



# CUNIVERSITÀ CUSANO

---

## PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE GENDER EQUALITY PLAN GEP 2022-2024

---

### UNIVERSITÀ NICCOLÒ CUSANO

---

#### REVISIONI

---

Revisione	Autore	Data	A.A.di riferimento
1.0	<b>Gruppo di lavoro Gender Equality Plan:</b> Prof.ssa Barbara Ferracuti (Presidente) Prof.ssa Gabriella Arcese Prof. Paolo Delle Site Prof.ssa Alessia Lirosi (Segretario) Prof.ssa Tamara Menichini Prof.ssa Verónica Roldán	14.02.22	2022-2024

---

---

# SOMMARIO

Prefazione	3
------------	---

---

Introduzione	4
--------------	---

---

<b>1. DONNE E UNIVERSITÀ IN ITALIA TRA PASSATO E PRESENTE</b>	<b>7</b>
---	----------

1.1 Le pioniere	7
1.2 Le laureate dell'Italia Unita e l'accesso alle professioni	9
1.3 Le sfide da vincere, però, sono ancora molte	11
1.4 Storie di vita, studi e carriera all'Unicusano	12

---

<b>2. LA COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ATENEO</b>	<b>17</b>
---	-----------

2.1 Premessa	17
2.2 Corpo studentesco	17
2.3 Personale	19
2.3.1 Professori e Ricercatori	19
2.3.2 Organi di governo	20

---

<b>3. PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI</b>	<b>21</b>
---------------------------------------	-----------

Area: Cultura dell'organizzazione ed equilibrio vita privata/ vita lavorativa	23
Area: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi istituzionali	24
Area: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	25
Area: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento	26
Area: Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	27

---

Ringraziamenti	28
----------------	----

---

Riferimenti bibliografici	29
---------------------------	----

---



## Prefazione



Le modalità attraverso le quali la conoscenza scientifica viene generata e trasferita è negativamente influenzata dai condizionamenti derivanti da disuguaglianze di genere all'interno delle varie tipologie organizzative; ciò origina la costante emersione di asimmetrie tra uomini e donne.

Le Università europee ed italiane stanno predisponendo i Piani di Uguaglianza di Genere (GEP); si tratta di documenti che si diffondono con velocità sempre crescente.

Il nostro Ateneo, uniformandosi alle tendenze più diffuse, ha realizzato e presenta il suo primo GEP, frutto della riflessione maturata nel corso degli ultimi mesi dopo un lungo lavoro di un gruppo di Persone che si sono impegnate a predisporlo.

La diversificazione, l'interdisciplinarietà e la trasversalità che hanno caratterizzato la costituzione del gruppo di lavoro, le varie figure e competenze che in Ateneo si sono integrate per migliorare la qualità del documento, i portatori di interesse interni coinvolti nel processo di elaborazione, evidenziano che la parità di genere nella Niccolò Cusano è tenuta nella massima considerazione.

Il documento rappresenta uno strumento prezioso, ricco di storia e di testimonianze che, fissando le linee guida, testimonia la nostra attenzione al tema della parità di genere. In esso, si individuano i punti di forza e di debolezza delle tre comunità protagoniste della vita degli atenei: gli studenti, i docenti e il personale amministrativo.

La consapevolezza - acquisita nel corso degli anni - di quanto il tema sia rilevante ha già determinato notevoli risultati e, a questo punto, sono fondamentali le azioni da programmare e intraprendere per migliorare ulteriormente.

C'è ancora molto da fare per superare o quantomeno attenuare le disuguaglianze, incluse quelle di genere, ma sono forti la convinzione della validità di questo strumento e la fiducia nelle relative potenzialità.

Il graduale processo di implementazione all'interno dell'Ateneo contribuirà certamente all'innalzamento della qualità sia dell'istituzione nel suo complesso sia dei singoli attori che ne sono protagonisti.

Un sincero e doveroso ringraziamento va a tutti coloro che hanno consentito col loro impegno la realizzazione del documento.

IL RETTORE  
Prof. Fabio Fortuna

# Introduzione

**“Gender equality is a core principle of the European Union, but it is not yet a reality. In business, politics, and society as a whole, we can only reach our full potential if we use all of our talent and diversity. Using only half of the population, half of the ideas or half of the energy is not good enough.”**

Ursula Von Der Leyen, Presidente della Commissione Europea

**“In a gender equal Europe we are FREE to pursue our chosen path in life”.**

European Commission (2020b)

Il Piano di uguaglianza di genere (GEP, Gender Equality Plan) dell’Università Niccolò Cusano (UNICUSANO) ha origine da un meditato e costante processo di organizzazione delle attività e dei processi a tutti i livelli (macro-meso-micro) della struttura organizzativa.

Il GEP UNICUSANO rappresenta un’opportunità preziosa per migliorare e rafforzare il benessere delle risorse umane che lavorano e frequentano l’Ateneo, in quanto finalizzato alla promozione di un ambiente di lavoro e di studio sempre più inclusivo e non discriminatorio, sia sotto il profilo culturale che organizzativo.

Il piano scaturisce da un percorso di riflessione dettato dalla consapevolezza che la ricerca e la conoscenza scientifica siano strettamente legate allo sviluppo sostenibile del sistema economico globale e che, un proficuo contributo dell’università al progresso del sistema, non possa prescindere dall’affermarsi di principi quali il rispetto delle diversità e la promozione delle pari opportunità, a tutti i livelli dell’organizzazione.

I dati sulla presenza femminile nel mondo accademico e nelle organizzazioni che si occupano di ricerca e innovazione, evidenziano, una situazione non priva di disuguaglianze di genere e asimmetrie di ruolo tra uomini e donne. I report ERA Progress e She Figures (European Commission, 2019a, 2019b) indicano che le donne occupano solo il 24% delle posizioni accademiche di vertice e sono ancora sottorappresentate nei campi STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica). Infine, le donne rappresentano meno del 10% dei titolari di brevetti.

Come sottolineano Bencivenga et al. (2021), la disparità attuale riscontrabile in Europa è fortemente legata alla mancanza di una formazione adeguata e integrata nei processi educativi che poco privilegiano prospettive di genere ancora in gran parte trascurate nel mondo scientifico.

È pertanto auspicabile, che le organizzazioni europee che si occupano per propria missione di formazione e di educazione alla ricerca, non solo favoriscano il riequilibrio numerico della partecipazione maschile e femminile ad attività di ricerca e sviluppo tecnologico, ma considerino le tematiche di genere come strutturali e fondanti per le proprie politiche e azioni, consentendo, in tal modo, di superare la sottovalutazione sistematica che il tema ha subito nel tempo.

I programmi quadro dell’UE hanno promosso i temi legati al genere finanziando da molti anni iniziative legate alla promozione dell’eguaglianza di genere nell’ambito della ricerca e dell’innovazione, fino ad arrivare ad una centralità del tema nell’ambito dell’attuale programma Horizon Europe (European Commission, 2021).

In linea con gli orientamenti della Commissione Europea, il Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) (Ministero Università e Ricerca, 2021) evidenzia la necessità di allargare il numero di donne coinvolte nella ricerca in ambito italiano, ad ogni livello di responsabilità.

Da queste premesse nasce la prima edizione del GEP UNICUSANO che segue le indicazioni della CRUI fornite nel Vademecum per l’elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani (CRUI, 2021) e nelle linee guida per il Bilancio di Genere (CRUI, 2019). Il processo di redazione ha beneficiato dell’analisi della documentazione messa a disposizione dall’European Institute for Gender Equality<sup>1</sup>, e della consultazione di GEP di varie Università italiane realizzati nell’ambito di progetti Europei finanziati dal programma Horizon 2020<sup>2</sup>.

Il GEP UNICUSANO si inserisce in ottica programmatoria in piena sinergia con gli indirizzi strategici di Ateneo. Il piano costituisce il principale documento di indirizzo per favorire i cambiamenti organizzativi e

strutturali necessari al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, propri della strategia europea sulla parità di genere (European Commission, 2020a, 2020b, 2020c), sostenuta dal programma Horizon Europe e dal precedente Horizon 2020. L'impegno di perseguire tali obiettivi denota l'importanza che per UNICUSANO riveste l'essere un Ateneo protagonista dei processi di trasformazione in ambito nazionale ed europeo.

In considerazione delle cinque aree tematiche raccomandate dalla Commissione Europea (EIGE, 2016), e riprese dal Vademecum CRUI per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani (CRUI, 2021), le aree di intervento del GEP UNICUSANO riguardano:

- 1. Cultura dell'organizzazione e Equilibrio vita privata/ vita lavorativa;**
- 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi istituzionali;**
- 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;**
- 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento;**
- 5. Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.**

Per ciascuna area sono stati definiti più obiettivi declinati in più azioni.

