

# Gender Equality Plan



**PEGASO**  
Università Digitale

# INDICE

# INTRODUZIONE

## PRIMA PARTE

### I TEMI DI RIFLESSIONE E LE SCELTE OPERATE PER L'ELABORAZIONE DEL GEP

1. Uno sguardo alle politiche per l'eguaglianza di genere
2. Aree d'intervento e obiettivi generali dell'Università Telematica Pegaso per realizzare l'Eguaglianza di Genere
- 2.1 Equilibrio tra vita, lavoro e cultura organizzativa
- 2.2 Equilibrio della rappresentanza femminile in tutti i settori accademici e abbattimento del soffitto di cristallo
- 2.3 Contrasto ai pregiudizi, alle discriminazioni e alla violenza di genere
- 2.4 Integrazione di una dimensione di genere nella didattica, nella ricerca e nella terza missione

## SECONDA PARTE

### IL CONTESTO

1. Un percorso già iniziato...
2. I dati
- 2.1 Comunità Studentesca
- 2.2 Personale Docente
- 2.3 Personale Tecnico Amministrativo
- 2.4 Governance

## TERZA PARTE

### OBIETTIVI E STRATEGIE DI INTERVENTO

#### AREA 1

Equilibrio tra vita, lavoro e cultura organizzativa

#### AREA 2

Equilibrio della rappresentanza femminile in tutti i settori accademici e abbattimento del soffitto di cristallo

#### AREA 3

Contrasto ai pregiudizi, alle discriminazioni e alla violenza di genere

#### AREA 4

Integrazione della dimensione di genere nella didattica, nella ricerca e nella terza missione

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

# INTRODUZIONE

Nonostante i progressi degli ultimi anni, il conseguimento della parità di genere, nell'ambito accademico e della ricerca esso continua a rappresentare una sfida complessa. Numerosi studi dimostrano come le donne affrontino ostacoli strutturali che limitano la loro carriera: hanno maggiori probabilità rispetto agli uomini di abbandonare il percorso professionale (il fenomeno della "leaky pipeline", ovvero la dispersione di talenti), incontrano difficoltà nel raggiungere posizioni stabili (la "glass door", la porta di cristallo) e faticano ad accedere ai vertici del settore (il "glass ceiling", il soffitto di cristallo).

Attraverso la definizione nel 2024 di una Delega all'Eguaglianza di genere, e la successiva redazione di documenti quali il Bilancio di genere, le linee-guida per l'uso di un linguaggio inclusivo e di genere, e il presente Gender Equality Plan (GEP), l'Università Telematica Pegaso ha voluto porre al centro dell'attenzione delle proprie azioni programmatiche il contrasto a qualsiasi forma di disparità di genere, con l'obiettivo non solo di sostenere le donne, ma anche di migliorare il benessere delle diverse componenti della comunità e rendere l'intera organizzazione più efficiente ed efficace. Ambienti più inclusivi, partecipativi e diversificati favoriscono "infatti" l'innovazione e il benessere collettivo.

Essendo il presente GEP, il primo condiviso dalla comunità dell'Università telematica Pegaso - prima di indicare le azioni programmatiche si è ritenuto di raccogliere, sistematizzare e presentare in modo sufficientemente articolato lo stato dell'arte delle riflessioni e delle iniziative già intraprese dall'Ateneo, in modo da poter avere un quadro chiaro, insieme a quello offerto dal Bilancio di genere del 2024, al quale fare riferimento per definire le azioni maggiormente adeguate e specifiche allo scopo sopra dichiarato.

# **PRIMA PARTE**

---

I TEMI DI RIFLESSIONE E  
LE SCELTE OPERATE PER  
L'ELABORAZIONE DEL GEP

# 1.

## Uno sguardo alle politiche per l'eguaglianza di genere

La parità di genere è una priorità nelle agende politiche di molti Paesi e rappresenta il 5° Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (SDG5) dell'Agenda 2030 dell'ONU. A livello europeo, è considerata un valore essenziale per l'equità sociale, l'innovazione e la crescita economica. Tuttavia, persistono disuguaglianze, soprattutto nel settore Ricerca e Innovazione (R&I), come evidenziato dalla Comunicazione della Commissione Europea del 30 aprile 2020 e dal rapporto She Figures 2021. Quest'ultimo documenta la segregazione di genere nelle discipline STEM, la scarsa presenza femminile in posizioni apicali e la necessità di Gender Equality Plan (GEP) per promuovere cambiamenti strutturali nelle organizzazioni di ricerca (ERA Policy Agenda 2022–2024).

La Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione Europea mira a costruire un'Unione in cui uomini e donne abbiano pari opportunità, attraverso azioni mirate per:

eliminare la violenza di genere, combattere stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel lavoro, nei salari e nelle pensioni, raggiungere la parità nei settori economici e nelle decisioni politiche. In coerenza con questa strategia, il programma Horizon Europe ha introdotto dal 2022 il Gender Equality Plan come requisito di ammissibilità per i finanziamenti, contribuendo al raggiungimento dell'SDG5 dell'ONU e rafforzando l'integrazione della parità di genere nella ricerca e innovazione.

A livello nazionale, la Costituzione Italiana tutela la parità di genere con gli artt. 3, 37 e 51, imponendo misure per garantirne l'effettiva attuazione. Il Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. 198/2006) ha unificato la normativa in materia, successivamente aggiornato dalla Legge 162/2021, che ha rafforzato le disposizioni sulle pari opportunità nel lavoro.

Nel settore pubblico, la Direttiva del 23 maggio 2007 sollecita le amministrazioni a promuovere attivamente la parità di genere, mentre il D.lgs. 150/2009 inserisce il raggiungimento delle pari opportunità tra gli obiettivi di performance organizzativa. La Legge 183/2010 ha istituito i Comitati Unici di Garanzia (CUG) per prevenire discriminazioni e promuovere il benessere lavorativo.

Infine, nella legislazione universitaria, la Legge 240/2010 conferma il principio delle pari opportunità, lasciando autonomia alle singole istituzioni per definirne l'applicazione attraverso regolamenti interni.

Recentemente, l'Italia ha posto la questione al centro delle strategie adottate con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), dove sono state introdotte specifiche disposizioni normative volte a garantire l'uguaglianza di genere in diversi ambiti. Tra queste, rientrano l'obbligo di rispettare criteri di parità nei bandi di appalto pubblici, l'introduzione della certificazione di genere per le imprese che adottano pratiche virtuose, l'attuazione di misure per favorire la conciliazione tra vita professionale e personale sia nel settore pubblico che privato, oltre alla



definizione normativa del principio della parità salariale (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022).

Nell'ambito del PNRR, il Governo ha promosso l'adozione della Strategia nazionale per la parità di genere (agosto 2021), con un documento programmatico elaborato dal Ministero per le Pari Opportunità. Il documento si allinea alla Strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione Europea e mira a introdurre trasformazioni strutturali e durature attraverso l'implementazione di misure concrete, specifiche e monitorabili. L'obiettivo principale è migliorare di 5 punti il Gender Equality Index (GEI), calcolato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), entro il 2026, per consentire all'Italia di avanzare nella classifica europea, e posizionarsi fra le prime 10.

Per l'attuazione della strategia, anche la Legge di Bilancio 2022 ha previsto l'introduzione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere.

È in questo contesto che si colloca il presente GEP che si focalizza sulla promozione di una cultura di genere e di contrasto alla violenza e alle discriminazioni di genere in relazione alle diverse componenti che lavorano e studiano nell'Università Telematica Pegaso, contribuendo a diffondere e assicurare pratiche di rispetto, equità e valorizzazione di tutte le diversità secondo un'ottica intersezionale come raccomandato dalla Comunicazione della Commissione europea nell'ambito della Strategia per la parità di genere 2020-2025.

# 2.

## Aree d'intervento e obiettivi generali dell'università Telematica Pegaso per realizzare l'eguaglianza di genere

### 2.1

#### **Equilibrio tra vita, lavoro e cultura organizzativa**

L'implementazione di politiche volte a favorire il work-life balance non solo risponde a obblighi normativi, ma rappresenta anche un impegno concreto dell'università nel promuovere un ambiente inclusivo e rispettoso delle esigenze di tutti i suoi membri. D'altra parte, l'associazione positiva fra work life balance e coinvolgimento nel lavoro è riconosciuta in letteratura (M. Björk-Fant, Bolander, Forsman, 2023).

L'obiettivo trova innanzitutto fondamento in una serie di normative e direttive a livello internazionale, europeo e nazionale. A livello internazionale, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), attraverso la Convenzione sulla protezione della maternità (n. 183), sottolinea l'importanza di garantire condizioni lavorative che permettano la conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari. In ambito europeo, la Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, stabilisce standard minimi per congedi parentali e modalità di lavoro flessibili, con l'obiettivo di promuovere la parità di genere nel mercato del lavoro. In Italia, il recepimento di tale direttiva è avvenuto con il Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105, che introduce misure specifiche per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per genitori e caregiver.

La promozione del work-life balance non è solo una risposta alle normative nazionali ed europee, ma trova ampio supporto nella letteratura scientifica, che evidenzia come un migliore equilibrio tra vita professionale e privata contribuisca significativamente al benessere dei lavoratori, con effetti positivi sulla loro produttività, soddisfazione e capacità di innovazione. Studi come quelli di Grawitch et al. (2006) dimostrano che i programmi aziendali volti a migliorare il benessere psicosociale, tra cui flessibilità lavorativa e supporto organizzativo, riducono il burnout e favoriscono l'engagement professionale. Nel contesto accademico, tali misure sono ancor più cruciali: ricerche come quelle di Levecque et al. (2017) sottolineano l'elevata prevalenza di stress e disagio psicologico tra i ricercatori universitari, spesso causati da carichi di lavoro eccessivi, precarietà contrattuale e difficoltà nel bilanciare le responsabilità personali con gli obblighi accademici. In questo contesto, un tema importante riguarda il diritto alla disconnessione (Fenoglio, 2024; Paoletti, 2017), che considera il tempo libero dal lavoro come risorsa indispensabile e preziosa della persona, oggi troppo spesso inserita in contesti lavorativi dove la rintracciabilità costante del lavoratore, esposto molto più che in passato ad uno stato di permanente allerta reattiva rispetto al soddisfacimento delle richieste datoriali, rappresenta una forma





“distorta” di lavoro e fonte di malattia o burn-out.

Inoltre, il concetto di benessere organizzativo si collega direttamente alla capacità di attrarre e trattenere talenti. Secondo Allen et al. (2013), le istituzioni che offrono ambienti di lavoro inclusivi, supportando i propri dipendenti nella gestione delle esigenze personali e familiari, non solo migliorano la soddisfazione lavorativa, ma rafforzano la loro reputazione come datori di lavoro responsabili. Questo è particolarmente rilevante per le università, che competono in un panorama globale per attrarre i migliori accademici e ricercatori.

Un altro aspetto chiave riguarda l'impatto positivo del work-life balance sulla produttività e sulla creatività accademica. Studi come quello di Kinman e Wray (2018) mostrano che i ricercatori che percepiscono un maggiore supporto organizzativo riescono a raggiungere standard più elevati di pubblicazioni e risultati accademici, grazie a una migliore gestione del tempo e a una riduzione dell'ansia da prestazione. Perciò, l'adozione di misure concrete, quali orari flessibili, telelavoro e supporto per genitori e caregiver, non è solo un atto di responsabilità sociale, ma rappresenta anche una strategia di lungo termine per potenziare l'efficienza organizzativa e promuovere l'innovazione.

Alla luce di queste evidenze, Unipegaso, in linea con le strategie del Centro Studi ESG del Gruppo Multiversity di cui fa parte, si impegna a integrare il work-life balance nel proprio Gender Equality Plan, non solo per garantire pari opportunità, ma anche per migliorare complessivamente l'ambiente di lavoro e la qualità della vita della propria comunità accademica. Tale approccio riflette una visione moderna e sostenibile delle istituzioni accademiche, che riconoscono l'importanza del benessere individuale come prerequisito per il successo collettivo. D'altra parte, va rilevato che UniPegaso, offrendo corsi in modalità e-learning con iscrizione aperta a qualsiasi periodo dell'anno, permette alla comunità studentesca di seguire le lezioni e completare i compiti da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento, mettendo così in campo già una situazione formativa rispondente a molte esigenze di studenti-lavoratori, genitori e chiunque abbia impegni e/o carichi familiari, che renderebbero difficoltosa la frequenza “tradizionale” e in sede.

Tuttavia, facendo anche riferimento ad iniziative già adottate da altre università italiane - vedi ad esempio il “Piano di Azioni Positive” dell'Università di Bologna; i programmi di welfare aziendale dell'Università Bocconi; il “Piano di Uguaglianza di Genere” dell'Università di Padova, che include azioni come la creazione di spazi dedicati alla cura dei figli e programmi di formazione sulla gestione del tempo – UniPegaso, a partire dalle iniziative già intraprese (vedi analisi di contesto), intende rinnovare il proprio impegno a partire dall'esplorazione delle specifiche esigenze emergenti nella propria particolare comunità accademica, per procedere nei prossimi anni ad implementare azioni idonee per assicurare i risultati migliori di work life balance nello specifico contesto di lavoro.



