

BILANCIO DI GENERE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA

Approvato dal Senato Accademico del 29 maggio 2023 e dal Consiglio di Amministrazione del 31 maggio 2023

Sommario

<i>PREMESSA</i>	3
1. NORMATIVA, DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE DI ATENEO E ORGANI PREPOSTI ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ	4
1.1 Normativa	4
1.2 Documenti di programmazione di Ateneo	6
1.3 Organi	7
2. PROGETTI E INIZIATIVE	8
2.1 Centro Antiviolenza (C.A.V.)	8
2.2 Ricerca	9
2.2 Attività di formazione, sensibilizzazione e altre misure	12
2.3 Orientamento	15
2.4 Azioni programmate	15
3. COMPOSIZIONE DI GENERE	17
3.1 Comunità studentesca	17
3.2 Personale docente	21
3.3 Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo	24
3.4 Organi di Ateneo	26
4. INVESTIMENTI E SPESE PER LE PARI OPPORTUNITÀ	27

PREMESSA

Con l'adozione del terzo Bilancio di Genere, l'Ateneo rinnova e rafforza il suo impegno verso la promozione delle pari opportunità e la riduzione delle disuguaglianze di genere all'interno della nostra comunità accademica. Questo bilancio rappresenta un fondamentale strumento per la programmazione e il monitoraggio delle politiche di genere adottate dall'Ateneo, con l'obiettivo di creare un ambiente inclusivo, equo e rispettoso delle differenze.

Negli anni, il percorso verso una rappresentanza più equa e matura dei generi all'interno delle varie componenti dell'Ateneo è cresciuto in maturità e consapevolezza. Tale evoluzione è testimoniata dalle numerose iniziative intraprese per promuovere la parità di opportunità e raggiungere gli obiettivi stabiliti. Nel corso del 2022, tale tendenza positiva si è ulteriormente consolidata grazie alla costituzione del GEP Team (Gender Equality Plan Team), un gruppo di lavoro incaricato della redazione del primo [Gender Equality Plan](#) di Ateneo. Questo Piano rappresenta un importante strumento di pianificazione strategica e definisce specifiche azioni e obiettivi per il triennio 2022-2024, al fine di perseguire e promuovere attivamente le pari opportunità.

Il Consiglio di Amministrazione, riconoscendo l'importanza di queste iniziative, ha dimostrato il proprio impegno finanziando le azioni previste nel Piano. Questo sostegno tangibile sottolinea la volontà e la determinazione degli Organi di Governo dell'Ateneo nel favorire un'effettiva inclusione e promuovere l'equità di genere a tutti i livelli.

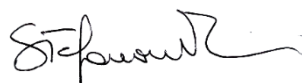
È importante sottolineare che il cammino verso la parità di genere è un impegno condiviso e collettivo. Ogni componente della nostra comunità accademica ha un ruolo fondamentale nel contribuire al cambiamento culturale e alla creazione di un ambiente che favorisca la partecipazione, il rispetto reciproco e l'uguaglianza di opportunità per tutti. Pertanto, invito tutti i componenti della nostra comunità a partecipare attivamente a questa importante sfida, ad aderire alle iniziative proposte, a promuovere la sensibilizzazione e a lavorare insieme per superare gli ostacoli e le disuguaglianze di genere che ancora persistono.

Anche quest'anno, ribadisco il mio personale impegno e quello dell'Ateneo nel continuare lungo la strada intrapresa, con l'auspicio di raggiungere risultati sempre più ambiziosi nella promozione della parità di genere e dell'inclusione in generale. Sono convinto che solo attraverso un impegno costante, una collaborazione attiva e un'attenta valutazione delle politiche e delle azioni messe in atto, potremo ottenere un ambiente accademico e lavorativo inclusivo, che valorizzi le diversità e offra pari opportunità a tutti, indipendentemente dal genere. Attraverso la sensibilizzazione, la formazione, la promozione di politiche e prassi inclusive e la promozione di una cultura rispettosa e consapevole delle questioni di genere, possiamo costruire una comunità accademica in cui tutte le componenti si sentano valorizzate, rispettate e rappresentate.

Ringrazio tutti coloro che si sono dedicati a questa importante causa e sono convinto che, lavorando insieme, potremo raggiungere risultati significativi e creare un ambiente accademico in cui ogni persona possa esprimere il proprio potenziale senza alcun ostacolo legato al genere.

Viterbo, 27 maggio 2023

Il Rettore
Prof. Stefano Ubertini



1. NORMATIVA, DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE DI ATENEO E ORGANI PREPOSTI ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

1.1 Normativa

Si richiama, *in primis*, la *normativa internazionale* in tema di contrasto alla violenza contro le donne che è rappresentata dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (11 maggio 2011, n. 210) ratificata nel nostro paese con legge 27 giugno 2013, n. 77. Gli obiettivi della citata Convenzione sono indicati all'art. 1 e prevedono, tra l'altro, di: proteggere le donne da ogni forma di violenza e prevenire, perseguire ed eliminare la violenza contro le donne e la violenza domestica; contribuire a eliminare ogni forma di discriminazione contro le donne e promuovere la parità tra i sessi, rafforzando l'autonomia e l'autodeterminazione delle donne; predisporre globalmente politiche e misure di protezione e assistenza a favore delle vittime di violenza contro le donne e violenza domestica; promuovere la cooperazione internazionale al fine di eliminare la violenza contro le donne e la violenza domestica; sostenere le organizzazioni e le autorità incaricate dell'applicazione della legge al fine di sviluppare un approccio integrato per l'eliminazione della violenza contro le donne e la violenza domestica. All'art. 3 si definisce come 'violenza contro le donne' una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne che comprende gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o possono provocare danni di natura fisica, sessuale, psicologica o economica e per 'violenza domestica' tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia. La Convenzione incoraggia gli Stati firmatari ad adottare le misure legislative necessarie atte a promuovere e tutelare il diritto di tutti gli individui e, in particolare delle donne, a vivere liberi dalla violenza, ponendo attenzione all'importanza di sviluppare politiche sensibili al genere (art. 6), alla sensibilizzazione (art. 13), all'educazione (art. 14). In particolare, quest'ultimo articolo prevede la possibilità di includere nei programmi scolastici di ogni ordine e grado materiali didattici sui temi della parità tra i sessi, i ruoli di genere non stereotipati, il rispetto reciproco, la soluzione non violenta dei conflitti.

In merito alla *normativa comunitaria*, si ricordano gli artt. 2, 3.3 TUE, 8, 10, 19, 153 e 157 del TFUE, gli artt. 21 e 23 della Carta dei Diritti Fondamentali UE. Numerose sono le Direttive, Raccomandazioni e Risoluzioni di riferimento, tra le quali preme ricordare: la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo concernente l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e

donne in materia di occupazione e lavoro; la Direttiva 2004/113/CE del Consiglio concernente la parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura; la Raccomandazione del Consiglio d'Europa del 12 marzo 2003 n. 3, concernente l'equilibrata partecipazione delle donne e degli uomini ai processi decisionali politici e pubblici; la Raccomandazione 96/694/CE del Consiglio del 2 dicembre 1996, riguardante l'equilibrata partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale; la Risoluzione del Consiglio del 29 giugno 2000 concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare; la Comunicazione della Commissione europea "Come affrontare le differenze di retribuzione basate sul Genere", COM (2007) 424 def.

Sul piano nazionale il principio di uguaglianza fra i sessi trova esplicito riconoscimento nella nostra *Carta costituzionale* (artt. 2, 3, 37, 51 e 117).

Si richiama, inoltre, il d.lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modifiche (spec. artt. 25-41 bis) *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* avente a oggetto le *"misure volte ad eliminare ogni forma di discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali"*, nonché il D.P.C.M. del 1 ottobre 2012 che all'art. 16 individua nel Dipartimento per le pari opportunità *"la struttura di supporto al Presidente che opera nell'area funzionale inerente alla promozione e al coordinamento delle politiche dei diritti della persona, delle pari opportunità, della parità di trattamento e di rimozione di ogni forma e causa di discriminazione, di prevenzione e contrasto della violenza sessuale e di genere e degli atti persecutori, della tratta e dello sfruttamento degli esseri umani, nonché delle mutilazioni genitali femminili e delle altre pratiche dannose"*¹.

La Direttiva generale per l'azione amministrativa e per la gestione del Dipartimento per le pari opportunità del 2020 sottolinea l'importanza di promuovere iniziative volte al contrasto degli stereotipi di genere *"al fine di ampliare le successive opportunità di inserimento lavorativo delle ragazze, in particolare nei settori nei quali sono attualmente sottorappresentate a partire da quelli afferenti alle STEM"*.

¹ A ciò si aggiungano il d.lgs. n. 150/2011, in particolare l'art. 28 concernente le controversie in materia di discriminazione; l'art. 51 della l. n. 300/1970 Statuto Lav. TU; TU maternità d.lgs. n. 151/2001 e d.lgs. 216/2003.

1.2 Documenti di programmazione di Ateneo

Nell'ambito del quadro normativo esposto nel paragrafo precedente, l'Università degli Studi della Tuscia, quale istituzione deputata alla formazione, alla ricerca e alla terza missione, ricomprende tra gli obiettivi strategici dell'Ateneo quelli volti all'eliminazione di ogni discriminazione basata sul sesso, alla parità di trattamento e alla rimozione di ogni forma e causa di discriminazione, promuovendo iniziative volte a favorire una equa rappresentanza femminile sia all'interno al corpo docente che personale dirigente e tecnico-amministrativo. Promuove misure volte a potenziare la presenza delle studentesse nei suoi corsi di studio c.d. STEM e incoraggia iniziative didattiche, scientifiche e di terza missione volte alla prevenzione e all'eliminazione della violenza contro le donne.

