



GENDER
2022
EQUALITY
2024
PLAN



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA

GENDER EQUALITY PLAN

2022 - 2024



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA

INTRODUZIONE



Il **Gender Equality Plan** (di seguito: GEP) trova la sua origine in una lettura attenta delle tendenze culturali in atto. È stato concepito come strumento di cambiamento strutturale, specificamente rivolto ad università ed enti di ricerca e destinato a incidere su aree strategiche per la promozione della parità di genere in tutti gli ambiti della società.

L'importanza strategica riconosciuta al GEP si colloca, dunque, in un contesto generale contrassegnato da fenomeni di segregazione (verticale e orizzontale) negli ambienti accademici e si dimostra strumento indispensabile per contrastare qualsiasi forma di discriminazione o violenza, in un'ottica di superamento degli stereotipi e di adozione di pratiche di valorizzazione delle differenze.

La parità di genere mantiene comunque una sua specialità e un rilievo autonomo nell'ambito delle strategie programmatiche delle Università, chiamate a definire forme di buona articolazione e correlazione tra i diversi strumenti programmatori.

Il GEP segue le linee guida dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) e mira ad "identificare e implementare strategie innovative per promuovere il cambiamento culturale e le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca" (<http://eige.europa.eu>).

Si tratta di un documento programmatico basato sul principio di democrazia paritaria e risponde alle sollecitazioni della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea che ha previsto che tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere a un finanziamento Horizon Europe si dotino di un Gender Equality Plan.

Tale adeguamento non corrisponde però ad una passiva accettazione di un vincolo che arriva dalle istituzioni europee, ma propone per i prossimi tre anni, azioni e progetti per la riduzione delle asimmetrie di genere e la valorizzazione di tutte le diversità (es.: età, cultura, abilità fisica, orientamento sessuale, plurilinguismo, etc.).

Il GEP, va sottolineato, si propone come strumento flessibile, costruito tenendo conto delle caratteristiche e delle esigenze di ogni singolo Ateneo o Centro di Ricerca, un documento in continua evoluzione e oggetto di integrazioni e adeguamenti futuri.

Il piano rispetta le 5 aree minime indicate dalla Commissione Europea, declinandole in diversi obiettivi. Per ciascun obiettivo specifico sono stati individuati un set di risultati attesi che, nel loro complesso, assicureranno il raggiungimento degli obiettivi.

Collegato a ciascun risultato atteso, sono state individuate delle azioni da portare avanti nel corso dei prossimi anni e i relativi indicatori di realizzazione utili a monitorare il raggiungimento dei risultati:

- a) Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e la lotta agli stereotipi;
- b) Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- c) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- d) Integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione;
- e) Misure di contrasto delle violenze di genere e delle molestie sessuali.

Il GEP prevede, inoltre, un articolato processo di formazione denominato "mentoring trasformativo", inteso come creazione di percorsi educativi aperti a tutte le componenti dell'Ateneo, trasversale ai cinque ambiti.

Gli obiettivi del GEP sono, inoltre, inquadrati nel contesto più ampio degli obiettivi strategici e operativi di Ateneo. Il GEP costituisce un allegato del Piano Strategico 2022-2024, realizzando così l'inclusione di una prospettiva di genere nei documenti strategici di Ateneo e l'integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il GEP Unitus è stato redatto grazie ad un processo partecipato che ha coinvolto un gruppo di lavoro allargato, che coinvolge organi di governo, personale docente e di ricerca, personale tecnico amministrativo e la rappresentanza studentesca.

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 al benessere di Ateneo

Prof.ssa Daniela Di Ottavio - Delegata del Rettore per l'inclusione e l'equità

Prof.ssa Tiziana Laureti - Direttrice dipartimento DEIM

Prof. Luigi Principato - Presidente del CUG

Prof.ssa Stefania Masci - Componente del CUG

Prof.ssa Anna Barbati - Docente di seconda fascia presso il Dipartimento DIBAF dell'Università degli Studi della Tuscia

Prof.ssa Ines Delfino - Docente di seconda fascia presso il dipartimento DEB dell'Università degli Studi della Tuscia

Dott.ssa Sonia Maria Melchiorre - RTD art. 24, comma 3 lett. B) legge 240/2010 presso il dipartimento DISUCOM

Dott.ssa Ilaria Baffo - RTD art 24, comma 3 lett a.) legge 240/2010 presso il dipartimento DEIM

Dott.ssa Roberta Guerrini - Responsabile Ufficio Assicurazione della Qualità - cat. D personale T.A.

