

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DEL SANNIO Benevento

BILANCIO DI GENERE 2026

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2026,
previo parere favorevole del Senato accademico del 29 giugno 2026.

Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di genere

A cura di

Daniela Zuzolo – Prof.ssa Associata DST, Delegata per le Pari Opportunità e all’Uguaglianza di Genere

Paola Saracini - Prof.ssa Associata DEMM, Delegata per le Politiche del personale e relazioni sindacali,
Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Irene Zoppoli - Contrattista di ricerca DEMM

Michelina Monaco - Prof.ssa Associata DING

Maria Grazia De Girolamo, Anna Castagnozzi, Maria Pia Iacobacci, Manuela Saccone,

Alessandra Bernini Carri - U.O. Personale PTA e Dirigenti

Caterina Riccardi - U.O. Applicativi Informatici e Analisi Statistiche

Angela Iebba - U.O. Personale Docenti e Ricercatori

Eugenia Goglia - U.O. Internazionalizzazione e Mobilità

Sara Furno, Rosa Russo - U.O. Ricerca e Trasferimento Tecnologico

Angela Del Grosso, Davide Di Rago - U.O. Web e Comunicazione

Fabio Corsale – U.O. Contabilità e Bilancio

INDICE

Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di genere 2026.	2
---	----------

1. Presentazione.	4
--------------------------	----------

SEZIONE I - ANALISI DI CONTESTO

2. Le componenti dell'Università del Sannio.	5
---	----------

2.1 La popolazione studentesca.	7
---------------------------------	---

2.1.1 Composizione.	7
---------------------	---

2.1.2 Mobilità.	11
-----------------	----

2.1.3 Popolazione laureata.	12
-----------------------------	----

2.1.4 Post lauream.	14
---------------------	----

2.2 Il personale docente e di ricerca.	16
--	----

2.2.1 Composizione.	16
---------------------	----

2.2.2 Distribuzione per ruolo e dinamiche di carriera.	17
--	----

2.2.3 Distribuzione per aree disciplinari.	19
--	----

2.2.4 Progetti di ricerca finanziati: una fotografia di genere.	24
---	----

2.2.5 Partecipazione alle Commissioni di concorso.	24
--	----

2.3 Il personale tecnico-amministrativo.	25
--	----

2.3.1 Struttura e composizione del personale tecnico-amministrativo.	25
--	----

2.3.2 Permanenza nei profili e livelli non dirigenziali.	27
--	----

2.3.3 Conciliazione vita-lavoro e strumenti di flessibilità.	28
--	----

2.3.4 Divario economico per genere nei livelli di inquadramento.	30
--	----

3. Incarichi istituzionali e di governo.	31
---	-----------

3.1 Direzione dei dipartimenti.	34
---------------------------------	----

3.2 Presidenza dei Corsi di Studio.	34
-------------------------------------	----

3.3 Partecipazione della componente studentesca agli organi di governo.	36
---	----

3.4 Prassi e buone pratiche dirette a implementare il principio di pari rappresentazione nell'Ateneo.	37
--	----

SEZIONE II - AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

4. Organi e strumenti preposti alla realizzazione delle pari opportunità.	38
--	-----------

4.1 Comitato Unico di Garanzia.	38
---------------------------------	----

4.2 Delega per le Pari opportunità.	39
-------------------------------------	----

4.3 Altri organi e strumenti di Ateneo.	39
---	----

4.4 Programmazione, Networking e Divulgazione.	40
--	----

5. Note conclusive	42
---------------------------	-----------

Bibliografia.	45
----------------------	-----------

Il Bilancio di genere rappresenta uno strumento fondamentale per l'analisi e il monitoraggio delle dinamiche di genere all'interno dell'Ateneo, nonché per la definizione di politiche e azioni finalizzate alla promozione delle pari opportunità. Esso consente di valutare l'impatto delle scelte organizzative e gestionali su donne e uomini, contribuendo a orientare l'azione amministrativa verso criteri di equità, efficacia e trasparenza.

L'Università degli Studi del Sannio, nella redazione del presente Bilancio di genere, si attiene al quadro normativo di riferimento, in particolare a quanto previsto dal d.lgs. n. 150/2009, che include il bilancio di genere tra gli strumenti di rendicontazione della performance delle pubbliche amministrazioni. L'Ateneo si ispira inoltre agli indirizzi europei in materia di uguaglianza di genere e alle Linee guida CRUI per la redazione del Bilancio di genere nelle università (CRUI, 2019).

Il documento si articola in due sezioni principali.

La *Sezione I - Analisi di contesto* descrive la composizione della comunità accademica e delle principali strutture organizzative dell'Ateneo. In tale ambito sono analizzate le diverse componenti dell'Università del Sannio, con riferimento alla platea studentesca, al personale docente e al personale tecnico-amministrativo. Per quanto riguarda la platea studentesca, ne è stata analizzata la composizione degli iscritti e delle iscritte, nonché la distribuzione dei laureati e delle laureate per area ISCED¹. In relazione al personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo, vengono approfonditi aspetti quali la partecipazione ai processi di selezione, la struttura del personale, la permanenza nei profili e gli strumenti di conciliazione vita-lavoro. La sezione prende inoltre in esame gli incarichi istituzionali e di governo, evidenziando la distribuzione di genere nelle posizioni di responsabilità, con particolare riferimento alla direzione dei Dipartimenti, alla presidenza dei corsi di studio e alla partecipazione della componente studentesca, nonché alle prassi e alle buone pratiche adottate dall'Ateneo.

La *Sezione II - Azioni per le pari opportunità* è dedicata agli strumenti e agli organismi preposti alla promozione della parità di genere, tra cui il Comitato Unico di Garanzia, la Delega per le Pari Opportunità e all'Uguaglianza di Genere e gli altri strumenti adottati dall'Ateneo, nonché alle principali considerazioni conclusive. Vengono inoltre presentati gli organi attivi nell'Ateneo deputati alla promozione delle pari opportunità, insieme alle principali azioni e iniziative adottate in tale ambito.

Il Bilancio di genere si configura pertanto come uno strumento conoscitivo e di supporto alle decisioni, volto a rafforzare nel tempo l'integrazione della dimensione di genere nelle politiche e nei processi dell'Ateneo. I dati (raccolti grazie alla preziosa collaborazione degli Uffici Applicativi Informatici e Analisi Statistiche, Personale Docenti e Ricercatori, Personale PTA e Dirigenti, Ricerca e Trasferimento Tecnologico, Internazionalizzazione e Mobilità) osservando l'arco temporale 2023-2025, fotografano e seguono l'evoluzione dell'ultimo triennio.

¹ ISCED - International Standard Classification of Education: Fields of Education and Training 2013

1. PRESENTAZIONE

SEZIONE I - ANALISI DI CONTESTO

2. Le componenti dell'Università del Sannio

Le donne e gli uomini che compongono la comunità dell'Ateneo rappresentano una risorsa fondamentale da valorizzare e promuovere in un'ottica di equità e inclusione. In tale prospettiva, un passaggio preliminare del presente lavoro consiste nella ricostruzione della composizione della popolazione universitaria, adottando la dimensione di genere come chiave di lettura per l'analisi dei dati, al fine di supportare l'elaborazione di politiche e azioni coerenti con gli obiettivi del Piano di Azioni Positive dell'Ateneo.

In questo primo capitolo, viene fotografata la distribuzione di donne e uomini nelle principali componenti della comunità accademica (popolazione studentesca, personale docente e di ricerca e personale tecnico-amministrativo) offrendo una rappresentazione complessiva aggiornata della struttura dell'Ateneo.

Dai dati emerge una composizione complessivamente equilibrata (Figura 1, Tabella 1), pur con una lieve prevalenza della componente maschile (52,03% a livello complessivo). Tale equilibrio risulta tuttavia differenziato tra le diverse categorie. La popolazione studentesca presenta una distribuzione prossima alla parità (48,15% donne), così come il personale tecnico-amministrativo (51,02% donne).

Nel caso del personale docente e di ricerca², la presenza femminile si attesta al 44,11% (Figura 1), configurando una distribuzione meno equilibrata rispetto alle altre componenti della comunità accademica; tale dato si pone in linea con quanto rilevato negli anni precedenti, evidenziando una sostanziale continuità nel tempo.

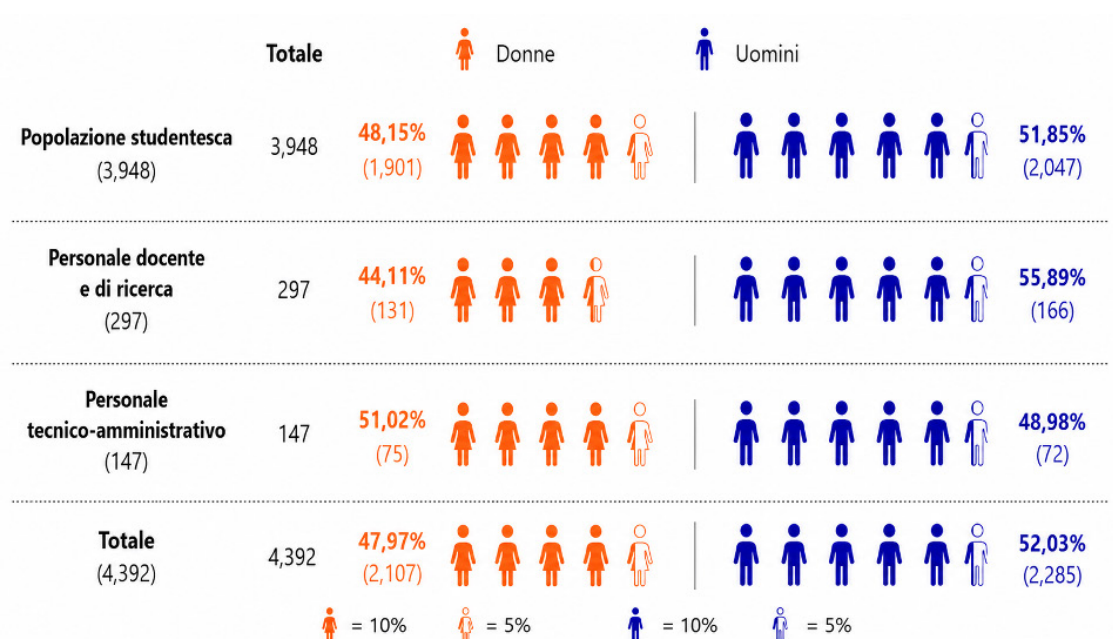


Figura 1 - Composizione percentuale della comunità accademica² per genere e categoria (popolazione studentesca, personale docente e di ricerca, personale tecnico-amministrativo e totale) al 31/12/2025.

² Ai fini dell'analisi della composizione di genere dell'Ateneo, il personale docente e di ricerca comprende professoresse e professori ordinari (PO), professoresse e professori associati (PA), ricercatrici e ricercatori universitari a tempo indeterminato (RU) e determinato (RTDA, RTDB e RTT), nonché titolari di contratti di ricerca, assegni di ricerca e borse di ricerca. Il personale tecnico-amministrativo comprende il personale appartenente alle aree degli Operatori, Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità (EP) e Dirigenti, con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Tabella 1 - Composizione della comunità accademica² al 31.12.2025

	Totale	Donne	Uomini	Donne%
Popolazione studentesca	3,948	1,901	2,047	48,15%
Personale docente e di ricerca	297	131	166	44,11%
Personale tecnico-amministrativo	147	75	72	51,02%
Totale	4,392	2,107	2,285	47,97%

Nei paragrafi successivi si analizzano le principali componenti della comunità accademica attraverso una prospettiva di genere. L'analisi considera la popolazione studentesca, il personale docente e di ricerca e il personale tecnico-amministrativo, soffermandosi sulla distribuzione di donne e uomini nei percorsi formativi, nelle carriere, nei ruoli organizzativi e negli organi di governo, nonché su alcuni aspetti legati alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

In particolare si è fotografato il numero delle studentesse e la loro distribuzione nei diversi percorsi formativi, la percentuale di donne e uomini nei differenti stadi di evoluzione della carriera accademica e nei livelli di inquadramento del personale tecnico-amministrativo. Viene, inoltre, riportato il differenziale di genere relativo alla richiesta di congedi per malattia e per taluni motivi familiari (congedi di maternità e paternità e congedi parentali). È presentata la partecipazione femminile negli organi di gestione dell'Ateneo e dei Dipartimenti

2.1 La popolazione studentesca

2.1.1 Composizione

Con riferimento alle iscrizioni presso l'Università degli Studi del Sannio, i dati relativi al triennio 2023-2025 (considerando gli a.a. 2022-2023, 2023-2024 e 2024-2025) evidenziano una sostanziale stabilità nel numero complessivo degli iscritti, accompagnata da una lieve prevalenza maschile a livello di Ateneo. In particolare, la componente femminile si attesta al 49,71% nell'a.a. 2022/2023, al 48,42% nell'a.a. 2023/2024 e al 48,15% nell'a.a. 2024/2025, mostrando una leggera flessione nel periodo considerato. Permangono, tuttavia, marcate differenze tra i Dipartimenti. Il Dipartimento di Diritto, Economia, Management e Metodi Quantitativi (DEMM) presenta una distribuzione sostanzialmente equilibrata tra i generi, con una presenza femminile che oscilla tra

il 49,84% e il 51,53% nel triennio. Il Dipartimento di Ingegneria (DING) continua a caratterizzarsi per un forte squilibrio di genere a favore della componente maschile: la percentuale di studentesse si mantiene stabilmente intorno al 21%, con un lieve incremento nel triennio (dal 21,19% al 21,77%), segnale ancora contenuto ma in linea con un graduale miglioramento già osservato negli anni precedenti. Di segno opposto è la situazione del Dipartimento di Scienze e Tecnologie (DST), dove si registra una netta prevalenza femminile. La quota di studentesse, pari al 70,65% nell'a.a. 2022/2023 e al 70,34% nel 2023/2024, mostra una riduzione nell'a.a. 2024/2025 (64,76%), pur rimanendo significativamente superiore a quella maschile. Nel periodo considerato, i dati confermano la persistenza di una segregazione di genere tra ambiti disciplinari: le donne risultano meno rappresentate nei percorsi afferenti alle discipline tecnico-ingegneristiche e maggiormente presenti nelle aree scientifiche e socio-economiche.

Tabella 2 - (Iscritti Università del Sannio a.a. 2022/2023 per Dipartimento). Fonte dati: interna.

Dipartimento	Totale iscritti	Donne	Uomini	Donne%
DEMM	1,597	823	774	51,53%
DING	1,005	213	792	21,19%
DST	1,230	869	361	70,65%
Totale	3,832	1,905	1,927	49,71%

Tabella 3 - (Iscritti Università del Sannio a.a. 2023/2024 per Dipartimento). Fonte dati: interna.

Dipartimento	Totale iscritti	Donne	Uomini	Donne%
DEMM	1,533	764	769	49,84%
DING	1,025	218	807	21,27%
DST	1,170	823	347	70,34%
Totale	3,728	1,805	1,923	48,42%

Tabella 4 - (Iscritti Università del Sannio a.a. 2024/2025 per Dipartimento). Fonte dati: interna.

Dipartimento	Totale iscritti	Donne	Uomini	Donne%
DEMM	1,574	806	768	51,21%
DING	1,029	224	805	21,77%
DST	1,345	871	474	64,76%
Totale	3,948	1,901	2,047	48,15%

L'analisi congiunta dei dati relativi agli anni accademici 2022/2023 (Figura 2), 2023/2024 (Figura 3) e 2024/2025 (Figura 4) evidenzia una sostanziale stabilità nella distribuzione per genere nei diversi campi ISCED, con alcune differenze strutturali che permangono nel tempo.

In particolare, le aree di *Engineering, manufacturing and construction* e *Information and Communication Technologies* si caratterizzano, in tutti gli anni considerati, per una netta prevalenza maschile, con una partecipazione femminile ancora limitata e solo lievemente crescente. Tale evidenza conferma la persistente sotto-rappresentazione delle donne nei percorsi tecnico-ingegneristici e digitali. Al contrario, i campi afferenti alle *Natural sciences, mathematics and statistics* mostrano una prevalenza femminile stabile nel triennio. Anche il settore *Business, administration and law* si mantiene su valori prossimi all'equilibrio di genere, con lievi oscillazioni tra una moderata prevalenza femminile e una sostanziale parità.

Per quanto riguarda l'ambito *Health and welfare*, introdotto nei dati più recenti con l'attivazione del corso di laurea in Scienze Motorie per lo Sport e la Salute (L-22), si osserva una distribuzione meno equilibrata e con una prevalenza maschile, configurandosi come un elemento di continuità rispetto al quadro generalmente rilevato a livello nazionale.

I dati del triennio confermano la persistenza di una segregazione orizzontale nei percorsi di studio, con scelte formative ancora fortemente differenziate per genere. Tali dinamiche, in linea con il contesto nazionale e internazionale, evidenziano la necessità di rafforzare politiche di orientamento e interventi mirati a contrastare gli stereotipi di genere, promuovendo una più equilibrata partecipazione nei diversi ambiti disciplinari.

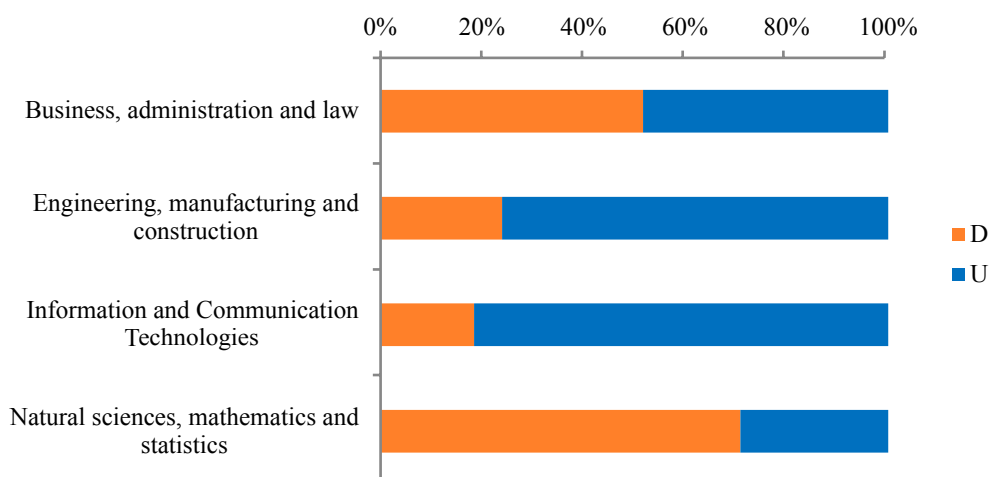


Figura 2 - Distribuzione congiunta del genere e dei campi ISCED delle studentesse e degli studenti iscritti nell'a.a. 2022/2023 (valori percentuali). Fonte dati: interna.

