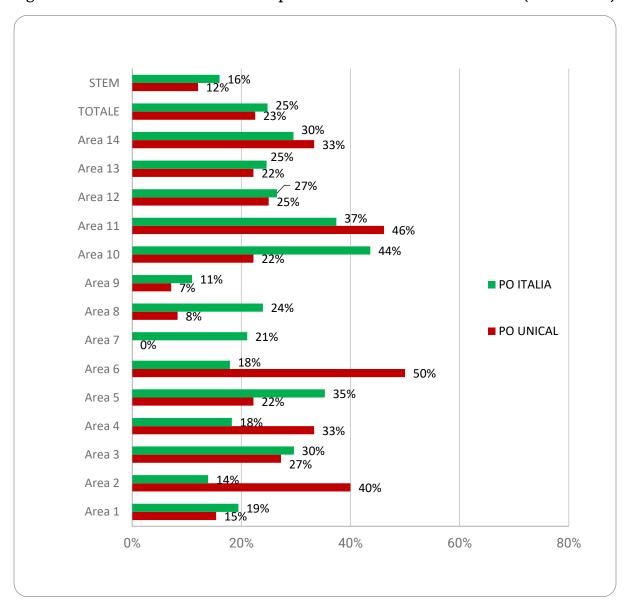


Figura 33 - Percentuale di donne nella componente di I fascia. Unical e Italia 2019 (Fonte: MIUR)

Quest'analisi è stata ulteriormente sviluppata calcolando il Rapporto di Femminilità, ovvero il numero di donne rispetto al numero di uomini in un dato ruolo. Il Rapporto di Femminilità viene calcolato per ciascun ruolo (r) e area CUN (x) come:

Un valore pari a 1 di questo indicatore indica il perfetto equilibrio tra i generi. Se il valore è inferiore a 1 significa che gli uomini sono in numero maggiore rispetto alle donne: in particolare, quanto più il rapporto si avvicina a 0, tanto più gli equilibri sono sbilanciati a favore degli uomini e la presenza maschile è prevalente. Al contrario, valori superiori a 1 indicano una maggior presenza femminile. Nella Tabella 6 viene mostrato il Rapporto di Femminilità per ruolo e per Area CUN nel 2015 e 2019. Con riferimento ai dati del 2019, per docenti di I Fascia è evidente una prevalenza maschile

in tutte le Aree: in 6 Aree la percentuale relativa di donne è inferiore al 25% (cioè ci sono più di quattro uomini ordinari per ogni donna nella stessa posizione) Nel caso dei docenti di II Fascia la presenza femminile diventa più significativa, dal momento che vi sono due Aree in cui si registra un'elevata disparità tra i generi a favore degli uomini (cioè oltre quattro uomini ogni donna), mentre sono tre le Aree con un numero di donne superiore agli uomini nel ruolo analizzato. In termini di variazioni tra il 2015 e il 2019 si nota un sostanziale equilibrio: tuttavia, solo in quattro Aree il rapporto di femminilità per il personale docente di II Fascia migliora. I rapporti di femminilità sono più elevati per il ruolo di ricercatore a tempo indeterminato (in cinque Aree il numero delle ricercatrici è superiore a quello dei ricercatori), tuttavia si riscontrano anche in questo ruolo alcuni casi di forte presenza maschile. Essendo un ruolo a esaurimento, la prospettiva sull'evoluzione della presenza di donne in questa qualifica deve considerare anche la situazione di ricercatrici e ricercatori a tempo determinato. Con riferimento a quest'ultimo ruolo si evidenziano indici più prossimi all'equilibrio tra generi.

Tabella 6 - Rapporto di femminilità per Area CUN. Confronto 2015-2019. Unical (Fonte: MIUR)¹⁶

LEGENDA			
RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra		
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125	
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25	
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5	
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1	
1 donna ogni uomo	1	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	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,00	0,50	0,47	0,56	0,37	0,47	0,20	0,18
02 - Scienze fisiche	2,00	0,50	0,67	0,67	0,26	0,17	0,12	0,14
03 - Scienze chimiche	0,00	2,50	2,14	2,00	1,11	1,00	0,27	0,34
04 - Scienze della terra	1,00	1,00	0,09	0,13	0,80	0,50	0,24	0,22
05 - Scienze biologiche	0,00	2,00	2,00	1,50	3,50	3,20	0,45	0,50
06 - Scienze mediche	0,00	2,00	3,00	1,50	2,00	6,00	0,16	0,18
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00	0,33	0,44	0,41	0,14	0,29	0,20	0,24
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,25	0,21	0,25	0,27	0,14	0,14	0,07	0,10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,00	2,00	1,00	0,81	1,14	1,31	0,73	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,00	2,00	0,43	0,47	0,86	0,67	0,49	0,58
12 - Scienze giuridiche	0,50	0,33	0,29	0,33	0,33	0,33	0,27	0,32
13 - Scienze economiche e statistiche	0,00	5,00	1,31	1,23	0,86	1,00	0,26	0,30
14 - Scienze politiche e sociali	0,00	0,00	0,88	1,17	0,43	0,56	0,34	0,36

-

¹⁶ Nella Tabella non è presente l'Area 07 perché rappresentata in Unical da sole due unità (1 docente ordinario e una associata).

Glass Ceiling Index. La difficoltà delle donne a raggiungere i livelli apicali anche nell'Università è un fenomeno che si presenta allo stesso modo in tutta Europa. Per misurare la presenza del "soffitto di cristallo" che impedisce alle donne il raggiungimento dei livelli gerarchici più alti è stato introdotto il Glass Ceiling Index che rappresenta il rapporto tra la percentuale di uomini nella fascia più alta e la stessa delle donne. Con questa espressione ci si riferisce a situazioni in cui uomini e donne sono distribuiti in modo diverso tra categorie occupazionali, quando tali categorie sono ordinate in relazione a qualche attributo desiderabile come la retribuzione, il prestigio, la scala gerarchica o il potere decisionale. Una situazione di segregazione verticale si verifica cioè quando la quota di donne tende ad essere più bassa nelle occupazioni più prestigiose. Nel caso dell'università e della ricerca la situazione delle donne è ben documentata dai rapporti *She Figures* dell'Unione Europea (EU2018).

L'Indice di Glass Ceiling misura quindi le possibilità che hanno le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere posizioni di vertice. L'Indice di Glass Ceiling confronta la percentuale di donne fra i/le docenti di I fascia (grade A) con la percentuale di donne fra il personale docente e addetto/a alla ricerca complessivo, corrispondenti rispettivamente ai grade A, B e C) (. Come accennato, un Indice di Glass Ceiling pari a 1 indica che non vi è differenza fra donne e uomini per quanto riguarda le possibilità di avanzamento di carriera. Un valore inferiore a 1 significa che le donne sono sovra-rappresentate fra i/le docenti di I fascia e un valore di Indice di Glass Ceiling superiore a 1 evidenzia quello che viene chiamato *Effetto Glass Ceiling*, ovvero che le donne sono sottorappresentate fra i/le docenti di I fascia. In altre parole, più alto è il valore dell'Indice di Glass Ceiling, maggiore è la difficoltà per le donne di raggiungere le posizioni di vertice. La Figura 34 mostra come l'Unical – anche se con numeri in miglioramento e con una forbice più ridotta rispetto al 2015 - ponga maggiori ostacoli per le donne, rispetto alla media italiana, nel conseguire il grado di professoressa ordinaria.

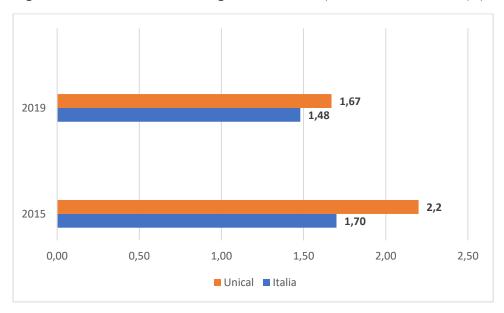
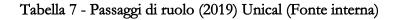
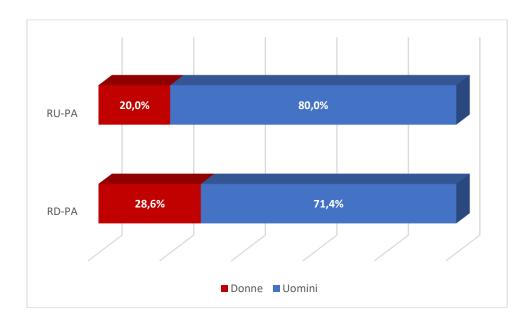


Figura 34 - Indice di Glass Ceiling. Unical e Italia (confronto 2015 e 2019) (Fonte: MIUR)

Un indicatore particolarmente significativo delle difficoltà che nel sistema universitario si frappongono in misura fortemente differenziale tra i generi alla possibilità di uno sviluppo verticale della carriera, è dato dalla probabilità media annua di passaggio da ciascuna fascia a quella superiore. L'evoluzione dei rapporti di femminilità e del GCI è infatti influenzata dai flussi di personale. In particolare, con riferimento alle assunzioni di docenti di I e II Fascia, è possibile approfondire la provenienza dei neo-assunti. Nel corso del 2019 il reclutamento di docenti che già collaboravano

con l'Università della Calabria (progressioni di carriera) ha coinvolto 19 persone, di cui 5 donne (26%).¹⁷





I grafici seguenti (Figura 35 e Figura 36; Tabella 8) presentano la distribuzione per classi di età del personale accademico. Da un'analisi complessiva dei grafici, si nota la preponderanza di ultracinquantacinquenni, sia donne che uomini, fra i/le docenti di I fascia, di docenti fra i 44 ed i 55 anni fra i/le docenti di II fascia, mentre fra i ricercatori e le ricercatrici le donne presentano mediamente un'età più elevata.