Per ciascuna azione sono state individuate le tempistiche e le responsabilità di attuazione. Particolare attenzione viene posta al contributo che le azioni individuate offrono per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU<sup>3</sup>.

Nella convinzione che l'uguaglianza di genere sia uno dei pilastri del miglioramento delle performance della sostenibilità, l'Università Niccolò Cusano nella strategia di diffusione delle pratiche di sostenibilità nell'Ateneo, si è avvalsa in questi anni, dello sviluppo di molte iniziative come, a titolo di esempio, il progetto Ateneo Verde e del Codice Green Unicusano.

Convinti sostenitori del miglioramento delle performance attraverso la sostenibilità globale, l'Ateneo sostiene diverse iniziative come il supporto alla ricerca medico-scientifica per la cura di patologie rare e intraprendere iniziative a sostegno della salute; l'implementazione dei servizi didattici per guidare gli studenti durante la loro carriera universitaria e favorire la nascita di opportunità per la crescita professionale e artistica dei giovani; la realizzazione dei progetti ed iniziative dirette a studenti e dipendenti dell'Università al fine di migliorare la qualità della vita promuovendo stili di vita più sani, la partecipazione a progetti internazionali a sostegno di realtà svantaggiate; e la cooperazione con la Comunità di Sant'Egidio per dare un aiuto concreto ai meno fortunati.

1. <https://eige.europa.eu/>

2. Come evidenziato da Bencivenga et al. (2021), l'Unione Europea non vincola gli enti a un modello di GEP comune ma rimanda, a sostegno degli Atenei che dovranno dotarsi di un GEP, a informazioni, raccomandazioni e best practice disponibili in rete, con particolare attenzione agli esempi di GEP sviluppati nell'ambito di progetti finanziati da programmi europei. Tra i Piani di uguaglianza di genere consultati, si segnalano, i seguenti:

- Università degli Studi di Bologna (2017). Piano di Eguaglianza di Genere dell'Università degli Studi di Bologna sviluppato nell'ambito del progetto europeo "The PLOTINA project-Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training". Finanziato da Horizon 2020 Programme.

- Università degli Studi di Cagliari (2020). Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Cagliari (UNICA) sviluppato nell'ambito del progetto europeo "SUPERA-Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia". Finanziato da Horizon 2020 Programme.

- Università degli Studi di Messina (2021). Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Messina (UNIME) sviluppato nell'ambito del progetto europeo Le TSGEPs "Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations".

- Università degli Studi di Reggio Calabria Mediterranea (2020). Piano di uguaglianza di genere per il triennio 2021-2023 predisposto dall'unità locale del progetto H2020: Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment (GEECCO).

- Università degli Studi di Salerno (2019). Piano per la parità di genere dell'Università degli Studi di Salerno definito nell'ambito del progetto europeo "R&IPEERS- Piloting experiences for improving gender equality in research organisations". Finanziato da Horizon 2020 Programme.

3. <https://sdgs.un.org/goals>

Il GEP UNICUSANO è strutturato in 3 sezioni.

**Nella prima sezione**, si fornisce una panoramica storica dell'accesso delle donne italiane agli studi superiori e universitari, illustrando i profili virtuosi di alcune figure femminili che riuscirono a conseguire una laurea o a tenere alcune docenze universitarie già nel periodo precedente al 1874. A partire da questa data, infatti, in Italia le donne furono ufficialmente ammesse all'università, sebbene in molti casi rimanessero di fatto escluse dalla possibilità di esercitare la professione per la quale si erano accuratamente preparate, al pari dei loro compagni di studi maschi.

Questa parte storica, dunque, intende sollecitare una riflessione sul lungo e contrastato percorso di conquista non solo culturale ma anche economica, professionale ed esistenziale di molte donne; un percorso fatto di difficoltà, duro lavoro, grande motivazione e profondo impegno, ma pure di traguardi a poco a poco finalmente raggiunti.

L'obiettivo è di sviluppare, contestualmente, anche una maggiore consapevolezza sulle sfide ancora da vincere, nell'ambito delle quali il GEP di Ateneo rappresenta una significativa occasione di miglioramento e un piano di intervento fondamentale.

Proprio per tale ragione, in questo documento si sono volute riportare altresì le voci e le testimonianze di studentesse e studenti, dottorande e dottorandi, docenti e donne ai vertici dell'UNICUSANO, invitando gli uni e le altre a raccontare la loro percezione di vissuto di genere all'interno del proprio percorso di vita, studi e carriera in questa università.

**Nella seconda sezione del GEP UNICUSANO**, è invece proposta un'analisi dell'attuale composizione di genere dell'Ateneo, considerando come ambito di analisi: il corpo studentesco, il corpo docente, il personale tecnico amministrativo, gli organi di governo.

**Infine, nella terza sezione**, sono illustrate in dettaglio le azioni da intraprendere nel triennio 2022-2024.

# 1. DONNE E UNIVERSITÀ IN ITALIA TRA PASSATO E PRESENTE

In Italia, le donne furono ufficialmente ammesse all'Università solo dopo la conclusione del processo di unificazione nazionale, e precisamente nel 1874.

Tuttavia, in un periodo precedente, vi furono alcune personalità femminili che completarono gli studi superiori, laureandosi e svolgendo un ruolo pioniere nella docenza universitaria, grazie al loro talento, alle loro reti di relazione, a un contesto familiare particolarmente illuminato che le sostennero negli studi e nel lavoro intellettuale.

## 1.1 Le pioniere

### Primi tentativi

Sebbene le fonti documentarie sulla loro vita siano scarse e a volte confuse, i primi tentativi di accesso delle donne italiane a una formazione di tipo superiore e universitario risalgono all'epoca tardo medievale. La prima donna a ottenere una sorta di riconoscimento accademico fu, nel XIII secolo, Bettisia Gozzadini, che seguì studi di diritto all'Università di Bologna, dove ebbe anche la possibilità di insegnare. Note sono pure le mulieres salernitanae che studiarono e insegnarono presso la Scuola di Medicina di Salerno, considerata la prima e più importante istituzione medica d'Europa durante il Medioevo: da Trotulade Ruggiero (XI secolo) ad Abella Salernitana (XIV secolo) a Costanza Calenda (XV secolo).

### La prima donna laureata al mondo e la Filosofia



L'Italia detiene il primato della prima vera e propria laureata al mondo. Si tratta della veneziana Elena Lucrezia Cornaro Piscopia (1646-1684), nata in una prestigiosa famiglia della Repubblica di Venezia, che ne favorì in tutti i modi l'educazione. Elena prese i voti come oblata benedettina, e trascorse la sua vita approfondendo lo studio di filosofia, teologia, greco, latino, ebraico e spagnolo. Riuscì quindi a laurearsi in Filosofia all'Università di Padova nel 1678, ma non le fu concesso di insegnare né laurearsi in teologia come avrebbe desiderato. Si pensi, in proposito, che le donne sono ammesse a studiare nelle facoltà di teologia solo dal 1965.

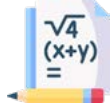
### La prima docente universitaria e la Fisica sperimentale



La bolognese Laura Bassi (1711-1778) è invece considerata la prima vera docente universitaria. Anch'essa fu appoggiata nel suo amore per lo studio dalla propria famiglia, e nel 1732 si laureò in Filosofia naturale presso l'Alma Mater Studiorum di Bologna (che all'epoca faceva parte territorio dello Stato Pontificio) grazie anche al sostegno del cardinale Prospero Lambertini, futuro papa Benedetto XIV. Le fu quindi permesso di tenere alcune lezioni, ma solo in particolari e solenni occasioni; finché nel 1776 le fu concessa la cattedra di Fisica sperimentale presso l'Istituto delle Scienze dell'Ateneo bolognese.

## La prima autrice di un manuale di studio

---



La prima donna a scrivere un “manuale” fu Maria Gaetana Agnesi (1718-1799) nata in una ricca e numerosa famiglia milanese e dotata fin da bambina per i numeri. Nel 1748, a soli vent’anni, scrisse le Istituzioni Analitiche ad uso della Gioventù Italiana, un vero e proprio testo di studio chiaro e conciso su algebra, geometria e calcoli differenziale e integrale, il primo lavoro sistematico di questo tipo. L’opera, in due volumi, venne tradotta in francese e in inglese e attirò sull’autrice l’attenzione di tutta Europa. Nel 1750 Agnesi fu nominata docente di matematica presso l’Università di Bologna, dove già insegnava il padre; ma, alla morte del genitore, decise di dedicarsi alle opere di carità aprendo, nella propria casa di Milano, un ospizio per inferme. Da tale ospizio sorse poi il Pio Albergo Trivulzio di cui ella divenne direttrice, e dove visse e lavorò fino alla morte.