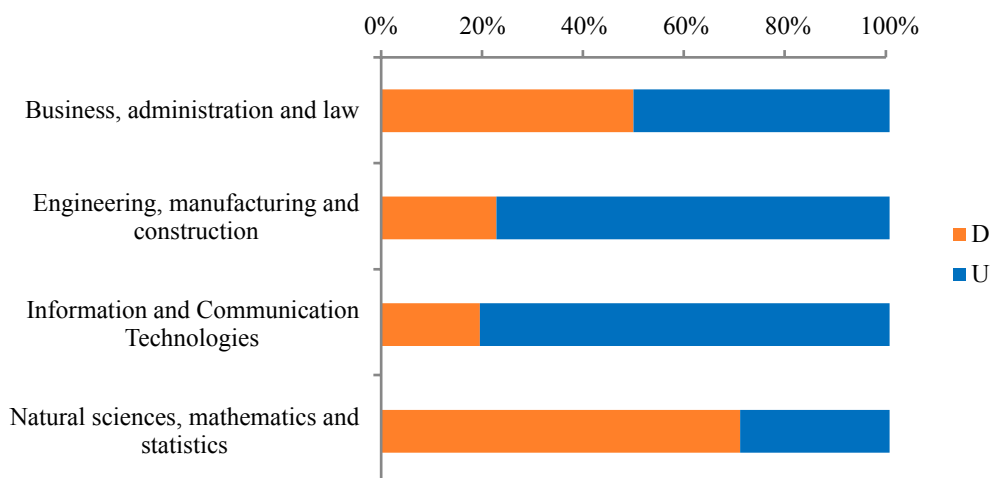


Figura 3 - Distribuzione congiunta del genere e dei campi ISCED delle studentesse e degli studenti iscritti nell'a.a. 2023/2024 (valori percentuali). Fonte dati: interna.

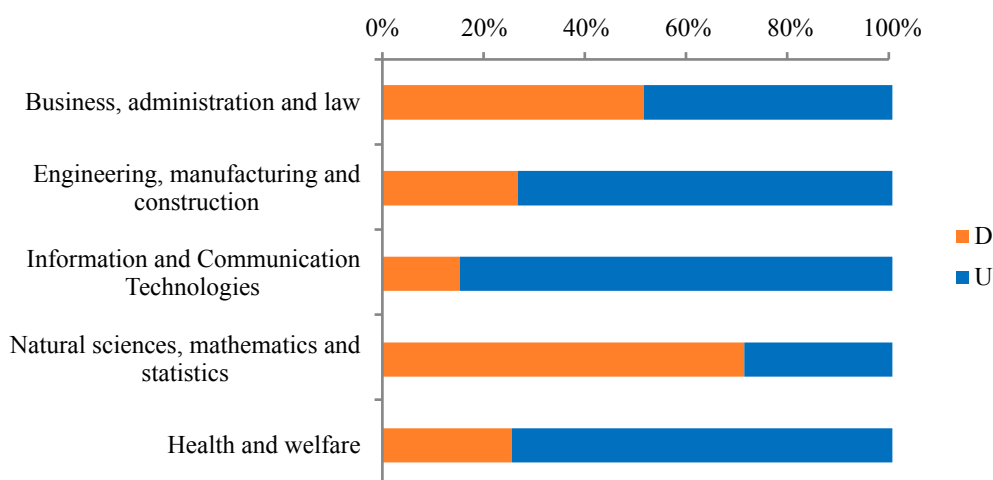


Figura 4 - Distribuzione congiunta del genere e dei campi ISCED delle studentesse e degli studenti iscritti nell'a.a. 2024/2025 (valori percentuali). Fonte dati: interna.

Il grafico di Figura 5 consente di approfondire la distribuzione della platea studentesca distinguendo per tipologia di corso di studio. Nel complesso, la tipologia di corso non modifica in modo sostanziale le dinamiche di genere, che restano fortemente influenzate dall'ambito disciplinare.

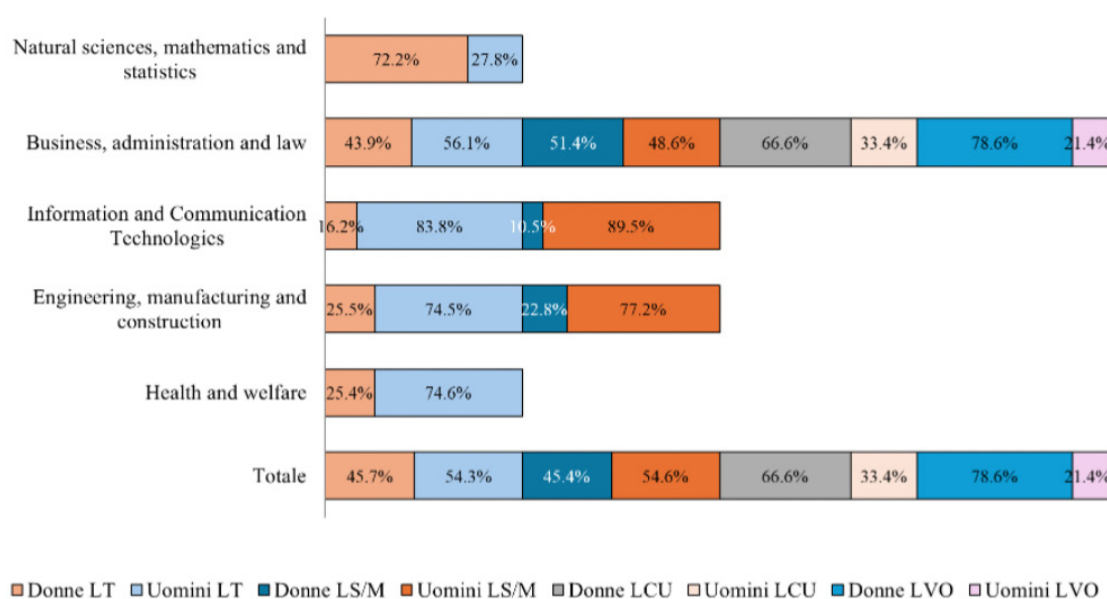


Figura 5 - Distribuzione percentuale della platea studentesca per area di studio (campi ISCED) e tipologia di corso di studio (a.a. 2024-2025). Fonte dati: interna.

In relazione alla popolazione studentesca, è stata inoltre analizzata la percentuale di corsi di studio segregati per genere, distinguendo tra corsi a prevalenza maschile, a prevalenza femminile e neutri rispetto al genere. L'indicatore (Figura 6) è stato calcolato secondo la metodologia riportata in Appendice A (A1. Componente studentesca - Corsi di studio) delle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (CRUI, 2019). Dall'analisi emerge che il 45,45% dei corsi di studio presenta una prevalenza maschile, mentre il 27,27% risulta a prevalenza femminile e un ulteriore 27,27% si configura come neutro rispetto al genere.

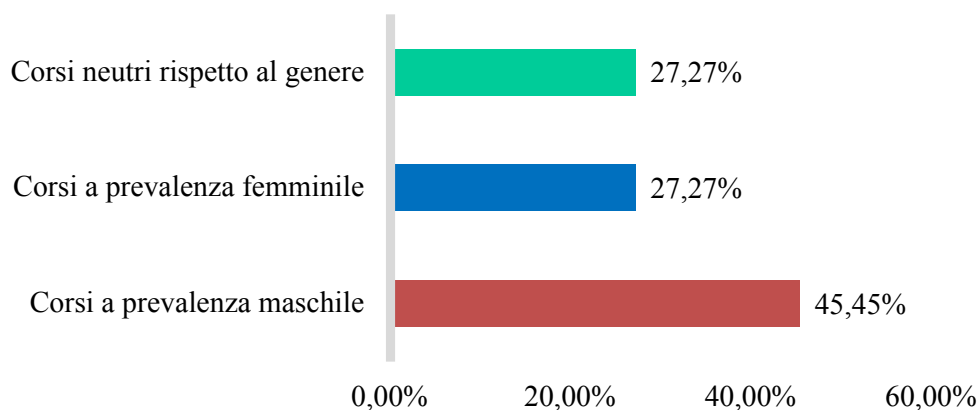


Figura 6 - Distribuzione percentuale dei corsi di studio per tipologia rispetto al genere (prevalenza maschile, prevalenza femminile e corsi neutri) (Indicatore 2 - Ambito A: Composizione in Appendice A (A1. Componente studentesca - Corsi di studio) delle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (CRUI, 2019)

2.1.2 Mobilità

Area geografica di provenienza

In questa sezione si analizzano i dati relativi all'area geografica di provenienza degli iscritti e delle iscritte, al fine di evidenziare eventuali differenze nella mobilità territoriale in ottica di genere. I dati (Figura 7) evidenziano, nel triennio considerato, che la quota prevalente di iscritti e iscritte proviene dalla stessa regione, con percentuali complessivamente molto elevate e stabili nel tempo. Osservando la distribuzione per genere, emerge che la percentuale di donne provenienti da fuori regione risulta più elevata rispetto a quella degli uomini. In particolare, la componente femminile mostra una maggiore propensione alla mobilità interregionale, con valori che si attestano intorno al 5-6%, a fronte di una quota maschile leggermente inferiore, generalmente compresa tra il 4% e il 5%.

Il confronto tra gli anni evidenzia inoltre una sostanziale stabilità del fenomeno, suggerendo una maggiore disponibilità delle studentesse a intraprendere percorsi formativi al di fuori del contesto territoriale di origine.

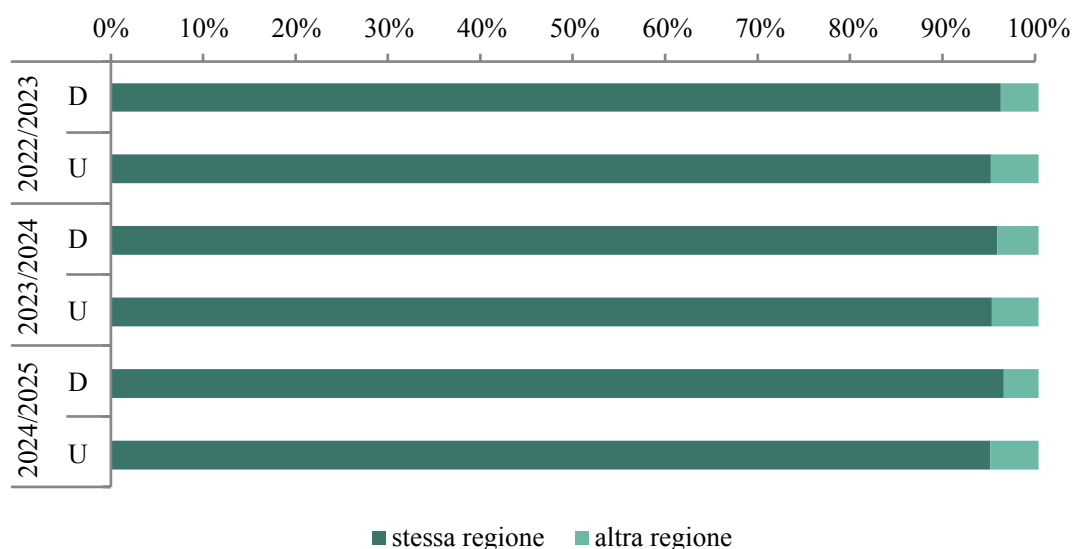


Figura 7 - Distribuzione percentuale dell'area geografica di provenienza per genere. Fonte dati: MUR³

Persone partecipanti a programmi di mobilità internazionale

I dati (Figura 8) mostrano una partecipazione alla mobilità internazionale equilibrata tra i generi, senza differenze particolarmente marcate nel triennio considerato.

In tutti gli anni osservati, la componente femminile risulta lievemente prevalente, attestandosi su valori compresi tra il 51% e il 53%, mentre la componente maschile si mantiene poco al di sotto del 50%.

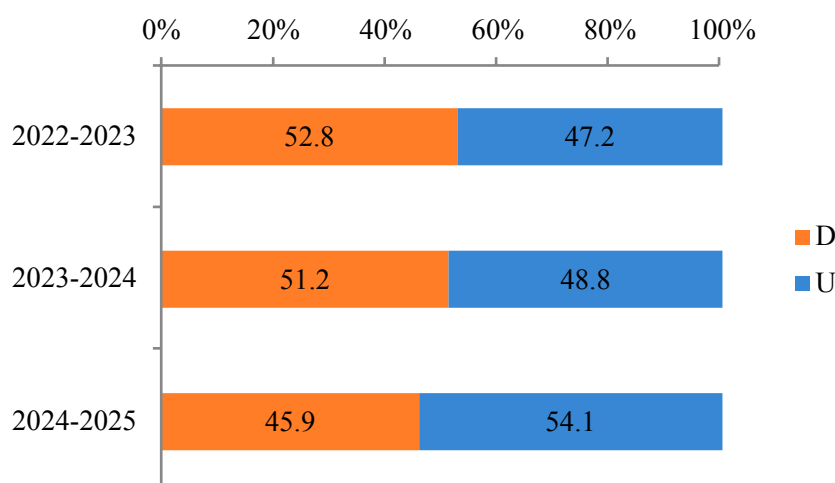


Figura 8 - Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali. (Indicatore 5 - Ambito B: Mobilità in Appendice A (A1. Componente studentesca - Corsi di studio) delle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (CRUI, 2019))

³ <https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

2.1.3 Popolazione laureata

L'analisi in prospettiva di genere della popolazione studentesca laureata (Figura 9), nel periodo 2023-2025 evidenzia una sostanziale stabilità nella composizione complessiva, con una lieve prevalenza di donne laureate negli anni 2023 e 2024.

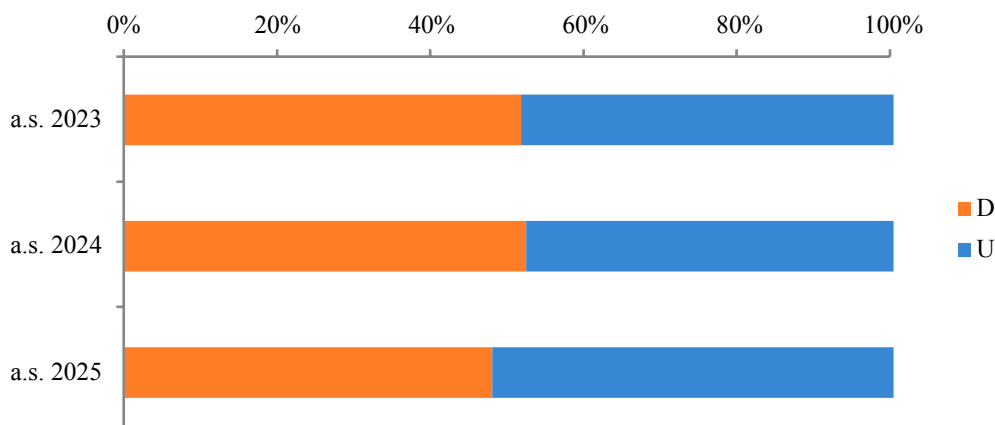


Figura 9 - Distribuzione percentuale dei laureati per a.s. (2023- 2025) e genere

Una prima analisi della performance della popolazione studentesca mostra che la percentuale di studentesse che consegue la laurea in corso (Figura 10) è superiore a quella maschile. Guardando alla distribuzione dei voti di laurea (Figura 11), le donne risultano maggiormente rappresentate nelle classi di voto più alte, in particolare nella fascia "110 e lode", mentre gli uomini sono più presenti nelle classi intermedie. Complessivamente, i dati indicano una migliore performance accademica della componente femminile, sia in termini di regolarità del percorso sia di risultati finali. Tale evidenza è coerente con quanto osservato in altri contesti universitari a livello nazionale.

