



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA

Bilancio di Genere 2020

Indice

Premessa.....	3
Introduzione	5
1. Normativa e organi preposti alla tutela delle pari opportunità.....	6
1.1 Normativa	6
1.2 Organi	8
2. Azioni di UNITUS	9
2.1 Ricerca	9
2.2 Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione	10
2.3 Orientamento	11
2.4 Piano di azioni positive.....	12
3. Composizione di Genere	14
3.1 Comunità studentesca	14
3.2 Personale docente	18
3.3 Personale Tecnico e Amministrativo.....	22
3.4 Organi di Ateneo.....	24
4. Investimenti e spese per le pari opportunità.....	24
4.1 Iniziative relative al Welfare	24
4.2 Progetto STEP	25

Premessa

È un piacere per me poter licenziare questo primo Bilancio di Genere che, sin dal momento del mio insediamento, ho desiderato che l'Università degli Studi della Tuscia redigesse, con lo scopo di promuovere politiche di potenziamento delle pari opportunità, di contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere, di migliorare l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza dell'azione amministrativa.

Questo è stato reso possibile grazie al lavoro della mia Delegata per l'Inclusione e l'Equità, Daniela Di Ottavio, all'azione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che – come noto – ha sostituito i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing¹, unitamente ad un gruppo di lavoro eterogeneo² che qui sinceramente ringrazio per la redazione di questo primo, importante documento.

Come noto, il Bilancio di Genere è uno strumento di analisi e valutazione in un'ottica di genere delle scelte politiche e degli impegni economico-finanziari di una amministrazione volto a promuovere le pari opportunità tra donne e uomini.

Come si evincerà dalla lettura del documento, grazie al quale ho acquisito piena contezza della composizione di genere dell'Ateneo nelle sue varie componenti (comunità studentesca, personale docente, personale tecnico-amministrativo e organi di Ateneo), la strada da percorrere è ancora lunga. Basti segnalare la distanza ancor oggi esistente – all'interno del personale docente – tra uomini e donne con riguardo alle posizioni di docenza di prima e seconda fascia, nonostante all'inizio del percorso di studio le donne siano in numero maggiore rispetto agli uomini.

Al contempo, il Bilancio pone in risalto anche le azioni già intraprese ai fini del perseguimento dell'uguaglianza e delle pari opportunità.

Sono stati strutturati, infatti, percorsi di orientamento indirizzati alle future studentesse e volti a promuovere la conoscenza e l'avvicinamento alle materie c.d. STEM; è in corso di attivazione uno Sportello Antiviolenza atto a dare sostegno alle donne appartenenti alla comunità Unitus con lo scopo

¹ Legge 4 novembre 2010 n. 183.

² Sinceramente ringrazio per il loro imprescindibile contributo la Prof.ssa Flaminia Saccà, Ordinaria di Sociologia dei Fenomeni Politici e Presidentessa del Corso di Laurea in Scienze Politiche e delle Relazioni Internazionali; la Prof.ssa Daniela Comandé, Associata di Diritto del lavoro, Delegata del Rettore al Welfare e al benessere del personale; la Prof.ssa Ines Delfino, Associata di Fisica Applicata (a beni culturali, ambientali, biologia e medicina), Delegata del Rettore per il coordinamento delle attività legate al Festival della Scienza; dott.ssa Ilaria Baffo, Ricercatrice TDA di Impianti Industriali Meccanici, Referente del rettore per la gestione e la contabilizzazione dei progetti di ricerca; dr. Luca Massidda, Ricercatore TDA di Sociologia dei Fenomeni Politici.

di prevenire qualsivoglia forma di violenza di genere. Contestualmente, mi preme 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" e finanziato dal Dipartimento per le pari opportunità.

Nelle mie intenzioni, dunque, questo documento rappresenta una prima sintesi e una base di partenza di rilievo per acquisire consapevolezza di quali siano i punti di forza e le criticità dell'Unitus e avviare - nel prossimo futuro - le azioni più adeguate volte a promuovere e potenziare le pari opportunità tra donne e uomini.

Il Rettore
Prof. Stefano Ubertini

Introduzione

La pubblicazione del Bilancio di Genere realizza un ulteriore momento del Piano delle Azioni Positive, promosso dal Comitato Unico di Garanzia quale indispensabile strumento di analisi, comparazione e sviluppo delle dinamiche di genere all'interno dell'Ateneo. Un atto politico, che esprime la volontà di edificare relazioni sociali paritarie.

Il documento offre una fotografia limpida ed immediata della diversa dinamica, nella carriera, fra le donne e gli uomini. Uno spaccato della società, che trova puntuale riscontro nel microsistema universitario e che impone di fondare un rigoroso processo epistemologico su solide basi informative, attraverso l'elaborazione di una molteplicità di dati che, nelle diverse aggregazioni possibili, disvelano una realtà radicata nella storia. Il tempo ha, però, visto sorgere un movimento culturale che, con sempre maggiore consapevolezza, ha indotto validi anticorpi avverso una logica che non si arresta alla discriminazione in sé, ma che ha per precipitato una significativa degenerazione della qualità della vita quotidiana, nel rapporto con l'esperienza lavorativa.

Il bilancio di genere è il frutto complesso dell'intenso impegno versato dai molti, docenti e personale tecnico-amministrativo, che hanno fortemente creduto nella decisiva importanza di uno strumento cognitivo analitico e penetrante, atto a svelare le ombre che, nelle relazioni di genere, si stendono sui rapporti personali, sulla emersione dei talenti scientifici e sulla vita di ogni giorno, all'interno di un Ateneo vivace ed assai sensibile alla umanità che è presupposto di ogni momento in cui si declina la personalità di tutti e di ciascuno.

Il Presidente del C.U.G.

Prof. Luigi Principato

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 dello sfruttamento degli esseri umani, nonché delle mutilazioni genitali femminili e delle altre pratiche dannose”³.

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 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

³ 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.

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 del 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 2018-2021, ricostituito con decreto rettorale n. 6/2018 del 03.01.2018.

<i>Componenti nominati dal Senato Accademico:</i>
Prof. Alessandro FUSI, professore di seconda fascia - DISUCOM
Prof.ssa Stefania MASCI, professore di seconda fascia - DAFNE
Prof. Luigi PRINCIPATO, ricercatore di ruolo - DISTU – PRESIDENTE
<i>Componenti individuati sulla base delle designazioni delle OOSS maggiormente rappresentative a livello di Ateneo:</i>
Sig.ra Elena CIANFANA - Federazione CISL Università
Dott. Dorian VITTORI - UIL RUA
Dott.ssa Francesca RICCIO - CSA di CISAL Università

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: inclusione@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 (<https://www.progettostep.it/>), 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) 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).