## 2.2

### **Equilibrio della rappresentanza femminile in tutti i settori accademici e abbattimento del soffitto di cristallo**

Come dimostrano alcuni studi (Silander et al., 2022), nonostante i progressi compiuti recentemente, persistono differenze di genere significative nelle carriere accademiche. Le donne sono ancora sottorappresentate nelle posizioni più alte della gerarchia accademica. Porre l'attenzione sulla promozione di una rappresentanza equilibrata delle donne in tutti i settori accademici diventa un obiettivo cruciale per garantire parità di opportunità, diversità e innovazione. In particolare, in Italia e in Europa, la partecipazione femminile nelle aree STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) continua a essere significativamente inferiore rispetto ad altre discipline, sia nelle iscrizioni studentesche che nelle carriere accademiche e nei ruoli dirigenziali. Secondo i dati del She Figures Report 2021 della Commissione Europea, le donne rappresentano solo il 34% dei laureati in discipline STEM e una percentuale ancora più bassa nelle posizioni accademiche senior. Questa disparità si riflette non solo nell'accesso, ma anche nella progressione di carriera, con una sottorappresentazione nei ruoli decisionali e di leadership.

Secondo il rapporto 2024 di Almalaurea si rileva una forte differenziazione nella composizione per genere dei vari ambiti disciplinari, confermando la maggiore propensione delle donne a scegliere percorsi umanistici rispetto a quelli scientifici, in particolare quelli dell'area STEM.

A livello normativo, la Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025 sottolinea l'importanza di eliminare gli stereotipi di genere e promuovere un accesso equo per le donne in tutti i settori. La Direttiva (UE) 2022/2381 sul miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle aziende, pur non direttamente applicabile agli atenei, rappresenta un segnale chiaro sull'impegno dell'Unione Europea verso una maggiore equità in ambiti decisionali. In Italia, il recepimento di questa direttiva si integra con le disposizioni del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006), che richiedono alle istituzioni pubbliche e private, comprese le università, di adottare misure attive per promuovere l'uguaglianza di genere.

Anche la letteratura accademica evidenzia come un'equilibrata rappresentanza femminile possa apportare benefici significativi. Alcuni esperti in ambito europeo (May, 2022) rilevano che le donne ricercatrici contribuiscono in modo determinante all'ampliamento delle prospettive di ricerca, migliorando la qualità complessiva e l'impatto scientifico. Inoltre, secondo Zenger e Folkman (2012), la presenza di donne in ruoli di leadership è correlata a una maggiore capacità di innovazione e di gestione inclusiva.

Per favorire una maggiore partecipazione femminile in tutte le aree disciplinari, è fondamentale adottare politiche mirate come borse di studio dedicate, programmi di mentorship e coaching, campagne di sensibilizzazione per superare gli stereotipi di genere e garantire la trasparenza nei processi di reclutamento e promozione accademica.

L'adozione di queste misure, dunque, non si limita ad essere un obbligo normativo, ma rappresenta anche un'opportunità per valorizzare il potenziale delle donne in tutte le discipline, rafforzando la capacità dell'università di affrontare le sfide globali con un approccio diversificato e inclusivo.

## 2.3

### **Contrasto ai pregiudizi, alle discriminazioni e alla violenza di genere**

#### 2.3.1 Oltre il binarismo

La creazione di un ambiente inclusivo per le persone transgender e non binarie è un obiettivo fondamentale per promuovere uguaglianza e rispetto dei diritti umani, come sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (articoli 21 e 23) e dalla Direttiva 2000/78/CE, che vieta discriminazioni sul luogo di lavoro basate su orientamento sessuale e identità di genere. In Italia, la Legge n. 76/2016 ha segnato un passo verso il riconoscimento dei diritti delle persone LGBTQIA+, sebbene una legge organica contro l'omotransfobia sia ancora in discussione. Strumenti come le carriere alias rappresentano un esempio concreto di inclusività, permettendo a persone transgender e non binarie di utilizzare un'identità diversa da quella legale nei contesti scolastici e lavorativi. La letteratura scientifica, come i lavori di Lombardi (2001) e Connell (2010), sottolinea che politiche inclusive riducono il disagio psicologico e migliorano il benessere delle persone transgender, favorendo una maggiore produttività e coesione sociale. La creazione di tali meccanismi si allinea inoltre con le raccomandazioni di organismi internazionali come il Consiglio d'Europa e le linee guida di associazioni come ILGA-Europe per promuovere l'uguaglianza di genere.

A livello universitario, la conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane ha redatto le Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias nelle quali si raccomanda a tutti gli Atenei di voler riconoscere la possibilità di accedere alla carriera Alias a tutti coloro che studiano, lavorano o collaborano con l'Università che ne facciano richiesta e si dettaglia la procedura tecnica da seguire. Non sono, dunque, previste per legge ma, secondo gli ultimi dati, circa il 50% delle istituzioni universitarie ha adottato una soluzione in merito. A livello amministrativo, una carriera alias è un percorso "parallelo" a quello ufficiale. Consente alle persone di utilizzare un nome diverso da quello anagrafico nel contesto universitario, come:

- Documenti interni
- Registro delle presenze
- Comunicazioni fra e con docenti e personale
- Piattaforma Didattica
- Comunicazioni automatizzate
- Ecc.

Gli obiettivi principali sono quelli di garantire rispetto dell'identità di genere, ossia evitare situazioni potenzialmente imbarazzanti o discriminazioni per il mismatch tra il nome anagrafico e il genere percepito; inclusività assicurata da un ambiente accogliente e rispettoso per tutti; riservatezza, con la minima esposizione del nome anagrafico ufficiale, usato solo nei casi in cui sia strettamente necessario (ad esempio, nei documenti legali dove rimane l'obbligo del nome "reale").

La sfida per l'Università Telematica Pegaso è quella di intraprendere questo percorso predisponendo la regolamentazione giuridica e le dotazioni informatiche al fine di poter introdurre le carriere Alias.

### 2.3.2 Attenzione all'ageismo

Una seconda direzione da percorrere, proprio in relazione alla particolare conformazione della componente studentesca dell'Università telematica Pegaso, è quella relativa al contrasto dell'ageismo: un ambiente inclusivo non discrimina e non giudica le persone per l'età, ma valorizza talenti e competenze. Il termine ageismo, creato nel 1969 dal medico gerontologo e psichiatra americano Robert Neil Butler, direttore del National Institute on Aging, fa riferimento al pregiudizio di un gruppo di età nei confronti di altri gruppi d'età (Butler, 1969, p. 243). I giovani e gli anziani sono le categorie più colpite da tale pregiudizio in una società in cui l'adulto di sesso maschile è il prototipo dell'essere umano (Mucchi Faina, 2013). L'ageismo, come ogni forma di pregiudizio e stereotipo, tende ad accomunare gli appartenenti al medesimo cluster di età, nel caso delle persone anziane in relazione prevalentemente a tratti negativi (capacità di apprendere, uso delle tecnologie etc). Butler sostiene che l'ageismo permette alle generazioni più giovani di vedere i più vecchi differenti da loro; quindi, cessano sottilmente di identificarsi con gli anziani come esseri umani (1975, p. 47). Un sondaggio internazionale del 2024 (Women of Influence +) fa emergere fra le intervistate un'alta percentuale di donne (80%) che nel corso della propria vita lavorativa ha subito discriminazioni a causa dell'età. Esiste infatti un doppio standard per valutare l'incidenza e il peso dell'età nella vita personale e professionale di uomini e donne (Sontag, 1999). Le donne infatti sono sottoposte a condanne più severe rispetto agli uomini: in età matura vengono considerate poco capaci, in età giovanile rischiano invece di essere giudicate poco credibili e scarsamente affidabili, non hanno, cioè, mai l'età giusta.

Gli obiettivi dell'Università telematica Pegaso in questo contesto riguardano la sensibilizzazione ai temi di tutte le componenti e la formazione delle stesse.

### 2.3.3 Adozione di un linguaggio inclusivo

Il linguaggio è un elemento fondamentale nella costruzione delle relazioni umane e nella rappresentazione della realtà sociale, influenzando il modo in cui le persone percepiscono sé stesse e gli altri. Nel contesto di un mondo sempre più interconnesso e caratterizzato dalla rapidità della comunicazione, come quella veicolata dai social media, è cruciale riflettere sull'importanza di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere. Sebbene la lingua italiana non sia strutturalmente sessista, il suo utilizzo è stato a lungo condizionato da un androcentrismo culturale, che ha perpetuato disuguaglianze e stereotipi, come l'uso prevalente di termini al maschile per descrivere ruoli di prestigio o la difficoltà nel riconoscere le professioni femminili attraverso declinazioni adeguate (Robustelli, 2012; Sabatini, 1987). Un linguaggio inclusivo non è un atto formale o artificiale, ma una scelta consapevole che permette di dare visibilità e dignità alle identità e alle esperienze di tutti gli individui, rompendo il silenzio su categorie storicamente marginalizzate (Masini, 2020). Teorie come quelle di Vygotskij dimostrano che il linguaggio non solo riflette il pensiero umano, ma lo influenza, modellando il modo in cui interpretiamo il mondo (Vygotskij, 1934). Ad esempio, la capacità di nominare specificamente un elemento culturale o sociale consente di renderlo riconoscibile e significativo, superando il misconoscimento e promuovendo una maggiore equità (Eco, 1980). L'importanza di un linguaggio rispettoso del genere, quindi, risiede nel suo potenziale di contribuire a una trasformazione culturale più ampia, che riduca le disuguaglianze e promuova una comunicazione equa e rispettosa. Affrontare le resistenze culturali e linguistiche, come la percezione di cacofonia o il mantenimento delle tradizioni, è un passo necessario per superare il maschile sovraesteso come norma e abbracciare una visione che rifletta davvero la diversità della società. In questo contesto l'obiettivo dell'Università telematica Pegaso è quello di definire delle linee guida per un uso inclusivo del linguaggio sia a livello di comunicazione orale che nella documentazione scritta.

### 2.3.4 Contrastare la violenza di genere

Come indicato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere, la violenza di genere è profondamente radicata nella disuguaglianza di genere e continua a essere una delle più importanti violazioni dei diritti umani in tutte le società (EIGE, 2014). La Convenzione di Istanbul descrive la violenza contro le donne come "una manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, che hanno portato alla dominazione sulle donne e alla discriminazione nei loro confronti da parte degli uomini e impedito la loro piena emancipazione" (Council of Europe, 2011). Spesso i termini "violenza di genere" e "violenza contro le donne" vengono utilizzati come sinonimi poiché i dati mostrano come la maggior parte della violenza di genere venga inflitta alle donne da parte degli uomini. Tuttavia, nelle formulazioni più recenti la violenza di genere è definita in maniera più ampia come "qualsiasi tipo di danno perpetrato contro una persona o un gruppo di persone a causa del loro sesso, genere, orientamento sessuale e/o identità di genere" e che si fonda su uno squilibrio di potere (Council of Europe, 2019).

Le ultime rilevazioni realizzate da Istat (2014) evidenziano che in Italia il 31,5% delle donne tra i 16 e i 70 anni ha subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale, un dato in linea con le stime a livello mondiale. Inoltre, in base ai dati diffusi da ValoreD ([www.valored.it](http://www.valored.it)), il costo annuale della violenza di genere nell'UE è stimato a 366 miliardi di euro. Di questa cifra, la violenza contro le donne rappresenta il 79%, pari a 289 miliardi di euro. Quasi la metà di questo costo (48%, ovvero 174 miliardi di euro) è attribuibile alla violenza da parte del partner intimo, di cui l'87% riguarda la violenza contro le donne (151 miliardi di euro). Secondo l'ultimo studio dell'EIGE, la maggior parte dei costi deriva dall'impatto fisico ed emotivo (56%), seguita dai servizi di giustizia penale (21%) e dalla perdita di produttività economica (14%). Altri costi includono quelli per la giustizia civile (come divorzi e affidamento dei figli), l'assistenza abitativa e la protezione dei minori. Questi studi ci permettono di capire meglio quanto la violenza di genere incida sulla vita delle persone e sulle risorse di un paese.

La Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica rappresenta un importante primo passo che pone attenzione al tema della violenza contro le donne sul luogo di lavoro con un approccio duplice: ex ante, con obblighi informativi per sensibilizzare sulla tematica, ed ex post, con strumenti di supporto per le vittime e per chi lavora.

Anche all'interno dei contesti universitari, il fenomeno della violenza di genere, nelle sue diverse declinazioni (da quella fisica a quella psicologica e/o sessuale), e nelle sue svariate manifestazioni (soprattutto con riferimento agli atti persecutori del cosiddetto stalking) sta registrando un interesse crescente, anche in considerazione della consapevolezza che le Università e gli Enti di ricerca possono giocare un ruolo fondamentale e multilivello nell'attuare le misure di contrasto alla violenza di genere.