## La prima laureata in Diritto

---



La prima italiana a conseguire la laurea in diritto fu Maria Pellegrina Amoretti (1756-1776), nata a Oneglia nel 1756 e nipote dello scienziato Carlo Amoretti. Dopo essere stata rifiutata dall’Università di Torino perché donna, continuò a studiare privatamente e si addottorò in Utroque Iure all’Università di Pavia nel 1777. In suo onore il suo contemporaneo poeta Giuseppe Parini scrisse l’ode La laurea.

## Insegnare l’Anatomia

---



Anna Morandi Manzolini (1714-1774) imparò a riprodurre in cera alcune parti anatomiche fino allora sconosciute osservando gli studi e le autopsie del marito, professore di anatomia a Bologna. E divenne talmente brava che, rimasta vedova, venne nominata modellatrice in cera presso la cattedra di anatomia dell’Alma Mater, diventando nota e richiesta in tutta Europa.



## 1.2 Le laureate dell'Italia Unita e l'accesso alle professioni

Dopo l'unificazione della penisola italiana sotto la monarchia dei Savoia, le donne furono finalmente ammesse agli studi universitari. Tra il 1877 e il 1900 si contano 257 lauree femminili tra 224 donne laureate (alcune conseguirono più di un titolo). Il 50% di queste lauree furono conseguite in tre università settentrionali – Torino, Pavia, Padova – evidenziando la spaccatura geografica e culturale tra nord e sud del Paese.

### La prima laureata in Medicina



La prima donna a laurearsi ufficialmente in medicina e chirurgia in Italia fu una donna ebrea ucraina di origine russa Ernestina Paper, nata Puritz Manasse (1846-1926). Originaria di Odessa, si trasferì prima a studiare a Zurigo, poi a Pisa e infine a Firenze, dove si laureò nel 1877. Aprì un suo studio e si specializzò nell'assistenza a donne e bambini. Ottenne inoltre l'incarico pubblico di effettuare le visite mediche al personale femminile della Direzione dei telegrafi locale, e rimase a vivere nel capoluogo fiorentino per il resto della propria vita.

### Giulia Cavallari Cantalamessa - Insegnante e saggista



Giulia Cavallari Cantalamessa (1856-1935) è stata un'insegnante e saggista. Prima allieva di Carducci nell'Ateneo bolognese, si laurea in Lettere e Filosofia, nel 1882. Insegna prima presso la Scuola Normale femminile di Bologna e diviene poi direttrice della scuola professionale "Regina Margherita". Dal 1899 è direttrice, per oltre trent'anni, della Villa della Regina a Torino. È stata una delle prime protagoniste del percorso di modernizzazione della scuola e della società italiana.

Il suo impegno maggiore fu a sostegno dell'istruzione e del lavoro delle donne come garanzia di emancipazione e dignità.

Promotrice di avvenimenti culturali, collabora al periodico «La donna» (1868-1891), fondato da Gualberta Beccari, organo d'informazione del movimento per l'emancipazione femminile. I saggi, "La donna nel Risorgimento nazionale" e "Della dignità della donna" sono testimonianza del suo impegno sociale e politico.

### La prima ingegnera italiana



Tra le laureate del Regno d'Italia vi fu pure la torinese Emma Strada (1884-1970) nata in una famiglia di ingegneri. Fu la prima a conseguire la corona d'alloro in ingegneria civile, al Politecnico di Torino nel 1908, con il massimo dei voti. Seguì poi diversi progetti con lo studio tecnico del padre e non solo, recandosi anche a dirigere fisicamente i lavori nei cantieri, in Valle d'Aosta, Liguria, Calabria, ecc. Nel 1957 fondò l'Associazione italiana donne ingegnere e architetto (AIDIA), tuttora attiva, di cui fu la prima presidente.

## La prima laureata in Architettura



Tra le architetto italiane, certamente noto è il nome di Plautilla Bricci, tra le prime donne a lavorare come architetto professioniste. Tuttavia la prima vera e propria laureata in architettura fu Elena Luzzatto Valentini (1900-1983), esponente del Razionalismo italiano. Nata ad Ancona, si trasferì a Roma, dove si iscrisse alla Regia Scuola Superiore di Architettura, laureandosi nel 1925. Di famiglia ebraica, nel 1938 cambiò nome per evitare le leggi razziali. Lavorò per anni come libera professionista per l'Ufficio Tecnico del Comune di Roma.

## Dalla prima avvocatessa alla difesa dei diritti delle donne...



Conseguite le prime lauree, non facile fu l'accesso a tutte le professioni per le quali le donne si erano formate. Emblematico è il caso di Lidia Poët (1855-1949) che, laureatasi in giurisprudenza e superato brillantemente l'esame per la professione forense, si vide annullare l'iscrizione all'Ordine degli avvocati prima dalla Corte d'Appello di Torino e poi dalla Corte di Cassazione per "l'impossibilità di conciliare la fragile natura femminile con una professione che avrebbe richiesto una forza fisica e morale tipica del carattere maschile".

Con la legge del 1126 del 1919 le donne furono finalmente ammesse all'esercizio delle libere professioni, tra cui l'avvocatura. Da allora non poche si battono a favore delle donne, come...

## ...a Augusta (Tina) Lagostena Bassi (1926-2008)



Augusta (Tina) Lagostena Bassi (1926-2008), laureata in giurisprudenza all'Università di Genova, iniziò la carriera accademica presso la cattedra di diritto penale, seguendo anche la professione forense. È stata definita come "l'avvocato delle donne" per il suo impegno in difesa dei diritti delle donne sin dagli anni Settanta in concomitanza con il fiorire dei movimenti femministi. Si è battuta in particolare perché il reato di stupro e gli abusi sulle donne fossero ascritti nel Codice penale italiano non più tra i reati contro la morale ma contro la persona.

Nel 1994, fu eletta deputato in Parlamento e presidente della Commissione nazionale per le pari opportunità, firmò nel 1996 la legge contro la violenza sessuale. È stata sostenitrice di diverse associazioni, tra cui quella che creò il "Telefono rosa".

Tra le numerose pubblicazioni giuridiche ha scritto con Emanuela Moroli, *L'avvocato delle donne: dodici storie di ordinaria violenza*, Mondadori, 1991.

## Rosa Oliva e la storica sentenza del 1960



Se nel 1919 le laureate vennero ammesse alle libere professioni, rimase loro escluso l'accesso alle amministrazioni pubbliche e quindi alle carriere di magistrato, prefetto, diplomatico ecc., con l'esclusione del mestiere di maestra, visto come un'estensione della "missione educatrice materna" al di fuori delle pareti domestiche. A scardinare questo sistema fu Rosa Oliva, laureata in Scienze politiche. Nel 1957, Oliva si rivolse alla Corte costituzionale perché esclusa dal concorso prefettizio, consentito solo agli uomini. Con una decisione storica, nel 1960 la Consulta deliberò a suo favore, aprendo i concorsi pubblici anche alle donne. A maggio 2021 Rosa Oliva ha ricevuto dal presidente della Repubblica Sergio Mattarella l'Ordine al merito della Repubblica italiana, la più alta onorificenza del Paese.

---

## 1.3 Le sfide da vincere, però, sono ancora molte

In Italia, è ancora ridotto il numero di donne che si laureano in materie tecnico-scientifiche, nelle facoltà definite STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics): si tratta di circa il 16,5% di tutte le laureate, contro il 37% dei laureati.

Nel mondo del lavoro permane, inoltre, il gap di genere in due ambiti specifici: la pari retribuzione uomo-donna per la medesima mansione, e la difficile progressione delle donne verso i ruoli apicali delle varie carriere, il cosiddetto fenomeno del “soffitto di cristallo”.

## 1.4 Storie di vita, studi e carriera all'Unicusano

Nello specifico dell'esperienza dell'Università Niccolò Cusano, fin dalla sua fondazione, è sempre stata attenta alla promozione dei propri corsi di studio tra le ragazze, alla progressione delle carriere del personale docente e amministrativo di genere femminile, ma anche a creare un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze nella sua sede principale come anche nelle sedi associate.