Il *Piano Strategico 2022-2024*, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente il 19 e il 21 luglio 2021, individua fra i valori fondanti dell'Ateneo le pari opportunità e prevede, nell'ambito degli obiettivi strategici e operativi (Area strategica C – Terza Missione), la redazione del Bilancio di Genere con riferimento al *Sustainable Development Goals (SDG) n. 5 – Parità di Genere*.

Il *PIAO* (Piano integrato di Attività e Organizzazione) 2022/2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo nella seduta del 24 giugno 2022, indica come obiettivo prioritario la redazione del Bilancio di Genere e del *Gender Equality Plan (GEP)*. Quest'ultimo, approvato dagli Organi di Ateneo nel mese di dicembre 2021, raccoglie azioni rivolte, trasversalmente, all'eliminazione delle disuguaglianze di genere in favore della "valorizzazione della diversità", sia essa di età, cultura, abilità fisica, orientamento sessuale o plurilinguismo. Obiettivo prioritario è la riduzione ed eliminazione del "gender gap", soprattutto nelle organizzazioni lavorative complesse, all'interno delle quali le donne dovranno avere la piena possibilità di esprimersi ed essere valorizzate dal punto di vista professionale, trovando il giusto equilibrio con la propria vita personale, con evidenti risvolti positivi per il generale "benessere organizzativo" delle stesse. Il GEP è stato redatto grazie a un processo partecipato che ha coinvolto un gruppo di lavoro allargato, organi di governo, direttore generale, personale docente personale tecnico-amministrativo e la rappresentanza studentesca.

1.3 Organi

La legge 183/2010 ha modificato gli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevedendo la costituzione – in seno alle pubbliche amministrazioni – del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il C.U.G. sostituisce il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico con riguardo al tema del *mobbing*. Gli obiettivi perseguiti dal C.U.G. (art. 2 co. 1 del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi della Tuscia) sono quelli di: assicurare pari opportunità di genere; contrastare qualunque forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione; valorizzare la cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, estendendo la garanzia contro ogni forma di discriminazione alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza; tutelare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori per garantire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e una maggiore efficienza delle prestazioni lavorative nel rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e *mobbing*. Dal 2022 il CUG UNITUS aderisce alla Rete dei CUG nazionali.

Componenti nominati dal Senato Accademico:

Prof. Alessandro BUFALINI, professore associato, DISTU

Dott. Luca MASSIDDA, TDB - DEIM

**Prof.ssa Sonia Maria MELCHIORRE, professoressa associata - DISUCOM -
PRESIDENTE**

Componenti individuati sulla base delle designazioni delle OOSS maggiormente rappresentative a livello di Ateneo:

Sig. Fabrizio GENTILI - OS FSUR CISL

Dott.ssa Elisabetta PRIMIERI - OS UIL RUA

Dott.ssa Maria Chiara SANGIOVANNI - OS FGU

Tabella 1 – Comitato Unico di Garanzia per quadriennio 2022-2025, ricostituito con decreto rettorale n. 11.01.2022, n.6

Il [C.U.G.](#) ha funzione propositiva in tema di: studi di genere, azioni positive volte a favorire il raggiungimento dell'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, promozione e potenziamento di qualsivoglia attività volta alla conciliazione della vita privata e del lavoro, analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e degli uomini, diffusione delle conoscenze ed esperienze sui temi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni od enti, azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, azioni positive atte a

prevenire discriminazioni o violenze di qualsivoglia tipo presso l'Ateneo, azioni positive atte alla valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni. L'Organo svolge, inoltre, una funzione consultiva in tema di riorganizzazione dell'amministrazione, piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi di sua competenza e una funzione di verifica sui risultati dell'efficacia delle azioni positive.

A norma dell'art. 4 del citato Regolamento, l'Amministrazione garantisce gli strumenti e le attrezzature per il funzionamento del C.U.G. e destina un *budget* da definirsi annualmente per le spese necessarie al suo funzionamento.

Nel 2019 è stata introdotta la figura della Delegata all'inclusione ed equità.

Con D.R. 29 aprile 2022, n. 198 è stata nominata *Referente del Rettore per l'inclusione e l'equità* la Dott.ssa Martina Galli, ricercatrice a tempo determinato (ssd IUS/17) presso il Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici (DISTU) di questo Ateneo.

2. PROGETTI E INIZIATIVE

2.1 Centro Antiviolenza (C.A.V.)

Terminata l'attività dello Sportello Antiviolenza, il 13 luglio 2022 è stato inaugurato presso l'Ateneo il Centro Antiviolenza (CAV) dedicato alla prevenzione e contrasto della violenza sulle donne. Si tratta del primo Centro Antiviolenza universitario della Regione Lazio. Il CAV è attualmente gestito dall'Associazione "Ponte Donna", che vanta un'esperienza pluridecennale nel settore, e rivolto alle donne italiane e straniere bisognose di supporto, ivi incluse tutte le donne che appartengono a qualsiasi titolo alla comunità UNITUS. Operatrici attente e qualificate svolgono un lavoro di sostegno e ascolto non giudicante, volto ad elaborare un percorso individuale e personalizzato.

Grazie alle diverse professionalità e competenze multidisciplinari che operano nel Centro, sono offerti i seguenti servizi gratuiti: ascolto e primo supporto, attraverso colloqui telefonici e preliminari finalizzati a individuare i bisogni e le emergenze; accoglienza in sede; assistenza psicologica, anche in collaborazione con le strutture ospedaliere e i servizi territoriali; assistenza legale; *empowerment*; supporto ai figli e alle figlie minori vittime di violenza assistita; orientamento al lavoro; orientamento all'autonomia; assicurazione di collegamenti con le case rifugio e altri centri antiviolenza e con le istituzioni; percorsi di uscita dalla violenza.

2.2 Ricerca

Progetto FuTuRE

Il progetto FuTuRE (*Fostering Tools of Resilience and Emersion of GBV with intersectional perspective*) è finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del programma CERV-DAPHNE, indirizzato alla prevenzione e al contrasto della violenza di genere e della violenza contro i bambini. Il progetto, coordinato come capofila dall'Associazione DIFFERENZA DONNA ONG, ha l'obiettivo di sostenere e supportare le vittime di violenza domestica e di forme multiple di discriminazione, aggiornando e rafforzando strumenti, metodologie e procedure di intervento per la valutazione del rischio nei contesti di IPV (*Intimate Partner Violence*). Il progetto si focalizza nello specifico sulla violenza nelle relazioni intime e multiple discriminazioni, attraverso l'aggiornamento e il rafforzamento di procedure e metodologie di valutazione del rischio di recidiva e di autovalutazione del rischio, a partire da una prospettiva di genere, intersezionale e inclusiva dei diritti di bambine e bambini, tenendo anche conto delle criticità emerse a seguito della pandemia COVID-19. Il progetto ha due principali obiettivi: contribuire alla prevenzione e al contrasto della violenza di genere, con un focus particolare sulle donne che subiscono violenza nelle relazioni intime da parte del partner (IPV) e discriminazioni multiple; offrire supporto alle donne che subiscono violenza e garantire protezione attraverso l'aggiornamento e il rafforzamento della metodologia, delle procedure e delle strategie di valutazione del rischio.

Il progetto, di durata biennale, ha preso avvio il 1 marzo 2022. L'unità di ricerca della Tuscia è stata coordinata dalla responsabile scientifica dell'azione di ricerca, prof.ssa Flaminia Saccà (fino al 31 agosto 2022), in seguito il coordinamento delle attività del gruppo locale è passato al prof. Michele Negri e al dott. Luca Massidda.

L'unità della Tuscia, nel primo anno del progetto, ha portato avanti la ricerca finalizzata all'identificazione dei principali fattori di rischio e di vulnerabilità che si presentano nei casi di IPV (violenza nelle relazioni intime) e al conseguente aggiornamento degli strumenti oggi utilizzati per la valutazione del rischio di recidiva (SARA - *Spousal Assault Risk Assessment* e ISA - *Increasing Self-Awareness*). La prima azione della ricerca si è articolata in una rassegna della letteratura scientifica internazionale degli ultimi 15 anni. Sono state analizzate 150 ricerche empiriche sul tema della IPV (con riferimento soprattutto a contesti europei e nordamericani) al fine di identificare i principali fattori di rischio e le vulnerabilità da integrare nell'aggiornamento degli strumenti.

PRIN 2020 Stereotipo e pregiudizio: la rappresentazione sociale della violenza di genere e le strategie di contrasto a dieci anni dalla Convenzione di Istanbul

L'Università degli Studi della Tuscia fa parte della rete di ricerca impegnata nel progetto Prin 2020 Stereotipo e pregiudizio: la rappresentazione sociale della violenza di genere e le strategie di contrasto a dieci anni dalla Convenzione di Istanbul. Fino al 31 agosto 2022 il progetto è stato coordinato come *Principal Investigator* dalla prof.ssa Flaminia Saccà. A seguito del trasferimento presso altro ateneo della PI, il coordinamento del progetto è passato all'Università la Sapienza di Roma.

Il progetto triennale, che ha preso avvio nelle sue attività scientifiche nel maggio 2022, coinvolge altri tre partner: l'Università degli Studi di Messina, l'Università degli Studi G. d'Annunzio, l'INDIRE – Istituto Nazionale Documentazione Innovazione Ricerca Educativa. L'obiettivo del progetto è quello di indagare gli stereotipi e i pregiudizi che permeano la narrazione e la rappresentazione sociale della violenza sia in ambito giudiziario che sulla stampa e di costruire pratiche e metodologie innovative per il suo contrasto anche tra le giovani e giovanissime generazioni, nella consapevolezza che questi stereotipi concorrono non solo al rischio di depotenziamento dell'azione giudiziaria ma anche alla vittimizzazione secondaria e terziaria della donna.