Convenzione quadro Università degli Studi della Tuscia e l'Università degli di Studi di Roma "Tor Vergata"

Nel dicembre 2020 è stata siglata una convenzione quadro tra l'Università degli Studi della Tuscia e l'Università degli di Studi di Roma "Tor Vergata", nell'interesse del Dipartimento di Studi letterari e filosofici e di Storia dell'arte e del Centro Dipartimentale multidisciplinare "Grammatica e sessismo". La convenzione quadro, di cui è responsabile per UNITUS la dott.ssa Sonia Melchiorre, 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.

2.2 Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

L'attività di formazione svolta sempre nell'ambito del progetto STEP e coordinata dalla dott.ssa Elisa Ercoli (Presidente Differenza Donna) è stata indirizzata a: avvocati, magistrati, rappresentanti delle forze dell'ordine, giornalisti e studenti. Nel complesso sono stati completati 15 eventi formativi, articolati in due cicli, che hanno portato all'erogazione di 108 ore di formazione a distanza in diretta, hanno coinvolto 203 relatori e raggiunto complessivamente 1951 destinatari.

L'Università degli Studi della Tuscia, nell'ambito dell'organizzazione dei cicli formativi, ha organizzato 5 giornate di studi dedicate al tema della violenza contro le donne e alla presentazione

dei risultati del progetto STEP. L'Università ha inoltre attivato dei moduli monografici dedicati al progetto STEP che sono stati integrati nell'offerta didattica degli insegnamenti di area socio-politica del Corso di Laurea in Scienze Politiche e delle relazioni internazionali (ciascun modulo ha previsto 12 ore di laboratorio didattico per ciascuno dei tre corsi coinvolti: Sociologia generale, Sociologia dei fenomeni politici, Sociologia della devianza e della criminalità).

La documentazione completa, le registrazioni integrali delle attività di formazione e i materiali predisposti per la campagna di comunicazione e sensibilizzazione sono disponibili al sito www.progettostep.it.

Presso l'Ateneo sono stati organizzati i seguenti seminari e workshops:

- 1 giugno 2020: *Worlds of Inequality. Lessons learned and furthers moves to tackle inequalities*;
- 21 ottobre 2020: *Presentazione dei risultati di ricerca del progetto Stereotipo e pregiudizio (STEP): per un cambiamento culturale nella rappresentazione di genere in ambito giudiziario, nelle forze dell'ordine e nel racconto dei media*, evento di inaugurazione del corso di laurea in Scienze Politiche e delle Relazioni Internazionali (SPRI);
- 23 novembre 2020: *La normativa nazionale e internazionale per il contrasto alla violenza contro le donne*;
- 23 novembre 2020: *Le radici culturali della violenza di genere. Dai pregiudizi alle strategie di contrasto*, giornata studi on line organizzata in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne, in collaborazione con l'Associazione Differenza Donna ONG e volta a promuovere una riflessione sui retaggi culturali alla base della violenza maschile contro le donne e una discussione sulle strategie di contrasto al fenomeno, si pone in continuità con le attività del progetto di ricerca "STEP";
- 14 dicembre 2020: *Il contrasto alla violenza di genere: l'esperienza dei centri antiviolenza*.

Molte delle iniziative sono disponibili nella sezione "UnitusWebinar" del canale [YouTube](#) dell'Università degli Studi della Tuscia.

2.3 Orientamento

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

Nel corso del 2020 si sono svolti tre webinar (15, 17 e 22 aprile 2020) destinati a sensibilizzare le future studentesse allo studio delle discipline STEM:

- "Fluo is the new black: tutti i colori delle cellule" Dott.ssa Elena Paccosi - Assegnista di Ricerca presso il Dipartimento di fisiologia umana dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, Roma;
- "Dai bio-ink... ai microsatelliti: la lunga storia del legno nanostrutturato", Dott.ssa Eliana Capecchi - Dottoranda in Ecologia e gestione sostenibile delle risorse ambientali presso UNITUS;
- "Leggere la realtà attraverso i numeri: il Benessere Equo Sostenibile", Dott.ssa Ilaria Benedetti - Ricercatrice a tempo determinato in Statistica Economica presso UNITUS;
- "Disidratazione smart per un cibo sostenibile", Dott.ssa Serena Ferri - Dottoranda in Engineering for Energy and Environment presso UNITUS;
- "Fusione nucleare: specchi per scaldare un piccolo sole terrestre", Dott.ssa Alessandra Salvitti - Dottoranda in Engineering for Energy and Environment presso UNITUS.

I webinar – raccolti sotto il più ampio titolo Girls in Hard Science – hanno visto la partecipazione di diverse dottorande, ricercatrici e assegniste di ricerca dell'Unitus e di altri Atenei e si sono svolti in streaming sul canale [YouTube](#) dell'Università degli Studi della Tuscia.

2.4 Piano di azioni positive

L'Università degli Studi della Tuscia intende – nel prossimo futuro – solidificare le esperienze già svolte ed introdurre di nuove, rivolgendosi a tutte e tutti i membri della comunità: popolazione studentesca, personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore, assegnisti, dottorandi, stagisti, personale con contratti atipici.

In generale, Unitus intende perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere la cultura della parità di genere, dell'inclusione e del contrasto alle discriminazioni, alla violenza morale e al mobbing;
- promuovere il diritto allo studio e il benessere organizzativo con attenzione alle pari opportunità e alla valorizzazione delle competenze garantendo al contempo le corrette condizioni di studio e di lavoro per chiunque frequenti gli spazi dell'interno dell'Università degli Studi della Tuscia;
- sviluppare politiche di conciliazione tra la vita lavorativa, la vita privata e la famiglia.

Sulla base di queste linee, entro la fine del 2021 sarà sviluppato un Piano triennale per le Azioni Positive (Triennio 2022-2023).

Ci si propone, fin da ora, di proseguire con l'opera di sensibilizzazione e avvicinamento delle studentesse allo studio delle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) attraverso l'organizzazione di giornate di orientamento dedicate alle future matricole.

Sempre nell'ambito della popolazione studentesca, ci si propone di attivare borse di studio per studenti in condizioni di disagio, per esempio a favore delle studentesse e degli studenti divenuti genitori nell'anno e degli studenti "care leaver", che vivono fuori dalla famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria.

Per l'Università della Tuscia garantire il diritto allo studio non è solo un dovere, ma un risultato da perseguire ogni anno accademico con passione e dedizione, da garantire anche mediante un numero sempre maggiore di agevolazioni economiche, con la consapevolezza che investire sui giovani significa programmare un futuro migliore.