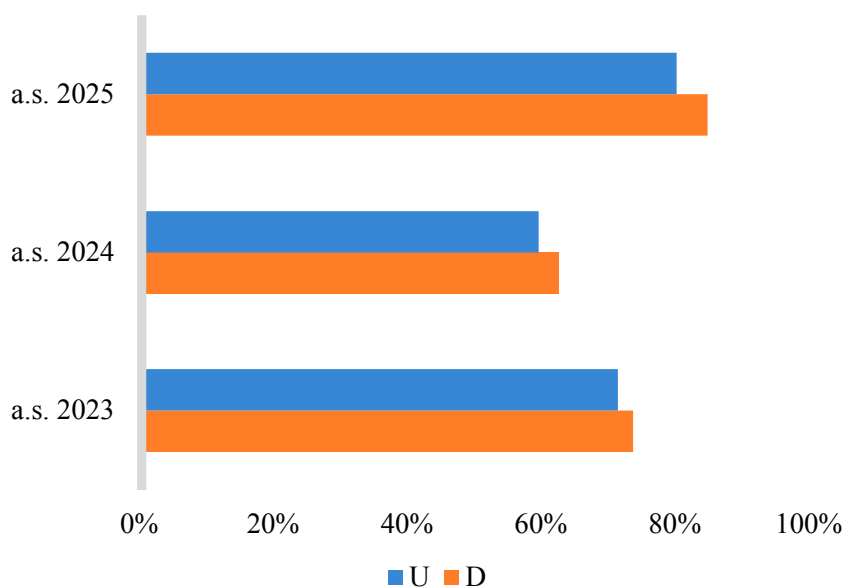


Figura 10 - Percentuale di laureati/e in corso per genere (Indicatore 7 Ambito C: Performance in Appendice A (A1. Componente studentesca - Corsi di studio) delle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (CRUI, 2019)

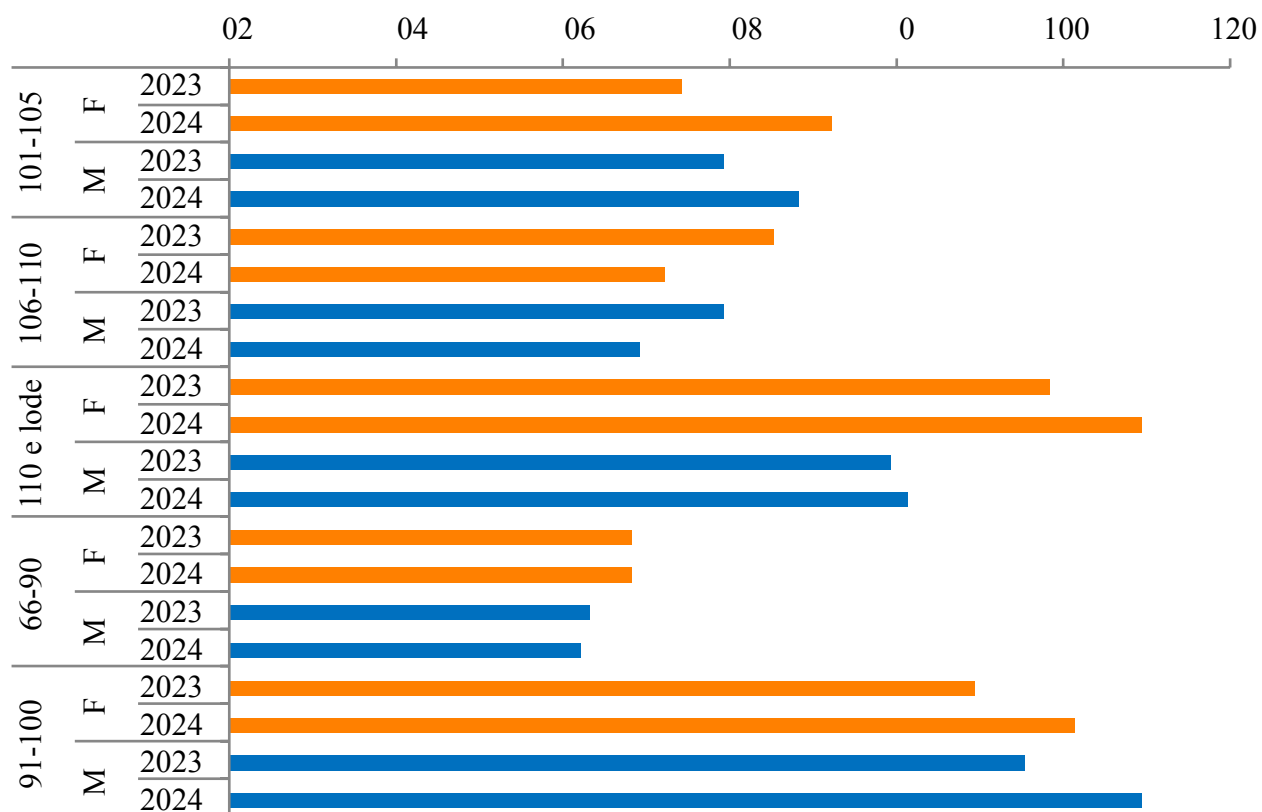


Figura 11 - Composizione per genere dei laureati nelle diverse classi di voto (a.s. 2023 e 2024). Fonte dati: MUR⁴

⁴ <https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

2.1.4 Post lauream

La presente sezione riguarda la formazione post lauream, concentrandosi in particolare sull'analisi del dato relativo alle iscrizioni ai corsi di dottorato e master. Per quanto riguarda i dati relativi all'iscrizione a corsi di dottorato e master dell'Ateneo (Figura 12 e Figura 13), si osserva una sostanziale stabilità nella composizione di genere lungo l'intero periodo considerato, con una distribuzione che si mantiene prossima all'equilibrio tra uomini e donne indipendentemente dall'area di studio. I dati relativi alla formazione post lauream evidenziano come, nei percorsi di formazione avanzata - quali dottorato di ricerca e master universitari - la presenza femminile risulti consolidata.

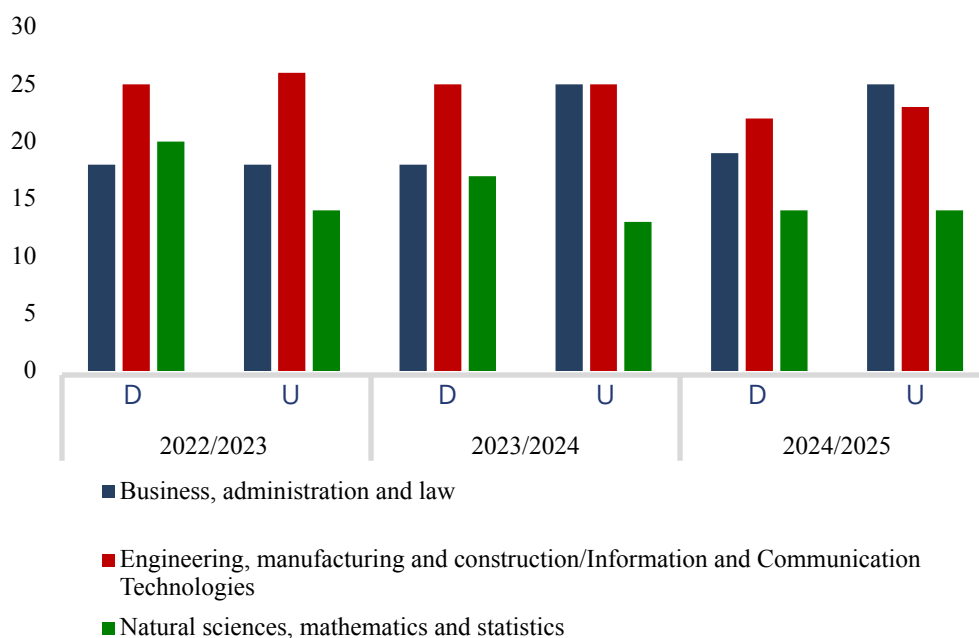


Figura 12 - Distribuzione percentuale delle iscrizioni ai corsi di dottorato negli anni accademici 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025, distinguendo per genere.

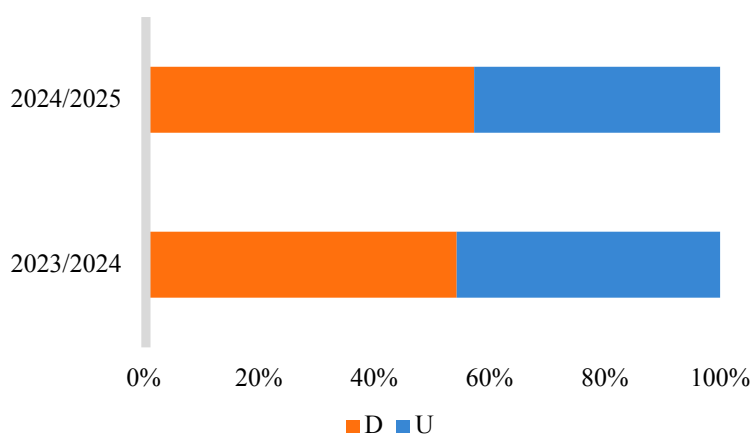


Figura 13 - Percentuali di iscrizione a master universitari dell'Ateneo

Il grafico di Figura 14 evidenzia come il tasso di occupazione della popolazione laureata presenti differenze tra uomini e donne, sia a un anno sia a cinque anni dal conseguimento del titolo. In particolare, guardando ai dati riferiti alla laurea di secondo livello, a un anno dalla laurea, gli uomini mostrano un tasso di occupazione più elevato (76,8%) rispetto alle donne (63,8%), evidenziando un divario significativo nella fase di ingresso nel mercato del lavoro. Tale differenza tende a ridursi nel medio periodo: a cinque anni dalla laurea, il tasso di occupazione cresce per entrambi i generi, attestandosi al 91,2% per gli uomini e al 79,8% per le donne. Nonostante il miglioramento complessivo, permane un differenziale a svantaggio della componente femminile, suggerendo come le difficoltà di inserimento occupazionale risultino più marcate per le donne. Tale svantaggio si riflette anche in termini di differenziale retributivo a favore della componente maschile sia a uno sia a cinque anni dal conseguimento del titolo (Figura 15).

Il dato evidenzia quindi la necessità di monitorare non solo l'accesso all'istruzione, ma anche gli esiti occupazionali, in un'ottica di genere.

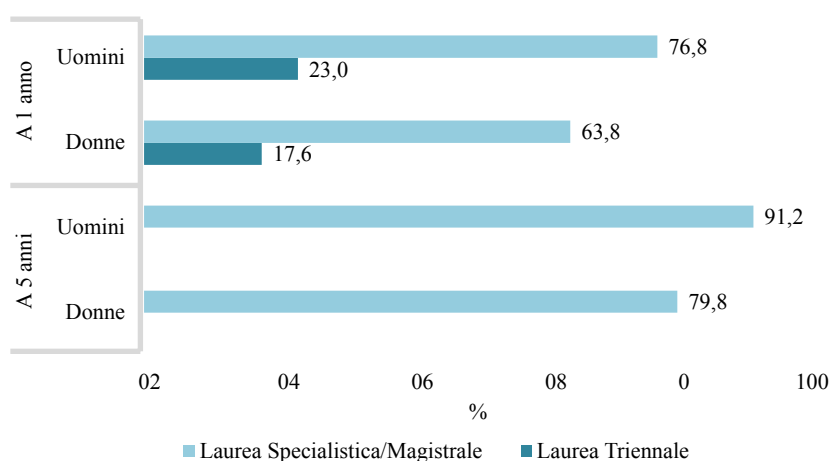


Figura 14 - Tasso di occupazione dei laureati (anno 2024). Fonte dati: Almalaurea⁵

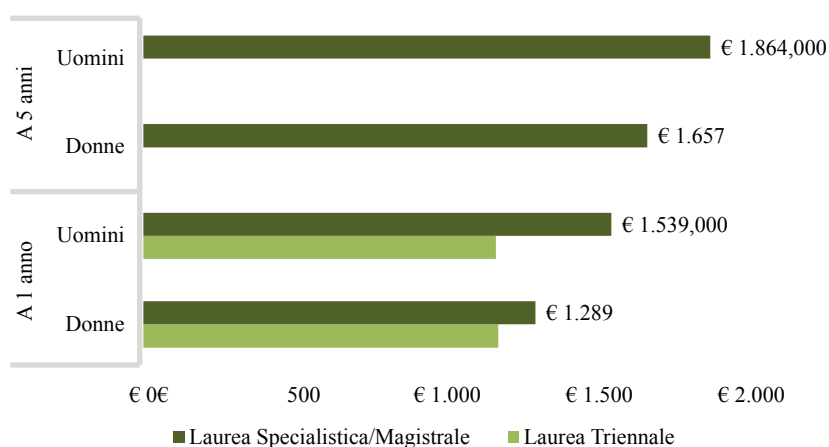


Figura 15 - Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (Indicatore 10 Ambito D: Tasso Occupazionale dei laureati e delle laureate in Appendice A (A1. Componente studentesca - Corsi di studio) delle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (CRUI, 2019)

⁵ <https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione>

2.2 Il personale docente e di ricerca

Nel presente paragrafo si analizza la distribuzione di genere del personale docente e di ricerca dell'Ateneo, con riferimento alle principali tipologie contrattuali previste dalla normativa vigente. In particolare, l'analisi prende in considerazione le seguenti categorie:

- professori di prima fascia (PO);
- professori di seconda fascia (PA);
- ricercatori a tempo indeterminato (RU);
- ricercatori a tempo determinato di tipo A e B (RTDA, RTDB), nonché le nuove figure di ricercatore a tempo determinato in tenure track (RTT);
- titolari di borse di ricerca, assegni di ricerca (AR) e contratti di ricerca.

Per ciascuna categoria, in coerenza con le Linee guida CRUI (CRUI, 2019), sono state analizzate le principali dimensioni rilevanti ai fini del bilancio di genere, con particolare riferimento alla composizione per genere, ai percorsi di carriera e alle opportunità di accesso alle risorse per la ricerca.

L'analisi tiene conto anche della distinzione tra regime di impiego a tempo pieno e a tempo definito, al fine di cogliere eventuali differenze nella distribuzione di genere tra le diverse modalità di svolgimento dell'attività accademica.

2.2.1 Composizione

Il personale docente e di ricerca in servizio presso l'Università degli Studi del Sannio nel triennio 2023-2025 evidenzia una crescita progressiva della consistenza complessiva, accompagnata da un aumento sia della componente femminile sia di quella maschile. In particolare, al 31 dicembre 2023 il personale risulta pari a 277 unità, di cui 117 donne e 160 uomini. Nel 2024 si registra un lieve incremento a 280 unità, con 123 donne e 157 uomini, mentre nel 2025 il totale raggiunge le 297 unità, con 131 donne e 166 uomini. Nel periodo considerato si osserva una crescita complessiva, con un incremento più marcato della componente femminile rispetto a quella maschile. In termini percentuali, la presenza delle donne passa dal 42,2% nel 2023 al 44,1% nel 2025 (Figura 15), evidenziando un progressivo rafforzamento, seppur in presenza di una prevalenza della componente maschile. Se si amplia lo sguardo al medio periodo, il trend appare ancora più evidente: la quota femminile cresce dal 36,1% nel 2017 al 44,1% nel 2025, mostrando un miglioramento significativo nella partecipazione delle donne al sistema accademico dell'Ateneo, accompagnato da una sostanziale stabilizzazione nell'ultimo biennio. Tuttavia, l'analisi per ruolo restituisce un quadro più articolato, evidenziando come tale crescita non si distribuisca in modo uniforme lungo la carriera accademica.

Tabella 5 - Composizione del personale docente e di ricerca per genere (2023-2025)

Anno	Donne	Uomini	Totale	Donne%
2023	117	160	277	42,2%
2024	123	157	280	43,9%
2025	131	166	297	44,1%

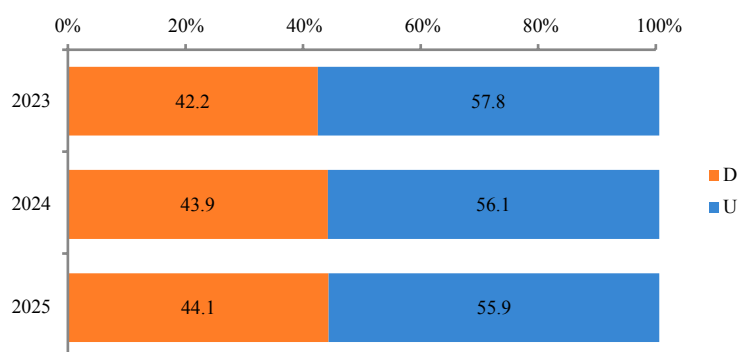


Figura 16 - Distribuzione percentuale per genere del personale docente e di ricerca (2023-2025).

2.2.2 Distribuzione per ruolo e dinamiche di carriera

Andando ad analizzare i dati relativi alla distribuzione di genere del personale docente e di ricerca per tipologia di inquadramento, è possibile osservare in modo dettagliato le dinamiche di presenza femminile lungo le diverse fasi della carriera accademica.

Come evidenziato nella Figura 17, la distribuzione per ruolo nel 2025 mostra una configurazione articolata. La presenza femminile risulta più elevata nelle posizioni iniziali e nelle forme contrattuali più flessibili, quali le borse di ricerca (60,0%) e gli assegni di ricerca (54,7%), nonché nei contratti di ricerca (80,0%). Nelle posizioni di ricercatrice/ricercatore a tempo determinato (RTDA) si osserva una prevalenza femminile (58,3%), mentre nelle altre tipologie di ricerca a tempo determinato (RTDB e RTT) la componente maschile risulta maggioritaria. Nei livelli più strutturati della carriera accademica, la distribuzione tende a riequilibrarsi: tra il personale di ricerca a tempo indeterminato (RU) la presenza femminile si attesta al 47,1%, mentre tra i professori associati (PA) raggiunge il 43,6%. Tuttavia, nelle posizioni apicali di professore ordinario (PO), la componente femminile risulta significativamente più contenuta (22,6%), evidenziando una marcata differenza rispetto alla componente maschile.

Complessivamente, i dati mostrano una distribuzione non uniforme della presenza femminile lungo la carriera accademica. A fronte di una buona rappresentanza nelle posizioni iniziali, si osserva una progressiva riduzione della componente femminile nei livelli apicali, evidenziando una differenziazione di genere nella distribuzione

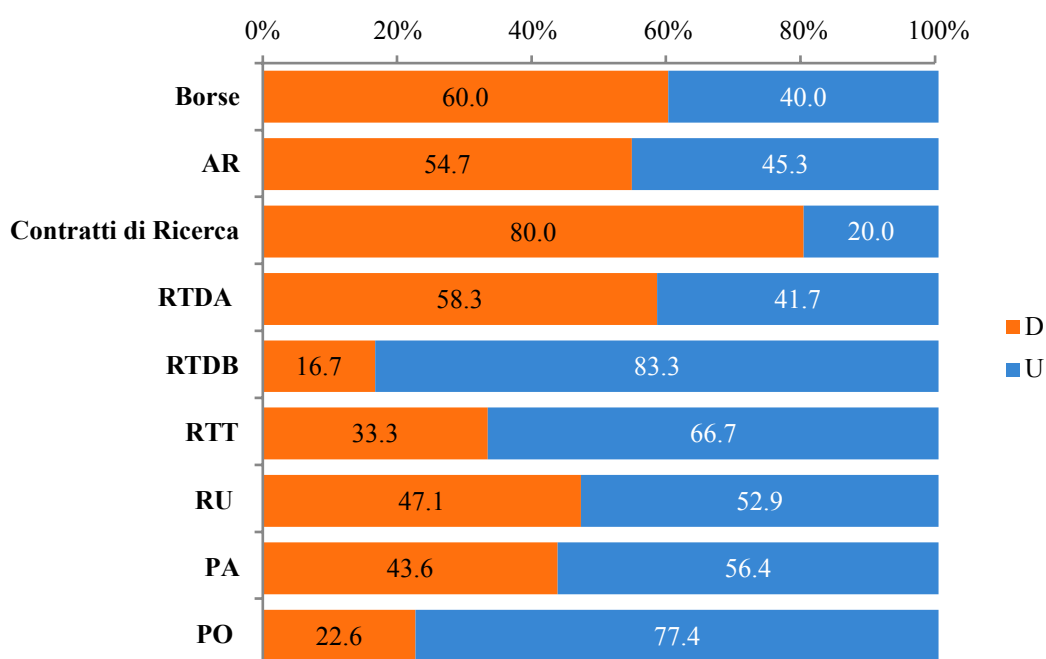


Figura 17 - Distribuzione percentuale per genere del personale docente e di ricerca per tipologia contrattuale (2025).

