SCHEDA DI MONITORAGGIO

GEP 2022-2024

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SIENA

Indice

INTRODUZIONE 4

AREA TEMATICA 0: VISIBILITÀ AZIONI, SERVIZI, RISORSE 6

OBIETTIVO 0.1: METTERE A SISTEMA UN PROCESSO DI CONDIVISIONE E PROGRAMMAZIONE DINAMICA DEL GEP 6
OBIETTIVO 0.2: VALORIZZARE INIZIATIVE, SERVIZI, RISORSE DI ATENEO GIÀ ATTIVI A SUPPORTO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE E PORTARE A CONOSCENZA DI TUTTI GLI STAKEHOLDER GLI OUTPUT DEL NUOVO GEP 6

AREA TEMATICA 1: EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA 9

OBIETTIVO 1.1: FACILITARE LA CONCILIAZIONE DEGLI IMPEGNI DI VITA PRIVATA DELLE/DEI DOCENTI IN MATERNITÀ/PATERNITÀ, CON I CALENDARI DIDATTICI DIPARTIMENTALI 9
OBIETTIVO 1.2: ESTENDERE A TUTTA LA COMUNITÀ ACCADEMICA STRUMENTI E SERVIZI DENOMINATI "CARRIERE ALIAS" ATTUALMENTE PREVISTI PER GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE IN TRANSIZIONE DI GENERE 10
OBIETTIVO 1.3: PRESIDIARE L'ATTUAZIONE DELLE "LINEE GUIDA PER UN LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO E 11
ISTITUZIONALE INCLUSIVO" APPROVATE NEL 2021 11
OBIETTIVO 1.4: ADEGUARE E MIGLIORARE LA LOGISTICA DI TUTTI GLI SPAZI COMUNI UNIVERSITARI AD UNA 12
COMUNICAZIONE E A SERVIZI ATTENTI ALL'OTTICA DI GENERE 12
OBIETTIVO 1.5: IMPLEMENTAZIONE DI SERVIZI DI WEB CONFERENCE PER MIGLIORARE LA FLESSIBILITÀ LAVORATIVA, DI RICERCA E DI STUDIO E OTTIMIZZARE GLI SPOSTAMENTI TRA LE DIVERSE SEDI DELL'ATENEO 13

AREA TEMATICA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO 14

OBIETTIVO 2.1: INCREMENTARE LA PRESENZA FEMMINILE NEI PROCESSI DECISIONALI 14

AREA TEMATICA 3: PARITÀ DI GENERE NELLE ASSUNZIONI E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA 16

OBIETTIVO 3.1: UNIFORMARE LE INDICAZIONI NORMATIVE RELATIVE AL RISPETTO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE NELLA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI SELEZIONE 17
OBIETTIVO 3.2: COSTRUIRE UN SISTEMA INTEGRATO DI RILEVAZIONE DI DATI INERENTI ALLA PRESENZA DI GENERE CHE POSSA CONSENTIRE IL MONITORAGGIO PERIODICO IN UN'OTTICA DI EQUITÀ 18
OBIETTIVO 3.3: IDENTIFICARE A LIVELLO DI PIANIFICAZIONE E RENDICONTAZIONE FINANZIARIA LE RISORSE DESTINATE ALL'EQUILIBRIO DI GENERE ("GENDERBUDGETING") 19
OBIETTIVO 3.4: VALORIZZARE IN CHIAVE "PREMIALE" QUEI DIPARTIMENTI CHE RIDUCONO IL PROPRIO GENDER GAP IN RELAZIONE AD ASSUNZIONI E PROGRESSIONI DI CARRIERA. 19

AREA TEMATICA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI CONTENUTI DIDATTICI. 21

OBIETTIVO 4.1: PROMUOVERE E FORMARE ALL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE GENDER/SEX NEI PROGETTI E NELLE METODOLOGIE DELLA RICERCA. 21
OBIETTIVO 4.2: POTENZIARE INIZIATIVE DI RACCORDO RICERCA/IMPRENDITORIALITÀ IN UN'OTTICA DI GENERE. 22
OBIETTIVO 4.3: PROMUOVERE L'ACCESSO ALLE DISCIPLINE STEM E, PIÙ IN GENERALE, A UNA LEADERSHIP FEMMINILE, DA PARTE DELLE STUDENTESSE DELLE SCUOLE SECONDARIE SUPERIORI. 23
OBIETTIVO 4.4: MAPPARE E TENERE TRACCIA A LIVELLO ISTITUZIONALE DI AZIONI RIVOLTE ALLA CITTADINANZA E DI INIZIATIVE DI RACCORDO CON ALTRI ENTI, ANCHE INTERNAZIONALI. 24
OBIETTIVO 4.5: FORMARE TUTTA LA COMUNITÀ ACCADEMICA ALL'INTEGRAZIONE DELLE TEMATICHE LGBTQI+ NEI PERCORSI FORMATIVI E NELLA VITA UNIVERSITARIA. 25

AREA TEMATICA 5: MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI. 28

OBIETTIVO 5.1: ADEGUARE I CODICI DI ATENEO ALLA CONVEZIONE OIL DEL 2019 E ALLA LEGGE NAZIONALE 4/2021 SULLA VIOLENZA E LE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO. 28
OBIETTIVO 5.2: ATTIVARE UN SISTEMA DI SERVIZI INTEGRATI TERRITORIALI A SUPPORTO DELLE VITTIME DI VIOLENZE E DI MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO. 29
OBIETTIVO 5.3: VALORIZZARE, ATTRAVERSO SPECIFICI PREMI, TESI DI LAUREA O DOTTORATO SULLE TEMATICHE DELLA LOTTA ALLA VIOLENZA DI GENERE ED ALTRE FORME DI DISCRIMINAZIONE. 29

CONCLUSIONE **31**

Introduzione

Dal 2022, con l'introduzione e l'applicazione del ***Gender Equality Plan*** (GEP) all'interno dell'Università degli Studi di Siena, l'Ateneo si è impegnato per l'implementazione di un ambiente più inclusivo e rispettoso per le diversità di genere. IL GEP, progetto di durata triennale, è stato promosso e finanziato nell'ambito del **Programma Horizon Europe** e del **Piano Nazionale di Riprese e Resilienza** (PNRR). Inoltre, esso non è rimasto isolato e fine a sé stesso poiché è stato inserito all'interno della strategia dell'Ateneo per la promozione dell'uguaglianza e la lotta contro le discriminazioni; la programmazione interna, infatti, conta di diversi progetti tra cui: il Bilancio di Genere, il Piano di Azioni Positive (PAP) e l'*Action Plan Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R).

Grazie all'impegno dell'Ateneo, con il supporto di tutta la comunità accademica, si è andata delineando una strategia di lungo periodo. Articolato in **cinque aree tematiche**, il progetto ha affrontato aspetti e obiettivi fondamentali che riflettono sia le normative europee e nazionali, che le esigenze emerse all'interno della comunità accademica:

1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo
3. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici
5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Ogni area viene introdotta in modo sintetico, al fine di fornire un quadro chiaro e preciso del contesto di riferimento. Attraverso queste cinque aree, che si articolano in ulteriori obiettivi specifici, l'obiettivo finale del GEP è attuare un reale **cambiamento culturale e strutturale** sostenibile nel tempo, attraverso politiche, pratiche concrete e un monitoraggio continuo.

La fase di **monitoraggio** del GEP rappresenta l'ultima fase del ciclo previsto dal progetto ed è fondamentale per verificare l'efficacia delle misure adottate e garantire il raggiungimento degli obiettivi. In questa fase, si analizzano i risultati ottenuti rispetto agli indicatori stabiliti a inizio percorso al fine di monitorare l'avanzamento delle azioni e di raccogliere i dati utili per una **valutazione approfondita**.

Il monitoraggio consente altresì di individuare eventuali aree di miglioramento e offre l'opportunità di consolidare i successi e pianificare i futuri aggiustamenti per assicurare che le politiche di parità di genere siano sostenibili e rispondano in modo efficace alle esigenze dell'istituzione in cui vengono

applicate. Inoltre, questa fase è importante perché i risultati riscontrati gettano le basi per la **successiva programmazione**.

In particolare, il rapporto, oltre a documentare le azioni concrete intraprese nell'ambito della parità di genere, prende in considerazione anche iniziative che, pur non essendo prettamente legate al GEP, contribuiscono in modo significativo al raggiungimento degli obiettivi di **inclusività** e **uguaglianza di genere** da questo stabiliti. Questo approccio olistico consente di valutare in modo strutturato l'andamento del Piano e più in generale il posizionamento delle strategie di Ateneo, identificando sia gli aspetti positivi che le aree in cui è necessario intervenire ulteriormente.

AREA TEMATICA 0: visibilità azioni, servizi, risorse

Come punto di partenza la prima area trasversale di intervento del GEP si concentra sulla **condivisione**, **trasparenza** e **progettazione** delle azioni. La visibilità è l'obiettivo cruciale, poiché mira a garantire che le politiche e le iniziative adottate non rimangano isolate ma siano integrate all'interno delle strategie e della programmazione dell'Ateneo. Per questo motivo è stato promosso sia il coordinamento interno che la comunicazione esterna delle azioni, per un'estensione della responsabilità e dell'interesse verso il GEP. Rendendo visibili le iniziative, i progressi e i risultati non solo si rafforza l'impegno dell'Università verso i propri obiettivi, ma favorisce il confronto e miglioramento continuo.

Infine, l'Area 0 contribuisce, con i propri indicatori, a creare sia una **base culturale e informativa** di partenza per affrontare gli obiettivi più complessi legati alla parità di genere, come l'eliminazione degli stereotipi, il bilanciamento di genere nelle carriere accademiche e la promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo, sia una base di consapevolezza per il successo degli interventi successivi.

Obiettivo 0.1: mettere a sistema un processo di condivisione e programmazione dinamica del GEP

Azione necessaria e preliminare è stata l'istituzione del **gruppo di lavoro** per la stesura del primo documento GEP dell'Ateneo Successivamente è stato attivato un **indirizzo e-mail** dedicato: gep@unisi.it, che permette una comunicazione continua con gli stakeholder: studenti, docenti e personale accademico, e contribuisce a raccogliere idee e rispondere alle esigenze emergenti. Infine, per migliorare il coinvolgimento nelle attività del GEP è stata predisposta la **pagina web** dedicata: https://www.unisi.it/ricerca/piano-la-parita-di-genere-gender-equality-plan-gep, che migliora la visibilità e la trasparenza del piano, rendendo accessibili le informazioni relative al documento. Infine, per quanto attiene al monitoraggio del GEP, è stato istituito un nuovo gruppo di lavoro il cui compito è monitorare l'implementazione delle azioni previste dal piano(DR del 15.10.2024 prot. rep. 0205996 che si chiama GRUPPO DI COORDINAMENTO GENDER EQUALITY PLAN DI UNISI: USIENA-GEP).

Obiettivo 0.2: valorizzare iniziative, servizi, risorse di Ateneo già attivi a supporto dell'equilibrio di genere e portare a conoscenza di tutti gli stakeholder gli output del nuovo GEP

Per garantire la **diffusione** delle informazioni legate al GEP, sono stati realizzati diversi strumenti e piattaforme digitali[1], con l'obiettivo di raggiungere tutti gli stakeholder. L'elemento chiave è stato

[1] *pagina web: sulle politiche di parità pubblicata vd. https://www.unisi.it/ateneo/politiche-di-parita a cura del CUG;*

l'introduzione del **tag #GEPUniSi**, utilizzato per individuare le iniziative legate al GEP all'interno delle pagine del sito web dell'Ateneo dedicate alla ricerca (research.unisi.it). Questo tag, infatti, consente di raggruppare tutti contenuti rilevanti all'interno dell'ambito del GEP, facilitandone la consultazione e la visibilità.

Sono stati sviluppati altri canali di comunicazione, tra cui la **mailing list** indirizzata ai/alle Delegate/i alla ricerca dei Dipartimenti con una newsletter periodica: *Info ResearchEU*, che garantisce di rimanere aggiornati sulle novità e le iniziative legate al GEP.

In aggiunta, sono state create due **pagine web** specifiche. La prima, a cura del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e pubblicata sul sito ufficiale dell'Ateneo, è dedicata alle politiche di parità: https://www.unisi.it/ateneo/politiche-di-parita.
La seconda pagina: https://www.unisi.it/ricerca/piano-la-parita-di-genere-gender-equality-plan-gep, focalizzata sul GEP, è stata realizzata con il supporto della Divisione Ricerca e Trasferimento Tecnologico (DRTT) per approfondire i dettagli del piano, i suoi obiettivi e le attività collegate.

Nel 2023, è stato attivato l'Ufficio Gender Equality, Human Rights e Politiche Integrate, che opera in staff alla Direzione Generale e permette una gestione più coerente e strategica delle iniziative legate alla parità di genere all'interno dell'Università.

Allo stesso tempo, il ruolo del CUG è risultato centrale nella realizzazione di questo obiettivo attraverso le diverse campagne di sensibilizzazione presso gli uffici, la condivisione del Piano delle Azioni Positive, poi confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), e la divulgazione dei contenuti del Piano del CUG e del GEP durante gli anni 2023 e 2024, in collaborazione con le attività della Consigliera di Fiducia.

Tra le azioni disseminate tramite i canali sopra citati si può ricordare il corso multidisciplinare "**Discriminazione e violenza di genere**", coordinato dalla professoressa Alessandra Viviani in collaborazione con il CUG. Giunto alla sua VI edizione, aperto a tutta la comunità studentesca, mira a sviluppare una comprensione critica sul tema delle disuguaglianze di genere, affrontandolo da diverse prospettive: antropologiche, storiche, economiche, giuridiche, aziendali e mediche.

Altre azioni includono la calendarizzazione del corso di formazione in collaborazione con la prof.ssa Civitelli dell'Osservatorio di genere, attraverso gli eventi formativi del 9 marzo, 20 aprile e 25 maggio nel 2023, e due programmi radiofonici ("Punti ciechi" e "Ma che generə di linguaggio!") trasmessi

---

pagina web: GEP sul GEP pubblicata vd. https://www.unisi.it/ricerca/piano-la-parita-di-genere-gender-equality-plan-gep a cura della DRTT.

da uRadio, il canale dell'Ateneo, che hanno contribuito a sensibilizzare la comunità su temi legati alla parità di genere.

Le azioni realizzate fino ad oggi dimostrano un impegno concreto da parte dell'Ateneo nel rafforzare la visibilità delle politiche di parità di genere, aumentando la consapevolezza all'interno della comunità accademica. La collaborazione tra il CUG e le altre realtà dell'Università punta a raggiungere un buon livello di **collaborazione interistituzionale**. Nonostante i progressi, ci sono aree che potrebbero essere migliorate. Ad esempio, il piano di comunicazione potrebbe essere maggiormente strutturato, attraverso una revisione periodica e una calendarizzazione delle attività.

AREA TEMATICA 1: equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

L'area tematica è centrale nell'ottica di genere poiché, dai dati della Relazione del CUG riportati all'interno del Bilancio di Genere 2022[2] e visibili in *tabella 1,* risulta che il range di età minore riscontrato all'interno dell'Ateneo (meno di 35 anni) nel corpo docente e ricercatore è caratterizzato da una prevalenza di 54 donne contro 41 uomini.

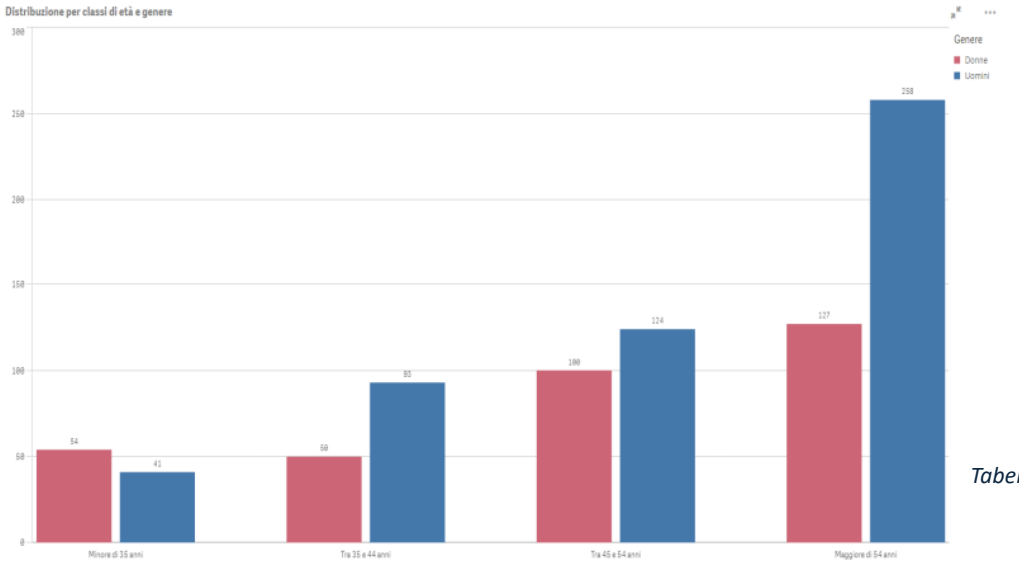


Tabella 1

L'Ateneo riconosce l'importanza di **bilanciare** le responsabilità lavorative e professionali con gli impegni familiari e/o genitoriali del corpo docenti: spesso, infatti, le responsabilità familiari ricadono in maniera sproporzionata sulle donne, impattando sulle carriere. Il GEP mira alla riduzione di questo squilibrio, fornendo strumenti di conciliazione, perché è anche attraverso un maggiore equilibrio tra la **vita lavorativa e quella personale** che si costruisce un ambiente di lavoro collaborativo.

Obiettivo 1.1: facilitare la conciliazione degli impegni di vita privata delle/dei docenti in maternità/paternità, con i calendari didattici dipartimentali

L'obiettivo riprende direttamente l'Area Tematica di riferimento ed è inteso in un'ottica di maggiore attenzione al **benessere lavorativo e familiare** della componente sia maschile che femminile del personale docente.

Il primo passo è stata la predisposizione da parte della Divisione Corsi di I e II livello di una **indagine quantitativa**, attraverso colloqui e interviste semi strutturate con tutti i presìdi e gli uffici, coinvolgendo direttamente le segreterie che si occupano della programmazione didattica. Dal report non sono emerse criticità significative legate alle esigenze di genitorialità, poiché nei pochi casi in cui siano state segnalate esigenze particolari i calendari didattici sono stati adattati per soddisfare le

[2] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Unisi_Bilancio%20di%20Genere%202022_riv.pdf

necessità. Questo approccio dimostra interesse verso i bisogni individuali ma non si tratta di un cambiamento strutturale o di una **Policy formalizzata**, come previsto dal GEP.

Inoltre, come riportato nel Bilancio di Sostenibilità e di Genere 2022-2023[3] e nel PIAO 2022-2024[4]: i dati sul personale autorizzato al lavoro agile, 496 unità, di cui 367 donne (66,4%) e 129 uomini (47,3%), dimostrano che nel 2023 le unità di personale che hanno usufruito del lavoro agile è a maggioranza femminile. I risultati dell'indagine sul Benessere organizzativo 2023 ~~durante i mesi di maggio e giugno 2023~~[5] mostrano un buon livello di soddisfazione del personale (56,6%) e un consenso generale sul fatto che questa modalità migliori la qualità del lavoro. Dal PIAO risultano, infine, attivate 33 postazioni di telelavoro (24 per donne e 9 per uomini), confermando l'impegno dell'Ateneo nel promuovere una maggiore flessibilità lavorativa.

Nonostante il lavoro agile sia stato promosso per tutto il personale all'interno dell'Università, i dati dimostrano che sono le donne a farvi maggiore ricorso rispetto agli uomini, ciò potrebbe indicare che le responsabilità familiari continuano a ricadere maggiormente sulle donne, sottolineando la permanenza della disparità di genere.

Obiettivo 1.2: estendere a tutta la comunità accademica strumenti e servizi denominati "Carriere Alias" attualmente previsti per gli studenti e le studentesse in transizione di genere

Per promuovere l'inclusività nel rispetto delle identità di genere, sono stati messi a disposizione della comunità studentesca gli strumenti per favorire un **ambiente accogliente senza discriminazioni**. Il GEP ha ripreso l'azione positiva promossa dal CUG per la realizzazione di un nuovo regolamento per le Carriere Alias[6], che è stato stilato e approvato nel 2022. Attraverso le carriere Alias, infatti, le persone che ne hanno la necessità possono usare un nome diverso da quello anagrafico, tutelando la loro dignità e privacy.

Oltre alla **revisione del Regolamento** previsto entro la fine del 2023 e pienamente portato a termine per garantire che le politiche introdotte dal regolamento siano applicate in modo efficace, è stata predisposta la **formazione del personale tecnico-amministrativo**. Ciò si è concretizzato attraverso l'organizzazione da parte dell'Ateneo di una giornata dedicata alle Carriere Alias, in data 8 ottobre 2024. L'ampia partecipazione al corso, che forniva strumenti pratici e conoscenza approfondita del

[3] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Bilancio_Sostenibilita_e_Genere-2022-23.pdf
[4] www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Allegato 202_PIAO_2024_2026_UNISI_c.pdf
[5] https://www.unisi.it/indaginidiateneo/good-practice-2022-benessereorganizzativo)
[6] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Regolamento_per_l%E2%80%99attivazione_e_la_gestione_delle_carriere_alias_dell%E2%80%99Universit%C3%A0_di_Siena.pdf

funzionamento di tali carriere per una corretta gestione delle stesse, ha dimostrato un forte interesse e sensibilità verso la tematica.

Inoltre, è possibile consultare il regolamento e ulteriori informazioni all'interno della pagina dedicata all'Orientamento: OrientarSI[7]. All'interno della stessa è riportata l'e-mail collegata alle Carriere Alias ascoltoattivo@unisi.it, che è possibile contattare per prenotare un colloquio privato e gratuito sia in presenza che online per poter ottenere ulteriori informazioni e chiarimenti. Inoltre, è presente un'altra e-mail: carriera.alias@unisi.it, utile per la richiesta dell'**accordo di riservatezza** oltre che per poter confrontarsi con unə studentə che ha già attivato questo servizio.

L'obiettivo 1.2 può essere considerato pienamente completato. Questo successo non deve essere inteso come un punto di arrivo, ma piuttosto, come una base solida su cui costruire un ambiente sempre più inclusivo. Un ulteriore sviluppo potrebbe essere l'attivazione di alcuni servizi, come la predisposizione di **bagni inclusivi** e **gender free** accanto a quelli già esistenti per il genere maschile e femminile. I bagni inclusivi e gender free sono attualmente disponibili già su diversi presidi universitari, quali il Presidio San Francesco.

Obiettivo 1.3: presidiare l'attuazione delle "Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo" approvate nel 2021

L'utilizzo di un **linguaggio più inclusivo** all'interno dell'Ateneo a livello amministrativo e istituzionale riflette un impegno concreto nel rispettare tutta la Comunità universitaria, a prescindere da genere, orientamento sessuale o identità di genere, oltre che a smantellare gli stereotipi che spesso vengono perpetuati attraverso il linguaggio.

Per tale scopo sono state organizzate **attività formative**, come il corso aperto al personale tecnico e amministrativo, che ha visto il coinvolgimento di 90 partecipanti, organizzato dal Tavolo linguaggio di genere dell'Università di Siena, dal titolo "Le parole contano. Linguaggi, genere e comunità"[8], tenutosi il 24 maggio 2022. L'evento ha previsto 5 interventi, con lo scopo di far conoscere le indicazioni delle Linee Guida per un Linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo, oltre che di rilevare l'uso del linguaggio rispettoso dei generi a livello professionale.

Un ulteriore incontro formativo è stato organizzato in collaborazione con l'Azienda ospedaliera-universitaria senese, l'Azienda Usl Toscana sud est e la Regione Toscana. L'evento, dal titolo "Violenza di genere e comunicazione. Le parole sono importanti"[9], si è svolto il 25 novembre 2024 e

[7] https://orientarsi.unisi.it/studio/servizi-di-supporto-agli-studenti/consulenza-agli-studenti/documento/ascolto-e-inclusione#:~:text=La%20Carriera%20Alias%20%C3%A8%20un,il%20proprio%20nome%20di%20elezione.
[8] https://www.unisi.it/unisilife/eventi/le-parole-contano-linguaggi-genere-e-comunita
[9] https://www.unisi.it/unisilife/eventi/violenza-di-genere-e-comunicazione

ha analizzato l'utilizzo del linguaggio come fenomeno culturale in grado di influenzare positivamente o negativamente la comunicazione. Il corso ha riscontrato un'ampia affluenza anche grazie alla natura dell'impostazione stessa dell'evento: aperto a tutta la cittadinanza e trasmesso tramite diretta[10] sul canale YouTube dell'Azienza ospedaliera universitaria senese.

La realizzazione di questi due eventi non solo ha offerto strumenti pratici per migliorare e applicare un linguaggio inclusivo, ma ha rappresentato un'occasione di **riflessione collettiva**. Tuttavia, per la piena realizzazione di quanto espresso all'interno del GEP è necessario un impegno duraturo e continuo. Ad esempio, un ulteriore passo in avanti potrebbe essere la revisione e l'adeguamento degli atti e documenti strategici già esistenti. A questo proposito, nella primavera del 2025 verrà offerto al PTA un corso di formazione valido ai fini PEO, sulle tematiche legate al linguaggio ampio nell'amministrazione, che prevede un incontro finale a carattere laboratoriale nel quale verranno raccolte prosposte per la revisione e l'adeguamento delle Linee Guida per il linguaggio amministrativo inclusivo attualmente vigenti. Allo stesso tempo occorre rilevare che il tetso dello Statuto dell'Ateneo è stato modificato e rivisto anche rispetto all'uso di un linguaggio ampio.

Obiettivo 1.4: adeguare e migliorare la logistica di tutti gli spazi comuni universitari ad una comunicazione e a servizi attenti all'ottica di genere

Per la costruzione di un ambiente inclusivo e accogliente per tutta la comunità accademica, indipendentemente da genere, identità di genere, orientamento sessuale o disabilità, tra gli obiettivi preposti all'interno del progetto, spicca la realizzazione di una **segnaletica inclusiva**. Nonostante non sia ancora stata messa in atto, sono stati mossi i primi passi per poterne permettere la realizzazione, nel 2022 è stata infatti istituita la la Commissione referenti per l'inclusione dei Dipartimenti "Unisi Include"[11], per il sessennio 2022-2028 a supporto della Delegata del Rettore per le Politiche di Inclusione e Equità, che potrà valutare la fattibilità in concreto tale progetto.

Inoltre, il progetto prevedeva la realizzazione di servizi e **spazi comuni** dedicati ai bambini o per l'**allattamento**, per creare un ambiente universitario che supporti attivamente le necessità di genitori e famiglie. Nonostante non siano stati ancora attivati servizi ad hoc, l'Ateneo mostra apertura e disponibilità nell'accogliere i figli di docenti o personale in caso di necessità. Sebbene siano stati fatti numerosi passi avanti per la conciliazione della vita privata e quella lavorativa, ad esempio attraverso il lavoro agile (obiettivo 1.1), il prossimo passo è andare incontro alle necessità genitoriali all'interno stesso dell'ambiente universitario. Ad esempio presso il Presidio di Arezzo è stato adattato uno spazio

[10] Violenza di genere e comunicazione. Le parole sono importanti

[11] https://orientarsi.unisi.it/studio/struttura/settore-inclusione-comunita-studentesca

per allattamento e cambio di neonate/i. Risulta comunque evidente la necessità di rafforzare queste attenzioni con misure idonee.

Obiettivo 1.5: implementazione di servizi di web conference per migliorare la flessibilità lavorativa, di ricerca e di studio e ottimizzare gli spostamenti tra le diverse sedi dell'Ateneo

L'obiettivo è stato concepito per il miglioramento dell'**efficienza e inclusività dell'Ateneo**. La possibilità di poter svolgere le riunioni o le attività lavorative a distanza contribuisce a una migliore capacità organizzativa. A tale proposito, è stata realizzata l'implementazione della **piattaforma Webex**[12], per la realizzazione di videochiamate, collaborazioni online o per la trasmissione in diretta delle lezioni.

Ciò ha permesso al personale docente e tecnico amministrativo di accedere più facilmente agli strumenti già predisposti per la web conference. All'interno della pagina, attraverso le proprie credenziali, i/le docenti e il personale TA possono accedere all'area a loro riservata, scaricare e consultare la documentazione preposta per spiegare e rendere lo strumento più fruibile. Tale azione permette la realizzazione di attività lavorative anche quando per motivi personali, geografici o di salute, si riscontrano difficoltà a spostarsi fisicamente. Inoltre, permette di bilanciare i propri impegni personali, come la cura della famiglia. Infine, è stato predisposto un **help desk**[13], un supporto tecnico destinato al personale docente, per la risoluzione di eventuali problemi tecnici che è possibile contattare attraverso l'e-mail dedicata helpdesk@unisi.it.

L'implementazione di Webex ha fatto numerosi passi avanti e ciò deve costituire una base solida per l'ampliamento di ulteriori iniziative. Ad esempio, in un'ottica di genere, in futuro potrebbe essere prospettata la possibilità per studentesse e studenti durante il periodo di **maternità e paternità** di richiedere la registrazione delle lezioni per poterle consultare e seguire in differita in qualsiasi momento.

[12] https://sites.google.com/unisi.it/didattica-digitale/webex?authuser=0
[13] https://www.uet.unisi.it/helpdesk/

AREA TEMATICA 2: equilibrio di genere nella leadership e nel processo

Un'altra prerogativa del GEP è incrementare la **leadership femminile**, ponendo le basi per un'equa distribuzione e accesso ad incarichi istituzionali di vertice. Come è possibile riscontrare nel Bilancio di genere 2022[14] e come riportato in *tabella 2,* è visibile una minore presenza di donne nelle cariche apicali, istituzionali e di governo.

	Composizione organi al 30/04/2022			Composizione organi al 30/04/2021			2022 vs 2021	
Cariche istituzionali	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**Donne**	**Uomini**
RETTORE		1	1		1	1		-
PRO RETTRICE	1		1	1		1	-	
DELEGATI/E del RETTORE	5	12	17	6	12	18	-16,67%	-
SENATO ACCADEMICO	6	12	18	5	13	18	20,00%	-7,69%
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	5	6	11	5	6	11	-	-
COORDINATORI DOTTORATO	2	8	10	3	9	12	-33,33%	-11,11%
CONSIGLIO STUDENTESCO	26	19	45	24	20	44	8,33%	-5,00%
Totale complessivo	**33**	**33**	**66**	**32**	**35**	**67**	**3,13%**	**-5,71%**

Tabella 2

Ad esempio, la composizione del Senato Accademico nel 2022 ha un forte squilibrio a vantaggio della componente maschile con 12 uomini e 6 donne. Leggendo il Bilancio di Sostenibilità e di Genere 2022/2023[15] non solo il gap persiste ma vi è un peggioramento: su 18 membri solo 5 sono donne. N el nuovo Senato, attivi dal gennaio 2025, siedono, su 23 compenenti elette/i, 15 uomini e 8 donne, cui si aggiungono rettore, Pro Rettrice Vicaria e Direttrice generale.

Ridurre il divario di genere significa non solo promuovere le **pari opportunità** ma anche assicurare che i talenti migliori, indipendentemente dal genere, siano riconosciuti e valorizzati.

Obiettivo 2.1: incrementare la presenza femminile nei processi decisionali

La scarsa **presenza femminile**, come evidenziano i dati, rappresenta una criticità e di questo si è tenuto conto nella revisione dello Statuto nel 2024, con l'introduzione delle seguenti articoli:

- ***Articolo 5*** Princìpi di attività e organizzazione, comma 3: L'Ateneo garantisce il rispetto del principio costituzionale delle **pari opportunità** nell'accesso agli studi, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera del personale; garantisce **un'equilibrata rappresentanza di genere nelle candidature**, negli Organi collegiali e in ogni altro aspetto della vita accademica; si impegna,

[14] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Unisi_Bilancio%20di%20Genere%202022_riv.pdf
[15] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Bilancio_Sostenibilita_e_Genere-2022-23.pdf

anche attraverso strumenti e iniziative adeguate, a rafforzare e a diffondere all'interno della comunità universitaria il rispetto delle differenze e il principio dell'inclusione.

- ***Articolo 42*** Consigliera o Consigliere di fiducia, comma 1: La Consigliera o il Consigliere di fiducia offre consulenza e assistenza a sostegno della comunità universitaria in materia di **discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing** e di mancato rispetto dei valori e delle regole enunciate nel Codice Etico e di Comportamento di Ateneo.
- ***Articolo 61*** Pari opportunità nella composizione degli organi d'Ateneo: 1. La composizione degli organi elettivi d'Ateneo avviene nel rispetto del principio delle pari opportunità di genere nell'accesso agli uffici pubblici. L'Università promuove l'applicazione di questo principio anche nelle procedure elettorali definite nel relativo Regolamento. 2. Nella composizione del Consiglio di Amministrazione e degli altri organi non elettivi d'Ateneo è garantita l'**uguaglianza nella rappresentanza di genere**. 3. La Comunità universitaria si impegna a promuovere un'equilibrata rappresentanza di genere nella composizione di tutti i propri organi.

L'introduzione di tali norme ha creato una base normativa che promuove la parità di genere e incoraggia una maggiore partecipazione femminile nei processi decisionali. Tuttavia, per poter comprendere la reale efficacia dell'adozione delle stesse sarà necessario analizzare i futuri dati della composizione di genere degli organi decisionali.

AREA TEMATICA 3: parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Nonostante i progressi compiuti negli ultimi decenni, persistono ancora significative disparità di genere quando si prende in considerazione il mondo del lavoro. Nello specifico, quest'area vuole trattare il divario di genere che si presenta quando si parla di **assunzione** e **progressione di carriera**, due realtà in cui le donne sono, purtroppo, sottorappresentate. Lo dimostrano i dati LinkedIn in *tabella 3:*

Tabella 3

Nel 2024, le donne attive sul mercato del lavoro rappresentano circa il 46% della forza lavoro totale ma, come si può comprendere dal grafico qui riportato, solo il 30% circa ricopre una posizione di leadership. La **sottorappresentanza femminile** è presente ai massimi livelli aziendali, anche in quei settori a prevalenza femminile, come nel caso dell'istruzione.

Contestualizzando l'analisi precedente all'interno dell'Ateneo e prendendo in riferimento i dati della *tabella 4*, estrapolata dal Bilancio di Genere 2021[16] sui passaggi di ruolo nelle carriere dei docenti, è possibile riscontrare quanto appena detto: nel 2020, su 17 passaggi di ruolo solo 7 riguardano le donne; dunque, più della metà ha riguardato uomini (10 su 17, 59%).

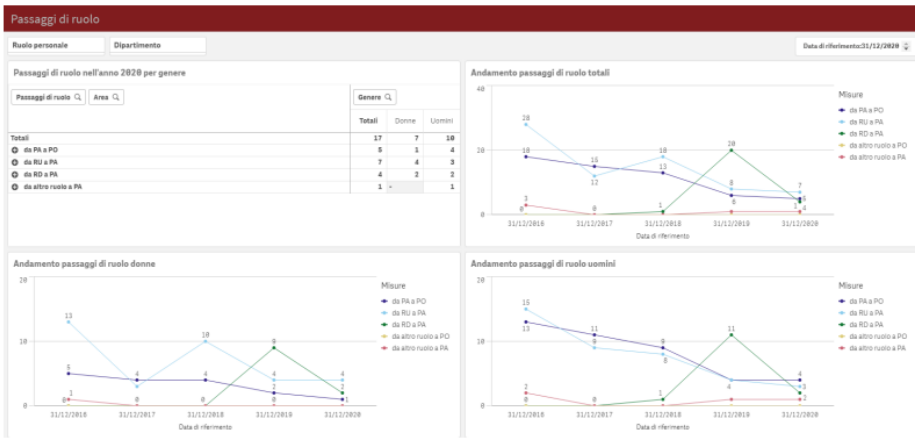


Tabella 4

[16] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/RelazioneBilanciodiGenere_2021_Finale.pdf

In particolar modo, la situazione è molto sfavorevole analizzando il passaggio da Professore/essa associato/a a ordinario/a, con 1 sola donna e 4 uomini.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, è possibile analizzare i dati contenuti all'interno del Bilancio di Genere 2022[17]. In questo caso è riscontrabile una inversione del tradizionale gender gap: in termini di possibilità di progressione di carriera, infatti, le donne sono avvantaggiate rispetto agli uomini che risultano penalizzati e il 28% di donne ha funzioni di responsabilità contro il 16,4% degli uomini. Tuttavia, ruoli di vertice come Dirigenti e Direttore Generale sono interamente ricoperti da uomini.

Infine, i dati più recenti a disposizione, presenti nel Bilancio di Sostenibilità e Genere 2022/2023[18], e visibili in *tabella 5*, mostrano il persistere di un **gender gap** nel passaggio tra Professore/essa associato/a e Professore/essa ordinario/a. Se nel 2020 il 41% dei passaggi di ruolo riguardava le donne (7 su 17), nel 2023 essi coinvolgono solo il 26,9% delle donne (7 passaggi su 26).

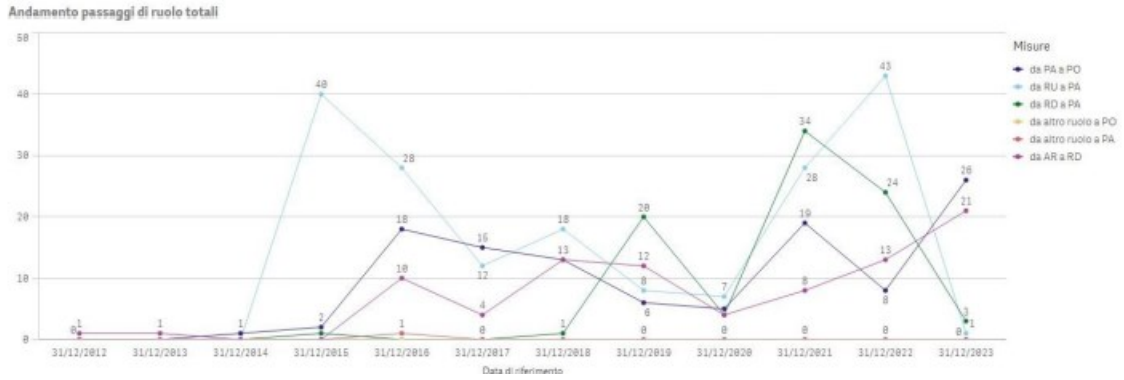


Tabella 5

In questo senso, l'Ateneo si è posto **quattro obiettivi** da portare a termine nel triennio 2022-2024. Di questi quattro obiettivi, i primi tre potrebbero essere definiti di carattere maggiormente organizzativo e amministrativo, mentre il quarto ed ultimo di quest'area riguarda direttamente i Dipartimenti di Ateneo.

Obiettivo 3.1: uniformare le indicazioni normative relative al rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di selezione

Visti i dati precedenti, il GEP pone come obiettivo il raggiungimento di una **rappresentanza equilibrata**, attraverso una composizione bilanciata tra donne e uomini. Attraverso la realizzazione di tale obiettivo si innescherebbe un effetto moltiplicatore, poiché le commissioni di selezione stabiliscono il futuro delle carriere dei docenti, ricercatori e personale amministrativo, e un aumento

[17] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Unisi_Bilancio%20di%20Genere%202022_riv.pdf
[18] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Bilancio_Sostenibilita_e_Genere-2022-23.pdf

di rappresentanza femminile potrebbe promuovere l'equità nei processi selettivi, contrastando le disuguaglianze sottolineate.

Le azioni realizzate nell'ambito di questo obiettivo si sono concretizzate con l'**adeguamento di diversi regolamenti d'Ateneo**:

1. **Regolamento per la chiamata di professori di Prima e Seconda Fascia**: aggiornato con D.R. nel 2021 e poi modificato nel 2022 e 2023. L'art. 15 comma 2 prevede ora che la composizione delle Commissioni di Valutazione debba rispettare ove possibile la **parità di genere**.
2. **Regolamento per i ricercatori a tempo determinato con contratto**: aggiornato con D.R. nel 2021 e poi modificato nel 2022. L'art 6, comma 4 in materia di Procedura di selezione e reclutamento prevede ora che la Commissione nominata dal Rettore su proposta del Dipartimento debba essere composta nel rispetto della **parità di genere** ove possibile.
3. **Regolamento disciplinante i procedimenti per il reclutamento del PTA:** approvato con D.R. del 2023, nell'art 7 prevede che le commissioni esaminatrici rispettino, ove possibile, la parità di genere, garantendo la **rappresentanza equilibrata tra uomini e donne**.

Azione preliminare all'adeguamento è stata la ricognizione dei regolamenti esistenti, per individuare le aree normative in cui il principio di equilibrio di genere non fosse ancora applicato. Di seguito, con la modifica dei regolamenti sopracitati sono state gettate le basi per un futuro impegno all'incremento della parità di genere per poter ridurre e/o colmare il divario nella rappresentanza.

Obiettivo 3.2: costruire un sistema integrato di rilevazione di dati inerenti alla presenza di genere che possa consentire il monitoraggio periodico in un'ottica di equità

Per migliorare la capacità di monitoraggio e analisi dei dati relativi alla parità di genere, nel 2017 è stato costruito un **cruscotto** utile a osservare i diversi **fenomeni universitari** in base al genere, prendendo ad esame:

1. La componente studentesca
2. Il personale docente
3. Personale tecnico-amministrativo.

Si può raggiungere il cruscotto attraverso la pagina[19] dedicata e visionare l'analisi basata sui dati raccolti negli ultimi 5 anni accademici per la componente studentesca e sugli ultimi 5 anni solari per

[19] https://auth-qlik.unisi.it/

il personale. Questo strumento ha permesso il **monitoraggio sistematico e periodico**, fino a maggio 2024, mese in cui un attacco hacker ne ha compromesso l'operatività e non ha permesso l'integrazione della componente ricerca.

Ad oggi lo stato del cruscotto è operativo e garantisce l'aggiornamento automatico dei dati.

Obiettivo 3.3: identificare a livello di pianificazione e rendicontazione finanziaria le risorse destinate all'equilibrio di genere ("genderbudgeting")

Con "**genderbudgeting**" si intende una strategia di bilancio di genere volta a raggiungere l'uguaglianza tra donne e uomini durante le fasi di raccolta e distribuzione di risorse pubbliche.

In quest'ottica, gli uffici competenti dell'Ateneo hanno concentrato la loro azione in un'**analisi di fattibilità** per valutare la possibilità di implementare un sistema informativo in grado di rilevare e integrare i dati relativi sia al bilancio preventivo (previsione delle spese e delle entrate) sia a quello consuntivo (rendiconto delle spese e delle entrate effettive). Lo scopo di questa integrazione è **strutturare le informazioni finanziare** in modo da rendere chiaro e comprensibile a tutto il personale universitario quali siano le risorse destinate all'ottica di genere.

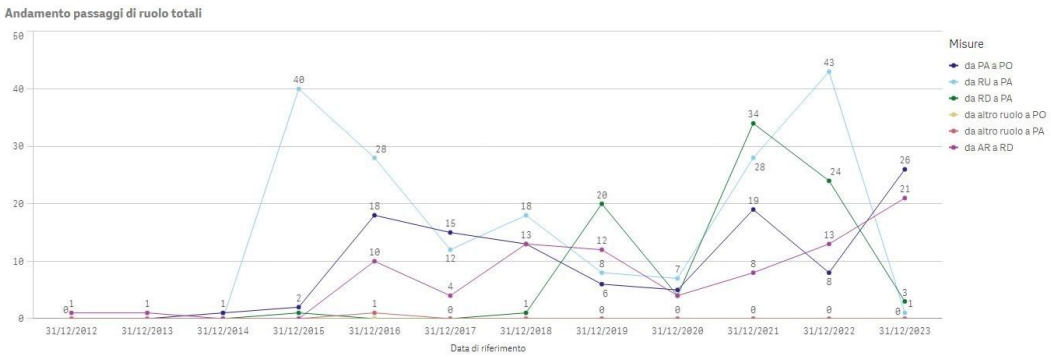
Attualmente, la realizzazione dell'obiettivo è in corso d'opera.

Obiettivo 3.4: valorizzare in chiave "premiale" quei Dipartimenti che riducono il proprio gender gap in relazione ad assunzioni e progressioni di carriera.

Prendendo in esame i dati presentati dai Bilanci di genere degli ultimi quattro anni[20], è evidente che il *gender gap* nelle **progressioni di carriera** tra uomini e donne sia aumentato progressivamente. Si prendano in considerazione i passaggi di ruolo da Professore/ssa associato/a a Professore/ssa ordinario/a:

- nell'anno solare 2020, su 17 passaggi di ruolo, solo 7 hanno riguardato le donne;
- nell'anno solare 2021, 36 donne sono diventate professoresse ordinarie, su 89 progressioni totali;
- nell'anno solare 2023, a fronte di 26 passaggi, le donne sono state 7.

[20] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/RelazioneBilanciodiGenere_2021_Finale.pdf , https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Unisi_Bilancio%20di%20Genere%202022_riv.pdf , https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Bilancio_Sostenibilita_e_Genere-2022-23.pdf .



La Divisione personale docente, in coordinamento con le segreterie di Dipartimento e l'Ufficio gestione della domanda e servizio statistico, è stata incaricata di osservare questo divario all'interno dell'Ateneo e di **analizzare i dati pertinenti** per identificare quali dei nostri Dipartimenti siano stati in grado, nel triennio 2022-2024, di diminuire tale asimmetria.

Non è stato possibile realizzare l'obiettivo posto. Non sono ancora stati definiti gli eventuali premi da assegnare poiché, oltre al persistente gap, resta da chiarire la natura di tali riconoscimenti.

AREA TEMATICA 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici.

Integrare la dimensione di genere nella **ricerca** e nella **didattica** è un passo fondamentale per promuovere un approccio più inclusivo e completo alla conoscenza. In ambito accademico, infatti, questa integrazione permetterebbe di mettere in luce differenze e disuguaglianze spesso invisibili e, soprattutto, di sviluppare una prospettiva più critica e consapevole, in grado di riconoscere e valorizzare la diversità.

Relativamente a ricerca e didattica, l'Ateneo ha individuato **cinque obiettivi**. In linea generale, si tratta di obiettivi che mettono al centro della loro azione la formazione e la promozione della tematica di genere, rivolgendosi non solo alla comunità interna all'Università ma anche ad altri enti e istituzioni.

Obiettivo 4.1: promuovere e formare all'integrazione della dimensione gender/sex nei progetti e nelle metodologie della Ricerca.

Questo obiettivo è stato pensato per **incentivare** l'inclusione della dimensione di genere nella realizzazione di progetti, ricerche e altre iniziative. Infatti, l'equilibrio di genere e l'adozione di metodologie più inclusive possono costituire un elemento fondamentale e decisivo in fase di premiazione o finanziamento di un dato progetto. Si potrebbe adottare un **approccio *gender-sensitive***, secondo il quale il genere non è considerato unicamente come una variabile, ma lo integra pienamente come uno degli elementi chiave per comprendere e interpretare i fenomeni, di qualunque natura essi siano.

Il coordinamento è stato affidato principalmente alla Divisione Ricerca e Trasferimento Tecnologico. Nel corso dello scorso triennio, tale Divisione ha intrapreso una serie di azioni mirate all'elaborazione e alla divulgazione di **materiale informativo**. Tra le iniziative portate avanti, è opportuno citare la formazione "Training on Research & Techonology Transfer"[21], che si concentra su tematiche relative alla progettazione della ricerca e agli obiettivi di trasferimento tecnologico. Seppur non direttamente collegata alla tematica di interesse, può essere considerata il punto di partenza per un impegno accademico futuro che si concentri in una prospettiva prettamente di genere.

[21] https://research.unisi.it/wp-content/uploads/sites/122/2024/02/Locandina-Training-for-researchers-3.pdf

Obiettivo 4.2: potenziare iniziative di raccordo ricerca/imprenditorialità in un'ottica di genere.

Nella stesura dei **programmi di ricerca** nazionale ed europea, si pone molta attenzione alla capacità di trasferire sul piano imprenditoriale quanto emerso dall'attività di ricerca. Per questo motivo, la Divisione Ricerca e Trasferimento Tecnologico vuole offrire un supporto a tutte le ricercatrici dell'Ateneo attualmente impegnate. Questa necessità nasce dal fatto che le donne-ricercatrici devono fare i conti con una carenza di opportunità mirate che siano in grado di garantire loro nuove prospettive e carriere lavorative, anche al di fuori del tradizionale ambiente accademico.

A risposta di ciò, la DRTT ha realizzato e preso parte a diversi eventi e workshop che ponevano al centro dell'attenzione l'**imprenditorialità femminile**. Tra i più recenti, si ricorda lo *Stories of female agrifood entrepreneurs*[22], realizzato all'interno del ciclo "Aperitivi con le imprese", tenutosi il 20 giugno 2023. Gli eventi Aperitivi con le imprese sono stati concepiti per favorire gli incontri tra gli studenti e le studentesse universitari e le aziende locali, per stimolare e guidare i/le giovani nella creazione e avvio di attività imprenditoriali. Sempre nel 2023, tra i mesi di novembre e dicembre, la Divisione ha coordinato la realizzazione del microcorso sull'imprenditoria giovanile, intitolato "Keep Calm & Start-up"[23], rivolto a ricercatori e ricercatrici interessati a intraprendere una carriera imprenditoriale. Si segnalano Aperitivo con le imprese: "Transizione 5.0: un obiettivo sfidante" 18.11. 2024, Santa Chiara Lab. Aperitivo con le imprese: "Da studente UNISI a imprenditore" 11.06. 2024, ore 17, Santa Chiara Lab.

Osservando quanto riportato in precedenza, si può ritenere che l'obiettivo 4.2 sia stato realizzato a pieno. Ciò non significa che sia sufficiente fermarsi qui: è fondamentale continuare a percorrere questa strada per rafforzare il **rapporto ricerca e imprenditorialità giovanile**, soprattutto quella femminile. Un'idea che potrebbe rivelarsi efficace per il prossimo triennio potrebbe essere l'implementazione di corsi di formazione mirati che, al termine, prevedano la realizzazione di un progetto di start-up. Per incentivare la partecipazione e stimolare la qualità dei progetti, si potrebbe mettere in palio l'assegnazione di premi significativi, come borse di studio, per il progetto che meglio affronta la tematica di genere. In questo modo, non solo si favorirebbe la creazione di nuove iniziative imprenditoriali, ma si intraprenderebbe la promozione di un cambiamento culturale per la valorizzazione del ruolo delle donne all'interno delle imprese.

[22] https://research.unisi.it/2023/08/01/4741/

[23] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/struttura_locandina_microcorso_novembre_2023_small.pdf

Obiettivo 4.3: promuovere l'accesso alle discipline STEM e, più in generale, a una leadership femminile, da parte delle studentesse delle scuole secondarie superiori.

Il divario di genere in ambito accademico è persistente soprattutto quando si prendono in considerazione le cosiddette **discipline STEM**: Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica. Sebbene il numero di donne che intraprendono uno studio o una carriera in questi settori sia aumentato, la loro presenza continua ad essere nettamente inferiore se paragonata a quella maschile. Questo è il risultato di **stereotipi di genere** che vengono perpetuati di generazione in generazione e continuano a plasmare la mentalità della società.

La DRTT vuole contribuire a sfatare tutti i luoghi comuni che impattano negativamente sulla carriera femminile e, soprattutto, valorizzare il concetto che non esistono discipline più o meno adatte a seconda del proprio genere. Per questo motivo, lo scopo primario delle azioni portate avanti è avvicinare il più possibile le giovani studentesse all'attività di ricerca in materie STEM. Ad esempio, è stata organizzata una **giornata celebrativa** per le discipline tecnico-scientifiche[24], nella quale sono state inserite attività formative accompagnate da momenti di condivisione più informali. Tra le attività previste dal GEP, si proponeva anche di stilare un **piano di fattibilità** per la predisposizione di strumenti premiali da destinare alle studentesse che decidono di intraprendere una carriera universitaria nei settori STEM. Attualmente, non si è grado di confermare se tali strumenti siano stati predisposti o meno.

Un'attenzione particolare è stata posta a questo tema anche dal CUG. Il Comitato, in collaborazione con l'Ateneo e con Unistrasi, ha partecipato a un percorso formativo gratuito, destinato al personale docente delle scuole secondarie di I e II grado delle province di Siena, Arezzo e Grosseto, finanziato dalla Regione Toscana con FSE e coordinato dalla Amministrazione provinciale di Siena[25]. Il progetto "PEACE (Progettare e Animare Comunità Educanti)" si presenta come un corso di rafforzamento delle competenze degli/delle insegnanti e mira a sviluppare percorsi educativi più inclusivi, in cui il/la docente funzioni da guida e mediatore. Giunto alla sua III edizione, il progetto è stato confermato anche per l'anno scolastico in corso, 2024-2025. Per ultima, ma altrettanto significativa, si ricorda la partecipazione della Delegata del Rettore per le Politiche di inclusione ed equità dell'Ateneo, Prof.ssa Alessandra Viviani, e della presidentessa del CUG, Dott.ssa Sonia Boldrini, alla IV edizione del *Global Women's Breakfast*[26], che si è tenuta presso il polo scientifico di San Miniato, in data 27 febbraio 2024.

[24] https://womendiism.unisi.it
[25] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/PEACEII_locandina.pdf
[26] https://www.dbcf.unisi.it/it/eventi/global-womens-breakfast-gbw-27-febbraio-2024-ore-1000-aula-23

Quanto fatto fino ad ora è positivo, ma ci sono ancora opportunità di **perfezionamento e innovazione**. Ad esempio, sarebbe opportuno introdurre un'attività di orientamento direttamente nelle scuole secondarie superiori, mirata a sensibilizzare gli studenti e le studentesse sulle discipline STEM e sulle opportunità lavorative che esse offrono. Si ritiene preferibile organizzare attività direttamente all'interno della scuola, poiché spesso gli eventi promossi da enti esterni non riescono a ricevere l'attenzione e la partecipazione che meriterebbero. A tal proposito, si menziona il progetto "Mind the STEM gap", promosso dall'Università di Siena e dalla Provincia di Arezzo per l'a.a. 2022-2023, che ha coinvolto dieci scuole secondarie superiori delle vallate del territorio aretino. L'articolazione del progetto ha previsto sia azioni di ricerca sul campo sia l'attivazione di percorsi formativi per la validazione delle distorsioni epistemologiche e sociolinguistiche basate sulle aspettative di genere relative all'accesso alle professionalità STEM[27]. Al progetto hanno partecipato docenti dell'Università di Siena appartenenti ad una pluralità di dipartimenti, tra cui docenti del DISPOC, del DIISM e del DBCF.

Obiettivo 4.4: mappare e tenere traccia a livello istituzionale di azioni rivolte alla cittadinanza e di iniziative di raccordo con altri enti, anche internazionali.

Mappare e **monitorare** a livello istituzionale le azioni rivolte alla cittadinanza è fondamentale per due motivi. In primo luogo, permette di avere una visione chiara e aggiornata delle iniziative in corso, facilitando la pianificazione e la gestione delle risorse. Un secondo motivo riguarda la possibilità di valutare l'impatto che le politiche adottate hanno e di essere in grado di rispondere, tempestivamente, a eventuali inefficienze. Documentare le azioni è anche un modo per facilitare la **trasparenza delle istituzioni** e permettere ai cittadini e/o altri enti coinvolti di accedere facilmente alle informazioni riguardanti le iniziative in atto. In questo modo, si favorisce anche la cooperazione tra enti locali, nazionali e internazionali, garantendo un allineamento tra le politiche istituzionali e gli obiettivi globali.

In questo contesto si inserisce la necessità dell'Ateneo di **coinvolgere attivamente** i/le cittadini/e e le istituzioni locali nelle proprie iniziative dedicate alla lotta per la parità di genere. In tal senso, nel 2022 la Divisione Terza Missione ha aperto una pagina web dedicata[28], nella quale vengono inserite periodicamente le iniziative portate avanti da tale struttura. A partire dal 2022, e proseguendo negli anni successivi, sono state messe in atto diverse iniziative di terza missione, promosse dal CUG. In ordine cronologico, si citano:

[27] https://www.unisi.it/unisilife/eventi/progetto-mind-steam-gap
[28] https://terzamissione.unisi.it/home

- “Politiche e strategie per l’uguaglianza di genere e l’inclusione”, una collana editoriale in collaborazione con il CUG dell’Università di Firenze (prima pubblicazione il 26 novembre 2022);
- Proiezioni del CineCUG, in collaborazione con l’Amministrazione provinciale di Siena (novembre 2023-maggio 2024)[29];
- Campagna #finiscequi, una campagna promossa dall’Ateneo sulla sensibilizzazione contro molestie e discriminazioni (25 novembre 2024).
- ~~Adesione al progetto “No Women No Panel – Senza donne non se ne parla”, iniziativa promossa dalla Commissione europea, adottata dalla RAI e del Presidente delle Repubblica.~~

Al termine del triennio, la Divisione Terza Missione è riuscita a consolidare una struttura di collezione e archiviazione di dati, che sono stati successivamente organizzati in campi testuali. Questo processo di catalogazione permette di individuare in modo più chiaro le parole chiave che vengono associate al contenuto di un’iniziativa e mettono a disposizione dell’utente un *corpus* semantico che consente di effettuare ricerche tematiche. Questa operazione ha anche lo scopo di creare una base dati efficace che permetta all’Intelligenza Artificiale di analizzare i relativi contenuti. Tale funzione non è ancora stata realizzata e si attende l’integrazione della IA per permettere agli utenti di interagire con il sistema. Su questa linea, si potrebbe pensare di inserire nel prossimo GEP una mappatura delle azioni di Terza Missione e dei network internazionali realizzata attraverso l’IA, a condizione che questa tecnologia sia stata resa disponibile.

Infine, nel 2023 la DTM ha dato inizio a una mappatura di tutti i ***network* internazionali** esistenti, per poter valutare una eventuale adesione. Tra le iniziative, nel 2021, si era pensato di sottoscrivere l’#EqualPanel, un manifesto con le 10 linee guida o impegni morali da adottare nell’organizzazione di panel di relatori/relatrici, e nel 2024 si è tentata l’adesione al progetto “No Women No Panel – Senza donne non se ne parla”, iniziativa promossa dalla Commissione europea, adottata dalla RAI e dalla Presidenza delle Repubblica momentaneamente messa in stand-bay dalla stessa RAI.

~~; tale azione è stata abbandonata e sostituita con l’adesione del GEP da parte dell’Ateneo~~. Ad oggi, non risulta che l’Ateneo abbia aderito a uno di questi protocolli.

Obiettivo 4.5: formare tutta la comunità accademica all’integrazione delle tematiche LGBTQI+ nei percorsi formativi e nella vita universitaria.

Un passo fondamentale per un ambiente più inclusivo e rispettoso è la formazione della comunità accademica (studenti e studentesse, personale docente e personale tecnico-amministrativo) all’integrazione delle **tematiche LGBTQI+**, tanto nei percorsi formativi quanto nella vita

[29] https://www.unisi.it/unisilife/eventi/ciclo-cinematografico-cinecug

universitaria quotidiana. Integrare queste tematiche significa affrontare la diversità in modo critico, esaminando le questioni legate ai diritti, alla rappresentazione e all'inclusione, non solo come un tema da trattare ma anche come una parte integrante del pensiero e delle pratiche educative.

A tal proposito, l'Ufficio Formazione ha avviato la progettazione di **percorsi formativi** specifici sulle tematiche LGBTQI+, per sensibilizzare tutta la comunità accademica all'inclusione. Per favorire l'integrazione, i corsi di formazione che si sono tenuti negli anni accademici 2022-2023 e 2023-2024 sono stati resi disponibili anche sulla piattaforma Usiena integra, consentendo a tutti i membri dell'Ateneo di accedere ai contenuti in modo autonomo e flessibile, garantendo un accesso continuo e facilitato alle risorse.

Tra il 2022 e il 2024, l'Ufficio Formazione ha erogato i seguenti corsi che possono essere riconducibili alla tematica d'interesse:

- Le parole contano. Linguaggi, genere e comunità[30]
- Discriminazione e violenze di genere
- Diversity Management: pratiche, strumenti e regole
- Parole, linguaggi e inclusione[31]
- Le politiche di equità e inclusione dell'Ateneo
- È discriminazione se…
- Carriere Alias: vivere l'Università con il proprio nome[32]

In relazione a questo argomento, è opportuno citare il *Precious Project*[33], un'iniziativa co-finanziata dall'Unione Europea, che ha come obiettivo centrale la promozione di un'**educazione pluralistica** nelle università europee. Il progetto mira a sensibilizzare e formare il personale universitario, i ricercatori e gli studenti su come riconoscere e affrontare pregiudizi e discriminazioni di genere e sessuali. Tra i principali **partner** di questa iniziativa figura l'Università degli studi di Siena, che contribuisce attivamente alle attività di ricerca, formazione e sensibilizzazione. L'inclusione di quest'ultima in un'iniziativa di stampo europeo testimonia l'impegno dell'Ateneo non solo a livello locale, ma anche nella costruzione di una cultura accademica che si impegna a combattere le disuguaglianze e le discriminazioni.

---

[30] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Locandina24maggio.%202.pdf

[31] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Parole%2C%20linguaggi%20e%20inclusione.Definitiva%281%29.png

[32] https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Carriera%20Alias.pdf

[33] https://preciousproject.eu

A queste attività si aggiungono le iniziative promosse dai dipartimenti impegnati a organizzare attività formative sui temi della violenza di genere, delle discriminazioni di genere e dell'educazione antisessista. Queste iniziative hanno ricadute dirette sulla didattica dei Corsi di Laurea insistenti nei dipartimenti coinvolti, prevedendo una stretta interconnessione tra insegnamenti curriculari e seminari di approfondimento sui temi su elencati. Solo a titolo esemplificativo, si menziona il seminario “ll sessismo nella didattica dei nostri corsi di laurea. Processi di autocoscienza”, promosso dal DISPOC il 21 novembre 2024, il seminario “Non è una cosa da donne. (Dis)Parità di genere, costruzioni di carriera e processi di apprendimento”, organizzato dal DISPOC in data 21 marzo 2023, e il seminario interdipartimentale "Illogiche. Contro la violenza sulle donne", organizzato per il 25 novembre 2024 dai dipartimenti DFCLAM, DISPOC e DSSBBC in collaborazione con la Delegata per le politiche di inclusione ed equità e con la Commissione inclusione di Ateneo.