L'Unità della Tuscia, prima come capofila e poi, dal primo settembre 2022, partecipando alle attività coordinate da Sapienza ha, in particolare, l'obiettivo di individuare e analizzare gli stereotipi e i pregiudizi insiti nella rappresentazione sociale della violenza, sia in ambito giudiziario che sui media, e di ricostruire, in collaborazione con INDIRE, attraverso un'analisi del patrimonio archivistico in possesso dell'Istituto, come sia cambiata nei decenni la rappresentazione dei rapporti di genere nei libri di testo della scuola italiana.

L'impatto sociale del progetto verrà conseguito attraverso la restituzione e la disseminazione dei risultati presso i soggetti sociali, istituzionali e professionali coinvolti nello studio (come ad es. l'ambito giornalistico, scolastico e giudiziario e del terzo settore). La messa in evidenza delle pratiche da eliminare e di quelle da promuovere nei contesti giudiziario e giornalistico nonché del terzo settore potrà infatti essere propedeutica all'implementazione di interventi formativi in tema di violenza sulle donne. Gli elementi cognitivi che scaturiranno dallo studio della formazione scolastica in merito alla violenza di genere, grazie al coinvolgimento di INDIRE, la cui *mission* verte nell'ambito dell'innovazione didattica, potranno orientare la costruzione e promozione di nuovi modelli pedagogici da adottare nella formazione delle giovani e giovanissime generazioni, al fine di favorire un cambiamento degli orientamenti culturali rispetto alla violenza contro le donne in accordo con quelli promossi in materia dalle convenzioni del Consiglio d'Europa e delle Nazioni Unite.

Nell'ambito delle attività del progetto PRIN 2020 è stata organizzata, nel giugno del 2022, la prima *Gens - Gender Studies Week*. Ospitata a Salina dall'Università degli Studi di Messina, la *Gens* si è articolata in un *workshop* di studio intensivo sulle tematiche di genere affrontate dal progetto in cui i quattro partner della rete di ricerca si sono confrontati tra loro, con altri studiosi e studiose, e con attori sociali chiave nell'azione di contrasto alla violenza di genere per condividere e aggiornare conoscenze e metodologie di ricerca e per coordinare attività e obiettivi del progetto.

Convenzione quadro con l'Università Tor Vergata di Roma

L'Ateneo collabora con l'Università degli Studi di Tor Vergata nell'ambito della Convenzione quadro siglata tra i due Atenei nel 2020 e nell'interesse del Dipartimento di Studi letterari e filosofici e di Storia dell'arte e del Centro Dipartimentale multidisciplinare "Grammatica e sessismo" dell'Università Tor Vergata.

La Convenzione quadro ha a oggetto la realizzazione di attività di ricerca e disseminazione degli studi di genere, con particolare attenzione alle tematiche dell'educazione rispettosa del genere e del rapporto tra genere e generi, questione di genere e disagio sociale. In particolare, la collaborazione è finalizzata alla partecipazione congiunta a bandi per attività di ricerca nazionali e internazionali nonché alla collaborazione ad attività di ricerca per temi di interesse comune di volta in volta individuati.

Progetto CELO - Conoscenza e Educazione per il contrasto al Linguaggio dell'Odio

L'Ateneo partecipa al Progetto CELO - Conoscenza e Educazione per il contrasto al Linguaggio dell'Odio, finanziato per il biennio 2022-2023 sui fondi POR FESR Lazio 2014-2020. L'obiettivo è offrire nuove conoscenze per l'educazione alla tolleranza nella scuola dell'obbligo. CELO produrrà la piattaforma digitale permanente "*HOL, Hate speech OnLine* - Osservatorio per conoscere, ri-conoscere e contrastare l'*hate speech*", destinata agli attori chiave dell'educazione/formazione (insegnanti, educatori, formatori, studenti). La piattaforma offre: a) una grande base di dati *open source & open data* per documentare i fenomeni di intolleranza verbale linguaggio di incitamento all'odio (*hate speech*), b) materiali didattico-applicativi per la didattica dell'inclusione e del contrasto alle forme di intolleranza (religiosa, etnica, di genere, bullismo-cyberbullismo etc.). HOL interesserà anche le imprese editoriali, digitali e creative. Per il 2022 sono in programma due seminari di approfondimento, sui temi dell'integrazione culturale (maggio 2022) e della discriminazione di genere (autunno 2022).

Il 6 aprile 2022 è stato presentato presso l'Ambasciata della Georgia in Italia il volume dal titolo *Georgia on my mind. English language and discursive practices in Georgian culture*, primo volume della collana editoriale *Genderising. Redesigning Gender*. Il 7 aprile 2022 il medesimo volume è stato presentato al VII *Congreso Internacional de Comunicación y Género* organizzato da *Universidad de Sevilla*, Università Sapienza, *Universitat Autònoma de Barcelona*.

2.2 Attività di formazione, sensibilizzazione e altre misure

Si elencano di seguito le iniziative di formazione, sensibilizzazione e comunicazione promosse dal servizio Inclusione e Equità, dal CUG e dal "GEP team" nell'anno 2022.

7 marzo: Giornata di studio su "Parità di Genere nelle Scienze - Il *Gender Equality Plan* di Ateneo e il progetto GrandiDonne 'donna, Immagine città'. L'evento è stato realizzato da Integronomia in collaborazione con il Laboratorio di Ergonomia e Sicurezza del Lavoro del DAFNE (Ergolab-Unitus), l'INBB (Istituto Nazionale Biostrutture e Biosistemi) e con la collaborazione della FEI (Federazione Esperantista Italiana).

29 aprile: Seminario dal titolo "Media e razzismo. L'informazione che non discrimina", organizzato in collaborazione con UNAR, Associazione ROMNI, Associazione Stampa Romana e il Dipartimento di Comunicazione e Ricerca Sociale di Sapienza, Università di Roma. Il seminario, svoltosi in presenza e della durata di 4 ore, verteva sul tema dell'intersezionalità e sul ruolo che il linguaggio mediatico ha nel rafforzare o sradicare gli stereotipi che riguardano le comunità Rom, con particolare riferimento alle donne.

3-4 maggio 2022: Incontri sul tema "Il micromachismo nel giornalismo italiano". Gli incontri sono stati introdotti dalla Professoressa Sonia Maria Melchiorre, Presidente del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo e componente del GEP Team UNITUS, e sono stati condotti in lingua italiana e lingua inglese dal Professor Sergio Marín Conejo dell'Università di Siviglia.

20 settembre – Incontro su "Lingua, linguaggi della comunicazione e costruzione della conoscenza" tenuto dalla prof.ssa Francesca Dragotto, docente di linguistica dell'Università di Roma 2 Tor Vergata e Direttrice del centro di Ricerca "Grammatica e sessismo".

27 settembre – Seminario su “Ripensare le relazioni tra i sessi e i ruoli di genere: nel lavoro e nella vita quotidiana. Un punto di vista maschile”, tenuto dal prof. Stefano Ciccone dell’Università di Roma 2 Tor Vergata e membro della rete di gruppi di riflessione critica sul maschile e di iniziativa di uomini “Maschile plurale”.

5 Ottobre - Nell’ambito della giornata della Sostenibilità, la dott.ssa Martina Galli ha svolto una relazione dal titolo “Sostenibilità come equità: l’Unitus per il rispetto delle differenze”, esponendo le linee programmatiche e le attività dell’Ateneo rivolte al tema della parità di genere e al contrasto della violenza sulle donne.

Dall’11 al 14 ottobre si è tenuto il GENDERCOM, convegno internazionale per riflettere ed analizzare la costruzione delle identità di genere nella società e nei media. L’evento, svoltosi in quattro lingue, è stato organizzato da Università degli Studi della Tuscia in collaborazione con Università di Siviglia, Sapienza Università di Roma e Università nazionale autonoma del Messico. La platea proveniva da 15 nazioni diverse ed è stata coinvolta una rete di 48 università. GENDERCOM è stato un evento aperto non solo alla comunità universitaria, ma a tutta la popolazione civile. Hanno partecipato 108 fra relatrici e relatori, provenienti dai 5 continenti. Fra queste, si segnalano la studiosa Graziella Priulla, che ha aperto il convegno con l’intervento dal titolo “Storie di ordinario sessismo” e Lisa Marie Evans, regista americana, con la proiezione del suo film (in inglese con sottotitoli in italiano) “*In Her Words*”. Quest’ultimo evento, per la sottotitolazione del film e per la traduzione nel linguaggio dei segni in presenza, ha sollecitato e ottenuto la partecipazione della comunità viterbese delle persone sordomute.

Il Convegno ha ospitato una mostra dal titolo “Radio e Grammofoni: una storia al femminile”, a cura di Paolo Lupattelli, con l’esposizione di pezzi unici risalenti all’inizio del secolo scorso, con apparecchi radiofonici di inizio ‘900 realizzato da operaie nelle fabbriche più importanti d’Europa.

Negli spazi del Dipartimento di Scienze Umanistiche, della Comunicazione e del Turismo è stata poi allestita una mostra, a cura del Polo Bibliotecario Umanistico, relativa a volumi, di proprietà dell’Ateneo, su studi di genere a partire dagli anni Sessanta e Settanta. L’esposizione ha mostrato opere di Amelia Rosselli, un tesoro nascosto dell’Ateneo, a disposizione delle studiose e degli studiosi internazionali che arrivano per fruirne in maniera diretta.