Indice di Glass Ceiling⁶

Il grafico di Figura 18 mostra come l'indice di Glass Ceiling nel nostro Ateneo sia passato da 2.06 nel 2023 a 2.05 nel 2024, per poi ridursi a 1.71 nel 2025; di conseguenza, la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A) risulta in miglioramento nel periodo considerato, con una diminuzione complessiva dell'indice pari a 0.35 tra il 2023 e il 2025.

Tuttavia, si può notare come tale dinamica non sia uniforme tra le diverse aree disciplinari. In particolare, nell'area STEM l'indice assume valori significativamente più elevati (3.69 nel 2023, 4.24 nel 2024 e 3.17 nel 2025), evidenziando una minore probabilità relativa per le donne di accedere ai ruoli apicali rispetto agli uomini. Al contrario, nell'area non-STEM (che riflette la situazione del Dipartimento DEMM) i valori risultano prossimi all'unità e in progressiva riduzione, fino a raggiungere un valore pari a 0.99 nel 2025, indicando una sostanziale condizione di equilibrio tra uomini e donne nell'accesso ai ruoli apicali.

Nel complesso, il confronto con il dato nazionale evidenzia come l'Ateneo presenti valori inizialmente superiori alla media italiana, con un progressivo avvicinamento nel 2025, pur in presenza di differenze rilevanti tra aree disciplinari.

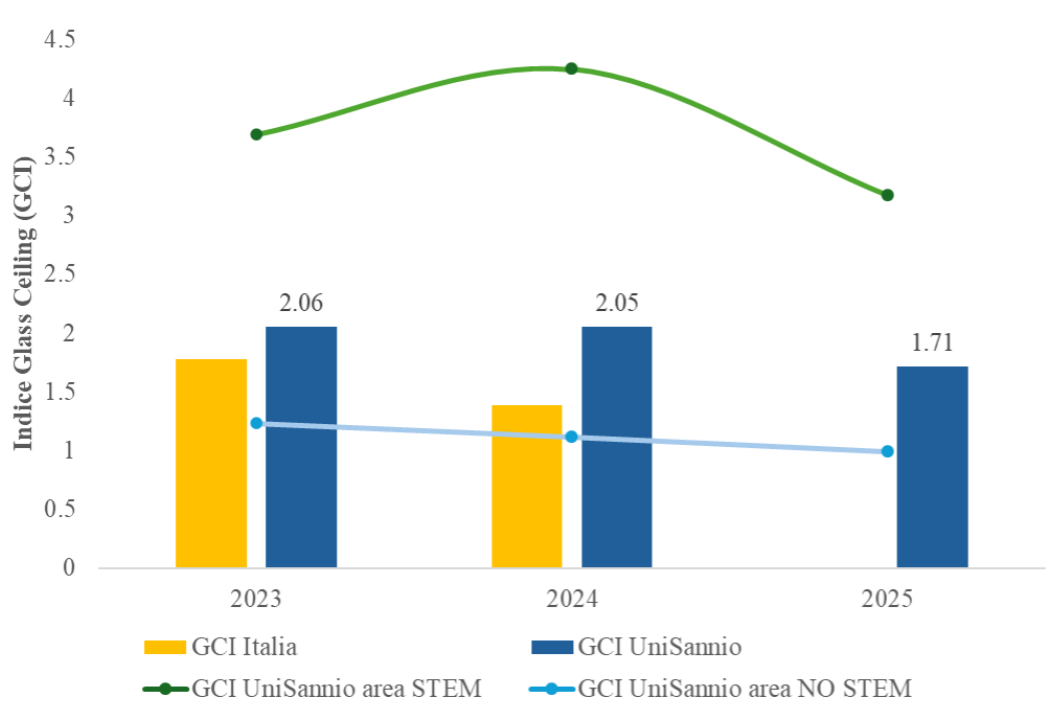


Figura 18 - Andamento del Glass Ceiling Index (GCI) presso l'Università del Sannio nel periodo 2023-2025, con confronto rispetto al dato nazionale e disaggregazione per area disciplinare (STEM e non-STEM). Valori superiori a 1 indicano una minore probabilità relativa per le donne, rispetto agli uomini, di accedere ai ruoli apicali (Grade A), mentre valori prossimi all'unità indicano una condizione di equilibrio.

⁶Il Glass Ceiling Index (GCI) calcola il rapporto tra la percentuale di donne nel mondo accademico (gradi A, B e C) e la percentuale di donne nelle posizioni accademiche di alto livello (gradi A). Il GCI indica dunque l'opportunità, o la mancanza di opportunità, per le donne di progredire nella loro carriera accademica (CRUI, 2019). Un valore di GCI=1 segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling, un valore GCI <1 segnala la sovrarappresentazione delle donne nel ruolo apicale; un valore di GCI >1 segnala che le donne sono sottorappresentate nella prima fascia.

2.2.3 Distribuzione per aree disciplinari

L'analisi della distribuzione di genere del personale docente e di ricerca per Dipartimento e per ruolo nel triennio 2023-2025 evidenzia un quadro articolato, caratterizzato da differenze sia tra ambiti disciplinari sia lungo i diversi livelli della carriera accademica.

Nel Dipartimento DEMM, la presenza femminile risulta più equilibrata rispetto agli altri Dipartimenti e mostra una sostanziale stabilità nel triennio. Tra i professori ordinari, la quota femminile cresce progressivamente, passando dal 30,0% nel 2023 (6 su 20) al 36,8% nel 2024 (7 su 19) fino al 42,1% nel 2025 (8 su 19), evidenziando un miglioramento nella rappresentanza nei ruoli apicali. Tra i professori associati la presenza femminile si mantiene su valori relativamente stabili, intorno al 34-38%, mentre nei ruoli di ricercatore universitario si osserva una presenza femminile elevata ma su numeri contenuti. Nel personale di ricerca a tempo determinato, invece, la distribuzione resta più variabile e complessivamente meno favorevole alla componente femminile.

Nel Dipartimento DING, il divario di genere appare più marcato e persistente nel tempo. In tutti e tre gli anni considerati, la presenza femminile tra i professori ordinari è assente (0%), mentre tra i professori associati si mantiene stabile su valori intorno a un terzo del totale (32,4% nel 2023, 36,7% nel 2024 e 36,1% nel 2025). Anche nei ruoli di ricercatore universitario la componente femminile risulta contenuta, mentre nei ricercatori a tempo determinato si osservano percentuali leggermente più elevate ma comunque non tali da modificare il quadro complessivo. Il DING conferma quindi una forte prevalenza maschile, in linea con il trend nazionale.

Nel Dipartimento DST, la distribuzione di genere appare più favorevole alla componente femminile nei livelli intermedi, pur con alcune oscillazioni nel triennio. Tra i professori associati le donne risultano maggioritarie in tutti gli anni considerati (55,2% nel 2023, 59,4% nel 2024 e 60,0% nel 2025), mentre tra i professori ordinari si osserva una variabilità più accentuata, con una presenza femminile pari al 33,3% nel 2023, in calo nel 2024 e nuovamente in crescita nel 2025 (36,4%). Nei ruoli di ricercatore universitario la distribuzione appare relativamente equilibrata, mentre tra i ricercatori a tempo determinato si registrano variazioni significative, con una forte presenza femminile nel 2023 (80,0%) e una successiva riduzione negli anni successivi.

Considerando il dato complessivo di Ateneo, emerge un andamento coerente lungo tutto il triennio: la presenza femminile risulta più elevata nei ruoli intermedi e nelle fasi iniziali della carriera, mentre diminuisce nei livelli apicali. In particolare, la quota femminile tra i professori ordinari si mantiene su valori contenuti (intorno al 20-30%), cresce tra i professori associati (circa 40-45%) e risulta più elevata nei ruoli di ricercatore, soprattutto nelle forme contrattuali meno stabili.

Tabella 6 - Distribuzione per aree disciplinari del personale docente e di ricerca (2023-2025).

2023	Dipartimento	TOTALE	PO		PA		RU		RTD	
			D	U	D	U	D	U	D	U
	DEMM	73	6	14	13	25	6	2	2	5
	DING	72	0	20	11	23	1	2	5	10
	DST	59	3	6	16	13	6	5	8	2

2024	Dipartimento	TOTALE	PO		PA		RU		RTD	
			D	U	D	U	D	U	D	U
	DEMM	68	7	12	14	24	4	2	3	2
	DING	70	0	23	11	19	1	2	7	7
	DST	57	3	7	19	13	3	5	5	2

2025	Dipartimento	TOTALE	PO		PA		RU		RTD	
			D	U	D	U	D	U	D	U
	DEMM	67	8	11	15	24	4	2	1	2
	DING	77	0	23	13	23	1	2	7	8
	DST	57	4	7	21	14	3	5	1	2

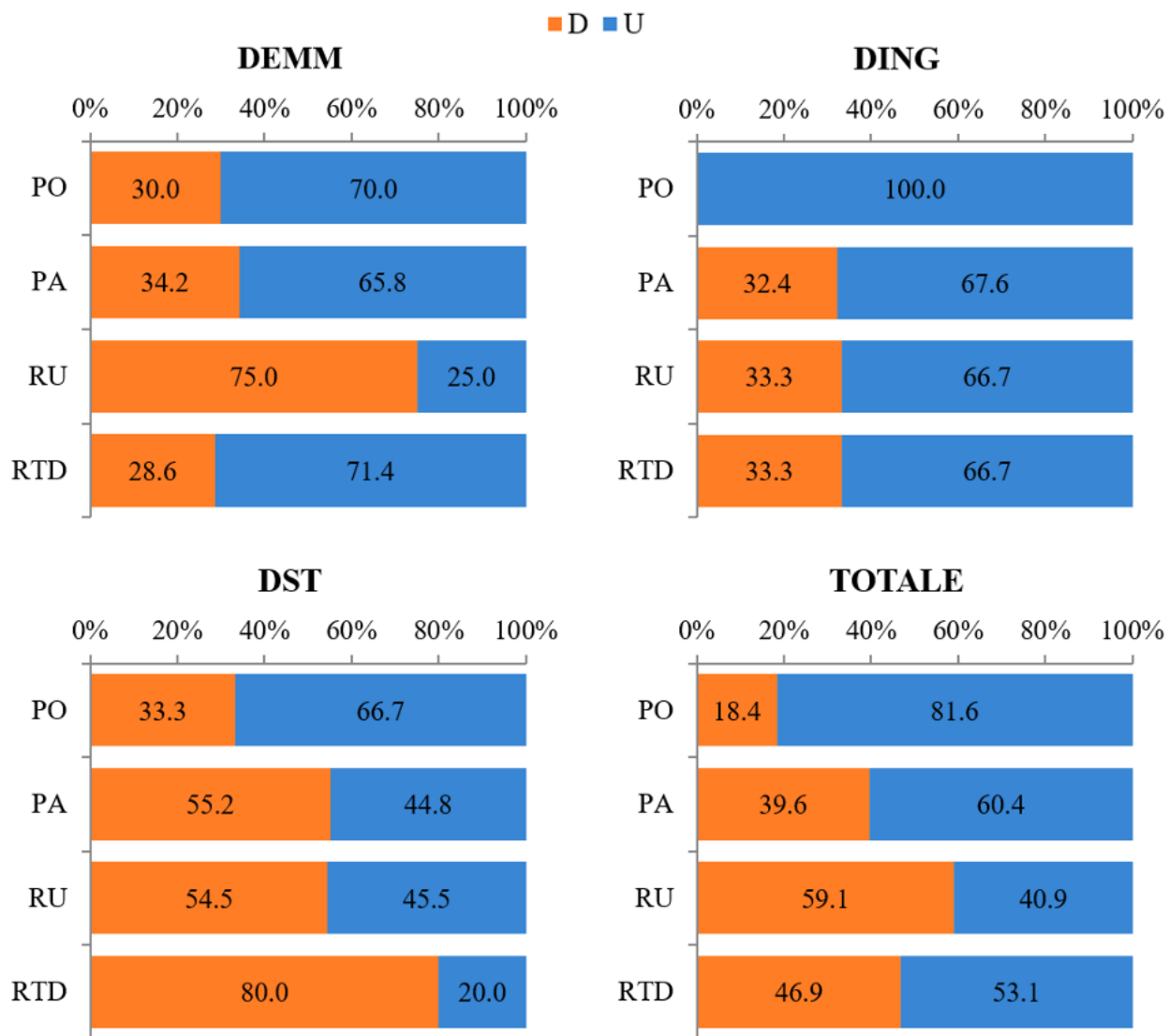


Figura 19 - Distribuzione percentuale per genere per Dipartimento e ruolo (2023).

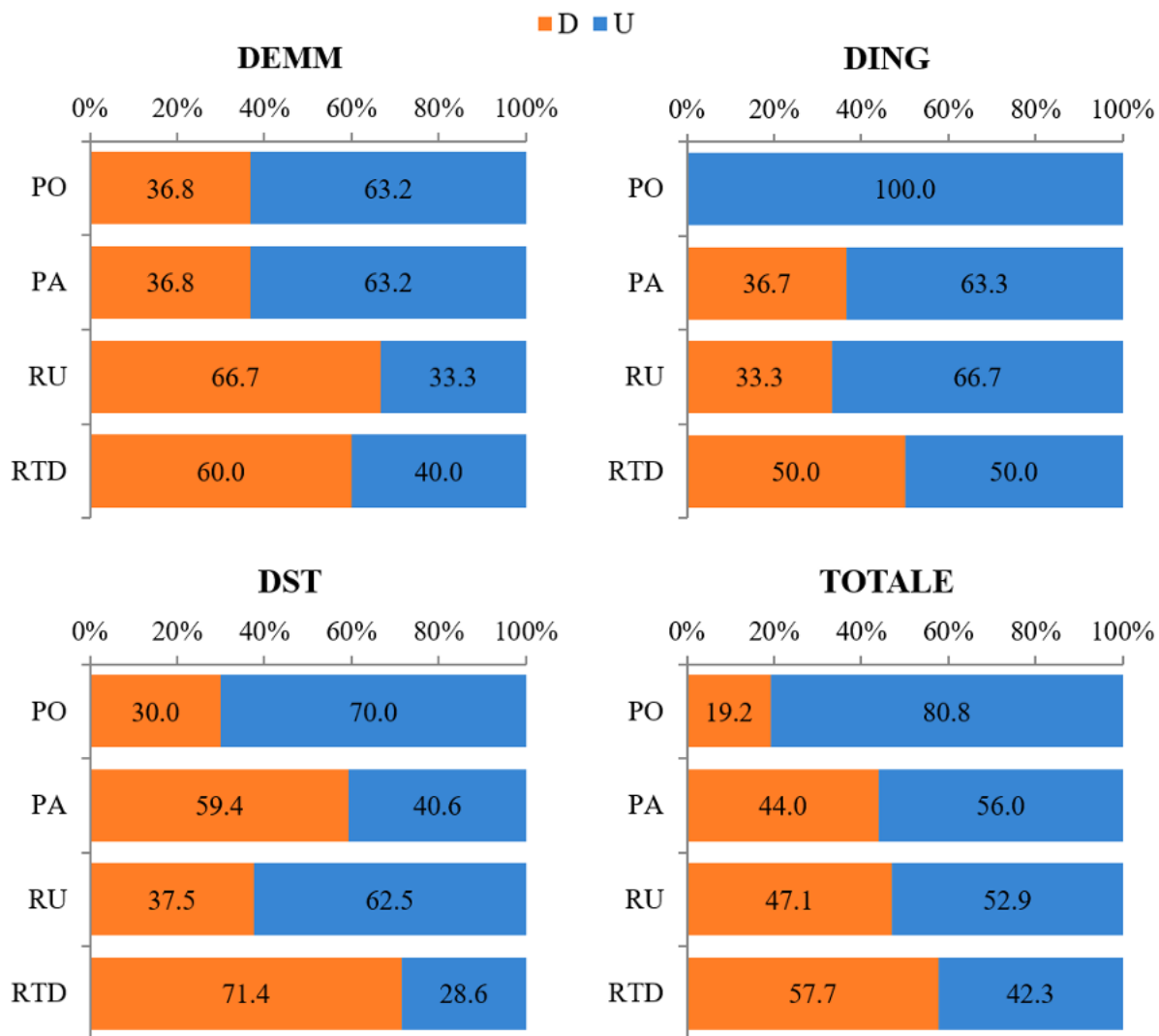


Figura 20 - Distribuzione percentuale per genere per Dipartimento e ruolo (2024)