-

¹⁷ L'analisi non ha considerato l'unico passaggio di ruolo da PA a PO (1 donna)

Figura 35 - Distribuzione personale docente e di ricerca per genere e fasce d'età. Unical 2019 (Fonte: Miur)

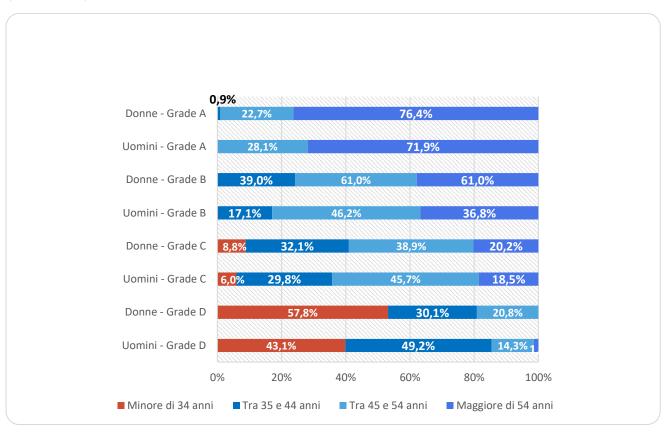


Figura 36 Distribuzione donne per fascia d'età e grade. Unical 2019 (Fonte: Miur)

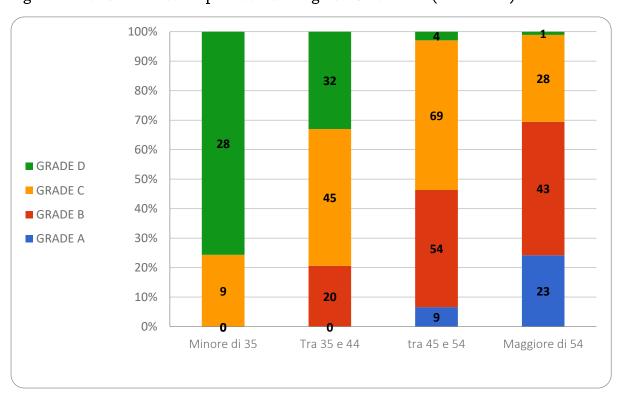
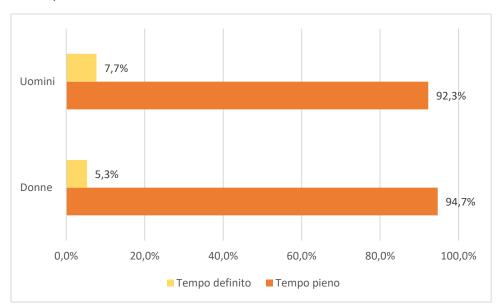


Tabella 8 - Età media del personale docente (2019) (Fonte: MIUR)

	Donne	Uomini
PO	58,8	60,2
PA	52,4	52,6
RTI	50,3	50,2

Un ulteriore approfondimento riguarda il regime d'impiego del personale docente. A fine 2019 la scelta del tempo pieno è stata seguita dal 94,7% delle docenti donne e dal 92,3% dei docenti uomini. Va notato che, in riferimento al personale docente, tra i fattori che influenzano la scelta di optare per il tempo definito risulta anche la decisione di esercitare una seconda attività professionale autonoma, ovvero ricoprire incarichi esterni incompatibili con quelli accademici (Figura 37).

Figura 37 - Distribuzione del personale docente per genere e tempo di impiego (2019) (Fonte interna)



La successiva analisi riguarda la percentuale di donne e uomini che hanno usufruito di un anno sabbatico nel triennio 2017-2019. Le percentuali complessive (25% donne, 75% uomini) sono certamente influenzate dalle numerosità del personale nei diversi ruoli, ma mostrano, in generale, una maggiore disponibilità dei docenti uomini a cogliere questa opportunità di crescita professionale (Tabella 9).

Tabella 9 - Fruizione anno sabbatico per genere e ruolo (a.a. 2017-18, 2018-19, 2019-20) (Fonte interna)

	2017-	2018	2018	-2019	2019-2020	
RUOLO	M	F	M	F	M	F
РО			3	1		
PA	2	1	2		2	
RU		1				

Infine, l'analisi si conclude con la composizione delle commissioni di concorso svolte nel corso del 2019 per la chiamata di docenti di I e II Fascia e ricercatori/trici. Dall'analisi emerge che le Presidenti delle selezioni sono state il 25%. Con riferimento alla composizione per genere delle commissioni, per le selezioni di I Fascia il 29,63% dei componenti delle commissioni erano donne, mentre questa percentuale scende al 26,5% per le commissioni di concorso di II Fascia (Tabella 10).

Tabella 10 - Composizione di genere delle commissioni di concorso per le selezioni di personale docente/di ricerca (2019) (Fonte interna)

Tipo di Commissione	UON	IINI	DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	
	assoluti		assoluti		assoluti		
Professori di prima fascia	38	70,37	16	29,63	54	100,00%	5/13
Professori di seconda fascia	75	73,53	27	26,47	102	100,00%	10/24
RTD tipo A	136	87,18	20	12,82	156	100,00%	10/42
RTD tipo B	50	69,45	22	30,55	72	100,00%	7/17
Totale personale	299		85		384		32/96
% sul personale complessivo		77,86		22,14		100,00%	25%/75%

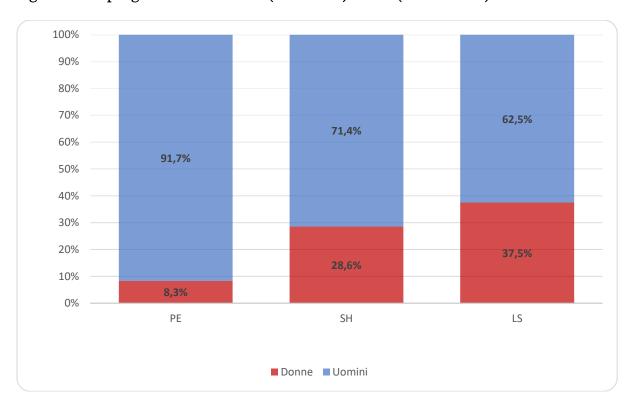
2.5 Personale e ricerca

Il triennio in esame (2017 – 2019) conferma, sul piano nazionale, l'usuale instabilità degli strumenti di finanziamento della ricerca che rendono difficile una solida comparazione dei dati e dei trend. Sono infatti disponibili solo i dati relativi al Bando PRIN 2017 emanato dal MIUR con Decreto Direttoriale n. 3728 del 27 dicembre 2017, i cui risultati sono stati pubblicati nel corso del 2019. Il budget stanziato dal MIUR per il Bando 2017 ammontava a 305 milioni di euro per la Linea Principale, 22 milioni di euro per la Linea Giovani e 64 milioni di euro per la Linea Sud. Un'analisi complessiva della partecipazione al bando PRIN per genere, contenuta nella Tabella 11, mette in evidenza che le donne risultano PI del 27,6% dei progetti finanziati. Tale squilibrio è visibile in modo particolare nel settore PE (8,3%) (Figura 38).