### ANNA PIROZZOLI

#### Professoressa ordinaria di diritto pubblico e Rettrice vicaria



Sono Anna Pirozzoli, Professoressa ordinaria di Istituzioni di diritto pubblico e Rettrice vicaria dell'Università Niccolò Cusano. Ho iniziato il mio percorso accademico come ricercatrice nel 2007 in questo Ateneo che mi ha da subito offerto le migliori opportunità di crescita accademica e personale. Un Ateneo di eccellenza, dal punto di vista della didattica e della ricerca, innovativo nel metodo didattico e all'avanguardia dal punto di vista delle strutture laboratoriali, delle aule studio e della biblioteca, in presenza e online, per venire incontro alle esigenze di tutti gli studenti iscritti all'Università Niccolò Cusano. L'eccellenza di questa Università si dimostra anche nel pieno rispetto della parità di genere in ogni settore, non ultimo in quello didattico a cui appartengo. Nessuna discriminazione in quanto donna, nessun vantaggio in quanto donna: è questa la formula di parità che permette di valorizzare le potenzialità e le risorse dei singoli, donne e uomini, garantendo un ambiente di lavoro in cui il merito e l'impegno rappresentano gli unici elementi di valutazione per la crescita professionale.

### FRANCESCA

#### Tutor didattico



Sono Francesca Moretti, ho 32 anni e sono tutor della didattica presso la Facoltà di Scienze della Comunicazione dell'Università Niccolò Cusano da più di un anno. Ho scelto di lavorare all'Unicusano perché dopo aver completato il dottorato di ricerca volevo lavorare in ambito universitario.

Nel parlare della mia realtà specifica, posso affermare che il team dei tutor di Comunicazione rappresenta un unicum all'interno delle "Facoltà Eccellenza", in quanto è costituito per la maggior parte da componenti di genere femminile: siamo infatti ben tre donne e un solo uomo.

Spesso si dice che le donne tra di loro non sappiano fare squadra; ma mi chiedo sempre se questa narrazione non nasca dal fatto che, in generale, riescono ad accedere a un numero minore di incarichi e ruoli, e dunque devono lottare di più per abbattere il glass ceiling. Di sicuro, tale competizione non esiste nel mio gruppo, perché noi collaboriamo in maniera molto armonica, sostenendoci lealmente a vicenda. Soprattutto apprezzo che l'unico componente di genere maschile, sin dall'inizio, non abbia voluto fare il mansplainer, ovvero l'uomo che, in quanto tale, "ne sa di più" e spiega tutto alle sue colleghe; inoltre sono felice che anche lui abbia messo in gioco la propria intelligenza emotiva nel rapporto con gli studenti.

Nel mio gruppo di lavoro mi sento, quindi, pienamente integrata e sono contenta quando i miei colleghi mi chiedono consiglio sia in merito alla didattica che alla gestione degli studenti, poiché sento che si fidano di me, del mio giudizio e della mia esperienza in ambito accademico.

Una proposta che però vorrei avanzare alla mia Università è questa: organizzare dei corsi

dedicati alla parità di genere sia per gli studenti sia per i dipendenti, formando soprattutto i più giovani, al fine di poter lavorare tutti in un ambiente ancora più sereno.

## SERENA

### Studentessa del corso di laurea triennale in Scienze Motorie

---

Io, Serena Mogano, sono nata a Siracusa e vivo in un paesino della provincia. Ho 28 anni e studio Scienze motorie presso l'Università Niccolò Cusano. Dopo essermi consultata con alcuni conoscenti ed aver confrontato i piani di studi di alcune università telematiche, ho deciso di continuare gli studi all'Unicusano perché mi permette di conciliare il lavoro con lo studio.

Oggigiorno reputo che nell'ambito universitario la parità di genere debba essere ancora pienamente raggiunta. La maggior parte degli esami che ho sostenuto erano tenuti da professori di genere maschile, così come molti nel rettorato dell'università. Nonostante ciò, devo dire che io e le mie colleghe ci siamo sentite pienamente integrate nel gruppo di studio e siamo riuscite ad instaurare dei buoni rapporti con i docenti ed i tutor, che si sono dimostrati sempre disponibili.

Penso che la parità di genere sia non solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Garantire alle donne parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, ad un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili, di cui potrà beneficiare la società.

## LUCA

### Studente del corso di laurea triennale in Scienze Politiche

---



Mi chiamo Luca Pulcinelli, ho 21 anni, vivo a Roma e sono al terzo anno della facoltà di Scienze Politiche.

Ho scelto di intraprendere il mio percorso di studi presso l'Unicusano in quanto conoscevo degli studenti che avevano avuto qui un'esperienza di studi molto positiva, ma anche perché tre anni fa sono stato uno dei vincitori delle borse di studio messe in palio annualmente dall'ateneo.

Posso dire che ho constatato come l'ambiente all'interno di questa università sia molto equilibrato, accessibile e coeso sia per quanto riguarda il personale facente parte dell'ateneo (in riferimento alla parità di genere, in particolare modo nei ruoli dirigenziali e decisionali), sia per quanto riguarda gli studenti. All'interno del mio corso, nonostante il basso numero di partecipanti, abbiamo formato un bellissimo gruppo dove c'è molta stima e rispetto reciproco e nel quale mi sento molto integrato. Con i miei compagni di corso riesco a lavorare e studiare in ottima sintonia. In conclusione, penso che l'Unicusano abbia operato e soprattutto stia operando in maniera molto esaustiva per quanto concerne la parità di genere e mi auguro che possa continuare a farlo.

## VALERIO

Studente del corso di laurea triennale in Scienze e tecniche psicologiche

---



Sono Valerio Raspanti, nato a Roma l'11 novembre del 1997. Abito a Roma e precisamente nella località balneare di Ostia. Mi sono iscritto all'Università per approfondire le materie e le questioni legate alla psicologia. L'interesse verso questo argomento di studi nasce dal desiderio di comprendere il funzionamento della mente umana e aiutare le persone con difficoltà.

Ho scelto l'Unicusano per la possibilità che offre ai suoi studenti di poter lavorare e studiare contemporaneamente, grazie alle sue proposte formative. Nello specifico, mi sono orientato verso il corso blended per la flessibilità che offre, potendo scegliere di volta in volta se frequentare o meno i corsi. Ho preferito avere queste due opzioni per poter instaurare un rapporto umano con i miei professori nonostante non abbia sempre la possibilità di frequentare. Un incentivo in più sono stati i molteplici servizi che la nostra università ci offre, tra cui la palestra e il pulmino universitario.

La parità di genere è una questione che da sempre ho avuto a cuore. Io non ho riscontrato alcun tipo di discriminazione, sentendomi completamente a mio agio nell'ambiente universitario. Sono inoltre contento di aver creato fin da subito delle amicizie, che spero durino nel tempo.

Un suggerimento che mi sento di dare al mio Ateneo è quello di organizzare dei seminari per far riflettere gli studenti sulle tematiche di genere, in particolare sulla questione della violenza e delle pari opportunità in ambito lavorativo.

## IRENE LEA

Studentessa del corso di laurea magistrale in Scienze Pedagogiche

---



Sono Irene Lea Mirabelli, ho 27 anni, di nazionalità italiana e vivo a Camellino, una piccola frazione di Petilia Policastro, in provincia di Crotona, in Calabria. Nel marzo del 2020 ho conseguito la Laurea Triennale in Scienze della formazione e dell'educazione presso l'Università Niccolò Cusano. Attualmente sono laureanda in Scienze pedagogiche socio-giuridico presso la medesima Università e sto svolgendo il tirocinio presso l'Istituto Comprensivo Dante Alighieri del mio paese.

Ho scelto di studiare presso l'Unicusano in quanto mi ha permesso di frequentare la facoltà che mi interessava senza dovermi allontanare dal mio paese e dai miei cari. Inoltre, grazie alle lezioni a distanza e al materiale fornito sulla piattaforma ho potuto gestire e organizzare al meglio le mie giornate senza dover rinunciare alla mia quotidianità e alle attività che già svolgevo prima di intraprendere questi studi.

Quello che mi ha colpito di più di questa Università è che, nonostante l'e-learning, si è creato un buon rapporto sia con i docenti che con i colleghi, e ciò mi ha permesso di integrarmi senza alcun problema all'interno del mio gruppo di studio. A mio avviso, l'ambiente di studio che ho trovato all'Unicusano è omogeneo e non presenta disparità di genere. Sarebbe bello trovare un'integrazione del genere in ogni gruppo di studio o di lavoro.

## GIOVANNA

### Studentessa del corso di laurea magistrale in Comunicazione



Sono Giovanna Coppini, ho 40 anni e sono nata in provincia di Firenze, e da 10 anni vivo e lavoro a Bologna. Sono responsabile per una grande azienda quotata in borsa di tutte le attività di ascolto ed engagement delle persone e delle attività di employer branding. Mi sono iscritta ad aprile 2021 all'Università Niccolò Cusano, perché da sempre ho il desiderio di completare il mio ciclo di studi universitari, e qui posso studiare con metodo, anche in autonomia.