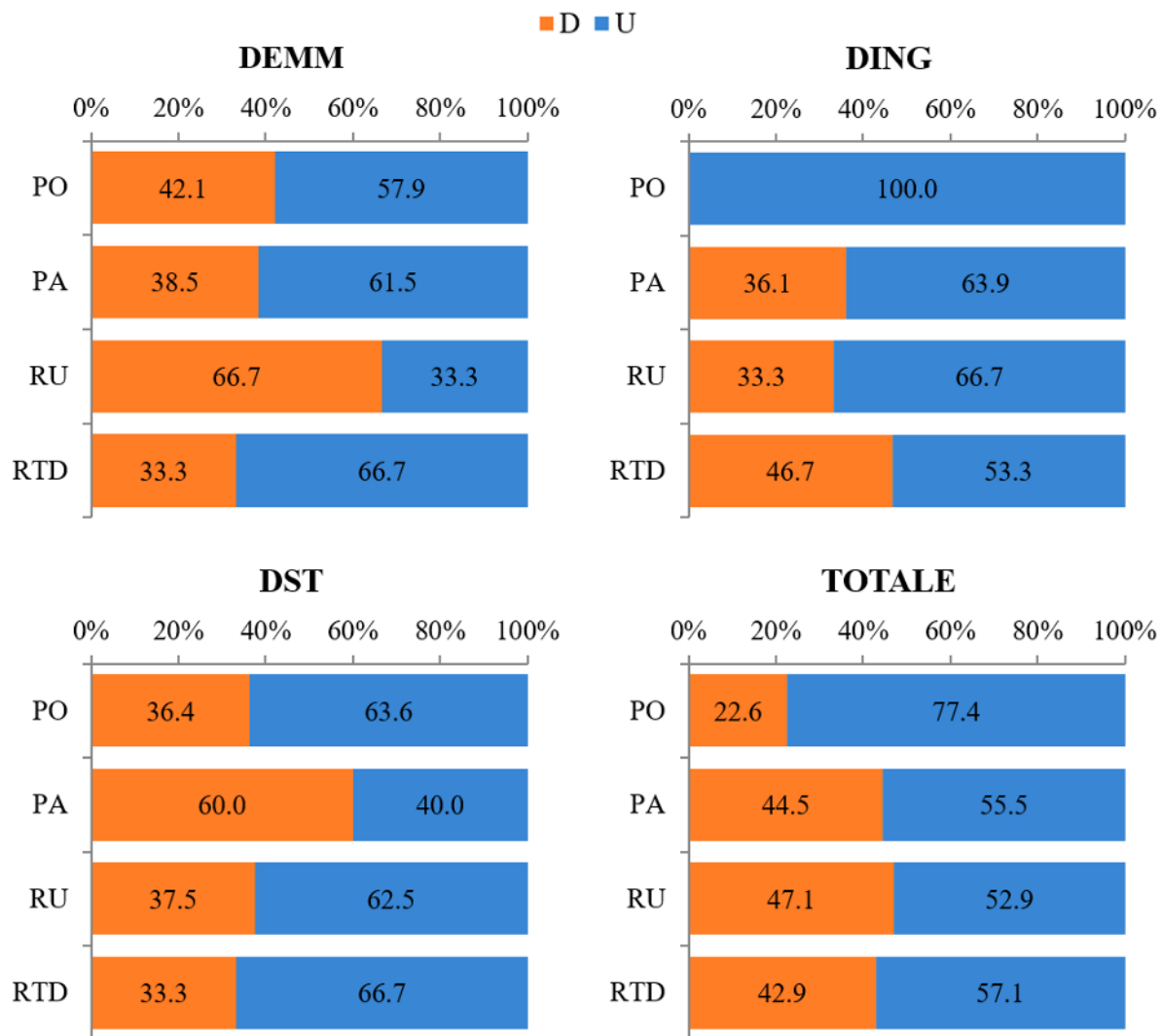


Figura 21 - Distribuzione percentuale per genere per Dipartimento e ruolo (2025)

2.2.4 Progetti di ricerca finanziati: una fotografia di genere

I dati dei progetti di ricerca finanziati (PRIN 2022, PRIN 2022 PNRR e ALTRI PROGETTI⁷) nel triennio 2023-2025, suddivisi per genere della responsabilità scientifica nei progetti finanziati (Figura 22), evidenziano una prevalenza maschile nella titolarità dei finanziamenti. La componente femminile risulta comunque significativa, pur rimanendo stabilmente inferiore. Non si osservano variazioni marcate nel triennio, a indicare una distribuzione relativamente costante nel tempo. Il dato suggerisce la persistenza di un divario di genere nell'accesso ai finanziamenti. Ciò evidenzia l'opportunità di monitorare e promuovere misure volte a un maggiore equilibrio.

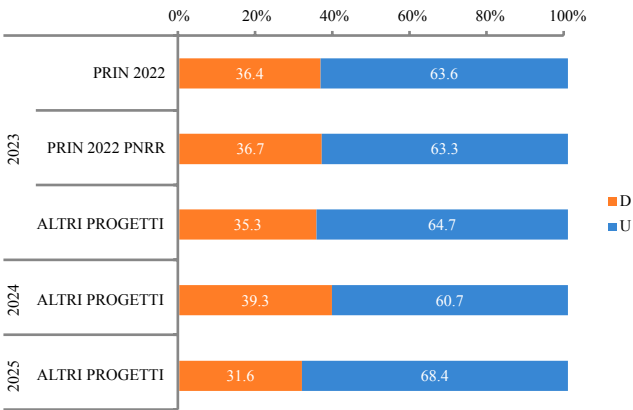


Figura 22 - Distribuzione per genere della responsabilità scientifica nei progetti finanziati (2023-2025).

2.2.5 Partecipazione alle Commissioni di concorso

Secondo la vigente normativa, nella composizione delle commissioni di concorso deve essere rispettato «ove possibile, [...] il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici». Come evidenziato dalla Figura 23, nelle commissioni relative alle borse di studio/ricerca e agli assegni di ricerca la componente maschile risulta leggermente prevalente, attestandosi rispettivamente al 51,3% e al 54,4%. Un più ampio divario si osserva nelle commissioni per la valutazione del personale docente, dove la componente maschile raggiunge il 60,1%, rispetto al 39,9% della componente femminile. Complessivamente la presidenza delle predette commissioni è affidata nel 40% dei casi alla componente di genere femminile. Nel complesso, i dati evidenziano una presenza maggioritaria della componente maschile nella maggior parte delle commissioni di concorso.

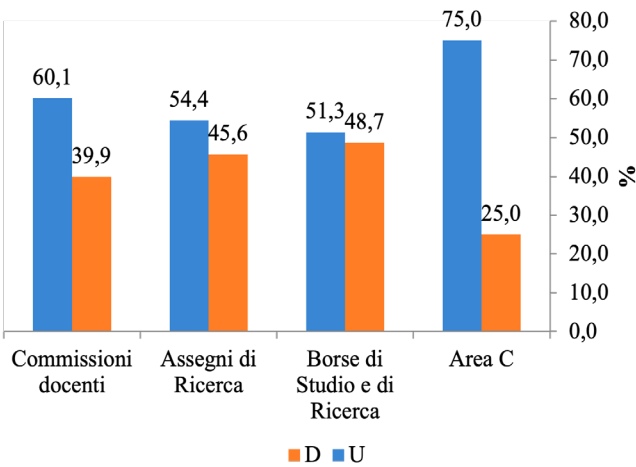


Figura 23 - Composizione percentuale per genere delle commissioni di concorso. Fonte dati: Portale CUG⁸.

⁷La voce ALTRI PROGETTI include progetti finanziati da altri ministeri (ad es., MIMIT), Regione Campania, BAC.

⁸<https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-sannio-2026>

2.3 Il personale tecnico-amministrativo

Nel presente paragrafo, con l'ausilio di estrazioni da diverse banche dati, viene esposta ed analizzata la distribuzione di genere all'interno del contingente del personale tecnico-amministrativo ed esplorati specifici aspetti (ricorso a strumenti di conciliazione, assenze dal servizio).

Ove disponibili i relativi dati, l'analisi non è stata limitata all'attualità ma estesa attraverso raffronti con le rilevazioni contenute nella precedente edizione del Bilancio, cui si rinvia per la consultazione.

2.3.1 Struttura e composizione del personale tecnico-amministrativo

L'Ateneo del Sannio, con riferimento al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, presenta una consistenza complessiva di 147 unità, di cui 75 appartenenti al genere femminile. Nel dettaglio, i collaboratori esperti linguistici risultano pari a 1 unità, di genere femminile. Il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato è pari a 144 unità, di cui 73 donne, mentre quello a tempo determinato ammonta a 2 unità (Tabella 7). Nel complesso, si evidenzia una sostanziale parità di genere. Il dato risulta in linea con quanto rilevato nel precedente bilancio di genere, confermando una stabilità nella distribuzione complessiva del personale. Permangono tuttavia differenze nella distribuzione interna, che emergono analizzando le diverse tipologie contrattuali.

Tabella 7 - Distribuzione del personale per tipologia contrattuale e genere. Dati al 31/12/2025

Tipologia	Donne	Uomini	Totale
Collaboratori linguistici	1	0	1
Tempo indeterminato	73	71	144
Tempo determinato	1	1	2
Totale	75	72	147

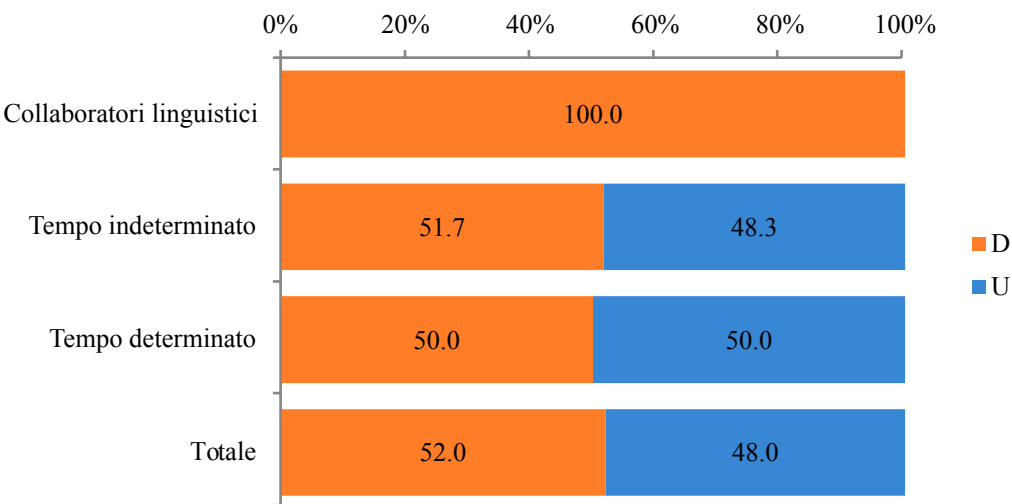


Figura 24 - Distribuzione percentuale per genere del personale PTA.

Come riportato nella Tabella 8, la componente femminile risulta maggiormente rappresentata nelle categorie dei Funzionari (23 donne su 38 unità) e del personale EP (7 donne su 11), mentre la presenza maschile è più marcata nella categoria degli Operatori (4 uomini su 5 unità) e, sebbene con numeri contenuti, nelle posizioni dirigenziali. Il confronto con il precedente bilancio di genere evidenzia una sostanziale continuità del quadro complessivo. Già nella precedente rilevazione, infatti, emergeva una distribuzione di genere caratterizzata da una maggiore presenza femminile nelle categorie intermedie e medio-alte e da una prevalenza maschile nelle categorie più basse e nelle posizioni apicali. Nel complesso, la distribuzione del personale tecnico-amministrativo non evidenzia una segregazione verticale rispetto al genere. La componente femminile risulta infatti sottorappresentata tra gli Operatori, prossima all'equilibrio tra i Collaboratori e maggioritaria nelle categorie dei Funzionari e delle

Elevate Professionalità (EP). Solo nelle posizioni dirigenziali, pur a fronte di numeri contenuti, si osserva una prevalenza maschile. I dati restituiscono pertanto una configurazione articolata, che non suggerisce una semplice concentrazione femminile nei livelli inferiori della struttura organizzativa.

Tabella 8 - Distribuzione del personale PTA per categoria e genere (2023-2025)

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Operatori	1	4	5
Collaboratori	40	46	86
Funzionari	23	15	38
EP	7	4	11
Dirigenti II fascia	1	2	3

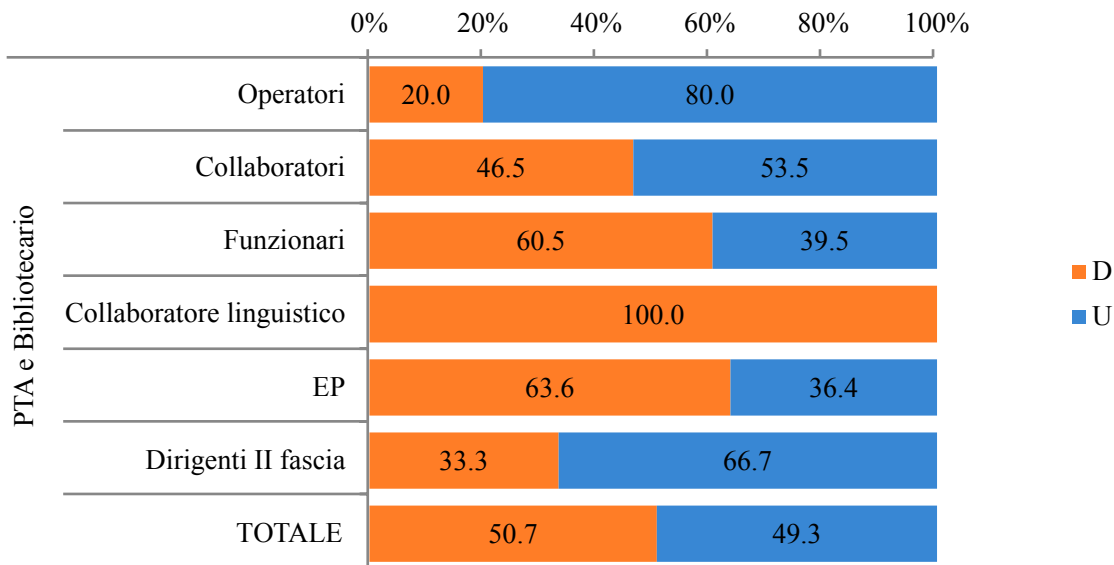


Figura 25 - Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per categoria e genere (2023-2025)

2.3.2 Permanenza nei profili e livelli non dirigenziali

Nel presente paragrafo si analizza l'anzianità del personale nei profili non dirigenziali, con riferimento alla permanenza nello stesso profilo, distinguendo per classi di età e per genere.

L'analisi consente di osservare come si distribuisce nel tempo la permanenza nei diversi profili e di evidenziare eventuali differenze tra la componente maschile e quella femminile.

In particolare, il dato relativo alla permanenza nel profilo permette di cogliere la durata della permanenza nella stessa posizione, offrendo una chiave di lettura utile per comprendere le dinamiche di stabilità e di progressione all'interno dell'organizzazione.

Come evidenziato nella Figura 26, la distribuzione della permanenza nel profilo presenta differenze tra uomini e donne che emergono con maggiore chiarezza se analizzate congiuntamente alle classi di età. Nella fascia di minore permanenza (inferiore a 3 anni), la distribuzione appare disomogenea tra le diverse classi di età. In particolare, nelle fasce più giovani (<30 e 51-60 anni) si osserva una presenza esclusivamente femminile, mentre nella classe 41-50 anni la componente è interamente maschile. Nella fascia 31-40 anni si registra invece una prevalenza maschile (87,5% uomini e 12,5% donne).

Nelle fasce intermedie di permanenza (tra 3 e 5 anni), la distribuzione mostra una maggiore presenza maschile nella classe 31-40 anni (83,3%), mentre nella stessa fascia di età, ma con permanenza leggermente superiore, si osserva una situazione di equilibrio (50% uomini e 50% donne).

Per quanto riguarda la permanenza più prolungata (superiore a 10 anni), emerge una maggiore articolazione della distribuzione. Nella classe 41-50 anni prevale la componente maschile (66,7%), mentre nella fascia 51-60 anni si registra una prevalenza femminile (58,5%). Nella classe di età più elevata (>60 anni), la presenza maschile torna a essere predominante (61,9%).

Nel complesso, il grafico evidenzia come la permanenza nel profilo sia strettamente connessa all'età e alla durata della carriera lavorativa, ma non sembra dipendere in modo sistematico dal genere. Le differenze osservate risultano infatti variabili tra le diverse classi di età e livelli di permanenza, suggerendo che il dato non possa essere interpretato in modo univoco come indicatore di progressione o di dinamiche di permanenza differenziate per genere.

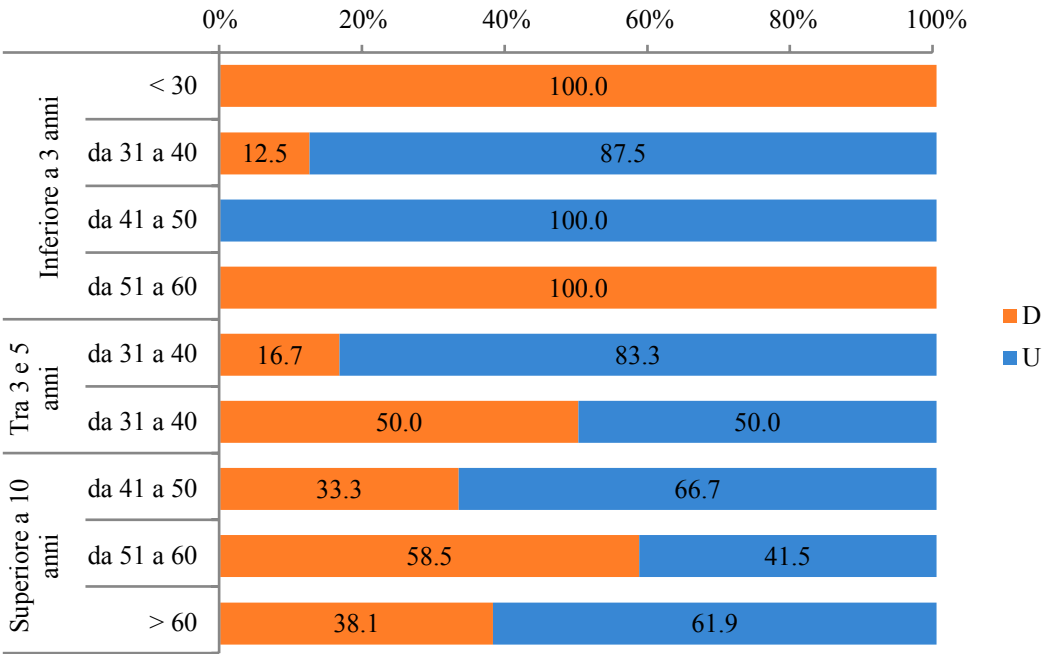


Figura 26 - Distribuzione percentuale della permanenza nel profilo (non dirigenziale) per classe di età e genere. Fonte dati: portale CUG⁹

⁹<https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-sannio-2026>

2.3.3 Conciliazione vita-lavoro e strumenti di flessibilità

Nel triennio 2023-2025 è stata analizzata la fruizione, da parte del personale tecnico-amministrativo, degli strumenti di flessibilità lavorativa e di conciliazione tra vita professionale e vita privata, con particolare riferimento al tempo pieno, al part-time, al lavoro da remoto e ai congedi parentali. Come evidenziato nella Tabella 9, la distribuzione del personale a tempo pieno risulta sostanzialmente equilibrata tra i generi, con una lieve prevalenza della componente femminile. La distribuzione osservata evidenzia una condizione di sostanziale parità nell'accesso alla tipologia contrattuale ordinaria e si inserisce in un quadro complessivo di equilibrio, che si differenzia tuttavia rispetto all'utilizzo degli strumenti di flessibilità, come evidenziato nelle figure successive.