Tabella 11 - Progetti finanziati con bandi PRIN 2017 per genere. Unical (Fonte: MIUR)

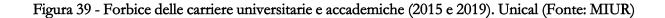
	PRIN 2017		
	Donne PI Uomini PI		
N. Progetti finanziati	8	21	
Percentuale progetti finanziati	27,6%	72,4%	
Finanziamenti in €	319254	765851	
Percentuale finanziamenti	29,4%	70,6%	

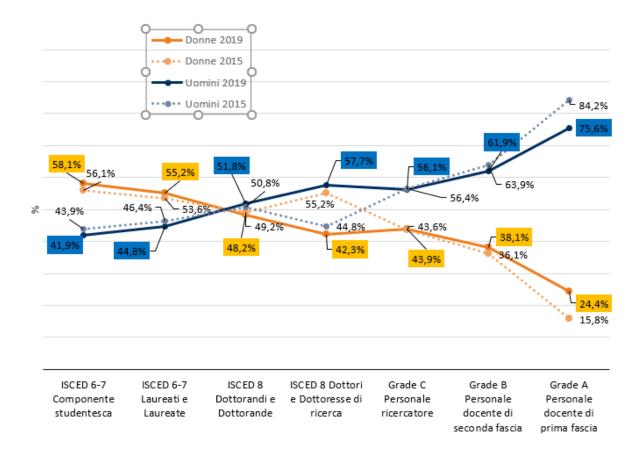
Figura 38 - PI per genere e settore ERC (PRIN 2017) Unical (Fonte: MIUR)



2.6 Diagramma a forbice delle carriere universitarie e accademiche dell'Ateneo

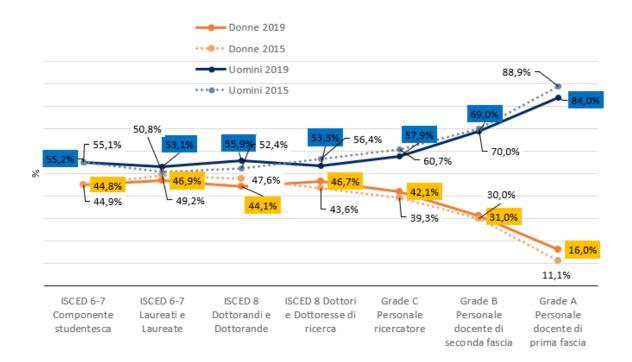
Questa sezione introduce i diagrammi a forbice delle carriere universitarie e accademiche, in cui sono evidenziate le percentuali femminili e maschili nei diversi passaggi delle carriere stesse – a cominciare dall'accesso ai corsi di studio, passando per il dottorato e la formazione alla ricerca post dottorale, per arrivare alle posizioni di ricercatore e ricercatrice, docente di II Fascia e di I Fascia. In Figura 39 è rappresentata la forbice delle carriere a livello di Ateneo nell'anno 2019, a confronto con quella dell'anno 2015. Nelle posizioni riguardanti il periodo di formazione la presenza femminile è prevalente. Si ha un'inversione di tendenza in corrispondenza della frequenza del dottorato di ricerca, dove prevale di poco la componente maschile. La forbice si allarga a favore degli uomini nel passaggio alla posizione di ricercatore (a tempo determinato) e le percentuali delle donne e quelle degli uomini divergono decisamente, sempre a favore di quest'ultimi, al raggiungimento del ruolo di docente di II e di I Fascia.





Per quanto riguarda l'analisi sulle Aree STEM, pur permanendo la prevalenza maschile in tutte le posizioni, il confronto fra gli anni 2015 e 2016 mostra una progressiva riduzione del gap di genere, in particolare nelle posizioni accademiche.

Figura 40 - Forbice delle carriere universitarie e accademiche (2015 e 2019) Aree STEM. Unical (Fonte: MIUR)



2.7. Personale Tecnico Amministrativo

Questa sezione illustra i dati relativi a dirigenti e personale tecnico amministrativo (PTA) in servizio all'Università della Calabria, che al 31 dicembre 2019 erano 652 persone.

Nella Figura 41 viene analizzata la distribuzione del PTA in relazione al genere e alle aree funzionali di appartenenza. Per area funzionale s'intende l'insieme delle attività svolte in Ateneo, raggruppate in base al criterio dell'omogeneità delle competenze necessarie per svolgerle. In quest'analisi si rileva una percentuale di donne significativamente superiore a quella di uomini nelle aree Amministrativa-gestionale (61,9%) e Biblioteche (80,8%). Nell'area Servizi generali e tecnici (28,1%) e nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (34,1%) è invece prevalente la componente maschile Questa distribuzione è un esempio di 'segregazione orizzontale', riferita alla concentrazione di donne e uomini in determinati settori occupazionali, a seconda delle attività lavorative proprie di quell'area.

Complessivamente, e come per il personale docente, dove la componente maschile è numericamente prevalente, il genere femminile è in media meno rappresentato (il 46,6% del totale). Questa percentuale risulta sensibilmente inferiore alla media nazionale degli atenei statali rilevata alla fine del 2019 dall'Ufficio Statistica del MIUR, che era pari al 59,6%. Da notare, poi, come la percentuale di donne vari – in alcuni casi anche sensibilmente – tra le categorie considerate. Nel 2019, per il PTA gli scostamenti vanno da un minimo di 34,2% per il personale di categoria B a un massimo di 47,9% per il personale di categoria C e fra i CEL le donne sono in netta maggioranza (77,7%). Il numero di donne è sempre inferiore a quello degli uomini a livello apicale: tra 6 dirigenti non ci sono donne. Per una corretta interpretazione dei dati è in ogni caso opportuno notare come

le diverse categorie considerate abbiano numerosità sostanzialmente diverse. I dati evidenziano, infine, che il gap di genere è rimasto simile nel confronto con il 2015, con l'eccezione della categoria EP, all'interno della quale le donne hanno superato gli uomini nel 2019 (sono il 52,9%) (Figura 42Figura 41).

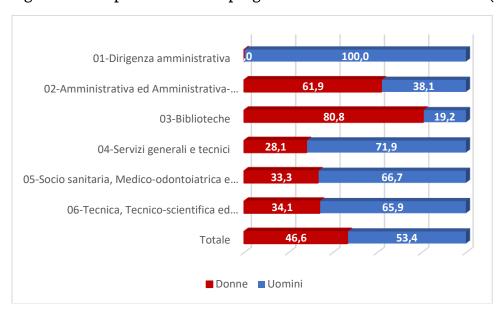
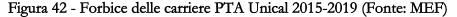
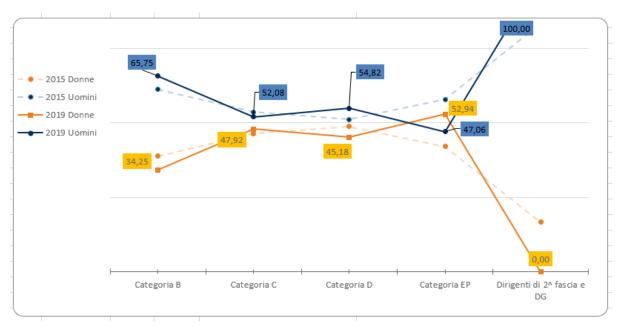


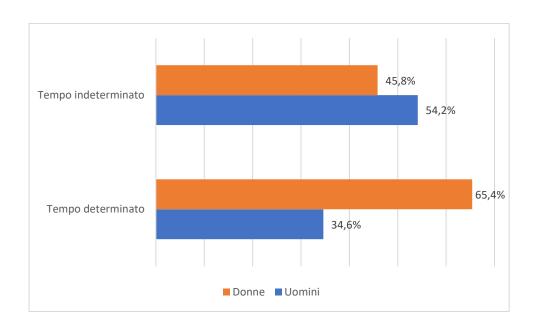
Figura 41 - Composizione % PTA per genere e area funzionale. Unical 2019 (Fonte: MIUR)





I dati relativi alla distribuzione del PTA per genere e tipo di contratto (Figura 43) mostrano come proporzionalmente le donne siano più presenti tra coloro con un contratto a tempo determinato (65,4% vs 34,6%). Questa distribuzione può essere probabilmente collegata alle posizioni ricoperte e può essere letta anche alla luce dell'anzianità di servizio.

Figura 43 - Composizione percentuale PTA per genere e tipo di contratto. Unical, 2019 (Fonte interna)



Le analisi successive riguardano l'età e l'anzianità di servizio del personale dirigente, PTA e CEL. Con riferimento all'età anagrafica (Figura 5), si nota una leggera prevalenza di donne nella classe d'età centrale: il 36,2% delle donne ha tra 45 e 54 anni, contro il 30,3% degli uomini. D'altra parte, gli uomini hanno percentuali più elevate rispetto a quelle delle donne nella fascia maggiore di 54 anni (47,8% vs 43%). Questa distribuzione si rispecchia in un'età media molto simile (**Tabella 12**). In termini generali, appare interessante notare – soprattutto in chiave di programmazione e sviluppo del personale – che oltre un quarto del personale dell'Università della Calabria ha più di 54 anni.