Rappresentanti Comunità Studentesca - Francesca Schettino; Petronela Denisa Biliboc



Area 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione



OBIETTIVI	MISURE/AZIONI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	RESPONSABILI	RISULTATI ATTESI	2022	2023	2024
1.1 Conciliazione tra vita lavorativa e vita privata	Contributo dell'Amministrazione 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	PTA	Vita privata, società	Rettore/trice, Direttore/trice generale, organi collegiali, CUG, Delegato/a del Rettore al Welfare	Convenzioni servizi all'infanzia	●	●	●
	Creazione spazi per la cura all'infanzia presso l'Ateneo (es.: aule destinate all'allattamento)	Comunità accademica	Vita privata, società	Rettore/trice, Direttore/trice generale, CUG, Delegato/a del Rettore al Welfare	Creazione spazi per la cura all'infanzia		●	●
	Teaching-free period al rientro dal congedo per paternità o maternità	Personale docente	Vita privata, comunità scientifica	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, organi collegiali, CUG, Delegato/a al Welfare, GEP Team	Regolamentazione del teaching free period al rientro dal congedo parentale		●	●
	Linee guida per l'adozione di un calendario delle attività collegiali/ riunioni organi di Ateneo volto a garantire un bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa	Personale docente e PTA	Vita privata, società	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, organi collegiali, CUG, Delegato/a al Welfare, GEP Team	Linee guida per un calendario lavorativo volto a garantire il bilanciamento tra vita privata e lavorativa	●	●	●
1.2 Decostruzione degli stereotipi per il superamento dei pregiudizi legati al genere	Corsi 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	Comunità accademica	Comunità scientifica, e società	Rettore/trice, Direttore/trice generale, organi collegiali, CUG, Delegato/a all'inclusione ed equità, GEP Team	Produzione di linee guida disponibili in forma di materiale divulgativo (anche online)	●	●	●
1.3 Adozione di un linguaggio rispettoso della differenza di genere nella comunicazione interna ed esterna	Corsi 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	Comunità accademica	Comunità scientifica e società	Rettore/trice, Direttore/trice, organi collegiali. CUG, Delegato/a all'inclusione ed equità, GEP Team	Produzione di linee guida disponibili in forma di materiale divulgativo (anche online)		●	●
1.4 Adozione della prospettiva di sesso e di genere nella cultura organizzativa	Istituzione del gruppo permanente di lavoro per l'equità di genere (GEP Team)	Comunità accademica	Comunità scientifica e società	Rettore/trice		●	●	
	Redazione e presentazione alla comunità accademica del Bilancio di Genere (con cadenza annuale)	Comunità accademica	Società	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, organi collegiali, CUG, Delegato/a all'inclusione ed equità, GEP Team		●	●	●
	Organizzazione di giornate informative riguardanti il GEP volti ad incrementare la consapevolezza della comunità accademica	Comunità accademica	Società	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, CUG, Delegato/a all'inclusione ed equità, GEP Team		●	●	●

Area 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali



OBIETTIVI	MISURE/AZIONI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	RESPONSABILI	RISULTATI ATTESI	2022	2023	2024
2.1 Incremento della presenza femminile nei processi decisionale e nelle posizioni apicali	Revisione dei regolamenti volta al raggiungimento di un'equa rappresentanza dei generi negli organi collegiali dell'Ateneo e nelle posizioni apicali	Dirigenza di Ateneo, responsabili personale docente e personale TA	Comunità accademica, comunità scientifica e società	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, organi collegiali, CUG	Revisione regolamenti	●		
	<i>Mentoring</i> trasformativo a sostegno della popolazione femminile volto all'acquisizione di una maggiore consapevolezza nelle proprie capacità	Dirigenza di Ateneo, responsabili personale docente e PTA	Comunità accademica	Comunità accademica, comunità scientifica e società	Incremento consapevolezza dell'importanza di una presenza nelle posizioni apicali e nei processi decisionali equilibrata rispetto al genere	●	●	●
	<i>Mentoring</i> 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.)	Dirigenza di Ateneo, responsabili personale docente e PTA	Comunità accademica	Comunità accademica, comunità scientifica e società	Incremento consapevolezza dell'importanza di una presenza nelle posizioni apicali e nei processi decisionali equilibrata rispetto al genere	●	●	●