L'istruzione scolastica e universitaria ha infatti un ruolo centrale nella promozione di una cultura dell'eguaglianza di genere e di contrasto alla violenza di genere (Calloni, 2020; Romito, 2019).

Da un lato è nell'ambiente scolastico-educativo che ragazzi e ragazze possono assorbire stereotipi di genere, modelli rigidi e anacronistici di femminilità e mascolinità che possono contribuire alla creazione di un clima favorevole a violenza e molestie di genere (Biemmi, Chiappelli, Guirado, 2023).

Alcuni studi europei evidenziano inoltre la presenza di molestie e forme di violenza di genere in ambito universitario (ERAC, 2020, Ayangma Pontiroli, 2021). Dall'altro è proprio l'ambito educativo che dovrebbe promuovere una cultura dell'uguaglianza, del rispetto e della non violenza (Ghigi, 2019; Gamberi et al., 2010). Anche a livello istituzionale, esiste una consapevolezza sempre più chiara che l'unico strumento realmente efficace per prevenire la violenza di genere può essere quello culturale-educativo. L'azione educativa, alla base di questa ipotesi, dovrebbe quindi essere ben strutturata e non episodica, al fine di modificare la struttura culturale su cui si fondano la discriminazione di genere e la violenza di genere.

In linea con la normativa europea e nazionale contro la violenza di genere, che persegue gli obiettivi principali della prevenzione/punizione delle condotte violente e della protezione delle vittime, anche nel contesto universitario, l'attenzione deve

essere rivolta alla sensibilizzazione nei confronti del problema della violenza di genere, nella prevenzione delle condotte a vario titolo violente e nell'attuazione delle misure di ascolto e protezione delle eventuali vittime. In questa prospettiva si registra l'impegno dell'Ateneo Telematico Pegaso in plurime azioni volte al contrasto delle condotte violente che possano verificarsi nei rapporti interpersonali nell'ambito delle diverse componenti del mondo universitario.

Oltre alle iniziative già messe in atto (vedi analisi di contesto), l'obiettivo è quello di istituire e valorizzare, all'interno del CUG (Comitato Unico di Garanzia) d'Ateneo, uno sportello specificamente dedicato alle segnalazioni e al supporto alle discriminazioni e alla violenza di genere presso la comunità dell'Università Telematica Pegaso.

## 2.4

### **Integrazione di una dimensione di genere nella didattica, nella ricerca e nella terza missione**

La necessità di integrare una dimensione di genere nella didattica, nella ricerca e nella terza missione deriva innanzitutto dalla constatazione che il sapere non è neutrale e che l'ambiente accademico non è esente dal cosiddetto "curriculum nascosto" (Jackson, 1968). Con questo termine si fa riferimento ad un insieme di messaggi accademici, sociali e culturali impliciti, regole non scritte e aspettative non dette, norme, comportamenti e valori non ufficiali del contesto della cultura dominante in cui si svolgono l'insegnamento e l'apprendimento e che possono avere delle ricadute sul perseguimento dell'eguaglianza di genere. Questa influenza è visibile in vari ambiti, innanzitutto il già citato problema della segregazione formativa orizzontale che vede una prevalenza maschile nello studio delle materie STEM e una femminile nell'ambito umanistico. Ciò è collegato anche alla mancanza di modelli di ruolo. Ad esempio, la mancanza di docenti donne in ruoli di leadership o in discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) può rafforzare l'idea che certe aree siano "inaccessibili" alle donne, inviando messaggi impliciti su cosa sia appropriato per ciascun genere. Parallelamente anche la scarsa presenza di modelli maschili nell'area delle professioni di cura può scoraggiare gli studenti dall'intraprendere questi percorsi di studio. (Biemmi, Leonelli, 2016; Biemmi, Mapelli, 2023; Burgio, Lopez, 2023)

Una serie di studi hanno mostrato anche come insegnanti e docenti universitari possano avere aspettative differenziate, spesso inconsapevoli, rispetto agli esiti o ai comportamenti di studenti e studentesse dando origine al cosiddetto "effetto Pigmalione", o profezia che si autoavvera. (Rosenthal e Jacobson, 1992) Ad esempio alcune convinzioni riguardano: l'idea che le ragazze abbiano un rendimento scolastico migliore soltanto perché sono più costanti nello studio, mentre ragazzi sarebbero più "geniali", la tendenza a dare feedback diversi basati sul genere (ad esempio, gli studenti potrebbero ricevere critiche più orientate alla competenza tecnica, mentre le studentesse potrebbero essere elogiate per qualità personali, come la diligenza o la sensibilità) nonché differenze di genere nell'interazione docente-studenti/studentesse nelle classi.

Inoltre, le aspettative sui ruoli di genere potrebbero indurre le studentesse a conformarsi a ruoli tradizionali di genere, ad esempio dimostrando disponibilità



e adattabilità, mentre gli studenti possono sentirsi incoraggiati a mostrarsi più competitivi e indipendenti. Chiaramente anche i commenti sessisti o omofobi, le molestie e le violenze sessuali possono incidere diversamente sul rendimento di studenti e studentesse, andando solitamente a colpire le studentesse e la popolazione LGBTQ+. Altre aree nelle quali gli stereotipi di genere possono avere un impatto sono l'accesso a opportunità di mentoring, stage e percorsi professionali. Anche se le situazioni descritte sopra possono incidere in maniera minore in un contesto accademico telematico, è comunque importante formare il personale docente sull'incidenza degli stereotipi di genere nella didattica.

La necessità di inserire una dimensione di genere nella didattica e nella ricerca deriva inoltre dal fatto che il sapere non è neutro rispetto al genere poichè la conoscenza, la ricerca e la produzione scientifica sono stati storicamente plasmati da forti asimmetrie di potere legate al genere.

Una serie di contributi nell'ambito degli studi di genere (Haraway, 1988, Harding, 1991) hanno mostrato come in molte discipline i contributi femminili e di altre identità marginalizzate sono stati spesso ignorati, svalutati o esclusi dai canoni accademici. Le teorie e i metodi dominanti riflettono, inoltre, una prospettiva maschile, ritenuta neutrale e universale, che ha in realtà invisibilizzato esperienze, conoscenze e bisogni differenti. In questa prospettiva diventa fondamentale proporre una riflessione sul fatto che il sapere è situato (situated knowledge), ossia influenzato dalle posizioni sociali e culturali di chi lo produce (standpoint theory), al fine di proporre forme di conoscenze maggiormente plurali ed inclusive dal punto di vista di genere e intersezionale.

A questo fine si rende quindi necessaria una formazione su come la dimensione di genere influisca sui seguenti aspetti dei processi di ricerca: definizione della domanda della ricerca (es. come il genere può influenzare i fenomeni sociali o naturali indagati), progettazione e metodologia (realizzazione di campioni rappresentativi, diversità nei team di ricerca), analisi dei dati (disaggregata per genere), applicazione dei risultati (sensibile al genere).

Con la consapevolezza, dunque, della complessità e della molteplicità delle barriere da abbattere, pare necessario adottare strategie diversificate, combinando in modo efficace interventi mirati a contrastare tali barriere che impediscono la costruzione di una reale comunità inclusiva e, conseguentemente una società consapevole che l'esclusione di categorie di soggetti dai diversi processi, e in particolare da quelli a livello decisionale, rappresenta un provato limite allo sviluppo e alla crescita delle società. Le azioni in tale direzione non possono realizzarsi solo a livello strutturale, ma devono passare da un livello informativo, formativo e di ricerca. È, dunque, essenziale creare spazi di informazione, formazione e riflessione a più livelli e nei diversi spazi di azione dell'Università.

In questo contesto, l'obiettivo che ci si pone è quello di formare a, e valorizzare le azioni e i temi che le diverse componenti della comunità accademica intraprendono in relazione al rispetto dell'eguaglianza di genere e al presente GEP. Insieme alle deleghe all'inclusione (prof. ssa Stefania Morsanuto) e alla Terza Missione (prof. ssa Ada Manfreda) l'Università Telematica Pegaso intende incentivare le iniziative nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, anche attraverso l'istituzione di premi dedicati alla valorizzazione delle iniziative legate al GEP.









# SECONDA PARTE

---

IL CONTESTO



# 1.

## Un percorso già iniziato...

La focalizzazione dell'Ateneo sulle tematiche di genere ha basi precedentemente consolidate. Esse sono testimoniate dall'attenzione riservata ad iniziative:

- a) di ricerca;
- b) di formazione sui temi dell'eguaglianza di genere;
- c) strutturali per garantire forme di work-life balance.

Per quanto riguarda la ricerca, appare utile ricordare il finanziamento concesso al progetto di ricerca G.E.A. Gender Equality Achievement, P.I. prof.ssa Maria Natale, all'esito della procedura di valutazione indetta con decreto rettorale n° 264 del 19.04.2024. La linea di ricerca, premiata dall'Ateneo, ha la finalità di ricostruire il percorso che va "Dalla Costituente all'attualità: l'accidentato sentiero verso la parità di genere", mettendo a fuoco, dapprima, il contributo offerto dalle donne alla formulazione della Costituzione della Repubblica Italiana e, successivamente, esaminando i moventi giuridici dell'evoluzione in corso in materia di equità di genere, al fine di individuare quali siano, anche in rapporto ad altri contesti europei, gli scenari giuridici prefigurabili in Italia. In Ateneo si sta realizzando anche il Progetto ProBen finanziato dal MUR, P.I. il prof. Alessandro Gennaro, diretto a mettere in atto azioni di benessere psico-fisico di studentesse e studenti ed un servizio di Counseling in questa direzione.

Per quanto attiene alle iniziative di formazione per la comunità accademica, in occasione della Giornata Mondiale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne, l'Ateneo ha invitato a partecipare ad una serie di iniziative interne ed esterne calendarizzate per il mese di novembre 2024 per imparare a contrastare comportamenti violenti, riflettere insieme e promuovere una cultura del rispetto e della non violenza.

Il programma delle attività ha previsto:

- ◆ un webinar organizzato da Multiwomen Affinity Group (AG) con Professione Autodifesa "Self-Defense: Approccio corretto e tecniche pratiche", un'introduzione sulla difesa personale per migliorare la propria autostima e sicurezza.
- ◆ un webinar organizzato da Multiwomen AG con AIEF (Associazione Italiana Educatori Finanziari) "L'Educazione Finanziaria come Strumento Contro la Violenza Economica di Genere", una lezione su come redigere e pianificare un budget familiare per prevenire la violenza economica.
- ◆ un corso di formazione "Molestie di genere nei luoghi di lavoro" con Valore D con l'obiettivo di creare consapevolezza sul tema, al fine di promuovere una cultura aziendale del rispetto.

- ◆ un video podcast “Scomodiamoci: il vodcast di sensibilizzazione sulla cultura della non violenza” con Valore D, realizzato con il supporto dell'attrice e influencer Carolina de' Castiglioni che riunisce uomini e donne per discutere di violenza di genere.
- ◆ un webinar “La Panchina Rossa Telematica”, un'occasione di confronto tra professionisti esperti sull'importante tematica della violenza di genere, con contributi attuali e riflessioni pratiche.
- ◆ Un webinar “Sliding Doors - La Forza del Cambiamento per un Domani Diverso”, per riconoscere le diverse tipologie di violenza, con un'osservazione sul panorama attuale ed esempi di strategie di prevenzione.

Per consentire un miglior bilanciamento fra le esigenze professionali e personali dei propri dipendenti, e recependo le richieste del personale, che durante la pandemia ha sperimentato i vantaggi dello smartworking emergenziale, nel rispetto della normativa vigente l'Ateneo ha implementato un Piano di lavoro agile censendo le attività di Ateneo e individuando quelle compatibili con tale modalità. Nel 2024, l'Università si è dotata, in tale direzione, di uno specifico “Regolamento per l'esecuzione della prestazione lavorativa nella forma del lavoro agile”.

In esso si precisa che l'introduzione del lavoro agile è stata volta al perseguimento delle seguenti finalità:

- ◆ rafforzare e stabilizzare soluzioni organizzative ispirate alla gestione per processi e alla responsabilizzazione delle risorse umane, con lo scopo di incrementare la produttività aziendale;
- ◆ razionalizzare e rafforzare l'organizzazione del lavoro in funzione delle nuove tecnologie, perseguendo obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità;
- ◆ rafforzare le misure atte a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, proponendo soluzioni flessibili a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che migliorino la percezione del contesto lavorativo e dell'ambiente di lavoro;
- ◆ promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, in un'ottica di tutela ambientale, risparmio per le famiglie e la collettività, oltre che di miglioramento della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ulteriori iniziative che testimoniano l'attenzione dell'Università Telematica Pegaso per le tematiche legate al genere riguardano il suo rapporto con il Gruppo Multiversity: esso ha infatti aderito a Valore D, una associazione di imprese, pioniera nell'indirizzamento della questione dell'equilibrio di genere e la promozione di una cultura dell'inclusione. Attraverso questa partnership, tutta la comunità accademica può beneficiare di corsi di formazione su temi DE&I. Il primo gruppo di affinità, Multiwomen AG, è stato lanciato per fornire supporto, tutoraggio e incoraggiamento al personale femminile attraverso iniziative, testimonianze, webinar, programmi di mentoring e opportunità di condivisione delle competenze.