Figura 44 - Composizione percentuale del PTA per genere e età. Unical 2019 (Fonte interna)

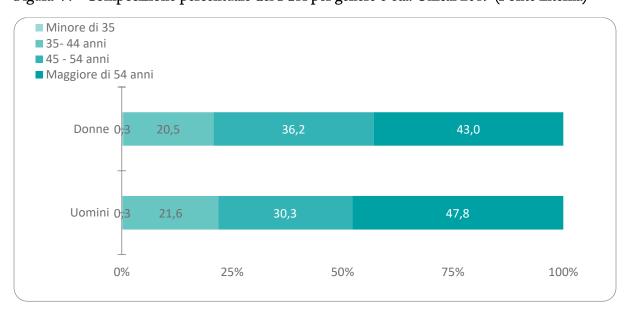
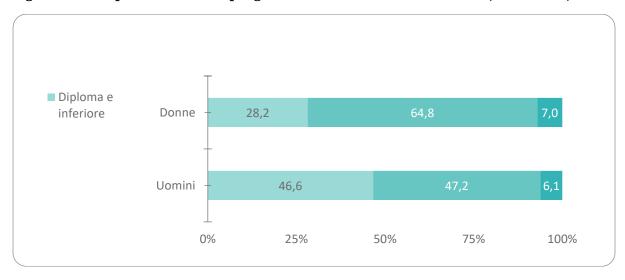


Tabella 12 - Età media PTA per genere, Unical 2019 (Fonte: MEF)

ETÀ MEDIA	DONNE	UOMINI
CATEGORIA B	50	55
CATEGORIA C	52	52
CATEGORIA D	55	58
CATEGORIA EP	57	57
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA, DG		55
Media Ateneo	54	55

Un'informazione importante per comprendere lo stato del personale, in chiave di supporto allo sviluppo strategico dell'Ateneo, è il suo livello di scolarizzazione. Al termine del 2019, il 55,4% del PTA aveva un titolo di studio pari almeno alla laurea e, in particolare, il 6,6% aveva conseguito una specializzazione post lauream. All'interno di questo quadro, le donne si dimostrano in media più scolarizzate, dal momento che il 64,8% ha almeno una laurea e il 7% ha un titolo post lauream (queste percentuali, per gli uomini, scendono rispettivamente al 47,2% e al 6,1%) (Figura 45).

Figura 45 - Composizione % PTA per genere e titolo di studio. Unical 2019 (Fonte: MEF)



Spostando l'attenzione sull'anzianità di servizio (Figura 46), uomini e donne si distribuiscono sostanzialmente nella stessa misura percentuale rispetto alle diverse classi di anzianità. Le maggiori differenze si rilevano per la Categoria EP con riferimento alla fascia di anzianità da 3 a 5 anni, e nella categoria C, la cui fascia di anzianità superiore ai 10 anni include il 76,9% degli uomini e il 68,1% delle donne.

Figura 46 - Distribuzione percentuale del PTA per genere e classe di anzianità di servizio. Unical 2019 (Fonte interna)

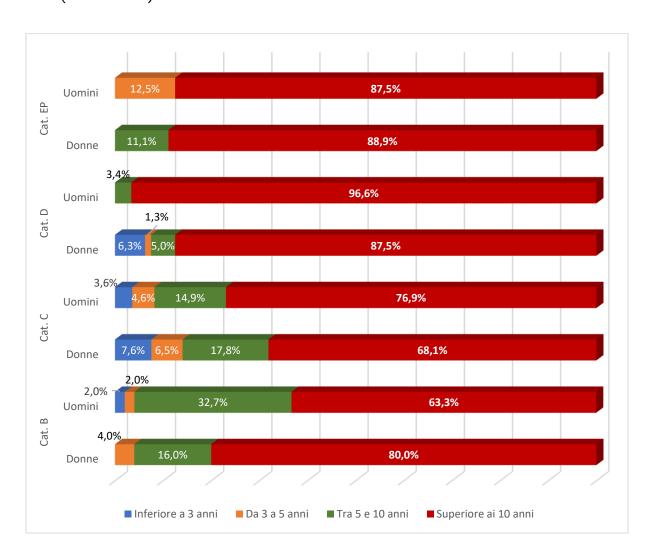
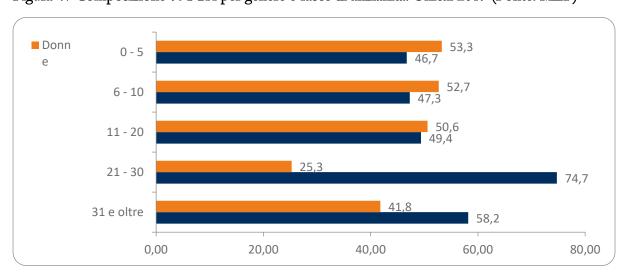
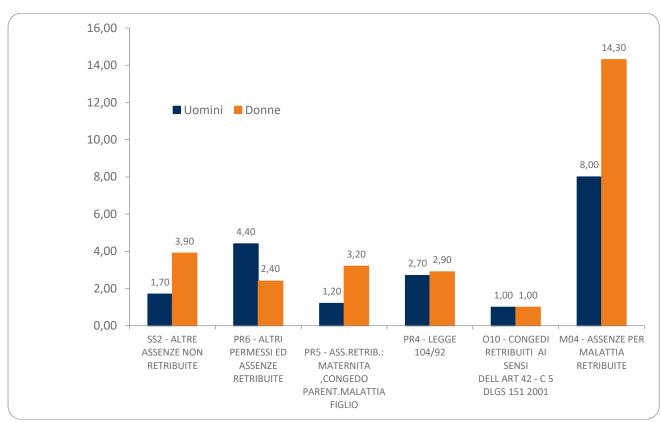


Figura 47 Composizione % PTA per genere e fasce di anzianità. Unical 2019 (Fonte: MEF)



Un approfondimento particolarmente importante, che rivela in che modo il personale utilizza gli strumenti normativi a propria disposizione per sostenere le esigenze familiari, è relativo alle assenze (Figura 48). In particolare, con riferimento al 2019, sono stati compiuti degli approfondimenti per tipologie di assenze relative alla cura e all'assistenza della famiglia: congedi straordinari per assistenza a persone con disabilità grave (articolo 42, comma 5 – Decreto legislativo 151/2001); congedi parentali, assenze per malattia di figli, assenze in base alla legge 104/1992 (legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità). In generale, senza considerare l'assenza per ferie, che, essendo collegata a norme contrattuali, non presenta differenze di genere, la principale tipologia di assenza sia in termini di giorni sia in termini di numero di persone coinvolte è la malattia. Mediamente le donne hanno richiesto 6 giorni in più per malattia rispetto alle donne (rispettivamente 14,3 e 8). Con riferimento alle assenze per la cura e l'assistenza alla famiglia, le domande di congedo straordinario per l'assistenza a persone con disabilità grave i dati sono simili fra uomini e donne. Si tratta di numeri di richiedenti piuttosto contenuti, che crescono nel caso di domande di congedo parentale, maternità e assenze per malattia della figlia o del figlio che, come nel caso precedente, sono state presentate in prevalenza da donne.

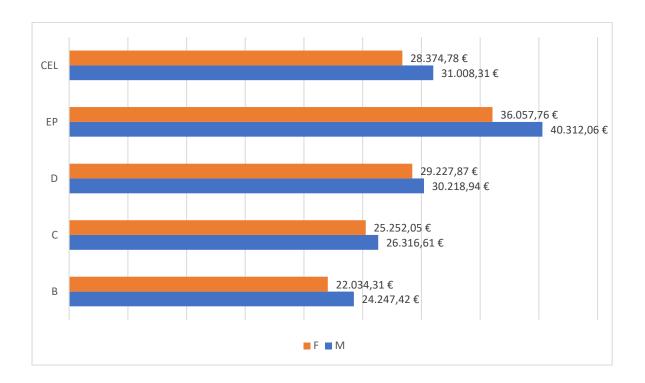
Figura 48 - Numero di giorni medi di assenza per genere e causa dell'asssenza. PTA Unical 2019 (Fonte: MEF)



Infine, è importante guardare alle retribuzioni medie annue nette del personale tecnico amministrativo (Figura 49), con lo scopo di verificare la presenza di un differenziale retributivo tra uomini e donne in Ateneo. Il valore dell'indicatore, espresso in euro, mette in luce un differenziale retributivo a favore degli uomini fra i dirigenti EP (11,8%) così come per le altre categorie (+10%)

per la categoria B; +4,2% per la categoria C; +3,4% per la categoria D). Sulla retribuzione possono pesare diversi aspetti, dal livello di responsabilità in una data categoria alla tipologia di contratto, fino al regime d'impiego.