Dal 25 al 30 novembre, in occasione della Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne, l’Università della Tuscia ha organizzato un ciclo di eventi dal titolo “UNITUS per

l'eliminazione della violenza maschile sulle donne". L'iniziativa ha coinvolto il Centro Antiviolenza UNITUS e tutte le Associazioni studentesche. Di seguito si riportano le iniziative.

- Inaugurazione della panchina rossa e *flash mob "Paint It Red"* nella Piazzetta interna complesso Santa Maria in Gradi (a cura del Centro di Ateneo per la Multimedialità e la partecipazione di Radio UNITUS) -
"Camminare fianco a fianco", uscita di *trekking* sulla Palanzana
- Visita guidata al Piano Archeologico del Museo Civico di Viterbo, con giovani del FAI, e Conferenza "La donna etrusca: diritti e doveri tra ieri e oggi" presso il Museo Civico di Viterbo
- Seminario di formazione "Gestire gli episodi di violenza. Cosa fare prima dopo e durante" (con la partecipazione di Davide Benanti, Istruttore di *self defence* anti aggressione urbane)
- Incontro con il Professor Alessandro Bufalini sul tema "Violenza di genere: un quadro sulla situazione internazionale"
- Proiezione film "Una donna promettente" di Emerald Fennell, opera di esordio alla regia che tratta il delicato tema dell'ancora debole credibilità delle donne che subiscono violenza.
- Laboratorio Teatrale la Donna e il Teatro (a cura del CUT-Centro Universitario Teatrale), presso la Casa dello Studente San Sisto, Piazza San Sisto. Monologo teatrale "Medea", a cura di Sonia Melchiorre.

A far data dal 30 settembre 2022, l'Ateneo aderisce alla Rete delle Università Italiane per la Pace (RUniPace) promossa dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane – CRUI, la quale, in adesione alla Risoluzione 1325 su "Donne, Pace e Sicurezza", approvata all'unanimità dal Consiglio di Sicurezza dell'ONU il 31 ottobre 2000, vede tra i propri obiettivi anche la valorizzazione del ruolo delle donne nei processi di pace ad ogni livello.

L'Ateneo ha compiuto passi importanti anche nel campo dell'*internazionalizzazione* non dimenticando il sostegno al diritto allo studio delle donne che vivono in contesti di emergenza umanitaria come Iran e Afghanistan. Con decreto rettorale 6 febbraio 2023, n.56 è stato emanato il bando "*Scholarships For International Women Students From Afghanistan And Iran*" per l'assegnazione di n.16 borse di studio della durata di 12 mesi (€ 6.000 ciascuna) per l'iscrizione a un corso di laurea triennale o a ciclo unico o magistrale da parte di studentesse provenienti dall'Afghanistan e dall'Iran.

2.3 Orientamento

Iniziative volte ad incentivare la presenza di studentesse nei corsi di laurea c.d. STEM.

Presso l'Ateneo è attivo il Gruppo Women in STEM, che ha fra i suoi obiettivi quello di organizzare giornate di orientamento e divulgazione scientifica nelle scuole superiori del territorio della Tuscia (Viterbo e provincia) per sensibilizzare e incoraggiare le studentesse delle classi 3°, 4° e 5° a scegliere un percorso universitario nelle discipline c.d. STEM. Durante gli incontri le ricercatrici illustrano il percorso personale che le ha condotte all'Università degli Studi della Tuscia, le attività di ricerca ed i progetti di ricerca europei e nazionali a cui partecipano. Il Gruppo Women in STEM che si dedica a queste attività di orientamento è costituito da dottorande, assegniste di ricerca e RTD dei dipartimenti DEIM, DEB e DIBAF e del CIA. Le attività nate nel 2019 e proseguite in via telematica durante l'emergenza sanitaria, tornano dal 2023 con una nuova organizzazione sotto la guida della referente del Rettore per la Terza Missione, Dott.ssa Silvia Proietti.

Con decreto rettorale 27 luglio 2022, n. 391, è stato emanato il bando "Women in STEM" per l'assegnazione di 15 borse di studio, ciascuna di 500,00 euro per un importo complessivo pari a euro 7.500,00 a favore di studentesse che si iscrivono per l'a.a. 2022/2023 a un corso di laurea in materie scientifiche.

2.4 Azioni programmate

La normativa vigente, comunitaria, statale e di Ateneo, prevede la necessità di garantire, ove possibile, l'equilibrata rappresentanza di genere nelle Commissioni di selezione del personale. Particolare attenzione sulla parità di genere è riservata, altresì, nelle Linee guida trasmesse dal Ministero dell'Università e della Ricerca, nella sezione dedicata alle procedure di reclutamento del personale, nell'ambito dei programmi finanziati sulle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

La parità di genere è, peraltro, uno degli elementi che saranno verificati in fase di controllo formale e amministrativo per i suddetti programmi PNRR. Per questo motivo, l'Ateneo ha invitato ad assicurare l'equilibrata rappresentanza di genere nella rosa di nominativi proposti dal Consiglio di dipartimento ai fini del sorteggio dei componenti delle Commissioni come previsto dall'art. 7, comma 4 del Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia e dall'art. 7, comma 3 del Regolamento per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240. Laddove non fosse oggettivamente possibile, si invita a darne conto esplicitamente nella relativa delibera del Consiglio di Dipartimento.

L'articolo 1 del Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 individua il Piano di Azioni Positive (PAP) fra i documenti assorbiti dal Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il PIAO 2022/2024, come indicato nel paragrafo 1.2, indica come obiettivo prioritario la redazione del Bilancio di Genere e del *Gender Equality Plan*.

Fra gli obiettivi per i prossimi anni sul tema della parità di genere, l'Ateneo intende sostenere le attività del Centro Antiviolenza sopra citato, da una parte, e proseguire nelle collaborazioni sul tema dell'equità e delle pari opportunità, dall'altra.

Si intende, inoltre, supportare e potenziare le attività di Organi quali il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e di gruppi formali quali il Gruppo STEM, sopra citati.

Nell'ambito delle misure finalizzate alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata previste nel *Gender Equality Plan*, è contemplata la creazione di spazi per la cura all'infanzia presso l'Ateneo.

Sono stati già autorizzati dal Direttore generale i lavori per l'allestimento presso Santa Maria in Gradi di uno spazio destinato all'allattamento per le studentesse o le dipendenti dell'Ateneo (personale t.a. o docenti) interessate.

Il Piano, inoltre, prevede: un supporto per la frequenza di asili nido nonché per il diritto allo studio dei figli dalla scuola materna all'università, compresa la frequenza di centri e campus estivi e l'assistenza a familiari non autosufficienti; l'adozione di un calendario delle attività collegiali/ riunioni organi di Ateneo volto a garantire un bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa; la costruzione di percorsi di formazione rivolti alla comunità accademica volti a identificare e modificare le abitudini nell'uso della lingua e dei linguaggi che contribuiscono alla perpetuazione degli stereotipi di genere, nonché percorsi di formazione rivolti alla comunità accademica volti a sensibilizzare e accrescere la consapevolezza nell'uso della lingua e dei linguaggi nel rispetto delle differenze di genere; l'organizzazione di giornate informative riguardanti il GEP volti ad incrementare la consapevolezza della comunità accademica. Fra queste iniziative, nel 2023 tutta la comunità accademica è stata invitata alla proiezione di film per celebrare *l'International Women's Day (The Breadwinner)* e la Giornata Internazionale contro l'Omolesbobitransfobia (*Boys Don't Cry*).

In merito al perseguimento degli obiettivi di uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, sono allo studio misure, compatibili con la normativa vigente e con le disponibilità di bilancio, per la riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico e della riduzione percentuale della popolazione femminile nella progressione di carriera, come quelle

volte a sostenere la realizzazione di progetti di ricerca, a sostegno di periodi di mobilità all'estero per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, la creazione e aggiornamento costante di una banca dati unica con le informazioni riguardo la composizione di genere della comunità accademica (separatamente per componenti, per livello accademico), includendo anche dati riguardanti procedure esterne di valutazione/competizione (ad es.: numero di progetti presentati). Si ritiene di utilizzare i predetti dati per: 1) monitoraggio delle asimmetrie di genere e della riduzione percentuale della popolazione femminile nella progressione di carriera e 2) definizione di indici per individuare ulteriori politiche di riduzione delle asimmetrie; bandire borse di studio volte ad incentivare la presenza delle studentesse nelle discipline STEM.

Con riguardo all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione l'Ateneo intende, tra le altre cose, introdurre misure premiali volte alla promozione dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, attività di *fundraising* per la creazione di assegni di ricerca e borse di studi/assegni di ricerca su studi di genere.

3. COMPOSIZIONE DI GENERE

La presente sezione è finalizzata a fornire uno strumento per la realizzazione dell'analisi di contesto attraverso l'individuazione di un insieme di dati, indicatori, indici e loro rappresentazioni che consentano la comparabilità.

Questa sezione si articola in quattro sottosezioni, rispettivamente dedicate a:

- componente Studentesca
- personale Docente e Ricercatore
- personale Dirigente e Tecnico Amministrativo
- incarichi di governo e istituzionali

In ciascuna sotto-sezione vengono individuate le categorie e gli ambiti di analisi, e per ciascuno di questi, viene fornita una tabella sintetica.

3.1 Comunità studentesca

In questa sotto-sezione viene proposta un'analisi in ottica di genere degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-laurea.

Le categorie esaminate sono la componente studentesca iscritta a:

1. Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico - LCU)

2. Corsi di dottorato

Nell'anno 2022 il numero complessivo di iscritti e iscritte ai corsi di laurea Triennale, Magistrale, a ciclo unico e ai corsi di Dottorato di Ricerca dell'Ateneo è stato 7.374, con una prevalenza della componente femminile (3793 donne su 3581 uomini).

