

# ***GENDER EQUALITY PLAN***

**2025-2027**

L'Università degli Studi della Tuscia adotta il **Gender Equality Plan (GEP) 2025–2027** quale **strumento di programmazione e di cambiamento organizzativo** finalizzato a promuovere la parità di genere, prevenire discriminazioni e disuguaglianze e valorizzare le diversità all'interno della comunità universitaria.

### **CONTINUITÀ E LEZIONI APPRESE DAL CICLO 2022–2024**

Il presente Piano si colloca in **continuità** con il precedente **GEP 2022–2024**, consolidandone le azioni e rafforzando le misure orientate a un cambiamento strutturale e duraturo nelle politiche e nelle pratiche dell'Ateneo, in coerenza con i principi dell'*European Research Area*.

L'Ateneo nel triennio 2022–2024 ha realizzato una serie di iniziative e adottato diverse misure nelle cinque aree indicate dalla Commissione Europea al fine di conseguire progressivamente gli obiettivi indicati nel predetto GEP, come risulta nei [Bilanci integrati degli anni 2022, 2023 e 2024](#), varati dagli Organi di Governo dell'Ateneo.

A partire dal monitoraggio effettuato e dalle evidenze disponibili, il GEP 2025–2027 assume come priorità:

- consolidare le azioni avviate trasformandole in prassi stabili (linee guida, procedure, formazione periodica, strumenti di supporto);
- rafforzare la misurabilità degli obiettivi e dei risultati attesi, introducendo indicatori, baseline e target temporali;
- rafforzare la governance del Piano e il sistema di monitoraggio e reporting.

L'importanza strategica riconosciuta al GEP si colloca, dunque, in un contesto generale contrassegnato, purtroppo, ancora da diversi fenomeni di segregazione (verticale e orizzontale) negli ambienti accademici e si presenta come 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.

Il GEP segue le linee guida dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) **e si allinea alle indicazioni metodologiche e agli standard europei in materia di parità di genere.**

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 vogliano accedere a un finanziamento Horizon Europe si dotino di un Gender Equality Plan **(requisito previsto per la partecipazione ai programmi di finanziamento europei).**

Il Piano indica per i 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 si presenta come strumento flessibile, costruito tenendo conto delle caratteristiche e delle esigenze dell'Ateneo, un documento in continua evoluzione e oggetto di integrazioni e adeguamenti futuri, **secondo una logica di miglioramento continuo basata su monitoraggio e riesame periodico dello stato di avanzamento.**

Il piano rispetta le cinque 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 seguenti 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 2025-2027, 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 presente documento è stato redatto grazie a un processo partecipato che ha coinvolto un apposito Gruppo di lavoro.

Il Gruppo di lavoro, incaricato di redigere il GEP e di effettuare un monitoraggio continuo sui risultati conseguiti, è composto dalla Rettrice, dal Direttore Generale, dal Referente della Rettrice per le parti opportunità e le relazioni interculturali, il Presidente del CUG, docenti designati dai Dipartimenti, 1 funzionario amministrativo e due studenti designati dalla Consulta Studentesca.

L'attuazione del GEP 2025-2027 è coordinata dal Gruppo di lavoro un GEP permanente, con funzioni di indirizzo, monitoraggio e raccordo con gli Organi di governo.

## **MONITORAGGIO, INDICATORI E TRASPARENZA**

Il GEP prevede un sistema di monitoraggio periodico basato su indicatori quantitativi e qualitativi, con baseline riferita all'ultimo anno disponibile (2024) e target progressivi al 2027. Le principali fonti dati includono [banche dati interne HR/ricerca, sistemi informativi di Ateneo, rilevazioni dedicate, questionari].

È prevista la predisposizione di un report di monitoraggio a metà triennio (mid-term review) con sintesi di risultati, criticità e azioni correttive nonché la pubblicazione nella sezione trasparenza del sito istituzionale, in forma aggregata e nel rispetto della normativa in materia di privacy, delle principali informazioni di avanzamento.