Lavorando full time non riesco a frequentare fisicamente l'ateneo o le persone che seguono il mio stesso corso di studi, ma durante i due percorsi di eccellenza che ho seguito in presenza ho potuto confrontarmi in modo proficuo con i docenti, tutor e colleghe/i di studio. Per migliorare la parità di genere alla Cusano, mi sentirei di segnalare tre questioni.

**Linguaggio:** credo sarebbe opportuno utilizzare un linguaggio maggiormente inclusivo, volto a superare il maschile generico sia per le comunicazioni ufficiali che nei testi delle dispense/slide e durante le lezioni.

**Visibilità:** sarebbe interessante avere un numero sempre maggiore di docenti di sesso femminile per garantire una pluralità di approcci e punti di vista.

**Inclusione:** suggerirei di verificare che nei programmi e nelle dispense oltre a lavori, studi, pensieri, opere di scienziati, ricercatori, artisti, manager sia dato spazio anche a ricercatrici, scienziate, artiste, manager. Questo renderebbe i programmi più completi e aiuterebbe a rafforzare il pensiero che anche le donne possono aver successo o mirare ad occupare posti di potere. Sarebbe inoltre interessante, se Unicusano organizzasse eventi a scopo divulgativo sul tema della parità, inclusione e su come rimuovere stereotipi e bias. Sono convinta che la cultura e quindi la capacità di cambiare il mondo, passi soprattutto dal linguaggio che utilizziamo. Fornire strumenti utili ad eliminare le ineguaglianze potrà contribuire a creare professioniste/i migliori per il futuro.

## MARIA DOMENICA

### Studentessa del corso di laurea magistrale in Scienze Economiche



Mi chiamo Maria Domenica Intini, ho 23 anni, sono nata e vivo a Roma. Ho una laurea triennale in Economia aziendale e management e sono studentessa magistrale in Scienze Economiche.

Ho scelto di studiare all'Unicusano perché mi è stata data la possibilità di farlo attraverso la borsa di studio, che mi ha permesso di eliminare qualsiasi tipo di spesa relativa al percorso universitario. Senza la borsa di studio, probabilmente non avrei mai avuto le possibilità economiche per concludere l'università, soprattutto in modo così veloce e pratico.

L'ambiente Unicusano è dinamico, professionale e a parer mio uno dei punti di forza è proprio che all'interno dell'ateneo c'è parità di genere, almeno per quanto riguarda gli studenti e la mia esperienza. Mi sento integrata al mio gruppo di studio, non ho mai subito discriminazioni in quanto donna, e non sono mai stata valorizzata solo perché donna, da nessuno. Ovviamente mi sento più vicina ad alcuni studenti rispetto ad altri, ma esclusivamente per questioni di affinità ed attitudini. In linea di massima la questione "parità di genere" all'Unicusano viene gestita egregiamente.

Dal mio punto di vista, una delle cose che si potrebbe fare sarebbe fornire servizi igienici "neutri", quindi pensati appositamente per quegli studenti/dipendenti che non si identificano nei generi maschio o femmina, al fine di farli sentire a proprio agio.

## GIAMMARCO

### Studente del corso di laurea in Giurisprudenza

---



Sono Giammarco Guidi, ho 21 anni e sono uno studente "ClickDay" iscritto al quarto anno di giurisprudenza. Sono nato a Roma e vivo ad Ostia, sul litorale. Mi sono iscritto a questo Ateneo perché ne ho sentito parlare molto bene e anche grazie alla borsa di studio che ho ottenuto al termine della Scuola Superiore.

L'università, come noto, è un luogo di cultura, di insegnamento e di formazione, non fatta solo di manuali, libri, date e formule, ma è anche una scuola di vita. Alla Cusano si aggregano ragazzi assetati di sapere e di cultura e non potrebbe essere mai un ambiente fertile alle differenze di nessun genere. Nella società purtroppo ancora ci sono, ma non oltrepassano mai il cancello dell'Università. Non ho mai subito né assistito a situazioni di differenze di trattamento per genere, ma nemmeno per razza o religione. Insegnanti donne godono dello stesso rispetto dei colleghi uomini e gli studenti ricevono il medesimo trattamento dai professori indipendente mente dal loro sesso. Ma questo non mi sorprende perché è perfettamente in linea con ciò che mi aspetto da un'università che letteralmente vuol dire totalità.

Alla Unicusano mi sono sentito da subito perfettamente integrato e a mio agio, sia con i miei colleghi studenti, ma anche con il personale, docenti e non, sempre tutti super disponibili.

Un consiglio per l'ateneo? Che continui come sta facendo: trasparente, lineare e corretto; e che non si lasci mai condizionare dai modelli esterni, tipo film, pubblicità, propagande, che con lo scopo strumentale di eliminare differenze che in realtà non esistono, spesso sortiscono l'effetto contrario.

## PAOLA

### Studentessa del corso del Dottorato di ricerca in Ingegneria

---



Mi chiamo Paola Serao, sono di Caserta e abito a Roma da quasi 8 anni. Ho 27 anni e sono una dottoranda di ingegneria industriale all'Università Niccolò Cusano. Fin dai primi anni di Università, che si sono svolti alla Cusano, sognavo di proseguire con la carriera accademica una volta conseguita la laurea. Ho scelto di partecipare al concorso per il dottorato di ricerca all'Unicusano per il sostegno e l'importanza che l'università dedica alla ricerca e soprattutto per la cura nella formazione di ogni singolo studente.

Sono l'unica donna nell'ufficio in cui è allocata la mia postazione di studio, nonostante ciò non ho mai riscontrato disparità di trattamento rispetto ai miei colleghi, né riguardo al modo di porsi che questi hanno tra di loro rispetto a quello riservato a me. Questo mi fa sentire pienamente integrata nel gruppo di studio. Non ho specifici suggerimenti per migliorare la parità di genere alla Cusano.



---

## 2. La Composizione di genere dell'Ateneo

---

### 2.1 Premessa

Al fine di comprendere come le differenze di genere si strutturino all'interno dell'Università Niccolò Cusano, in questo capitolo si analizza la distribuzione di genere nelle sue componenti fondamentali:

- corpo studentesco
- corpo docente
- personale tecnico amministrativo
- organi di governo

A tal fine sono stati impiegati sia i dati disponibili sul portale dei dati dell'istruzione superiore curato dal MIUR sia i dati raccolti dalle varie segreterie al momento dell'iscrizione e dagli altri uffici preposti alla gestione amministrativa del personale.

Prima di cominciare l'analisi nel dettaglio sembra però opportuno presentare in un quadro d'insieme generale, una mappatura iniziale della prospettiva di genere nell'Ateneo che possa fungere da punto di partenza su cui basare l'analisi stessa.

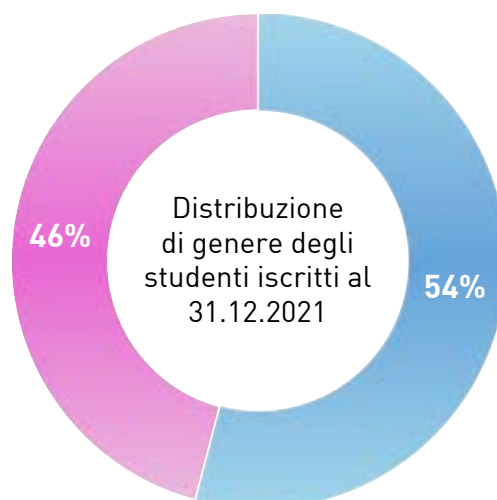
L'Università Niccolò Cusano sembra essere caratterizzata da una presenza equilibrata di uomini e donne in ognuna delle sue componenti.