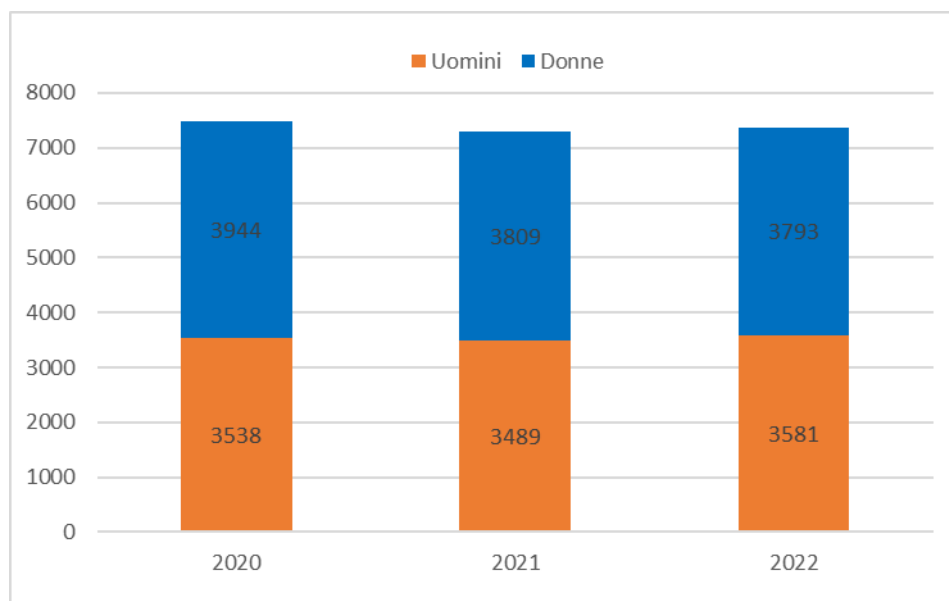


Figura 1. Componente studentesca per genere negli anni 2020-2022 in termini di numero di iscritte ed iscritti complessivo. I dati sono relativi al numero di iscritti/e al 31/12 di ogni anno considerato e tengono conto di studenti e studentesse iscritti ai corsi di Laurea Triennale, Laurea Magistrale, Laurea a Ciclo Unico e corsi di Dottorato di Ricerca.

L'analisi per tipologia di corsi di studio della composizione della componente studentesca in base al genere è riportata in figura 2 in termini di numero di iscritti e iscritte ai corsi di Laurea Triennale, Laurea Magistrale, Laurea a Ciclo Unico e corsi di Dottorato di Ricerca, separatamente per gli anni 2020, 2021 e 2022. Si nota che nel 2022 la presenza femminile risulta preponderante rispetto a quella maschile per i corsi di laurea magistrale e per i corsi di laurea magistrale a ciclo unico.

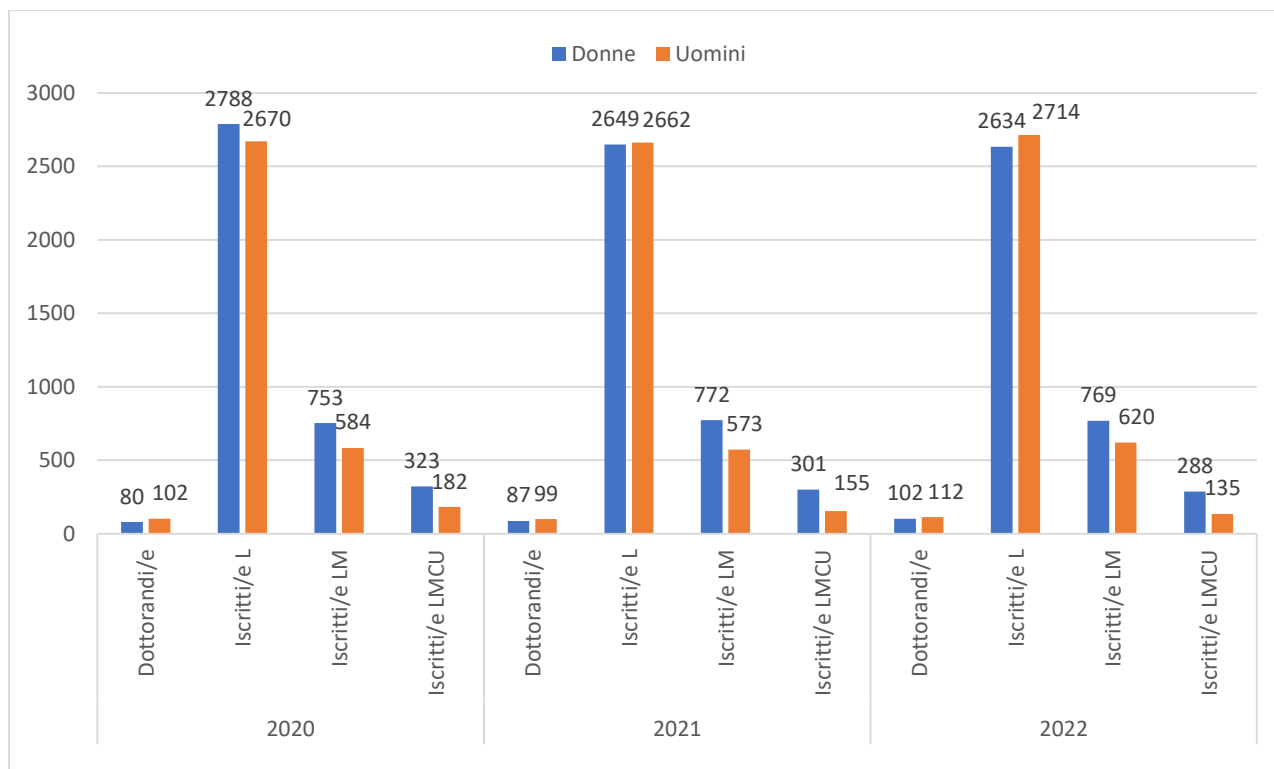


Figura 2. Composizione della componente studentesca per genere negli anni 2020-2022, in termini di numero di iscritti ed iscritte, riportati separatamente di Laurea Triennale (L), Laurea Magistrale (LM), Laurea a Ciclo Unico (LMCU) e corsi di Dottorato di Ricerca (Dottorandi/e). I dati sono relativi alla situazione al 31/12 di ogni anno considerato.

Il dato successivo riguarda coloro che conseguono il titolo di studio e risulta essere in linea con un generale equilibrio di genere della componente studentesca. In figura 3 vengono mostrati i valori assoluti del numero di laureate e laureati (relative a titoli di L, LM e LMCU) per i tre anni considerati.

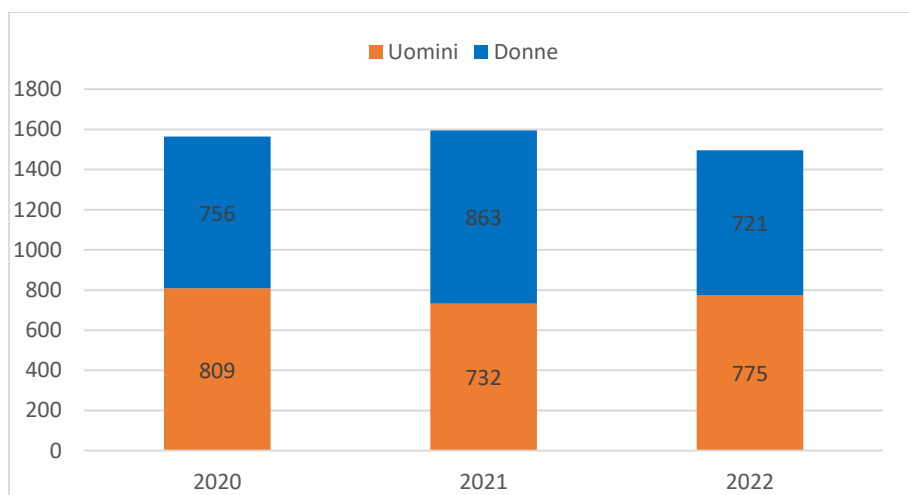


Figura 3. Numero di coloro che hanno conseguito il titolo di studio negli anni 2020 -2022, per genere. Sono considerati complessivamente i dati relative al conseguimento del titolo relative ai corsi di laurea Triennale (L), Laurea Magistrale (LM), e Laurea a Ciclo Unico (LMCU). I dati sono relativi alla situazione al 31/12 di ogni anno considerato.

L'analisi dei voti di laurea è riportata nella figura 4, dove il numero di laureate e laureati è riportato separatamente per diverse classi di voto di laurea. Si può osservare come, nella classe di voto massimo (110 o 110 e lode), le donne siano in numero superiore agli uomini.

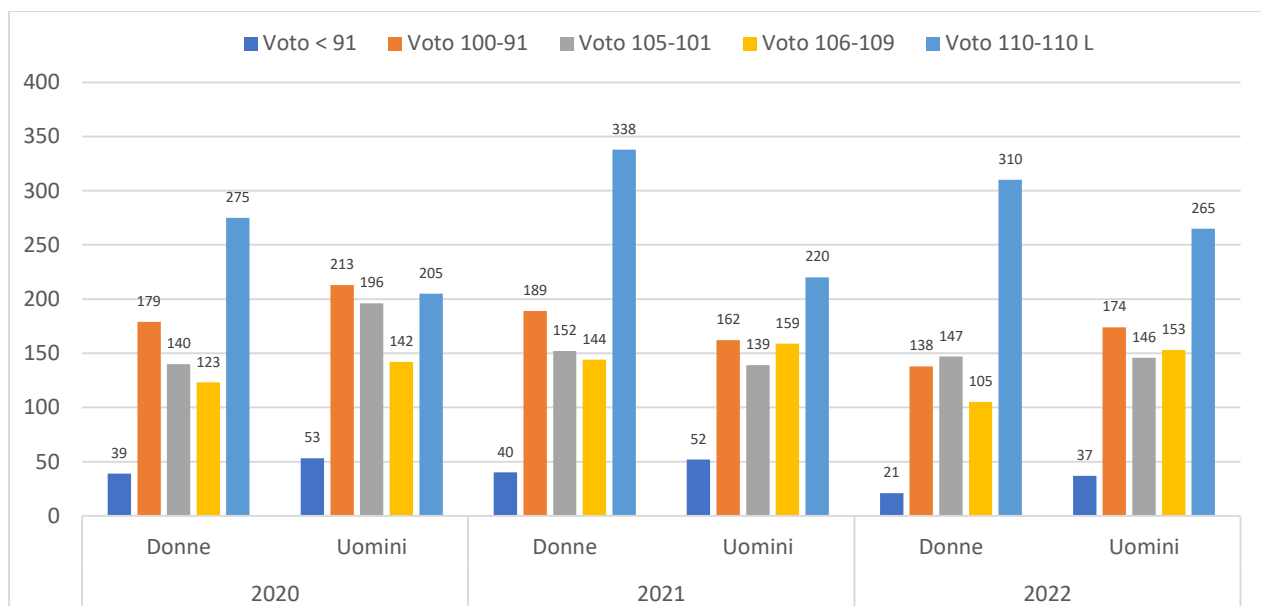


Figura 4. Numero (rilevato al 31/12 di ciascun anno) di coloro che hanno conseguito il titolo di studio negli anni 2020 -2022, per genere e per classe di voto. Sono considerati complessivamente i dati relative al conseguimento del titolo relative ai corsi di Laurea Triennale (L), Laurea Magistrale (LM), e Laurea a Ciclo Unico (LMCU).

3.2 Personale docente

L'analisi della composizione della componente relativa al personale docente in servizio presso l'Ateneo nel triennio 2020-2022 mostra una significativa prevalenza della componente maschile, come si può evincere dai numeri assoluti complessivi di donne e uomini appartenenti ai ruoli di ricercatore/ricercatrici a tempo determinato (Ric.TD) a tempo indeterminato (Ric.TI), professori e professoresse di II fascia (Prof. II fascia) e di I fascia (Prof. I fascia) riportati nella figura 5.

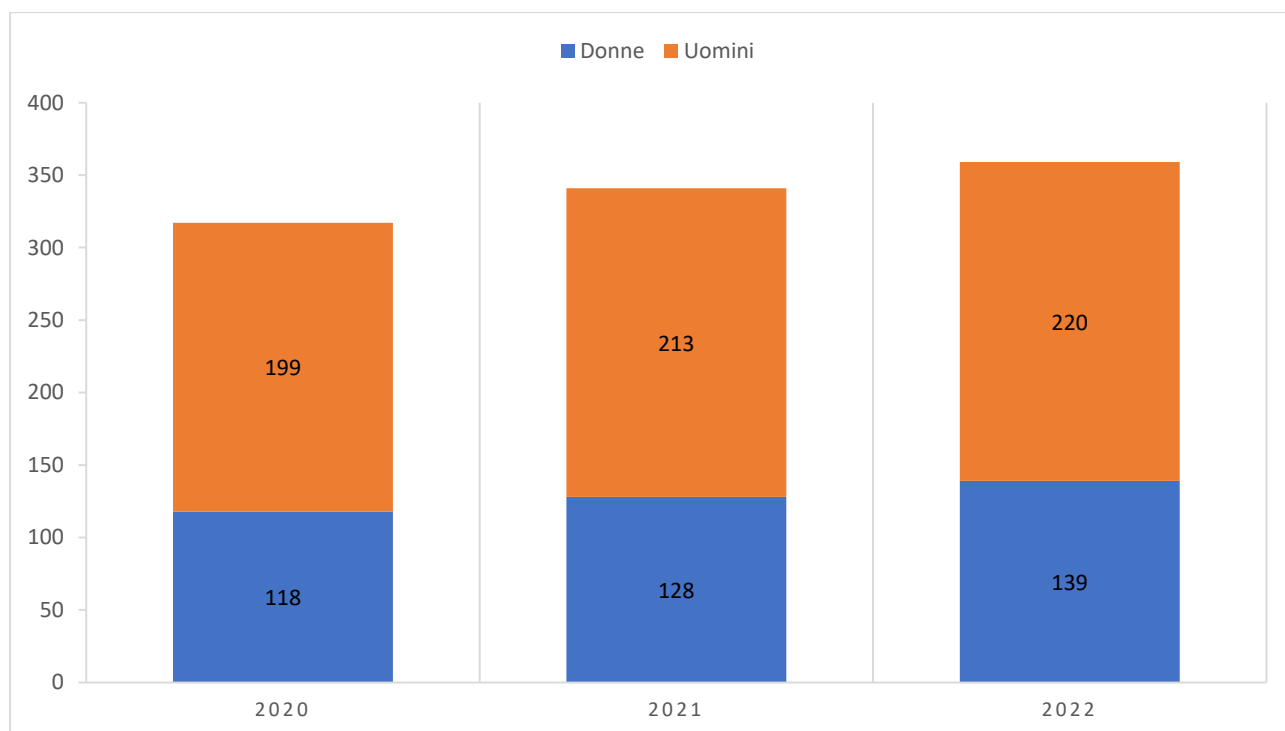


Figura 5. Numero assoluto appartenenti al personale docente negli anni 2020-2022, per genere. Sono considerati complessivamente i dati (al 31/12 di ciascun anno) relativi ai ruoli di ricercatori/ricercatrici a tempo determinato (Ric.TD) a tempo indeterminato (Ric.TI), professori e professoresse di II fascia (Prof. II fascia) e di I fascia (Prof. I fascia).

La distribuzione numerica del personale docente in base al genere e ai diversi ruoli è mostrata in figura 6.

Per quanto concerne i ricercatori TI, si registra – come atteso – una loro diminuzione in termini assoluti (si passa dalle 46 unità di personale nel ruolo nel 2020 alle 29 del 2022). Questa è l'unica posizione docente a tempo indeterminato nella quale le donne, nel triennio considerato, sono risultate essere numericamente maggiori rispetto agli uomini in alcuni anni (nel 2020 e poi nel 2022), mentre nel 2021

le donne sono in numero leggermente inferiore rispetto agli uomini (al 31/12/2021 erano in servizio 19 ricercatrici a tempo indeterminato e 20 ricercatori).

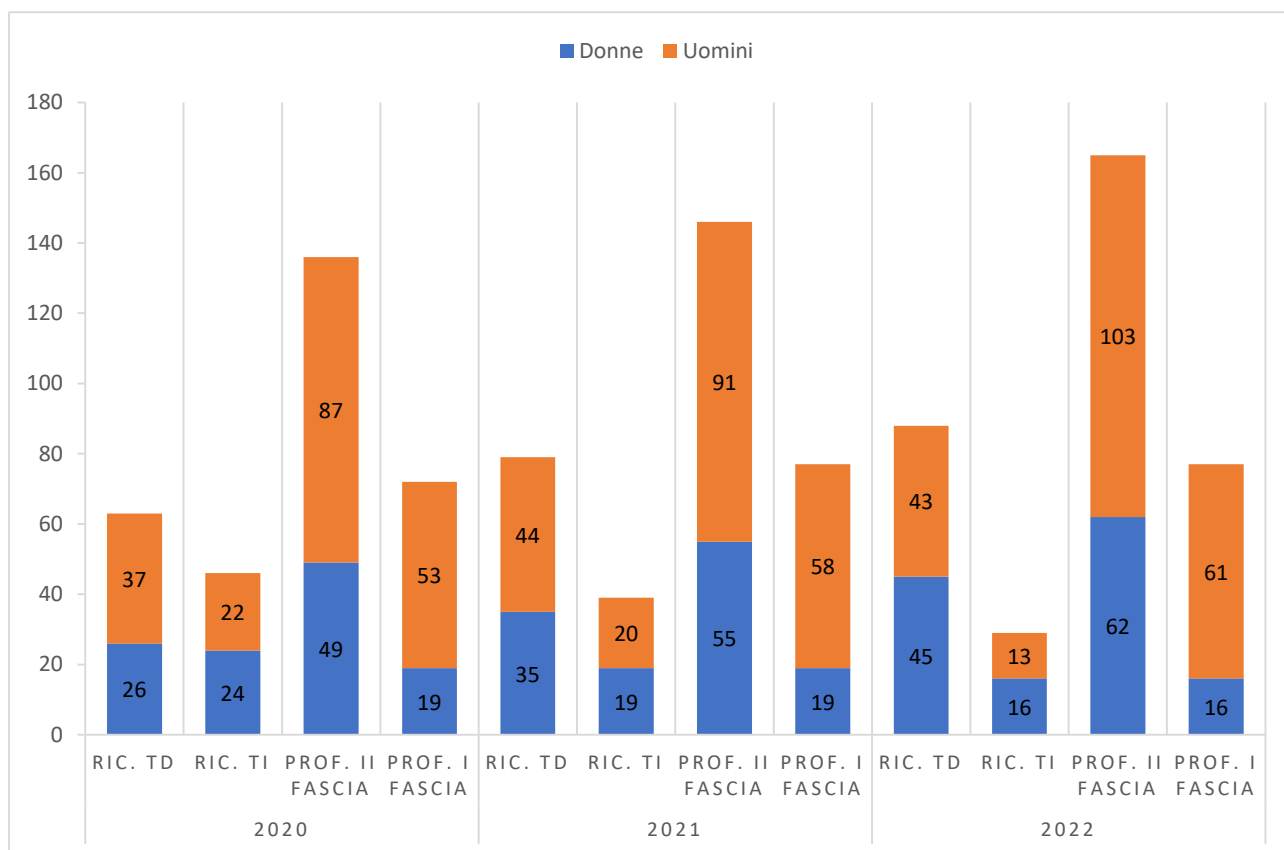


Figura 6. Numero di appartenenti al personale docente negli anni 2020-2022, per genere e ruolo. (al 31/12 di ciascun anno). Legenda ruoli: ricercatori/ricercatrici a tempo determinato (Ric.TD) a tempo indeterminato (Ric.TI), professori/professoressse di II fascia (Prof. II fascia) e di I fascia (Prof. I fascia).