La fruizione del part-time (Tabella 9) appare estremamente contenuta nel triennio, con valori marginali. Si osserva una lieve prevalenza femminile nei primi due anni, mentre nel 2025 il dato si riequilibra (Figura 27).

Con riferimento al lavoro da remoto (Figura 27), si rileva una maggiore partecipazione della componente femminile, dato verosimilmente connesso a esigenze di conciliazione. Ancora più marcata risulta la differenza nella fruizione dei congedi parentali (Figura 27), dove le donne rappresentano la maggioranza dei fruitori in

tutto il triennio. Il dato conferma una distribuzione non equilibrata dei carichi di cura familiare. Nel complesso, l'analisi evidenzia come, a fronte di una sostanziale parità nelle condizioni lavorative standard, persistano differenze di genere nell'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

Tabella 9 - Fruizione degli strumenti di flessibilità per genere (2023-2025).

Misura	Anno	Uomini	Donne	Totale
Tempo pieno	2023	67	72	139
Tempo pieno	2024	67	72	139
Tempo pieno	2025	70	73	143
Part-time	2023	1	2	3
Part-time	2024	1	2	3
Part-time	2025	2	1	3
Lavoro da remoto	2023	33	41	74
Lavoro da remoto	2024	33	41	74
Lavoro da remoto	2025	32	39	71
Congedo parentale	2023	1	5	6
Congedo parentale	2024	2	8	10
Congedo parentale	2025	3	7	10

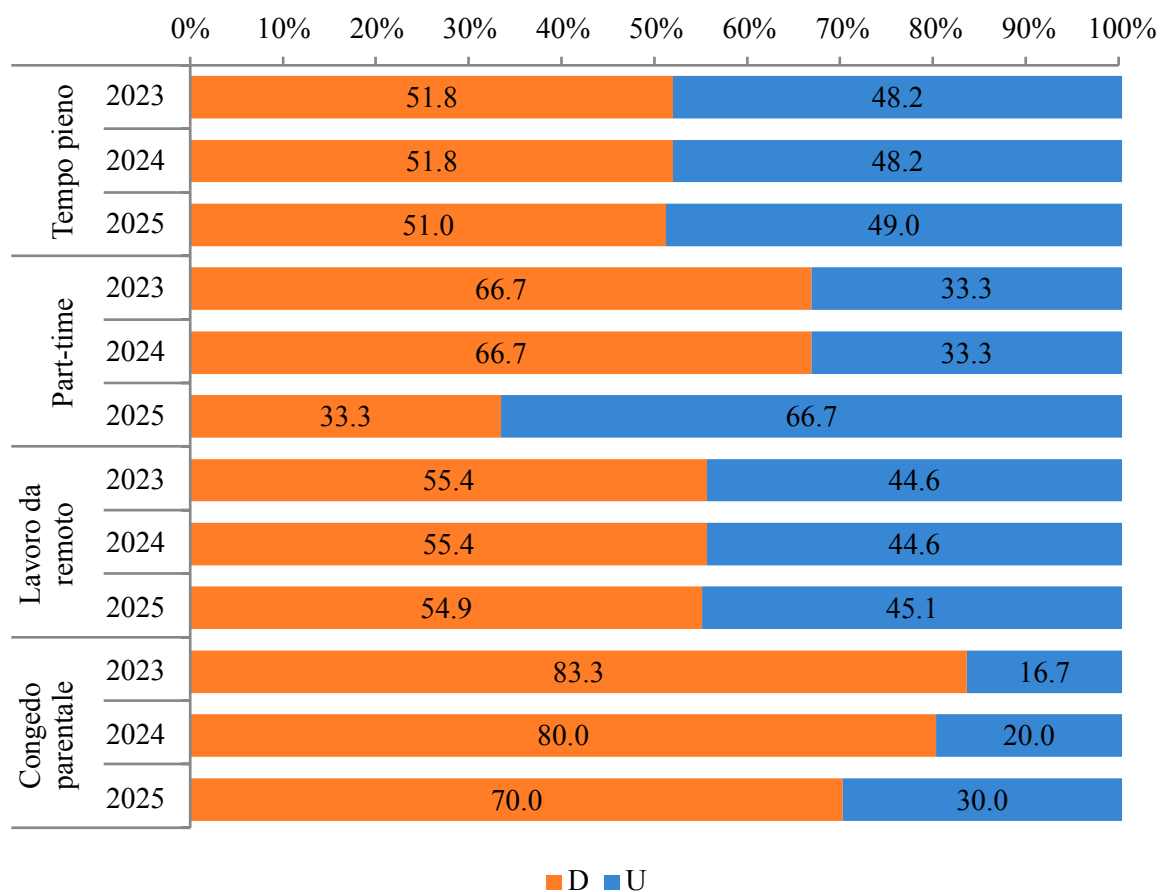


Figura 27 - Accesso (dati percentuali) agli strumenti di flessibilità per genere (2023-2025).

2.3.4 Divario economico per genere nei livelli di inquadramento

L'analisi delle retribuzioni nette medie del personale a tempo pieno, suddivise per genere e per livello di inquadramento, consente di osservare la presenza di differenze retributive tra uomini e donne all'interno dell'Ateneo. Come evidenziato nella Tabella 10, il divario economico si presenta differenziato a seconda delle aree professionali.

Nelle posizioni di ingresso, corrispondenti all'area degli operatori, si registra una retribuzione media femminile superiore a quella maschile (+10,96%), mentre nell'area dei collaboratori la differenza risulta contenuta (+1,18%), evidenziando una sostanziale situazione di equilibrio.

Diversamente, nelle aree più elevate della struttura organizzativa emergono differenze di segno opposto. Nell'area dei funzionari la retribuzione media femminile risulta inferiore a quella maschile (-2,31%), mentre il divario si amplia in modo più marcato nell'area EP, dove la differenza raggiunge il -17,33%. Il dato relativo ai collaboratori linguistici non risulta confrontabile, in quanto riferito a una presenza esclusivamente femminile. Nel complesso, l'analisi evidenzia come il divario retributivo sia limitato o favorevole alla componente femminile nei livelli iniziali, mentre tende a invertirsi e ad ampliarsi nelle posizioni di maggiore responsabilità.

Tabella 10 - Divario economico per genere per livello di inquadramento. Fonte dati: Portale CUG¹⁰

Area	Retribuzione media uomini (€)	Retribuzione media donne (€)	Divario (€)	Divario %
Area Operatori	21.793,90	24.475,50	+2.681,60	+10,96%
Area Collaboratori	24.980,90	25.279,10	+298,20	+1,18%
Area Funzionari	29.096,50	28.440,30	-656,20	-2,31%
Area EP	39.430,40	33.606,30	-5.824,10	-17,33%
Collaboratore linguistico	0,00	27.722,10	+27.722,10	-

¹⁰<https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-sannio-2026>

3. Incarichi istituzionali e di governo

Nel presente paragrafo si analizza la composizione degli incarichi istituzionali e degli organi di governo dell'Ateneo nel triennio 2023-2025, al fine di valutare la partecipazione di donne e uomini nei processi decisionali e nelle posizioni di vertice. La governance costituisce infatti uno degli ambiti più significativi per comprendere le dinamiche di rappresentanza all'interno dell'istituzione, in quanto riflette l'accesso ai ruoli di responsabilità e alle sedi in cui si definiscono le scelte strategiche dell'Ateneo. Oltre a prendere in considerazione quelli esplicitamente richiamati dall'art 2, co.1, lett. a) della legge n. 240/2010 (Rettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Nucleo di Valutazione, Direttore Generale), si considerano anche le cariche di Direttore di Dipartimento e di Presidente dei Consigli dei Corsi di laurea.

Come riportato nella Tabella 11 e nella Figura 28, nel 2023 la distribuzione degli incarichi evidenzia una prevalenza della componente maschile. Su un totale di 55 posizioni, le donne risultano pari a 13 unità e gli uomini a 42, con una presenza femminile pari a circa il 24%.

L'analisi delle diverse tipologie di incarico mostra come la partecipazione femminile sia maggiormente concentrata negli organi collegiali, quali il Consiglio di Amministrazione, il Senato Accademico e il Nucleo di Valutazione, mentre le posizioni monocratiche di vertice - in particolare quelle di Rettore e Direttore Generale - risultano ricoperte da uomini. Analogamente, le direzioni di dipartimento sono affidate esclusivamente a personale maschile.

Nel 2024, come evidenziato nella Tabella 12 e nella Figura 29, la composizione degli incarichi si presenta sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente. Il numero complessivo delle posizioni resta pari a 55, con una distribuzione di genere identica (13 donne e 42 uomini).

La configurazione degli organi di governo non registra variazioni significative né nella distribuzione tra le diverse tipologie di incarico né nella presenza nei ruoli apicali, confermando una struttura stabile della governance sotto il profilo della rappresentanza di genere.

Nel 2025, come riportato nella Tabella 13 e nella Figura 30, si osserva una variazione nella distribuzione complessiva degli incarichi. Tale dinamica si colloca temporalmente in corrispondenza del rinnovo della governance di Ateneo, con l'elezione rettorale e

il successivo insediamento della nuova Rettrice, avvenuto il 1° novembre. In questo contesto, si registra un elemento di discontinuità rispetto alle direzioni precedenti, rappresentato sia dalla presenza femminile nella carica di vertice, sia da un aumento della partecipazione delle donne nelle deleghe rettorali, pari a 9 incarichi su 24.

Permangono tuttavia differenze nella distribuzione tra le diverse tipologie di incarico. Le direzioni di dipartimento e la direzione generale risultano affidate alla sola componente maschile, mentre negli organi collegiali si registra una partecipazione femminile più consistente, pur senza raggiungere una piena parità. Il confronto tra i tre anni, sintetizzato nella Figura 31, evidenzia una configurazione caratterizzata da una sostanziale continuità nel biennio 2023-2024, seguita da un incremento della presenza femminile nel 2025. In particolare, la percentuale di donne passa dal 24,5% nel 2023 e nel 2024 al 35,2% nel 2025, indicando una variazione significativa nella distribuzione complessiva degli incarichi.

L'analisi del triennio evidenzia una configurazione caratterizzata da una sostanziale stabilità nella composizione degli organi di governo nei primi due anni considerati, a cui si affianca nel 2025 una variazione in positivo nella presenza della componente femminile. Nel complesso, permangono tuttavia differenze nella distribuzione tra le diverse tipologie di incarico e i dati evidenziano una distribuzione non uniforme tra i generi negli incarichi di governo, con una minore presenza femminile nelle posizioni monocratiche e una maggiore partecipazione negli organi collegiali.

Tabella 11 - Composizione degli incarichi istituzionali per genere (2023).

Incarico	Donne	Uomini	Totale
Rettore	0	1	1
Prorettori	0	1	1
Delegati	4	14	18
Direzione Dip.	0	3	3
Direzione Gen.	0	1	1
CdA	3	7	10
Senato Acc.	3	6	9
Nucleo Val.	2	4	6

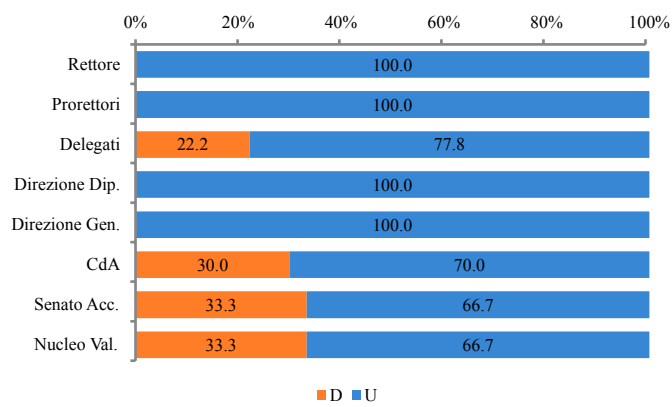


Figura 28 - Distribuzione percentuale degli incarichi istituzionali per genere (2023).

Tabella 12 - Composizione degli incarichi istituzionali per genere (2024).

Incarico	Donne	Uomini	Totale
Rettore	0	1	1
Prorettori	0	1	1
Delegati	4	14	18
Direzione Dip.	0	3	3
Direzione Gen.	0	1	1
CdA	3	7	10
Senato Acc.	3	6	9
Nucleo Val.	2	4	6

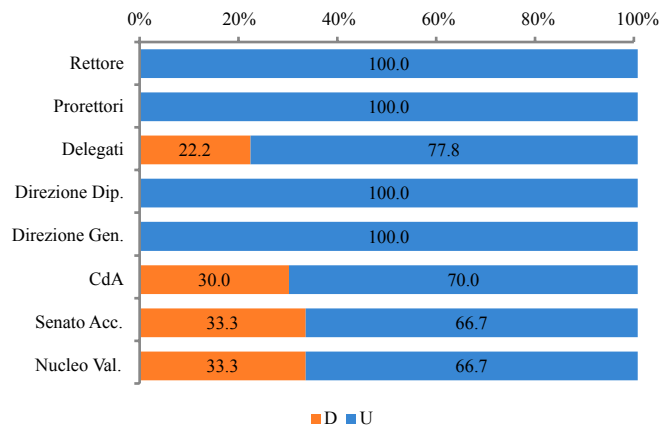


Figura 29 - Distribuzione percentuale degli incarichi istituzionali per genere (2024)

Tabella 13 - Composizione degli incarichi istituzionali per genere (2025)

Incarico	Donne	Uomini	Totale
Rettore	1	0	1
Prorettori	0	1	1
Delegati	9	15	24
Direzione Dip.	0	3	3
Direzione Gen.	0	1	1
CdA	4	4	8
Senato Acc.	3	8	11
Nucleo Val.	2	3	5

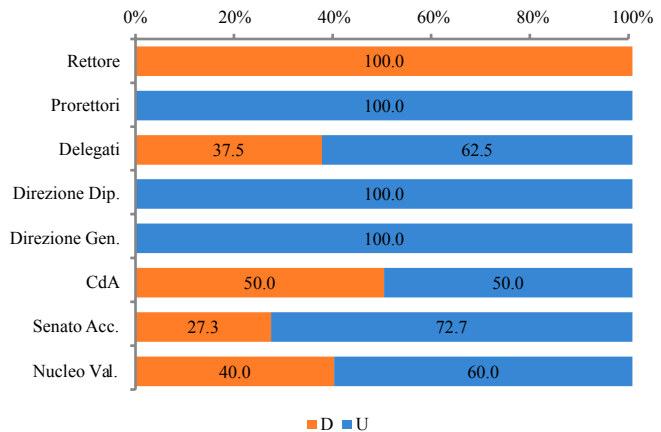


Figura 30 - Distribuzione percentuale degli incarichi istituzionali per genere (2025)

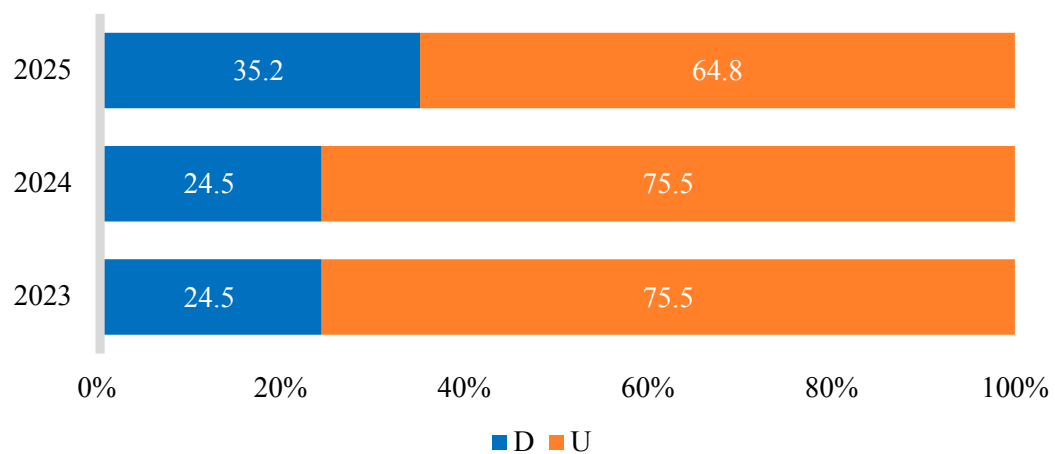


Figura 31 - Evoluzione della rappresentanza di genere negli organi di governo (2023-2025)

3.1 Direzione dei dipartimenti

Con riferimento alla composizione delle direzioni dei Dipartimenti dell'Ateneo, l'analisi dei dati nel triennio 2023-2025 evidenzia una distribuzione interamente di genere maschile. Nel 2025 si sono svolte nuove elezioni, con insediamento delle direzioni dipartimentali il 1° novembre; tuttavia, tale rinnovo non ha comportato variazioni nella composizione di genere, confermando la presenza esclusivamente maschile anche nel nuovo assetto.

