



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA

Bilancio di Genere 2021

Indice

<i>Premessa</i>	3
1. Normativa e organi preposti alla tutela delle pari opportunità	6
1.1 Normativa	6
1.2 Organi	8
2. Azioni di UNITUS	10
2.1 Ricerca	10
2.2 Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione	12
2.3 Orientamento	13
2.4 Piano di azioni positive.....	13
3. Composizione di Genere	15
3.1 Comunità studentesca	15
3.2 Personale docente	19
3.3 Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo	26
3.4 Organi di Ateneo.....	27
4. Investimenti e spese per le pari opportunità	28

Premessa

È un vero piacere per me poter licenziare questo secondo Bilancio di Genere, la redazione del quale è stata occasione per rinnovare il mio impegno verso la valorizzazione e la promozione di politiche di potenziamento delle pari opportunità e di riduzione delle disuguaglianze di genere.

Già dalla lettura del documento dello scorso anno si evinceva come la strada da percorrere – ai fini della realizzazione di una più equa e matura rappresentanza dei generi all’interno delle varie componenti (comunità studentesca, personale docente, personale tecnico-amministrativo e organi di Ateneo) fosse lunga, ma come – al contempo – molte e di grande valore fossero le iniziative intraprese dall’Unitus ai fini del perseguimento di questo obiettivo.

Nel corso del 2021 questa tendenza si è ancor più solidificata, grazie alla costituzione del GEP Team¹ che ha redatto il primo [Gender Equality Plan](#) di Ateneo, nel quale sono state programmate azioni a supporto del perseguimento delle pari opportunità.

Accanto a questo, sono stati rinnovati incontri di orientamento indirizzati alle future studentesse e volti a promuovere la conoscenza e l’avvicinamento alle materie c.d. STEM; è stato attivato uno [Sportello Antiviolenza](#) volto a dare sostegno alle donne appartenenti alla Comunità Unitus e con lo scopo di prevenire qualsivoglia forma di violenza di genere.

Contestualmente, non posso non ricordare l’importante progetto che ha visto protagonista l’Unitus in partnership con Differenza Donna Onlus [“STereotipo E Pregiudizio \(STEP\): per un cambiamento culturale nella rappresentazione di genere in ambito giudiziario e nelle forze dell’ordine”](#), finanziato

¹ DR 94/2022 del 24/02/2022 ha costituito il GEP Team ai fini del monitoraggio dell’attuazione del Piano, nella seguente composizione: Prof. Stefano Ubertini – Rettore dell’Università degli Studi della Tuscia; Avv. Alessandra Moscatelli, Direttrice Generale dell’Università degli Studi della Tuscia; Prof.ssa Daniela Comandè, Delegata del Rettore per il Welfare e il benessere del personale; Prof.ssa Daniela Di Ottavio, Delegata del Rettore per l’inclusione e l’equità; Prof.ssa Tiziana Laureti, Direttrice del Dipartimento DEIM; Prof.ssa Stefania Masci, prof.ssa di prima fascia presso il DAFNE; Prof.ssa Anna Barbatì, prof.ssa di seconda fascia presso il DIBAF; Prof.ssa Ines Delfino, prof.ssa di seconda fascia presso il DEB; Prof. Tommaso Chiti, prof. di seconda fascia presso il DIBAF; Prof. Andrea Petroselli, prof. di seconda fascia presso il DEIM; dott.ssa Sonia Maria Melchiorre, RTD art. 24 comma 3 b) legge 240/2010 presso il DISUCOM; dott.ssa Ilaria Baffo, RTD art. 24 comma 3 b) legge 240/2010 presso il DEIM; dott.ssa Roberta Guerrini, Responsabile Ufficio Assicurazione Qualità, cat. D, personale TA; sig.ra Francesca Schettino, rappresentante degli studenti; sig.ra Denisa Petronela Biliboc, rappresentante degli studenti.

dal Dipartimento per le pari opportunità, che ha visto anche quest'anno il realizzarsi di importanti momenti di scambio scientifico e di formazione.

Anche quest'anno, dunque, non posso fare altro che rinnovare tutto il mio impegno nel proseguire nella strada intrapresa con l'augurio che possa sempre più manifestarsi un cambiamento sempre più definito nella strada verso l'inclusione e l'equità.

Viterbo, 26 aprile 2022

Il Rettore
Prof. Stefano Ubertini

Introduzione

Le Università, in quanto enti di formazione e di ricerca, sono tenute ad attuare azioni e politiche volte a garantire la parità di genere e a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione personale e professionale di uomini e donne. Il Bilancio di Genere rappresenta, dunque, un atto concreto che esprime la volontà di edificare relazioni sociali paritarie.

Alla base del Bilancio di Genere vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali ed evidenzia quanto le politiche non siano neutre rispetto al genere ma al contrario determinino un impatto differenziato su uomini e donne.

L'analisi dei dati sui percorsi universitari e sulle carriere accademiche dimostra il persistere di una importante disparità di genere in tutti gli atenei italiani. Ostacoli culturali e strutturali sono alla base da un lato dell'abbandono della carriera scientifica da parte delle donne e, dall'altro, del perdurare nelle istituzioni di una forte segregazione orizzontale e verticale.

Il perseguimento delle pari opportunità e di un maggiore equilibrio di genere, la conciliazione e la lotta agli stereotipi non sono questioni che riguardano la sola comunità femminile. Siamo tutte e tutti chiamati a pensare al futuro in modo più coraggioso, a costruire una realtà più equa che produrrà pensieri, immaginari, visioni di cui la nostra comunità accademica, soprattutto la sua componente più giovane, possa essere orgogliosa.

Viterbo, 26 aprile 2022

La Presidente del C.U.G.

Dott.ssa Sonia Maria Melchiorre

1. Normativa e organi preposti alla tutela delle pari opportunità

1.1 Normativa

È noto che il principio di uguaglianza fra i sessi trova esplicito riconoscimento nella nostra Carta costituzionale (artt. 2, 3, 37, 51 e 117) cui si aggiungono normative nazionali e comunitarie.

Con riguardo alla normativa nazionale, preme ricordare il d.lgs. 11 aprile 2006 e successive modifiche (spec. artt. 25-41 bis), *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* avente ad 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 ed 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 delle sfruttamento degli esseri umani, nonché delle mutilazioni genitali femminili e delle altre pratiche dannose”².

Parimenti si ritiene utile ricordare la Direttiva generale per l’azione amministrativa e per la gestione del Dipartimento per le pari opportunità del 2020 all’interno della quale si 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”.

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

² 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.

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.

Ulteriore normativa operante a livello internazionale in tema di contrasto alla violenza contro le donne 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 del 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 ad 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.

Nell'ambito del quadro normativo nazionale, comunitario ed internazionale ricordato, l'Università degli Studi della Tuscia, quale istituzione deputata alla formazione e alla ricerca, fa suoi gli obiettivi volti all'eliminazione di ogni discriminazione basata sul sesso, della parità di trattamento e di 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 tecnico-amministrativo. Promuove e incoraggia iniziative volte a potenziare la presenza delle studentesse nei suoi corsi di studio c.d. STEM, nonché iniziative didattiche e scientifiche volte alla prevenzione e all'eliminazione della violenza contro le donne.

1.2 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 per le pari opportunità, 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.

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

<i>Componenti nominati dal Senato Accademico:</i>
Dott. Alessandro BUFALINI, ricercatore TDB - DISTU
Dott. Luca MASSIDA, TDB - DEIM
Dott.ssa Sonia Maria MELCHIORRE, TDB - DISUCOM - PRESIDENTE
<i>Componenti individuati sulla base delle designazioni delle OOSS maggiormente rappresentative a livello di Ateneo:</i>
Sig. Fabrizio GENTILI – OS FSUR CISL
Dott.ssa Elisabetta PRIMIERI – OS UIL RUA
Dott.ssa Maria Chiara SANGIOVANNI – OS FGU

Il [C.U.G.](#) ha funzione propositiva in tema di studi di genere, piano di 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 ed 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.