Situazione diversa concerne il ruolo di Prof. di II fascia, che vede una marcata prevalenza maschile.

Stabile, invece, la presenza femminile nel ruolo di Prof. di I fascia che registra un decremento percentuale nel 2021 considerato l'aumento del numero di Professori di I fascia registrato nell'anno (nella posizione apicale, nel 2020 e nel 2021 le donne erano 19, mentre gli uomini sono passati dalle 53 unità del 2020 alle 58 del 2021), nel 2022 si registra un decremento di 3 unità per le donne (che scendono a 16) e un simmetrico incremento di 3 unità per gli uomini che da 58 passano a 61.

Tuttavia il quadro si inverte per la prima volta osservando i ricercatori a tempo determinato che vedono una leggera prevalenza femminile (51,1%). Inoltre, il quadro è ancora migliore se si osserva il dato dei ricercatori di tipo b), che dopo un triennio passano, se abilitati, al ruolo di associati: si nota una netta

prevalenza femminile di 20 donne contro 17 uomini. Sostanziale parità per i ricercatori a tempo determinato di tipo a) (25 donne e 26 uomini).

In figura 7 si evince la distribuzione per genere, al 31/12/2022, all'interno dei 6 dipartimenti dell'Ateneo (DAFNE-Dipartimento di Scienze Agrarie e Forestali, DEB-Dipartimento di Scienze Ecologiche e Biologiche, DEIM-Dipartimento di Economia, Ingegneria e Impresa, DIBAF-Dipartimento per la Innovazione dei Sistemi Biologici, Agroalimentari e Forestali, DISTU-Dipartimento di Studi Linguistico-Letterari, Storico-Filosofici e Giuridici, DISUCOM-Dipartimento di Scienze Umanistiche, della Comunicazione e del Turismo) si può notare come ve ne siano alcuni a prevalenza femminile (DEB, DISTU). Gli altri Dipartimenti sono a prevalenza maschile.

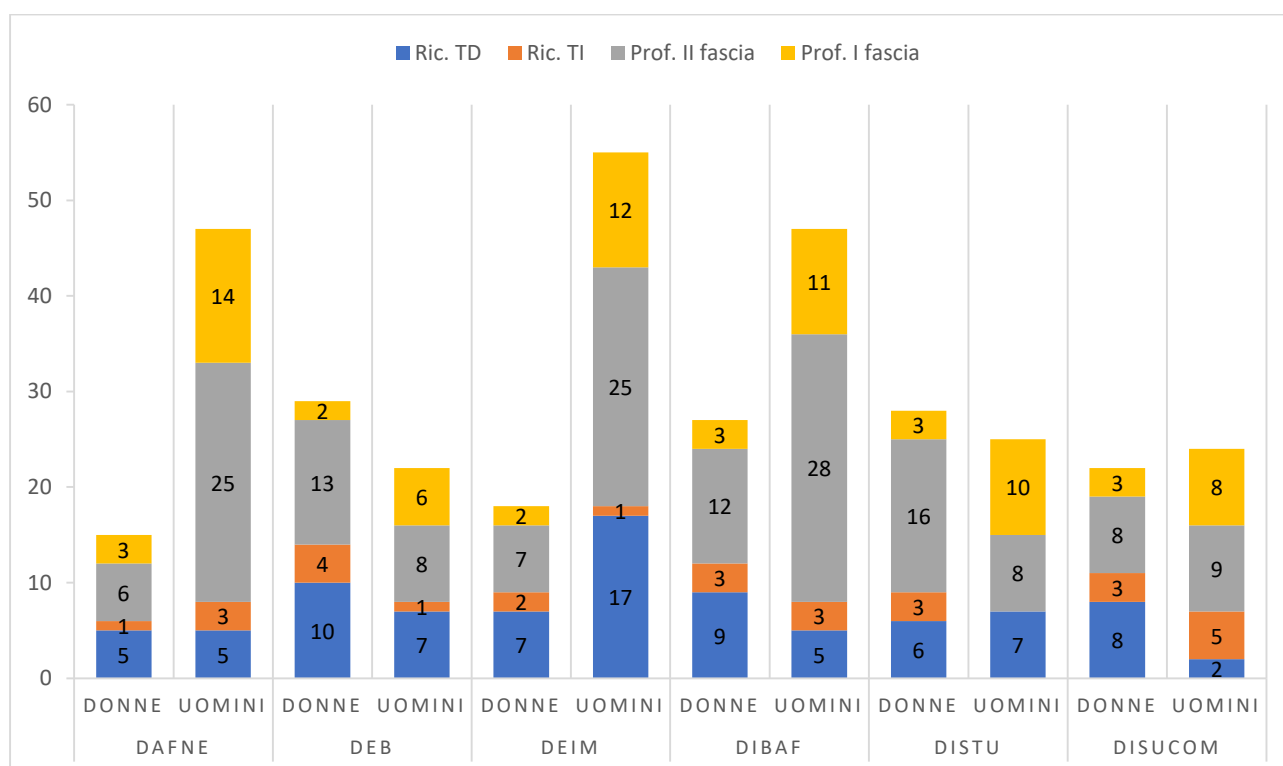


Figura 7. Numero di appartenenti al personale docente al 31/12/2022, per genere, dipartimento di appartenenza e ruolo. Legenda ruoli: ricercatori/ricercatrici a tempo determinato (Ric.TD) a tempo indeterminato (Ric.TI), professori/professoressse di II fascia (Prof. II fascia) e di I fascia (Prof. I fascia).

Per completare le informazioni sul personale impegnato nell'attività di ricerca, si riportano i dati relativi a titolari di assegni di ricerca in servizio presso l'Ateneo nel triennio 2020-2022. I dati sono riportati, in figura 8, in termini di numero complessivo di titolari di assegni divisi per genere.

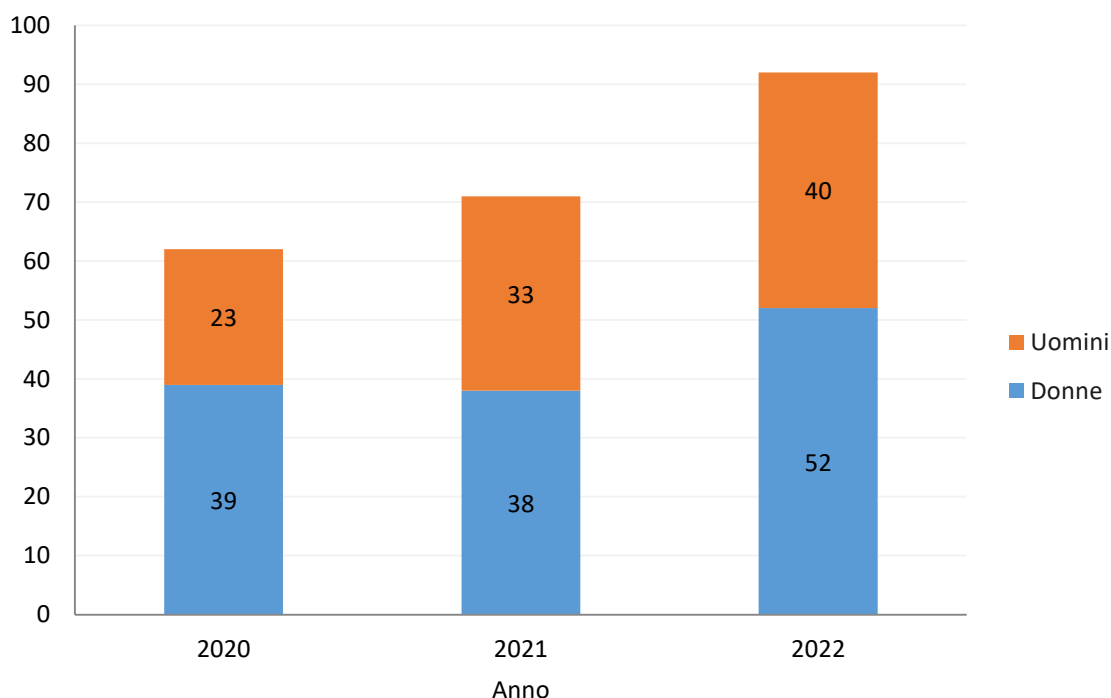


Figura 8. Numero assoluto titolari assegni di ricerca negli anni 2020-2022, per genere. Sono considerati complessivamente i dati al 31/12 di ciascun anno.