## **DATI DI CONTESTO**

La definizione del Gender Equality Plan 2025–2027 dell'Università degli Studi della Tuscia si fonda su un'analisi del contesto istituzionale basata su dati ufficiali, finalizzata a individuare le principali criticità e orientare le azioni di intervento. Le informazioni riportate derivano principalmente dai dataset ufficiali del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) – Ufficio di Statistica (USTAT), "Dati per il Bilancio di Genere", ultimi anni disponibili. Tali dataset costituiscono la base informativa di riferimento a livello nazionale per l'analisi delle dinamiche di genere nel sistema universitario.

### **Popolazione studentesca**

Nell'a.a. 2024/2025 pur in presenza di una distribuzione complessivamente abbastanza equilibrata, permangono segnali di segregazione orizzontale legati all'area di studio. Sempre nell'a.a. 2024/2025 la quota femminile è particolarmente bassa nell'area "*Engineering, manufacturing and construction*" (circa 24%), e più contenuta anche in "*Agriculture, forestry, fisheries and veterinary*" (circa 32%), mentre risulta più elevata in "*Arts and humanities*" (circa 72%) e in "*Natural sciences, mathematics and statistics*" (circa 67%).

### **Personale accademico**

Nel 2024 il personale accademico complessivo è pari a 511 unità, con 218 donne (42,7%) e 293 uomini (57,3%).

L'analisi per livello di carriera evidenzia un fenomeno di segregazione verticale: la quota femminile è sensibilmente più bassa nei ruoli apicali, con circa 16–17% tra i professori ordinari (Grade A), mentre risulta più elevata nei livelli successivi (circa 41% tra i professori associati – Grade B; circa 46% nel Grade C (ricercatori TI/TD); circa 56% nel Grade D (Assegnisti).

### **Personale tecnico-amministrativo**

Nel 2024 il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo è pari a 300 unità, di cui 177 donne (59,0%) e 123 uomini (41,0%). La componente femminile risulta quindi maggioritaria, in linea con tendenze consolidate nel settore pubblico e nel comparto universitario.

### **Organi di governo e posizioni apicali**

Con riferimento alla composizione di genere degli organi di Ateneo (anno 2024), il Rettore risulta di genere maschile (0% donne nella posizione), mentre il Direttore Generale risulta di genere femminile (100% donne nella posizione). La presenza femminile nel Senato Accademico è pari a circa 33%, mentre nel Consiglio di amministrazione è pari a circa 57%. Il Nucleo di Valutazione e il CUG risultano entrambi composti in modo paritario (circa 50% donne). Nel complesso emerge una rappresentanza di genere non omogenea nei diversi organi, con maggiore equilibrio in alcuni ambiti e margini di miglioramento in altri.

### **Sintesi delle principali evidenze**

Dai dati di contesto emergono alcune evidenze rilevanti per l'impostazione del GEP 2025-2027: (i) la presenza di **segregazione verticale** nel personale accademico, con minore rappresentanza femminile nei ruoli apicali; (ii) segnali di **segregazione orizzontale** nella popolazione studentesca, con differenze marcate tra aree disciplinari; (iii) una composizione degli organi di governo con livelli di equilibrio variabili. Questi elementi motivano interventi mirati su governance e leadership, reclutamento e progressioni, azioni di orientamento e cultura organizzativa, e misure di prevenzione di discriminazioni e violenze.

## Area 1 | Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivi	Misure/Azioni	Target diretto	Target indiretto	Responsabili	Risultati attesi	2025	2026	2027
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	X	X	X
	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		X	X
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, 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)	X	X	X
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)		X	X

1.4 Adozione della prospettiva di sesso e di genere nella cultura organizzativa	Redazione e presentazione alla comunità accademica del Bilancio di Genere	Comunità accademica	Società	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, organi collegiali, CUG, Delegato/a all'inclusione ed equità, GEP Team	Bilancio di genere	X	X	X
	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	Giornate informative sul GEP	X	X	X

## Area 2 | Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivi	Misure/Azioni	Target diretto	Target indiretto	Responsabili	Risultati attesi	2025	2026	2027
2.1 Incremento della presenza femminile nei processi decisionale e nelle posizioni apicali	<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	X	X	X
	<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	X	X	X