Indirizzo e-mail: cug@unitus.it.

Dal novembre 2019 è stata introdotta la figura della Delegata all'inclusione ed equità, individuata nella prof.ssa Daniela Di Ottavio, con il compito di cooperare con gli organi già esistenti alla

ideazione e realizzazione di azioni positive volte al perseguimento e allo sviluppo delle pari opportunità. Indirizzo e-mail: inclusion@unitus.it.

È stata anche introdotta la figura della Delegata del Rettore al Welfare e al benessere del personale, individuata nella prof.ssa Daniela Comandè.

2. Azioni di UNITUS

2.1 Ricerca

Progetto STEP

L'Università degli Studi della Tuscia in collaborazione con l'Associazione Differenza Donna Ong è stata protagonista del progetto [STEP](#) – Stereotipo e Pregiudizio, per un cambiamento culturale nella rappresentazione di genere in ambito giudiziario, nelle forze dell'ordine e nel racconto dei media, finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità al fine di promuovere la prevenzione alla violenza contro le donne, anche in attuazione della convenzione di Istanbul. In particolare, il progetto, di cui è responsabile la prof.ssa Flaminia Saccà del Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa, ha avuto l'obiettivo di analizzare la rappresentazione della violenza contro le donne offerta da due ambiti privilegiati del discorso pubblico (il linguaggio giuridico e il linguaggio giornalistico) e di attivare percorsi di formazione e campagne di comunicazione finalizzati a promuovere cambiamenti nei comportamenti socio-culturali, al fine di eliminare qualsiasi pratica basata su modelli stereotipati dei ruoli delle donne e degli uomini. Il progetto STEP ha indagato gli stereotipi e i pregiudizi che colpiscono la donna vittima di violenza in ambito giudiziario, nelle forze dell'ordine e nella stampa, seguendo due linee di azione: la ricerca sulla rappresentazione socio-culturale della violenza contro le donne in ambito giuridico (analisi di 283 sentenze) e nel linguaggio dei media (analisi di 16.715 articoli giornalistici); l'attività di formazione a diverse figure professionali (sedici i seminari organizzati presso l'Unitus).

Nell'ambito del progetto STEP sono stati organizzati diversi eventi formativi e di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere: *Convegno finale progetto STEP stereotipo e pregiudizio: per un cambiamento culturale nella rappresentazione di genere in ambito giudiziario, nelle forze dell'ordine e nei racconti dei media* (gennaio 2021); *Tre volte vittima. La rappresentazione sociale della violenza*

di genere (marzo 2021); *Convenzione di Istanbul 2011-2021: dieci anni di contrasto alla violenza contro le donne* e presentazione del libro *Stereotipo e pregiudizio: la rappresentazione giuridica e mediatica della violenza di genere* (maggio 2021); *Seminario di presentazione dello Sportello Antiviolenza Unitus. Conoscere, riconoscere e contrastare la violenza contro le donne: le radici, le rappresentazioni, le reazioni* (novembre 2021) nell'ambito delle attività formative di prevenzione e contrasto alla violenza di genere indirizzate alla comunità Unitus.

Sempre in occasione del 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, sono è stata allestita, presso Santa Maria in Gradi, la mostra *STEP Stereotipo e pregiudizio* e proiettati i film *L'Affido – Una storia di violenza* e *Credo in un solo padre*. Nella medesima giornata, si è svolta la premiazione del contest studentesco #UNITUSneUSCIAMO indirizzato alla promozione delle attività dello Sportello Antiviolenza.

Convenzione quadro tra l'Unitus e l'Università Tor Vergata di Roma.

Come noto l'Unitus collabora con l'Università degli Studi di Tor Vergata nell'ambito della convenzione quadro siglata tra i due Atenei 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 ad 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.

All'interno della convenzione quadro è stato organizzato il 24 marzo 2021 un webinar dal titolo: [*La riforma del cognome in Italia tra diritto all'identità e promozione della parità di genere*](#), organizzato dall'Unitus in collaborazione con l'Università degli Studi di Tor Vergata (Centro di Ricerca Grammatica e Sessismo). Nel marzo del 2022 è stato poi pubblicato il volume dal titolo *La riforma del cognome in Italia tra diritto all'identità e promozione della parità di genere*, a cura di Francesca

Dragotto (Università Tor Vergata), Sonia Maria Melchiorre (Università degli Studi della Tuscia) e Rosanna Oliva De Conciliis (Rete per la Parità).

2.2 Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

L'Unitus è risultato, altresì, vincitore del PRIN 2020 *Stereotipo e pregiudizio: la rappresentazione sociale della violenza di genere e le strategie di contrasto a dieci anni dalla Convenzione di Istanbul* (PI: Prof.ssa Flaminia Saccà, Università degli Studi della Tuscia) – 2020-2023, nonché del Progetto Europeo CERV-2021-DAPHNE *FuTuRE. Fostering Tools of Resilience and Emersion of GBV with intersectional perspective* Call (Beneficiary: Differenza Donna APS; partner: Università degli Studi della Tuscia) – 2021-2022.

Particolare attenzione merita, inoltre, il 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 offrirà: 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).

Nell'aprile 2021 si è tenuto il Webinar dal titolo: *The Use of personal pronouns and Forms of Address in English. Hate speech and LGBT+ Social Media Communication*, in collaborazione con il Dipartimento di Filologia Inglese della Tbilisi State University della Georgia. 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.

2.3 Orientamento

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

Si è costituito presso l'Unitus il Gruppo STEM con lo scopo di organizzare giornate di orientamento e divulgazione scientifica nelle scuole superiori del territorio della Tuscia (Viterbo e provincia) volto ad incoraggiare le studentesse delle classi 4° e 5° a scegliere un percorso universitario nelle discipline c.d. STEM.

Le attività, proseguite in via telematica durante l'emergenza sanitaria, si sono concretizzate in un ciclo di incontri dal titolo *Webinar Stem: girls in hard sciences* (maggio 2021) nel corso del quale sei studiose hanno illustrato la loro attività di ricerca ed il percorso personale che le ha condotte all'Università degli Studi della Tuscia, nonché i progetti di ricerca europei e nazionali a cui hanno partecipato.

I temi affrontati nel corso dei webinar sono stati: *Fluo is the new black: tutti i colori delle cellule; Globuli rossi: dall'ossigeno alla terapia genica; Difendersi dai nemici: una lezione dal mondo vegetale; L'ingegneria per svelare i misteri dell'arte; La stima della povertà in Europa. Evidenza e nuove frontiere; Dai biolink alle bioplastiche* la lunga storia del legno nanostrutturato.

Il Gruppo STEM Unitus è costituito da dottorande, assegniste di ricerca e ricercatrici dei dipartimenti DEIM, DEB e DIBAF.

2.4 Piano di azioni positive

Coerentemente agli obiettivi indicati nel [Gender Equality Plan](#), l'Unitus intende nel prossimo futuro muoversi su plurime direttrici.

Anzitutto, con l'intento di raggiungere un equilibrio tra vita personale e vita lavorativa, l'Università degli Studi della Tuscia intende fornire un contributo 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; creare spazi per la cura all'infanzia presso l'Ateneo; adottare un calendario delle attività collegiali/ riunioni organi di Ateneo volto a garantire un bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa; costruire 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; organizzazione di giornate informative riguardanti il GEP volti ad incrementare la consapevolezza della comunità accademica.

Con riguardo al perseguimento di un equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, l'Unitus intende procedere alla revisione dei regolamenti volta al raggiungimento di un'equa rappresentanza dei generi negli organi collegiali dell'Ateneo e nelle posizioni apicali; strutturare percorsi di mentoring trasformativo a sostegno della popolazione femminile volti all'acquisizione di una maggiore consapevolezza nelle proprie capacità, nonché percorsi di mentoring trasformativo rivolto a tutti gli uomini dell'Ateneo (sensibilizzazione) con seminari e workshop dedicati al tema del micromachismo nelle sue diverse manifestazioni (linguistiche, culturali, etc.).

In merito al perseguimento degli obiettivi di uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, si prevede lo stanziamento fondi di Ateneo a favore del personale docente e di ricerca femminile destinati alla riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico e della riduzione percentuale della popolazione femminile nella progressione di carriera volti a sostenere progetti di ricerca; lo stanziamento di fondi di Ateneo a favore del personale docente e di ricerca femminile a sostegno di periodi di mobilità all'estero per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, etc.; procedere alla creazione ed 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); utilizzo dei 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'Unitus 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.

Infine, con riguardo all'adozione di Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali, l'Unitus intende mantenere lo Sportello Antiviolenza/ Centro Antiviolenza volto alla prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali, nonché strutturare percorsi formativi rivolti alla comunità accademica volti ad illustrare, comprendere e prevenire la violenza di genere e le molestie sessuali.

3. Composizione di Genere

In questo paragrafo si riporta una descrizione della composizione di genere della comunità accademica di Unitus, separatamente per la componente studentesca, il personale docente e il personale tecnico amministrativo, per il triennio 2019-2021. È riportata anche un'analisi della composizione degli organi accademici registrata alla fine del 2021.

3.1 Comunità studentesca

La composizione della componente è riportata nella figura 1, in cui il numero complessivo di iscritti ed iscritte ai corsi di laurea Triennale, Magistrale, a ciclo unico ed ai corsi di Dottorato di Ricerca dell'Ateneo è mostrata. I dati mostrano un generale equilibrio di genere della componente studentesca con una leggera prevalenza di studentesse che si accentua dal 2020.

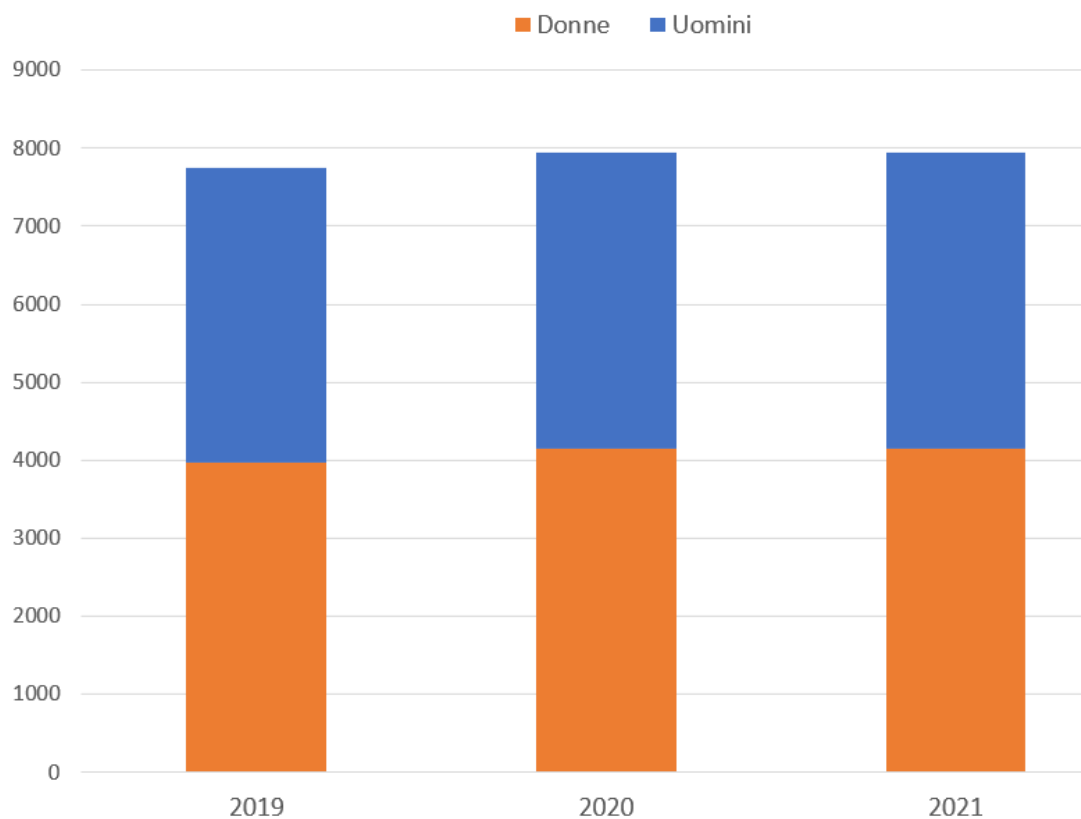


Figura 1. Composizione della componente studentesca per genere negli anni 2019-2021, in termini di numero di iscritte ed iscritti complessivo. I dati sono relativi al numero di iscritti/e al 31/12 di ogni anno considerato e tengono conto di studenti e studentesse iscritti ai corsi di Laurea Triennale, 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 ed iscritte ai corsi di Laurea Triennale, Laurea Magistrale, Laurea a Ciclo Unico e corsi di Dottorato di Ricerca, separatamente per gli anni 2019, 2020, 2021.

Si nota che dal 2020 in tutte le tipologie di corsi di studio la presenza femminile è preponderante rispetto a quella maschile ad eccezione del dottorato di ricerca. Inoltre, nel corso del triennio considerato è evidente un incremento della presenza femminile nei corsi di studio (triennali e magistrali) ed una contemporanea riduzione della presenza maschile, limitatamente ai corsi di laurea triennale. Sempre nel periodo considerato, si osserva un incremento complessivo degli iscritti/iscritte a corsi di dottorato, più marcato per la componente maschile mentre la percentuale rimane pressoché costante nei corsi di dottorato.