---

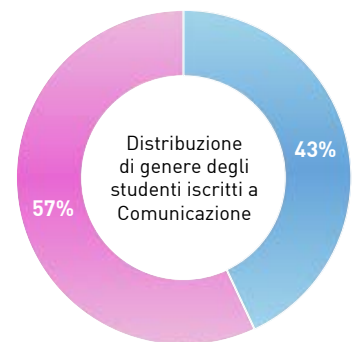
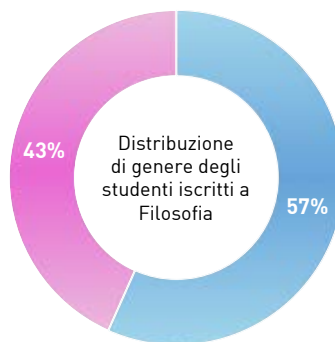
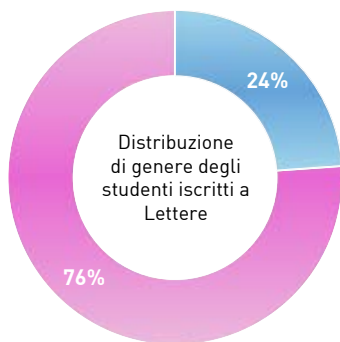
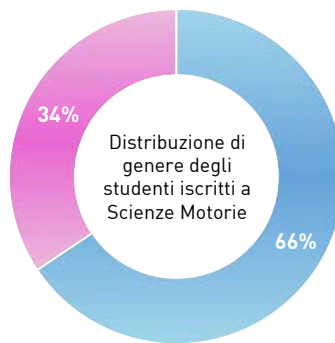
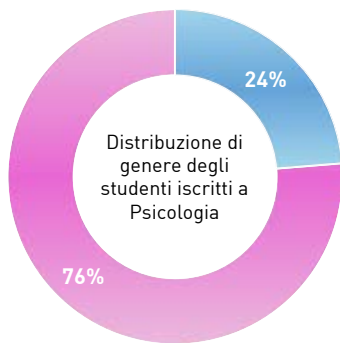
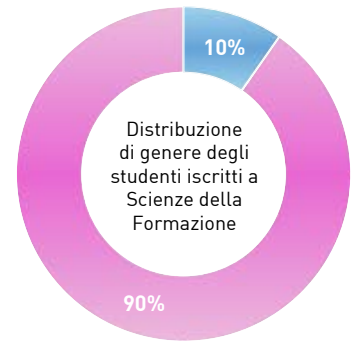
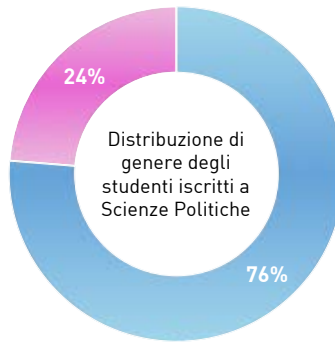
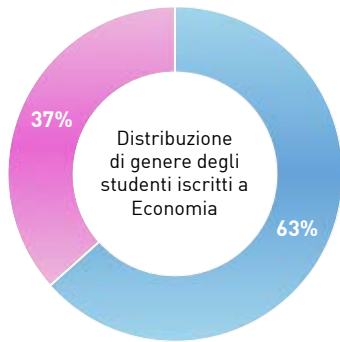
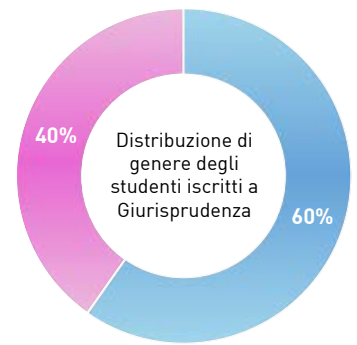
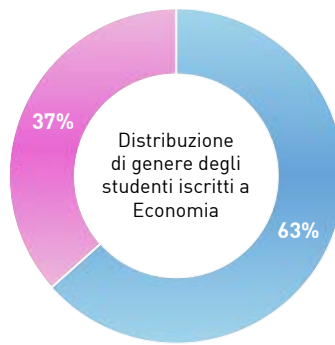
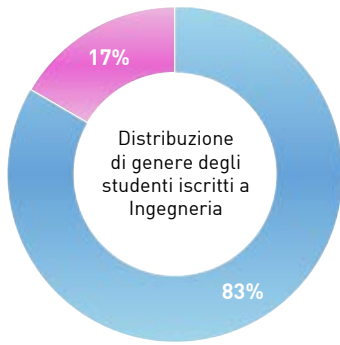
### 2.2 Corpo Studentesco

Il corpo studentesco nella sua totalità risulta praticamente equidistribuito in termini di genere, ma naturalmente la distribuzione di genere si differenzia se al posto di un'analisi dei dati aggregati essi vengono disaggregati considerando i diversi corsi di studio CdS.

Come per altri Atenei Italiani le maggiori differenze, con prevalenza maschile, si osservano per quei corsi di studio storicamente prediletti dal genere maschile, quali Ingegneria e Economia, ma anche per Scienze Politiche e Giurisprudenza. Mentre la tendenza si inverte nel caso dei CDS di Psicologia, Scienze della Formazione, Lettere e Sociologia.



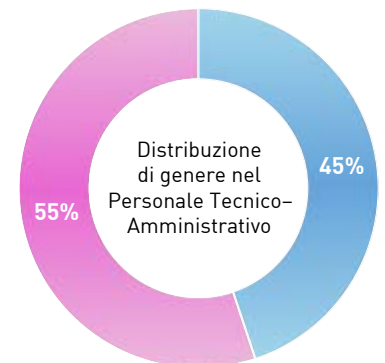
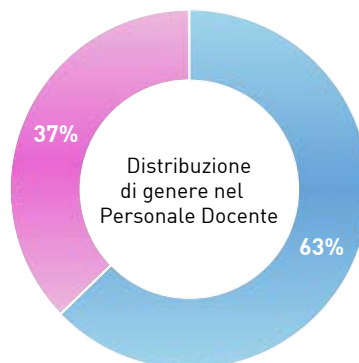
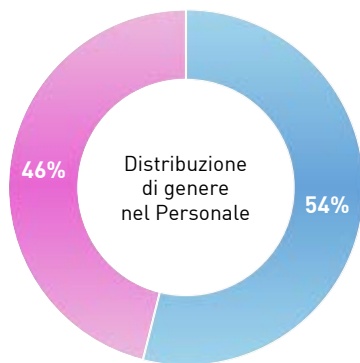
## Distribuzione di genere degli studenti suddivisi per Corso di Studio



## 2.3 Personale

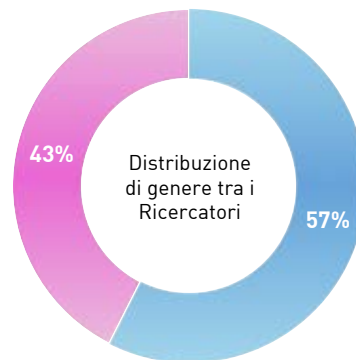
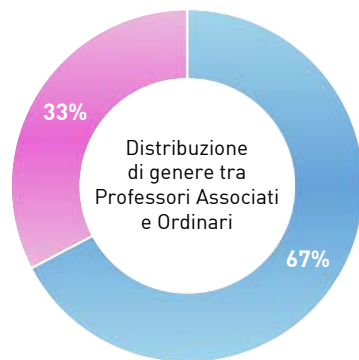
Il personale nella sua totalità risulta ben distribuito in termini di genere con leggera prevalenza del genere maschile (nel primo grafico). Per un'analisi completa, però, è necessario disaggregare i dati distinguendo il personale tecnico amministrativo dal corpo docente.

I dati disaggregati riportati nel secondo e terzo grafico, mostrano una maggiore disuguaglianza di genere nel corpo docente (37% genere femminile, 63% genere maschile). I dati possono essere ulteriormente disaggregati in base al ruolo.

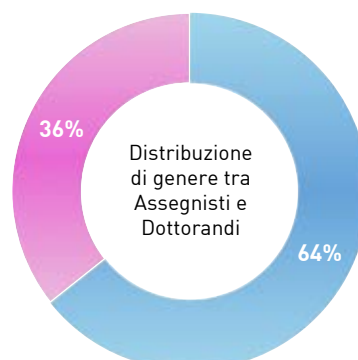


### 2.3.1 PROFESSORI E RICERCATORI

Il corpo docente può essere ulteriormente distinto in base al ruolo: Ricercatori e Professori Associati e Ordinari. In figura si osserva che mentre il ruolo del ricercatore è assunto da una percentuale di genere femminile del 43% contro una percentuale maschile del 57%, il ruolo di Professore è prevalentemente ricoperto da uomini con una percentuale del 67%.



Interessante è anche valutare la distribuzione di genere fra le nuove leve della ricerca che attualmente ricoprono il ruolo di dottorandi e assegnisti di ricerca, in cui solo il 36% è di genere femminile.



## 2.3.2 ORGANI DI GOVERNO

La numerosità delle donne in posizioni apicali all'interno dell'Università Niccolò Cusano viene presentata in forma tabellare riportando i ruoli della governance di Ateneo e le commissioni operative.

	F	M
Consiglio di Amministrazione	1 (14%)	6 (86%)
Rettore	-	1 (100%)
Rettore Vicario	1 (100%)	-
Prorettore	-	1 (100%)
Comitato Tecnico Organizzatore	1 (14%)	6 (86%)
Direttore Amministrativo	1 (100%)	-
Vicedirettore Amministrativo		1 (100%)
Presidio di Qualità	3 (50%)	3 (50%)
Nucleo di Valutazione	1 (25%)	3 (75%)
Coordinatori CdS	2 (10%)	17 (90%)
Commissioni Paritetiche (membri docenti)	10 (42%)	14 (58%)

Tabella 1 – Numerosità di genere nei ruoli apicali dell'Ateneo

## 3. PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI

Nell'ottica del miglioramento continuo dell'Ateneo per l'equità di genere, l'Università Niccolò Cusano definisce con il presente piano le azioni di intervento. In considerazione delle cinque aree tematiche raccomandate dalla Commissione Europea (EIGE, 2016) e riprese dal Vademecum CRUI per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani (CRUI, 2021), le aree di intervento del GEP UNICUSANO riguardano:

1. Cultura dell'organizzazione e equilibrio vita privata/vita lavorativa;
2. **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi istituzionali;**
3. **Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;**
4. **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento;**
5. **Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.**

Per ciascuna area sono stati definiti più obiettivi declinati in più azioni. Per ciascuna azione sono state individuate le tempistiche e le responsabilità di attuazione. Particolare attenzione viene posta al contributo che le azioni individuate offrono per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU.

Tutte le azioni messe in atto contribuiscono alla realizzazione dell'**Obiettivo 5**.

5 UGUAGLIANZA  
DI GENERE



### Parità di genere

**Parità di genere** dell'Agenda 2030 dell'ONU. Tra i traguardi da raggiungere per questo obiettivo, le azioni del piano contribuiscono al traguardo 5.1 "Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze", al traguardo 5.5 "Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica", 5.6 "Garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo", come concordato nel Programma d'Azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo e dalla Piattaforma d'Azione di Pechino e dai documenti prodotti nelle successive conferenze e il 5.c "Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli".

4 ISTRUZIONE  
DI QUALITÀ



### Istruzione di qualità

**Migliorare la qualità dell'istruzione a tutti i livelli** significa migliorare la qualità della vita delle persone e raggiungere lo sviluppo sostenibile. I traguardi che il piano contribuisce a raggiungere sono:

- 4.3 Garantire entro il 2030 ad ogni donna e uomo un accesso equo ad un'istruzione tecnica, professionale e terziaria -anche universitaria- che sia economicamente vantaggiosa e di qualità.
- 4.4 Aumentare considerevolmente entro il 2030 il numero di giovani e adulti con competenze specifiche - anche tecniche e professionali - per l'occupazione, posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditoria.
- 4.5 Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità.
- 4.7 Garantire entro il 2030 che tutti i discenti acquisiscano la conoscenza e le competenze necessarie a promuovere lo sviluppo sostenibile, anche tramite una educazione volta ad uno sviluppo e uno stile di vita sostenibile, ai diritti umani, alla parità di genere, alla promozione di una cultura pacifica e non violenta, alla cittadinanza globale e alla valorizzazione delle diversità culturali e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.

4.a Costruire e potenziare le strutture dell'istruzione che siano sensibili ai bisogni dell'infanzia, alle disabilità e alla parità di genere e predisporre ambienti dedicati all'apprendimento che siano sicuri, non violenti e inclusivi per tutti.

8 LAVORO DIGNITOSO  
E CRESCITA  
ECONOMICA



## Lavoro dignitoso e crescita economica

In molti posti nel mondo, tuttora, avere un lavoro non garantisce la possibilità di sottrarsi alla povertà. Il lento e disuguale progresso ci impone di riconsiderare e **riorganizzare le nostre politiche economiche e sociali tese all'eliminazione della povertà**. Una crescita economica e sostenibile richiederà alle società di creare condizioni che permettano alle persone di avere posti di lavoro di qualità, che stimolino le economie e al tempo stesso non danneggino l'ambiente. Inoltre, sono necessarie opportunità di lavoro e condizioni di lavoro dignitose per l'intera popolazione in età lavorativa. Tra i traguardi di questo obiettivo vi è:

8.5 Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.

10 RIDURRE LE  
DISUGUAGLIANZE



## Ridurre le disuguaglianze

Cresce il consenso sul fatto che la crescita economica non è sufficiente per ridurre la povertà se non si tratta di una crescita inclusiva e se non coinvolge le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale e ambientale. Per **ridurre la disparità**, le politiche dovrebbero essere universali e prestare attenzione ai bisogni delle popolazioni svantaggiate e emarginate. Tra i traguardi in cui è possibile contribuire troviamo:

10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro.

10.3 Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza.

## Area: Cultura dell'organizzazione ed equilibrio vita privata/vita lavorativa

Le azioni afferenti a questa area contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile SDG 5 e 8.

**Obiettivo:** Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa. Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo.

### Azione 1

**Descrizione:** Istituzione di una Commissione Permanente per la Parità di Genere.

Questa avrà il compito della verifica e del monitoraggio dell'implementazione delle azioni di Piano.

**Indicatore:** Decreto rettorale.

**Tempistica:** 2 mesi.

**Soggetti coinvolti:** CTO.

### Azione 2

**Descrizione:** Divulgazione del Gender Equality Plan al fine di sensibilizzare sui temi di genere il PTAB (Personale Tecnico-Amministrativo-Bibliotecario), docenti / ricercatori e studenti/esse, ad es. pubblicazione sul sito web di Ateneo.

**Indicatore:** Pagina web dedicata sul sito di ateneo.

**Tempistica:** 3 mesi.

**Soggetti coinvolti:** Commissione Permanente per la Parità di Genere, Webmaster office.

### Azione 3

**Descrizione:** Istituzione di un Osservatorio di Genere (raccolta dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere; monitoraggio delle misure esistenti).

**Indicatore:** Decreto rettorale.

**Tempistica:** 6 mesi.

**Soggetti coinvolti:** CTO.

### Azione 4

**Descrizione:** Redazione di un Bilancio di Genere (documento che, da un lato, fotografa la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università nonché la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo e, dall'altro, monitora le azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere, e valuta l'impatto di queste e delle politiche dell'Ateneo su donne e uomini).

**Indicatore:** Redazione e pubblicazione sul sito di ateneo del rapporto.

**Tempistica:** Periodicità annuale.

**Soggetti coinvolti:** Commissione Permanente per la Parità di Genere, Ufficio e-learning, Ufficio Personale.

### Azione 5

**Descrizione:** Proposte di ulteriori modifiche al Piano Strategico di Ateneo.

**Indicatore:** Approvazione e pubblicazione nuovo Piano Strategico di Ateneo.

**Tempistica:** 6 mesi.

**Soggetti coinvolti:** CTO, CDA.

---

**Obiettivo:** Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere.

### Azione 6

**Descrizione:** Azioni di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi.

**Indicatore:** Erogazione attività formativa.

**Tempistica:** 6 mesi.

**Soggetti coinvolti:** Commissione Permanente per la Parità di Genere, CTO

---

**Obiettivo:** Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare.

### Azione 7

**Descrizione:** Iniziative come ad esempio convenzioni con centri estivi e fattibilità di asili nido e spazi kids-friendly in base al monitoraggio delle esigenze dei lavoratori.

**Indicatore:** Redazione proposta di iniziative da sottoporre al CDA.

**Tempistica:** 6 mesi.

**Soggetti coinvolti:** Ufficio del Personale. CDA.

---

## Area: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi istituzionali

L'azione afferente a questa area contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile SDG 5, 8 e 10.

---

**Obiettivo:** Incremento della presenza femminile nei processi decisionali e nelle posizioni apicali.

### Azione 1

**Descrizione:** Attività di supporto alle candidature femminili negli organi istituzionali dell'Università: Coordinatori CdS, Membri Commissioni Paritetica, Commissione Ricerca, Commissione Didattica, Presidio di Qualità, Rappresentanza studentesca.

**Indicatore:** Incremento della quota femminile in ciascun organo (verifica annuale).

**Tempistica:** 3 mesi.

**Soggetti coinvolti:** Consigli CdS, Presidi, CTO.



## Area: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Le azioni afferenti a questa area contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile SDG 4, 5 e 8.

**Obiettivo:** Riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera.

### Azione 1

**Descrizione:** Programmi di mentoring a supporto della progressione di carriera. I programmi di mentoring sono ampiamente utilizzati per lo sviluppo della leadership femminile negli istituti di alta formazione e nelle realtà aziendali, dove la costruzione di relazioni tra ricercatrici senior e ricercatrici junior fornisce alle più giovani un supporto per affrontare le sfide della carriera accademica e/o nella ricerca, in particolare quelle legate al percorso femminile.