Con la definizione del presente GEP, l'Ateneo ha scelto di sostenere un ulteriore notevole investimento, in termini soprattutto di risorse umane, a partire dalla istituzione della figura della Delegata all'eguaglianza di genere nominata dal Rettore con l'incarico di aggiornare il Bilancio di Genere, e parallelamente di redigere ed implementare il GEP.

Il lavoro della Delegata, la professoressa Valentina Grion, è stato costantemente coadiuvato dal neocostituito gruppo sull'Eguaglianza di genere, formato da componenti provenienti dalle diverse categorie di persone che compongono la comunità formativa di UniPegaso: docenti, studenti e personale tecnico-amministrativo. Il gruppo, che ha preso vita su richiesta al Rettore da parte della Delegata nel mese di Settembre 2024, si è riunito per la prima volta nella sua iniziale composizione, il giorno 11.10.2024 (come da verbale d'archivio). Nei mesi successivi è stato integrato con altre componenti, sia interpellate dalla Delegata, sia volontariamente per interesse personale di alcune/i verso le iniziative che cominciavano ad essere diffuse in seno alla comunità accademica. Ne è risultato il costituirsi di un gruppo rappresentativo non solo dei diversi ruoli, ma anche di differenti ambiti disciplinari e competenziali presenti in Ateneo.

Nella sua composizione completa, esso è così costituito:

- Prof. Vittorio Ambrosio
- Prof.ssa Angela Arsena
- Prof. ssa Michela Baldini
- Prof.ssa Erika Bertacchi
- Prof.ssa Angelamaria De Feo
- Prof.ssa Valentina Cattivelli
- Dott. Gianluca de Benedictis
- Prof.ssa Claudia Fabrizio
- Prof. Leonardo Galtieri
- Prof.ssa Maria Natale
- Prof.ssa Talita Rossi
- Sig. Pierluigi Sciacca (studente)
- Prof.ssa Anna Siri

Il valore aggiunto di questo team, oltre alla condivisione e alla collegialità, è stato l'impiego e l'integrazione delle competenze e delle conoscenze di ciascuna componente, permettendo una gestione efficace del lavoro di progettazione ed elaborazione del GEP. A ciò si affianca una sinergia positiva con le iniziative di rinnovamento culturale e di formazione al rispetto e all'inclusione delle diversità, incentivate dal "gruppo rettorale di regia", e promosse unitamente al Comitato Unico di Garanzia (CUG) - che è stato costituito in collaborazione con il Delegato alle relazioni con gli studenti e il personale tecnico-amministrativo, prof. Ambrosio, peraltro componente anche del gruppo di lavoro relativo alla

delega all'eguaglianza di genere - e dalla delegata all'Inclusione, prof.ssa Stefania Morsanuto.

Le azioni del GEP hanno coinvolto vari uffici e persone, portando alla creazione di una vera e propria rete di collaborazione che, anche attraverso gruppi di lavoro temporanei (vedi ad esempio verbali archiviati), ha consentito di rispondere alle diverse esigenze di raccolta dati, sviluppo di linee guida e documenti, attuazione di strategie comunicative, e integrazione della prospettiva di genere nelle diverse attività accademiche, didattiche e di ricerca.

## 2.

### I dati

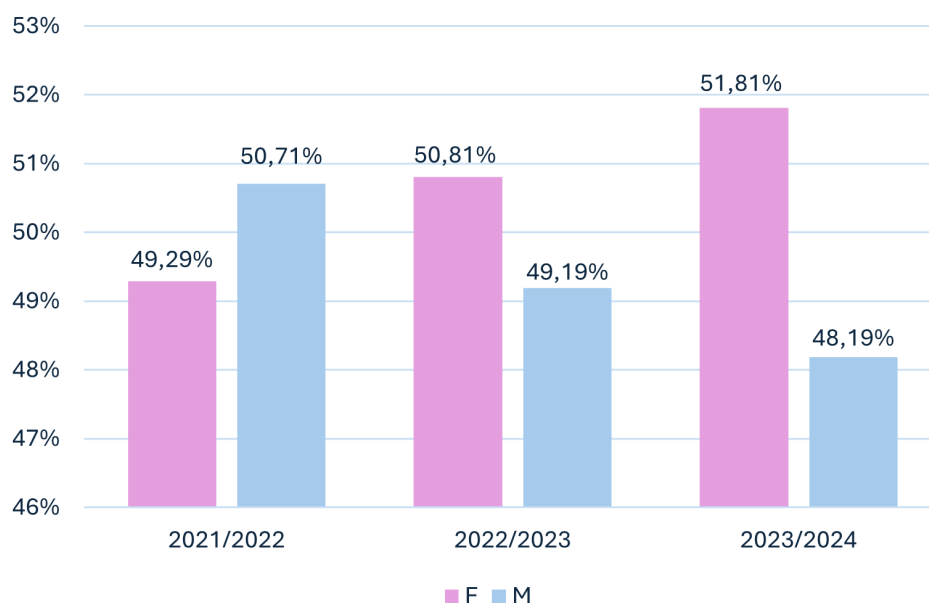
#### 2.1

#### **Comunità studentesca**

Nel periodo 2021-2023, l'Università Telematica Pegaso ha adottato politiche e iniziative volte a promuovere l'inclusione e la parità di genere, integrando nei propri programmi educativi e nella gestione interna principi di equità e rispetto per le diversità, al fine di garantire un ambiente accademico accogliente e rispettoso per tutti.

Ne risulta che tale ambiente, nella sua componente studentesca, mostri una distribuzione di genere equilibrata, con una lieve prevalenza maschile nel primo anno e una inversione verso la componente femminile negli anni successivi (Figura 1). Gli studenti sono presenti in numero leggermente superiore nei percorsi a ciclo unico, mentre le studentesse nei corsi di laurea triennale e magistrale. Rispetto ai primi, le seconde mostrano maggiore determinazione e un più alto tasso di successo nel raggiungere livelli di specializzazione più elevati e una maggiore concentrazione nelle fasce di età più mature (dai 35 anni in su). Operare quindi per supportare le donne più meritevoli e quelle che cercano di ridisegnare i propri percorsi di carriera attraverso una laurea in età più matura è quindi importante. Le studentesse mostrano poi pari tenacia anche nel proseguire gli studi in altre materie: complessivamente, il numero degli abbandoni tra il primo e il secondo anno è inferiore a quello dei colleghi uomini. Agire per ridurre questo tasso è quindi obiettivo comune ad entrambi i generi.

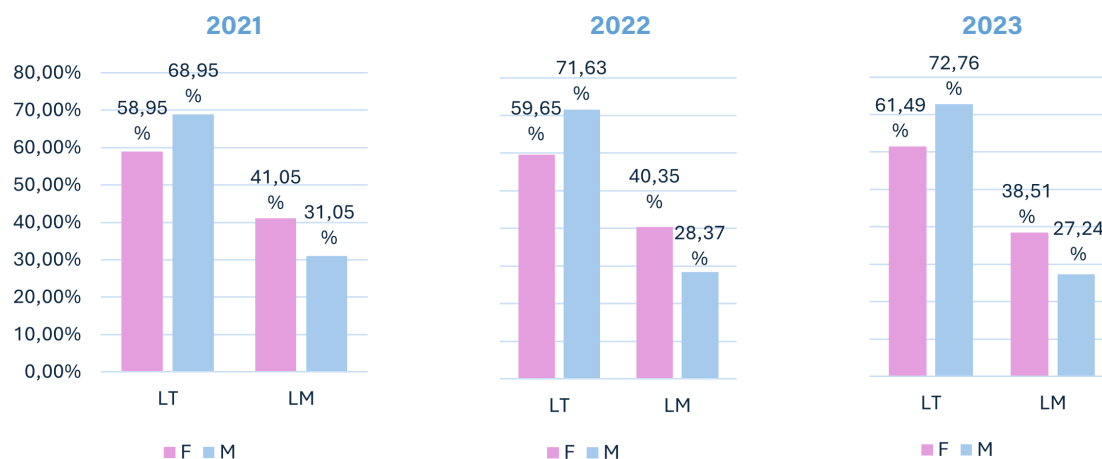
Figura 1. Iscritti ai corsi di Laurea (LT), Laurea Magistrale (LM) e Laurea Magistrale a ciclo unico, per anno accademico e per genere (%)



Per quanto riguarda specificamente l'ambito delle STEM, l'Università telematica Pegaso presenta numeri di iscritte abbastanza elevati rispetto al totale della popolazione studentesca dell'Ateneo, seppure con percentuali minori rispetto ai colleghi uomini.

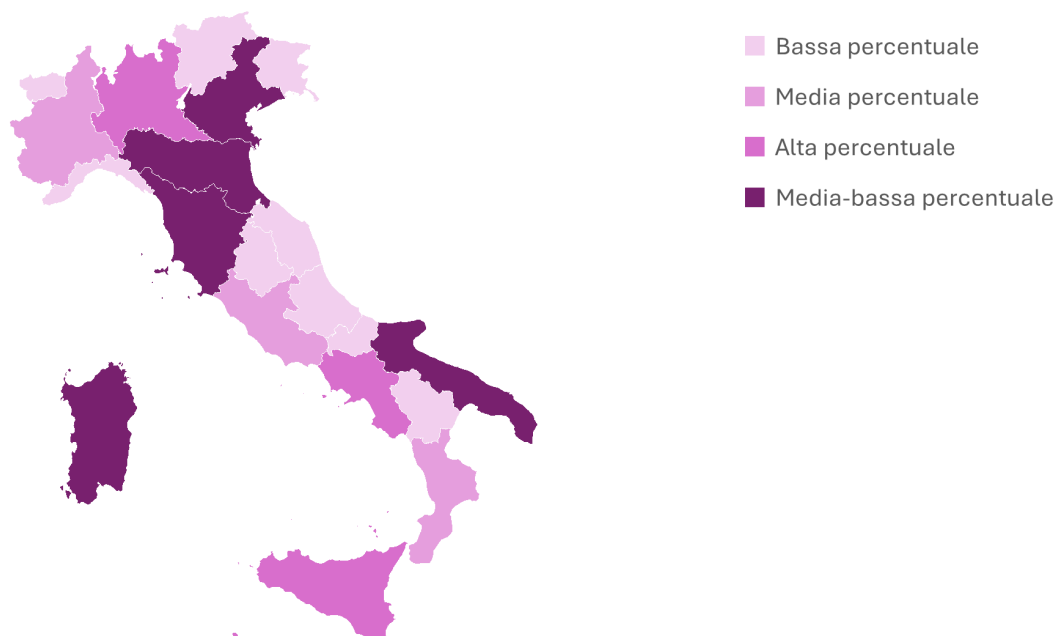
Va rilevato che, rispetto agli studenti, le studentesse mostrano maggiore determinazione e un più alto tasso di successo nel raggiungere livelli di specializzazione più elevati in questo ambito (Figura 2). In ogni caso, un obiettivo che l'Ateneo potrebbe porsi è quello di raggiungere maggiore equilibrio fra le iscritte e gli iscritti nelle aree STEM e quindi svolgere azioni di formazione, di orientamento e di supporto in questa direzione presso la comunità studentesca.

Figura 2 – Iscritti/e ai corsi di studio nelle aree STEM, per genere negli anni accademici 2021, 2022, 2023 (% rispetto al numero totale di studentesse e studenti di UniPegaso)



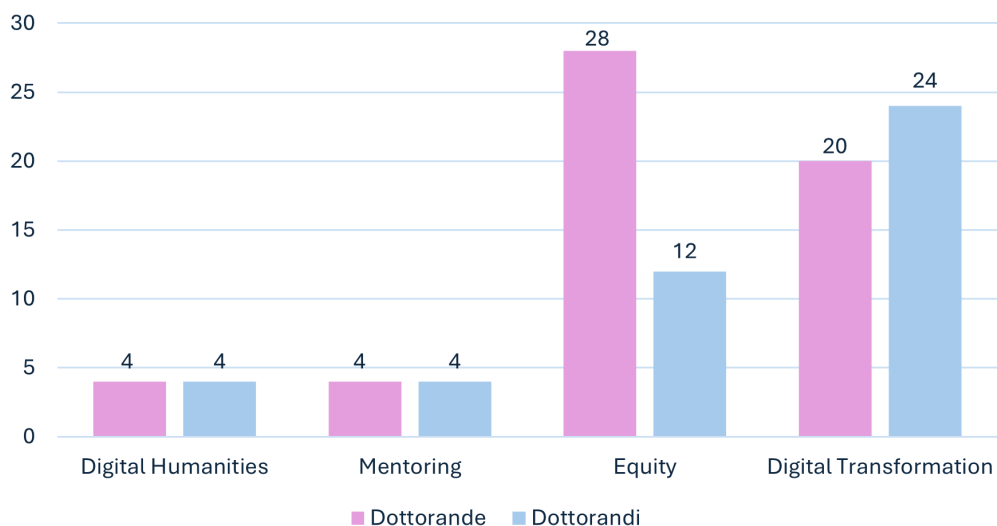
Quanto alla distribuzione geografica è interessante notare come regioni così "lontane" come Lombardia, Campania e Sicilia rappresentino quelle a maggiore presenza femminile nella componente studentesca (Figura 3).