OBIETTIVI	MISURE/AZIONI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	RESPONSABILI	OUTCOME	2022	2023	2024
3.3	Stanziamiento 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.	Personale docente e di ricerca femminile	Comunità scientifica, società	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, organi collegiali, Commissione Ricerca d'Ateneo, GEP	Aumento della partecipazione del personale di ricerca e docente femminile dell'Ateneo a convegni internazionali in qualità di relatrice e/o coautrice di pubblicazioni scientifiche internazionali	●	●	●
3.4 Monitoraggio delle asimmetrie di genere e della riduzione percentuale della popolazione femminile nella progressione di carriera	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	Personale di ricerca e docente dell'Ateneo; organi di Ateneo	Comunità scientifica, società	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, GEP Team	Creazione database Aggiornamento database Definizione indici Monitoraggio delle buone pratiche accademiche nazionali ed internazionali volte all'incremento del numero di progressioni di carriera della popolazione docente femminile	●	●	●
3.5 Riduzione delle asimmetrie di genere nei corsi di studio	Borse di studio volte ad incentivare la presenza delle studentesse nelle discipline STEM	Studentesse	Società	Rettore/trice, Delegati/e all'orientamento e all'offerta formativa, Ufficio Offerta Formativa, Ufficio Comunicazione e Orientamento, GEP Team	Riduzione delle asimmetrie di genere nei corsi di studio STEM	●	●	●



Area 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione



OBIETTIVI	MISURE/AZIONI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	RESPONSABILI	RISULTATI ATTESI	2022	2023	2024
4.1 Bilanciamento di genere nei programmi degli eventi scientifici e culturali	Progettazione e pianificazione di attività di formazione e sensibilizzazione su tematiche di genere	Dirigenza di Ateneo, responsabili personale docente e PTA	Comunità accademica	Rettore/trice, Delegati/e alla Comunicazione, al Festival della Scienza, Ufficio Comunicazione, Ufficio Segreteria del Rettore/trice, Comunità accademica	Seminari e workshop per ideazione, progettazione e gestione strategica del pubblico con prospettiva di genere	●	●	●
4.2 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e della didattica ove possibile	Mentoring trasformativo a sostegno della popolazione maschile dell'Ateneo volto alla identificazione di forme di micromachismo a livello linguistico e culturale	Dirigenza di Ateneo, responsabili personale docente e PTA	Comunità accademica, società	CUG; Delegato/a del Rettore/trice all'inclusione ed equità; GEP Team	Seminari e workshop dedicati al superamento del c.d. micromachismo nelle sue diverse manifestazioni (es.: linguistiche, culturali, etc.)	●	●	●
	Formazione specifica sull'integrazione della dimensione di genere nei programmi accademici (mentoring trasformativo popolazione femminile e maschile)	Dirigenza di Ateneo, responsabili personale docente e PTA	Comunità accademica	CUG; Delegato/a del Rettore/trice all'inclusione ed equità; GEP Team	Redazione di un vademecum		●	●
4.3 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	Attività di fundraising per la creazione di assegni di ricerca e borse di studi/assegni di ricerca su studi di genere	Personale docente	Comunità accademica, società	Rettore/trice; Direttore/trice Generale; Delegato/a per i rapporti con le imprese e raccolta fondi; CUG; Delegato/a del Rettore all'inclusione ed equità; GEP Team	Mentoring per l'identificazione delle criticità che impediscono integrazione della dimensione di genere e proposte di modifica nei regolamenti esistenti	●	●	●

Area 5

Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali



OBIETTIVI	MISURE/AZIONI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	RESPONSABILI	RISULTATI ATTESI	2022	2023	2024
5.1 Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	Corsi di formazione rivolti alla comunità accademica volti ad illustrare, comprendere e prevenire la violenza di genere e le molestie sessuali	Comunità accademica	Società	CUG; Direttore/trice generale; Delegato/a all'inclusione ed equità; GEP Team	Corsi di formazione	●	●	●
5.2 Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali	Mantenimento e monitoraggio delle attività dello Sportello Antiviolenza Unitus	Comunità accademica	Società	Rettore/trice; Direttore/trice generale; organi collegiali; CUG; Delegato/a all'inclusione ed equità, GEP Team	Sportello Antiviolenza Unitus	●	●	●



Approvato dal Senato Accademico nella seduta del 21 dicembre 2021

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2021

Università degli Studi della Tuscia

Via Santa Maria in Gradi 4, Viterbo - Italy

Tel. 0761.3571

N.Verde 800 007464

C.F. 80029030568

P.IVA 00575560560

www.unitus.it

Visual Concept, design e impaginazione

Dott.ssa Lucrezia Scioscia Santoro

Ufficio Comunicazione e Orientamento - Università degli Studi della Tuscia



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA