



UNIVERSITÀ CUSANO

PIANO EQUITÀ DI GENERE GENDER EQUALITY PLAN GEP 2025-2027

REDATTO DAL CUG



CUG Unicusano
Pari Opportunità

Autori

A.A.di riferimento

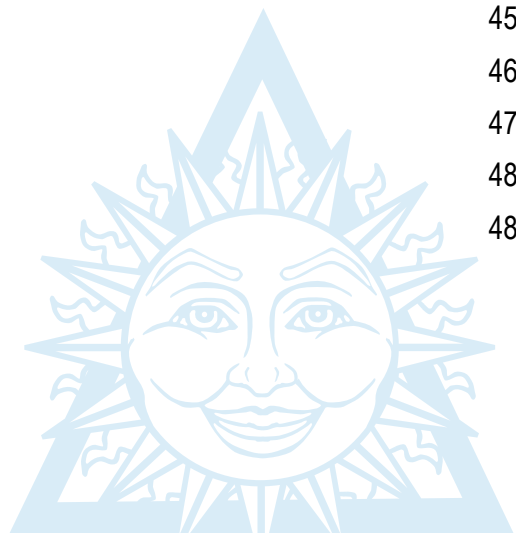
Membri del Comitato Unico di Garanzia

2025-2027

- Prof.ssa Barbara Ferracuti (PO-Presidente)
 - Prof.ssa Paola Culicelli (PA)
 - Prof. Paolo Delle Site (PO)
 - Dott. Roberto De Rosa (RTD-Segretario)
 - Prof.ssa Tamara Menichini (PA)
 - Dott. Danilo Pirolli (rappresentante TAB)
 - Prof. Veronica Roldan (PA)
 - Dott.ssa Giovanna Saldicco (rappresentante TAB)
 - Luciana Trubian (rappresentante studenti)
-

SOMMARIO

Prefazione	3
1. Premessa e Finalità	4
1.1. Discriminazioni di Genere: radici culturali, manifestazioni sociali e percorsi di cambiamento	6
1.2. Percorsi di cambiamento	8
1.3. Struttura del documento	9
2. Protagonisti del Cambiamento	10
2.1. Donne che hanno scritto la propria storia	10
2.2. In ricordo di Anna Pirozzoli	14
2.3. Voci dell'Ateneo: Percorsi di Crescita, Parità e Inclusione	16
3. Analisi di contesto	23
3.1. Dati di genere disaggregati	23
3.2. Sintesi attività 2021–2024 in ambito di Didattica, Ricerca e Terza Missione	23
3.2.1. Didattica nelle Aree Umanistica, Sociale e STEM	24
3.2.2. Ricerca: integrazione della dimensione di genere	25
3.2.3. Terza Missione e iniziative di impatto sociale	26
3.2.4. Iniziative per il personale	26
3.2.5. Considerazioni conclusive Triennio 2021-2024	26
3.3 SWOT Analysis	27
3.4. Politiche e Obiettivi Strategici in linea con il PSA	28
4. Aree di Intervento e Azioni	29
GEP_AI1: Cultura dell'organizzazione ed equilibrio vita privata/vita lavorativa	31
GEP_AI2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi istituzionali	36
GEP_AI3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	37
GEP_AI4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento	39
GEP_AI5: Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	43
5. Governance del Piano	44
6. Monitoraggio e revisione	45
6.1 Strumenti di monitoraggio	45
6.2 Revisione del GEP	45
6.3 Risorse e disponibilità	46
7. Ringraziamenti	47
8. Documenti di Riferimento	48
9. Cronologia delle revisioni	48



Prefazione



Le modalità attraverso le quali la conoscenza scientifica viene generata e trasferita sono negativamente influenzate 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 e italiane hanno predisposto 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 secondo 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 primo gruppo di lavoro, la successiva istituzione del CUG, 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 e rafforza 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 nuove 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; si tratta di un processo che necessita di costante impegno, ferrea volontà di miglioramento e fronteggiamento delle oggettive difficoltà.

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 contribuito col loro impegno alla realizzazione del documento.

Il Rettore
Fabio Fortuna

1. Premessa e Finalità

L'Università, in quanto comunità educante e centro di produzione e diffusione del sapere, ha il compito di farsi promotrice di valori di equità, inclusione e pari opportunità. In questo quadro, la definizione di un Piano per l'equità di genere (Gender Equality Plan – GEP) rappresenta uno strumento strategico fondato sull'idea che la parità di genere sia il prodotto di processi sociali, organizzativi e culturali che devono essere analizzati, misurati e gestiti attraverso uno strumento concreto, utile ad individuare le criticità, rispettare la diversità valorizzandola come risorsa e garantire un ambiente accademico rispettoso delle persone in tutte le loro dimensioni.

Il GEP si colloca, inoltre, nel quadro delle politiche europee in materia di inclusione e pari opportunità. In particolare, i programmi di ricerca e innovazione dell'Unione Europea, come Horizon Europe, hanno reso l'adozione di un Gender Equality Plan un requisito essenziale per la partecipazione agli schemi di finanziamento. Ciò evidenzia come la promozione della parità di genere non rappresenti soltanto un obiettivo etico e sociale, ma anche una condizione strutturale per la qualità, la competitività e l'impatto della ricerca. Tale quadro evidenzia come la promozione della parità di genere non rappresenti soltanto un obiettivo etico e sociale, ma anche una condizione strutturale per la qualità, la competitività e l'impatto della ricerca. In questa prospettiva, l'Ateneo UnicUSANO considera l'equità di genere un principio fondamentale e si impegna a favorire un contesto accademico inclusivo, attento alle diversità e orientato alla parità di opportunità.

La pianificazione strategica per l'equità di genere ha assunto un ruolo sempre più centrale e integrato nel sistema di governance e assicurazione qualità di Ateneo, fino a costituirne un punto di forza, come riconosciuto dalla Commissione CEV in occasione della verifica di accreditamento ANVUR 2023: "L'istituzione della Commissione per la definizione del Gender Equality Plan sostanzia e fornisce valore aggiunto all'implementazione di politiche di genere in linea con parametri europei e nazionali per la tutela di donne e madri lavoratrici" ("Scheda di valutazione Sede Anvur- Visita di accreditamento luglio 2023).

E da questo percorso di crescente attenzione e consapevolezza che nasce la seconda edizione del GEP UNICUSANO, la prima a firma del Comitato Unico di Garanzia, organo istituito nel 2024 in attuazione della politica di ateneo volta a garantire pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di mobbing e discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, alla disabilità, alla religione, alla nazionalità, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro (Art. 1 Regolamento CUG del 25/03/2024).

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, 2020c¹), sostenuta dal programma Horizon Europe. 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.

1. European Commission (2020 a). Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation. Policy Review. Directorate-General for Research and Innovation. Brussels.

Per ciascuna azione sono state individuate le tempistiche, le risorse necessarie 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'ONU².

Nel presentare il Gender Equality Plan 2025 - 2027, il nostro Ateneo desidera dedicare un pensiero speciale alla memoria della Prof.ssa Anna Pirozzoli, scomparsa prematuramente, la cui presenza ha lasciato un'impronta profonda e indelebile nella nostra comunità accademica.

La Prof.ssa Pirozzoli è stata una figura di riferimento per studentesse e studenti, un esempio concreto e luminoso di empowerment femminile, capace di unire rigore scientifico, passione educativa e impegno civile. La questione di genere non rappresentava, per lei, solo un ambito di studio, ma un orientamento costante nel suo modo di vivere e interpretare la comunità accademica, promuovendo attenzione ai talenti, valorizzazione delle differenze e condizioni di reale inclusione.

Il suo contributo ha sostenuto e accompagnato molti dei temi che questo GEP intende approfondire. Ricordarla significa riconoscere come il percorso verso una maggiore uguaglianza si nutra anche di esempi concreti e di pratiche quotidiane.

Alcune delle azioni incluse nel presente GEP trovano ispirazione nel suo esempio professionale e umano e intendono darne continuità, trasformando il ricordo in un impegno attivo e quotidiano. Il Piano prevede inoltre uno spazio dedicato al suo ricordo, a testimonianza del ruolo che ha svolto e dell'eredità che continua a trasmettere. A partire da questo riconoscimento, il nostro Ateneo desidera dare continuità al suo impegno, affinché l'università possa proseguire nel rafforzamento di politiche e ambienti fondati su pari opportunità, partecipazione e rispetto per tutte e tutti.

Un focus particolare...

In linea con la Strategia dell'Unione Europea per l'Uguaglianza di Genere 2020-2025, le direttive europee sulla parità di trattamento e le raccomandazioni della Commissione Europea per l'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nell'istruzione, il GEP 2025-2027 pone al centro il contrasto agli stereotipi e ai pregiudizi di genere³.

Nella convinzione che il GEP UNICUSANO rappresenti 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, nella pianificazione 2025-2027 si trova l'impegno a smantellare pregiudizi e stereotipi di genere mediante l'individuazione di azioni concrete, misurabili e sostenibili.

*"Lo stereotipo quale scorciatoia mentale, categorizza le persone senza conoscerle davvero. Il pregiudizio è il giudizio negativo che ne deriva, spesso ingiusto e radicato in paure o ignoranza."*⁴

Per orientare con consapevolezza le azioni dell'Ateneo previste nella pianificazione 2025-2027, è necessario innanzitutto inquadrare il tema delle differenze e degli squilibri di genere nelle loro radici culturali e sociali. Gli studi di genere evidenziano come stereotipi, bias impliciti e modelli culturali rappresentino dinamiche concrete che influenzano i comportamenti, le scelte formative, le opportunità professionali, le valutazioni di merito, la distribuzione dei ruoli, la partecipazione a processi di varia natura. Essi agiscono in molteplici ambiti della vita quotidiana e hanno impatti significativi anche sulla realtà accademica attraverso meccanismi di discriminazione dichiarati e/o invisibili che si ripercuotono su più fronti, dalla didattica alla ricerca, dalla governance alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Si intende di seguito offrire un quadro di riferimento teorico e pratico utile a comprendere come gli stereotipi di genere si manifestino e si riproducano, quali impatti generino e quali percorsi di trasformazione possano essere attivati. Si ritiene che questo approfondimento costituisca la base necessaria alla comprensione e promozione di un GEP efficace, capace di tradurre principi di inclusione e pari opportunità in azioni concrete e misurabili, orientate a prevenire gli squilibri, favorire l'inclusione e promuovere un ambiente capace di valorizzare i talenti, la diversità e le potenzialità di tutti coloro che ne fanno parte, in linea con le priorità europee e con la missione dell'Ateneo.

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

3. Strategia UE per la parità di genere 2020-2025: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4ed128c0-5ec5-11ea-b735-01aa75ed71a1/language-en>; Perception to policy: Dismantling gender stereotypes (EIGE): <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/perception-policy-dismantling-gender-stereotypes-european-union>

4. Adattato da Gordon W. Allport, The Nature of Prejudice (1954)

1.1 Discriminazioni di Genere: radici culturali, manifestazioni sociali e percorsi di cambiamento

Le discriminazioni basate sul genere sono fenomeni complessi, radicati in una lunga storia di rapporti di potere, ruoli sociali prestabiliti e costruzioni culturali che hanno definito per secoli cosa significa essere uomo o donna. Tali discriminazioni si manifestano in ambiti diversi, dalla famiglia alla scuola, dal lavoro alla politica, e colpiscono tanto le donne quanto gli uomini, sebbene con modalità e conseguenze spesso molto differenti. Questa composizione analizza le principali forme di discriminazione di genere, le loro radici culturali, gli stereotipi che le alimentano e propone esempi concreti per evidenziarne l'impatto reale sulla vita delle persone. Si esploreranno infine i possibili percorsi di cambiamento verso una società più equa e inclusiva.

Il genere come costruzione sociale

Il concetto di genere non coincide con il sesso biologico, ma riguarda l'insieme di comportamenti, ruoli, aspettative, rappresentazioni culturali e valori attribuiti a donne e uomini.

Come evidenziato da Judith Butler (1990)⁵, il genere è una performatività, ovvero un insieme di atti ripetuti che confermano identità sociali apprese nel tempo. In questo senso, le norme di genere non sono innate, ma apprese fin dall'infanzia attraverso l'educazione, i media, il linguaggio e le istituzioni. Parimenti, il genere viene descritto come un doing, inteso come processo sociale che si costruisce continuamente nelle interazioni quotidiane (West e Zimmerman, 1987)⁶. Da tali processi derivano gli stereotipi di genere, cioè schemi cognitivi che associano, in modo rigido ed inconsapevole, specifiche caratteristiche a donne e uomini (Eagly e Karau, 2002)⁷. Gli stereotipi alimentano pregiudizi e bias impliciti, influenzando la percezione della competenza, l'attribuzione dei meriti, la valutazione delle performance e l'accesso alle opportunità.

Discriminazioni di genere nel mondo del lavoro

La letteratura di riferimento distingue tra segregazione orizzontale e verticale, elaborando metafore che richiamano fenomeni sociali complessi noti come glass ceiling (Loden, 1978; Bryant, 1984)⁸, glass door (Hassink e Russo, 2010)⁹, sticky floor (Berheide e White, 1992)¹⁰, leaky pipeline (Berryman, 1983; Alper, 1993)¹¹, motherhood penalty (Hill, 1979)¹² e fatherhood premium (Killewald, 2013)¹³. Nell'ambiente accademico, tutte queste dinamiche producono effetti visibili e misurabili nella minore presenza femminile nelle discipline STEM, minori probabilità di avanzamento nelle carriere accademiche, sotto-rappresentazione nei ruoli dirigenziali e nei comitati e processi decisionali.

Difatti, uno degli ambiti in cui la discriminazione di genere è più visibile è proprio il mercato del lavoro: nonostante i progressi degli ultimi decenni, le donne continuano a guadagnare meno degli uomini a parità di ruolo, occupare posizioni meno prestigiose ed essere sottorappresentate nei ruoli di leadership. Le donne sono inoltre sovrarappresentate nei contratti part-time, spesso non per scelta ma per mancanza di alternative compatibili con la gestione familiare, che ancora oggi ricade in larga parte su di loro. In Italia, secondo l'ISTAT, il gender pay gap nel settore privato supera il 16%. Molto significativo è il fenomeno della "glass door", ovvero la presenza di barriere invisibili già nella fase di accesso al mondo del lavoro. Prima ancora di poter aspirare a posizioni di rilievo, molte donne si trovano a fronteggiare processi di selezione influenzati da bias di genere, annunci di lavoro implicitamente orientati verso candidati maschi e una minore probabilità di essere assunte in settori tradizionalmente considerati maschili. Questa "porta di vetro" limita l'ingresso delle donne in alcune professioni e condiziona l'intero percorso di carriera. Successivamente, anche per coloro che riescono a superare queste prime barriere, si manifesta il cosiddetto "soffitto di cristallo" (glass ceiling), che impedisce alle donne di accedere alle posizioni apicali nonostante competenze e risultati. Basti pensare che solo il 5,6% dei CEO delle aziende più importanti al mondo è donna, indice di un sistema che continua a rendere difficoltosa l'ascesa professionale femminile (Fortune Global 500, 2024)¹⁴.

5. Butler, J., & Trouble, G. (1990). Feminism and the Subversion of Identity. *Gender trouble*, 3(1), 3-17.

6. West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125-151.

7. Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.

8. Loden, M. (1978). Revisiting the glass ceiling. Loden Associates, Inc. Bryant, G. (1984). The working woman report: Succeeding in business in the 80s.

Stereotipi di genere e educazione

La scuola è uno dei luoghi principali in cui si consolidano gli stereotipi di genere. Gli insegnanti, spesso inconsapevolmente, tendono ad attribuire qualità diverse a maschi e femmine: i primi vengono incoraggiati a essere competitivi e ambiziosi, le seconde a essere collaborative e diligenti.

Ad esempio, le bambine vengono spesso scoraggiate, anche implicitamente, dall'intraprendere carriere scientifiche e tecnologiche. Questa tendenza ha un impatto sulle scelte universitarie e professionali, contribuendo alla sotto-rappresentazione femminile nelle STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Per combattere questi stereotipi, sono nate diverse iniziative, come i progetti di orientamento scolastico "gender-neutral", che promuovono la libertà di scelta e l'esplorazione delle proprie inclinazioni senza condizionamenti di genere.

Discriminazioni nei confronti degli uomini

Sebbene la maggior parte delle discriminazioni di genere colpisca le donne, anche gli uomini possono subirne gli effetti, soprattutto quando si discostano dai modelli di mascolinità tradizionali. In molte culture, agli uomini è richiesto di essere forti, razionali, competitivi e di non mostrare emozioni.

Per esempio, un padre che desidera prendersi un congedo parentale può essere visto con sospetto, come se la cura dei figli fosse un compito esclusivamente femminile. Questo non solo limita la partecipazione degli uomini alla vita familiare, ma contribuisce a rafforzare l'idea che le donne debbano farsi carico del "lavoro di cura", aggravando la disuguaglianza.

Inoltre, gli uomini che lavorano in settori tradizionalmente femminili, come l'insegnamento nella scuola dell'infanzia o l'assistenza sociale, possono essere oggetto di pregiudizi e sospetti ingiustificati.

Le discriminazioni intersezionali

Il concetto di intersezionalità (Crenshaw, 1989) evidenzia come il genere interagisca con altre dimensioni identitarie - come quelle basate sull'etnia, sull'orientamento sessuale, sulla disabilità o sulla classe sociale - producendo forme multiple e cumulative di discriminazione.

Con riferimento all'ambiente accademico, ciò potrebbe riguardare le studentesse migranti, le ricercatrici precarie, le donne con disabilità e le persone della comunità LGBTQ+.

Il ruolo dei media e del linguaggio

I media ed il linguaggio rappresentano un potente agente di socializzazione. Numerosi studi dimostrano come le rappresentazioni stereotipate rafforzino ruoli di genere tradizionali ed aspettative sociali differenziate. La rappresentazione di donne e uomini nella pubblicità, nei film, nelle serie TV e nei social media, per esempio, influenza profondamente la percezione collettiva dei ruoli. In molti casi, le donne vengono ancora rappresentate in ruoli subordinati, ipersessualizzati o legati esclusivamente alla dimensione familiare. Anche il linguaggio può perpetuare bias nascosti e rafforzare le disuguaglianze: basti pensare alla predominanza del maschile sovraesteso o alla difficoltà di accettare termini come "ingegnera", "sindaca" o "avvocata".

Per questo motivo, politiche universitarie di linguaggio inclusivo e revisione delle pratiche comunicative possono divenire strumenti essenziali per un cambiamento culturale profondo.

9. Hassink, W. H., & Russo, G. (2010). The glass door: The gender composition of newly-hired workers across hierarchical job levels (No. 4858). IZA Discussion Papers.

10. Berheide, C., White (1992). Women Still 'Stuck' in Low-Level Jobs. Women in Public Service: A Bulletin of the Center for Women in Government, Fall 1992. Albany (NY): Center for Women in Government, SUNY.

11. Berryman, S. (1983). Who will Do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes. New York: Rockefeller Foundation. Alper, J. (1993). The pipeline is leaking women all the way along. Science, 260(5106), 409-411.

12. Hill, M.S. (1979). The Wage Effects of Marital Status and Children. The Journal of Human Resources, 14, 579-94.

13. Killewald, A. (2013). A reconsideration of the fatherhood premium: Marriage, coresidence, biology, and fathers' wages. American sociological review, 78(1), 96-116.

14. <https://fortune.com/ranking/global500/>

1.2 Percorsi di cambiamento

La discriminazione di genere non è solo un'ingiustizia individuale, ma un ostacolo allo sviluppo umano, sociale ed economico di una società. Riconoscerne le radici culturali, comprenderne le manifestazioni quotidiane e impegnarsi attivamente nel cambiamento è responsabilità di tutti. Solo attraverso un'educazione consapevole, politiche inclusive e un cambiamento profondo nei modelli culturali sarà possibile costruire una società realmente paritaria, dove ogni persona, indipendentemente dal proprio genere, possa esprimere appieno il proprio potenziale. Questo quadro teorico e culturale ci aiuta a comprendere come gli stereotipi di genere non siano fenomeni astratti, ma dinamiche concrete che influenzano la vita quotidiana delle persone e la qualità delle istituzioni. Alla luce delle evidenze teoriche e dei dati presentati, comprendere le radici socio-culturali degli stereotipi di genere risulta essenziale per la definizione di politiche efficaci e l'implementazione di azioni cominate a diversi livelli:

- cultura e formazione: introdurre l'educazione alla parità di genere nelle scuole, promuovere una cultura del rispetto e della diversità;
- lavoro, governance e decision-making: rafforzare le normative contro le discriminazioni di genere, garantire congedi parentali equi, incentivare la parità salariale, sostenere il protagonismo delle donne e delle persone LGBTQ+ nei processi decisionali, nelle istituzioni e nella società civile;
- linguaggi e comunicazione: coinvolgere i media, le aziende, le famiglie e le comunità nella costruzione di nuovi modelli di maschilità e femminilità.
- partecipazione attiva: Sostenere il protagonismo delle donne e delle persone LGBTQ+ nei processi decisionali, nelle istituzioni e nella società civile.

Anche l'università, come luogo di formazione, ricerca e crescita personale, non è immune da tali condizionamenti: dagli orientamenti di studio alla progressione accademica, dalla rappresentanza nei ruoli di governance alla conciliazione tra vita lavorativa e personale. In ambiente accademico, la definizione di politiche efficaci ed il ricorso ad azioni multilivello si tradurrebbero nel monitoraggio dei percorsi di carriera, nella facilitazione della partecipazione femminile nei ruoli decisionali, nella promozione delle discipline STEM tra le studentesse, nell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nell'adozione di strumenti di analisi e monitoraggio, nella prevenzione delle discriminazioni e molestie, nella valorizzazione della diversità come leva di innovazione. Tale modello teorico può concretizzarsi attraverso il GEP, quale dispositivo istituzionale per la creazione di un ambiente accademico equo, trasparente ed orientato alla crescita inclusiva. Per questo motivo diventa fondamentale che un Ateneo sia dotato di un GEP, capace non solo di rispondere a eventuali squilibri, ma soprattutto di promuovere attivamente inclusione, pari opportunità e valorizzazione delle diversità, rendendo l'ambiente universitario un laboratorio vivo di cambiamento sociale e culturale.

1.3 Struttura del documento

Il GEP UNICUSANO è strutturato in 3 sezioni.

La prima sezione raccoglie storie di donne pioniere che, in epoche e contesti diversi, hanno sfidato stereotipi e limitazioni sociali, aprendo nuove strade alle generazioni successive. Si tratta di scienziate, politiche, filosofe, infermiere, giornaliste, scrittrici, che hanno rivendicato per sé, e per chi sarebbe venuto dopo di loro, spazi e diritti prima negati.

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 di contesto non solo dell'attuale composizione di genere dell'Ateneo, ma anche delle attività già intraprese da parte dell'Ateneo per garantire pari opportunità ed un ambiente lavorativo inclusivo. A corredo di questa analisi di contesto si presenta la SWOT Analysis per evidenziare punti di forza, debolezze, opportunità e minacce, al fine di fornire una visione complessiva e strutturata delle condizioni interne ed esterne che influenzano l'equità di genere nell'Ateneo e orientare in modo mirato le azioni del GEP.

Infine, nella terza sezione, sono illustrati in dettaglio gli obiettivi, le relative azioni da intraprendere nel triennio 2025-2027 e l'identificazione di indicatori misurabili per la valutazione dell'efficacia.

2. Protagonisti del Cambiamento

2.1 Donne che hanno scritto la propria storia

Le storie di donne che qui raccogliamo sovvertono gli stereotipi, dimostrano come in tempi insospettabili una donna come Rita Levi Montalcini abbia potuto iscriversi all'università, quando il padre aveva protestato che lo studio l'avrebbe ostacolata nel suo ruolo di moglie e di madre, e scegliere di non essere mai né moglie né madre; come Anna Kuliscioff sia riuscita a laurearsi con una figlia piccola e a rivendicare di non essere la signora di nessuno, se non di sé stessa; come Marie Curie abbia vinto non uno ma due Nobel contro i pregiudizi e le maldicenze; come Oriana Fallaci abbia da donna raccontato e documentato, con l'elmetto in testa, armata di penna, le guerre; come Virginia Wolf abbia rivendicato con le sue parole una stanza, ossia uno spazio e una dignità per le donne; come i passi di donne pioniere abbiano aperto le strade ad altre donne: al voto, all'istruzione, al lavoro...

Sono storie di donne incredibili, anticipatrici, visionarie, cittadine di un futuro cui ancora oggi bisogna aspirare.

Marie Skłodowska: prima donna premio Nobel (1867 - 1934)

Fu la prima donna a essere insignita del premio Nobel per meriti scientifici e il primo scienziato a ottenerlo per due volte in discipline scientifiche diverse: per la fisica nel 1903 e per la chimica nel 1911. Il cognome Skłodowska non andrebbe mai omissso, perché è il suo, mentre Curie è quello del marito Pierre, insieme al quale, in un polveroso laboratorio di Parigi, avviò i suoi studi sulla radioattività. Le sue ricerche la portarono a scoprire due elementi chimici, che chiamò rispettivamente radio, per le sue proprietà e polonio, in onore alle sue origini. Tuttavia, Marie non avrebbe ricevuto il premio se Pierre, prima dell'assegnazione ufficiale, non avesse protestato alla notizia che lo vedeva unico nominato. Sarebbe stata l'ennesima storia di un'esistenza femminile vissuta all'ombra del marito. Marie e il marito non brevettarono mai i procedimenti per la preparazione dell'elemento, antepoendo sempre gli interessi scientifici a quelli economici. Morto Pierre investito da una carrozza, Marie portò avanti le sue ricerche e ottenne il secondo Nobel, questa volta per la chimica, nel 1911. Fu un premio altrettanto sofferto, per via della campagna sciovinista scatenata dalla stampa francese che l'accusava di relazione adulterina con il fisico Paul Langevin. Incurante delle accuse, la fiera Marie si recò a Stoccolma per ricevere il riconoscimento del suo lavoro. Sua figlia Irène, seconda donna nella storia del Nobel, avrebbe ottenuto il Nobel 24 anni dopo.

Rita Levi Montalcini, dal laboratorio domestico al Nobel (1909 - 2012)

Nata a Torino da una famiglia ebrea sefardita, si iscrisse alla facoltà di medicina all'Università di Torino, dove si laureò con il massimo dei voti nel 1936, nonostante le proteste del padre, secondo il quale lo studio avrebbe interferito con i doveri di moglie e madre. Dopo la specializzazione in neurologia e psichiatria, con l'emanazione delle leggi razziali nel 1938 dovette emigrare in Belgio, dove proseguì i suoi studi presso l'Istituto di Neurologia dell'Università di Bruxelles. Tornata a Torino nel 1940, allestì un laboratorio in casa per portare avanti le sue ricerche. Scampò alle deportazioni e nel 1944 divenne medico delle forze alleate. Terminata la guerra, tornò a Torino dove riprese gli studi accademici e allestì un laboratorio di fortuna in casa. Nel 1947 accettò un incarico alla Washington University.

Nel 1974 fu ammessa all'accademia pontificia delle scienze. Per molti anni rimase negli Stati Uniti, dove lavorò e realizzò gli esperimenti fondamentali che la condussero negli anni Cinquanta alla scoperta del Nerve Growth Factor (NGF) il fattore di crescita nervoso. Con questa scoperta vinse nel 1986 il Premio Nobel per la Medicina. Negli ultimi anni si dedicò alla promozione del diritto allo studio delle giovani donne dei paesi africani fondando nel 1992, con la sorella, la fondazione Rita Levi Montalcini.

Anna Kuliscioff, ovvero la dottora dei poveri e la madre del socialismo italiano (1854 - 1925)

Ebreica originaria della Crimea, si trasferì a Zurigo per poter frequentare l'università, che nella Russia zarista era preclusa alle donne. Figura di respiro internazionale, conobbe Andrea Costa in Svizzera e prese parte attiva ai movimenti anarchici e protosocialisti in Italia. Quando nel 1879 fu processata a Firenze, lo scrittore Carlo Lorenzini (Collodi) ne ascoltò da giornalista di cronaca la deposizione e si ispirò poi a lei per il personaggio della fata dai capelli turchini, creatura fantastica che regala seconde possibilità. Si iscrisse alla facoltà di Medicina a Berna con al seguito la figlia Andreina di pochi mesi; dopo un pellegrinaggio attraverso le università italiane, per garantirsi il diritto all'istruzione superiore, si laureò a Napoli. Con la sua tesi, e le successive specializzazioni a Torino, Padova e Pavia, individuò l'origine batterica delle febbri puerperali aprendo la strada alla scoperta scientifica delle cause delle morti post partum. Con Filippo Turati contribuì alla fondazione del partito socialista, e a numerosi lavori parlamentari per la difesa del lavoro delle donne e la tutela dei minori. Fece politica dietro le quinte, non potendo mai firmare le leggi che contribuì a scrivere, in un tempo in cui alle donne erano preclusi i diritti politici attivi e passivi. Scrisse saggi come *Il Monopolio dell'uomo* e una bellissima lettera alle italiane sul tema del suffragio e dei diritti. A Milano era chiamata la dottora dei poveri perché prestava assistenza gratuita nelle case di coloro che non potevano permettersi le cure.

Oriana Fallaci, staffetta di giustizia e libertà (1929 - 2006)

Nata a Firenze, fu staffetta di Giustizia e Libertà durante la Resistenza. Con la sua bicicletta, portava manifesti, armi e spesso scortava soldati alleati. Si iscrisse a medicina e per permettersi di studiare cominciò a lavorare come cronista. Giovaniissima, inseguiva i casi che le erano affidati con la bicicletta, come su due ruote aveva dato il suo contributo alla liberazione. Sarebbe stata quella la sua strada, sempre sulle tracce della verità. Lei che da bambina aveva vissuto la guerra, l'avrebbe inseguita con carta e penna, macchina fotografica e registratore per raccontarla, denunciarla. Il suo primo fronte sarebbe stato nel 1956 l'Ungheria, poi negli anni Sessanta i reportage della guerra in Vietnam le avrebbero dato fama internazionale. Su invito del direttore dell'«Europeo» fece un viaggio attorno al mondo per raccontare le condizioni di vita delle donne, soprattutto in oriente, da cui avrebbe tratto un romanzo, *Il sesso inutile. Viaggio intorno alla donna*. Il suo libro *Lettera a un bambino mai nato* riflette in maniera profonda, intelligente e sensibile su un tema ancora oggi attualissimo. Celebre la sua inchiesta condotta sulla morte di Pasolini, di cui era amica, che ne mette in luce l'attitudine di andare sempre alla ricerca della verità, con un altissimo senso della giustizia. Citiamo infine le sue Interviste con la storia. Tra i leader che maggiormente la colpirono, secondo la sua testimonianza, ci furono due donne: Indira Gandhi e Golda Meir.

Virginia Woolf, una stanza per le donne (1882 - 1941)

Scrittrice, saggista e attivista, Virginia Woolf rappresenta una figura di donna emblematica nella storia della letteratura e dei movimenti femminili. Con il marito Leonard S. Woolf diresse la casa editrice londinese The Hogarth Press e presso la loro abitazione si riuniva un cenacolo di intellettuali chiamato Bloomsbury group. Nel saggio *Una stanza tutta per sé* sono raccolti i suoi interventi presso il Newnham College e al Girton College, istituti femminili dell'Università di Cambridge, nell'ottobre 1928. Parlando delle ingiustizie sociali, così come della mancanza di libertà e di espressione di cui le donne sono vittime, Virginia Woolf utilizza la metafora della stanza, che rappresenta uno spazio di rivendicazione femminile: "A woman must have money and a room of her own if she is to write fiction".

Francesca Cabrini, pioniera dell'assistenza sociale e dell'emancipazione femminile (1850-1917)

Francesca Saverio Cabrini fu una figura cruciale nella ridefinizione del ruolo femminile all'interno delle opere missionarie e dell'assistenza sociale tra Ottocento e Novecento. Fondatrice delle Missionarie del Sacro Cuore di Gesù, operò prevalentemente negli Stati Uniti, dove si distinse per la creazione di scuole, ospedali e orfanotrofi dedicati agli immigrati italiani, in un contesto sociale segnato da forti discriminazioni etniche e di genere. La sua azione dimostrò come una donna potesse esercitare leadership, organizzazione e influenza transnazionale in ambiti allora dominati da uomini, contribuendo all'emancipazione delle donne religiose e alla valorizzazione della loro azione pubblica.

Florence Nightingale, fondatrice dell'infermieristica moderna (1820 - 1910)

Considerata la fondatrice dell'infermieristica moderna, Florence Nightingale ridefinì radicalmente il ruolo delle donne nella sanità, trasformando l'assistenza infermieristica da occupazione marginale a professione rispettata e regolamentata. La sua opera durante la Guerra di Crimea e la successiva attività di riforma sanitaria furono determinanti nel legittimare la presenza femminile nelle istituzioni mediche. Attraverso la fondazione di scuole per infermiere e l'uso sistematico della statistica, Nightingale affermò il principio che le donne potessero contribuire con competenze tecniche e scientifiche, sfidando gli stereotipi di passività e dipendenza ancora radicati nella società vittoriana.

Sofia Vanni Rovighi, filosofa e prima cattedratica italiana (1908 - 1990)

Filosofa e accademica, Sofia Vanni Rovighi rappresenta una delle prime figure femminili ad affermarsi stabilmente nel panorama universitario italiano del XX secolo. In un'epoca in cui l'accesso delle donne alla carriera accademica era fortemente limitato, riuscì a conquistare una cattedra di Filosofia teoretica, divenendo punto di riferimento nel recupero della tradizione scolastica medievale, in particolare del pensiero di Tommaso d'Aquino. La sua autorevolezza intellettuale e il suo ruolo di formatrice hanno contribuito a scardinare pregiudizi di genere nell'ambito delle scienze umane, aprendo spazi di legittimazione per la presenza femminile nella filosofia accademica.

Cicely Saunders, fondatrice delle cure palliative moderne (1918 - 2005)

Cicely Saunders è riconosciuta come la fondatrice del moderno movimento delle cure palliative. La sua traiettoria professionale – che unisce competenze infermieristiche, mediche e sociali – rappresenta un modello pionieristico di multidisciplinarietà e di empowerment femminile in ambito sanitario. Con la fondazione dello St. Christopher's Hospice, introdusse una nuova sensibilità etica nella medicina, capace di riconoscere e valorizzare la dimensione relazionale e compassionevole della cura, spesso associata all'universo femminile e storicamente marginalizzata nella pratica clinica. La sua figura ha contribuito a ridefinire il valore del "prendersi cura" come competenza scientifica e sociale di pari dignità rispetto alla cura tecnica.

Edith Stein, filosofa e martire, voce femminile nella teologia (1891 - 1942)

Filosofa di formazione fenomenologica, monaca carmelitana e martire ad Auschwitz, Edith Stein ha offerto un contributo profondo alla riflessione sull'identità femminile e sul ruolo della donna nella società e nella Chiesa. Nei suoi scritti, elaborò una concezione della donna fondata su una specifica vocazione spirituale, ma anche su una piena partecipazione alla vita culturale e pubblica. In un contesto ancora patriarcale, rivendicò per le donne un ruolo attivo nell'educazione, nella filosofia e nella riflessione teologica. La sua testimonianza, culminata nel martirio, ne ha fatto una figura simbolica del dialogo tra differenze: religiose, culturali e di genere. La sua canonizzazione come compatrona d'Europa ha rafforzato il valore pubblico della sua eredità intellettuale e spirituale.

Simone de Beauvoir, filosofa e madre del femminismo contemporaneo (1908 - 1986)

Simone de Beauvoir è stata una filosofa, scrittrice ed esponente di rilievo dell'esistenzialismo francese. Il suo saggio *Le Deuxième Sexe* (1949) rappresenta una pietra miliare nella teoria femminista del Novecento, in cui analizza la costruzione socio-culturale della femminilità e introduce l'idea che "donna non si nasce, lo si diventa". De Beauvoir decostruisce la naturalizzazione del ruolo femminile nella società patriarcale, rivelandone la matrice storica e ideologica. La sua opera ha fondato le basi per il femminismo della seconda ondata, influenzando in modo decisivo la filosofia, la sociologia e le scienze politiche. Ha inoltre denunciato l'oppressione sistemica delle donne nei rapporti familiari, lavorativi e sessuali, proponendo una visione radicalmente emancipatoria.

Eleanor Smeal, leader del femminismo e promotrice dei diritti civili (1939 -)

Attivista e teorica del femminismo statunitense, Eleanor Smeal ha giocato un ruolo centrale nella lotta per i diritti civili delle donne negli Stati Uniti, specialmente negli anni Settanta e Ottanta. È stata per tre mandati presidente della National Organization for Women (NOW) e fondatrice del Feminist Majority Foundation. Tra le sue battaglie principali vi sono la promozione dell'Equal Rights Amendment (ERA), la difesa dei diritti riproduttivi, l'accesso paritario al lavoro e alla rappresentanza politica. Coniugando attivismo politico,

lobbying istituzionale e produzione teorica, Smeal ha contribuito in modo decisivo all'inserimento della questione femminile nell'agenda politica nazionale americana, sostenendo un approccio intersezionale e strutturale all'analisi delle disuguaglianze di genere.

Claudia Goldin, economista e studiosa delle disuguaglianze di genere (1946 -)

Economista statunitense, insignita del Premio Nobel per l'Economia nel 2023, Claudia Goldin ha rivoluzionato lo studio del ruolo femminile nel mercato del lavoro attraverso un approccio storico-quantitativo. I suoi lavori analizzano le dinamiche di lungo periodo della partecipazione femminile all'economia formale, mettendo in luce le intersezioni tra istruzione, fertilità, norme culturali e istituzioni. In opere come *Understanding the Gender Gap* (1990) e *Career and Family* (2021), Goldin dimostra che il divario salariale di genere è in gran parte attribuibile a fattori strutturali e organizzativi, non solo a discriminazioni dirette. Il suo contributo ha permesso di ripensare le politiche pubbliche in chiave di equità e ha fornito strumenti analitici essenziali per affrontare le sfide della parità di genere nel mondo del lavoro contemporaneo.

Angela Merkel (1954 -)

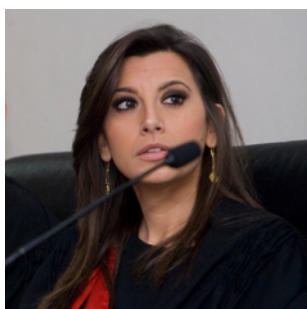
Cresciuta nella Germania Est e formata come fisica, entra in una CDU molto maschile e occidentale. Per superare stereotipi di genere e diffidenze interne, punta su competenza, sobrietà e grande cura dei dossier. La sua ascesa mostra come la presenza di una donna al vertice possa produrre cambiamenti gradualmente reali nelle politiche di genere. Durante i suoi governi avvengono tre svolte principali: più servizi per famiglie e bambini (asili, tempo pieno, congedo parentale con mesi riservati ai padri); introduzione di quote di genere nei vertici delle grandi imprese; legge sulla trasparenza salariale e rafforzamento della tutela contro la violenza sulle donne. Il suo stile – prudente, tecnico e orientato al consenso – riduce i costi reputazionali che spesso colpiscono le leader donne e contribuisce a normalizzare l'idea di una donna competente alla guida del Paese. Restano però limiti importanti: riforme lente e mancati interventi su nodi strutturali come il sistema fiscale che scoraggia il lavoro femminile. Tuttavia, il suo approccio "dal centro" ha prodotto cambiamenti stabili e difficili da invertire.

2.2 In ricordo di Anna Pirozzoli

Desideriamo dedicare un pensiero speciale alla memoria della Prof.ssa Anna Pirozzoli, scomparsa prematuramente, che ha lasciato un'impronta profonda e indelebile nella nostra comunità accademica.

Figura di riferimento per studentesse e studenti, Anna Pirozzoli ha rappresentato un esempio concreto e luminoso di valorizzazione e autodeterminazione del ruolo femminile, capace di unire rigore scientifico, passione educativa e impegno civile. Il suo contributo ha sostenuto e accompagnato molti dei temi che questo GEP intende approfondire.

Ricordarla significa riconoscere come il percorso verso una maggiore uguaglianza si nutra di pratiche quotidiane. Il nostro Ateneo desidera dare continuità al suo impegno, affinché l'università possa proseguire nel rafforzamento di politiche e ambienti fondati su pari opportunità, partecipazione e rispetto per tutte e tutti.



Un ritratto di Anna - A cura di Paola Culicelli

“Aveva un sorriso per tutti”, così ha ricordato Anna Pirozzoli il Rettore Fabio Fortuna in occasione della cerimonia con la quale le è stata intitolata l'Aula tesi del piano 0, dove oltre alle discussioni di laurea si svolgono molti dei nostri convegni. Un'aula vissuta, spesso affollata, in cui il lavoro, la passione, lo scambio, la dedizione saranno i gesti quotidiani più appropriati per ricordarla, come ha detto Stefano Bandecchi lasciando trapelare la commozione.

Nel mondo romano lo spirito che presiedeva a un luogo, conferendo ad esso una sorta di anima, era chiamato genio. Per anni, come ricorda Alberto Clerici, Anna Pirozzoli è stata l'anima della Facoltà di Scienze Politiche. Era ispirata e ispirava. Aveva la capacità – è sempre Alberto Clerici a raccontarcelo – di mettersi al servizio dell'università, degli altri, e di empatizzare.

Ricercatrice nel 2007, Professore Associato nel 2014 e Ordinario nel 2015 aveva poi assunto il ruolo di Preside di facoltà, Direttrice di dipartimento, Rettore vicario. Eppure, Anna non era una di quelle donne che scalano con gli occhi la vetta. Il suo sguardo era sempre a chi le stava attorno, alle persone, con quel suo sorriso e quel suo garbo affabile. Se lei con le sue spalle forti combatteva i draghi e tu avevi una figlia che si era lanciata dal letto a castello, lei ti faceva sentire che c'era e capiva. Lei c'era per te: un aspetto che mi ha colpito personalmente.

Michela Luzi, amica e collega, ci parla della sua autorevolezza e del suo carisma: “Possedeva una capacità di coinvolgerti e di farti sempre sentire partecipe, per cui non potevi dirle di no”.

Una delle cose molto belle che la contraddistinguevano – ricorda Alberto Clerici – era la sua partecipazione nei lavori. Anna non era un generale che diceva “armiamoci e partite”. Era lei a mostrare la strada, più da pioniera e compagna di strada che da comandante a cavallo nelle retrovie. In questo la contraddistingueva una gentilezza naturale, per cui anche la sua femminilità rappresentava un tratto vincente.

Bellissimo un ricordo che ci regala ancora Michela Luzi: Anna sui suoi tacchi dodici. Nonostante tutto, Anna era sempre impeccabile, elegante, bella come persona.

Un'altra istantanea della memoria che condivide con me Michela è Anna che ride e piange insieme.

“Mi manca tanto, a pelle”, confessa. E mancherà a tutti. Dalla testimonianza di molti emerge che mancheranno i suoi consigli da amica e collega di grande intelligenza e sensibilità, quelle sue doti di diplomazia, empatia, gentilezza, umanità, fermezza, professionalità che l'avrebbero portata a essere in futuro una Magnifica Rettrice. Una carica che avrebbe assunto senza rinunciare ai suoi tacchi 12 e con un sorriso sempre in tasca, per tutti.

Federico Girelli, amico e collega costituzionalista, ha condiviso con Anna l'avventura universitaria alla Cusano dagli albori, quando entrambi erano ricercatori, in quella stanza di Via Casal Monferrato, con le pareti trasparenti vista corridoio, che scherzando chiamavano l'acquario, quando tutto ha avuto inizio. Gli domando quale fosse la più grande dote di Anna. “La tenacia”, mi risponde: non ha dubbi. Ritrovando su Instagram un ritratto un po' goliardico di Anna, scopriamo che lei stessa, dovendo indicare i suoi segni particolari, ha risposto “la tenacia”. Come motto ha scelto quello di Steve Jobs: stay hungry, stay foolish. Da questo breve profilo, ho scoperto che da piccola avrebbe voluto fare il pilota.

A Federico Girelli brillano gli occhi quando parla di Anna, ritornano alla memoria aneddoti esilaranti e divertenti. Mi dice che, arrivando con la macchina al parcheggio dell'università, ancora cerca quella di Anna. “Che tipo di professoressa era?”, gli domando. “Allora – risponde – Anna con gli studenti era sempre molto gentile; agli orali era esigente ma mai cattiva o prevenuta”. Un altro dato che condivide di Anna con me mi colpisce. Quando le chiese come volesse essere declinata, in relazione ai ruoli che ricopriva, lei rispose “al maschile, così come questi ruoli sono denominati negli atti ufficiali dell'Ateneo; quello che conta è appunto la funzione che svolgi (e come la svolgi), non il sesso a cui appartieni”. Mi viene in mente un'altra donna eccezionale che ha sovvertito tutti gli stereotipi di genere, Oriana Fallaci, che sulla sua lapide ha voluto fosse incisa la parola “scrittore”.

Ancora quel primo compagno di strada di Anna dice di lei: “La mia amica guardava alla sostanza e proprio lei, donna, divenuta Professore Ordinario giovanissima, non poteva esser certo tacciata di maschilismo”. E ha ragione perché ho sperimentato come Anna, sempre professionale e impeccabile, fosse comunque attenta e sensibile non a un'astratta questione femminile, ma alle donne che lavoravano a contatto con lei, anzi a tutte le donne e a tutti gli uomini che lavoravano con lei.

Chiedo, infine, a Federico cosa lei gli abbia lasciato. “Il fatto che non bisogna mollare mai. Al di là della malattia, mi ha trasmesso che non bisogna mai darsi per vinti”, rivela. E ricorda di quando Anna, allora ricercatrice, scriveva la sua monografia in treno per raggiungere l'università.

Anna è un nome palindromo, ha un'andata e un ritorno. Fa sperare, davvero, che tutto quello che doni possa ritornare, che le cose belle, le persone belle, come era lei, in qualche modo non si perdano ma rimangano come un faro a splendere e a mostrare una rotta.

2.3 Voci dell'Ateneo: Percorsi di Crescita, Parità e Inclusione

Sin dalla sua fondazione, l'Università Niccolò Cusano ha dedicato particolare attenzione alla promozione della partecipazione delle studentesse nei propri corsi di studio, al sostegno delle carriere femminili del personale docente e tecnico-amministrativo e alla costruzione di un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità, sia nella sede centrale sia nelle sedi associate. Di seguito sono riportate le testimonianze e le voci di coloro che vivono quotidianamente l'Ateneo — direttori, docenti, tutor, dottorandi e studenti — che contribuiscono a delineare un quadro concreto dell'esperienza universitaria e del percorso verso una piena equità di genere.



Stefano Guarino

Prorettore all'Internazionalizzazione e Presidente del Presidio di Qualità di Ateneo

Sono Stefano Guarino, Professore Ordinario presso l'Università Niccolò Cusano, dove mi occupo di ricerca e didattica nell'ambito dell'ingegneria industriale e delle tecnologie di produzione. Attualmente ricopro il ruolo di Prorettore all'Internazionalizzazione e di Presidente del Presidio di Qualità di Ateneo, incarichi attraverso i quali cerco di contribuire a rafforzare la dimensione internazionale dell'università e a garantire l'eccellenza nei processi di valutazione e miglioramento continuo. Parallelamente, seguo e ho seguito numerosi progetti di ricerca internazionali, che mi hanno permesso di consolidare collaborazioni con istituzioni accademiche e centri di ricerca di primo piano a livello nazionale e internazionale.

Ho scelto l'Università Niccolò Cusano dopo oltre quattordici anni di esperienza in un ateneo tradizionale in presenza. In questo percorso ho potuto apprezzarne la capacità di interpretare in modo innovativo la missione dell'università, rendendo l'istruzione accessibile, flessibile e di qualità, senza mai rinunciare al rigore scientifico e valorizzando al contempo la dimensione internazionale. L'attenzione costante alla qualità e la propensione all'innovazione fanno dell'Unicusano un contesto ideale per mettere a frutto e ampliare le mie competenze.

L'ambiente di lavoro dell'Università Niccolò Cusano si è sempre distinto per la sensibilità e l'attenzione dedicate ai temi della parità di genere e dell'inclusione. Pur operando in un settore, come quello ingegneristico, tradizionalmente caratterizzato da una forte prevalenza maschile, posso affermare che l'Ateneo ha costantemente valorizzato competenze e talenti al di là delle differenze di genere, favorendo un contesto collaborativo, aperto e meritocratico. Personalmente credo profondamente nei valori di equità e pari opportunità, che ritengo fondamentali non solo per il benessere delle persone, ma anche per la qualità del contesto lavorativo e per i risultati che insieme è possibile raggiungere. In questa prospettiva, l'Unicusano si colloca in linea con le migliori pratiche internazionali, mantenendo al tempo stesso obiettivi di crescita attraverso il continuo confronto con le università europee ed extraeuropee.

Per rafforzare ulteriormente l'inclusione e la parità di genere credo sia importante agire su più fronti. Innanzitutto, sarebbe utile attivare percorsi di formazione continua dedicati a tutto il personale, per aumentare la consapevolezza sui temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione. Credo, infine, che l'Ateneo possa trarre grande beneficio dal rafforzare la propria partecipazione a reti e progetti internazionali dedicati all'uguaglianza di genere, così da importare e adattare modelli virtuosi già sperimentati in altri contesti accademici europei ed extraeuropei.



Gabriella Arcese

Direttrice Dipartimento di Scienze Economiche, Psicologiche, della Comunicazione, della Formazione e Motorie (EPsiCoForM)

Sono Gabriella Arcese, Professoressa Ordinaria in Scienze merceologiche e Direttrice del Dipartimento di Scienze Economiche, Psicologiche, della Comunicazione, della Formazione e Motorie (EPsiCoForM) all'Università Niccolò Cusano. Dal 2009 sono membro dell'Aisme – Accademia Italiana di Scienze Merceologiche, e dal 2010 faccio parte dell'Associazione Rete Italiana LCA, entrambe società scientifiche legate agli argomenti di ricerca oggetto dei miei studi. Oggi faccio parte del Consiglio direttivo di entrambe. Dal 2014 faccio parte della Social Alliance che a livello internazionale si occupa dello sviluppo della metodologia Social Life Cycle Assessment, con cui nel 2017, ho contribuito alla revisione della linea guida "Guidelines for Social Life Cycle Assessment", coordinata in sede United Nations Environment - Life Cycle Initiative SLC Alliance.

Ho scelto di lavorare all'Università Niccolò Cusano perché è un ateneo altamente orientato verso l'innovazione e la sostenibilità. L'approccio innovativo della didattica dell'Università, che integra le tecnologie più avanzate nel programma educativo e di ricerca, mi consente di essere costantemente aggiornata con i più recenti sviluppi scientifici. L'ambiente stimolante e l'approccio multidisciplinare di Unicusano sono elementi che mi permettono di continuare a contribuire al progresso della ricerca.

Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, credo che il nostro Ateneo promuova attivamente la parità di genere. L'università ha adottato politiche e iniziative volte a garantire pari opportunità per tutti i membri del personale, indipendentemente dal genere. Vi è l'impegno costante a creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso favorendo così un'atmosfera di collaborazione sia tra il personale che tra gli studenti.

Mi sento pienamente integrata nel mio gruppo di lavoro. L'ambiente è sereno e caratterizzato da un forte spirito di collaborazione, in cui ognuno ha l'opportunità di esprimersi e di contribuire.

Non c'è discriminazione e il rispetto reciproco è alla base della nostra interazione quotidiana.

Pur essendo soddisfatta delle politiche adottate dall'Università per promuovere la parità di genere, credo che ci sia sempre spazio per ulteriori miglioramenti. Una proposta che suggerisco è l'implementazione di programmi di mentoring, che possano supportare in modo particolare le donne nel loro percorso accademico e professionale, favorendo la crescita e il consolidamento della loro posizione in ruoli di leadership.

Ritengo che sarebbe utile continuare a rafforzare le opportunità di carriera per tutti, assicurando le stesse possibilità di accedere a posizioni di responsabilità all'interno dell'ateneo.



Michela Luzi

Coordinatrice del Corso di laurea magistrale in Sociologia e ricerca sociale

Sono Michela Luzi, coordinatrice del Corso di laurea magistrale in Sociologia e ricerca sociale. Ho iniziato a lavorare presso l'Università Niccolò Cusano nel 2007 come docente a contratto, sono poi diventata ricercatrice e oggi sono incardinata come professore associato in Sociologia dei fenomeni politici e giuridici e sono stata nominata coordinatrice del Corso di Studi magistrale in Sociologia e ricerca sociale, uno dei corsi più "giovani" proposti dall'Università, infatti, stato attivato nel 2020. La mia esperienza ventennale con l'Università Niccolò Cusano mi ha consentito di afferarmi professionalmente e sono orgogliosa di far parte di questa realtà che nel tempo è cresciuta e si è consolidata.

L'Università Niccolò Cusano ha sempre avuto un'attenzione particolare per le questioni di genere, proponendo varie iniziative, tra cui seminari, convegni e pubblicazioni specifiche sul tema. Ma l'attenzione maggiore è stata riservata alle assunzioni del personale, che sono mirate a garantire una concreta parità tra uomini e donne. Inoltre, non c'è mai stata alcuna remora ad affidare ruoli dirigenziali e di alta responsabilità a donne capaci e preparate, sia per quanto riguarda le attività di docenza, (la professoressa Paola Pagnini ha presieduto per diversi anni i corsi di laurea, ma soprattutto la mia cara amica Anna Pirozzoli che è stata la prima rettrice vicaria donna in Italia), e anche per incarichi amministrativi come la direzione generale amministrativa.

Purtroppo, le discriminazioni di genere sono una criticità sociale, tutt'altro che risolta in alcuni ambiti particolari e in specifici settori che sono ancora preclusi alle donne. Ma, anche se molto lentamente, qualcosa sta cambiando, piccole conquiste funzionali a ricostruire una società più umana ed integrata e che dovrebbe portare a superare quella polarizzazione storica che, per molto tempo, ha visto i due generi contrapposti. Le donne rappresentano la capacità e la volontà di tutti di costituirsi nel loro diritto ad agire liberamente, afferendo ad un'esperienza universale, grazie alla quale si possono superare ingiustizie e conquistare diritti, validi per tutti, come è giusto che sia.



Prof. Riccardo Pancioli

Coordinatore di Ingegneria Meccanica Magistrale LM33

Sono professore universitario di Ingegneria Meccanica presso l'Università Niccolò Cusano. Mi sono formato e ho iniziato la mia carriera accademica a Bologna, una città e una regione che, in generale, rappresentano un punto di riferimento nazionale per la parità di genere. Tuttavia, anche in un contesto culturalmente avanzato, il settore dell'ingegneria meccanica ha sempre mostrato un divario di genere profondo e apparentemente incolmabile.

Durante la mia formazione, la presenza femminile nel corso di laurea in Ingegneria Meccanica era pressoché marginale: la quasi totalità degli iscritti erano uomini. Osservando i corsi affini, come Ingegneria Civile o Chimica, il divario appariva meno marcato, come se le capacità richieste o l'attitudine necessaria fossero percepite come "diverse". A distanza di vent'anni, la situazione non è sostanzialmente mutata. Nel nostro Ateneo le studentesse iscritte a Ingegneria Meccanica restano una minoranza significativa: nelle discussioni di tesi raramente si raggiunge il 10% di candidate, e non sono infrequenti le sessioni in cui le donne non sono affatto presenti. Anche tra il corpo docente il quadro è simile. Nel mio settore scientifico, "Costruzione di macchine e progettazione meccanica", nel 2024 su più di 70 professori ordinari risultava attiva una sola professoressa, andata in pensione nel 2025. Solo di recente si è registrato un miglioramento, con la nomina di cinque nuove professoresses ordinarie. Nelle fasce accademiche inferiori (associati, ricercatori) le percentuali restano sostanzialmente invariate.

Il mio pensiero sulla discriminazione di genere nasce da esperienze dirette, prima ancora dell'ingresso nel mondo accademico. Quando decisi di iscrivermi a Ingegneria Meccanica, mi sentii dire più volte che "da che mondo è mondo, gli uomini fanno ingegneria meccanica". Questo tipo di stereotipo è profondamente radicato: associa la meccanica alla forza, alla durezza, alla logica pura e alla razionalità, come se fossero qualità esclusivamente maschili. L'accettazione sociale per le donne ad iscriversi a Corsi di Studio come Ingegneria Civile o ancor maggiormente Architettura è ormai data per scontata, come se per davvero alle donne è ora concesso di poter progettare un ponte, ma un carro ponte no. In realtà, la progettazione meccanica è una disciplina che richiede anche intuito, sensibilità e una forte componente creativa — caratteristiche che non appartengono a un genere, ma alla persona.

Credo che il primo passo per ridurre il divario sia culturale: occorre mostrare un volto diverso dell'ingegneria. Le discipline tecniche devono essere raccontate come strumenti di espressione e creatività, non solo come applicazioni di formule o calcoli. L'ingegneria è spesso percepita come una materia "fredda" e lontana dall'arte, quando in realtà la differenza tra un progettista e uno stilista è molto più sottile di quanto si pensi: entrambi danno forma a un'idea, trasformano un concetto in un oggetto reale, funzionale ed esteticamente coerente. Per questo motivo, l'Università Niccolò Cusano potrebbe promuovere campagne di orientamento e sensibilizzazione rivolte alle studentesse delle scuole superiori, valorizzando l'aspetto creativo, sostenibile e sociale dell'ingegneria. Sarebbe utile anche attivare mentorship e role model al femminile, creando reti di scambio e supporto che mostrino alle giovani donne che è possibile, e naturale, costruire una carriera nell'ingegneria meccanica.



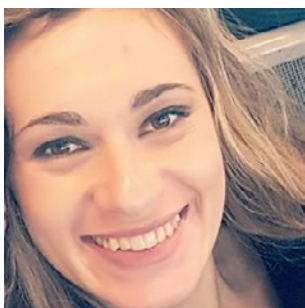
Alessia Lirosi

Professoressa associata di Storia moderna

Sono Alessia Lirosi, Professoressa associata di Storia moderna e attualmente coordinatrice del Corso di laurea magistrale in Scienze Umanistiche. Ho iniziato a lavorare all'Università Niccolò Cusano all'inizio del 2021, nel pieno della pandemia da COVID-19. In quel difficile periodo – in cui non sono mancati coprifuoco e restrizioni negli spostamenti – la prima cosa che ho piacevolmente riscontrato è come la proposta formativa e le metodologie didattiche dell'Unicusano siano state fondamentali per garantire concretamente a tanti studenti e a tante studentesse il diritto allo studio. D'altra parte, fin dalla sua fondazione, questo Ateneo si impegna per assicurare una formazione universitaria a persone giovani e meno giovani senza discriminazioni di alcun tipo, raggiungendo pure coloro che lavorano e/o non hanno la possibilità di frequentare le lezioni o di studiare fuori sede, e aiutandole a investire sul proprio futuro, a migliorare la propria realtà e a realizzare i propri sogni. L'Università Cusano mi ha subito offerto grandi opportunità di crescita professionale e personale, affidandomi anche diverse mansioni di responsabilità e coordinamento. Da questo punto di vista, non ho mai notato alcuna discriminazione di genere: gli incarichi sono equamente distribuiti tra colleghe e colleghi e sono attribuiti in base alla preparazione, al merito e all'impegno dimostrati; in altre parole, veniamo valorizzati senza disparità e pregiudizi e, ugualmente, vengono a noi richieste precisione, affidabilità e dedizione al lavoro senza differenze o parzialità.

Per quanto concerne in particolare la Laurea magistrale da me coordinata, sottolineo che la maggior parte dei corsi sono tenuti da docenti di genere femminile. Ricordo inoltre che nel 2022 abbiamo costituito "ASTREA-Centro di Ricerca Unicusano sulle Pari Opportunità" con lo scopo di promuovere progetti, ricerche e partnership (<https://www.astreaunicusano.it>). Infine, soprattutto di recente, l'Ateneo si sta dimostrando molto attivo nel sollecitare tesi e nell'organizzare giornate di studi e seminari di approfondimento su temi quali la violenza contro le donne, la costruzione dei ruoli di genere tra passato e presente, la leadership femminile.

Suggerisco di proseguire su questa strada con convinzione, per creare un ambiente di studio e lavoro sempre più inclusivo e per diffondere maggiore consapevolezza su tali questioni sia nell'ambito della didattica sia nella ricerca sia nella terza missione.



Cosima Dell'Aquila

Responsabile Ufficio Master e Corsi di Perfezionamento e Aggiornamento Professionale

Sono Cosima Dell'Aquila e ricopro il ruolo di Responsabile dell'Ufficio Master e Corsi di Perfezionamento e Aggiornamento Professionale presso l'Università Niccolò Cusano.

Il mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo, iniziato nel 2013, è stato caratterizzato da un costante processo di apprendimento, crescita e valorizzazione delle competenze. Ho avuto l'opportunità di crescere professionalmente all'interno della struttura, passando dalla posizione iniziale di tutor di Giurisprudenza a quella di coordinatrice, fino a sviluppare le competenze necessarie che mi hanno condotto all'attuale, stimolante incarico. La mia esperienza non è un caso isolato, ma testimonia in modo concreto come, nel nostro Ateneo, la parità di genere non rappresenti un semplice obiettivo o un principio astratto, ma un valore autentico e operativo che viene posto al centro della nostra strategia istituzionale e delle politiche di gestione delle risorse umane.

Credo profondamente che l'impegno verso l'inclusione e le pari opportunità non debba rimanere circoscritto alle dinamiche interne dell'Ateneo, ma debba permeare tutti gli aspetti della vita universitaria. Per questo, nel nostro Ufficio lavoriamo affinché anche l'offerta formativa post-laurea rifletta questa attenzione.

I nostri percorsi master, i corsi di perfezionamento e aggiornamento professionale mirano ad andare oltre l'approccio specialistico dell'uguaglianza di genere. Stiamo lavorando affinché la prospettiva dell'equità, della diversità e dell'inclusione diventi una componente trasversale e integrata nei nostri programmi di studio e nelle competenze professionali che trasmettiamo, che spaziano dall'economia al diritto, dalle scienze umane alla

tecnologia. L'obiettivo è formare professionisti consapevoli, capaci di rimuovere i pregiudizi e di consolidare ambienti di lavoro inclusivi basati esclusivamente sul merito e sull'impegno, senza discriminazioni né vantaggi di genere, trasformando la parità in un motore di innovazione e successo nel mondo professionale. Parallelamente all'offerta formativa, è fondamentale continuare a promuovere un clima basato sul rispetto, sull'ascolto e sulla valorizzazione delle pari opportunità. Questo impegno può tradursi in iniziative di mentoring per sostenere la leadership e l'orientamento alla carriera, in programmi dedicati alla crescita professionale e in politiche che favoriscano una reale conciliazione tra vita e lavoro, attraverso una maggiore flessibilità organizzativa e servizi mirati alla genitorialità. A questo si affiancano campagne annuali di sensibilizzazione ed eventi dedicati ai temi della parità di genere, della presenza femminile nelle discipline STEM e della prevenzione e contrasto alla violenza di genere.



Alessio D'Agostino

Coordinatore intersegreterie e Membro del Presidio di Qualità di Ateneo

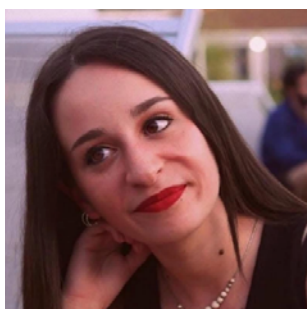
Sono Alessio D'Agostino, coordinatore intersegreterie, coordinatore delle Segreterie di Sociologia, Scienze della comunicazione, Lettere e Filosofia e membro del Presidio di Qualità di Ateneo. Laureato vecchio ordinamento in Scienze politiche presso La Sapienza, dove ho anche conseguito il Dottorato in Teoria dello Stato ed istituzioni politiche comparate. Mi occupo di coordinare

le Segreterie, principalmente dell'organizzazione della didattica di Ateneo. In passato ho ricoperto il ruolo di Tutor di Scienze politiche, Coordinatore dei Tutor Unicusano e coordinatore della Segreteria di Scienze politiche.

Sono all'Università Niccolò Cusano da 19 anni (novembre 2006) e sono molto orgoglioso di averla vista nascere, crescere, affermarsi e diventare quindi la splendida realtà che è oggi.

L'attenzione a temi della parità di genere e dell'inclusione ha significato da sempre per l'Ateneo impegnarsi attivamente per smantellare sia i pregiudizi inconsci che gli stereotipi culturali, elementi che limitano il potenziale delle persone in base al loro genere, orientamento sessuale, origine etnica, religione o background socio-economico. La sensibilità e l'attenzione dedicate a questi temi è stata perseguita fin da subito dall'Università Niccolò Cusano, che si è concentrata attivamente per garantire che uomini e donne godano degli stessi diritti, opportunità e trattamenti in tutti gli aspetti della vita lavorativa ma anche sociale, economica e politica. Tutto ciò è confermato dal fatto che gli incarichi, anche in posizioni apicali, sono equamente distribuiti (e lo sono sempre stati in passato) tra colleghe e colleghi e sono conferiti sulla base di merito ed impegno.

Per rafforzare ulteriormente l'inclusione e la parità di genere credo che l'Ateneo debba continuare a promuovere, e dove possibile migliorare, cambiamenti culturali e mentali: 1) rimuovendo stereotipi e pregiudizi (soprattutto di genere); 2) continuando ad investire in politiche aziendali che incentivino la parità e il benessere, come flessibilità lavorativa e congedi parentali (negli ultimi anni l'Ateneo ha consolidato tali politiche di welfare aziendale); 3) garantendo trasparenza e opportunità di carriera equa e creare un ambiente lavorativo sicuro e inclusivo per tutti, anche attraverso la formazione del personale e l'adozione di standard di certificazione.



Sofia Bartalotta

Tutor disciplinare presso la facoltà di Lettere dell'Università Niccolò Cusano

Sono Sofia Bartalotta, ho 29 anni e lavoro come tutor disciplinare presso la facoltà di Lettere dell'Università Niccolò Cusano da più di un anno. Ho scelto di lavorare in ambito universitario poiché ho sempre reputato l'ambiente accademico molto stimolante; lavorare all'università mi permette di coltivare la

mia passione per l'insegnamento e di approfondire i miei interessi accademici in un contesto dinamico, dove il confronto con colleghi e studenti arricchisce continuamente il mio percorso professionale ed umano; molto motivante è l'idea di poter contribuire alla formazione di nuovi studenti, nutrendone la curiosità. Dal mio punto di vista, l'ambiente di lavoro all'Unicusano mostra una sensibilità crescente rispetto alla parità di genere. Nella mia facoltà, in particolare, è riscontrabile una significativa presenza femminile, sia tra i tutor che tra i

docenti, il che indica un segnale positivo in termini di rappresentanza. Naturalmente, c'è sempre spazio per migliorare, soprattutto nella promozione di una piena equità nei percorsi di carriera e nella partecipazione ai ruoli decisionali. Ritengo, comunque, che il clima generale sia favorevole al dialogo e all'evoluzione su questi temi.

Credo che ci siano alcune azioni concrete che potrebbero rafforzare l'impegno dell'Unicusano sul tema della parità di genere; dal punto di vista della didattica, potrebbe essere favorevole l'introduzione, all'interno dei corsi, di contenuti e casi studio che evidenzino il contributo femminile nei vari ambiti disciplinari, spesso ancora poco rappresentato. Inoltre, sarebbe utile proporre seminari, rivolti all'intera comunità universitaria, su tematiche legate alla parità di genere e al linguaggio inclusivo. Un altro aspetto importante riguarda il coinvolgimento attivo degli studenti e delle studentesse in progetti didattici che stimolino il pensiero critico rispetto agli stereotipi di genere, valorizzando allo stesso tempo la pluralità di prospettive. Allo stesso modo, anche la formazione dei docenti su questi temi potrebbe avere un impatto positivo, per promuovere una didattica più attenta all'inclusività, sia rispetto al linguaggio che la scelta degli esempi da proporre in aula.



Vittoria Scalise

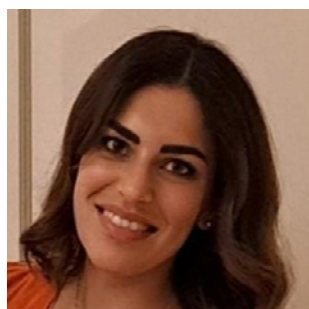
Dottoranda Corso Management for Digital Transformation: Business, Communication and Ethics

Mi chiamo Vittoria Scalise, ho 28 anni e vivo a Roma da tre anni. Ho scelto di stabilirmi qui per seguire il mio percorso accademico presso l'Università Niccolò Cusano, dove attualmente sono iscritta al Dottorato in Management for Digital Transformation: Business, Communication and Ethics.

Il mio legame con l'Unicusano è iniziato tempo fa; ho svolto qui tutto il mio percorso universitario, dalla laurea triennale a quella magistrale, fino a un master post-laurea. In questi anni ho avuto modo di scoprire e appassionarmi al mondo della ricerca, che oggi considero non solo una professione, ma un prezioso strumento per sviluppare uno sguardo critico e consapevole sulla realtà.

Ho scelto l'Unicusano proprio per la sua attenzione alla formazione e all'innovazione, che ho ritrovato in ogni fase del mio percorso. L'ambiente accademico è da sempre stimolante, dinamico e aperto al confronto, anche rispetto alla questione della parità di genere. Mi sento ben integrata nell'Università a conferma dei diversi spazi di espressione e crescita messi a disposizione.

Se potessi proporre un suggerimento per migliorare ulteriormente la parità di genere all'interno dell'Ateneo, consiglierei di organizzare momenti di dialogo e formazione specifici su questi temi, sia per la comunità studentesca che per il personale accademico, con l'obiettivo di diffondere consapevolezza e consolidare buone pratiche. La ricerca, la didattica e l'etica – tre pilastri del mio dottorato – possono essere la chiave anche per una vera equità di genere.



Roberta Miccoli

Dottoranda in 'Territorio Innovazione e Sostenibilità'

Sono Stefania Roberta Miccoli, e frequento il corso di dottorato della Unicusano in 'Territorio Innovazione e Sostenibilità'. Il mio viaggio formativo è iniziato con gli studi classici. Parallelamente, ho coltivato la mia passione per la musica, conseguendo un Diploma accademico di Conservatorio in Pianoforte. La mia curiosità mi ha poi condotta alle Scienze Sociali per studiare il comportamento

umano e le dinamiche complesse che muovono il mondo. Ho così conseguito una Laurea Triennale in Economia e Organizzazione Aziendale, ed una Laurea Magistrale in Economia e Management presso la LUM – Libera Università Mediterranea.

Nel 2019 sono diventata la Responsabile dei Processi di Formazione e Progettazione presso il Consorzio Universitario per la Formazione e l'Innovazione Universus CSEI, la business school del Politecnico di Bari. Mi occupo di ideare, attuare e coordinare progetti all'avanguardia, finalizzati a rispondere ai fabbisogni formativi dell'odierno e complesso mercato del lavoro.

La mia ricerca di dottorato riguarda le questioni di genere. Sono una donna, una lavoratrice, e la madre di una bambina. Ho vissuto in prima persona ed osservato nelle vite altrui le complesse dinamiche di genere

che pervadono il lavoro, il mondo accademico e, in generale, la società. Dalle discriminazioni ai bias impliciti, dalle aspettative sociali alle difficoltà di conciliazione vita-lavoro. Indagare sulle questioni di genere è per me il modo concreto per contribuire ad un mondo migliore per mia figlia, e per tutte le donne di oggi e di domani. È un investimento dettato dall'amore più profondo per il suo futuro, per garantirle maggiori opportunità e meno ostacoli di quelli che ho incontrato lungo il mio cammino.



Arianna Bucci

Laureata triennale in Ingegneria elettronica industriale

Sono Arianna Bucci, ho 20 anni e vivo a Frascati, vicino a Roma. Ho conseguito da poco la laurea triennale in ingegneria elettronica industriale presso l'Università Niccolò Cusano e continuerò con il percorso magistrale dello stesso indirizzo. Questa mia esperienza universitaria è stata resa possibile anche grazie alla borsa di studio che ho vinto tre anni fa e che mi consentirà di concludere i cinque anni previsti dal corso (tre anni per la laurea triennale e due anni per la laurea magistrale), senza dover gravare economicamente sulla mia famiglia. Essere studentessa click, cioè vincitrice di borsa di studio Unicusano, frequentando i corsi in presenza mi ha dato l'opportunità di vivere il nostro Ateneo a 360°, facendomi studiare con piacere e determinazione e consentendomi di conoscere molte persone, sia altri studenti ma anche i professori e altri dipendenti dell'Università.

I corsi di studio di Ingegneria sono frequentati prevalentemente da studenti di sesso maschile, ma questa disparità non è dovuta a particolari stereotipi, quanto piuttosto dalle scelte personali che ciascuno è libero di fare a proposito del proprio futuro. Nonostante il numero delle studentesse sia oggettivamente inferiore rispetto a quello degli studenti, questo non è mai stato motivo di discriminazione, siamo e ci sentiamo tutti parte della stessa squadra e collaboriamo per raggiungere obiettivi comuni.



Emma Fabiani

ex STUDENTESSA MADRE del CdS in Ingegneria Meccanica Magistrale

Riprendere gli studi universitari dopo una Laurea Triennale in Ingegneria Meccanica non è stato facile. Ero consapevole delle difficoltà che avrei incontrato, ma per me l'abbandono non era un'opzione. Conciliare studio e maternità è stato molto impegnativo: le difficoltà maggiori sono state la gestione del tempo, le notti insonni o quando mia figlia richiedeva attenzioni mentre avrei dovuto studiare o seguire lezioni. Ci sono stati momenti di scoraggiamento, ma la determinazione mi ha spinto a proseguire. Spesso studiavo di notte per rispettare scadenze e lezioni.

Il sostegno di alcuni docenti è stato prezioso per gestire al meglio gli impegni familiari; non ho fatto ricorso a servizi specifici per studentesse madri, ma talvolta ho sentito una comprensione non sempre piena delle difficoltà legate alla cura di una bambina. La rete familiare e l'aiuto dei colleghi sono stati fondamentali per affrontare queste difficoltà e, nonostante non abbia mai trovato un equilibrio stabile tra studio e famiglia, ho imparato a sfruttare ogni momento disponibile per andare avanti.

Questa esperienza ha rafforzato la mia determinazione e mi ha reso ancora più consapevole di quanto servano politiche universitarie più flessibili per le studentesse madri, come appelli aggiuntivi, proroghe e supporti personalizzati. A chi sogna di studiare e diventare madre direi di non arrendersi: con una rete di supporto e un Ateneo attento ogni sogno si può realizzare. Le difficoltà vissute non cambiano la mia scelta: rifarei tutto, perché lo studio è un messaggio di coraggio e speranza per il futuro.

3. Analisi di contesto

Il Gruppo di Lavoro GEP, nel corso del 2021, ha avviato un articolato processo di analisi e pianificazione volto a promuovere le politiche di equità e inclusione all'interno dell'Ateneo. Tale processo ha portato alla redazione del Piano di Equità di Genere GEP_2022-2024, fondato su una prima e approfondita analisi di contesto. Questa analisi ha consentito di elaborare il primo Bilancio di Genere dell'Università, riferito ai dati 2021, che ha permesso di fotografare in modo sistematico la distribuzione di genere tra studenti e studentesse, personale docente e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (TAB). L'analisi ha messo in luce sia i punti di forza sia le aree di miglioramento, fornendo così una base conoscitiva indispensabile per definire interventi mirati.

Successivamente, il Gruppo di Lavoro ha proseguito l'attività di monitoraggio e aggiornamento dei dati, redigendo un secondo Bilancio di Genere relativo all'annualità 2023 (GEP-BG_2023). Questo nuovo bilancio ha consentito di osservare l'evoluzione degli indicatori nel tempo, verificare l'impatto delle azioni intraprese e individuare ulteriori ambiti di miglioramento, in un'ottica di progressiva strutturazione delle politiche di equità di genere.

Al termine del triennio 2022-24, è stata inoltre predisposta la Relazione triennale di monitoraggio (GEP-R2024), che raccoglie in modo sistematico l'analisi delle attività svolte, una valutazione del loro grado di attuazione e un primo esame della loro efficacia. Tale documento non solo consente di misurare i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi iniziali, ma rappresenta anche uno strumento di riflessione strategica per orientare le politiche future.

La Relazione triennale, insieme ai Bilanci di Genere prodotti, costituisce quindi un riferimento fondamentale per il Comitato Unico di Garanzia (CUG), chiamato a condurre una nuova analisi di contesto in vista dell'elaborazione degli obiettivi e delle azioni previsti nel presente Piano di Equità di Genere 2025-27. Tali documenti, letti in continuità, delineano un percorso strutturato e progressivo attraverso il quale l'Ateneo intende consolidare il proprio impegno per la promozione della parità di genere, dell'inclusione e del benessere lavorativo e formativo.

3.1 Dati di genere disaggregati

Per l'analisi dettagliata dei dati di genere relativi al personale, agli studenti, ai percorsi di carriera, alla composizione degli organi decisionali e alla presenza nei corsi di studio, si rimanda al documento "Bilancio di Genere 2023" dell'Ateneo. Di seguito si riporta una breve sintesi.

A livello complessivo, l'Università Niccolò Cusano presenta un corpo studentesco equilibrato in termini di genere: 52% donne e 48% uomini. La situazione cambia sensibilmente quando i dati vengono disaggregati per Dipartimento, confermando dinamiche analoghe a quelle dell'intero sistema universitario italiano.

Le differenze di genere rispecchiano trend consolidati: nei corsi STEM (Ingegneria) prevalgono ampiamente gli studenti maschi, mentre le donne sono più numerose nei corsi di area psicologica, educativa e umanistica. Un caso emblematico è rappresentato dai corsi triennali di Ingegneria, dove la presenza femminile si ferma al 19%. Il personale dell'Ateneo risulta complessivamente equilibrato, con una leggera prevalenza maschile. Tuttavia, la situazione varia in modo significativo tra personale tecnico-amministrativo e corpo docente. Il personale tecnico-amministrativo mostra una buona parità, mentre le differenze si amplificano nel corpo docente, dove le donne rappresentano solo il 39%. Inoltre i dati mostrano una distribuzione disomogenea del personale accademico nei diversi ruoli. Le differenze aumentano salendo nei livelli di carriera: mentre nei ruoli di ricercatore (RTD/RTI) la presenza femminile è intorno al 39%, tra i professori ordinari essa scende al 29%, con una prevalenza maschile del 71%.

Il Bilancio di Genere 2023 dell'Università Niccolò Cusano offre un quadro articolato della distribuzione di genere. L'Ateneo mostra una buona parità complessiva nel corpo studentesco e tra il personale tecnico-amministrativo, mentre persistono differenze significative nel corpo docente, soprattutto nei ruoli più elevati. Gli indicatori GDI e GCI evidenziano comunque miglioramenti nel triennio 2021-2023, segnalando una progressiva riduzione delle disparità nelle fasi di accesso e avanzamento di carriera.

Il prossimo Bilancio di Genere 2024 consentirà di consolidare una serie storica utile per monitorare in modo più accurato l'evoluzione e l'efficacia delle politiche di equità adottate.

3.2 Sintesi attività 2021–2024 in ambito di Didattica, Ricerca e Terza Missione

Nel triennio 2021–2024 l'Università Niccolò Cusano ha portato avanti un insieme articolato di attività orientate alla promozione dell'equità di genere, all'integrazione della dimensione di genere nei processi didattici e di ricerca e allo sviluppo di iniziative di terza missione ad alto impatto sociale. Le azioni realizzate costituiscono un pilastro operativo del Piano di Equità di Genere (GEP 2022–2024) e rispondono agli indirizzi del Piano Strategico di Ateneo, in particolare rispetto all'obiettivo ITM8.1.a ("Promuovere e supportare gli obiettivi e le azioni previste nel GEP").

Il prossimo Bilancio di Genere 2024 consentirà di consolidare una serie storica utile per monitorare in modo più accurato l'evoluzione e l'efficacia delle politiche di equità adottate.

3.2.1 Didattica nelle Aree Umanistica, Sociale e STEM

Nel periodo 2021-2024, l'Ateneo ha consolidato l'inserimento strutturale dei temi legati alle pari opportunità all'interno dei corsi di studio, sia nell'Area Umanistica e delle Scienze Sociali sia nell'Area STEM. Tale integrazione si è tradotta in:

- insegnamenti con moduli dedicati alla storia e cultura di genere, alla violenza di genere, agli stereotipi e alle discriminazioni;
- seminari specialistici con esperti di settore;
- ampia produzione di tesi di laurea e di dottorato sui temi della parità, del lavoro femminile, dell'inclusione, della partecipazione politica e sociale delle donne

Tabella 1 – Produzione di tesi con contenuti di genere (AA 2021–2024)		
Dipartimento	N. tesi	Temi prevalenti
Scienze Umanistiche, Motorie e Formazione	19	Storia delle donne, violenza di genere, pedagogia inclusiva
Scienze Politiche, Giuridiche e Sociologiche	54	Diritti, cittadinanza, sociologia del lavoro, discriminazioni
Scienze Economiche, Psicologiche e della Comunicazione	18	Inclusione lavorativa, imprenditoria femminile, comunicazione
Ingegneria (Area STEM)	7	Gender equality nelle imprese, smart working, SDG5

L'Area STEM ha inoltre sviluppato tesi innovative sull'integrazione del SDG5 nelle metriche aziendali, sullo smart working per le pari opportunità e sul work-life balance.

Diversi progetti di dottorato hanno integrato esplicitamente la dimensione di genere nei propri obiettivi.

Corso di Dottorato	Tema
Territorio, Innovazione e Sostenibilità	Gender diversity come leva di sviluppo sostenibile
Management for Digital Transformation	Digitale e lavoro femminile nel Made in Italy
Epistemology and Neuroscience applied in Education	Corpo femminile tra medicina ed epistemologia; ruolo delle donne nella storia

L'Ateneo ha realizzato attività dedicate di orientamento rivolte alle studentesse delle scuole secondarie, con visite ai laboratori di Ingegneria, attività sperimentali e moduli introduttivi alle discipline tecnico-scientifiche. Tali iniziative supportano l'obiettivo GEP_O3.2 sulla riduzione delle asimmetrie di genere nei settori STEM.

3.2.2 Ricerca: integrazione della dimensione di genere

Negli anni 2022–2024 si osserva un incremento significativo nella produzione scientifica dell'Università Niccolò Cusano dedicata ai gender studies. L'impegno di docenti, ricercatrici e ricercatori si è tradotto in una crescita costante di pubblicazioni sia in contesti nazionali sia internazionali, contribuendo in modo rilevante al dibattito scientifico sul tema della parità di genere. Le linee di ricerca sviluppate in questo triennio si distribuiscono su ambiti molteplici e interdisciplinari: dalla storia delle donne all'imprenditoria femminile, dalle disuguaglianze nel mercato del lavoro alla sociologia della comunicazione, con particolare attenzione ai meccanismi attraverso cui si formano e si riproducono gli stereotipi. Altri filoni di ricerca hanno riguardato il rapporto tra educazione, religioni e genere, nonché l'analisi del ruolo delle donne nelle organizzazioni e nei sistemi produttivi, ambito quest'ultimo essenziale per comprendere barriere e opportunità nei percorsi professionali contemporanei.

L'impegno dell'Ateneo verso questi temi non si limita alla produzione scientifica, ma si traduce anche nella partecipazione a progetti di ricerca finanziati, orientati alla promozione della parità di genere in ambito accademico e socioeconomico. Tra le iniziative più rilevanti figura il progetto TALENT – conTamination IAB, finanziato a livello nazionale dal MUR e dalla CRUI. Il progetto, condotto da un team multidisciplinare, si concentra sul tema della resilienza organizzativa, promuovendo al tempo stesso iniziative concrete per il rafforzamento delle pari opportunità all'interno delle strutture educative e produttive.

A questo si affianca la proposta progettuale di Ateneo "S.F.I.D.A. (2024) Superare Falsi Ideali per promuovere le Donne in Accademia e valorizzare la Ricerca". Il progetto è orientato a contrastare e ridurre gli stereotipi di genere nelle discipline STEM, con particolare attenzione alle fasi di transizione dalla formazione scolastica all'università e ai percorsi accademici avanzati. L'iniziativa mira a sostenere la presenza femminile nei settori tecnico-scientifici, tradizionalmente caratterizzati da una forte sotto-rappresentazione, attraverso attività di orientamento, mentoring e rafforzamento delle competenze.

Parallelamente alla produzione scientifica e ai progetti di ricerca, ricercatrici dell'Università Niccolò Cusano partecipano attivamente a reti e organismi internazionali, consolidando la presenza dell'Ateneo nel panorama internazionale degli studi di genere. Tra i network più rilevanti si segnalano lo Steering Committee UN Environment – Social Life Cycle Assessment e la Rete Italiana LCA, contesti nei quali l'analisi ambientale e sociale si intreccia con le dimensioni della sostenibilità e dell'equità di genere. Ricercatrici dell'Ateneo sono inoltre regolarmente coinvolte in conferenze e comunità scientifiche quali IFKAD, l'Ipazia Workshop e la Summer School on Religions, contribuendo al confronto interdisciplinare su uguaglianza, diversità e inclusione.

Nel complesso, il triennio 2022–2024 conferma una crescente sensibilità dell'Università Niccolò Cusano verso le tematiche di genere, resa evidente tanto dalla produzione scientifica quanto dalla partecipazione a progetti e reti internazionali. Tale dinamica rafforza l'impegno dell'Ateneo nella promozione della cultura dell'uguaglianza e nel consolidamento di un ambiente accademico inclusivo e attento alle politiche di genere.

3.2.3 Terza Missione e iniziative di impatto sociale

Nel triennio più recente l'Università Niccolò Cusano ha intensificato il proprio impegno sul fronte della sensibilizzazione culturale e della divulgazione scientifica riguardante le pari opportunità e le tematiche di genere. In quest'ottica, l'Ateneo ha promosso numerosi seminari e attività divulgative rivolti non solo alla comunità studentesca e al corpo docente, ma anche alla cittadinanza, con l'obiettivo di diffondere una maggiore consapevolezza sui temi dell'uguaglianza, della prevenzione della violenza e del superamento degli stereotipi.

Tra le iniziative più significative si colloca il seminario "Giù le mani dalle donne" (2022), dedicato al contrasto della violenza di genere. L'evento ha rappresentato un momento di riflessione collettiva su un fenomeno ancora drammaticamente diffuso, coinvolgendo esperti, professionisti e rappresentanti delle istituzioni in un dialogo aperto con il pubblico. A questo si affiancano i seminari TALENT (2021–2022), realizzati nell'ambito del progetto omonimo, che hanno affrontato temi legati alla resilienza organizzativa, alle pari opportunità e ai processi di inclusione, contribuendo a stimolare un dibattito interdisciplinare tra accademici, studenti e stakeholder esterni.

L'azione culturale dell'Ateneo si è inoltre sviluppata attraverso la produzione di pubblicazioni divulgative, infografiche e materiali di sensibilizzazione, dedicati a questioni quali il gender gap, la maternità, la parità nel mercato del lavoro e la partecipazione politica delle donne. Questi strumenti, pensati per un pubblico ampio e non specialistico, hanno avuto un ruolo importante nel rendere accessibili contenuti complessi e nel promuovere una riflessione critica all'interno della comunità universitaria.

3.2.4 Iniziative per il personale

Nell'ambito delle principali iniziative rivolte al personale, si evidenziano le seguenti:

- indagini di clima (2023 e 2024) rivolte a personale tecnico-amministrativo e, nel 2024, anche al personale docente;
- introduzione del lavoro agile;
- pubblicazione del GEP e del primo Bilancio di Genere (2022, dati 2021);
- approvazione del regolamento per il CUG (2024).

3.2.5 Considerazioni conclusive Triennio 2021-2024

Il triennio 2021–2024 evidenzia un impegno crescente e multilivello dell'Università Niccolò Cusano nella promozione dell'equità di genere. L'integrazione dei temi di genere nella didattica, il rafforzamento dei progetti di ricerca, la partecipazione a reti nazionali e internazionali e l'adozione di politiche di inclusione rivolte al personale delineano un percorso strutturato e coerente con gli standard europei.

Le attività sviluppate costituiscono una base solida per l'elaborazione del nuovo Piano di Equità di Genere 2025–2027 e per la definizione di azioni sempre più orientate alla sostenibilità, all'inclusione e alla valorizzazione delle competenze femminili nell'Ateneo.

3.3 SWOT Analysis

La SWOT Analysis che segue offre una lettura sintetica e strutturata del contesto in cui si inserisce il Piano di Equità di Genere. Attraverso l'individuazione dei principali Punti di Forza e di Debolezza interni all'Ateneo, insieme alle Opportunità e alle Minacce provenienti dall'ambiente esterno, l'analisi consente di comprendere con maggiore chiarezza le condizioni che favoriscono o possono ostacolare l'attuazione delle azioni previste dal Piano. Questo strumento supporta l'elaborazione di strategie mirate e realistiche, permettendo di valorizzare le risorse già presenti, affrontare le criticità emerse e orientare le scelte future verso un percorso strutturato e sostenibile di promozione dell'equità di genere.

Punti di Forza / Strengths

- Il GEP è sostenuto da organi di governo dell'Ateneo (Senato Accademico e CDA), il che ne garantisce visibilità e legittimazione.
- Presenza di un Comitato Unico di Garanzia (CUG) attivo e riconosciuto.
- Disponibilità del Bilancio di Genere aggiornato annualmente.
- Riconoscimento istituzionale del GEP 2022-24 durante la visita di accreditamento periodico dell'Ateneo.
- Prime iniziative intraprese per favorire la conciliazione fra la vita privata e la vita lavorativa.
- La visione del piano di equità di genere è allineata alle indicazioni della CRUI.
- Interesse crescente da parte del personale su temi di diversity e inclusion.

S

Punti di Debolezza / Weakness

- Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è di recente costituzione.
- Carriera accademica ancora segnata da gender gap nelle progressioni, seppur in linea con la tendenza nazionale.
- Assenza di una formazione sistematica su stereotipi e bias di genere.
- Scarsa visibilità delle iniziative di Ateneo sulle tematiche di genere.

W

O

Opportunità / Opportunities

- Accesso a fondi europei grazie all'adozione del GEP.
- Rete di collaborazione con altri Atenei e enti pubblici per scambio di buone pratiche.
- Interesse delle nuove generazioni studentesche verso tematiche di equità e sostenibilità.
- Integrazione dei temi di genere nella terza missione e nella didattica.

T

Minacce / Threats

- Resistenze culturali interne o percezione del GEP come "adempimento formale".
- Vincoli di risorse economiche e umane disponibili, potenzialmente in grado di limitare la capacità di risposta e di sviluppo.
- Difficoltà nel garantire continuità e stabilità alle iniziative nel lungo periodo.
- Altri obiettivi istituzionali (es. bilancio, ranking) potrebbero oscurare le politiche di genere.

3.4 Politiche e Obiettivi Strategici in linea con il PSA

Il CUG, in linea con il Piano Strategico di Ateneo PSA_2023-2026, si impegna a promuovere, nel triennio 2025-2027, un ambiente di studio e ricerca dinamico, inclusivo e fondato sul rispetto e sulla valorizzazione di tutte le persone. In questo contesto, particolare attenzione sarà dedicata alla parità di accesso e alla valorizzazione del talento, assicurando che studenti, studentesse e ricercatori possano partecipare pienamente alle opportunità accademiche e professionali, senza ostacoli legati al genere.

L'istituzione favorirà iniziative di mentorship e tutoraggio, con l'obiettivo di sostenere percorsi di crescita individuale e professionale, e promuoverà strumenti e politiche volte a conciliare la vita lavorativa con gli impegni familiari, garantendo flessibilità oraria, possibilità di telelavoro e congedi parentali equamente accessibili.

Al centro dell'azione del CUG vi sarà anche la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione e stereotipo di genere. Saranno sviluppati percorsi formativi e iniziative di sensibilizzazione volti a superare pregiudizi impliciti, a riconoscere e valorizzare le diversità e a promuovere una cultura del merito e della partecipazione equa nelle scelte formative, nelle relazioni e nelle carriere. In particolare, interventi strutturati saranno rivolti alle nuove generazioni della comunità universitaria, con l'obiettivo di consolidare comportamenti inclusivi fin dai primi anni di studio e di ricerca.

La promozione di una cultura inclusiva sarà sostenuta anche attraverso l'integrazione di tematiche di genere nei corsi di formazione e nelle attività di ricerca, accompagnata da un monitoraggio costante degli effetti delle politiche adottate. L'Ateneo si impegna infine a garantire trasparenza e responsabilità, pubblicando periodicamente report sui progressi raggiunti e aggiornando il piano triennale sulla base di obiettivi concreti e risultati misurabili, in un processo partecipativo che coinvolga l'intera comunità accademica.

4. Aree di Intervento e 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.

5 UGUAGLIANZA DI GENERE



Parità di genere

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



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.



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.

GEP_AI1. Cultura dell'organizzazione e equilibrio vita privata/vita lavorativa;

GEP_AI2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi istituzionali;

GEP_AI3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;

GEP_AI4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento;

GEP_AI5. Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

GEP A1: Cultura dell'organizzazione ed equilibrio vita privata/vita lavorativa

Questa area contribuisce al raggiungimento degli obiettivi del SDGs 5 e 8.

Obiettivo O1.1

Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa.

Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo.

Problema da risolvere - Area di miglioramento

Area di miglioramento 1. C'è l'opportunità di accrescere la conoscenza, da parte del personale, dell'esistenza, del ruolo e delle attività del CUG, così da favorire una partecipazione più ampia e una valorizzazione del suo operato. Potenziare la diffusione delle informazioni sulle politiche di equità di genere consentirà di raggiungere in modo più efficace tutte le componenti della comunità universitaria.

Area di miglioramento 2. Si evidenzia la possibilità di sviluppare una metodologia strutturata e sistematica per la raccolta e il monitoraggio di dati disaggregati per genere, al fine di facilitare l'identificazione delle criticità, la misurazione dei progressi e la pianificazione di azioni sempre più mirate.

Area di miglioramento 3. L'Ateneo ha avviato il percorso per dotarsi di uno strumento ufficiale e periodico che permetta di analizzare e comunicare in maniera trasparente la distribuzione di genere e la partecipazione paritaria nei diversi ruoli e organi di governance, pur essendo ancora necessario consolidare e rendere sistematico questo impegno.

Area di miglioramento 4. Si rileva la possibilità di rafforzare i meccanismi di tracciabilità e valutazione delle azioni intraprese in materia di parità di genere, così da garantire maggiore continuità, coerenza e accountability rispetto agli obiettivi del GEP.

Area di miglioramento 5. Attualmente l'Ateneo non ha ancora attivato un servizio di carriera alias che consenta a studenti e personale di utilizzare un nome di elezione nelle attività interne. L'introduzione di tale misura rappresenta un'opportunità di miglioramento delle politiche di inclusione e di attenzione alla diversità, in linea con i principi di rispetto della persona e di promozione delle pari opportunità. Si evidenzia pertanto l'interesse ad avviare una riflessione sull'implementazione del servizio, valutandone modalità operative, impatto organizzativo e necessità di accompagnamento informativo e formativo per la comunità universitaria.

Azioni da intraprendere

GEP_A1.1.1 - Divulgazione al personale dell'istituzione del CUG e presentazione 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; Punto all'ordine del giorno dei Consigli dei tre Dipartimenti.

GEP_A1.1.2 - Definizione di una procedura per la raccolta dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e 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).

GEP_A1.1.3 - Procedura per la raccolta elenco tesi di laurea e moduli didattici sulla dimensione di genere condotte da professori e ricercatori dell'Unicusano.

GEP_A1.1.4 - Redazione della Relazione annuale di monitoraggio delle azioni del GEP.

GEP_A1.1.5 - Valutare la fattibilità della certificazione per la parità di genere secondo UNI/PDR125:20222 linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.

GEP_A1.1.6 - Istituzione Carriera Alias.

Indicatore/i di riferimento

GEP_i-1.1.1a: # di incontri con il personale;
GEP_i-1.1.1b: Aggiornamento Pagina web del CUG
GEP_i-1.1.2a: Procedura raccolta dati di genere
GEP_i-1.1.2b: Bilancio di Genere annuale
GEP_i-1.1.4: Relazione annuale di monitoraggio
GEP_i-1.1.5: % avanzamento piano di valutazione fattibilità
GEP_i-1.1.6: Stato di avanzamento Carriera Alias

Responsabilità

R_A1.1.1. CUG, Dipartimenti, Webmaster office.
R_A1.1.2 CUG, Ufficio Statistica, Ufficio E-learning, Ufficio Personale
R_A1.1.3 CUG
R_A1.1.4 CUG, SA, CDA
R_A1.1.5 CUG, CDA
R_A1.1.6 CUG, Direzione Generale, Ufficio E-learning, Segreterie Didattiche

Risorse necessarie

Per la realizzazione delle attività si prevede l'impiego prioritario di risorse interne all'Ateneo in particolare personale docente, tutor e rappresentanti degli studenti integrate, se necessario, da consulenze o collaborazioni esterne specialistiche a supporto delle fasi di analisi e valutazione (GEP_A1.1.5)

Tempi di esecuzione e scadenze

Il processo richiede una verifica annuale (in occasione della redazione della Relazione annuale) per tre anni.

Indicatori di monitoraggio, target temporali e stima del fabbisogno

Obiettivo - GEP_O1.1

Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa e costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo.

Data inizio: 01/06/2025 | Data fine: 31/12/2027 | Durata (anni): 3

Indicatore	Codice	Base 2024	2025	2026	2027	Triennio
# di incontri con il personale;	GEP_i-1.1.1a	0	1	1	1	3
Aggiornamento Pagina web del CUG	GEP_i-1.1.1a	SI	SI	SI	SI	SI
Procedura raccolta dati di genere e sua applicazione	GEP_i-1.1.2a	0	1	1	1	3
Bilancio di Genere annuale	GEP_i-1.1.2b	1	1	1	1	3
Relazione annuale di monitoraggio	GEP_i-1.1.4	1	1	1	1	3
% avanzamento piano di valutazione fattibilità	GEP_i-1.1.5	-	0	Costituzione gruppo di lavoro e pianificazione; avvio mappatura requisiti	Realizzazione della gap analysis e incontri con stakeholder/enti certificatori	Redazione del rapporto di fattibilità
Stima del fabbisogno		-	0 €	0 €	0 €	0 €
Stima Risorse PTAB			150 ore	300 ore	300 ore	750 ore

Obiettivo O1.2

Promuovere una cultura accademica inclusiva e consapevole, capace di superare stereotipi e pregiudizi di genere

Area di miglioramento

Area di miglioramento 1. La comunità universitaria mostra un crescente interesse verso i temi dell'equità di genere e dell'inclusione sociale, come dimostrano la partecipazione a iniziative di sensibilizzazione e la

presenza di percorsi formativi dedicati. Tuttavia, tale attenzione non si traduce ancora in una diffusione capillare e strutturata di pratiche e occasioni di confronto continuativo. Permane, infatti, una parziale frammentarietà delle iniziative e una disomogeneità nella partecipazione, con una concentrazione di interesse in specifici gruppi disciplinari o fasce di età. È pertanto necessario rafforzare le azioni culturali e formative rivolte alla comunità universitaria nel suo insieme, con particolare attenzione alle nuove generazioni, affinché la sensibilità verso la parità di genere si consolidi come valore condiviso, trasversale e quotidiano. In particolare, emerge la necessità di creare spazi e momenti di riflessione collettiva che favoriscano il dialogo tra componenti diverse dell'Ateneo (studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo) e che permettano di affrontare in modo critico la persistenza di stereotipi e pregiudizi di genere nella cultura, nei comportamenti e nelle scelte formative e professionali. Tali spazi dovrebbero incoraggiare l'uso di linguaggi espressivi e narrativi capaci di stimolare la riflessione e la partecipazione attiva, in una prospettiva interdisciplinare e intergenerazionale.

Area di miglioramento 2: si sta progressivamente diffondendo la consapevolezza dell'importanza di un linguaggio inclusivo, capace di rappresentare correttamente tutte le identità di genere e di prevenire stereotipi e discriminazioni. Tuttavia, persistono ancora prassi comunicative che non sempre riflettono questi principi, sia nei materiali didattici sia nelle comunicazioni istituzionali e nelle interazioni quotidiane. È quindi necessario rafforzare le azioni di sensibilizzazione e formazione sul linguaggio di genere, promuovendo linee guida chiare e strumenti operativi che incoraggino un uso coerente e rispettoso del linguaggio inclusivo, così da consolidare una cultura accademica più equa, rispettosa e consapevole.

Azioni da intraprendere

GEP_A1.2.1 Promozione di percorsi formativi e iniziative di sensibilizzazione finalizzati al contrasto di stereotipi e pregiudizi di genere, rivolti a tutto il personale e alla comunità studentesca, al fine di rafforzare la cultura dell'equità, dell'inclusione e del rispetto delle differenze all'interno dell'Ateneo.

GEP_A1.2.2 Attuazione del progetto di Ateneo S.F.I.D.A. Superare Falsi Ideali per promuovere le Donne in Accademia e valorizzare la ricerca

GEP_A1.2.3 Attivazione di un laboratorio partecipativo che coinvolga docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti, finalizzato a stimolare la riflessione e la condivisione di proposte per l'adozione di un linguaggio inclusivo nella comunicazione istituzionale e accademica, che potranno costituire la base per eventuali linee guida d'Ateneo da adottare in fasi successive.

GEP_A1.2.4 CINEFORUM - Realizzazione di un ciclo di proiezioni cinematografiche ("Cineforum Sguardi di Genere") dedicate a film, documentari e cortometraggi che affrontano in modo critico le tematiche legate ai ruoli di genere, alle discriminazioni e alla parità tra donne e uomini. Ogni proiezione sarà seguita da un dibattito aperto con docenti, personale TAB e studentesse/studenti, volto a favorire la riflessione e il dialogo sulle rappresentazioni di genere nella società e nei media.

Indicatore/i di riferimento

GEP_i-1.2.1: numero di iniziative/formazione effettuate

GEP_i-1.2.2: Stato di avanzamento di attuazione del progetto S.F.I.D.A.

GEP_i-1.2.3: Stato di avanzamento del laboratorio sul linguaggio inclusivo

GEP_i-1.2.4a: # di iniziative di Cineforum

GEP_i-1.2.4b: # partecipanti alle iniziative di Cineforum

Responsabilità

R_A1.2.1 CUG, SA

R_A1.2.2 CUG, docenti e PTAB interessati

R_A1.2.3 CUG, docenti e PTAB interessati

R_A1.2.3 CUG, docenti e PTAB interessati

Risorse necessarie

Per la realizzazione delle attività si prevede l'impiego prioritario di risorse interne all'Ateneo in particolare personale docente, tutor e rappresentanti degli studenti integrate da consulenze o collaborazioni esterne specialistiche per lo sviluppo dei contenuti, dell'organizzazione di eventi divulgativi, della mobilità.

Tempi di esecuzione e scadenze

Il processo richiede una verifica annuale (in occasione della redazione della Relazione annuale) per tre anni.

Indicatori di monitoraggio, target temporali e stima del fabbisogno

Obiettivo - GEP_O1.2

Promuovere una cultura accademica inclusiva e consapevole, capace di superare stereotipi e pregiudizi di genere

Data inizio: 01/06/2025 | Data fine: 31/12/2027 | Durata (anni): 3

Indicatore	Codice	Base 2024	2025	2026	2027	Triennio
# di iniziative /formazione effettuate	GEP_i-1.2.1	-	1	1	1	3
Stato di avanzamento di attuazione del progetto S.F.I.D.A.	GEP_i-1.2.2	-	Avvio	Fasi di Pianificazione + sviluppo contenuti	Fasi di disseminazione, chiusura e valutazione	Progetto completato
Stato di avanzamento del laboratorio sul linguaggio inclusivo	GEP_i-1.2.3	-	Avvio	Costituzione gruppo di lavoro, pianificazione e prima serie di incontri	Elaborazione dei risultati, condivisione e disseminazione conclusiva	Chiusura del percorso partecipativo
# di iniziative di Cineforum	GEP_i-1.2.4a	0	0	2	2	4
# partecipanti agli eventi	GEP_i-1.2.4b	-	-	>5	>10	>10
Stima del fabbisogno			0 €	1500 2500 € GEP_A1.2	1500 € GEP_A1.2.1 2500 € GEP_A1.2.2	8000 € GEP_A1.2
Stima risorse PTAB		-	10 ore	50 ore	50 ore	110 ore

Obiettivo O1.3:

Favorire un contesto lavorativo inclusivo e flessibile, capace di sostenere il personale nella conciliazione tra impegni professionali, genitorialità e attività di cura familiare.

Area di miglioramento

Area di miglioramento 1. Per pianificare in modo efficace azioni strutturate a favore del benessere lavorativo, è fondamentale proseguire il processo di indagine e analisi del clima organizzativo. A questo scopo, i questionari rivolti sia al personale TAB sia ai docenti rappresentano uno strumento essenziale per raccogliere dati oggettivi sulle percezioni, le esigenze e le criticità all'interno della comunità accademica.

Non meno importante è la condivisione trasparente dei risultati con l'intera comunità: diffondere i dati raccolti favorisce la consapevolezza collettiva, stimola il dialogo e consente di progettare interventi mirati e partecipati, in grado di migliorare concretamente il benessere organizzativo e di promuovere una cultura inclusiva, equa e rispettosa delle diversità.

Area di miglioramento 2: Opportunità di consolidare e rendere più strutturate le attività di welfare aziendale per tutti i dipendenti e le modalità di lavoro flessibile per il personale tecnico-amministrativo, così da agevolare il rientro dalla maternità/paternità e favorire un migliore equilibrio tra sfera professionale e personale.

Azioni da intraprendere

GEP_A1.3.1 Attuazione di indagini sul benessere organizzativo accompagnate da strumenti di comunicazione e coinvolgimento del personale per garantire una partecipazione ampia e consapevole.

GEP_A1.3.2 Consolidamento e potenziamento delle analisi statistiche sui dati relativi al personale, per approfondire la lettura delle dinamiche di genere, discriminazioni e individuare tempestivamente eventuali aree critiche o disuguaglianze.

GEP_A1.3.3 Condivisione dei risultati delle indagini con tutta la comunità accademica, attraverso report dettagliati e incontri di discussione, per favorire la consapevolezza e l'impegno collettivo verso il miglioramento del clima organizzativo.

GEP_A1.3.4 Attività di ricognizione e potenziamento della divulgazione delle iniziative di welfare aziendale:

- Ricognizione e aggiornamento delle convenzioni attive per i dipendenti.
- Potenziamento della comunicazione interna sulle iniziative di welfare.
- Promozione di attività di socializzazione (es. yoga, palestra) e di team building a cura dell'Ufficio del Personale.
- Supporto all'organizzazione dell'hub vaccinale per dipendenti e familiari.

- Diffusione delle agevolazioni per le iscrizioni universitarie riservate al personale.

GEP_A1.3.5. Adozione e promozione di modalità di lavoro agile dedicate al personale tecnico-amministrativo, definite in collaborazione con l'Ufficio Personale, con particolare attenzione all'individuazione di soluzioni flessibili che favoriscano il rientro dalla maternità e la conciliazione tra vita professionale e personale.

GEP_A.1.3.6 Promuovere la crescita professionale interna attraverso procedure trasparenti di selezione e valorizzazione del personale TAB. Attività previste:

- Istituzione di avvisi di manifestazione di interesse (call interne) rivolti al personale TAB per la copertura di posizioni aperte.
- Gestione e valutazione delle candidature in coerenza con i requisiti e i profili richiesti.
- Comunicazione dei risultati e aggiornamento del personale sugli esiti delle procedure.

Indicatore/i di riferimento

GEP_i-1.3.1a: # di questionari compilati PTAB

GEP_i-1.3.1b: # di questionari compilati docenti

GEP_i-1.3.2: Report di analisi questionario sul benessere organizzativo

GEP_i-1.3.3: # iniziative divulgative

GEP_A1.3.4: Stato di avanzamento

GEP_i-1.3.5: Stato di avanzamento dell'implementazione di misure di lavoro agile per personale TAB

GEP_i-1.3.6: # partecipanti alle call interne

Responsabilità

R_A1.3.1 CUG, Ufficio del Personale, SA, CDA

R_A1.3.2 CUG, Ufficio del Personale

R_A1.3.3 CUG, Dipartimenti, Ufficio del Personale

R_A1.3.3 CUG, Ufficio del Personale

R_A1.3.4 CUG, Ufficio del Personale

R_A1.3.5 CUG, CDA

R_A1.3.6 CUG

Risorse necessarie

Il fabbisogno di risorse per la presente azione sarà coperto mediante l'utilizzo di personale interno all'Ateneo, in particolare personale docente e personale TAB.

Tempi di esecuzione e scadenze

Il processo richiede una verifica annuale (in occasione della redazione della Relazione annuale) per tre anni.

Indicatori di monitoraggio, target temporali e stima del fabbisogno

Obiettivo - GEP_O1.3

Favorire un contesto lavorativo inclusivo e flessibile, capace di sostenere il personale nella conciliazione tra impegni professionali, genitorialità e attività di cura familiare.

Data inizio: 01/06/2025 | Data fine: 31/12/2027 | Durata (anni): 3

Indicatore	Codice	Base 2024	2025	2026	2027	Triennio
# di questionari compilati PTAB	GEP_i-1.3.1	209	209	+5%	+5%	+10%
# di questionari compilati docenti	GEP_i-1.3.1b	38/115 (33,04%)	38	+10%	+10%	+20%
Report di analisi questionario	GEP_i-1.3.2	1	1	1	1	3
# iniziative divulgative	GEP_i-1.3.3	0	0	1	1	2
Stato di avanzamento	GEP_i-1.3.4		Avvio	Individuazione di mezzi divulgativi	Implementazione	Iniziativa attuata
Stato di avanzamento delle iniziative di lavoro agile per personale TAB	GEP_i-1.3.5		Avvio	Analisi Fabbisogni	Evoluzione fabbisogni	Quadro della situazione
Stima del fabbisogno			0 €	0 €	0 €	0 €
Stima risorse PTAB		-	150 ore	150 ore	300 ore	750 ore

GEP_AI2: 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 O2.1

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

Area di miglioramento

Area di miglioramento: Opportunità di valorizzare e rafforzare ulteriormente la partecipazione femminile nei processi decisionali e nelle posizioni apicali, promuovendo una rappresentanza equilibrata e inclusiva a tutti i livelli dell'Ateneo. Valorizzare e sostenere il talento femminile attraverso programmi di mentoring mirati, favorendo la crescita professionale e la preparazione di future leader all'interno dell'Ateneo (si veda GEP_A3.1.1.).

Azioni da intraprendere

GEP_A2.1.1. 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.

GEP_A2.1.2. Stabilire una quota di genere minima del 33% nella composizione delle commissioni ove possibile

Indicatore/i di riferimento

GEP_i-2.1.1: Bilancio di genere nei vari organi = GEP_i-1.1.3

GEP_i-2.1.2: # di commissioni che soddisfano la quota di genere minima

Responsabilità

R_A2.1.1 CUG, Dipartimenti, SA

R_A2.1.2 CUG, Dipartimenti, Segreteria Dipartimentale, SA

Risorse necessarie

Il fabbisogno di risorse per la presente azione sarà coperto mediante l'utilizzo di personale interno all'Ateneo

Tempi di esecuzione e scadenze

Il processo richiede una verifica annuale (in occasione della redazione della Relazione annuale).

Indicatori di monitoraggio, target temporali e stima del fabbisogno

Obiettivo: GEP_O2.1

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

Indicatore	Codice	Base 2024	2025	2026	2027	Triennio
Bilancio di genere nei vari organi	GEP_i-2.1.1 = GEP_i-1.1.3:	1	1	1	1	3
# di commissioni che soddisfano la quota di genere minima	GEP_i-2.1.2	ND	Base dati	+1	+1	2
Stima del fabbisogno			0 €	0 €	0 €	0 €
Stima risorse PTAB		-	150 ore	250 ore	250 ore	250 ore

GEP_A13: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Questa area contribuisce al raggiungimento degli obiettivi del SDGs 4, 5, e 8.

Obiettivo O3.1:

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

Area di miglioramento

Area di miglioramento 1: Opportunità di rafforzare la leadership femminile attraverso programmi di mentoring, favorendo lo scambio di esperienze tra ricercatrici senior e junior e sostenendo le giovani nel percorso accademico e di ricerca, valorizzando il loro potenziale e facilitando il superamento delle sfide professionali.

Area di miglioramento 2: Opportunità di consolidare e rendere sistematico il monitoraggio delle carriere del personale tecnico-amministrativo e accademico, così da identificare progressi, potenziali aree di sviluppo e garantire percorsi di crescita equi e trasparenti.

Azioni da intraprendere:

GEP_A3.1.1. 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.

GEP_A3.1.2. Monitoraggio della progressione di carriera del PTAB (Personale Tecnico-Amministrativo-Bibliotecario) e dei docenti/ricercatori.

Indicatore/i di riferimento

GEP_i-3.1.1: # partecipanti complessivi (mentor e mentee),

GEP_i-3.1.2.a: indici europei Glass Door Index (numero assegnisti + RTDA + RTDB diviso numero RTDB) (verifica annuale).

GEP_i-3.1.2.b: indici europei Glass ceiling Index (numero RTDB + Associati + Ordinari diviso numero Ordinari) (verifica annuale).

GEP_i-3.1.2.c: stato di avanzamento della progressione di carriera del PTAB

Responsabilità

R_A3.1.1 CUG, docenti disponibili e personale TAB

R_A3.1.2 CUG, Ufficio del Personale, Ufficio Statistica

Risorse necessarie

Per tale attività si stima di poter impiegare risorse interne all'Ateneo

Tempi di esecuzione e scadenze

Il processo richiede una verifica annuale (in occasione della redazione della Relazione annuale).

Indicatori di monitoraggio, target temporali e stima del fabbisogno

Obiettivo - GEP_O3.1

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

Data inizio: 01/06/2025 | Data fine: 31/12/2027 | Durata (anni): 3

Indicatore	Codice	Base 2024	2025	2026	2027	Triennio
# partecipanti complessivi (mentor e mentee)	GEP_i-3.1.1	0	0	2	4	
Indici europei Glass Door Index (numero assegnisti + RTDA + RTDB diviso numero RTDB)	GEP_i-3.1.2a	1,11 (2023)	Mantenimento	<10%	<10%	<10%
Indici europei Glass ceiling Index (numero RTDB + Associati + Ordinari diviso numero Ordinari)	GEP_i-3.1.2b	1,28 (2023)	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento	<10%
Stato di avanzamento	GEP_i-3.1.2.c			Definizione criteri	Monitoraggio	Azione svolta
Stima del fabbisogno			0 €	0 €	0 €	0 €
Stima risorse PTAB		-	100 ore	150 ore	150 ore	400 ore

Obiettivo O3.2:

Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico

Area di miglioramento

Area di miglioramento Nel reclutamento accademico si rilevano differenze di genere nelle diverse fasi di accesso e di avanzamento di carriera. In particolare, la presenza femminile tende a diminuire nei livelli più elevati della carriera accademica e risulta meno omogenea nei diversi settori disciplinari, in particolare in quelli tecnico-scientifici.

Tali differenze possono essere influenzate da fattori strutturali e culturali, come la limitata disponibilità di modelli di riferimento, la presenza di bias non intenzionali e la necessità di rafforzare ulteriormente la sensibilità di genere e la trasparenza nei processi di selezione e valutazione.

Azioni da intraprendere:

GEP_A3.2.1. Introdurre, ove compatibile con la normativa vigente e con la disponibilità di personale, criteri vincolanti o fortemente raccomandati per assicurare la presenza di entrambi i generi all'interno delle commissioni di concorso, e degli organi collegiali.

Indicatore/i di riferimento

GEP_i-3.2.1: # commissioni di selezione con rappresentanza di entrambi i generi.

Responsabilità

R_A3.2.1 CUG, Dipartimenti, SA, Ufficio statistico

Risorse necessarie

Per tale attività si stima di poter impiegare risorse interne all'Ateneo

Tempi di esecuzione e scadenze

Il processo richiede una verifica annuale (in occasione della redazione della Relazione annuale sull'implementazione delle azioni del GEP).

Indicatori di monitoraggio, target temporali e stima del fabbisogno

Obiettivo - GEP_O3.2

Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico.

Data inizio: 01/06/2025 | Data fine: 31/12/2027 | Durata (anni): 3

Indicatore	Codice	Base 2024	2025	2026	2027	Triennio
# di commissioni di selezione con rappresentanza di entrambi i generi	GEP_i-3.1.1	-	Anno di riferimento	+1	+1	+2
Stima del fabbisogno			0 €	0 €	0 €	0 €
Stima Risorse PTAB		-	15 ore	20 ore	20 ore	55 ore

GEP_AI4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento

Questa area contribuisce al raggiungimento degli obiettivi del SDGs 5, 8 e 10.

L'obiettivo contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo di Ateneo PS-ATE-2024 OD7 "Sfida: assicurare le pari opportunità nella Didattica" volto a favorire la dimensione di genere nella Didattica di Ateneo.

Obiettivo O4.1:

Sviluppare e sostenere percorsi di innovazione didattica che integrino la prospettiva di genere nei Corsi di Studio e nei Dottorati, attraverso strumenti di valorizzazione accademica

Area di miglioramento

L'integrazione della dimensione di genere nella didattica dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato risulta ancora non omogenea e in larga parte affidata a iniziative individuali o episodiche, più che a un approccio strutturato e sistemico. È pertanto necessario consolidare e ampliare le azioni volte a promuovere una prospettiva di genere nei contenuti formativi e nei percorsi di ricerca.

Azioni da intraprendere

GEP_A4.1.1 Ricognizione delle tesi di laurea, dei moduli didattici e dei progetti di tesi di dottorato sulla dimensione di genere, i primi erogati nell'ambito dei corsi di laurea, l'ultimo nei corsi di dottorato.

GEP_A4.1.2 Istituire un premio di laurea annuale intitolato alla memoria della prof.ssa Anna Pirozzoli, destinato a studenti e studentesse che abbiano discusso tesi (triennali, o magistrali) che analizzano, in modo innovativo o applicativo, questioni connesse all'uguaglianza di genere, alla leadership femminile, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze.

GEP_A4.1.3 Inserimento di moduli formativi dedicati a "Genere e Ricerca Responsabile" in linea con l'approccio RRI della Commissione Europea nei corsi trasversali dei Dottorati.

GEP_A4.1.4 Organizzare annualmente iniziative di orientamento, laboratori esperienziali e incontri tematici rivolti a studentesse delle scuole secondarie di secondo grado, con il coinvolgimento di docenti, ricercatrici, dottorande e studentesse universitarie dell'Ateneo come role model. Prevedere anche attività specifiche per le discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Math) in linea con il progetto di Ateneo SFIDA (GEP_A.1.2.2)

GEP_A4.1.5 Organizzare eventi di carattere divulgativo sulla questione di genere e di inclusione sociale rivolti ad un'ampia platea, anche attraverso canali di comunicazione di cui l'Ateneo è dotato.

Indicatore/i di riferimento

GEP_i4.1.1.a: # Tesi di laurea relative alla dimensione di genere

GEP_i4.1.1.b: # Insegnamenti/ laboratori erogati nei corsi di laurea che prevedono moduli sulla dimensione di genere.

GEP_i4.1.1.c: % di studentesse iscritte ai CdS triennali di area STEM**

GEP_i4.1.1.d: # progetto di ricerca di dottorato relativo alla dimensione di genere*

GEP_i4.1.2: Assegnazione di premi di Laurea sul tema dell'uguaglianza di genere

GEP_i4.1.3: # di insegnamenti e moduli formativi per dottorandi con contenuti comprensivi della dimensione di genere

GEP_i4.1.4a: # di attività di orientamento e incontri tematici sulla dimensione di genere o di empowerment femminile

GEP_i4.1.4b: # di attività di orientamento dedicato alle discipline STEM

GEP_i4.1.5: # di iniziative sulla dimensione di genere e inclusione sociale

Responsabilità

R_A4.1.1 CUG, Dipartimenti, Commissione Didattica di Ateneo, Coordinatori di Corsi di Dottorato, Responsabili Orientamento, SA, CDA

Risorse necessarie

Per la realizzazione delle attività si prevede l'impiego prioritario di risorse interne all'Ateneo — in particolare personale docente, tutor e rappresentanti degli studenti - integrate da risorse finanziarie destinate al sostegno di iniziative di valorizzazione accademica, quali premi di laurea.

Tempi di esecuzione e scadenze

Il processo richiede una verifica annuale (in occasione della redazione della Relazione annuale).

Indicatori di monitoraggio, target temporali e stima del fabbisogno

Obiettivo - GEP_O4.1

Sviluppare e sostenere percorsi di innovazione didattica che integrino la prospettiva di genere nei Corsi di Studio e nei Dottorati, attraverso strumenti di valorizzazione accademica come tesi, premi e moduli formativi dedicati

Data inizio: 01/06/2025 | Data fine: 31/12/2027 | Durata (anni): 3

Indicatore	Codice	Base 2024	2025	2026	2027	Triennio
# Tesi di laurea relative alla dimensione di genere	GEP_i4.1.1.a	32	35	36	37	103
Insegnamenti/laboratori erogati nei corsi di laurea che prevedono moduli sulla dimensione di genere	GEP_i4.1.1.b	Dato non disponibile	Anno base del dato	+1	Mantenimento	Incremento rispetto al dato anno base
% di studentesse iscritte ai CdS triennali di area STEM**	GEP_i4.1.1.c	19%	19%	21%	22%	22%
# Studenti/esse di dottorato con argomento tesi relativo alla dimensione di genere*	GEP_i4.1.1.d	5	>=1	>=1	>=1	>=3
Assegnazione di premi di Laurea sul tema dell'uguaglianza di genere	GEP_i4.1.2		Avvio del programma di valorizzazione delle tesi che affrontano la dimensione di genere.	Costituzione del Gruppo di Lavoro Definizione del regolamento per l'assegnazione del premio Promozione del bando opportunità. Assegnazione mediante cerimonia o evento di premiazione pubblica.	Assegnazione di un premio	Istituzione e assegnazione di 2 premi annuali
# di insegnamenti e moduli formativi per dottorandi con contenuti comprensivi della dimensione di genere	GEP_i4.1.3	5	>=1	>=1	>=1	>=3
# di attività di orientamento e incontri tematici sulla dimensione di genere o di empowerment femminile	GEP_i4.1.5a		Anno base del dato	+0	+1	+1

*Il dato si riferisce al triennio, almeno un dottorando sulle tematiche di genere

**Il dato proveniente dal Bilancio di Genere 2023.

Indicatore	Codice	Base 2024	2025	2026	2027	Triennio
# di attività di orientamento dedicato alle discipline STEM	GEP_i4.1.5b	5	6	6	6	18
Stima del fabbisogno		0 €	0 €	3.000 € A.4.1.2 2.000 € A.4.1.5	3.000 € A.4.1.2 2.000 € A.4.1.5	10.000€
Stima Risorse PTAB		-	50 ore	150 ore	150 ore	350 ore

Obiettivo 04.2:

Promuovere l'integrazione della prospettiva di genere nei contenuti, nei metodi e nei processi della ricerca scientifica, al fine di migliorare la qualità, l'impatto e la rilevanza sociale della produzione accademica, in coerenza con l'approccio della Responsible Research and Innovation (RRI) della Commissione Europea.

Area di miglioramento

La prospettiva di genere risulta ancora poco integrata nei contenuti, nei metodi e nei processi della ricerca scientifica. Permane una limitata consapevolezza tra ricercatori e ricercatrici sull'importanza di considerare le differenze di genere nella progettazione e nell'analisi dei risultati, nonché una scarsa presenza di criteri specifici nei meccanismi di valutazione e finanziamento interni.

È necessario rafforzare la cultura e le competenze in materia, in linea con i principi della Responsible Research and Innovation (RRI) e con le indicazioni della Commissione Europea per l'inclusione della dimensione di genere nei progetti di ricerca.

Azioni da intraprendere

GEP_A4.2.1. Promuove e incentivare lo sviluppo di studi, pubblicazioni e ricerche che integrino la prospettiva di genere nei diversi ambiti disciplinari, prevedendo una divulgazione presso le strutture dipartimentali dei risultati della ricognizione delle pubblicazioni scientifiche e/o progetti con una significativa attenzione alla dimensione di genere nei contenuti o nei metodi.

GEP_A4.2.2 Attuare iniziative di sensibilizzazione raccomandando la partecipazione attiva a network e gruppi scientifici internazionali che operano sulla parità di genere, conferenze etc. rivolte prevalentemente a ricercatrici.

GEP_A4.2.3 Promuovere una maggiore rappresentanza di entrambi i generi nei ruoli di responsabilità scientifica per i progetti di ricerca attivi, mediante raccolta e pubblicazione periodica dei dati sulla leadership.

GEP_A4.2.4 Istituire una Giornata annuale per l'Equità di Genere nella Ricerca, dedicata alla presentazione di risultati, testimonianze e buone pratiche, con la partecipazione di ricercatrici, esperti/e, associazioni e istituzioni attive sul tema. Possibile coincidenza con eventi europei (es. International Day of Women and Girls in Science, 11 febbraio). per le discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Math) in linea con il progetto di Ateneo SFIDA (GEP_A.1.2.2)

Indicatore/i di riferimento

GEP_i4.2.1a # di prodotti della ricerca sulla dimensione di genere

GEP_i4.2.1b # di proposte di progetti di ricerca di Ateneo sulla dimensione di genere

GEP_i4.2.2 # addetti partecipanti a network, gruppi scientifici e conferenze sulla dimensione di genere nell'anno.

GEP_i4.2.3. % di responsabili di unità nei progetti di ricerca di sesso femminile sul numero totale di progetti di ricerca attivi

GEP_i4.2.4 Istituzione dell'iniziativa "Giornata annuale per l'Equità di Genere nella Ricerca" dedicata alla presentazione di risultati, testimonianze e buone pratiche, con la partecipazione di ricercatrici, esperti/e, associazioni e istituzioni attive sul tema. Possibile coincidenza con eventi europei (es. International Day of Women and Girls in Science, 11 febbraio). per le discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Math) in linea con il progetto di Ateneo SFIDA (GEP_A.1.2.2).

Responsabilità

- R_A4.2.1 CUG, Dipartimenti, Commissione Ricerca
- R_A4.2.2 CUG, Dipartimenti, Commissione Ricerca
- R_A4.2.3 CUG, Dipartimenti, Commissione Ricerca
- R_A4.2.4 CUG, Dipartimenti, Commissione Ricerca, Ufficio comunicazione, SA, CDA

Risorse necessarie

Per tale attività si stima di poter impiegare risorse interne all’Ateneo

Tempi di esecuzione e scadenze

Il processo richiede una verifica annuale (in occasione della redazione della Relazione annuale).

Indicatori di monitoraggio, target temporali e stima del fabbisogno

Obiettivo - GEP_O4.2

Promuovere l’integrazione della prospettiva di genere nei contenuti, nei metodi e nei processi della ricerca scientifica, al fine di migliorare la qualità, l’impatto e la rilevanza sociale della produzione accademica, in coerenza con l’approccio della Responsible Research and Innovation (RRI) della Commissione Europea.

Data inizio: 01/06/2025 | Data fine: 31/12/2027 | Durata (anni): 3

Indicatore	Codice	Base 2024	2025	2026	2027	Triennio
# di prodotti della ricerca sulla dimensione di genere	GEP_i4.2.1.a	14	10	10	10	30
# di proposte di progetti di ricerca di Ateneo sulla dimensione di genere	GEP_i4.2.1.b	1	1	1	1	3
# addetti partecipanti a network, gruppi scientifici e conferenze sulla dimensione di genere nell’anno	GEP_i4.2.2	5	>=1	>=1	>=1	3
% di responsabili di unità nei progetti di ricerca di sesso femminile sul numero totale di progetti di ricerca attivi	GEP_i4.2.3	ND	ND	Anno base	>5%	>5%
Istituzione dell’iniziativa “Giornata annuale per l’Equità di Genere nella Ricerca”	GEP_i4.2.4			Avvio lavori	Costituzione del Gruppo di Lavoro e organizzazione	Iniziativa attuata
Stima del fabbisogno		0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Stima Risorse PTAB			10 ore	30 ore	30 ore	50 ore

L’azione contribuisce al raggiungimento dell’obiettivo di Ateneo **PS-ATE-2024 OR6** “Sfida: Assicurare le pari opportunità nella Ricerca” volto a favorire la dimensione di genere nella Ricerca di Ateneo; e l’obiettivo di Ateneo **PS-ATE-2024 OTM8** “Assicurare le pari opportunità nella Terza Missione”.

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

Questa area contribuisce al raggiungimento degli obiettivi del SDGs 5.

Obiettivo O5.1:

Contrasto alla violenza di genere attraverso la sensibilizzazione di studenti e studentesse

Area di miglioramento

Nonostante una crescente attenzione pubblica al tema della violenza di genere, permane la necessità di rafforzare in modo sistematico le azioni formative e di sensibilizzazione volte a prevenire comportamenti discriminatori, violenti o stereotipati. Il GEP individua la formazione continua come strumento chiave per promuovere una cultura del rispetto, dell'uguaglianza e della non violenza.

Azioni da intraprendere

GEP_A5.1.1. Realizzazione di una campagna informativa (poster, sito web, video, eventi) per diffondere consapevolezza su molestie e violenza.

GEP_A5.1.2. Realizzazione di eventi pubblici di Ateneo (conferenza, tavola rotonda, o giornata tematica) volto a promuovere la consapevolezza sul tema delle violenze di genere, favorendo il dialogo tra componenti della comunità accademica. L'evento potrà prevedere la partecipazione di esperti esterni, associazioni, testimonial e rappresentanti delle istituzioni.

Indicatore/i di riferimento

GEP_i5.1.1 # di campagne di sensibilizzazione realizzate

GEP_i5.1.2 # di eventi pubblici realizzati per il contrasto alla violenza di genere

Responsabilità

R_A5.1.1 CUG, Ufficio comunicazione, SA, CDA

R_A5.1.2 CUG, Ufficio comunicazione, SA, CDA

Risorse necessarie

Per la realizzazione delle attività si prevede l'impiego prioritario di risorse interne all'Ateneo — in particolare personale docente, tutor e rappresentanti degli studenti — integrate da risorse finanziarie destinate al supporto della partecipazione di esperti sul tema.

Tempi di esecuzione e scadenze

Il processo richiede una verifica annuale (in occasione della redazione della Relazione annuale).

Indicatori di monitoraggio, target temporali e stima del fabbisogno

Obiettivo - GEP_O5.1

Contrasto alla violenza di genere attraverso la sensibilizzazione di studenti e studentesse.

Data inizio: 01/06/2025 | Data fine: 31/12/2027 | Durata (anni): 3

Indicatore	Codice	Base 2024	2025	2026	2027	Triennio
# di campagne di sensibilizzazione realizzate	GEP_i5.1.1	ND	0	1	1	2
# di eventi pubblici realizzati	GEP_i5.1.1	ND	0	1	1	3
Stima del fabbisogno			0 €	1.000 € A.5.1.2	1.000 € A.5.1.2	2.000 €
Stima Risorse PTAB			50 ore	150 ore	150 ore	350 ore

L'azione contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo di Ateneo **PS-ATE-2024 TM8** "Sfida: assicurare le pari opportunità nella Terza Missione".

5. Governance del Piano

Il processo di elaborazione e attuazione del Gender Equality Plan (GEP) è attuato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) e approvato da parte degli organi di governo dell'Ateneo (Consiglio di Amministrazione e Senato Accademico). Per garantire un approccio partecipato e integrato, è previsto il coinvolgimento costante di tutte le componenti della comunità accademica, incluse le strutture di ricerca e didattica, i servizi del personale e gli organi di rappresentanza.

L'Ateneo potrà inoltre costituire un Gruppo di Lavoro (GdL) specifico” in “ L'Ateneo potrà inoltre costituire Gruppi di Lavoro (GdL) specifici...” che meglio si collega al testo successivo “Tali gruppi avranno funzioni di coordinamento operativo, monitoraggio del grado di attuazione delle azioni e proposta di aggiornamenti o interventi correttivi”.

La governance del GEP si ispira ai principi del ciclo di miglioramento continuo PDCA (Plan–Do–Check–Act) di Deming, in coerenza con la logica e la struttura dei modelli di Assicurazione della Qualità (AQ) degli Atenei. In questa prospettiva, le azioni vengono pianificate sulla base di analisi e dati disaggregati per genere (Plan), attuate con il coinvolgimento dei soggetti responsabili e delle strutture competenti (Do), monitorate e valutate rispetto agli indicatori di risultato e di impatto definiti nel Piano (Check), e infine rivalutate e aggiornate in funzione dei risultati ottenuti, delle evidenze emerse e delle nuove esigenze della comunità accademica (Act).

Questo approccio, pienamente allineato ai processi di qualità dell'Ateneo, consente di garantire la coerenza metodologica, la trasparenza e la tracciabilità delle azioni, favorendo un miglioramento continuo e misurabile delle politiche di uguaglianza di genere e una integrazione effettiva del GEP nel sistema di governance e di pianificazione strategica dell'istituzione universitaria.

La fase di attuazione prevede la pubblicazione e la diffusione del GEP presso tutti gli organi responsabili della didattica, della ricerca e della gestione del personale, al fine di assicurare la massima conoscibilità e l'integrazione del Piano nelle politiche istituzionali.

6. Monitoraggio e revisione

Il GEP è parte integrante di un processo strutturato di programmazione, attuazione, monitoraggio e revisione, in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo e con le Linee Guida CRUI e relativo Addendum.

Il presente capitolo illustra le modalità attraverso cui viene realizzato il monitoraggio delle azioni (par. 7.1), la procedura di revisione periodica del Piano (par. 7.2) e le risorse umane, finanziarie e organizzative necessarie a garantirne la sostenibilità (par. 7.3).

6.1 Strumenti di monitoraggio

Ciascuna azione programmata individua:

- gli obiettivi da raggiungere;
- le responsabilità di attuazione;
- le risorse finanziarie e umane necessarie;
- i tempi di realizzazione;
- gli indicatori di processo, di risultato e di impatto.

Il monitoraggio del Piano è coordinato dal CUG, in collaborazione con i costituiti GdL sul GEP, attraverso la raccolta e l'analisi di dati disaggregati per genere e la redazione di report annuali che consentano di:

- verificare lo stato di avanzamento delle azioni;
- valutare l'efficacia delle misure adottate;
- individuare eventuali criticità;
- proporre azioni correttive e di miglioramento.

La misurazione dei risultati è supportata dal Bilancio di Genere, che rappresenta lo strumento principale di rendicontazione e valutazione dell'impatto delle politiche di uguaglianza di genere adottate dall'Ateneo. L'intero processo si fonda sui principi di trasparenza, partecipazione e miglioramento continuo, assicurando il coinvolgimento attivo dei vertici di Ateneo e la condivisione dei risultati con tutta la comunità universitaria.

Il monitoraggio del GEP si realizza attraverso un insieme strutturato di strumenti che consentono di verificare periodicamente il grado di attuazione delle azioni previste e di valutarne l'efficacia.

Tra questi, un ruolo centrale è svolto dal Report annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG), che raccoglie e analizza i dati relativi all'avanzamento delle iniziative, alle criticità riscontrate e ai risultati ottenuti. Tale report, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ateneo, rappresenta un importante strumento di trasparenza e rendicontazione nei confronti della comunità accademica e degli stakeholder esterni.

Il processo di monitoraggio si avvale anche di momenti di confronto tra il CUG, i GdL sul GEP e i referenti delle strutture coinvolte, finalizzati alla condivisione delle informazioni, alla valutazione dello stato di avanzamento delle azioni e all'individuazione di eventuali misure correttive o integrative.

Un ulteriore elemento qualificante è costituito dall'integrazione del sistema di monitoraggio del GEP con le attività dell'Ufficio Statistica e Qualità, così da garantire la disponibilità di dati affidabili e disaggregati per genere, utili per valutare in modo oggettivo l'impatto delle politiche implementate e per orientare la programmazione futura.

6.2 Revisione del GEP

Il GEP è concepito come uno strumento dinamico e in continua evoluzione, soggetto a revisione periodica in base ai risultati del monitoraggio e ai cambiamenti del contesto normativo e organizzativo.

La revisione avverrà con cadenza triennale, e sarà guidata da un processo di valutazione complessiva che tiene conto dell'efficacia delle azioni realizzate, dell'adeguatezza delle risorse impiegate e della coerenza del Piano con le priorità strategiche dell'Ateneo.

Nel corso della revisione saranno analizzati i dati quantitativi e qualitativi raccolti, le evidenze emergenti dai report annuali del CUG e i feedback provenienti dalle componenti universitarie. Tali elementi consentiranno di individuare punti di forza e aree di miglioramento, favorendo un aggiornamento mirato e realistico del Piano.

L'obiettivo è quello di mantenere il GEP costantemente allineato alle evoluzioni normative, alle linee guida europee e nazionali, e alle esigenze concrete della comunità accademica, assicurando la continuità e l'efficacia delle politiche di uguaglianza di genere nel medio e lungo periodo.

6.3 Risorse e sostenibilità

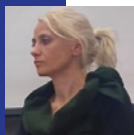
La piena attuazione del GEP richiede la disponibilità di risorse adeguate, sia di natura finanziaria che umana, nonché una chiara integrazione con la pianificazione strategica dell'Ateneo. A tal fine, l'Università assicura l'allocazione di un budget dedicato alle attività di promozione della parità di genere, destinato al finanziamento delle azioni previste, alla realizzazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione, e al potenziamento dei servizi di supporto.

Accanto alle risorse economiche, risultano fondamentali le risorse umane: figure di coordinamento, referenti per le pari opportunità, membri del CUG e dei GDL sul GEP, che con il proprio impegno assicurano la concreta realizzazione delle attività e il monitoraggio continuo dei risultati. La sostenibilità del Piano è inoltre garantita dall'integrazione delle politiche di genere nella strategia complessiva dell'Ateneo, in modo che la promozione dell'uguaglianza diventi un principio trasversale alle politiche di didattica, ricerca, reclutamento e gestione del personale.

In questa prospettiva, il GEP non rappresenta un documento isolato, ma uno strumento di governance partecipativa che contribuisce in maniera strutturale al raggiungimento degli obiettivi di equità, inclusione e sviluppo sostenibile dell'Ateneo, rafforzando la cultura organizzativa e la responsabilità sociale dell'istituzione universitaria.

7. Ringraziamenti

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



Paola Culicelli

Professoressa Associata in Letteratura italiana - Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche, Sociologiche e Umanistiche

<https://ricerca.unicusano.it/author/paola-culicelli/>



Roberto De Rosa

Ricercatore in Scienza Politica, Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche, Sociologiche e Umanistiche

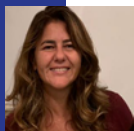
<https://ricerca.unicusano.it/author/roberto-de-rosa/>



Paolo Delle Site

Professore Ordinario in Ingegneria dei Trasporti - Dipartimento di Ingegneria

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



Barbara Ferracuti

Professoressa Ordinaria in Tecnica delle costruzioni - Dipartimento di Ingegneria

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



Tamara Menichini

Professoressa Associata in Ingegneria Economico Gestionale - Dipartimento di Ingegneria

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

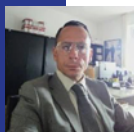


Verónica Roldán

Professoressa Associata in Sociologia dei processi culturali e comunicativi

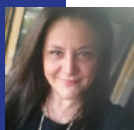
Dipartimento di Scienze Economiche, Psicologiche, della Comunicazione, della Formazione e Motorie

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



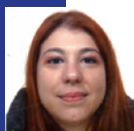
Dott. Danilo Pirolli

Coordinatore Segreteria di Giurisprudenza



Dott.ssa Giovanna Saldicco

Ufficio Direzione generale



Luciana Trubian,

Rappresentante Studenti

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 ai colleghi e colleghe che con le loro storie e pensieri hanno reso viva ed emozionante questa seconda 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.

8. Documenti di riferimento

1. Direttiva Europea sulla parità di genere (2006/54/CE)
2. Horizon Europe – Regolamento (UE) 2021/695 e requisiti sul Gender Equality Plan (GEP)
3. Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006)
4. Linee guida della CRUI e dei CUG
5. Addendum CRUI: Il processo del Bilancio di Genere e indicazioni europee sul Gender Equality Plan
6. Statuto e Regolamenti interni dell'Ateneo
7. Piano di Equità di Genere GEP_2022-2024
8. Relazione di monitoraggio triennale GEP-R2024
9. Bilancio di Genere BG_2023
10. Piano Strategico di Ateneo PS_ATE 2023-2026

9. Cronologia delle revisioni

Rev.	Data	Validità	Autore	Contenuto delle modifiche	Approvato
2	12/12/2025	2025-2027	CUG	Seconda Emissione	CDA
1	14/02/2022	2022-2024	Gruppo di Lavoro GEP	Prima Emissione	CTO