**Indicatore:** Decremento degli indici europei Glass Door Index (numero assegnisti + RTDA + RTDB diviso numero RTDB) e Glass ceiling Index (numero RTDB + Associati + Ordinari diviso numero Ordinari) (verifica annuale).

**Tempistica:** 3 mesi.

**Soggetti coinvolti:** Personale docente.

### Azione 2

**Descrizione:** Monitoraggio della progressione di carriera del PTAB (Personale Tecnico-Amministrativo-Bibliotecario) e dei docenti/ricercatori.

**Indicatore:** Vedi azione 1 dell'area. Per il PTAB saranno utilizzati indici analoghi.

**Tempistica:** Periodicità annuale.

**Soggetti coinvolti:** Commissione Permanente per la Parità di Genere, docenti volontari, PTAB nominati.

**Obiettivo:** Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari, in particolare STEM (Science, Technology, Engineering, Math).

### Azione 3

**Descrizione:** Raccomandazione rivolta a ricercatrici alla partecipazione attiva a network e gruppi scientifici internazionali che operano sulla parità di genere, conferenze etc.

**Indicatore:** Numero di network, gruppi scientifici e conferenze nell'anno.

**Tempistica:** 3 mesi.

**Soggetti coinvolti:** Presidi, CTO, Magnifico Rettore.

### Azione 4

**Descrizione:** Attività di orientamento sulle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Math) nelle scuole secondarie superiori per le studentesse.

**Indicatore:** Erogazione giornate di orientamento.

**Tempistica:** 1 anno.

**Soggetti coinvolti:** Commissione Permanente per la Parità di Genere, Gruppo di Orientamento in Ingresso.

---

**Obiettivo:** Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico.

### Azione 5

**Descrizione:** Raccomandazione di inserire quote per entrambi i generi, ove possibile, nelle commissioni di concorso.

**Indicatore:** Quota in ciascuna commissione di concorso.

**Tempistica:** 3 mesi.

**Soggetti coinvolti:** Magnifico Rettore, CTO.

---

## Area: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento

Le azioni afferenti a questa area contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile SDG 5, 8 e 10.

---

**Obiettivo:** Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.  
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica.

### Azione 1

**Descrizione:** Iniziative finalizzate ad incentivare l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica compreso lo sviluppo di tesi, ad esempio premi.

**Indicatore:** Numero di insegnamenti, tesi e progetti di ricerca con contenuti comprensivi della dimensione di genere (verifica annuale).

**Tempistica:** 3 mesi.

**Soggetti coinvolti:** Commissione Permanente per la Parità di Genere, CTO, CDA.

### Azione 2

**Descrizione:** Raccomandazione alla partecipazione a bandi per progetti di ricerca sui gender studies.

**Indicatore:** Numero di bandi (verifica annuale).

**Tempistica:** 3 mesi.

**Soggetti coinvolti:** Presidi, CTO, Magnifico Rettore.

### Azione 3

**Descrizione:** Organizzazione di un 'Women Researchers Day' per accrescere la visibilità delle donne impegnate in attività di ricerca nell'ateneo.

**Indicatore:** Evento.

**Tempistica:** 2 anni.

**Soggetti coinvolti:** Commissione Permanente per la Parità di Genere, CTO, CDA.

---

**Obiettivo:** Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica.

**Azione 4.**

**Descrizione:** Formazione sui 'soft skills' (caratteristiche più trasversali e pertinenti ai tratti specifici della personalità).

**Indicatore:** Erogazione attività formativa.

**Tempistica:** 1 anno.

**Soggetti coinvolti:** Commissione Permanente per la Parità di Genere, Consigli CdS. Presidi, CTO.

---

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

L'azione afferente a questa area contribuisce al raggiungimento dell' obiettivo di sviluppo sostenibile SDG 5.

---

**Obiettivo:** Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale.

**Azione 1**

**Descrizione:** Attività di formazionea PTAB (Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario), docenti / ricercatori e studenti/esse per il contrasto alla violenza di genere, informazione sul numero di emergenza contro la violenza di genere (1522).

**Indicatore:** Erogazione attività formativa.

**Tempistica:** 6 mesi.

**Soggetti coinvolti:** Commissione Permanente per la Parità di Genere, CTO, CDA.

# Ringraziamenti

Il presente piano di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan) "GEP UNICUSANO" è stato predisposto dal Gruppo di Lavoro GEP di Ateneo composto da:



## Gabriella Arcese

Professoressa Associata in Scienze Merceologiche - Area Economica

<https://ricerca.unicusano.it/author/gabriella-arcese/>

---

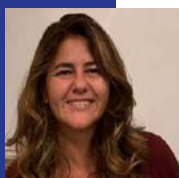


## Paolo Delle Site

Professore Associato in Trasporti - Area Ingegneria

<https://ricerca.unicusano.it/author/paolo-delle-site/>

---



## Barbara Ferracuti

Professoressa Associata in Tecnica delle costruzioni - Area Ingegneria

<https://ricerca.unicusano.it/author/barbara-ferracuti/>

---



## Alessia Lirosi

Professoressa Associata in Storia Moderna - Area Umanistica

<https://ricerca.unicusano.it/author/alessia-lirosi/>

---



## Tamara Menichini

Professoressa Associata in Ingegneria Economico Gestionale - Area Ingegneria

<https://ricerca.unicusano.it/author/tamara-menichini/>

---



## Verónica Roldán

Professoressa Associata in Sociologia dei processi culturali e comunicativi - Area Sociologica e comunicazione

<https://ricerca.unicusano.it/author/veronica-roldan/>

---

I diversi background accademici dei componenti il gruppo di lavoro hanno consentito un'ampia discussione dei contenuti del piano e una meditata scelta delle azioni da proporre agli organi di governo per l'approvazione.

**Un ringraziamento doveroso al Rettore e agli organi di governo che hanno supportato l'iniziativa.** Un ringraziamento particolare va alla Rettrice Vicaria Professoressa Anna Pirozzoli, a Francesca, Giammarco, Giovanna, Irene Lea, Maria Domenica, Luca, Serena, Paola, Valerio che con le loro storie e pensieri hanno reso viva ed emozionante questa prima edizione del GEP UNICUSANO. Ciò conferma che il piano è, prima di tutto, per le persone, per tutti noi che viviamo l'Ateneo e che di esso ci sentiamo parte.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

1. Bencivenga, R., Siri, A., Leone, C., & Taramasso, A. C. (2021). Gender Equality Plan in Horizon Europe: tra difficoltà interpretative e prospettive.
2. A G About Gender - Rivista internazionale di studi di genere, 10 (19).
3. Lirosi A., Libere di sapere. Il diritto delle donne all'istruzione dal Cinquecento al mondo contemporaneo, Roma, Ed. Storia e Letteratura, 2014.
4. Conferenza dei Rettori delle Università Italiane CRUI (2021). Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani. <https://www.cruai.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>
5. Conferenza dei Rettori delle Università Italiane CRUI (2019). Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei Italiani. Fondazione CRUI: <https://www.cruai.it/bilancio-di-genere.html>
6. European Commission (2021). Horizon Europe (HORIZON) Programme Guide V1.3. [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide\\_horizon\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide_horizon_en.pdf)
7. European Commission (2020 a). Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation. Policy Review. Directorate-General for Research and Innovation. Brussels. [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ki0320108enn\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ki0320108enn_final.pdf)
8. European Commission (2020 b). Gender Equality Strategy Fact sheet Striving for a Union of Equality: The Gender Equality Strategy 2020-2025: <https://ec.europa.eu/info/files/gender-equality-strategy-factsheet>
9. European Commission (2020 c). "The Commission's gender equality strategy" Gender equality in the European Research Area (ERA). [https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)
10. European Commission (2019 a). She Figures 2018. [https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en)
11. European Commission (2019 b). ERA progress report. [https://ec.europa.eu/info/publications/era-progress-report-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/era-progress-report-2018_en)
12. European Institute for Gender Equality, EIGE (2016). Gender equality in academia and research GEAR tool: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
13. Ministero Università e Ricerca MUR (2021). Linee Guida MUR per le iniziative di Sistema della Missione 4 Componente 2. [https://www.mur.gov.it/sites/default/files/2021-10/Decreto%20Ministeriale%20n.1141%20del%2007-10-2021%20-%20Linee%20Guida\\_MUR\\_PNRR\\_M4C2.pdf](https://www.mur.gov.it/sites/default/files/2021-10/Decreto%20Ministeriale%20n.1141%20del%2007-10-2021%20-%20Linee%20Guida_MUR_PNRR_M4C2.pdf)