Figura 49 - Media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale tecnico-amministrativo a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento. Unical 2019 (Fonte interna)



Parte III – Le iniziative di Pari opportunità

3.1 Le iniziative del triennio 2018-2020

3.1.1 Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro, di studio e benessere organizzativo

Ricerca "Il lavoro da casa durante l'emergenza Covid-19 nelle Università" (Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane, CUG di Ateneo), 2020

Ricerca "L'impatto di genere della pandemia Covid-19 all'Unical" (CUG e Centro di Women's Studies), 2020

3.1.2 Il genere nella didattica e nella ricerca

Donne e scienza - Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, 11 febbraio 2019.

Promosso da Ufficio Orientamento, CUG e Centro di Women's Studies.

n. partecipanti: 240 (studenti/tesse Unical e scuole superiori, PTA e docenti).

Donne e scienza - Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, 11 febbraio 2020

Progetto Coding Girls, promosso dalla Fondazione Mondo Digitale e dall'Ambasciata degli Stati Uniti in Italia e rivolto alle studentesse delle scuole medie e superiori. Obiettivo del progetto, di cui l'Unical è partner dal 2020) è accelerare il raggiungimento delle pari opportunità nel settore scientifico e tecnologico agendo su diversi fronti: lotta ai pregiudizi e agli stereotipi di genere, formazione paritaria, modelli positivi, esperienze formative trasformative.

Didattica (A.A. 2020/21)

Corso "Genere e sviluppo" (SPS/07, Prof.ssa Giovanna Vingelli, Corso di Laurea Magistrale in Scienze per la Cooperazione e lo sviluppo)

Corso "Studi di genere e metodo intersezionale" (SPS/07, Prof.ssa Maria Laura Corradi, Corso di Laurea Magistrale in Scienze delle politiche e dei servizi sociali

3.1.3 Strumenti di monitoraggio, analisi, informazione in ottica di genere; partecipazione a tavoli tecnici

CRUI – Partecipazione al tavolo tecnico sul linguaggio di genere negli atti amministrativi (2018-2010)

Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane – Tavolo tecnico sulla Carriera alias (2019-2020)

Tavolo tecnico di ateneo sul linguaggio di genere negli atti amministrativi (2020)

Partecipazione al GMMP (Global Media Monitoring Project), il più ampio e longevo progetto di ricerca e advocacy sulle donne nei mezzi di informazione. All'edizione 2020 per l'Italia collaborano le Università della Calabria, Milano Bicocca, Roma la Sapienza, Torino e Ca' Foscari Venezia. Il coordinamento nazionale è realizzato dall'Università di Padova e dall'Osservatorio di Pavia, che in contemporanea conduce, come ormai da tradizione, anche il Glocal Media Monitoring Project, un monitoraggio sulle TV locali.

3.1.4 Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni (di genere, per orientamento sessuale, identità di genere, per ragioni etnico/razziali/religiose)

Corso di formazione "Azioni di contrasto al sessismo e all'omofobia" (2019) In collaborazione con le Università di Torino, Bologna, Modena e Reggio Emilia, Roma "La Sapienza", Napoli "Federico II", Napoli "Suor Orsola Benincasa".

Il corso ha previsto una formazione teorica sulle determinanti dell'identità sessuale e i pregiudizi che vi sono connessi (sessismo, eterosessismo, genderismo), e un percorso laboratoriale di riconoscimento e consapevolezza degli effetti negativi che i pregiudizi di genere e omotransnegativi producono all'interno dell'istituzione universitaria. Particolare attenzione è stata riservata alle forme di aggressione verbale, spesso implicita e inconsapevole, che si fondano su pregiudizi e stereotipi sessisti, le cosiddette microaggressioni.

Corso di formazione "Il mobbing: come riconoscerlo e come affrontarlo" (2019)

Obiettivo dell'intervento formativo: fornire gli strumenti per favorire un ambiente di lavoro sereno, nel quale la diversità non venga percepita come un elemento di competizione negativa. I contenuti: analisi delle diverse situazioni a partire da quelle di malessere lavorativo, nelle quali sono comunque presenti tutti i fattori causali della marginalizzazione e della stigmatizzazione fino ad arrivare ai casi di mobbing vero e proprio. Le discipline coinvolte: sociologia dell'organizzazione e diritto del lavoro. La metodologia seguita: lezioni frontali (brevi), esercitazioni e analisi di casi.

Corso di formazione "La gestione delle difficoltà relazionali come strumento per la prevenzione del mobbing"

Aree di approfondimento: Antecedenti relazionali del mobbing; fondamenti della comunicazione interpersonale; barriere nella comunicazione e nella relazione; stili e strategie di gestione del conflitto. L'obiettivo generale dell'intervento: prevenzione di situazioni di mobbing fornendo strumenti di carattere relazionale e organizzativo al personale.

Tavolo tecnico di ateneo sulla Carriera Alias (2019-2020)

Partecipazione al Progetto UN.I.RE (UNiversità In REte contro la violenza di genere), che nasce come network composto da nove università (Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Calabria, Foggia, Milano Statale, Padova, Trento, Trieste, Osservatorio Interuniversitario sul Genere, Parità e Opportunità di Roma Tre, Fondazione Ca' Granda-Policlinico di Milano), con Milano-Bicocca come capofila, e coordinato dalla Prof. Marina Calloni. Il network si rivolgerà a tutte le università italiane e alle reti universitarie europee già esistenti. Obiettivo del progetto è l'attuazione della "Convenzione di Istanbul sulla prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne e la violenza domestica" nelle parti dedicate alla formazione, alla ricerca, alla raccolta dati e alla sensibilizzazione della società verso una cultura del rispetto delle identità di genere.

Partecipazione al Progetto <u>DEAR</u> (2018-2020) (finanziato da Fondazione con il Sud; capofila: Centro Calabrese di Solidarietà – Catanzaro). Il progetto intende contrastare il fenomeno della

violenza di genere agendo sul fronte della prevenzione, della protezione delle vittime e della promozione di politiche integrate nei territori di Catanzaro, Crotone e Cerreto Sannita (BN).

3.1.5 Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti quali competenze trasversali

Corso "Violenza di genere e sessismo. Prevenzione, protezione e sostegno" (SPS/07, Prof.ssa Giovanna Vingelli). Destinatari sono gli/le studenti di tutti i corsi di laurea, triennale e magistrale, dell'Università della Calabria.

Il Corso è una delle attività del Progetto "UN.I.RE - Università Italiane in Rete per la "Prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, ovvero per la conoscenza e l'applicazione dei principi della Convenzione del Consiglio d'Europa - Convenzione di Istanbul". Progetto finanziato dal Dipartimento delle Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri. Capofila: Università di MilanoBicocca (Prof. Marina Calloni). L'Università della Calabria è partner del progetto con il Dipartimento di Studi Umanistici.

Finalità del progetto è la costituzione di un network accademico delle Università italiane, da mettere in rete con le realtà esistenti e in corso di costruzione tra le Università degli altri paesi europei, grazie alla collaborazione con il Consiglio d'Europa. La prima azione consiste nella sottoscrizione di una convenzione per l'attuazione del progetto, che ha per obiettivi: attività di formazione, rivolta soprattutto a studentesse/i; sostegno a studentesse/i e ricercatrici/i interessate/i al tema del contrasto alla violenza contro le donne e la violenza domestica; collaborazione con soggetti esterni, territoriali, e sviluppo della terza missione; individuazione, valorizzazione e promozione di best practices.

Il percorso formativo ha permesso alle/ai frequentanti di acquisire una base di conoscenza sulla violenza di genere, le sue definizioni, le varie tipologie che essa può assumere. Particolare attenzione e stata riservata alle forme di aggressione verbale, spesso implicita e inconsapevole, che si fondano su pregiudizi e stereotipi sessisti (microaggressioni) e alle determinanti dell'identita sessuale – con particolare riferimento ai ruoli di genere – e della natura di stereotipi e pregiudizi gender based. Gli/le studenti/esse hanno inoltre acquisito conoscenze sulla legislazione nazionale e internazionale - sui contesti istituzionali e le politiche integrate, e sviluppato un approccio critico su come i media rappresentano, veicolano e comunicano la violenza di genere. Le 21 ore di lezione frontale sono state affiancate da 21 ore di laboratorio/lezioni seminariali, per un totale di 6 CFU: i seminari hanno permesso di ampliare la formazione attraverso un modulo di action learning (laboratorio esperienziale) rivolto alla sperimentazione degli effetti del pregiudizio nelle istituzioni, anche mediante la discussione in focus groups. Parte dei seminari sono stati organizzati in collaborazione con il Centro contro la violenza alle donne "Roberta Lanzino" di Cosenza, e hanno riguardato le modalita di intervento, di accoglienza, metodologie, inserimento, empowerment delle donne dei centri antiviolenza. 415 studenti (92% sono donne) hanno frequentato in totale le tre annualita del corso (33 nell'anno accademico 2018/19, 82 nel 2019/20. 300 nel 2020/21). La provenienza degli/ delle iscritti/e e piuttosto eterogenea, con una prevalenza di studenti del corso di laurea in Scienze pedagogiche (27%), Scienze dell'Educazione (16%), Scienze della Formazione Primaria (14%), Lingue e culture moderne (11%), Scienze della nutrizione (6%).