### Area 3 | Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivi	Misure/Azioni	Target diretto	Target indiretto	Responsabili	Risultati attesi	2025	2026	2027
3.1 Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico e nelle progressioni di carriera	Iniziative seminariali di <i>empowerment training</i> della popolazione femminile ( <i>leadership/soft skills research funding</i> ) a sostegno dello sviluppo della carriera	Personale docente	Comunità scientifica, società	Commissione Ricerca di Ateneo, Ufficio Ricerca e Rapporti con le Imprese (es. tramite convenzioni con APRE)	<p>Aumento della componente femminile in ruoli di responsabilità nella presentazione e nella gestione di progetti nei bandi competitivi</p> <p>Aumento del numero di progetti di ricerca presentati dal personale femminile dell'Ateneo in qualità di PI</p>	X	X	X
	Monitoraggio delle buone pratiche accademiche nazionali ed internazionali volte all'incremento del numero di progressioni di carriera della popolazione docente femminile	Personale docente femminile	Comunità accademica, società	Rettore/trice, Direttori/trici Dipartimento, CdA, responsabili personale docente	<p>Aumento componente femminile nei ruoli dei PO</p> <p>Definizione delle buone pratiche da adottare in linea con la normativa vigente e la dimensione dell'Ateneo</p>		X	X

3.2 Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca	Stanziamiento 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	Personale di ricerca e docente femminile	Comunità scientifica, società	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, organi collegiali, Commissione Ricerca d'Ateneo, GEP Team	<p>Aumento del numero di prodotti scientifici elaborati dal personale femminile di ricerca e docente</p> <p>Aumento della presenza del personale docente femminile di Ateneo nelle posizioni di vertice</p> <p>Aumento della componente femminile in ruoli di responsabilità nella presentazione e nella gestione di progetti nei bandi competitivi</p>	X	X	X
3.3 3.3 Mobilità e networking internazionale della popolazione femminile	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 Team	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	X	X	X
3.4 Monitoraggio delle asimmetrie di genere e della riduzione	Creazione e aggiornamento costante di una banca dati unica con le informazioni riguardo la composizione di genere della	Personale di ricerca e docente dell'Ateneo; organi di Ateneo	Comunità scientifica, società	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, GEP Team	Creazione database	X		

percentuale della popolazione femminile nella progressione di carriera	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				<p>Aggiornamento database</p> <p>Definizione indici</p> <p>Monitoraggio asimmetrie di genere e riduzione percentuale popolazione femminile in progressione di carriera</p>	X	X	X
3.5 Riduzione delle asimmetrie di genere nei corsi di studio	Borse di studio volte a 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	X	X	X

## 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	2025	2026	2027
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	X	X	X
4.2 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e della didattica	<i>Mentoring</i> 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.)	X	X	X
	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	Predisposizione di un vademecum e di materiali di supporto per l'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nei contenuti di ricerca e didattica, con indicazioni operative ed esempi applicativi		X	X

					per i corsi e i gruppi di ricerca dell'Ateneo.			
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 l'integrazione della dimensione di genere e proposte di modifica nei regolamenti esistenti	X	X	X

## Area 5 | Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivi	Misure/Azioni	Target diretto	Target indiretto	Responsabili	Risultati attesi	2025	2026	2027
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	X	X	X
5.2 Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali	Mantenimento e monitoraggio delle attività dello Sportello Antiviolenza Unitus e definizione/aggiornamento delle modalità operative di segnalazione e presa in carico, con pubblicazione dei canali e dei contatti nella sezione dedicata del sito istituzionale.	Comunità accademica	Società	Rettore/trice; Direttore/trice generale; organi collegiali; CUG; Delegato/a all'inclusione ed equità, GEP Team	Sportello Antiviolenza Unitus con canali di accesso e informazioni essenziali aggiornate e facilmente reperibili (contatti, modalità di accesso, garanzie minime di riservatezza e presa in carico), e raccordo con le strutture competenti dell'Ateneo.	X	X	X