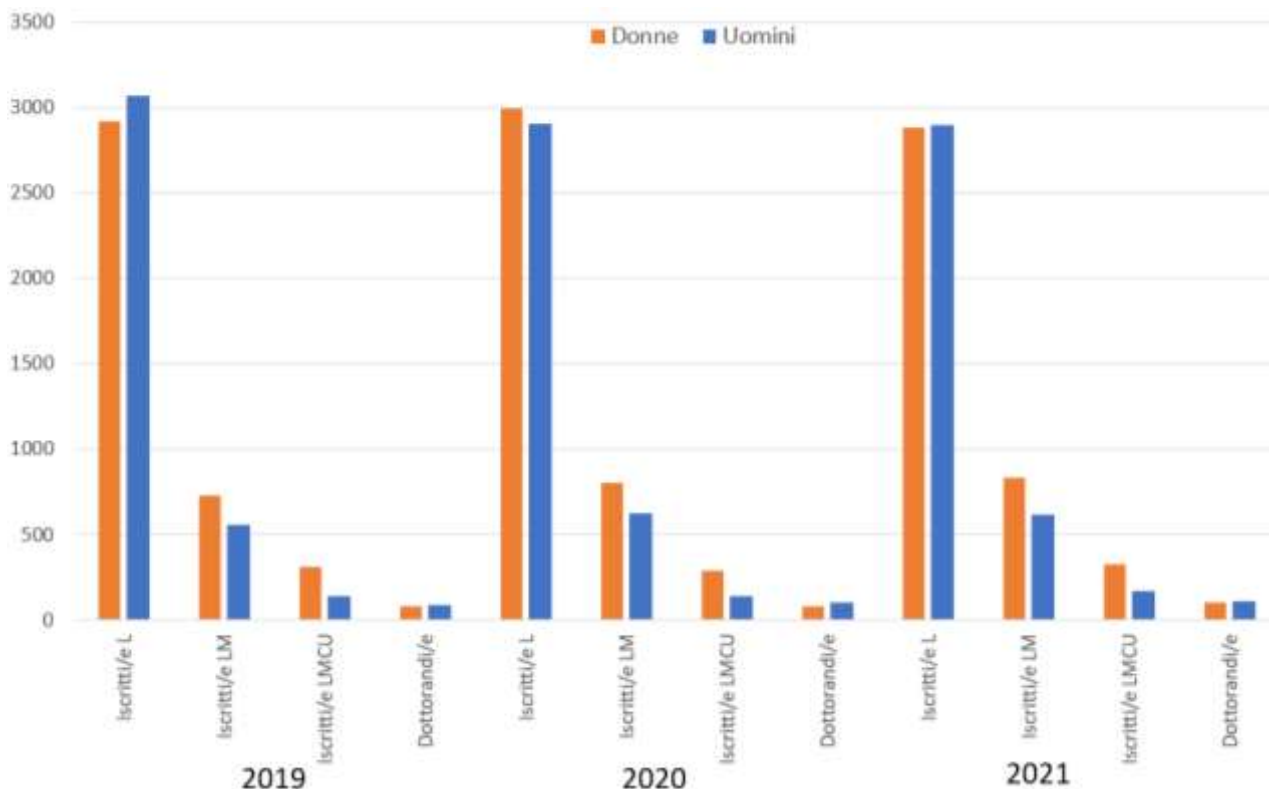


Figura 2. Composizione della componente studentesca per genere negli anni 2019-2021, in termini di numero di iscritti ed iscritte, riportati separatamente di Laurea Triennale (L), Laurea Magistrale (LM), Laurea a Ciclo Unico (LMCU) e corsi di Dottorato di Ricerca (Dottorandi/e). I dati sono relativi alla situazione al 31/12 di ogni anno considerato.

Il dato riguardante coloro che conseguono il titolo di studio risulta essere in linea con un generale equilibrio di genere della componente studentesca, anche se si ha una leggera prevalenza della componente femminile. 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.

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 costantemente in numero superiore agli uomini con un divario che va via via aumentando nel corso degli anni.

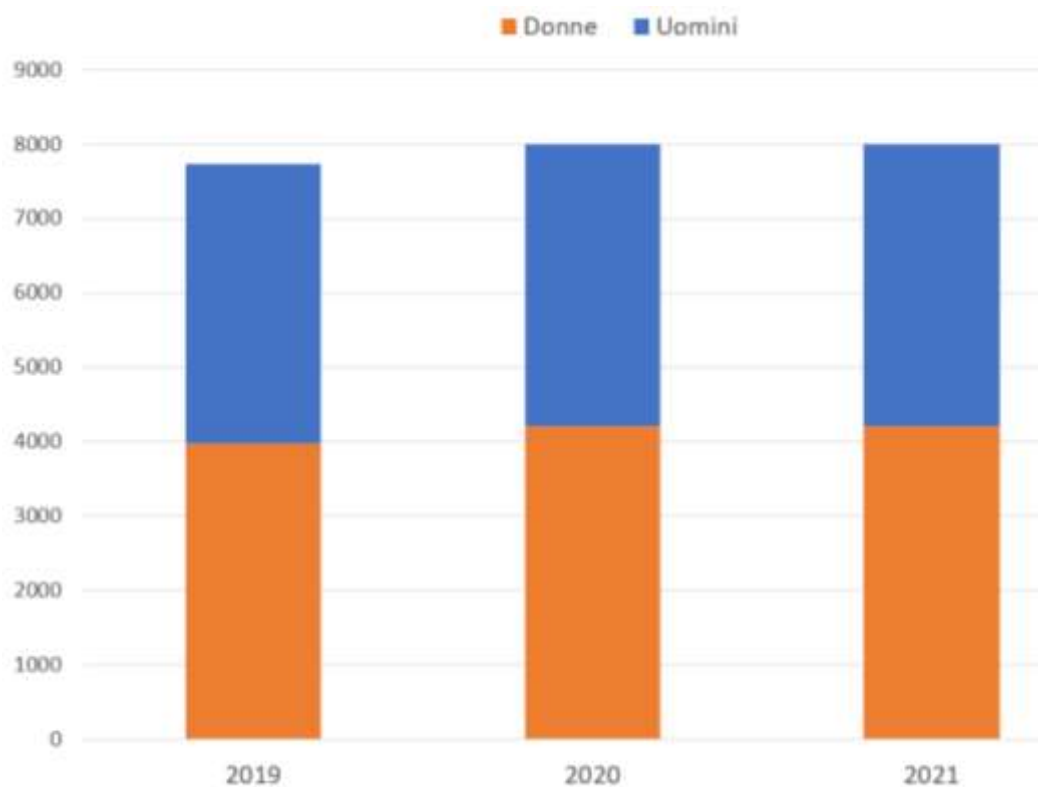


Figura 3. Numero di coloro che hanno conseguito il titolo di studio negli anni 2019-2021, per genere. Sono considerati complessivamente i dati relative al conseguimento del titolo relative ai corsi di Laurea Triennale (L), Laurea Magistrale (LM), e Laurea a Ciclo Unico (LMCU). I dati sono relativi alla situazione al 31/12 di ogni anno considerato.

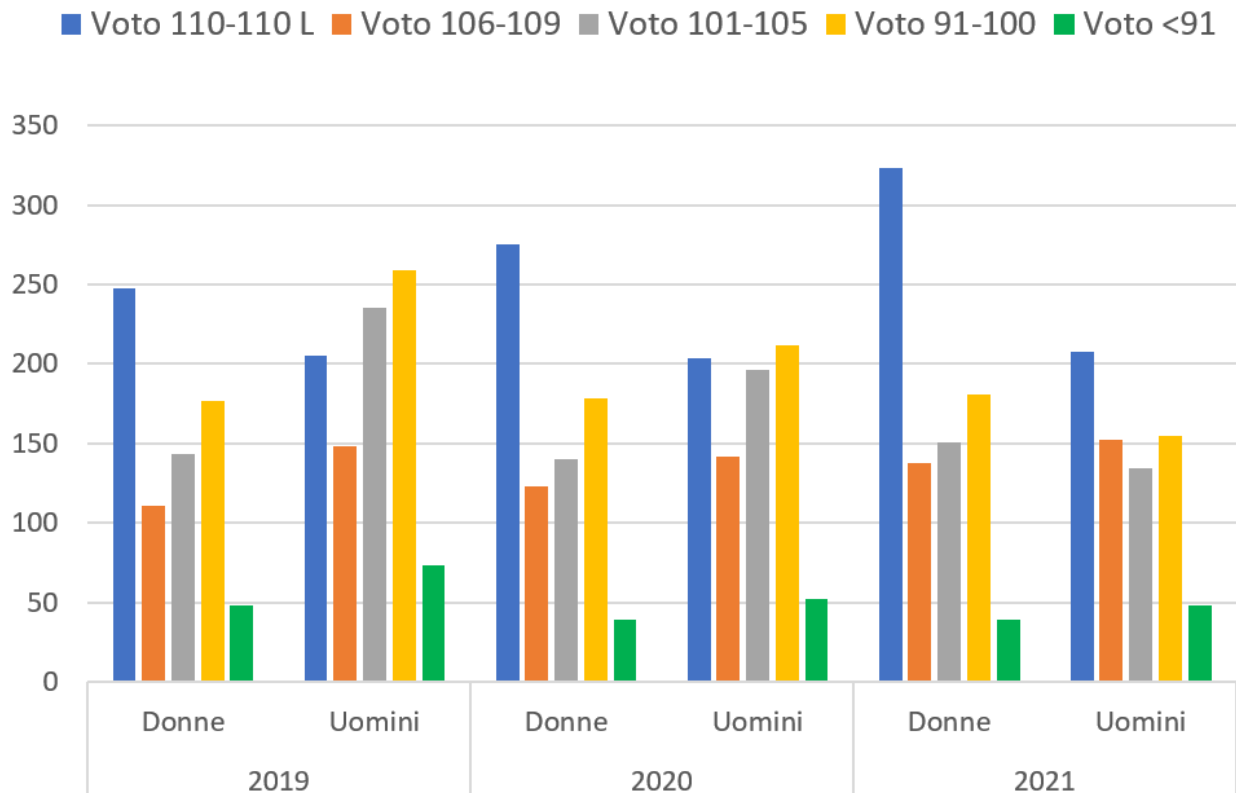


Figura 4. Numero (rilevato al 31/12 di ciascun anno) di coloro che hanno conseguito il titolo di studio negli anni 2019-2021, per genere e per classe di voto. Sono considerati complessivamente i dati relativi al conseguimento del titolo relative ai corsi di Laurea Triennale (L), Laurea Magistrale (LM), 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 2019-2021 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 (Rit.TD) a tempo indeterminato (Ric.TI), professori e professoressse di II fascia (Prof. II fascia) e di I fascia (Prof. I fascia) riportati nella figura 5.

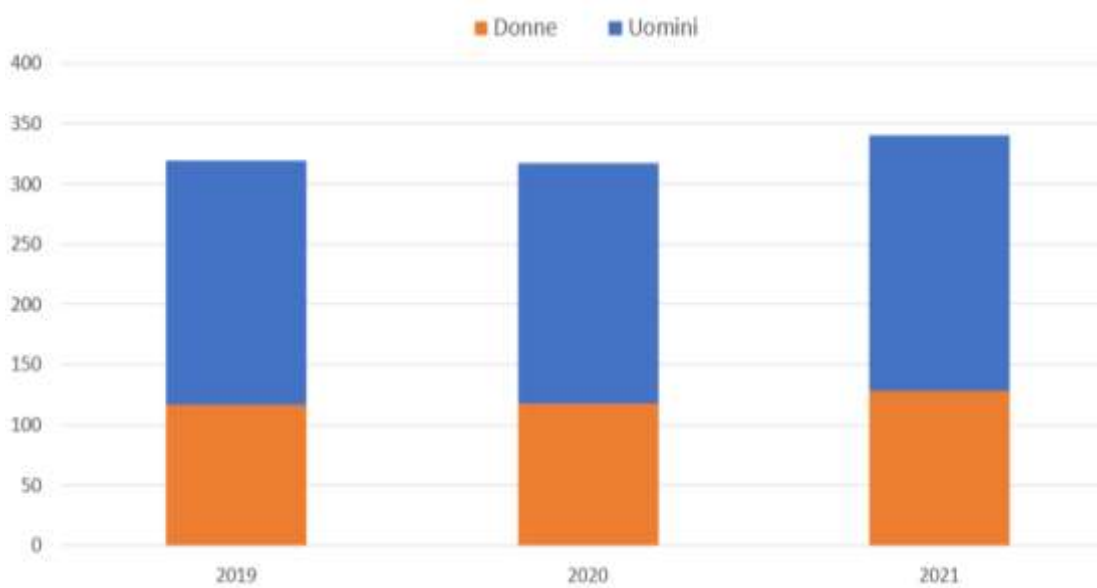


Figura 5. Numero assoluto appartenenti al personale docente negli anni 2019-2021, per genere. Sono considerati complessivamente i dati (al 31/12 di ciascun anno) relativi ai ruoli di ricercatori/ricercatrici a tempo determinato (Ric.TD) a tempo indeterminato (Ric.TI), professori e professoressse di II fascia (Prof. II fascia) e di I fascia (Prof. I fascia).

La distribuzione numerica del personale docente in base al genere ed ai diversi ruoli è mostrata in figura 6. Per tutti i ruoli si registra una prevalenza maschile, eccetto che per i ricercatori/ricercatrici a tempo indeterminato (ruolo ad esaurimento). Particolarmente sbilanciata rispetto al genere appare la situazione dei docenti di I fascia dove si registra una netta prevalenza degli uomini. Per quanto riguarda i valori assoluti, le ricercatrici TD hanno continuato a crescere costantemente anche nel 2021, confermando il trend anche nel corso del triennio (23 nel 2019, 26 nel 2020 fino ad arrivare a 35 nel 2021) a fronte di un numero assoluto costante tra il 2019 e il 2020 (63 ricercatori e ricercatrici TD totali), ma significativamente cresciuto nel 2021 (numero totale ricercatrici e ricercatori TD pari a 79).

Per quanto concerne i ricercatori TI si registra – come atteso – una loro diminuzione in termini assoluti (si passa dalle 48 unità di personale nel ruolo nel 2019 alle 39 del 2021). Questa è l'unica posizione docente nella quale le donne, nel triennio considerato, sono risultate essere numericamente maggiori rispetto agli uomini in alcuni anni (nel 2019 e nel 2020), 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).

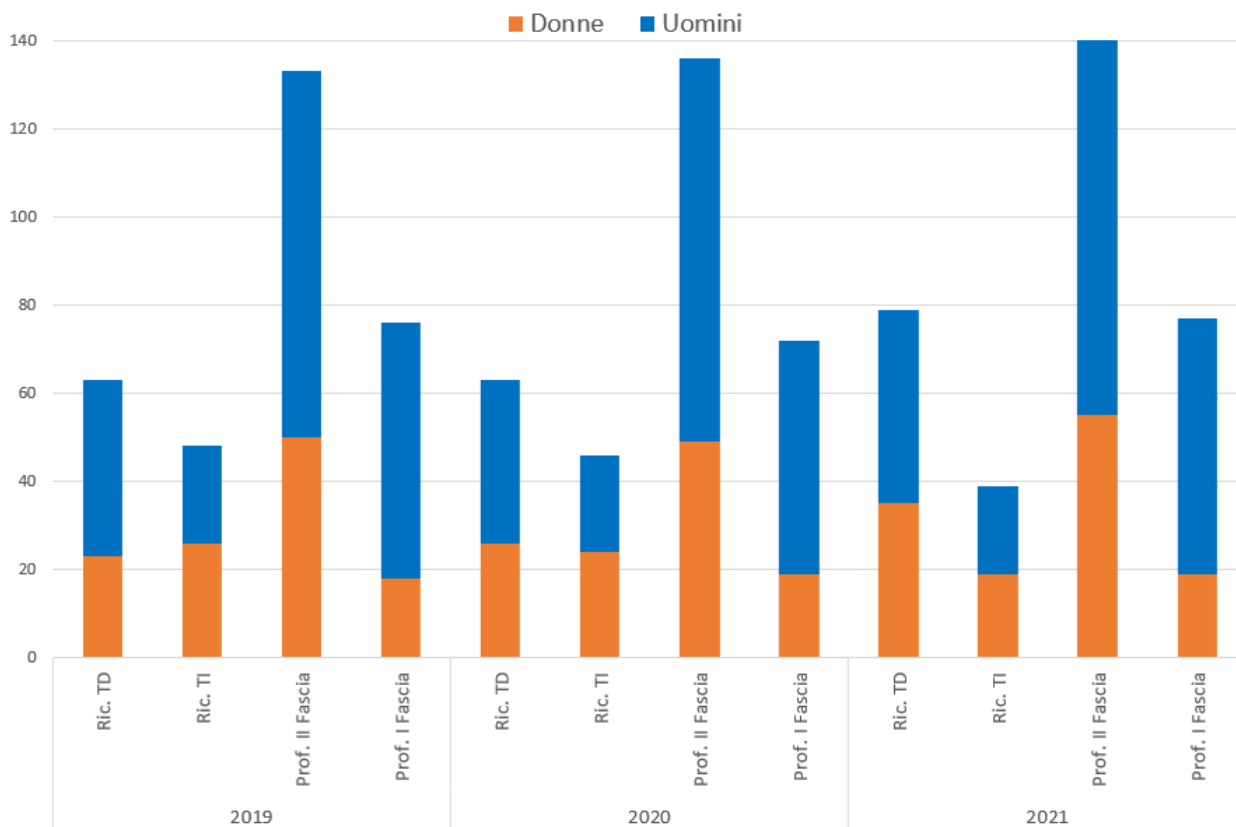


Figura 6. Numero di appartenenti al personale docente negli anni 2018-2020, per genere e ruolo. (al 31/12 di ciascun anno). Legenda ruoli: ricercatori/ricercatrici a tempo determinato (Ric.TD) a tempo indeterminato (Ric.TI), professori/professoressa di II fascia (Prof. II fascia) e di I fascia (Prof. 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).

In figura 7 si evince la distribuzione per genere, al 31/12/2021, 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.

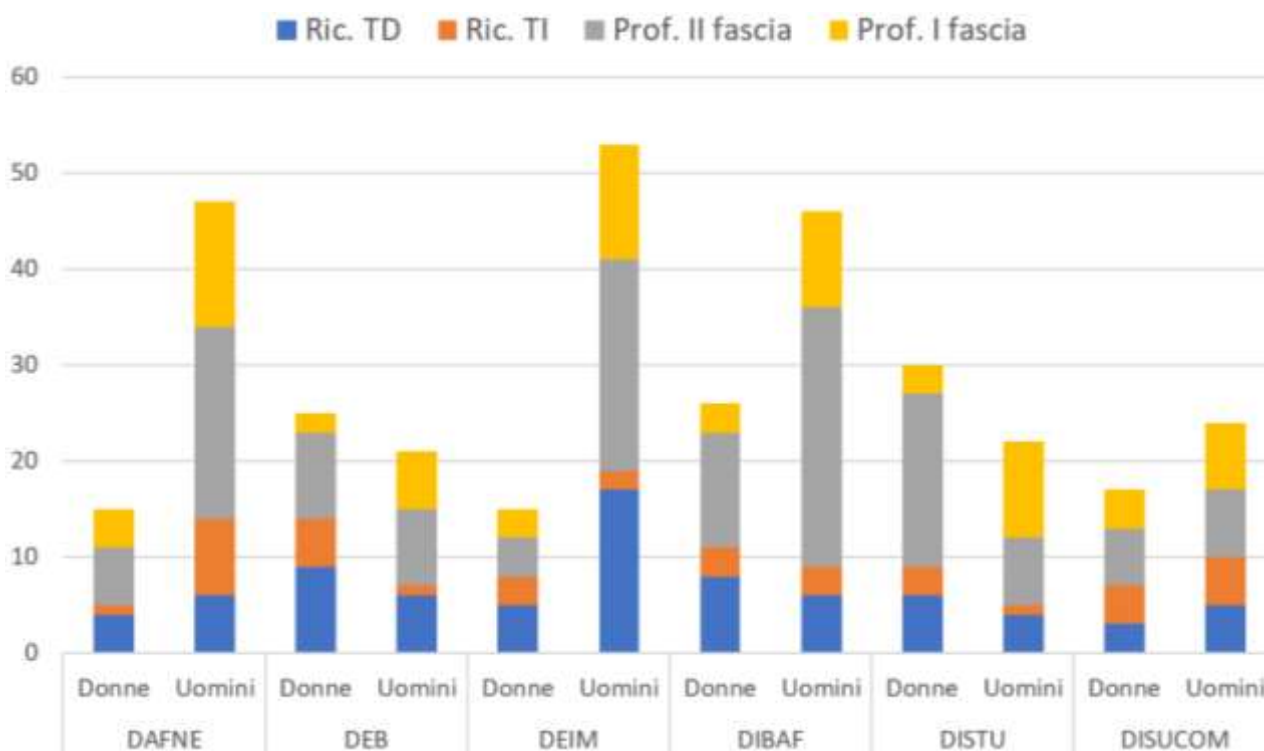


Figura 7. Numero di appartenenti al personale docente al 31/12/2021, per genere, dipartimento di appartenenza e ruolo. Legenda ruoli: ricercatori/ricercatrici a tempo determinato (Ric.TD) a tempo indeterminato (Ric.TI), professori/professoressse di II fascia (Prof. II fascia) e di I fascia (Prof. I fascia).

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 2019-2021. I dati sono riportati, in figura 8, in termini di numero complessivo di titolari di assegni divisi per genere e, in figura 9, di numero di titolari di assegni divisi per genere che operano nelle diverse strutture interessate (ai sei dipartimenti sopra citati si aggiunge il CINTEST - Centro Interuniversitario per l'Innovazione Tecnologica e lo Sviluppo del Territorio).

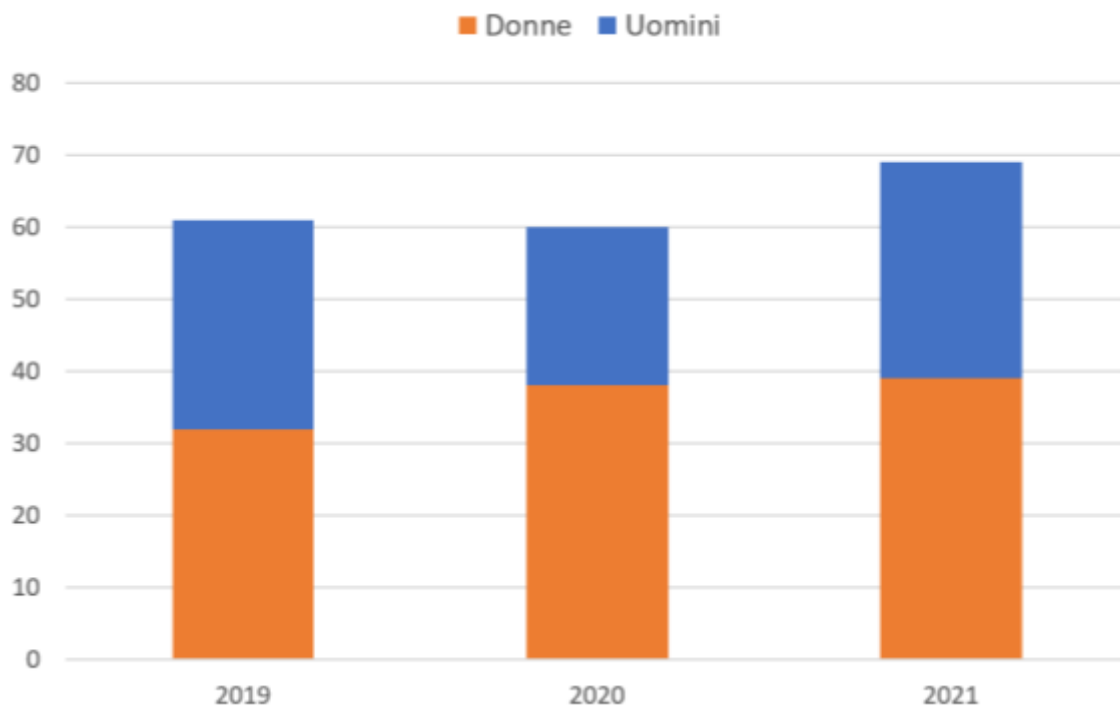


Figura 8. Numero assoluto titolari assegni di ricerca negli anni 2019-2021, per genere. Sono considerati complessivamente i dati al 31/12 di ciascun anno.

La figura 8 mostra come ci sia stato un costante e netto incremento della presenza femminile che già nel 2019 diviene prevalente sulla maschile. In figura 9 si evidenzia la componente per genere in ogni singola struttura.

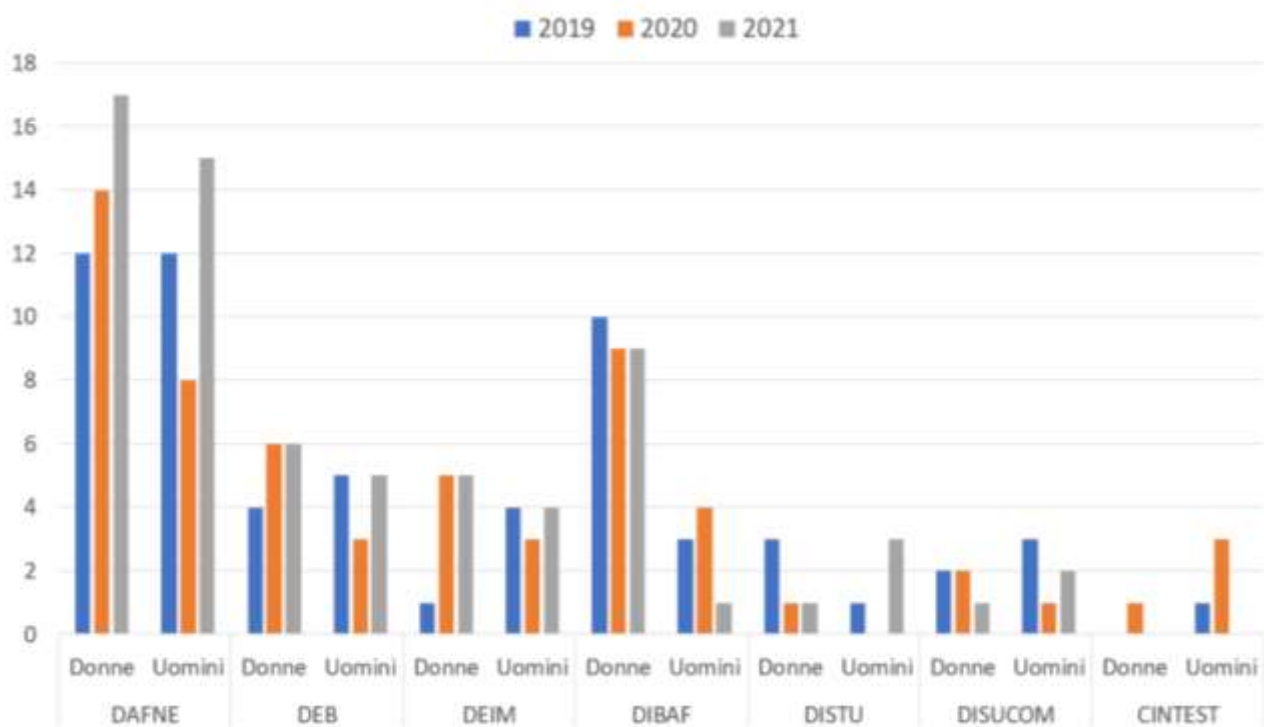


Figura 9. Numero assoluto titolari assegni di ricerca negli anni 2019-2021, per genere e per struttura. Sono considerati i dati al 31/12 di ciascun anno.

Un quadro complessivo dei dati sin qui riportati può essere ottenuto analizzando la figura 10, in cui è mostrato il peso percentuale delle diverse componenti sin qui analizzate, rappresentando separatamente il dato relativo agli uomini ed alle donne (sono considerati i dati relativi a tutto l'Ateneo).

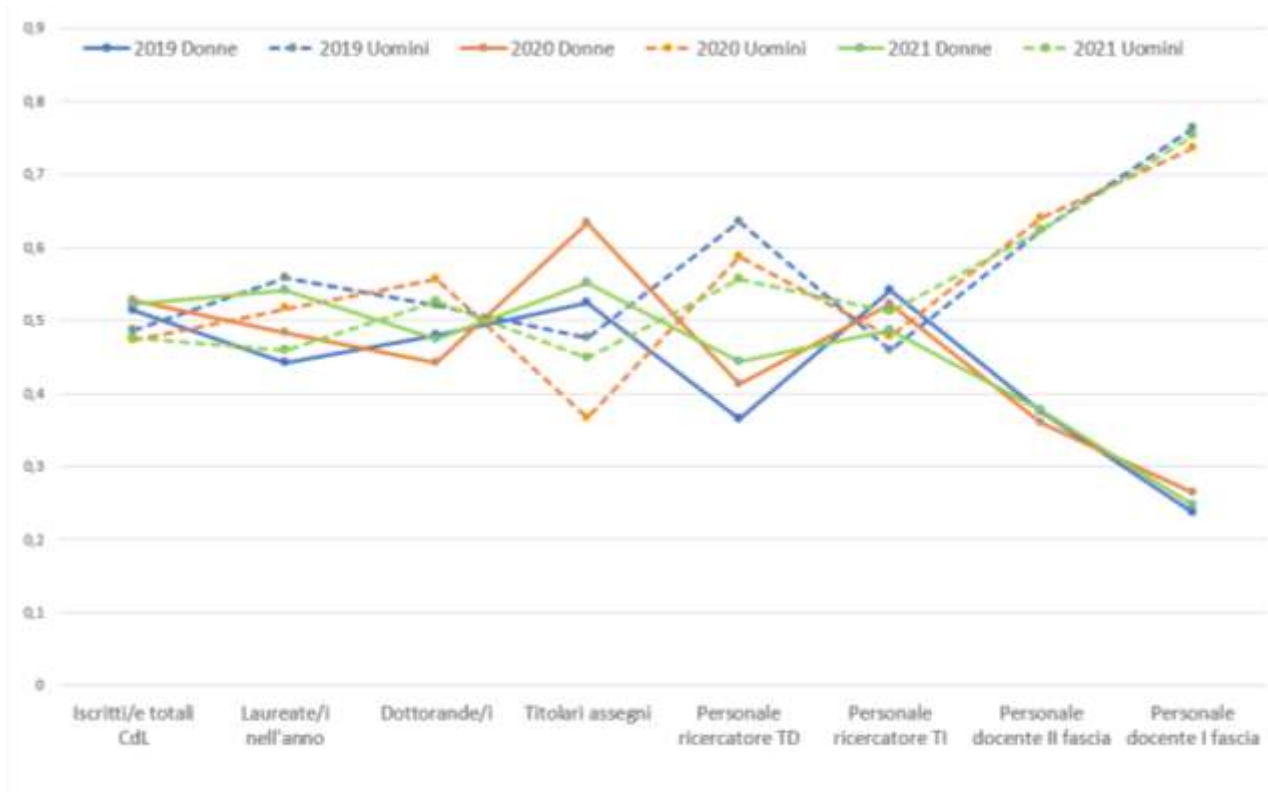


Figura 10. Diagramma a forbice per la componente studentesca, le/i titolari di assegni di ricerca, il personale docente e ricercatore, relativo al triennio 2019-2021. Sono considerati i dati al 31/12 di ciascun anno.