Partecipazione al Progetto "A scuola con Zazie" (2018-2020), finanziato dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, che prevede l'educazione alla parità di genere, alla sessualità e alla non violenza. Il progetto nasce da un accordo di rete tra l'Istituto comprensivo Fausto Gullo di Cosenza (capofila) e l'associazione nazionale Dire (Donne in rete contro la violenza), la polizia postale (una sezione del progetto è dedicata al contrasto del bullismo e del cyberbullismo), l'associazione di promozione sociale Scosse di Roma, il Centro contro la violenza alle donne Roberta Lanzino di Cosenza, l'associazione I nidi delle mamme di Cosenza, il

Centro di Women's studies Milly Villa dell'Università della Calabria, il consultorio familiare dell'Unical e il comune di Cosenza

3.1.6 Eventi e seminari

Le donne all'Assemblea Costituente (18 dicembre 2020)

Dal codice Rocco al codice Rosso (presentazione del libro di Anna Lorenzetti e Barbara Pezzini) (9 dicembre 2020)

Le conseguenze. Il femminicidio e lo sguardo di chi resta (presentazione del libro di Stefania Prandi) (7 dicembre 2020)

La violenza di genere in tempi di pandemia (2 dicembre 2020)

Presentazione del reportage "Non solo un volto" (30 novembre 2020)

La cura provvisoria dei tratti fragili (Presentazione del libro di Tiziana Calabrò e Eleonora Scrivo) (20 novembre 2020)

Genere ed educazione all'Università (19 novembre 2020)

La rivoluzione della luna. La resistenza delle donne in Polonia (2 novembre 2020)

Orientamento sessuale e identità di genere. Immigrazione e accoglienza (Presentazione del libro di Carmen Ferrara) (27 ottobre 2020)

Giovani e sessualità in Italia (2 luglio 2020)

Incontrare gli altri. L'etica della cura come un'etica per il tempo presente (12 febbraio 2020)

Il ruolo delle università nella prevenzione e nel contrasto alla violenza di genere. Il progetto Un.I.Re – Università Italiane in Rete per la conoscenza e l'applicazione della convenzione di Istanbul" (5 dicembre 2019)

Violenza contro le donne, formare per prevenire (25 novembre 2019)

Ciclo di incontri: "The Common Reader: percorsi interdisciplinari di lettura" (12 novembre 2019) Manifesto sudamericano di Madre Mostro. Identità non unitarie e maternità "altre" nell'opera di Samanta Schweblin e Lina Meruane (23 ottobre 2019)

Adesso posso scegliere. Dittatura, identità e memoria nelle vite di quattro donne sudamericane Presentazione libro del libro di Nadia Angelucci (16 ottobre 2019)

El deseo otro y cuerpos femeninos indisciplinados en la "Trilogía de las niñas locas (14 ottobre 2019)

Mujeres, Mariconxs, Negrxs: intersezionalità nell'opera di Rita Indiana (30 maggio 2019)

Democrazia paritaria e riforma elettorale in Calabria (23 maggio 2019)

Seminario: "il corpo delle donne al servizio dello stato. Controllo sessuale e benessere nazionale" (23 maggio 2019)

Il Centro di Women's Studies nell'Università della Calabria: un confronto su storia, impegno prospettive (17 maggio 2019)

Workshop "Migrazioni" (13-14-15-16 maggio 2019)

Little Women think (27 marzo 2019)

Ragazze con i numeri. Storie passioni e sogni di 15 scienziate (5 marzo 2019)

The art of travel is only a branch of the art of thinking': Mary Wollstonecraft's Letters Written

During a Short Residence in Sweden, Norway and Denmark (1796) (18 gennaio 2019).

Empowering Women in Chemistry: A Global Networking Event (12 febbraio 2019)

Analisi della parità rappresentativa e lavorativa in Calabria (3 Dicembre 2018)

Che cosa è il Disegno di legge Pillon (5 novembre 2018)

La coscienza nel corpo (24 ottobre 2018)

We World Index 2018 (28 maggio 2018)

Desmontando Bonecas Quebradas: La violenza che uccide le donne in Sud America (22 maggio 2018).

Interorganisational collaboration and partnership against domestic abuse/in Italy and the UK (25 Maggio 2018)

Domestic abuse awareness and impact (24 Maggio 2018)

Domestic abuse in Italy and the UK: Issues, Policies, Services (23 maggio 2018)

Lydia Toraldo Serra e altre sindache democristiane nell'Italia della Ricostruzione (17 maggio 2018) La violenza contro le donne nella storia. Contesti, linguaggi, politiche del diritto (secoli XV-XXI) (16 Maggio 2018)

Analisi valutativa e mixed methods: l'efficacia percepita delle politiche gender sensitive in Calabria (17 aprile 2018)

Seminar on Early Modern Women: Philosophy and Science (5-6 aprile 2018)

A Discourse Analysis of Femicides in Turkey (22 marzo 2018)

I Diritti Umani Nell'Epoca Della Crisi Globale (12 Marzo 2018)

Famiglie Migranti tra Miti e Identità: modelli familiari e culture che si incontrano. Le Esperienze delle Donne (21 Febbraio 2018)

3.2 Il Polo Universitario Penitenziario UniCal (Pup UNiCal)

Il Polo Universitario Penitenziario dell'Università della Calabria (PUP Unical) ha come campo d'azione la produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e politiche per l'inclusione (Attività di Public Engagement). Per quanto riguarda lo sviluppo temporale, l'impegno dell'Unical in carcere nasce nel 2010 dall'interesse espresso da due detenuti uomini di iscriversi all'università. Tale interesse, fu rappresentato da una volontaria e dalla Direzione del carcere a un gruppo di docenti del Dipartimento di Sociologia e Scienza Politica. Questo gruppo di professori e professoresse si fa promotore di un'azione di sensibilizzazione, al fine di mettere in campo attività in grado di favorire il diritto allo studio dei/delle detenuti/e. I primi detenuti si iscrivono alla Facoltà di Scienze politiche; i/le docenti si recano in carcere per offrire supporto didattico e gli appelli d'esame.

Nel 2014 il gruppo di/delle docenti inizia a confrontarsi con i Poli già consolidati di altri Atenei e da questo confronto nasce il Comitato Tecnico Scientifico (CTS) costituito da 2 Uomini e 2 Donne (prof. Pietro Fantozzi, prof.ssa Giuliana Mocchi, prof. Ciro Tarantino, prof.ssa Franca Garreffa) finalizzato alla costituzione del Pup UniCal. Nell'aprile 2018 nasce presso la CRUI la Conferenza Nazionale dei Delegati dei Rettori per i Poli Universitari Penitenziari (Presidente prof. Franco Prina; Consiglio Direttivo costituito da 2 Donne e 2 Uomini: prof.ssa Francesca Vianello, prof.ssa Marella Santangelo, prof. Andrea Borghini, prof. Emmanuele Farris). Nel luglio 2018 il CTS UniCal raggiunge l'obiettivo dell'istituzionalizzazione del Polo penitenziario UniCal attraverso la sottoscrizione di un protocollo tra Ateneo e Provveditorato Regionale Amministrazione Penitenziaria della Calabria.

I Dipartimenti dell'UniCal che afferiscono al PUP con studenti iscritti sono:

Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali (Dispes)

Dipartimento di Culture, Educazione e Società (Dices)

Dipartimento di Studi Umanistici (Disu)

Dipartimento di Farmacia, Scienze della salute e della Nutrizione

Aree scientifiche di riferimento:

Area 14 – Scienze politiche e sociali

Area 12 – Scienze giuridiche

Area 11a – Scienze storiche, filosofiche e pedagogiche

Area Farmacia, Scienze della salute e della Nutrizione

Il numero di immatricolati detenuti a corsi di laurea UniCal, sono 30 (tutti Uomini).

Per ciò che concerne le *risorse impiegate*, il personale di Ateneo coinvolto a diverso titolo nelle attività del PUP comprende sia docenti che amministrativi.