3.3 Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo

La composizione di genere del personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo è prevalentemente femminile, come si può desumere dalla figura 9 in cui vengono riportati i valori percentuali relativi del personale tecnico-amministrativo in servizio nell'Ateneo al 31/12/2022 (294 unità, di cui il 59% donne). Il dato esclude n. 3 Dirigenti e include n. 5 CEL, n. 4 unità di personale comandato in entrata e n. 23 unità di personale con contratto a tempo determinato presenti al 31/12/2022 (7 uomini e 16 donne). Nel corso dell'anno 2022 erano attivi n. 30 contratti a tempo determinato dei quali n. 7 si sono conclusi prima del 31/12/2022 di cui sei si sono conclusi per avviare un contratto a tempo indeterminato e di questi 5 per donne già titolare del rapporto a tempo determinato.

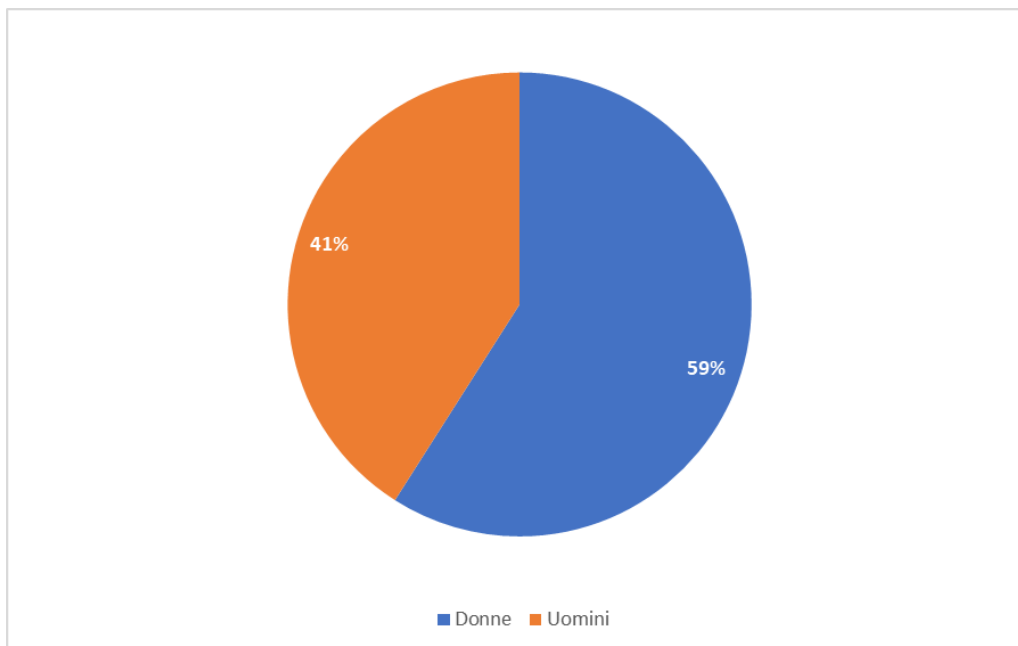


Figura 9. Composizione percentuale relativa del personale Tecnico-Amministrativo in servizio presso l'Ateneo al 31/12/2022.

Una immagine più dettagliata della situazione del personale tecnico-amministrativo è riportata in figura 10 in cui è riportato il numero di unità di personale diviso per livello contrattuale (categorie B, C, D, EP, CEL, Dirigenti, Direttore Generale) e per genere.

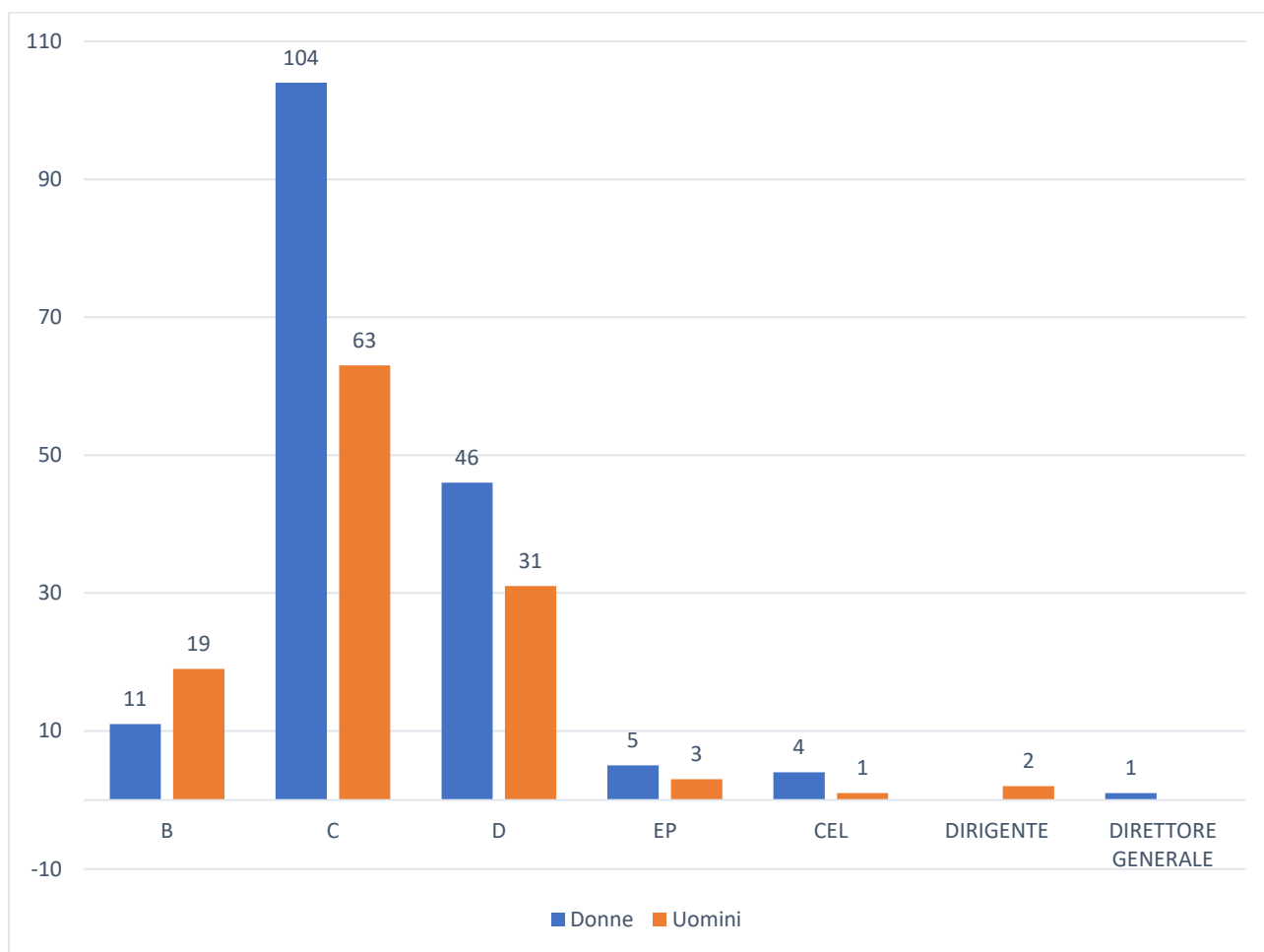


Figura 10. Numero di unità di personale Tecnico-Amministrativo in servizio presso l'Ateneo al 31/12/2022 diviso per categoria e per genere.

Si nota una prevalenza di donne generale e relative nelle categorie: C, D, EP, CEL. Il Direttore Generale è una donna.

3.4 Organi di Ateneo

La composizione numerica degli Organi Accademici al 31/12/2022 è riportata in termini assoluti nella tabella seguente in termini del numero complessivo di componenti, del numero di donne componenti e la percentuale di donne.

Si nota come nel complesso siano considerati 14 organi per un totale di 115 persone coinvolte di cui 47 donne (41%). Risultano a prevalenza femminile 4 dei 14 Organi accademici considerati, mentre 8 dei 14 Organi sono a prevalenza maschile. Tra questi, 1 Organo collegiale è a composizione totalmente

maschile (Commissione Ricerca Scientifica d'Ateneo). Cinque Dipartimenti hanno un Direttore e solo in un caso (DEIm) si ha una Direttrice di Dipartimento.

	Numero componenti	Numero donne componenti	Componenti donne (%)
Rettore	1	0	0%
Senato Accademico	20 (*)	6	30%
Consiglio di Amministrazione	7	3	43%
Direttore Generale	1	1	100%
Pro Rettore	1	0	0%
Delegati e referenti del Rettore	21	7	33%
Nucleo di Valutazione	6	2	33%
Collegio dei Revisori dei Conti	5	2	40%
Presidio di qualità	11	8	73%
Collegio di disciplina	7	3	43%
Commissione Ricerca scientifica di Ateneo	7	0	0%
Commissione Etica	5	3	60%
Comitato Unico di Garanzia	6	3	50%
Consulta degli studenti	16	8	50%
TOTALE	115	46	40%

(*) 1 componente in meno al 31.12.2022 in quanto una componente si è dimessa in data 11/11/2022

Tabella 2 – Numero totale di componenti, numero di componenti donne (e percentuale relativa) degli organi accademici al 31/12/2022

4. INVESTIMENTI E SPESE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Con delibera del CdA del 29/4/2022 è stata disposta un'assegnazione pari a € 36.000 per l'attuazione del *Gender Equality Plan* ai fini del raggiungimento degli obiettivi fissati. Tali fondi sono stati utilizzati per l'attivazione di borse per collaborazioni studentesche finalizzate a supportare varie attività del GEP Team (creazione e aggiornamento di una banca dati sulla composizione di genere della comunità accademica, attività di comunicazione sul GEP, organizzazione degli eventi di formazione e sensibilizzazione), nonché per l'organizzazione degli eventi di comunicazione, sensibilizzazione e formazione indirizzati alla Comunità Accademica e al territorio (si veda § 2.4).