Come riportato in Figura 32, le posizioni di Direttore dei Dipartimenti DEMM, DING e DST risultano tutte ricoperte da uomini.

Il dato si inserisce in un quadro più ampio che, come evidenziato anche nelle altre sezioni del presente documento, mostra una minore presenza femminile nelle posizioni monocratiche e di vertice rispetto agli organi collegiali.

In particolare, mentre in altri ambiti della governance si rileva una partecipazione femminile più consistente, la direzione dei Dipartimenti continua a presentare una distribuzione non bilanciata, con una totale assenza della componente femminile. Nel corso

del triennio considerato si sono inoltre svolte le procedure di rinnovo delle direzioni dipartimentali, i cui esiti hanno confermato tale configurazione, mantenendo una composizione interamente maschile anche a seguito delle nuove elezioni. Tale evidenza contribuisce a delineare una differenziazione nella distribuzione degli incarichi tra le diverse tipologie di ruolo, che emerge con maggiore chiarezza proprio nelle posizioni di direzione.

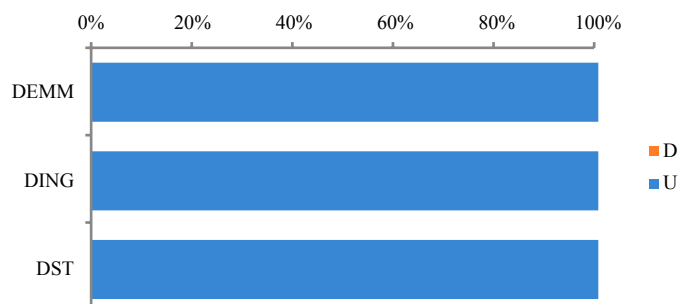


Figura 32 - Direzione Dipartimenti (DST, DING e DEMM) per genere al 31/12/2025.

3.2 Presidenza dei Corsi di Studio

Nel presente paragrafo si analizza la distribuzione di genere nelle presidenze dei Corsi di Studio dell'Ateneo, prendendo in considerazione il triennio 2023-2025 e la situazione aggiornata al 31 dicembre 2025, che recepisce gli esiti delle nuove elezioni relative al periodo 2025-2028.

La fotografia del primo triennio evidenzia una distribuzione differenziata tra i Dipartimenti. Nel DEMM la presenza femminile risulta nettamente prevalente, con 4 presidenze affidate a donne su 5 complessive. Nel DING, al contrario, tutte le presidenze risultano attribuite a uomini. Il DST presenta una configurazione intermedia, con una presenza femminile pari a 2 presidenze su 6, corrispondente a circa un terzo del totale.

La situazione aggiornata al 31/12/2025, che riflette il rinnovo delle presidenze per il triennio 2025-2028, mostra alcuni elementi di variazione rispetto al quadro precedente. Nel DEMM la presenza femminile rimane maggioritaria, pur riducendosi in termini percentuali, passando da 4 presidenze su 5 a 3 su 5. Nel DING si

registra la presenza di una donna, assente nel triennio precedente, con una distribuzione pari a 1 presidenza femminile su 4. Nel DST, invece, la presenza femminile rimane sostanzialmente invariata.

Il confronto tra i due trienni (Figura 33) evidenzia una riduzione della presenza femminile nelle presidenze dei Corsi di Studio del DEMM e del DST, accompagnata da un lieve miglioramento nel DING. Nonostante tali variazioni, il DEMM continua a distinguersi per una maggiore rappresentanza femminile. Nel complesso, i dati mostrano come la distribuzione di genere nelle presidenze dei Corsi di Studio rimanga ancora differenziata tra i Dipartimenti, evidenziando una minore presenza femminile soprattutto nei contesti tecnico-ingegneristici e una più elevata partecipazione nei percorsi dell'area economico-giuridica.

Tabella 14 - Presidenze CdS per genere (2023-2025)

Dipartimento	Corso di Studio	Donne	Uomini
DEMM	Economia Bancaria e Finanziaria	1	0
	Economia Aziendale	1	0
	Scienze Statistiche e Attuariali (CU)	1	0
	Economia e Management (LM)	1	0
	Giurisprudenza (LM a ciclo unico)	0	1
DING	Ingegneria Civile	0	1
	Ingegneria Civile (LM)	0	1
	Ingegneria Elettronica (CU)	0	1
	Ingegneria Energetica	0	1
	Ingegneria Energetica (LM)	0	1
	Ingegneria Informatica (CU)	0	1
DST	Scienze della Natura / Geotecnologie (CU)	0	1
	Biotecnologie Genetiche e Molecolari (LM)	1	0
	Biotecnologie	0	1
	Scienze naturali, geologiche e ambientali	1	0
	Tecnologie Alimentari (professionalizzante)	0	1
	Scienze Biologiche / Biologia (CU)	0	1

Tabella 15 - Presidenze CdS (2022-2025)

Genere	Numero	Percentuale
Donne	6	35.3%
Uomini	11	64.7%

Tabella 16 - Presidenze CdS (2025-2028)

Genere	Numero	Percentuale
Donne	5	38.5%
Uomini	8	61.5%

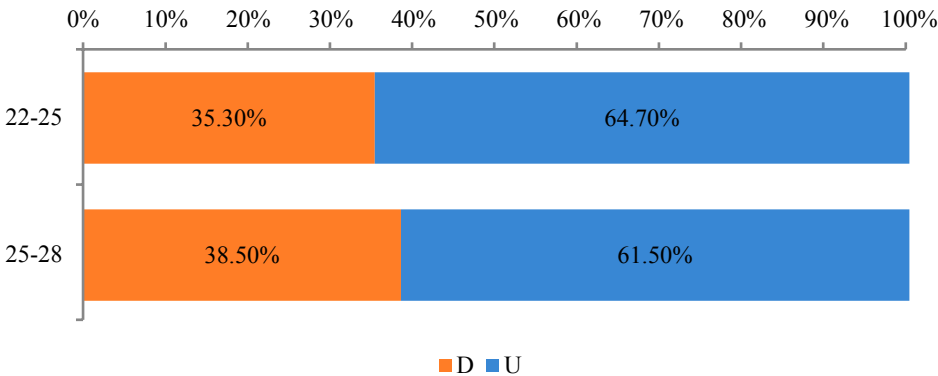


Figura 33 - Confronto percentuale delle presidenze CdS tra i due trienni (2022-2025 e 2025-2028)

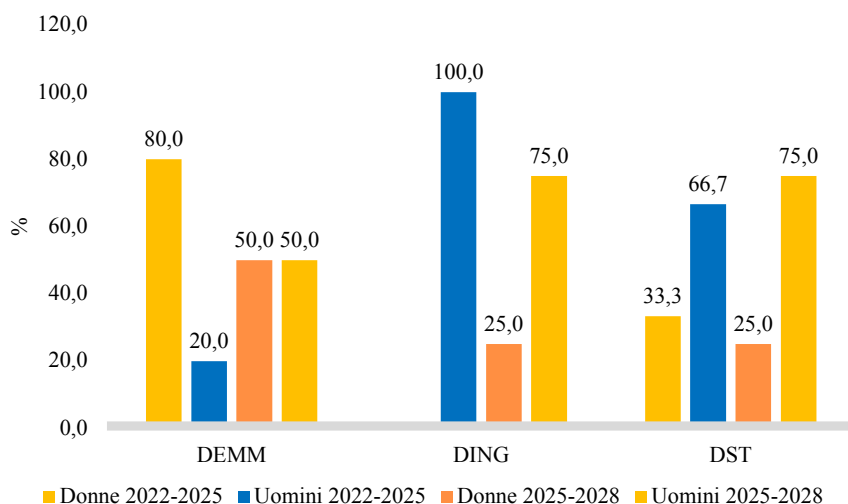


Figura 34 - Presidenza dei Corsi di Studio per Dipartimento e genere nei due trienni (2022-2025 e 2025-2028).

3.3 Partecipazione della componente studentesca agli organi di governo

L'analisi della composizione del Consiglio degli Studenti consente di osservare la distribuzione di genere all'interno della rappresentanza studentesca (Tabella 17), offrendo un ulteriore elemento di lettura delle dinamiche partecipative dell'Ateneo. Alla data di riferimento, l'organo risulta composto da 32 membri complessivi, di cui 9 appartenenti al genere femminile e 23 al genere maschile. In termini percentuali (Figura 35), la componente femminile rappresenta circa il 28,1%, mentre quella maschile si attesta intorno al 71,9%. Il dato evidenzia una partecipazione non equilibrata tra i generi, con una prevalenza della componente maschile. Tale configurazione appare particolarmente significativa se si considera che il Consiglio degli Studenti rappresenta uno degli ambiti di maggiore apertura e partecipazione all'interno dell'Ateneo. In questa prospettiva, la composizione del Consiglio degli Studenti costituisce un elemento utile per l'osservazione delle dinamiche di partecipazione e per la promozione di iniziative volte a favorire una più ampia e diversificata rappresentanza, in coerenza con gli obiettivi di inclusione e pari opportunità.

Tabella 17 - Composizione del Consiglio degli Studenti per genere

Genere	Numero	Percentuale
Donne	9	28.1%
Uomini	23	71.9%

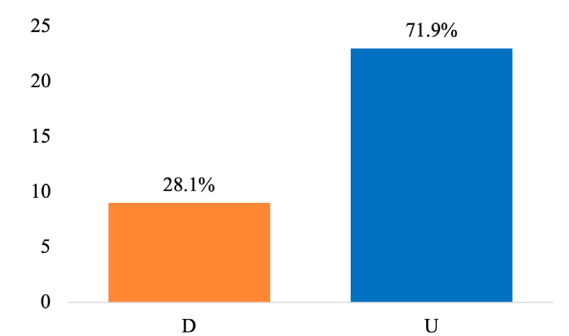


Figura 35 - Distribuzione percentuale del Consiglio degli Studenti per genere

3.4 Prassi e buone pratiche dirette a implementare il principio di pari rappresentazione nell’Ateneo

In questo paragrafo si analizzano alcuni ulteriori organismi e strumenti dell’Ateneo che, pur non essendo esclusivamente dedicati alle politiche di genere, contribuiscono al funzionamento della governance e alla qualità dell’organizzazione, con particolare riferimento alle Commissioni Rettorali, al Presidio della Qualità e alla figura del Garante degli Studenti.

Come evidenziato nella Tabella 18 e nella Figura 36, le Commissioni Rettorali risultano composte da 13 componenti complessivi, di cui 7 appartenenti al genere femminile e 6 al genere maschile. In termini percentuali, la componente femminile rappresenta circa il 53,8%, mentre quella maschile il 46,2%, evidenziando una distribuzione sostanzialmente equilibrata tra i generi.

Il Presidio della Qualità di Ateneo risulta composto da 8 componenti, di cui 5 di genere femminile e 3 di genere maschile. La componente femminile si attesta quindi al 62,5%, a fronte del 37,5% della componente

maschile. La funzione di coordinamento è affidata a una componente di genere maschile.

Per quanto riguarda la figura del Garante degli Studenti, alla data del 31 dicembre 2025 l’incarico risulta ricoperto da una componente di genere femminile.

Nel complesso, considerando congiuntamente gli organismi analizzati, si rileva una composizione pari a 22 componenti totali, di cui 13 appartenenti al genere femminile e 9 al genere maschile. In termini percentuali, la componente femminile rappresenta circa il 59,1%, mentre quella maschile il 40,9%, evidenziando una prevalenza della componente femminile nel dato complessivo.

Tabella 18 - Composizione numerica per genere negli organismi di Ateneo al 31/12/2025

	Numero componenti	Donne	Uomini
Commissioni Rettorali	13	7	6
Presidio di Qualità	8	5	3
Garante degli studenti	1	1	0
Totale	22	13	9

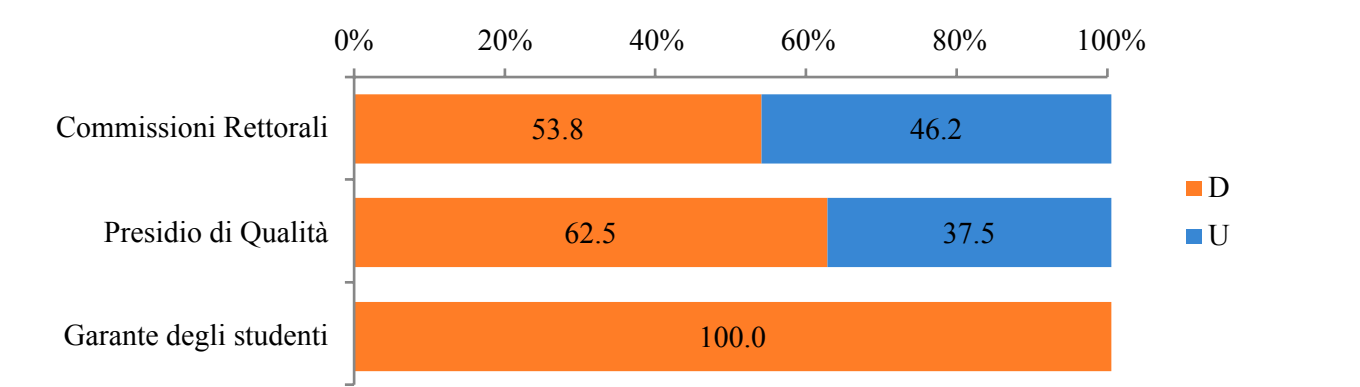


Figura 36 - Distribuzione percentuale per genere negli organismi di Ateneo (al 31/12/2025)

SEZIONE II - AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

4. Organi e strumenti preposti alla realizzazione delle pari opportunità

Si riporta in questa sezione qualche riferimento ad altri organismi e figure istituzionali specificatamente deputati alla promozione delle pari opportunità, nonché agli strumenti adottati per la medesima finalità.

4.1 Comitato Unico di Garanzia

Nel settembre 2014, con Decreto del Direttore Generale del 17 settembre 2014, numero 858, e successivamente integrato con il Decreto del Direttore Generale del 19 settembre 2014, numero 869 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Si tratta di un nuovo organismo costituito ai sensi dall'articolo 21 della Legge del 4 novembre 2010, numero 183, e regolamentato dalle *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, emanate, di concerto, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con la Direttiva del 4 marzo 2011, dall'articolo 42 dello Statuto e dall'articolo 43 del Regolamento Generale di Ateneo¹¹. Il Comitato ha composizione paritetica e assume, unificandole, tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi, e altre disposizioni attribuivano al *"Comitato Pari Opportunità"* e al *"Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing"*. È un Organismo di garanzia rivolto all'intera comunità universitaria che ha funzioni propositive, consultive e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta o di violenza morale o psicologica sui luoghi di lavoro. Il ruolo propositivo, propulsivo e consultivo del CUG si esplicita in collaborazione con le strutture dell'Ateneo al fine di evitare il rischio di comportamenti e processi decisionali discriminatori che ostacolano il raggiungimento di una piena uguaglianza di opportunità professionali.

Ai sensi dell'art 43 del Regolamento Generale di Ateneo, il CUG è composto da sei membri: tre componenti sono designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ateneo, sulla base dei risultati ottenuti nelle consultazioni elettorali per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie; tre componenti sono designati dalla amministrazione, a seguito di due raccolte pubbliche di candidature, di cui una riservata al personale tecnico ed amministrativo e l'altra riservata al personale docente. Tra il personale tecnico ed amministrativo che ha presentato regolare candidatura, il Direttore Generale designa due dei tre rappresentanti della amministrazione. Tra il personale docente che ha presentato regolare candidatura, il Direttore Generale designa uno dei tre rappresentanti dell'amministrazione. La Presidenza del CUG è designata, di concerto, dal Direttore/Direttrice Generale e dal Rettore/Rettrice fra i tre rappresentanti dell'amministrazione.

Come evidenziato nella Tabella 19, alla data di riferimento il CUG risulta composto da 6 componenti complessivi, di cui 5 di genere femminile e 1 di genere maschile. In particolare, tra le componenti designate dall'amministrazione si rilevano 2 persone di genere femminile e 1 di genere maschile, mentre tra le componenti designate dalle organizzazioni sindacali risultano presenti esclusivamente persone di genere femminile. La funzione di Presidenza è esercitata da una componente di genere femminile.

¹¹Preme sottolineare come la normativa nazionale sui CUG sia stata emanata in concomitanza alla Legge Gelmini di riforma del sistema universitario. Proprio l'attuazione di quest'ultima ha rallentato la costituzione di questi nuovi organismi in diverse Università italiane.

Tabella 19 - Composizione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) al 31.12.2025.

Composizione del CUG	Numero componenti	Donne	Uomini
Rappresentanti dell'amministrazione	3	2	1
Rappresentanti delle OO.SS.	3	3	0
Totale	6	5	1

Pur evidenziandosi una prevalenza della componente femminile nella composizione dell'organismo, il dato può essere letto anche in una prospettiva più ampia. In particolare, la concentrazione della partecipazione femminile in ambiti specificamente dedicati alle pari opportunità può riflettere una minore presenza della componente maschile in tali tematiche. Ciò suggerisce l'opportunità di promuovere un coinvolgimento più diffuso e trasversale, affinché la promozione delle pari opportunità sia percepita e praticata come responsabilità condivisa dell'intera comunità accademica.

4.2 Delega per le Pari opportunità

Nel 2025, con l'insediamento della nuova Rettrice, viene istituita la Delega per le Pari Opportunità e all'Uguaglianza di Genere. La scelta di attribuire questa funzione nell'ambito delle deleghe rettorali testimonia l'attenzione dell'Ateneo verso il tema delle pari opportunità (ampliandone i contenuti in chiave di parità di genere) e la volontà di garantire continuità alle iniziative intraprese.

La Delegata è nominata tra il personale docente dell'Ateneo e resta in carica per la durata del mandato rettorale. Essa svolge, in rappresentanza della Rettrice, attività di impulso, coordinamento e supporto alle politiche di genere, contribuendo alla definizione e all'attuazione di programmi e azioni finalizzati alla promozione delle pari opportunità, previamente approvati dagli organi di governo.

In particolare, la Delegata cura l'attività istruttoria e di confronto sui temi della parità, favorendo il raccordo tra gli organi di governo, il CUG e le diverse strutture dell'Ateneo, e contribuendo alla diffusione di una cultura organizzativa attenta all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze.