I Referenti amministrativi UNICAL sono in totale 11, di cui 6 donne e 5 uomini:

Ferdinando Rossi - Segreteria PUP

Anna Rita Apolito - Segreteria PUP

Giuseppina De Rango – Dipartimento di Scienze politiche e sociali

Monica Veneziani – Dipartimento di Economia, Statistica e Finanza

Silvia Pagano – Dipartimento di Ingegneria Ambientale

Paola Sdao - Dipartimento di Matematica e Informatica

Maria Grazia Oliva - Dipartimento di Matematica e Informatica

Walter Borrelli - Dipartimento di Culture, Educazione e Società

Orfeo Massara - Dipartimento di Studi Umanistici

Vasco Carbone – Dipartimento di Farmacia, Scienze della salute e della Nutrizione

Raffaele Caiafa - Dipartimento di Scienze Aziendali e Giuridiche

I Referenti didattici Unical sono in totale 12 di cui 5 Donne e 7 Uomini:

Chimica e Tecnologie Chimiche - CTC	Gianni De Filpo
Culture, Educazione e Società - DiCES	Francesca Veltri
Economia, Statistica e Finanza - Giovanni Anania - DESF	Sabrina Giordano
Farmacia e Scienze della Salute e della	
Nutrizione	Marilena Lanzino
Ingegneria dell'Ambiente - DIAm	Pietro Argurio
Ingegneria Civile - DINCI	Ferdinando Frega
Ingegneria Informatica, Modellistica, Elettronica e Sistemistica - DIMES	Antonio Iera
Ingegneria Meccanica, Energetica e Gestionale – DIMEG	Giuseppe Carbone
Matematica e Informatica - Demacs	Annamaria Canino
Scienze Aziendali e Giuridiche – DiScAG	Alessandro Diddi
Scienze Politiche e Sociali - DISPeS	Franca Garreffa
Studi Umanistici - DISU	Yuri Perfetti

I Poli Penitenziari rappresentano nell'ambito del sistema universitario, un intreccio tra I, II e III missione. I servizi offerti permettono alla popolazione detenuta di accedere agli studi consentendo, allo stesso tempo, di produrre e valorizzare la ricerca scientifica.

Il numero complessivo di studenti iscritti nei 40 Atenei italiani impegnati in carcere è 1.034, di cui 970 Uomini e 64 Donne. I/le Delegati/e dei Rettori sono in totale 38 e di questi, 23 Donne e 15 Uomini (in due Atenei non è stato ancora individuato un/a delegato/a).

Sul fronte terza missione, i PUP mettono in dialogo le carceri con le istituzioni accademiche, le comunità locali (scuole, enti pubblici, volontariato e altri enti no profit) e le istituzioni nazionali (Dipartimento Amministrazione Penitenziaria, Ministero della Giustizia, CNUPP - Conferenza Nazionale Universitaria Poli Penitenziari presso la CRUI).

A livello nazionale i Coordinatori dei 4 gruppi di lavoro CNUPP, Gruppo 1 Didattica, Gruppo 2 Organizzazione, Gruppo 3 Ricerca, Gruppo 4 - Terza missione e rapporti con il territorio sono 2 Uomini e 2 Donne.

I PUP contribuiscono alla crescita culturale dei detenuti e alla comprensione di aspetti diversi della società. Le attività promosse fanno anche da cassa di risonanza alle biografie di persone che hanno rinnegato il crimine. Unitamente alla disseminazione di conoscenza sulle/nelle carceri, questo contribuisce a una maturazione della coscienza civile dei cittadini e delle cittadine e alla promozione di una diversa cultura sul carcere.

Le finalità del PUP sono la garanzia dei diritti costituzionali (artt. 3 co. 2, 27, 34) nonché la promozione di servizi alla persona per accrescere il benessere soggettivo e comunitario, la sensibilizzazione pubblica e la costruzione di reti per la coesione sociale.

Il PUP UniCal ha come principale contesto di riferimento le carceri e la società calabrese, seppure intervenga anche in istituti di pena in Lombardia e Sardegna a seguito del trasferimento di due studenti detenuti nel carcere di Oristano e di Milano Opera, e collabori ad iniziative che si svolgono in più regioni. In Calabria le carceri sono 12 (189 sul territorio nazionale) con una capienza regolamentare di 2.704 posti (su 50.780). I detenuti presenti sono 2.572 (totale nazionale 53.660) di cui 57 Donne su un totale di 2.224 donne ospiti in tutti gli istituti di pena d'Italia¹⁸.

Prima della nascita del PUP, il diritto allo studio universitario della popolazione detenuta veniva scarsamente agevolato. Oltre alla bassa scolarità, gli ostacoli che si frappongono allo sviluppo della persona detenuta e che riducono le opportunità di reinserimento sono: il pregiudizio alimentato dalla disinformazione e scarsa conoscenza del carcere e della sua popolazione, nonché dalla distanza, fisica e sociale, tra mondo delle carceri e società civile; la debolezza dei servizi di welfare e delle reti di sostegno; un contesto economico-produttivo fragile che offre limitate opportunità occupazionali per le fasce deboli, stigmatizzate e con scarse qualifiche; la presenza della criminalità organizzata che attinge al bacino della marginalità sociale per acquisire manovalanza.

Fino all'anno 2019, il CTS/PUP Unical ha realizzato:

- costruzione di reti interne all'Unical (con CUG Comitato Unico Garanzia di Ateneo per le pari opportunità, Servizio di Supporto al Delegato della Didattica e Percorsi Universitari Qualificanti; Comitato Coordinamento Biblioteche; e tra Dipartimenti) e di collaborazione e scambio tra università e istituzioni carcerarie e PRAP, finalizzate alla nascita e in seguito al consolidamento di un polo universitario;
- servizi per detenuti iscritti ai corsi di laurea: orientamento, immatricolazione, ricevimento studenti, seminari e appelli di esame in carcere (a Paola, Cosenza, Castrovillari, Rossano, Oristano) o erogati a distanza (Milano "Opera" e Oristano);
- formazione e coordinamento del volontariato per il supporto alle attività di tutorship in favore dei detenuti;
- attività rivolte alla popolazione detenuta (studenti detenuti universitari e non) e aperte alla partecipazione del pubblico esterno;
- attività di sensibilizzazione sulle carceri (biografie di ex criminali presentate alla Notte dei Ricercatori; convegno con il primo ergastolano ostativo in libertà condizionale, testimonianza di uno studente detenuto autorizzato dal Magistrato a recarsi periodicamente in Università, ecc.);
- attività di ricerca e divulgazione scientifica (studi sull'istituzione carceraria e sui diritti dei detenuti, seminari su pene alternative, ecc.);
- strutturazione di opportunità di istruzione post-laurea (dottorato di ricerca) rivolte a detenuti;
- collaborazioni con PUP di altre università per promuovere iniziative comuni.

Il ruolo svolto dal PUP è stato di co-ideazione, promozione, collaborazione, istituzionalizzazione, consolidamento e potenziamento.

¹⁸ Detenuti presenti e capienza regolamentare degli istituti penitenziari per regione di detenzione. Situazione al 31 maggio 2021. Cfr. Ministero della Giustizia, Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria - Ufficio del Capo del Dipartimento - Sezione Statistica.

I soggetti coinvolti_nelle iniziative del PUP sono:

- studenti detenuti, detenuti laureati, popolazione detenuta, uomini e donne, non impegnata in corsi di studio, in qualità di beneficiari;
- strutture interne all'Ateneo per la realizzazione dei servizi agli studenti detenuti e le attività culturali, socio-educative, di sensibilizzazione e disseminazione svolte dentro e fuori le carceri;
- operatori penitenziari, volontariato, studenti/sse in stato libero che hanno collaborato alle attività socio-educative e culturali e nel supporto allo studio;
- scuole di II grado (docenti e studenti/sse) che hanno partecipato alle attività svolte nelle carceri insieme ai detenuti;
- Magistratura, Garante dei detenuti e PRAP attraverso la partecipazione alle iniziative in carcere e in università rivolte sia al pubblico esterno che agli studenti universitari per formarli anche in vista delle attività di *tutorship* da svolgere in carcere;
- organizzazioni pubbliche, private e non profit con le quali il PUP ha collaborato alla coprogettazione e realizzazione di attività in carcere e di sensibilizzazione pubblica;
- PUP di altri Atenei italiani, altre università.

Attraverso attività socio-educative e culturali nelle carceri il PUP ha contribuito ad accrescere la consapevolezza dei diritti/doveri costituzionali e generato energie che hanno contribuito a costruire luoghi di condivisione e ascolto tra carceri e società.

Per quanto riguarda la dimensione economica dell'impatto, il PUP ha creato opportunità di rimozione di ostacoli al pieno sviluppo della persona agevolando l'istruzione dei detenuti e la fruizione di servizi per il diritto allo studio. Ciò è stato favorito da un numero crescente di docenti e PTA destinati alle attività in un numero sempre maggiore di Dipartimenti. Il PUP Unical è stato il 2° in Italia a offrire opportunità di formazione post-laurea per i detenuti (Dottorato).