Parimenti, si ritiene indispensabile proseguire con l'organizzazione di giornate di studio dedicate alla sensibilizzazione sul tema delle disparità e stereotipi di genere e ad incontri di formazione indirizzati a tutta la comunità Unitus e volti alla comprensione del fenomeno della violenza di genere.

L'Università degli Studi della Tuscia ha avviato il processo di attivazione di uno Sportello Antiviolenza dedicato alle studentesse e al personale tutto volto alla prevenzione della violenza in ogni sua forma. Il progetto si propone di realizzare interventi di prevenzione attraverso la sensibilizzazione sul tema della violenza sulle donne della Comunità Unitus, assicurando loro sostegno attraverso un servizio dedicato di contatto e primo accesso, offrendo loro un supporto per avviare il percorso di uscita dalla relazione violenta e dalla condizione di pericolo.

Lo Sportello Antiviolenza⁴ è stato progettato nel 2020 per configurarsi come uno spazio di:

- Accoglienza e ascolto per tutte le donne, studentesse in primis naturalmente, ma anche personale docente, amministrativo vittima o a rischio di subire violenza, molestie o discriminazione di genere
- Informazione su cosa è violenza e su come riconoscerla, quali strumenti attivare, quale rete antiviolenza promuovere per assicurare protezione e sostegno a chi la subisce
- Prevenzione anche tramite la promozione di un cambiamento culturale, grazie alla sinergia tra le diverse competenze di chi studia il fenomeno sviluppando prospettive teoriche e interpretative e chi è attiva nell'ascolto e nell'accoglienza delle donne vittime di violenza.

⁴ Già attivato alla pubblicazione di questo bilancio e disponibile [qui](#).

L'Unitus ritiene altresì centrale nella propria strategia organizzare incontri formativi dedicati al personale tecnico-amministrativo concernenti il corretto uso del genere nel linguaggio amministrativo. La formazione sarà volta a fornire al personale gli strumenti conoscitivi utili alla predisposizione di documenti amministrativi redatti secondo le *Linee Guida del corretto uso del genere nel linguaggio della pubblica amministrazione*⁵, in modo da favorire una sempre più attenta e consapevole redazione degli stessi e favorire il superamento della disparità di genere presente nel linguaggio.

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, il personale tecnico amministrativo per gli anni 2018-2020. È riportata anche un'analisi della composizione degli organi accademici registrata alla fine del 2020.

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 nel 2020.

⁵ C. Robustelli, *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, progetto «Genere e linguaggio» promosso dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze e realizzato in collaborazione con l'Accademia della Crusca (Firenze 2012).

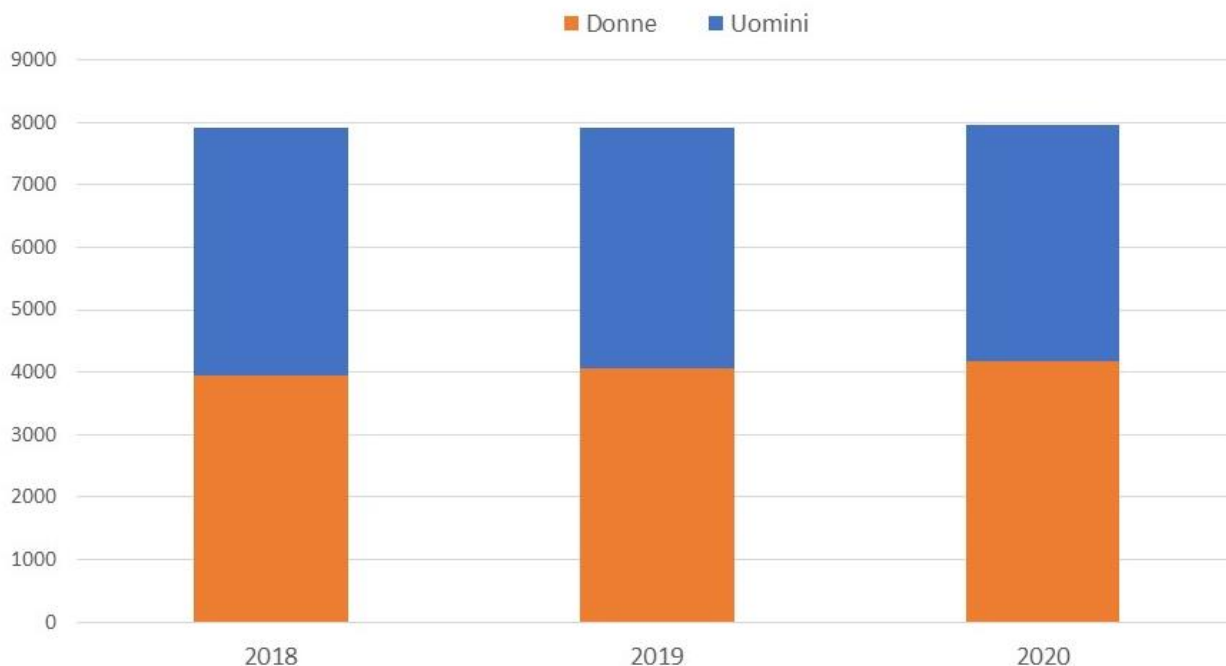


Figura 1. Composizione della componente studentesca per genere negli anni 2018-2020, in termini di numero di iscritte ed iscritti complessivo. I dati sono relativi al numero di iscritti/e al 31/12 di ogni anno considerato e tengono conto di studenti e studentesse iscritti ai corsi di Laurea Triennale, 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 2018, 2019, 2020.

Si nota che 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. Si osserva nel periodo considerato 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.

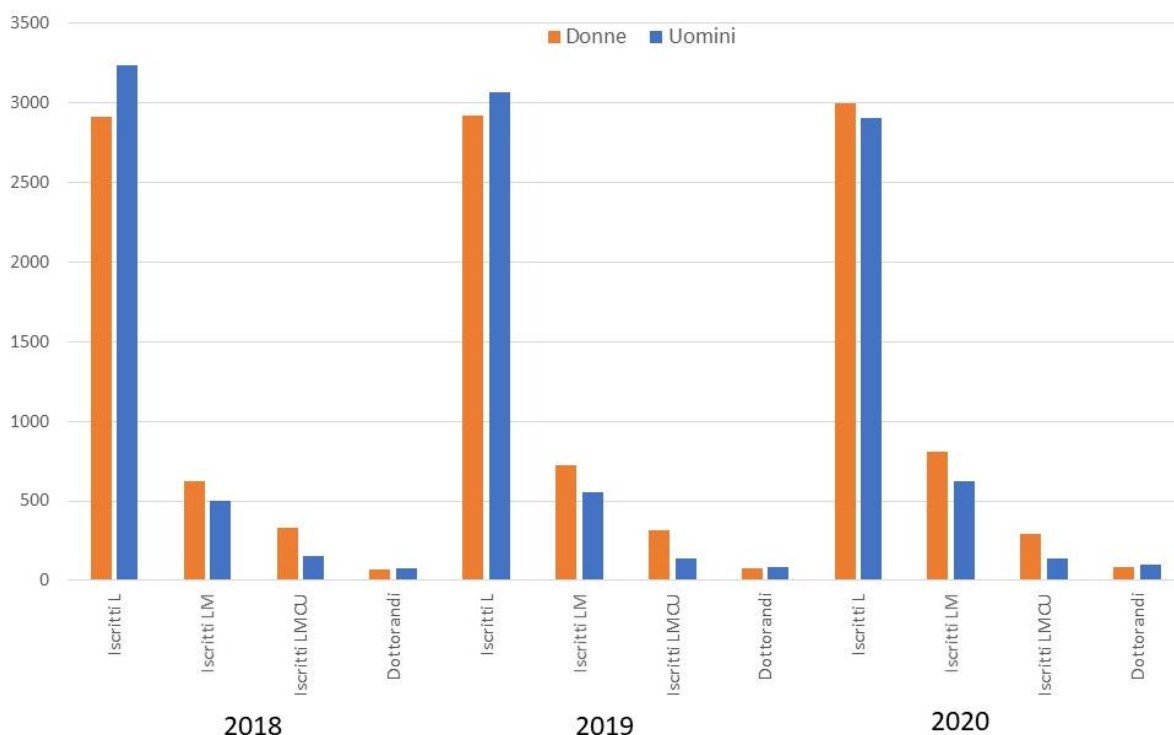


Figura 2. Composizione della componente studentesca per genere negli anni 2018-2020, in termini di iscritti ed iscritte, riportati separatamente di Laurea Triennale (L), Laurea Magistrale (LM), Laurea a Ciclo Unico (LMCU) e corsi di Dottorato di Ricerca (Dottorandi). I dati sono relativi alla situazione al 31/12 di ogni anno considerato.

In linea con un generale equilibrio di genere della componente studentesca risulta essere il dato riguardante coloro che conseguono il titolo di studio. 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. Una leggera prevalenza del numero di laureati si è registrato nel 2019. 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.

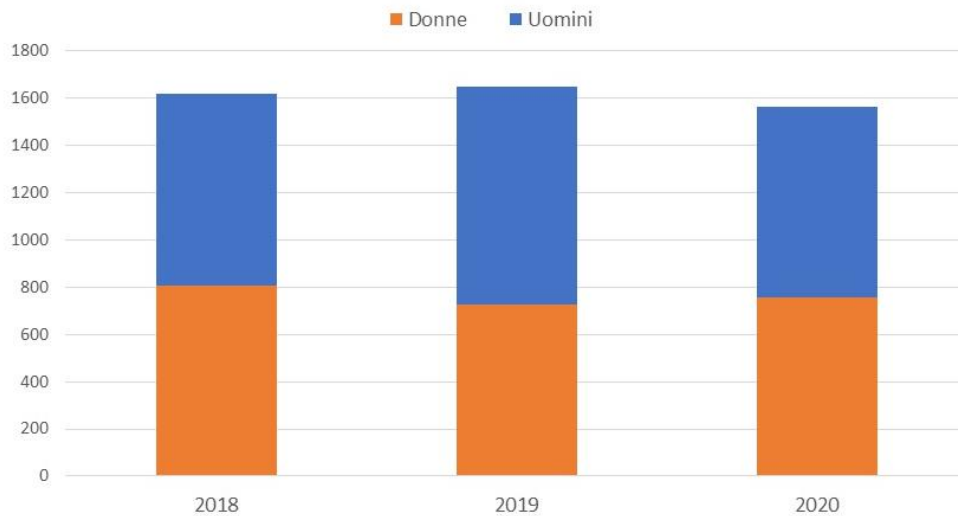


Figura 3. Numero di coloro che hanno conseguito il titolo di studio negli anni 2018-2020, per genere. Sono considerati complessivamente i dati relative al conseguimento del titolo relative ai corsi di Laurea Triennale (L), Laurea Magistrale (LM), e Laurea a Ciclo Unico (LMCU). I dati sono relativi alla situazione al 31/12 di ogni anno considerato.

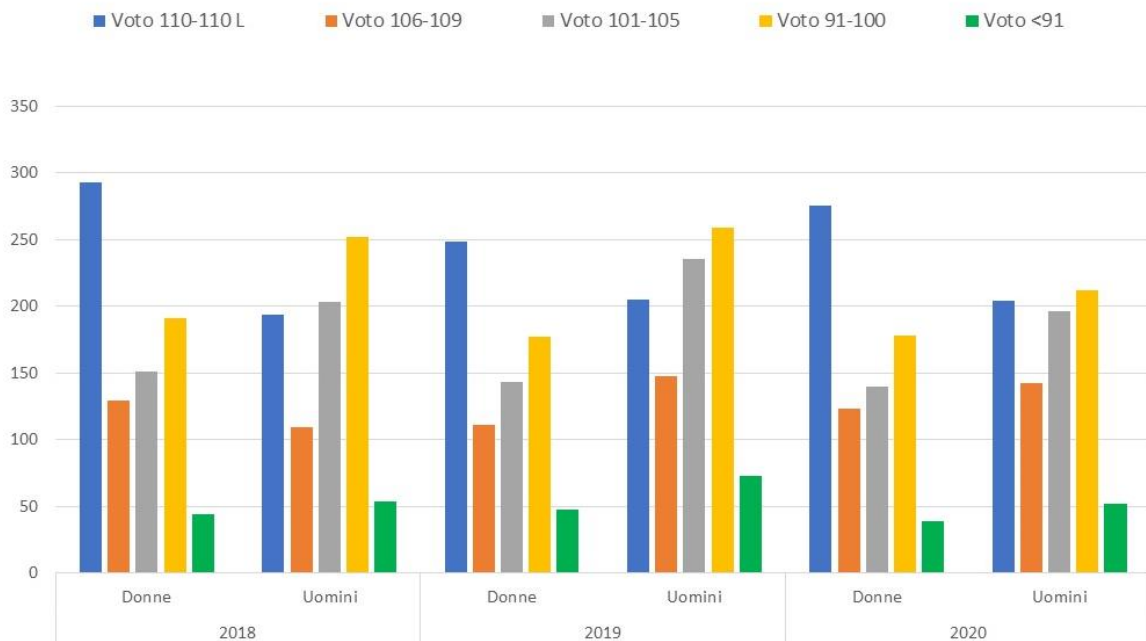


Figura 4. Numero (rilevato al 31/12 di ciascun anno) di coloro che hanno conseguito il titolo di studio negli anni 2018-2020, per genere e per classe di voto. Sono considerati complessivamente i dati relativi al conseguimento del titolo relative ai corsi di Laurea Triennale (L), Laurea Magistrale (LM), 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 2018-2020 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.

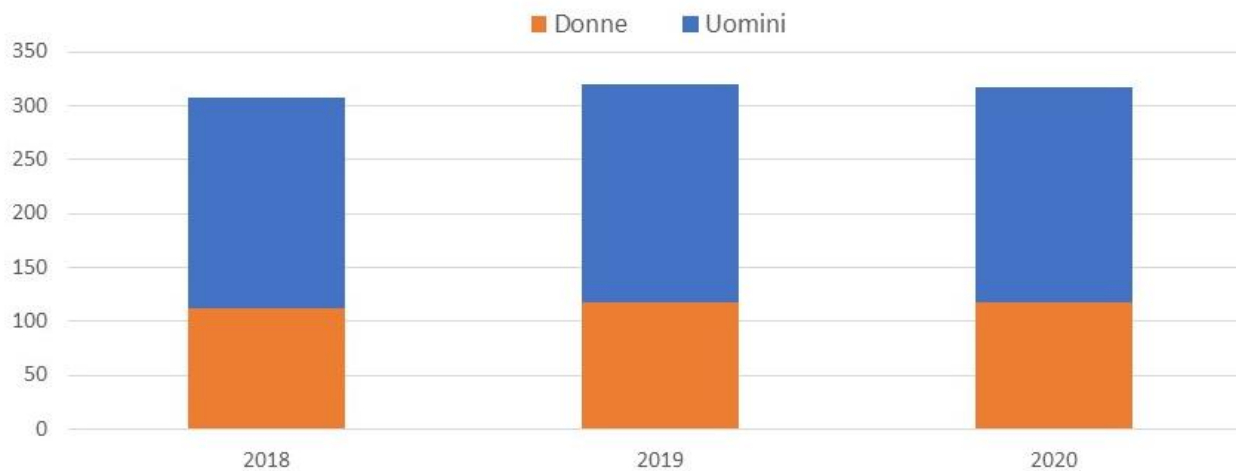


Figura 5. Numero assoluto appartenenti al personale docente negli anni 2018-2020, per genere. Sono considerati complessivamente i dati (al 31/12 di ciascun anno) relativi ai ruoli di ricercatori/ricercatrici a tempo determinato (Ric.TD) a tempo indeterminato (Ric.TI), professori e professoresse di II fascia (Prof. II fascia) e di I fascia (Prof. I fascia).

La distribuzione numerica del personale docente in base al genere 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 crescono costantemente nel corso del triennio (18 nel 2018, 23 nel 2019, 26 nel 2020) a fronte di un numero assoluto costante tra il 2019 e il 2020 (63 ricercatori e ricercatrici TD totali).

Per quanto concerne i ricercatori TI, si registra – come atteso – una loro diminuzione in termini assoluti (si passa dai 53 ricercatori e ricercatrici nel 2018 ai 46 del 2020), rilevandosi che è l'unica posizione docente nella quale le donne, nel triennio considerato, sono rimaste costantemente in prevalenza rispetto agli uomini.

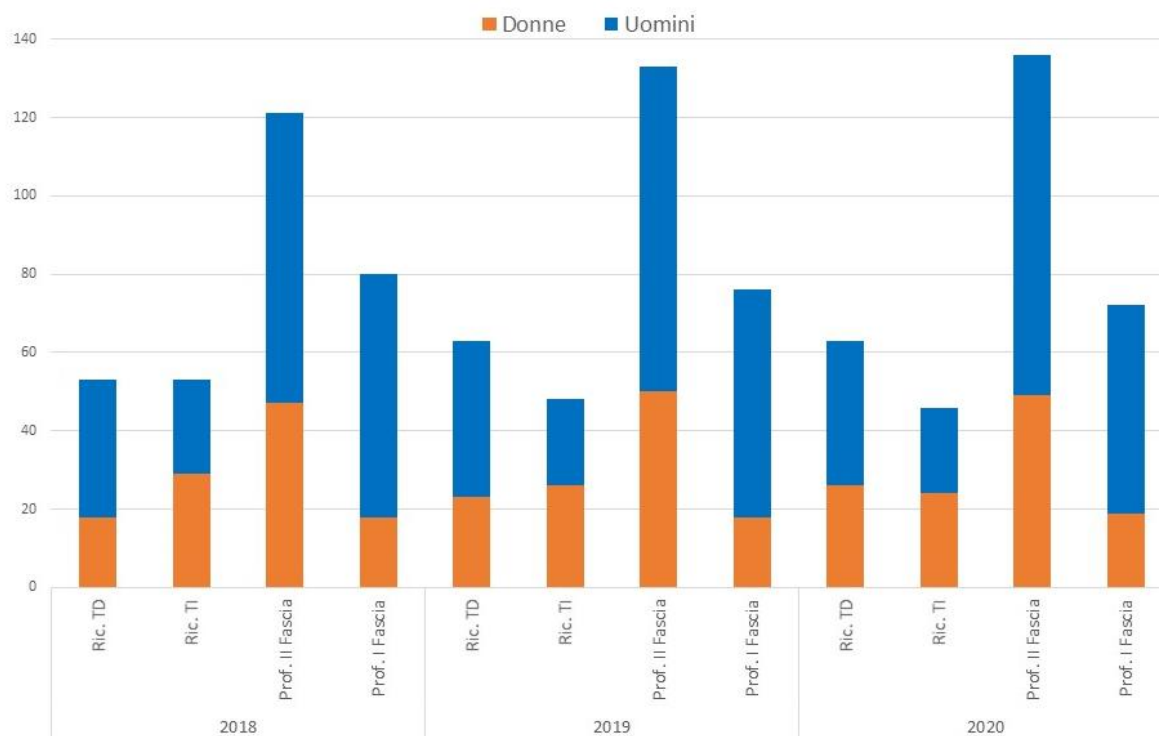


Figura 6. Numero di appartenenti al personale docente negli anni 2018-2020, per genere e ruolo. (al 31/12 di ciascun anno). Legenda ruoli: ricercatori/ricercatrici a tempo determinato (Ric.TD) a tempo indeterminato (Ric.TI), professori/professoressa di II fascia (Prof. II fascia) e di I fascia (Prof.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

Situazione diversa concerne i Prof. di II fascia, che vedono una marcata prevalenza maschile, seppure si registra nell'anno 2020 un netto incremento della presenza femminile rispetto al 2019: si passa, infatti, da 26 Professoressa di II fascia a 49.

Stabile, invece, la presenza femminile nel ruolo di Prof. di I fascia che registra un incremento nel 2020.

In figura 7 si evince la distribuzione per genere 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.

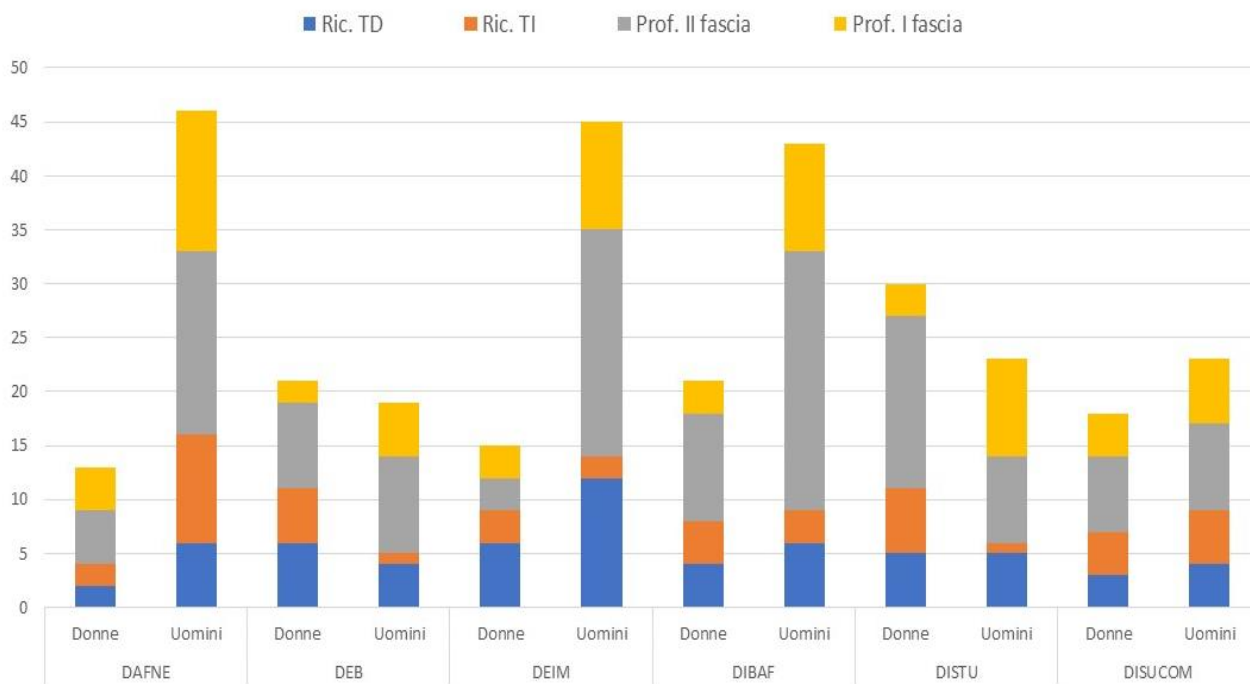


Figura 7. Numero di appartenenti al personale docente negli anni 2018-2020, per genere, dipartimento di appartenenza e ruolo. (al 31/12 di ciascun anno). Legenda ruoli: ricercatori/ricercatrici a tempo determinato (Ric.TD) a tempo indeterminato (Ric.TI), professori/professoressse di II fascia (Prof. II fascia) e di I fascia (Prof. I fascia).

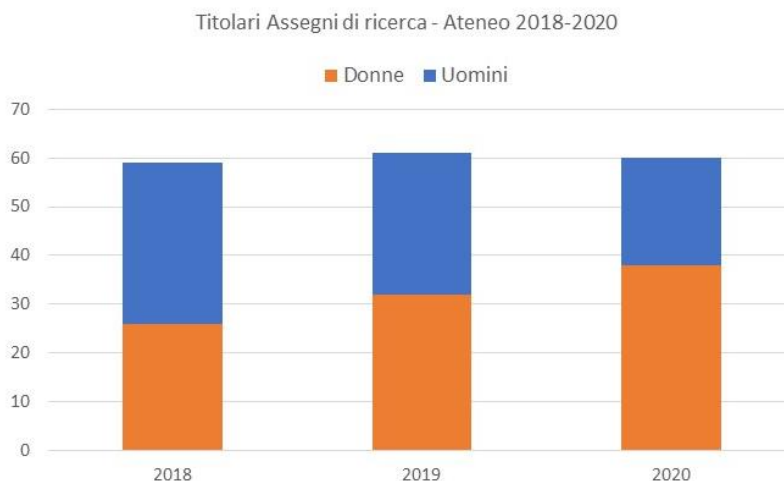


Figura 8. Numero assoluto titolari assegni di ricerca negli anni 2018-2020, per genere. Sono considerati complessivamente i dati al 31/12 di ciascun anno.

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 2018-2020. 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).

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.

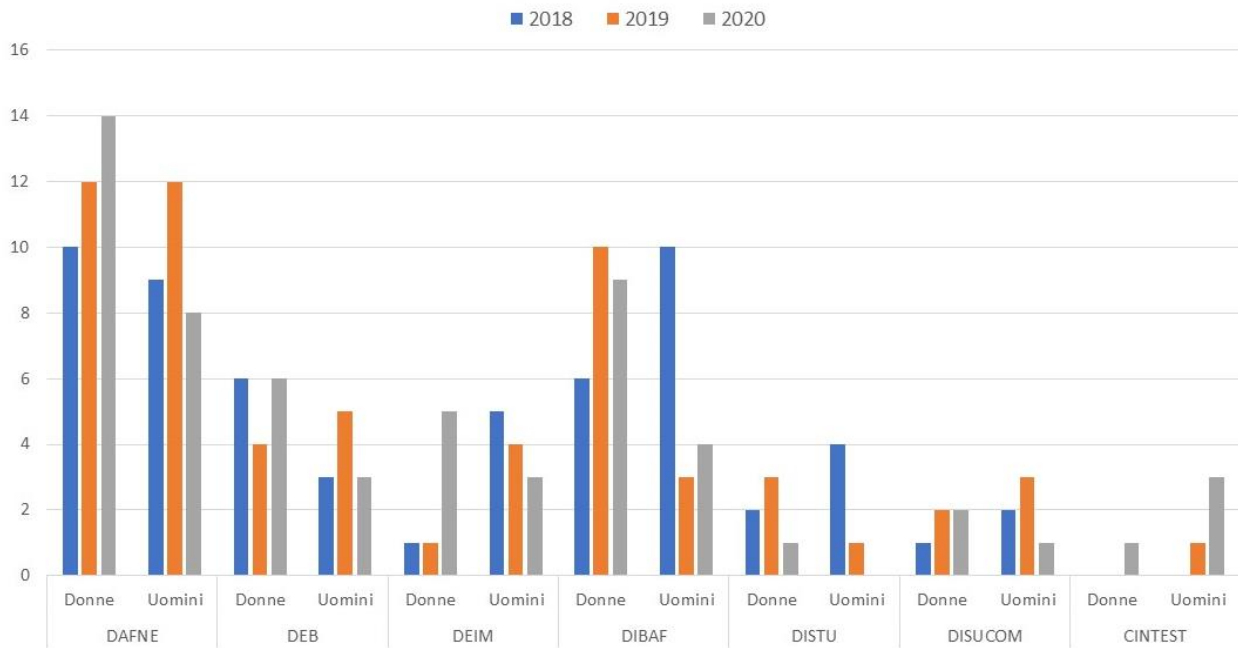


Figura 9. Numero assoluto titolari assegni di ricerca negli anni 2018-2020, per genere e per struttura. Sono considerati i dati al 31/12 di ciascun anno.

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).

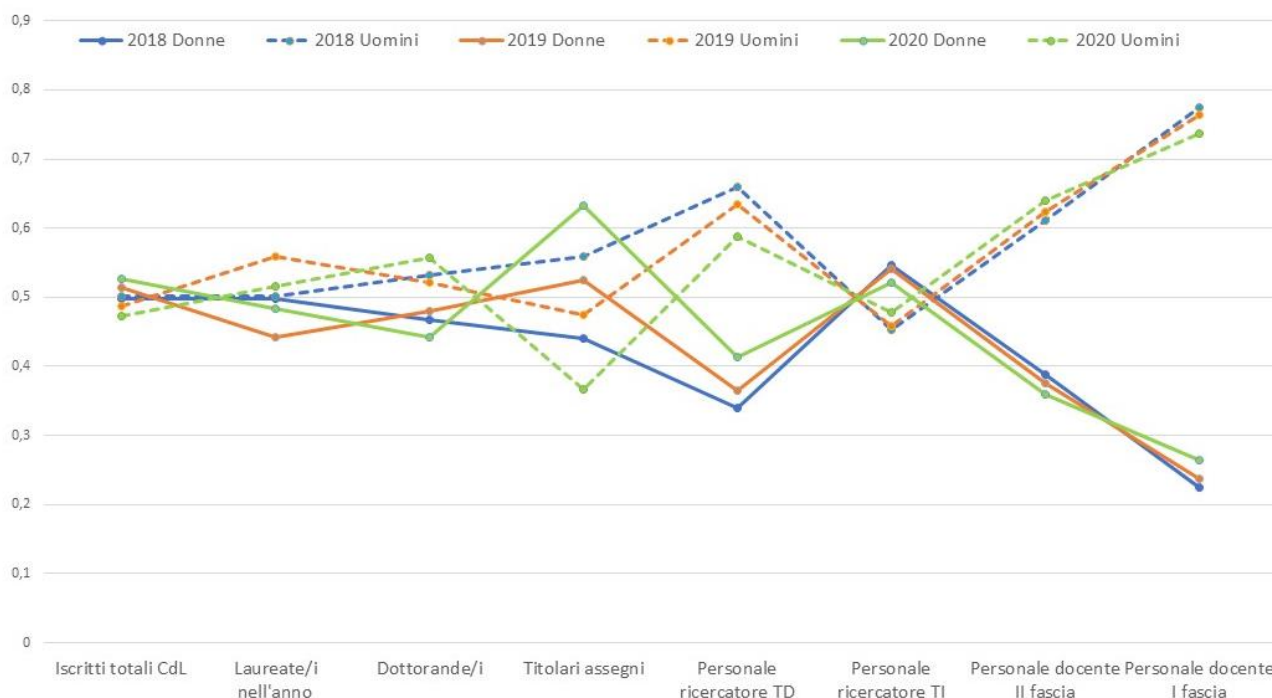


Figura 10. Diagramma a forbice per la componente studentesca, le/i titolari di assegni di ricerca, il personale docente e ricercatore.

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, cui segue un minor numero di dottorande. La forbice risale per ciò che concerne la titolarità di assegni di ricerca (anni 2019-2020), 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.

3.3 Personale Tecnico e Amministrativo

La composizione di genere del personale 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 31/12/2020 (287 unità, di cui il 54% donne).

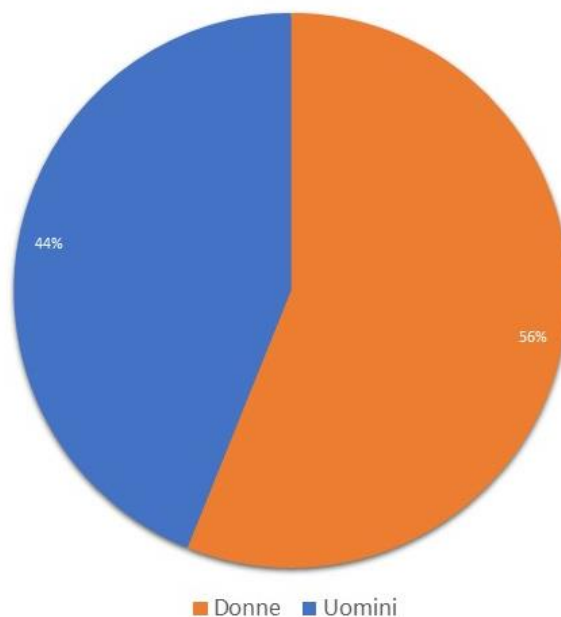


Figura 11. Composizione percentuale relativa del personale Tecnico-Amministrativo in servizio presso l'Ateneo al 31/12/2020.

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.