Figura 3 - Composizione studentesca - % presenza femminile nelle diverse regioni per l'anno accademico 2023/2024



In corrispondenza della formazione dottorale, la parità tra generi si conferma solo nei percorsi di Digital Humanities e Mentoring, mentre è disattesa nei percorsi di Equity e Digital Transformation (Figura 4).

Figura 4 - Iscritte/i ai percorsi di dottorato in Università Telematica Pegaso del XXXIX ciclo, per genere



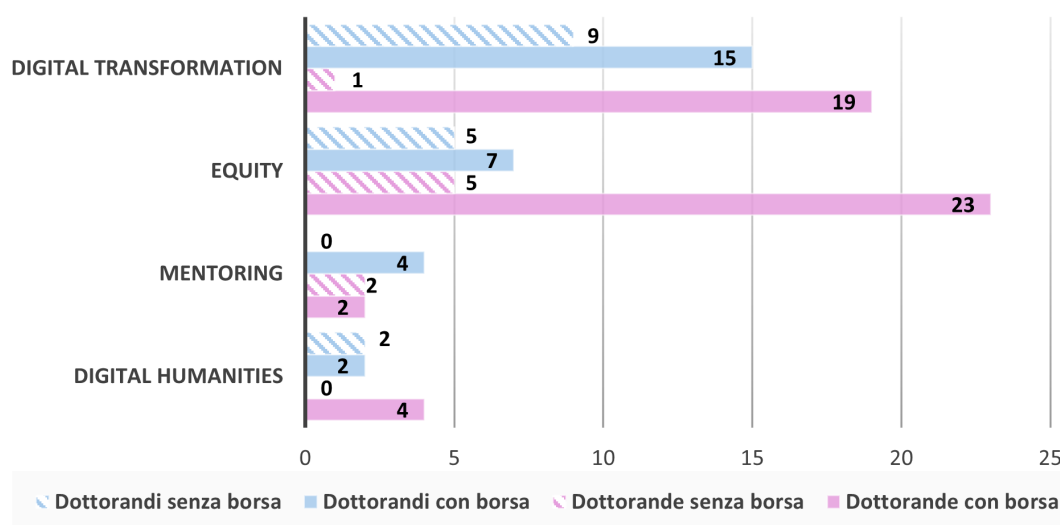
Nel ciclo più recente, la distinzione degli iscritti per percorso di dottorato evidenzia alcune dinamiche interessanti sia in termini di genere, sia di accesso alle borse di dottorato (Figura 12). Per quanto riguarda il dottorato in Digital Humanities, si registra una sostanziale parità di genere, con una leggera prevalenza femminile tra coloro che percepiscono una borsa di studio. Tuttavia, nessuna donna risulta iscritta senza borsa, mentre ci sono due uomini in questa situazione. Questo dato potrebbe riflettere una maggiore capacità o possibilità da parte delle dottorande di ottenere borse di studio in questo ambito.

Nel dottorato in Mentoring, la distribuzione per genere appare equilibrata tra dottorande con borsa e senza borsa, mentre gli uomini registrano un numero maggiore di borse di studio (4) e nessun iscritto senza borsa. Questa differenza potrebbe indicare una maggiore competitività o successo degli uomini nell'ottenere finanziamenti in questo settore specifico.

Il dottorato in Equity mostra invece una netta prevalenza femminile tra coloro che percepiscono una borsa di studio, con 23 donne rispetto a 7 uomini, a fronte di una sostanziale parità tra i generi tra chi non ha accesso alla borsa. Questo dato sembra suggerire un forte interesse da parte delle donne per i temi legati all'equità e una loro maggiore rappresentanza nei percorsi finanziati in quest'area.

Infine, il dottorato in Digital Transformation presenta una situazione opposta rispetto a quello in Equity, con una marcata prevalenza maschile tra gli iscritti. Per quanto riguarda il dottorato in Digital Transformation, esiste un discreto bilanciamento tra i generi nella distribuzione delle borse di dottorato (19 donne e 15 uomini). Tuttavia, tra coloro senza borsa, gli uomini sono molto più numerosi (9 rispetto a 1 donna). In definitiva, la distribuzione delle borse di dottorato favorisce le donne in aree come Equity e Digital Transformation. Gli uomini sono in minoranza in tutte le aree tranne che in Mentoring. Questi ultimi costituiscono una quota significativa (o predominante) di coloro che scelgono di proseguire il dottorato senza supporto economico (Figura 12).

Figura 12 – Iscritti/e ai percorsi di dottorato in Università Pegaso del XXXIX ciclo, per genere e borse di studio



Fonte: Nostra elaborazione 2024 su dati Dottorandi/Dottorande con/senza borsa del XXXIX ciclo forniti dall'Università Telematica Pegaso

## 2.2

### Personale docente

Nel 2023, l'Università Telematica Pegaso ha registrato un significativo incremento del personale docente, raggiungendo un totale di 115 unità, ampiamente superato nel 2024 (255 strutturati<sup>1</sup>). Tra le figure femminili, si evidenzia una crescita marcata di ricercatrici nel triennio 2021-23, a testimonianza di un maggiore impegno verso l'inclusione femminile.

#### Genere e ruolo

I dati relativi al personale docente dell'Università Telematica Pegaso negli anni 2021, 2022 e 2023 riflettono tendenze nazionali in termini di diseguaglianze di genere, anche se i recenti progressi indicano un percorso positivo verso una maggiore equità.

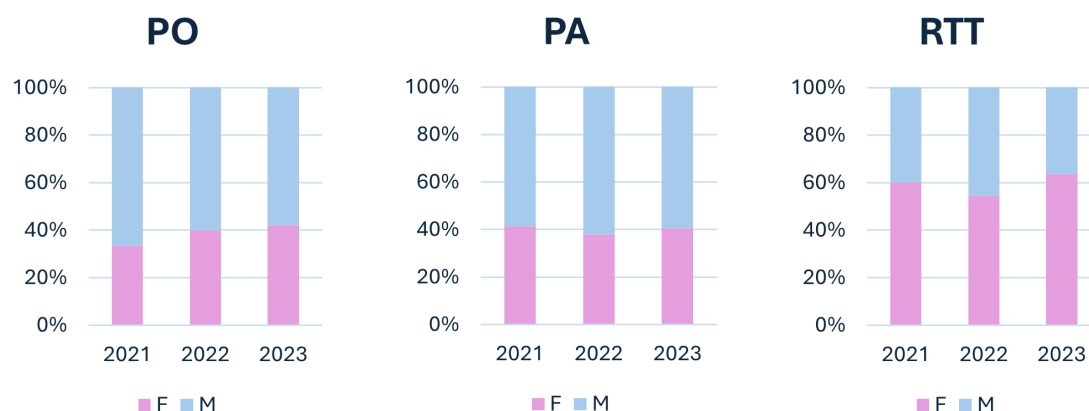
Negli anni accademici compresi tra il periodo 2021/2023, si assiste ad una crescita costante del personale docente in tutte le categorie (Tabelle 1 e Figura 6). La presenza femminile è aumentata in tutti i ruoli, con una crescita significativa tra ricercatrici e ricercatori nel 2023. Permane comunque una prevalenza maschile tra PO e PA. Ciò riflette l'operare, anche nell'Università Telematica Pegaso, del fenomeno della "segregazione verticale", fenomeno per cui la presenza femminile tende a ridursi all'aumentare della posizione nella scala gerarchica.

Tabella 1. Personale docente per genere e per ruolo

| CATEGORIA | 2021 |    |     | 2022 |    |     | 2023 |    |     |
|-----------|------|----|-----|------|----|-----|------|----|-----|
|           | F    | M  | tot | F    | M  | tot | F    | M  | tot |
| PO        | 2    | 4  | 6   | 2    | 3  | 5   | 8    | 11 | 19  |
| PA        | 12   | 17 | 29  | 14   | 23 | 37  | 21   | 31 | 52  |
| RTT       | 4    | 6  | 10  | 12   | 10 | 22  | 28   | 16 | 44  |
| Totale    | 18   | 27 | 45  | 28   | 36 | 64  | 57   | 58 | 115 |

<sup>1</sup> Dato MUR al 31 gennaio 2024. In: <https://cercauniversita.mur.gov.it/>.

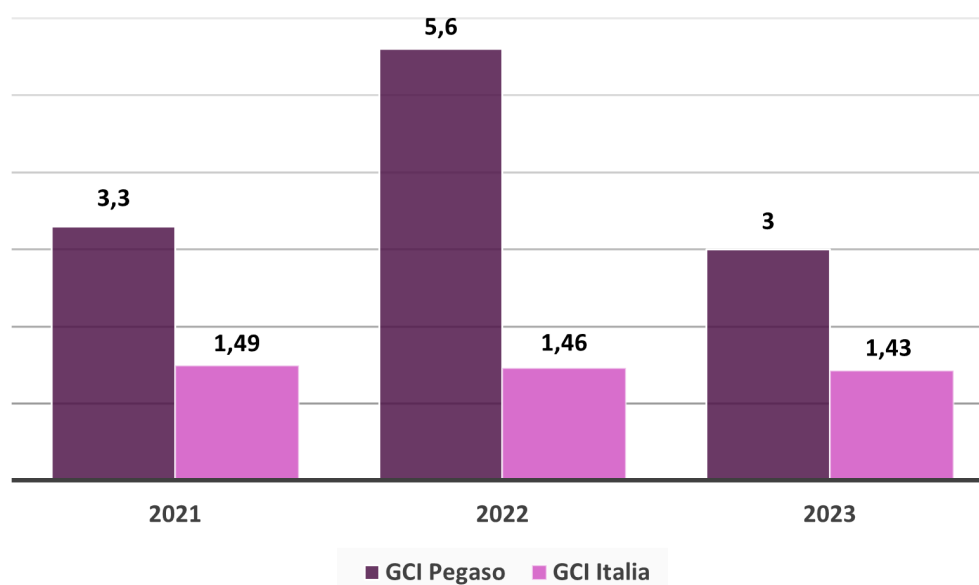
Figura 6 – Composizione personale docente, per ruolo e per genere (%)



L'indice di Glass Ceiling (GCI), che confronta la percentuale di donne nel Personale Docente complessivo con la percentuale di donne fra i/le Professori/esse della fascia più elevata, conferma quanto sopra.

Osservando la Figura 7, che mostra l'andamento GCI per l'Università Pegaso e per il sistema universitario Italiano nel triennio 2021/2023, si rileva che, in tutti e tre gli anni considerati, l'Università Telematica Pegaso mostra un GCI molto superiore a 1, e significativamente più elevato di quello della media nazionale, indicando la presenza di un evidente "soffitto di cristallo" che ostacola la progressione delle donne ai livelli più alti della carriera.

Figura 7. Glass Ceiling Index confronto tra Università Pegaso e Italia (anni 2021, 2022, 2023)



## Genere e aree disciplinari

Anche presso l'Università Telematica Pegaso, similmente a quanto si rileva, in generale, nel contesto italiano, esiste una segregazione orizzontale di genere nei settori disciplinari universitari, anche se in alcune aree (Scienze della terra e Scienze biologiche), generalmente marcate da tale fenomeno a livello nazionale, l'impatto nell'Ateneo risulta meno pronunciato (Tabella 2).