Per quanto riguarda la dimensione culturale dell'impatto, il PUP ha promosso e rafforzato un modello di inclusione e collaborazione tra istituzioni (universitarie, della giustizia, scolastiche, etc) e società civile (enti privati e no-profit), tradotto in iniziative co-progettate tra PUP ed enti terzi, sia dentro che fuori le carceri. Ha contribuito a generare servizi ed empowerment attraverso il volontariato e stimolato la nascita di una associazione di volontariato penitenziario; ha trasferito alla comunità conoscenze accademiche attraverso la disseminazione scientifica.

Rispetto al contesto esterno, l'azione del PUP ha inciso positivamente sul benessere equo e sostenibile nella dimensione della solidarietà e coesione sociale (dominio "relazioni sociali" del BES) attraverso una tessitura di reti differenziate e di collaborazione con enti esterni.

Per quanto riguarda il contesto interno, l'Ateneo ha profuso un impegno crescente nelle attività del PUP comprovato dalla istituzionalizzazione dell'esperienza tramite Protocollo con il PRAP Calabria, l'adesione alla CNUPP e la nomina di un delegato del Rettore al PUP, nonché il deciso aumento di risorse umane destinate e un capitolo di bilancio d'Ateneo dedicato.

Il valore aggiunto per i beneficiari è stato l'aumento del numero di detenuti che fruiscono dell'istruzione universitaria e di esperienze educative e culturali in carcere, e un loro coinvolgimento nelle attività promosse.

Un numero ampio di Dipartimenti e centri Unical ha collaborato alle attività del PUP; è aumentato il personale dedicato; l'Ateneo ha stanziato risorse finanziarie su un capitolo di bilancio ad hoc; più dipartimenti/centri hanno sostenuto spese dirette al PUP; la ricerca scientifica prodotta è stata funzionale allo sviluppo delle attività e queste ultime hanno prodotto ulteriori processi di ricerca. Il numero e il tipo di attività socio-educative e culturali erogate all'interno degli istituti di pena con la partecipazione di soggetti esterni è stato 11 (2 laboratori di scrittura, 3 laboratori-rappresentazioni teatrali, 4 convegni e seminari, 1 presentazione di libri, 1 concerto).

Il numero di partecipanti esterni (studenti/sse e docenti delle scuole superiori, volontari, cittadini e cittadine etc.) alle iniziative socio-educative e culturali svolte nelle carceri dal PUP o con la sua collaborazione è stato 710.

Per quanto riguarda le opportunità di formazione post-laurea offerte a studenti detenuti, vi è stata la presentazione alla CNUPP di proposta di istituzione 1 posto riservato a laureati detenuti nell'ambito del dottorato di ricerca in "Politica, società, cultura" attivato dal Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Unical.

Per quanto riguarda la dimensione culturale dell'impatto, l'incidenza delle iniziative nelle carceri co-progettate con enti del territorio sul totale delle iniziative realizzate si attestano all'80%. Per quanto riguarda l'incidenza delle iniziative fuori dalle carceri co-progettate tra PUP e altri enti sul totale delle iniziative fuori dalle carceri, 58,3%. Le associazioni di volontariato con cui il PUP collabora abitualmente nelle attività svolte nelle carceri sono 5: LiberaMente di Cosenza, Yairaiha di Cosenza, Quercia di Mamre di Corigliano-Rossano, Azione Cattolica, Il Viandante-Roma.

I Convegni, i seminari e i contributi in iniziative di disseminazione scientifica organizzati dal PUP, sul PUP o su temi/ricerche rilevanti ad esso collegati sono state 24 (di cui 2 convegni, 6 seminari, 8 iniziative in 4 edizioni della Notte dei Ricercatori, 8 presentazioni di libri).

La rilevanza rispetto al contesto di riferimento è la seguente: contesto esterno, Enti esterni coinvolti come partner nelle iniziative organizzate dal PUP o con la sua collaborazione dentro e fuori le carceri (in totale 20). Gli Enti esterni coinvolti come partner nelle iniziative organizzate dal PUP o con la sua collaborazione dentro e fuori le carceri sono: CNUPP, PUP Università di Sassari, PUP Università di Parma, PRAP Calabria, Casa di reclusione di Rossano, Casa di reclusione di Paola, Casa circondariale di Cosenza, Casa di reclusione di Rebibbia, Casa di reclusione di Parma, Commissione Pari Opportunità Regione Calabria, IIS Majorana di Rossano, Conservatorio di Cosenza, CPIA di Cosenza, Associazione LiberaMente di Cosenza, Associazione il Viandante di Roma, Associazione Yairaiha di Cosenza, Gruppo Il Rialzo di Cosenza, CEFAL Emilia Romagna, Circolo Stampa Cosenza, Arcidiocesi di Rossano, Roma Capitale Municipio VIII.

Il numero di volontari di associazioni no profit coinvolti in attività di supporto didattico ed educativo-culturali sono 10, 7 Donne e 3 Uomini; le studentesse universitarie che hanno svolto attività di tutorship nelle carceri sono 9 (tutte Donne). Il numero di partecipanti (non detenuti) alle iniziative di sensibilizzazione pubblica e divulgazione scientifica organizzate o realizzate con la collaborazione del PUP sono stati 1760.

3.1.1 Atti di formalizzazione dell'esperienza Pup UniCal

Il Protocollo tra Unical e Prap Calabria siglato nel 2018, istituisce formalmente il PUP UniCal. Per quanto riguarda l'adesione del Pup a reti interuniversitarie vi è stata l'adesione alla CNUPP, la nomina del Delegato del Rettore alla CNUPP, l'Incremento in v.a. delle unità di personale del CTS/PUP (2015-2019 rispetto a 2010-2014): +2; incremento in v.a. dei detenuti immatricolati all'UniCal (2015-2019 - rispetto a 2010-2014): +26; formalizzazione dell'impegno economico attraverso l'istituzione di un capitolo di bilancio d'Ateneo dedicato al PUP. Sul valore aggiunto per i beneficiari, va detto che il numero di immatricolati a corsi di laurea Unical è passato da 6 degli anni 2008-13 a 31 (1 detenuto è stato trasferito e dunque ha abbandonato gli studi) negli anni 2015-19, tutti Uomini. Il numero di detenuti laureati all'Unical è passato da 0 del 2015, a 6 del periodo 2015-19, con 1 premio di laurea assegnato dall'Associazione nazionale Solidea a detenuti laureati all'Unical. Il numero medio di detenuti universitari partecipanti ad attività culturali e socioeducative in carcere è 11; il numero medio di detenuti non-universitari partecipanti ad attività socio-educative e culturali in carcere è 47. Le iniziative svolte nelle carceri con un ruolo attivo dei detenuti sono stati 5 (laboratori espressivi di scrittura e teatro) e l'incidenza del numero di iniziative con ruolo attivo dei detenuti sul totale delle iniziative svolte nelle carceri, 45,5%.

Il contributo dell'Ateneo è rinvenibile nel numero di Dipartimenti e centri UniCal coinvolti prima del 2015, erano 2 e sono diventati 14 tra il 2015-19. I Dipartimenti e centri Unical coinvolti prima

del 2015 erano il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali e il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità d'Ateneo, ai quali tra il 2015-2019, si aggiungono i Dipartimenti: Chimica e Tecnologie Chimiche; Culture, Educazione e Società; Economia, Statistica e Finanza; Farmacia e Scienze della Salute e della Nutrizione; Ingegneria dell'Ambiente; Ingegneria Civile; Ingegneria Informatica, Modellistica, Elettronica e Sistemistica; Ingegneria Meccanica, Energetica e Gestionale; Matematica e Informatica; Scienze Aziendali e Giuridiche; Sistema bibliotecario d'Ateneo Studi Umanistici; (Scienze Politiche e Sociali e Comitato Unico di Garanzia d'Ateneo già presenti).

I Dipartimenti e centri Unical coinvolti nelle iniziative socio-educative e culturali svolte in carcere nel periodo 2015-19 sono stati 4: Dipartimento di Scienze politiche e sociali; Dipartimento di Studi Umanistici; Dipartimento di Culture, Educazione e Società; Centro Unico di Garanza per le parti opportunità d'Ateneo. Il Personale Tecnico Amministrativo coinvolto prima del 2015 e tra il 2015-19 è passato da 0 a 14; i Docenti coinvolti prima del 2015 e tra il 2015-19 sono passati da 2 a 15. L'ammontare delle risorse finanziarie impegnate sul PUP nel 2019 è di € 10.000, la spesa complessiva realizzata nel periodo 2015-2019 è di € 1.821 e distinta per anno:

- 2015 € 2.893
- 2016 € 145
- 2017 € 192
- 2018 € 189
- 2019 € 546

Di questo ammontare complessivo, la spesa realizzata dal DISPES nel periodo 2015-19 è del 23,1%; la spesa realizzata dal CUG/Ateneo è del 76,9%.