4.3 Altri organi e strumenti di Ateneo

Oltre al Comitato Unico di Garanzia e alla Delega per le Pari Opportunità e all'Uguaglianza di Genere, l'Ateneo si avvale di ulteriori strumenti e organismi che, pur non essendo esclusivamente dedicati alle politiche di genere, contribuiscono alla promozione di un contesto organizzativo inclusivo e attento alla dimensione delle pari opportunità. Tra gli organismi rilevanti si collocano il Presidio della Qualità di Ateneo e il Nucleo di Valutazione, che operano nell'ambito del sistema di assicurazione della qualità e della valutazione delle performance. Il Presidio della Qualità di Ateneo, nell'ambito del sistema di assicurazione della qualità, svolge un ruolo di coordinamento e monitoraggio dei processi didattici, di ricerca e organizzativi. Pur non essendo specificamente dedicato alle politiche di genere, contribuisce indirettamente alla promozione di pratiche inclusive, attraverso l'attenzione alla qualità dei processi e al miglioramento continuo delle attività dell'Ateneo. Il Nucleo di Valutazione svolge funzioni di verifica e controllo sull'efficacia dell'azione amministrativa e organizzativa dell'Ateneo. In tale ambito, l'analisi dei dati e degli indicatori può contribuire anche alla lettura delle dinamiche di genere, favorendo una maggiore consapevolezza rispetto alla distribuzione delle opportunità e dei ruoli. Accanto agli organismi istituzionali, l'Ateneo si è dotato di specifici strumenti di programmazione e monitoraggio delle politiche di genere.

Tra questi, un ruolo centrale è svolto dal Piano di Azioni Positive (PAP), che rappresenta lo strumento programmatico di riferimento per la promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni.

Il Piano, in coerenza con il quadro normativo nazionale e in stretta sinergia con le indicazioni contenute sia nel Gender Equality Plan (GEP) sia nel Piano Strategico Integrato di Ateneo, individua ambiti prioritari di intervento e azioni mirate, rivolte a tutte le componenti della comunità accademica.

In particolare, il PAP adottato per il triennio 2025-2027 si articola in cinque aree di intervento:

- promozione dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e diffusione di una cultura organizzativa inclusiva;
- rafforzamento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- promozione dell'uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della prospettiva di genere e dell'intersezionalità nell'organizzazione del lavoro;
- contrasto a ogni forma di discriminazione e violenza di genere.

Le azioni previste comprendono attività di monitoraggio, formazione e sensibilizzazione, nonché l'introduzione di strumenti organizzativi e linee guida finalizzate a favorire una più equilibrata distribuzione delle opportunità.

In coerenza con gli indirizzi europei, l'Ateneo adotta inoltre il Gender Equality Plan (GEP), che trova il proprio riferimento nelle raccomandazioni della Commissione Europea in materia di ricerca e innovazione, in particolare nell'ambito dei programmi di finanziamento Horizon Europe. Il GEP rappresenta uno strumento strategico attraverso il quale le istituzioni sono chiamate a integrare in modo sistematico la dimensione di genere nelle proprie politiche e nei propri processi organizzativi.

In tale ambito, particolare attenzione è rivolta alla raccolta e all'analisi dei dati, al monitoraggio delle azioni intraprese e alla definizione di indicatori utili a valutarne nel tempo l'efficacia. Un ulteriore elemento centrale riguarda le attività di sensibilizzazione e formazione, rivolte sia al personale sia ai soggetti coinvolti nei processi decisionali, con l'obiettivo di promuovere una maggiore consapevolezza rispetto alle tematiche dell'uguaglianza di genere.

Nel complesso, il GEP si configura come uno strumento programmatico volto a favorire la riduzione delle asimmetrie di genere e, al contempo, a valorizzare le diverse componenti della comunità accademica, contribuendo allo sviluppo di un contesto organizzativo più inclusivo ed equilibrato.

Inoltre dal 2023 l'Ateneo del Sannio, aderendo a un progetto promosso dalla CRUI in collaborazione con il CINECA adotta la riclassificazione contabile in ottica di genere. Si tratta di un processo metodologico volto a riorganizzare i dati di bilancio consuntivo e preventivo per evidenziare l'impatto delle risorse economiche sulle disparità o sull'equità di genere.

4.4 Programmazione, Networking e Divulgazione

Nel triennio 2023-2025, in continuità con un processo avviato precedentemente, l'Università degli studi del Sannio ha realizzato un variegato programma di iniziative finalizzate alla diffusione dei valori dell'inclusione, delle pari opportunità e della valorizzazione delle diversità.

In particolare le finalità generali perseguite dall'Ateneo, attraverso le politiche di genere sono state:

- lo sviluppo di una cultura della parità e delle pari opportunità;
- la conciliazione della vita lavorativa e della vita privata/familiare.
- il miglioramento del benessere organizzativo e della qualità dell'ambiente di lavoro garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.

Le differenti iniziative condotte con la collaborazione degli uffici amministrativi, dell'Ufficio Stampa e Comunicazione, del corpo docente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) sono riconducibili alle categorie descritte nel seguito.

A. Programmazione e organizzazione delle politiche di genere:

- Adozione del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 e 2025-2027**, che integra la dimensione delle pari opportunità tra gli obiettivi di creazione di valore pubblico;
- Adozione del **Piano di Azioni Positive (PAP) 2024-2026 e 2025-2027**, con definizione di azioni, indicatori e attività di monitoraggio delle politiche di genere;
- Implementazione del **Gender Equality Plan (GEP)**, con particolare riferimento alla raccolta dati, al monitoraggio delle carriere e alle attività di formazione e sensibilizzazione;
- Redazione del **Bilancio di Genere** quale strumento di analisi e monitoraggio delle dinamiche di genere nell'Ateneo;
- Attività del **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** e aggiornamento della sua composizione nel 2024;
- Adozione delle **Linee guida per il linguaggio di genere**, finalizzate a promuovere una comunicazione istituzionale inclusiva;
- Introduzione della **carriera alias** (2024), quale misura di tutela dell'identità di genere e di prevenzione delle discriminazioni;
- Adozione del **Regolamento "Atleta Unisannio"** (2025), volto a favorire inclusione e flessibilità nei percorsi accademici, anche con riferimento a studenti con disabilità;

B. Costituzione di un network di attori impegnati nell'attuazione di politiche di genere:

- Percorsi di collaborazione con altri Atenei e Istituzioni sul tema delle politiche di genere.
- Sottoscrizione del **Protocollo di intesa UNISANNIO - ASL Benevento** (2024) per il contrasto al disagio psicologico della popolazione studentesca;
- Attivazione e sviluppo del servizio **"NUVOLE - Centro per il benessere psicofisico della comunità studentesca"**, con attività di counseling e supporto psicologico;
- Partecipazione a reti istituzionali e nazionali sui temi dell'inclusione e della disabilità (CNUDD, ANVUR, CRUI-RUS);
- Collaborazioni con enti territoriali e istituzioni (es. Consigliera di Parità, Ordini professionali) per iniziative su pari opportunità e non discriminazione;
- Partecipazione ai programmi finanziati dal MUR **"PRO-BEN"** e **"PRO-BEN 2"**, con iniziative dedicate al benessere e alla prevenzione del disagio;
- Attivazione del progetto di **Servizio Civile Universale "Università inclusiva: azioni per l'autonomia, la partecipazione e la non discriminazione"**;
- Rafforzamento del sistema interno di supporto (Ufficio Diritto allo Studio, disability manager,

C. Iniziative di divulgazione, studio e ricerca sui temi della parità attraverso la partecipazione a incontri di studio e iniziative

- Evento **“STEM: un mondo senza limiti di genere”** (11 dicembre 2023), volto a promuovere la partecipazione femminile nei percorsi tecnico-scientifici;
- Convegno **“Problematiche di genere nei corsi STEM”** (28 marzo 2023), finalizzato ad analizzare il gender gap nei percorsi scientifici;
- Convegno **“Incongruenze di genere: attualità e prospettive”** (29 marzo 2023), dedicato ai temi dell'identità di genere e del diritto;
- Ciclo di seminari **“Contrasto alle discriminazioni di genere e pari opportunità nel lavoro”** (13 e 20 aprile, 4 maggio 2023), con il coinvolgimento di istituzioni e professionisti;
- Seminario **“Oltre il velo: la condizione giuridica della donna in Iran”** (20 novembre 2024), che ha proposto una lettura di diritto comparato per approfondire le complesse dinamiche giuridiche, sociali e culturali che caratterizzano la vita delle donne iraniane;
- Cineforum per la giornata contro la violenza sulle donne. Proiezione del film **“L'amore rubato”** (25 novembre 2024), con l'intento di stimolare il dibattito con la platea studentesca;
- Incontro **“Parità di genere: Analisi e prospettive. Primi risultati di un'indagine a scuola”** (22 maggio 2024), volto a presentare i risultati della ricerca “Mind the gap! Adolescenti e stereotipi di genere”.
- Incontro **“Lecture, proiezioni, e discussioni per dire NO alla violenza di genere”** (25 novembre 2025), che ha riunito comunità accademica, cittadinanza e istituzioni (Prefetta di Benevento e Assessora alle Politiche sociali del Comune di Benevento);
- Seminario **“Donne: violenze, discriminazioni, molestie. Quali rimedi?”** (6 marzo 2025), con il coinvolgimento anche della Provincia di Benevento e della relativa Consigliera di parità.
- Convegno **“Donne, lavoro, aree interne. Soggetti e azioni”** (10 dicembre 2025), volto ad implementare un confronto tra esperti di diritto del lavoro e Consiglieri di Parità, anche di altri territori italiani, e con un focus sulle aree interne con la direttrice del Centro di Ricerca per le Aree interne e gli Appennini (Centro ArIA).
- Evento **“APPbenessere e servizi di counseling universitario”** (28 maggio 2025), dedicato alla disseminazione dei risultati dei progetti PRO-BEN;

5. Note conclusive

L'analisi condotta nel presente Bilancio di genere restituisce un quadro articolato delle dinamiche di genere all'interno dell'Università degli Studi del Sannio nel triennio 2023-2025. Nel complesso, i dati confermano alcuni progressi, ma mostrano anche la persistenza di differenze di genere che continuano a caratterizzare diversi ambiti della vita accademica. Persistono infatti fattori organizzativi e culturali che incidono ancora oggi sulle opportunità di donne e uomini nei percorsi universitari e professionali.

Alla luce dell'analisi dei dati relativi alla popolazione studentesca, si conferma la presenza di una segregazione orizzontale nei percorsi di studio, con scelte formative ancora differenziate per genere. Tale fenomeno, stabile nel tempo e coerente con il contesto nazionale, evidenzia la necessità di promuovere azioni di orientamento e politiche mirate a favorire una maggiore partecipazione femminile nei settori STEM, in particolare in ambito ICT e ingegneristico.

Con riferimento al personale docente e di ricerca, si registra un rafforzamento progressivo della presenza femminile, sia in termini assoluti sia percentuali. Tuttavia, tale crescita non si distribuisce in modo uniforme lungo la carriera accademica: la presenza femminile è più consistente nelle posizioni iniziali e intermedie, mentre resta più contenuta nei ruoli apicali, in particolare tra i professori ordinari. I dati per ruolo e per Dipartimento mostrano quindi che la crescita numerica non si traduce automaticamente in un riequilibrio nelle posizioni di maggiore prestigio, stabilità e potere decisionale.

Questo andamento appare coerente con quanto evidenziato da una parte rilevante della letteratura sul genere in accademia, che invita a guardare alle disuguaglianze non solo come effetto di un minore accesso femminile, ma come esito di processi cumulativi che agiscono lungo l'intera carriera.

L'analisi per aree disciplinari conferma, inoltre, una differenziazione tra Dipartimenti, con una maggiore presenza femminile nei contesti non tecnico-ingegneristici e una prevalenza maschile più marcata nell'area dell'ingegneria. Anche questo elemento richiama dinamiche più ampie, già rilevate a livello nazionale, e suggerisce che la segregazione non opera soltanto in senso verticale, ma anche in senso orizzontale, attraverso la diversa distribuzione di donne e uomini tra ambiti disciplinari e contesti professionali.

Un ulteriore aspetto rilevante riguarda la distribuzione

del lavoro accademico. La letteratura ha mostrato come, accanto alle attività maggiormente riconosciute in termini di carriera e reputazione (quali pubblicazioni, progetti, internazionalizzazione e visibilità scientifica) esista una quota significativa di lavoro organizzativo, didattico, relazionale e gestionale, essenziale al funzionamento delle istituzioni ma meno riconosciuta sul piano della progressione (Naldini e Poggio, 2023). Questo insieme di compiti, definito anche *academic housekeeping*, tende a essere più frequentemente assunto dalla componente femminile (Castaño et al., 2019). Si tratta di attività spesso *time consuming*, cruciali per la vita dell'organizzazione, ma meno valorizzate rispetto alle dimensioni più direttamente associate alla performance e all'eccellenza. In tale chiave, la disuguaglianza di genere non riguarda solo chi occupa le posizioni apicali, ma anche la diversa distribuzione del lavoro visibile e invisibile all'interno dell'università.

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo, i dati restituiscono un quadro complessivamente equilibrato sotto il profilo della composizione di genere. Pur emergendo alcune differenze nella distribuzione tra le categorie professionali e nei livelli retributivi, tali evidenze non delineano un andamento univoco e richiedono pertanto ulteriori approfondimenti e un monitoraggio nel tempo. Nel complesso, non si rilevano elementi tali da configurare dinamiche di segregazione particolarmente marcate.

L'analisi degli strumenti di conciliazione vita-lavoro evidenzia, invece, una persistente asimmetria nella distribuzione dei carichi di cura. I congedi parentali continuano a essere utilizzati prevalentemente dalla componente femminile, e una maggiore partecipazione femminile si osserva anche nel ricorso al lavoro da remoto. Tali elementi confermano che il tema della conciliazione non può essere ridotto a una questione privata o individuale. Al contrario, esso costituisce una dimensione strutturale della disuguaglianza, che incide sulle opportunità di carriera, sui tempi di lavoro e sulle possibilità di accesso alle posizioni di maggiore responsabilità. In questa prospettiva, il rischio è che le politiche di conciliazione, se non accompagnate da una più ampia trasformazione organizzativa e culturale, finiscano per rafforzare una visione tradizionale della divisione dei ruoli, concentrando ancora una volta sulle donne il peso della cura.

Per quanto riguarda la governance dell'Ateneo, il 2025 mostra un miglioramento della presenza femminile complessiva, anche grazie all'insediamento della Rettrice e a una più ampia partecipazione nelle deleghe rettorali. Permangono tuttavia differenze nella distribuzione tra le varie tipologie di incarico: le posizioni monocratiche e di vertice restano in misura maggiore presidiate

da uomini, mentre la presenza femminile appare più significativa negli organi collegiali e in altri spazi di partecipazione istituzionale.

Anche questo dato può essere letto in chiave qualitativa, e non solo quantitativa. La letteratura sui modelli di governance universitaria ha evidenziato come i recenti processi di riorganizzazione degli Atenei abbiano accentuato una distinzione tra ruoli ritenuti più strategici (come Rettore/Rettrice, Prorettori/Prorettrici e Direttori/Direttrici di Dipartimento) e funzioni più orientate al mantenimento, alla gestione e al supporto organizzativo. I primi tendono a concentrare maggiore visibilità, discrezionalità, influenza e riconoscimento; i secondi, pur essenziali, risultano meno valorizzati e più facilmente assimilabili a forme di *academic housekeeping istituzionale*. In questa prospettiva, il tema della parità nella governance non riguarda solo la presenza numerica di donne e uomini negli organi, ma anche la distribuzione tra incarichi dotati di diverso grado di potere, prestigio e impatto sulla carriera.

Sul piano delle politiche e delle azioni, l'Ateneo ha sviluppato nel triennio un insieme significativo di strumenti e iniziative, tra cui il Piano di Azioni Positive, il Gender Equality Plan, il rafforzamento del ruolo del CUG e la Delega per le Pari Opportunità e all'Uguaglianza di Genere. Tali strumenti indicano un progressivo consolidamento dell'attenzione istituzionale verso il tema, confermando al contempo come, accanto all'adozione formale di documenti programmatici, il cambiamento passi attraverso un impegno effettivo e costante di tutta la comunità accademica. La loro efficacia dipenderà dalla capacità di continuare a tradurli in pratiche organizzative, criteri di valutazione, meccanismi di monitoraggio e azioni correttive effettivamente incidenti.

Alla luce delle evidenze emerse, appare quindi opportuno rafforzare le azioni già avviate, adottando una prospettiva esplicitamente multilivello, capace di tenere insieme dimensione individuale, cultura organizzativa e assetti di governance. In particolare, risultano centrali: il monitoraggio sistematico dei dati disaggregati; la promozione di misure di riequilibrio nelle carriere e nei ruoli decisionali; una più attenta valorizzazione del lavoro accademico nelle sue diverse componenti, incluse quelle meno visibili; il superamento di pratiche organizzative e modelli istituzionali che producono asimmetrie.

I Bilancio di genere si configura pertanto non solo come strumento di analisi e rendicontazione, ma come base conoscitiva necessaria per rendere visibili dinamiche che altrimenti rischiano di rimanere opache, e quindi per orientare in modo più consapevole le future politiche dell'Ateneo. Solo a partire da tale visibilità, infatti, è possibile costruire interventi mirati, valutarne l'efficacia e sostenere nel tempo un cambiamento reale verso una università più equa, inclusiva e capace di valorizzare pienamente tutte le sue componenti.

Bibliografia

Castañó, Cecilia, Vázquez-Cupeiro, Susana e Martínez-Cantos, José Luis, 2019. Gendered management in Spanish universities: Functional segregation among vice-rectors, in «Gender and Education», 31, 8, pp. 966-985.

CRUI (2019), Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, Roma, CRUI

Naldini, M., Poggio, B., 2023. Genere e accademia. Carriere, culture e politiche. Bologna: il Mulino. ISBN: 978-88-15-38682-3

unisannio.it