Tabella 2. Distribuzione docenti per carriera, per genere e area disciplinare, anno 2023

|  | RTT       |           | PA        |           | PO       |           |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
|  | F         | M         | F         | M         | F        | M         |
| Area 01 - Scienze matematiche e informatiche                                 | 0         | 0         | 0         | 1         | 0        | 0         |
| Area 02 - Scienze fisiche  | 0         | 0         | 0         | 1         | 0        | 0         |
| Area 03 - Scienze chimiche   | 0         | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Area 04 - Scienze della Terra  | 1         | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Area 05 - Scienze biologiche   | 1         | 0         | 2         | 0         | 0        | 0         |
| Area 06 - Scienze mediche  | 0         | 0         | 1         | 3         | 0        | 0         |
| Area 08 - Ingegneria civile e architettura                                   | 3         | 0         | 1         | 0         | 1        | 1         |
| Area 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione                         | 1         | 3         | 0         | 1         | 0        | 0         |
| Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico artistiche | 0         | 1         | 2         | 1         | 1        | 0         |
| Area 11 - Scienze storiche, filosofiche pedagogiche e psicologiche           | 14        | 5         | 9         | 13        | 3        | 3         |
| Area 12 - Scienze giuridiche   | 3         | 5         | 4         | 7         | 2        | 5         |
| Area 13 - Scienze economiche e statistiche                                   | 5         | 2         | 1         | 4         | 1        | 2         |
| Area 14 - Scienze politiche e sociali  | 0         | 0         | 1         | 0         | 0        | 0         |
| <b>TOTALE</b>  | <b>28</b> | <b>16</b> | <b>21</b> | <b>31</b> | <b>8</b> | <b>11</b> |

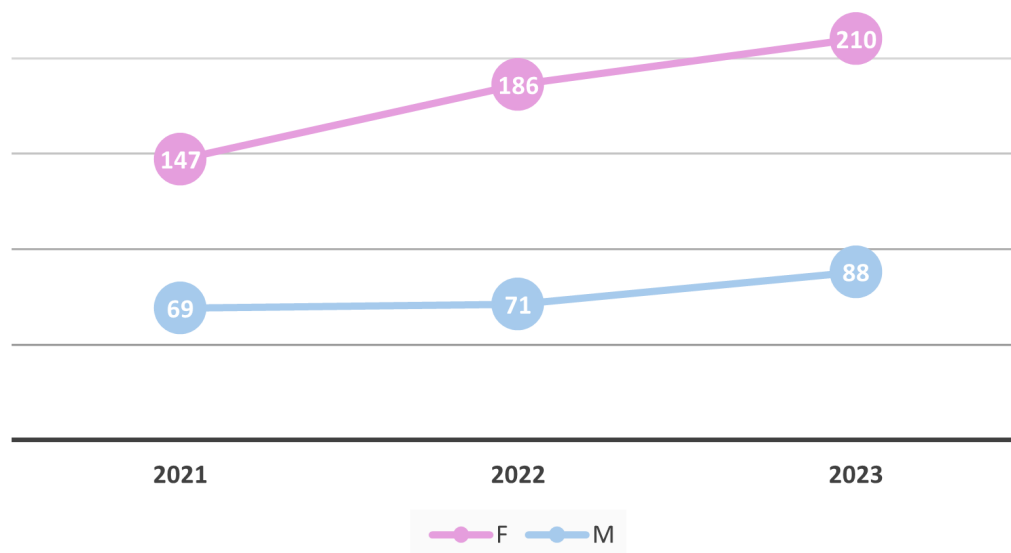


## 2.3

### Personale Tecnico Amministrativo

Negli ultimi anni, l'Ateneo ha registrato una notevole espansione del personale dipendente e in collaborazione, a conferma dell'evoluzione delle sue strutture organizzative e del suo impegno nella qualità dei servizi offerti. A dicembre 2023, il personale tecnico-amministrativo dell'Università Telematica Pegaso risulta composto da 298 unità, evidenziando un incremento complessivo del 38% rispetto al 2021 (Figura 8). Tale crescita, distribuita in maniera uniforme nell'arco del triennio, mostra una prevalenza significativa della componente femminile, che rappresenta circa il 70% dell'organico, in coerenza con le tendenze nazionali. Tale presenza è stata rafforzata dalle assunzioni dell'ultimo biennio e si consolida nelle qualifiche medio-basse. Ai vertici della struttura amministrativa, tra le qualifiche medie e medie-alte, si va verso una sempre più vicina parità.

Figura 8 - Personale Tecnico Amministrativo, per genere. Valori assoluti

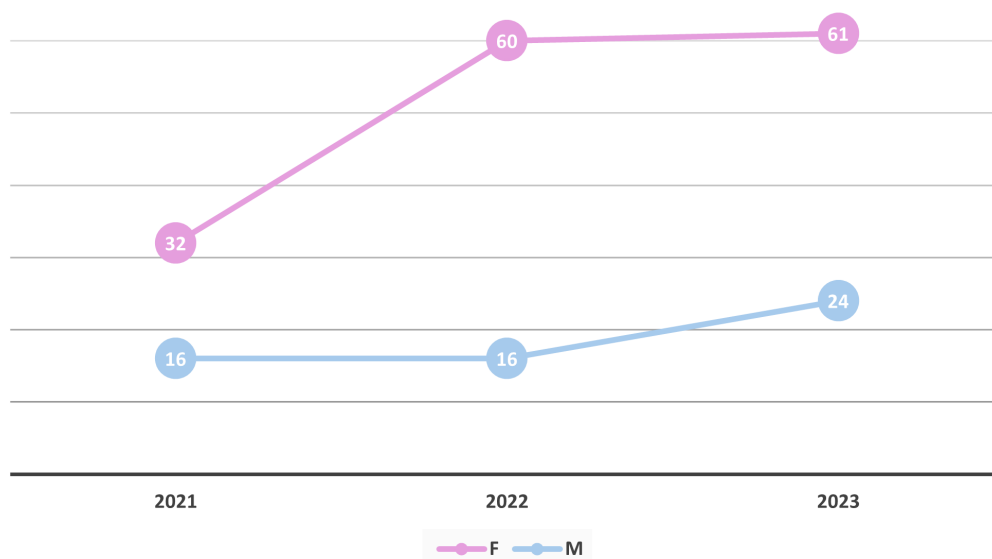


Quanto alle forme di contrattualizzazione, va rilevato che il personale reclutato a tempo indeterminato è aumentato costantemente nel triennio, passando da 168 unità nel 2021 a 213 unità nel 2023. Il suo numero ha quindi registrato un incremento del 27% in tre anni.

Il personale inquadrato a tempo determinato è passato da 48 unità nel 2021 a 85 unità nel 2023. Ha quindi registrato un incremento del 77% in tre anni. Questo aumento suggerisce un utilizzo crescente di contratti a tempo determinato, forse per far fronte a esigenze amministrative temporanee o a progetti specifici. Tuttavia, anche in questo ambito, esistono disparità di genere a cui si dovrà porre attenzione.

Il numero di uomini con contratto a tempo determinato è rimasto stabile a 16 unità nel 2021 e nel 2022, ed è aumentato a 24 unità nel 2023. È quindi aumentato del 50% rispetto al 2021. Il numero di donne con contratto a tempo determinato è cresciuto in maniera significativa, passando da 32 unità nel 2021 a 61 unità nel 2023. Il suo incremento è stato 91% nei primi due anni, per poi assestarsi su valori costanti nell'ultimo. Le donne rappresentano la netta maggioranza tra coloro che sono inquadrati in questa tipologia contrattuale (Figura 9).

*Figura 9 - Il Personale tecnico amministrativo a tempo determinato per genere. Valori assoluti.*



Un altro divario su cui porre attenzione riguarda i congedi per esigenze familiari, molto più richiesti dal personale femminile. Su 36 dipendenti in stato di congedo a qualsiasi titolo nel triennio, 30 sono donne, mentre gli uomini rappresentano solo una piccola quota (6 unità). Nel dettaglio, hanno fatto ricorso al congedo parentale, 13 donne e un solo uomo.

Agire quindi per ridurre i divari segnalati e promuovere una più equa gestione dei carichi è nell'interesse dell'Università.

## 2.3

### Governance

In ambito di governance, l'Ateneo ha fatto significativi progressi nell'inclusione delle donne, come evidenziato dal numero crescente di presidi e componenti femminili nei nuclei di valutazione. Tuttavia, la limitata presenza femminile in ruoli di vertice (Rettorato e Vice-rettorato, Direzione generale e Consiglio di Amministrazione) evidenzia la necessità di ulteriori azioni per garantire un maggiore equilibrio di genere nelle posizioni chiave di leadership (Tabella 3).

Tabella 3 - Posizioni di leadership per genere (2024)

| ORGANI DI ATENEO  | Tot       |           |           |            |            |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
|   | M         | F         | i         | %M         | %F         |
| Rettore   | 1         | 0         | 1         | 100%       | 0%         |
| Rettore Vicario   | 1         | 0         | 1         | 100%       | 0%         |
| Direttore Generale  | 1         | 0         | 1         | 100%       | 0%         |
| Presidente del Consiglio di Amministrazione                           | 1         | 0         | 1         | 100%       | 0%         |
| Senato Accademico   | 7         | 4         | 11        | 64%        | 36%        |
| Consiglio di Amministrazione  | 5         | 0         | 5         | 100%       | 0%         |
| Collegio Sindacale  | 2         | 1         | 3         | 67%        | 33%        |
| Direttore Scientifico di Ateneo                                       | 1         | 0         | 1         | 100%       | 0%         |
| Preside della Facoltà di Economia e Giurisprudenza                    | 0         | 1         | 1         | 0%         | 100%       |
| Preside della Facoltà di Scienze Umane della Formazione e dello Sport | 0         | 1         | 1         | 0%         | 100%       |
| Preside della Facoltà di Ingegneria e Informatica                     | 0         | 1         | 1         | 0%         | 100%       |
| Dipartimento di Psicologia e Scienze dell'Educazione                  | 1         | 0         | 1         | 100%       | 0%         |
| Dipartimento di Benessere, Nutrizione e Sport                         | 1         | 0         | 1         | 100%       | 0%         |
| Dipartimento di Ingegneria  | 1         | 0         | 1         | 100%       | 0%         |
| Dipartimento di Giurisprudenza  | 0         | 1         | 1         | 0%         | 100%       |
| Dipartimento di Studi Letterari, Linguistici e Filosofici             | 1         | 0         | 1         | 100%       | 0%         |
| Dipartimento di Scienze e Tecnologie dell'Informazione                | 1         | 0         | 1         | 100%       | 0%         |
| Dipartimento di Management ed Economia                                | 1         | 0         | 1         | 100%       | 0%         |
| Nucleo di Valutazione   | 3         | 3         | 6         | 50%        | 50%        |
| Presidio di Qualità di Ateneo   | 6         | 1         | 7         | 86%        | 14%        |
| <b>TOTALI</b>   | <b>34</b> | <b>13</b> | <b>47</b> | <b>72%</b> | <b>28%</b> |

# TERZA PARTE

---

OBIETTIVI E STRATEGIE DI  
INTERVENTO

In coerenza con il quadro presentato, si propongono quattro aree di intervento programmatico:

Area 1: Equilibrio tra vita, lavoro e cultura organizzativa.

Area 2: Equilibrio della rappresentanza femminile in tutti i settori accademici e abbattimento del soffitto di cristallo.

Area 3: Contrasto ai pregiudizi, alle discriminazioni e alla violenza di genere.

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella didattica, nella ricerca e nella terza missione.

## Area 1

### Equilibrio tra vita, lavoro e cultura organizzativa

Obiettivo: Promuovere l'equilibrio fra vita privata e vita lavorativa e il benessere nell'organizzazione

| Obiettivi specifici  | Destinatari  | Azioni   | Timing                          | Indicatori   | Monitoraggio da parte del gruppo di delega   |
|--|--|--|---------------------------------|--|--|
| Monitorare le azioni già in atto di flessibilità nelle modalità di lavoro  | Personale T/A e dirigenziale   | Analisi del funzionamento del regolamento sullo smart working per il personale tecnico-amministrativo attraverso questionario annuale, a cura del Centro studi ESG   | Ongoing<br>2025<br>2026<br>2027 | Percentuale di persone che ne hanno usufruito per ciascun anno<br><br>Percezioni di soddisfazione delle persone che ne hanno usufruito | Valutazione annuale dei risultati delle analisi e confronto dei risultati con la Dirigenza d'Ateneo<br><br>Verifica delle possibilità di allineamento delle tempistiche di smart working attualmente in essere con i risultati delle rilevazioni |
| Monitorare le azioni già in atto di flessibilità nelle modalità di lavoro<br>Esplorare e promuovere il benessere nell'organizzazione | Personale T/A e dirigenziale;<br>personale docente; assegniste e assegnisti; dottorandi e comunità studentesca | Conduzione di una indagine esplorativa con somministrazione di un questionario per comprendere le percezioni circa il benessere nelle tre componenti della comunità accademica<br><br>Capitalizzazione dei risultati dell'indagine per la predisposizione nel 2025 a valere sul 2026 e 2027 di indicatori a misurazione del benessere percepito nell'ambiente di studio/lavoro | 2025<br>2026<br>2027            | Percentuali di benessere percepito nell'ambiente di studio/lavoro<br><br>Elaborazione di indicatori di benessere                       | Analisi dei risultati ottenuti dall'indagine<br><br>Report ad uso della comunità accademica e della Governance d'Ateneo  |

|   |  |   |                  |   |  |
|---|--|---|------------------|---|--|
| Dare vita a un centro di counseling di ateneo in grado di monitorare e promuovere il benessere psicologico e fisico degli studenti  | Comunità studentesca   | Indagine sul benessere psico fisico degli studenti e realizzazione di incontri di counseling a livello individuale e grupale                          | 2025             | Numero di user del servizio;<br><br>Ore di consulenza erogata<br><br>Tasso di risposta alle indagini da parte degli studenti  | Valutazione dei risultati relative alle indagini<br><br>Valutazione di performance del centro in relazione a numero user e numero di ore di consulenza erogata   |
| Verificare la realizzabilità di alcune delle proposte emergenti dalla comunità accademica   | Personale T/A e dirigenziale;<br>Personale docente; assegniste e assegnisti; dottorande e dottorandi; comunità studentesca | Progettazione e implementazione di attività di sperimentazione di nuove forme di work-life balance emergenti dalle proposte della comunità accademica | 2026<br><br>2027 | Numero di sperimentazioni progettate sulla base di quanto emerso dalla rilevazione al termine del 2025<br><br>Numero di sperimentazioni attuate nel 2026 e nel 2027 | Valutazione annuale qualitativa delle sperimentazioni attraverso un set di indicatori qualitativi che saranno definiti all'inizio del 2026   |
| Analizzare complessivamente le iniziative messe in atto negli anni precedenti e ridefinire un programma ampio di welfare con linee di intervento per supportare la comunità universitaria nel conciliare il carico di lavoro con la vita privata. | Personale T/A, personale docente assegniste e assegnisti   | Predisposizione di uno studio di fattibilità/ programma d'Ateneo "ad ampio raggio" con proposte da discutere con le varie componenti di Ateneo        | 2027             | Attività di analisi delle iniziative a fine 2026<br><br>Studi da realizzare: n. 1   | Attività di analisi dei dati provenienti dal Bilancio di genere e raccolta e analisi delle iniziative messe in atto<br><br>Monitoraggio e valutazione annuale dello stato di avanzamento delle attività connesse alla predisposizione dello studio |