Nella figura finale si può osservare il tipico diagramma a forbice man mano che ci si sposta verso le posizioni apicali. Si può notare, infatti, come all'inizio del percorso di studio le donne siano in numero maggiore rispetto agli uomini. Col progredire del percorso accademico, si registra – a fronte di un'iniziale maggioranza femminile di studentesse – un minor numero di laureate (fino al 2020), cui segue un minor numero di dottorande. Da notare che nel 2021 il numero di laureate è maggiore del numero di laureati. La forbice risale per ciò che concerne la titolarità di assegni di ricerca (le titolari di assegno di ricerca sono in numero maggiore rispetto agli uomini in tutto il triennio) per poi tornare a diminuire con riguardo all'assunzione di posizioni di ricercatrici TD, cui segue un ulteriore distacco dagli uomini per il personale di seconda e prima fascia. Nella posizione apicale della carriera docente la differenza di genere è massima. Infatti, le professoresse di I fascia sono meno del 25% del totale evidenziando anche un trend di decrescita, in quanto, come detto, la percentuale ha addirittura subito una leggera riduzione nel 2021 rispetto al 2020.

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 11 in cui vengono riportati i valori percentuali relativi del personale tecnico-amministrativo in servizio nell'Ateneo al 31/12/2021 (285 unità, di cui il 56% donne). Il dato esclude n. 3 Dirigenti ed include n. 5 CEL, n. 4 unità di personale comandato in entrata e n. 18 unità di personale con contratto a tempo determinato presenti al 31/12/2021 (5 uomini e 13 donne). Nel corso dell'anno 2021 erano attivi n. 22 contratti a tempo determinato dei quali n. 4 si sono conclusi prima del 31/12/2021 di cui uno si è concluso per avviare un contratto a tempo indeterminato per una donna già titolare del rapporto a tempo determinato.

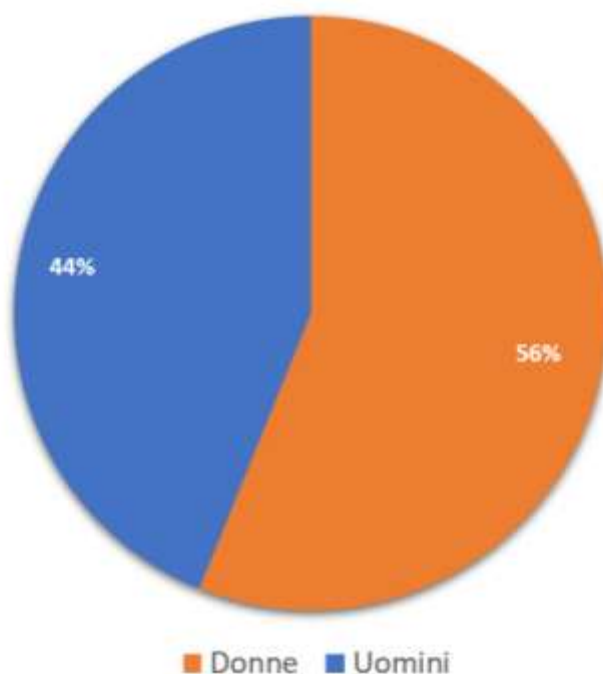


Figura 11. Composizione percentuale relativa del personale Tecnico-Amministrativo in servizio presso l'Ateneo al 31/12/2021.

Una immagine più dettagliata della situazione del personale tecnico-amministrativo è riportata in figura 12 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.

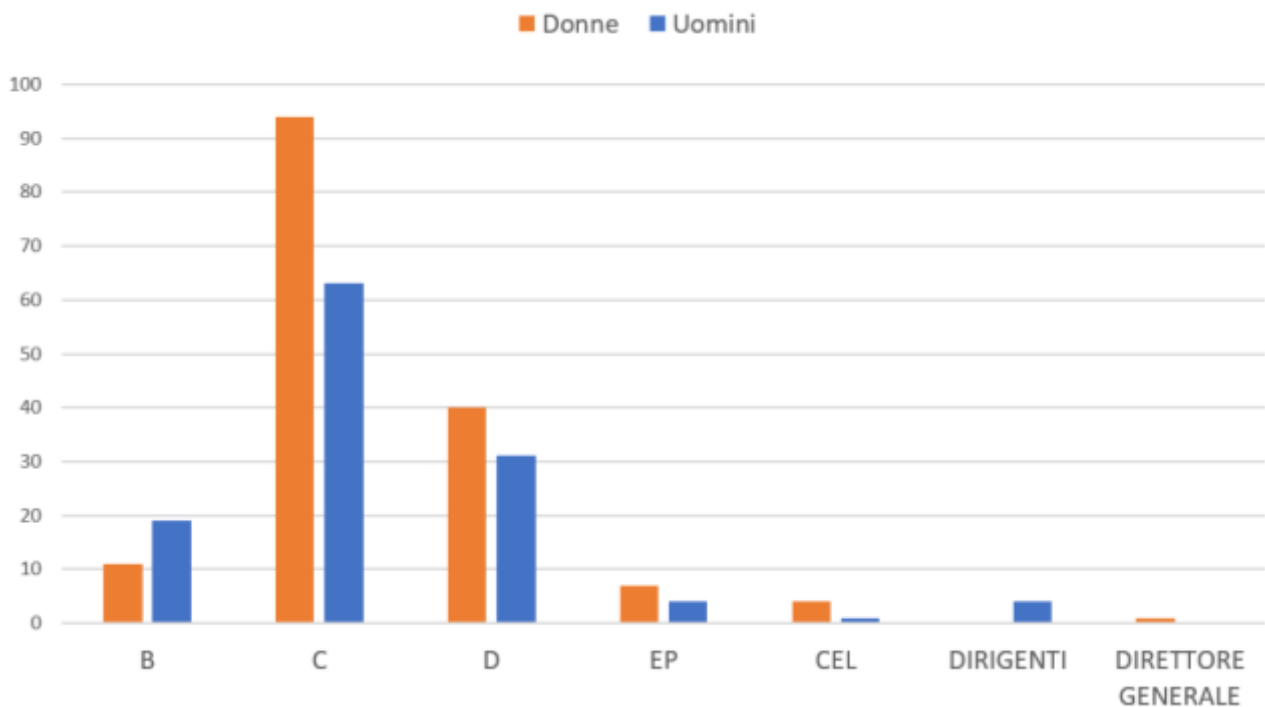


Figura 12. Numero di unità di personale Tecnico-Amministrativo in servizio presso l'Ateneo al 31/12/2021 diviso per categoria e per genere.

Si nota una prevalenza di donne generale e relative nelle categorie: C, D, EP, CEL. È da notare che l'Ateneo ha una Direttrice Generale.

3.4 Organi di Ateneo

La composizione numerica degli Organi Accademici al 31/12/2021 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). I presidenti/coordinatori di tutti gli organi riportati nella tabella, che prevedono simili figure, sono uomini. Inoltre, 5 Dipartimenti hanno un Direttore e solo in un caso (DEIM) si ha una Direttrice di Dipartimento.

Tabella 2 – Numero totale di componenti, numero di componenti donne (e percentuale relativa) degli organi accademici al 31/12/2021

	Numero componenti	Numero donne componenti	Componenti donne (%)
Rettore	1	0	0%
Senato Accademico	21	7	33%
Consiglio di amministrazione	7	2	29%
Direttore Generale	1	1	100%
Prorettore	1	0	0%
Delegati e referenti del Rettore	22	7	32%
Nucleo di Valutazione	6	3	50%
Collegio dei revisori dei Conti	3	1	33%
Presidio di qualità	11	7	64%
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	17	10	59%
TOTALE	115	47	41%

4. Investimenti e spese per le pari opportunità

Nel corso del 2021 l'Unitus ha redatto il suo primo *Gender Equality Plan*, redigendo contestualmente una prima previsione di spesa triennale ai fini del raggiungimento degli obiettivi fissati. Per l'avvio delle attività del primo anno, sono stati stanziati 36.000 euro che verranno impiegati 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 di eventi formativi indirizzati alla Comunità Unitus ed in linea con gli obiettivi fissati e perseguiti nel piano triennale (si veda § 2.4 Piano di azioni positive), comprese iniziative seminariali di empowerment training destinate al personale docente femminile a sostegno dello sviluppo della carriera.