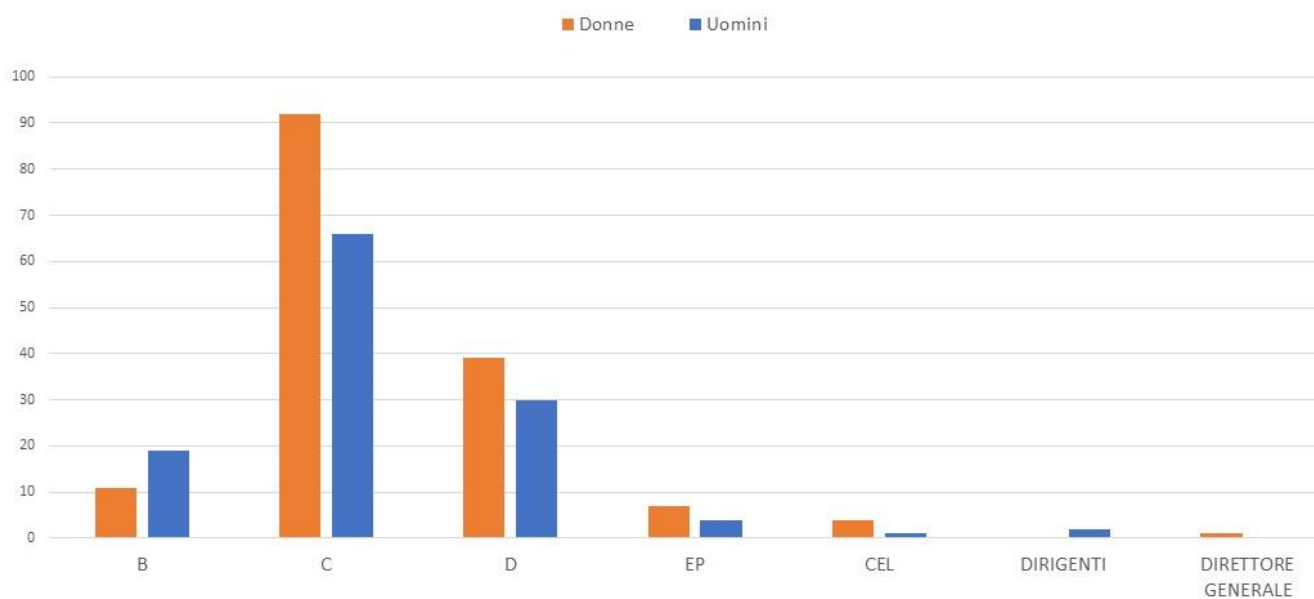


Figura 12. Numero di unità di personale Tecnico-Amministrativo in servizio presso l'Ateneo al 31/12/2020 diviso per categoria e per genere.

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

3.4 Organi di Ateneo

La composizione numerica degli Organi Accademici al 31/12/2020 è riportata in termini assoluti nella tabella seguente in cui è anche riportato, per ciascun organo, il numero di donne.

Si nota come nel complesso siano considerati 12 organi per un totale di 76 persone coinvolte di cui 33 donne (43%). Risultano a prevalenza maschile 6 dei 12 organi considerati, mentre 4 sono a prevalenza femminile. I presidenti/coordinatori di tutti gli organi riportati nella tabella, che prevedono figure simili, sono uomini. Inoltre, 5 Dipartimenti hanno un Direttore e solo in un caso (DEIM), si ha una Direttrice di Dipartimento.

Tabella 2. Composizione di genere negli Organi di Ateneo.

	Numero componenti	di cui donne	% donne
Rettore	1	0	0%
Senato Accademico	21	6	29%
Consiglio di amministrazione	7	2	29%
Direttore Generale	1	1	100%
Prorettore	1	0	0%
Nucleo di Valutazione	6	3	50%
Collegio dei revisori dei Conti ⁶	3	1	33%
Presidio di qualità	11 ⁷	7	64%
Collegio di disciplina ⁸	7	3	43%
Commissione ricerca scientifica di ateneo	7	4	57%
Commissione etica	5	3	60%
Comitato unico di garanzia	6	3	50%

4. Investimenti e spese per le pari opportunità

4.1 Iniziative relative al Welfare

Nelle more della messa a regime del nuovo sistema e tenendo conto delle interruzioni registrate negli ultimi anni rispetto alla emanazione dei bandi riservati al personale aderente al sistema

⁶ Il Collegio dei Revisori dei Conti è costituito da 3 componenti effettivi e 2 componenti supplenti.

⁷ N. 12 con DG che non era più in carica al 31.12.2020.

⁸ Il Collegio di disciplina è costituito da 7 componenti effettivi e 3 componenti supplenti.

di welfare precedente, l'amministrazione ha ritenuto comunque di salvaguardare le aspettative dei dipendenti emanando a cavallo tra il 2020 e il 2021 una serie di bandi, condivisi in sede contrattuale, volti a coprire il periodo intermedio precedente alla transizione al nuovo modello di welfare.

In particolare, sono stati emanati, quali bandi residuali del sistema previgente di *Welfare*, tre categorie di interventi utili a fornire aiuti concreti alle famiglie dei dipendenti, anche tenendo in considerazione il grado di disagio socio-economico degli stessi: dal bando per la corresponsione dei contributi per spese relative al triennio precedente (es. per le seguenti finalità: 1) iscrizione dei dipendenti e dei componenti il nucleo familiare e acquisto dei testi previsti dai relativi corsi di studio; 2) iscrizione e frequenza dei dipendenti e dei propri congiunti ad attività culturali, ludiche, ricreative e sportive; 3) prestazioni sanitarie ai dipendenti e ai componenti il nucleo familiare; 4) prestazioni assistenziali per familiari portatori di handicap certificato), a quello indirizzato ad assegnare premi per il merito scolastico ai figli del personale ovvero per erogare sussidi in situazioni particolari di patologie e decessi verificatisi nel triennio precedente.

Il bando per la corresponsione dei contributi a favore del personale tecnico amministrativo in servizio iscritto al sistema Welfare di Ateneo (spese annualità 2017/2018/2019) d. n. 161/2021 ha destinato, per l'iniziativa, una copertura finanziaria della spesa massima presunta ammontante a 90.000,00 euro.

Il bando per contributi assistenziali sussidi per patologie e decessi (spese annualità 2017/2018/2019) d. n. 824/2020 ha destinato, per l'iniziativa, una copertura finanziaria della spesa massima presunta ammontante a 18.000,00 euro.

Il bando per l'attribuzione di premi per il merito scolastico a favore dei figli dei dipendenti iscritti al sistema Welfare di Ateneo anno scolastico/accademico 2017/2018 e 2018/2019 d. n. 160/2021 ha destinato, per tale iniziativa, la copertura finanziaria della spesa massima presunta ammontante a 18.000,00.

4.2 Progetto STEP

In merito al progetto "STereotipo E Pregiudizio (STEP): per un cambiamento culturale nella rappresentazione di genere in ambito giudiziario e nelle forze dell'ordine" finanziato dal Dipartimento per le Pari Opportunità, l'Ateneo ha ricevuto un contributo pubblico concesso pari euro 175.000,00, interamente utilizzato per gli scopi del progetto.