## Area 2

### Equilibrio della rappresentanza femminile in tutti i settori accademici e abbattimento del soffitto di cristallo

Obiettivo: Promuovere una rappresentanza equilibrata delle donne in tutti i settori dell'Università

| Obiettivi specifici   | Destinatari   | Azioni   | Timing               | Indicatori   | Monitoraggio   |
|---|---|--|----------------------|--|--|
| Aggiornare, pubblicare e diffondere periodicamente i dati del Bilancio di Genere 2024 e perseguire l'aggiornamento annuale dei dati       | Comunità universitaria; comunità sociale allargata  | <p>Aggiornamento annuale dei dati del Bilancio di genere</p> <p>Pubblicazione del Bilancio sul sito web dell'Università Telematica Pegaso</p> <p>Attività di presentazione e discussione dei dati sia internamente alla comunità universitaria, sia all'esterno</p>  | 2025<br>2026<br>2027 | <p>N. aggiornamenti annuali (1)</p> <p>Visibilità e numero delle visualizzazioni del documento sul sito web di Ateneo (rilevazione baseline 2025 e sui valori riscontrati costruzione di valori target per il 2026 e il 2027)</p> <p>Numero di iniziative di presentazione e discussione realizzate= 1 per ogni anno considerato</p>   | Valutazione a livello qualitativo e quantitativo degli indicatori insieme al Delegato alla comunicazione d'Ateneo  |
| Perseguire un equilibrio di genere nella presenza di donne in tutte le aree disciplinari, con particolare attenzione alle discipline STEM | Personale docente, assegniste e assegnisti; dottorande e dottorandi; comunità studentesca | <p>Attività informative, formative e di sensibilizzazione su disparità di genere nelle discipline accademiche, con particolare attenzione alle STEM.</p> <p>Iniziative di supporto all'orientamento e alle scelte nell'intraprendere percorsi universitari o particolari carriere o incarichi.</p> <p>Identificazione di "Gender Agent" in ogni dipartimento</p> | 2025<br>2026<br>2027 | <p>Numero di iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione rivolte alle diverse componenti della comunità accademica</p> <p>Presenza di un calendario annuale di iniziative</p> <p>Incremento delle iniziative realizzate nel 2026 e nel 2027 rispetto ai valori rilevati a fine 2025</p> <p>Percentuale di donne iscritte (studentesse, dottorande, assegniste) nei settori STEM</p> <p>Presenza di un/una Gender Agent per Dipartimento</p> | <p>Valutazione semestrale del numero di iniziative realizzate e dei trend</p> <p>Verifica annuale di un incremento di donne iscritte alle discipline STEM nei tre anni verso la riduzione del divario percentuale fra iscritte e iscritti</p> <p>Colloqui annuali con il/la Gender Agent di Dipartimento per supportarne le attività</p> |

|  |   |  |                      |  |  |
|--|---|--|----------------------|--|--|
| Ridurre lo squilibrio di genere nelle posizioni dirigenziali | Personale T/A, personale docente, assegniste e assegnisti; dottorande e dottorandi e comunità studentesca | <p>Specifiche attività di sensibilizzazione degli organi decisionali</p> <p>Studio e identificazione di strumenti e iniziative utili a favorire la candidatura delle donne alle posizioni apicali, nel rispetto delle competenze richieste</p> | 2025<br>2026<br>2027 | <p>Incontri di sensibilizzazione con la dirigenza e gli organi decisionali dell'Ateneo</p> <p>Report dello studio a fine dei tre anni</p> <p>Trend negli anni di avanzamenti di carriera e di presenza femminile nei ruoli apicali dell'Ateneo</p> | <p>Analisi e valutazione delle iniziative di sensibilizzazione specificamente rivolte agli organi di governance d'Ateneo</p> <p>Analisi dei trend negli anni</p> <p>Controllo del processo di elaborazione dello studio e analisi del report</p> |
|--|---|--|----------------------|--|--|



## Area 3

### Contrasto ai pregiudizi, alle discriminazioni e alla violenza di genere

Obiettivo: Perseguire un ambiente sensibile e attento alle diverse forme di discriminazione e violenza di genere anche in relazione al fenomeno dell'ageismo

| Obiettivi specifici   | Destinatari   | Azioni  | Timing       | Indicatori  | Monitoraggio   |
|---|---|---|--------------|---|--|
| Sensibilizzare la comunità accademica rispetto a pregiudizi, stereotipi, discriminazioni e violenza di genere | Personale T/A; personale docente; assegniste e assegnisti; dottorande e dottorandi e comunità studentesca | Creazione di uno specifico corso di formazione da erogare in presenza presso il CETAL rivolto a tutti i nuovi assunti fra il personale T/A e a quello docente sui temi dei pregiudizi (genere, età), degli stereotipi, delle discriminazioni e della violenza di genere | 2026<br>2027 | Rapporto fra numero di nuovi assunti e numero di partecipanti al corso di formazione min. 80%   | Valutazione dei dati di numerosità, di gradimento e percezione del corso proposto  |
|   |   | Creazione di un video rivolto alla comunità studentesca e in particolare alle matricole   |              | Indice di gradimento del corso per nuovi assunti e percezione di utilità (media giudizio min. 4/5)  | Valutazione del grado di diffusione delle iniziative presso la comunità accademica e progressivo incremento nei due anni |
|   |   | Iniziative di sensibilizzazione informazione su pregiudizi, stereotipi, discriminazioni e violenza di genere  |              | Realizzazione di un video   |  |
|   |   |   |              | Pubblicazione del video nei canali istituzionali e numero visualizzazioni   |  |
|   |   |   |              | Percentuale di persone della comunità d'Ateneo coinvolte da almeno una delle iniziative, corso di formazione, visualizzazioni del video, partecipazione ad altre iniziative di sensibilizzazione (min. 50 % del totale di ogni componente della comunità) |  |

|   |   |   |                      |  |  |
|---|---|---|----------------------|--|--|
| Creare uno sportello di segnalazione di discriminazioni e violenza di genere all'interno del CUG                    | Personale T/A; personale docente; assegniste e assegnisti; dottorande e dottorandi e comunità studentesca | <p>Individuazione di un Nucleo di ascolto all'interno del CUG deputate alla valutazione delle segnalazioni</p> <p>Creazione di linee-guida ad uso del Nucleo per trattare le segnalazioni e favorire la risoluzione delle situazioni problematiche</p> <p>Creazione di uno spazio nell'ambito del sito d'Ateneo, dedicato allo sportello e agli strumenti d'interazione fra utenza e "nucleo di ascolto"</p> <p>Iniziative di pubblicizzazione dello sportello e del servizio presso la Comunità accademica</p> | 2025<br>2026         | <p>Creazione del Nucleo di ascolto all'interno del CUG</p> <p>Redazione e adozione delle linee-guida ad uso del Nucleo di ascolto</p> <p>Presenza dello spazio e degli strumenti on line specificamente dedicati nel sito di Ateneo</p> <p>Definizione del numero di iniziative di pubblicizzazione dello sportello e del servizio attraverso la predisposizione di 1 piano di comunicazione</p> <p>Adozione di un sistema di rilevazione del numero di accessi allo sportello</p>                 | <p>Analisi annuale delle azioni del Nucleo di ascolto</p> <p>Analisi dell'efficacia delle linee-guida elaborate in relazione all'efficacia dei processi messi in atto a sei mesi dall'adozione</p> <p>Analisi del funzionamento degli strumenti on line a sei mesi dall'adozione insieme al Delegato alla comunicazione d'Ateneo</p> <p>Analisi annuale quantitativa di iniziative di pubblicizzazione e accessi</p>   |
| Perseguire la diffusione di un linguaggio rispettoso del genere sia nelle comunicazioni orali che in quelle scritte | Intera comunità accademica  | <p>Pubblicizzazione e diffusione delle linee guida per il linguaggio inclusivo e di genere adottate dall'Ateneo nel 2024</p> <p>Sensibilizzazione supporto, da parte delle Delegate all'inclusione e all'eguaglianza di genere, delle varie componenti accademiche, rispetto all'adeguamento del linguaggio nelle comunicazioni interne ed esterne</p> <p>Attività formative rivolte al personale docente da attuarsi nell'ambito del CETAL</p>   | 2025<br>2026<br>2027 | <p>Presenza di linguaggio adeguato alle linee guida nell'80% delle comunicazioni scritte e nei documenti d'Ateneo a un anno dall'adozione delle linee-guida</p> <p>Effettiva realizzazione delle iniziative formative programmate nell'ambito del CETAL (min 90% delle iniziative programmate)</p> <p>Indice di gradimento e di percezione di efficacia delle iniziative formative e verifica del mantenimento o dell'aumento degli indici nei tre anni a partire da quelli rilevati nel 2025)</p> | <p>Revisione annuale "a campione", da parte delle Delegate all'inclusione e all'eguaglianza di genere, dell'uso del linguaggio inclusivo nel sito web, nei documenti ufficiali e nelle comunicazioni dell'Ateneo,</p> <p>Sondaggi periodici (interviste e focus group) tra studentesse, studenti e personale per valutare il livello di percezione dell'adozione del linguaggio inclusivo</p> <p>Valutazione del gradimento e delle percezioni di efficacia delle iniziative formative effettuate.</p> |

|  |   |  |              |   |   |
|--|---|--|--------------|---|---|
| Avviare un processo di studio di fattibilità e creazione delle carriere Alias per personale e comunità studentesca | Personale T/A e dirigenziale; rappresentanti della comunità studentesca | <p>Studio tecnico-amministrativo di fattibilità dell'implementazione di un sistema di carriere alias</p> <p>Coinvolgimento delle diverse componenti d'Ateneo nella valutazione dello studio ed espressione di proposte di cambiamento/miglioramento</p> <p>Collaborazione con il Delegato del Rettore all'inclusività e con esperti di sicurezza informatica per garantire un approccio completo ed equilibrato.</p> | 2025<br>2026 | <p>Elaborazione dello studio di fattibilità n. 1</p> <p>Coinvolgimento dei rappresentanti della comunità studentesca negli organi d'Ateneo, nei processi di analisi, progettazione e valutazione nella valutazione, (min. il 70% delle persone)</p> | <p>Monitoraggio e valutazione annuale dello stato di avanzamento delle attività connesse alla realizzazione dello studio di fattibilità</p> <p>Verifica del coinvolgimento della comunità studentesca</p>                         |
| Sperimentazione degli strumenti individuati per la messa in atto delle carriere Alias                              | Intera comunità accademica  | <p>Messa in funzione degli strumenti individuati con il precedente studio di fattibilità su un campione di Ateneo</p> <p>Sondaggio sulle percezioni delle persone coinvolte per rilevare potenzialità e criticità del sistema</p>  | 2027         | <p>Implementazione degli strumenti in piattaforma</p> <p>Messa in atto del sondaggio presso la popolazione coinvolta</p>  | <p>Verifica a fine anno dell'implementazione degli strumenti in piattaforma</p> <p>Analisi dei risultati del sondaggio, individuazione di potenzialità e criticità e report ad uso della messa a punto successiva del sistema</p> |

## Area 4

### Integrazione della dimensione di genere nella didattica, nella ricerca e nella terza missione

Obiettivo: Integrare una dimensione di genere nella didattica, nella ricerca e nella terza missione

| Obiettivi specifici  | Destinatari  | Azioni   | Timing               | Indicatori   | Monitoraggio   |
|--|--|--|----------------------|--|--|
| Mappare le attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere  | Personale docente; assegniste e assegnisti; dottorande e dottorandi e comunità studentesca | Creazione di un database<br><br>Creazione e diffusione di strumenti di raccolta dati presso la comunità universitaria<br><br>Elaborazione di una metodologia di classificazione e mappatura delle attività di ricerca, didattica e terza missione sulle tematiche del genere   | 2025<br>2026         | Presenza di un database di raccolta e mappatura delle informazioni relative alle attività legate alle tematiche di genere;   | Avvio di una raccolta dati su:<br>a) attività didattiche;<br>b) progetti di ricerca;<br>c) pubblicazioni;<br>d) tesi di laurea, di dottorato;<br>e) iniziative di terza missione che includono prospettive di genere   |
| Incentivare attività didattiche, progetti e iniziative di ricerca e terza missione volte a promuovere l'uguaglianza di genere in ambito accademico e sociale | Personale docente; assegniste e assegnisti; dottorande e dottorandi e comunità studentesca | Incentivazione delle iniziative tramite diffusione delle stesse e visibilità<br><br>Istituzione di premi interni a supporto di:<br>a) Attività didattiche;<br>b) progetti di ricerca focalizzati sulle disparità di;<br>c) iniziative di terza missione.<br><br>Tesi di laurea e di dottorato, che trattino i vari aspetti delle prospettive di genere<br><br>Supporto all'istituzione di centri studi specifici<br><br>Organizzazione di un convegno annuale di discussione sui temi dell'uguaglianza di genere | 2025<br>2026<br>2027 | Numero di tesi, progetti di ricerca e attività della terza missione focalizzati sull'equità di genere<br><br>Numero di iniziative di collaborazione e partnership esterne attivate con enti come associazioni per i diritti umani, istituzioni accademiche e organismi di monitoraggio europei per ottenere consulenza continua e partecipare a iniziative congiunte<br><br>Numero di premi assegnati<br><br>Istituzione di n.1 centro studi sull'uguaglianza di genere<br><br>Realizzazione di n.1 convegno annuale | Verifica e valutazione delle iniziative messe in atto e creazione di un data base per conoscenza e diffusione delle iniziative presso tutta la comunità accademica<br><br>Verifica esistenza premi assegnati<br><br>Verifica dell'istituzione di almeno un centro studi sull'uguaglianza di genere<br><br>Verifica dell'avvenuta realizzazione del convegno a fine di ciascun anno |

|  |  |   |              |  |  |
|--|--|---|--------------|--|--|
| Implementare progetti che mirano al coinvolgimento delle studentesse e alla realizzazione di azioni organizzate da loro e indirizzate ai loro pari | Personale docente; assegniste e assegnisti; dottorande e dottorandi e comunità studentesca | Pubblicizzazione dell'iniziativa presso la comunità studentesca con il coinvolgimento del Delegato agli studenti e al personale T/A;<br><br>Individuazione di studentesse e studenti interessati;<br><br>Avvio di gruppi di lavoro con le studentesse | 2027         | Numero di attività di pubblicizzazione delle iniziative;<br><br>Numero di persone coinvolte;<br><br>Soddisfazione delle e dei partecipanti | Insieme al Delegato agli studenti e al personale T/A:<br><br>monitoraggio della messa in atto delle iniziative di pubblicizzazione<br><br>Interviste con le studentesse e gli studenti coinvolti per coglierne il gradimento |
| Progettare attività di formazione per valorizzare l'integrazione della prospettiva di genere nella didattica, nella ricerca e nella terza missione | Personale docente; assegniste e assegnisti; dottorande e dottorandi e comunità studentesca | Progettazione di un corso trasversale sulle tematiche di genere<br><br>Supporto e incentivazione di attività formative di diverso tipo  | 2025<br>2026 | Progettazione di corso trasversale: n.1<br><br>Programmazione annuale di attività formative  | Analisi della presenza di un calendario di attività formative delle attività di formazione;<br><br>Valutazione della qualità delle iniziative, con il coinvolgimento delle Delegate alla ricerca e alla terza missione.      |



# **RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI**

**Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M.** (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.

**Ayangma Pontiroli, N.** (2021). *Le molestie sessuali. Studi e ricerche sulla natura del fenomeno con un focus sulle università. Una sperimentazione condotta tra Italia e Spagna*. Milan: Franco Angeli.

**Biemmi, I., Chiappelli, T., & Guirado, S.** (2023). Gender discrimination and good practices to combat it in Academia: The results of an exploratory research conducted in three Italian universities within the framework of the European project FREASCO. *Ricerche Di Pedagogia E Didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 18(3), 107–121.

**Biemmi, I. e Leonelli, S.** (2017). *Gabbie di genere. Retaggi sessisti e scelte formative*. Torino: Rosenberg & Sellier.

**Biemmi, I. e Mapelli, B.** (2023). *Pedagogia di genere. Educare ed educarsi a vivere in un mondo sessuato*. Mondadori Education

**Björk-Fant JM, Bolander P, Forsman AK.** Work-life balance and work engagement across the European workforce: a comparative analysis of welfare states. *European Journal of Public Health*, 33(3), 430–434.

**Burgio, G. e Lopez, A. G.** (2023). *La pedagogia di genere. Percorsi di ricerca contemporanei*. Milano: FrancoAngeli.

**Butler, R. N.** (1969). "Age-ism: Another Form of Bigotry", *The Gerontologist*, vol. 9, n. 4, pp. 243-246.

**Butler, R. N.** (1975). *Why Survive? Being Old in America*. New York: Harper & Row.  
**Calloni, M. (ed.)** (2020). *Il ruolo dell'università nella lotta contro la violenza di genere. Ricerca, didattica e sensibilizzazione pubblica per la prevenzione del fenomeno*. Milan-Turin: Pearson.

**Connell, C.** (2010). Doing, Undoing, or Redoing Gender?: Learning from the Workplace Experiences of Transpeople. *Gender & Society*, 24(1), 31-55. <https://doi.org/10.1177/0891243209356429>

**Fabbri, F.** (2023). Chiamami con il mio nome: la carriera alias all'Università, in Biemmi I. (a cura di), *Quanti generi di diversità? Promuovere nuovi linguaggi, rappresentazioni e saperi per educare alla differenza e prevenire l'omofobia e la transfobia*, UniSiena Press.

**Fenoglio, A.** (2024). Il diritto alla disconnessione fra Italia e Europa: un percorso in fieri. In Biasi M., *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*. Milano: Giuffré



**Gaglia, M.** (2029). *Le differenze di sesso, genere e orientamento*. Buone pratiche per l'inclusione. Roma: Carocci editore.

**Ghigi, R.** (2019). *Fare la differenza*. Educazione di genere dalla prima infanzia all'età adulta. Bologna: il Mulino.

**Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C.** (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147.

**Haraway, D.** (1988). "Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective". *Feminist Studies*, 14(3), 575-599.

**Harding, S.** (1991). *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

**Jackson, P. W.** (1968). *Life in Classrooms*. New York (US): Holt, Rinehart and Winston.

**Rosenthal, R. & Jacobson, L.** (1992) *Pygmalion in the classroom*, Expanded edition, New York, Irvington

**Jafrancesco E., Fratter, I., Tucci, I.** (2024). *Educazione all'uguaglianza di genere ed educazione linguistica*, Firenze University Press.

**Kinman, G., & Wray, S.** (2018). Presenteeism in academic employees—occupational and individual factors. *Occupational Medicine*, 70(4), 214-221.

**Lombardi E.** (2001). Enhancing transgender health care. *Am J Public Health*. 91(6):869-72. doi: 10.2105/ajph.91.6.869. PMID: 11392924; PMCID: PMC1446458.

**Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L.** (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879.

**Masini, F.** (2020). Le lingue influenzano il nostro modo di pensare?. *Linguisticamente*, <https://www.linguisticamente.org/lingue-e-pensiero/>

**Mucchi Faina, A.** (2013). *Troppo giovani, troppo vecchi: il pregiudizio sull'età*. Gius. Laterza & Figli Spa.

**Paoletti D.** (2017). IL C.D. diritto alla disconnessione nel contesto dei "diritti digitali" *Responsabilità Civile e Previdenza*, 1, 8-26.

**Romito P.** (ed.) (2019). *Molestie sessuali: che fare? Una ricerca promossa dal Cug dell'Università di Trieste*. Trieste: EUT.

**Russo, T.** (2020). *"Il primo indice di inclusione universitaria LGBT+ e le buone pratiche*

*dell'educazione rivolte alle minoranze sessuali nell'educazione terziaria".*

<https://www.researchgate.net/publication/338866951>

**Silander, C., Haake, U., Lindberg, L., & Riis, U.** (2021). Nordic research on gender equality in academic careers: a literature review. *European Journal of Higher Education*, 12(1), 72–97. <https://doi.org/10.1080/21568235.2021.1895858>

**Sontag, S.** (1999). Double standard of aging. In J. Williams (Ed.), *Psychology of Women* (pp. 462–478). New York: WWNorton.

**Stradella, E.** (2029) (a cura di). *Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere*. Pisa University Press

**Vygotskij, L. S.** (1934). Pensiero e linguaggio. Mosca: Publizdat. (Edizione italiana a cura di Giunti, 1990).

**Zenger, J., & Folkman, J.** (2012). Are Women Better Leaders than Men? *Harvard Business Review*.

## **Risorse online**

**Addabbo, T.** (2029) Linee Guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane:

<file:///home/anars/Scaricati/Linee%20guida%20Carriera%20Alias%20.pdf>

**Almalaurea**, XXVI Indagine (2024). Profilo dei laureati 2023:

<https://www.almalaurea.it/i-dati/le-nostre-indagini/profilo-dei-laureati>

**Codice delle Pari Opportunità** (D.lgs. 198/2006):

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006-04-11;198>

**Commissione Europea** (2021). She Figures 2021: Gender in Research and Innovation. In:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

**Commissione Europea. A Union of Equality: Gender Equality Strategy** (2020-2025).

In: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategyen#gender-equality-strategy-2020-2025>

**Comunicazione della Commissione Europea del 30 aprile 2020:**

<https://documenti.camera.it/leg18/dossier/Testi/NEWS005.htm>

**Council of Europe (2019).Gender matters.** A manual on addressing gender-based violence affecting young people,  
<https://rm.coe.int/gender-matters-a-manual-on-addressing-gender-based-violence-affecting-/16809e1c34>

**Decreto Legislativo del 11 aprile 2006**, n. 198, modificato per includere misure specifiche per le pari opportunità nelle istituzioni pubbliche. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. In:  
<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006-04-11;198>

**D.lgs. 150/2009:**  
<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2009-10-27;150>

**Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio sul miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione.** (UE) 2022/2381. In:  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381>

**Direttiva del 23 maggio 2007:**  
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2007/07/27/07A06830/sg>

**EIGE -European Institute for Gender Equality (2014),** What is gender violence?in [eige.europa.eu](http://eige.europa.eu)

**EIGE -European Institute for Gender Equality (2023)** Gender Equality in Academia and Research -GEAR tool  
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-including-sexual-harassment?language.content.entity=en>

**ERAC - European Research Area and Innovation Committee (2020).** Sexual Harassment in the research and Higher Education Sector: National Policies and Measures In EU,  
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-including-sexual-harassment?language.content.entity=en>

**Horizon Europe 2022:**  
<https://horizoneurope.apre.it/>

**Intervista F. Vaccarone**  
<https://www.ilsole24ore.com/art/formazione-digitale-ascensore-sociale-vantaggio-paese-AEcnzPZC>

**Legge 183/2010:**  
<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2010-11-04;18>

**Legge 240/2010:**

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2010-12-30;240>

**Mey, K (2022).** More than just a matter of style: female leadership in higher education. European University Association, 19 Sep 2022. In: <https://www.eua.eu/our-work/expert-voices/more-than-just-a-matter-of-style-female-leadership-in-higher-education.html>

**Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (SDG5) dell'Agenda 2030 dell'ONU:**

<https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>

**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR):**

<https://temi.camera.it/leg19/pnrr.html>

**Robustelli, C. (2012).** Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo. Comune di Firenze.

<file:///home/anars/Scaricati/lineeguidagenere.pdf>

**Sabatini, A. (1987).** Il sessismo nella lingua italiana. Presidenza del Consiglio dei Ministri. In:

<https://web.uniroma1.it/fac.smfn/sites/default/files/>

**ISessismoNellaLinguaItaliana.pdf**

Women of Influence +, How Age-Related Stereotypes, Biases, and Discriminatory Practices Impede Success. Exploring the Impact of Ageism on Women in the Workplace.

<https://www.womenofinfluence.ca/wp-content/uploads/2024/02/ageism-whitepaper-1.pdf>



PEGASO

Università Digitale