AREA TEMATICA 5: misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Adottare **adeguate misure** contro la violenza di genere è un passo cruciale per proteggere i diritti fondamentali di ogni individuo, promuovere l'uguaglianza e garantire una vita senza discriminazioni e/o molestie che danneggiano fisicamente, psicologicamente e socialmente le vittime. La violenza di genere, nelle sue diverse sfaccettature, non solo mina la dignità personale, ma alimenta disuguaglianze strutturali nella società. Misure efficaci sono necessarie per **prevenire e contrastare** questo fenomeno e, soprattutto, per costruire un ambiente più rispettoso e sicuro per tutte le persone.

L'Università degli studi di Siena ha elaborato **tre obiettivi**, ognuno dei quali prende in considerazione misure diverse di contrasto alla violenza di genere.

Obiettivo 5.1: adeguare i Codici di Ateneo alla Convezione OIL del 2019 e alla legge nazionale 4/2021 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

Il 21 giugno 2019, a Ginevra, è stata adottata la **Convenzione n. 190** sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro[34]. L'articolo 1 comma 1 di tale Convenzione definisce la violenza e la molestia, nell'ambito del lavoro, come "un insieme di pratiche e comportamenti inaccettabili, […], che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico" e include anche la violenza e le molestie di genere quando i comportamenti sopracitati sono rivolti a persone in ragione del loro sesso o genere (articolo 1, comma 2). La Convenzione riconosce che tali comportamenti sono una **violazione dei diritti fondamentali** dei lavoratori e delle lavoratrici e stabilisce l'obbligo per i Paesi firmatari di adottare misure legislative, politiche e pratiche per proteggere gli individui, prevenire violenze e molestie, e fornire le risorse necessarie a supporto delle vittime.

A seguito della ratifica di tale Convenzione da parte dell'Italia (legge 4/2021[35]), si rende necessario un **aggiustamento** e un **adeguamento** sostanziale dei regolamenti universitari per fare in modo che anch'essi mettano in pratica le linee guida stabilite dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Per la realizzazione di questo obiettivo, si è previsto di revisionare in un'ottica di genere il Codice di Ateneo, il Codice etico e il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Al momento, la Divisione appalti, convenzioni e patrimonio non ha avanzato alcuna proposta di revisione o adeguamento.

---

[34] https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_713379.pdf

[35] https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/01/26/21G00007/SG

Obiettivo 5.2: attivare un sistema di servizi integrati territoriali a supporto delle vittime di violenze e di molestie nel mondo del lavoro.

Attualmente sono già attivi alcuni **servizi di sostegno** alle vittime di violenza, che offrono supporto legale, psicologico e sociale.

Le azioni volte alla realizzazione di questo obiettivo sono state portate avanti dal CUG. Dal 2021 sono attivi **sportelli di ascolto psicologico**, a cui può rivolgersi, il personale docente e il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Nel 2022 il servizio è stato esteso anche al personale dell'Amministrazione comunale, tramite convenzione (Delibera CdA Rep. n. 240/2022 Prot n. 135367 del 27/06/2022). Nel 2022 è stato realizzato l'**Osservatorio su identità di genere e orientamento sessuale**[36], un organismo specifico che vuole misurare il livello di benessere delle persone, rispetto al loro orientamento sessuale e all'identità di genere, e analizzare in termini quantitativi e qualitativi i bisogni delle stesse. Nello stesso anno, è stata prevista l'attivazione di un percorso di sostegno agli studi per gli studenti e le studentesse che hanno intrapreso un percorso d'uscita da una situazione di violenza. L'idea non si è ancora concretizzata in un percorso vero e proprio, come era stato ipotizzato, ma al momento gli unici interventi effettuati sono stati rivolti ai singoli casi che si sono presentati (2). Più recente è l'apertura del **Punto ascolto antiviolenza**, inaugurato il 25 novembre 2024 presso la sede universitaria San Francesco. Nella stessa occasione, è stata presentata anche una panchina rossa, simbolo della violenza di genere[37], per commemorare le donne vittime di femminicidio.

Obiettivo 5.3: valorizzare, attraverso specifici premi, tesi di laurea o dottorato sulle tematiche della lotta alla violenza di genere ed altre forme di discriminazione.

L'idea di **valorizzare** le tesi che trattano della lotta alla violenza di genere e altre discriminazioni si propone di riconoscere e premiare il contributo della ricerca accademica in un ambito di fondamentale importanza a livello sociale. Lo scopo primario è stimolare una maggiore **consapevolezza** e **approfondimento** su questioni cruciali, come la parità di genere, la prevenzione della violenza e la lotta alle discriminazioni.

L'Ufficio borse e incentivi allo studio aveva previsto di attribuire, per il triennio 2022-2024, rispettivamente **3 premi** per le tesi di laurea e **3 borse di ricerca** per studenti/esse di dottorato. Tra il

---

36 https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/DR%20Osservatorio%20su%20identità%20di%20genere%20e%20orientamento%20sessuale-signed-signed_0.pdf

37 https://www.unisi.it/unisilife/notizie/inaugurato-il-punto-ascolto-antiviolenza-unisi-e-la-nuova-panchina-rossa

2023 e il 2024, sono state assegnate le tre borse di ricerca previste, mentre sono state premiate due tesi di laurea, su tre, nel 2024.

Anche il CUG si è interessato al conseguimento di questo obiettivo. L'attuale regolamento di Ateneo non consente un'erogazione di borse di studio da parte del CUG, dunque tale organo è intervenuto con l'assegnazione di un premio di laurea a studenti/esse laureati in Ateneo e ha contribuito al *Fondo Just Peace Unisi*[38] per garantire l'erogazione di una borsa di studio ad una ragazza richiedente protezione internazionale. Inoltre, il Comitato ha preso parte a diverse iniziative e convegni promossi dalla Conferenza Nazionale dei CUG.

[38] https://www.unisi.it/ateneo/progetti-di-ateneo/sportello-avanzato-just-peace

Conclusione

Dopo aver analizzato nel dettaglio le aree tematiche e gli obiettivi ad esse collegati con le rispettive azioni intraprese, è possibile dire che i progressi di questo percorso verso la parità di genere sono notevoli. Le azioni portate avanti dall'Università di Siena hanno avuto un **impatto tangibile**, per cui è utile sintetizzare i **principali risultati** emersi.

Per quanto riguarda la visibilità e la condivisione delle azioni, le principali iniziative realizzate sono state l'istituzione di un **gruppo di lavoro** dedicato, la creazione di **pagine web specifiche** e l'introduzione di un **hashtag** per favorire l'interazione sui social media.

Dalle analisi condotte non sono emerse criticità particolari per quanto riguarda l'equilibrio tra vita privata e quella professionale. Dunque, l'Università continua a impegnarsi per garantire e rispettare il **lavoro agile**, offrendo supporto e intervenendo quando necessario in risposta a richieste individuali. In relazione alla conciliazione tra impegni familiari e quelli lavorativi, è stata introdotta anche la **piattaforma Webex**, con l'intento specifico di consentire lo svolgimento delle attività lavorative a distanza.

È stato affrontato anche il tema della cultura organizzativa, con l'obiettivo di migliorarla in un'ottica di genere. In questo contesto, è stato redatto un nuovo **Regolamento per le Carriere Alias**, consultabile nelle apposite pagine web dell'Ateneo, ed è stata organizzata una **giornata di formazione** rivolta al personale tecnico-amministrativo, per fornire gli strumenti necessari per gestire correttamente i servizi legati alle Carriere Alias. Inoltre, sono state previste ulteriori giornate di formazione specifiche sull'uso di un linguaggio più inclusivo all'interno degli spazi universitari.

Per colmare il persistente divario di genere nella leadership femminile, il primo passo in avanti è stato la **revisione dello statuto di Ateneo** con l'introduzione di **nuove norme**: artt. 5, 42 e 61. Collegato a ciò, si riscontra il problema della disparità nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera, che nel corso degli anni hanno avvantaggiato gli uomini. Per contrastare tale disuguaglianza, sono stati adeguati i **codici interni di Ateneo**, ponendo al centro dell'attenzione il tema della parità di genere. È stato inoltre creato un **cruscotto**~~, attualmente non operativo,~~ per raccogliere e monitorare i dati relativi ai fenomeni universitari connessi al genere.

La disuguaglianza di genere si manifesta anche nella distribuzione delle risorse finanziarie e, per affrontare questa problematica, l'Università ha adottato una **strategia di genderbudgeting**, finalizzata a integrare una prospettiva di genere nella gestione delle risorse economiche. L'ultimo intervento in questo ambito ha previsto l'idea di **premiare i Dipartimenti** che riuscissero a ridurre il loro *gender gap* in termini di assunzioni e/o progressioni di carriera.

L'Ateneo si è impegnato anche nell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica e ha organizzato una serie di **incontri formativi** per sensibilizzare le giovani studentesse sull'importanza della formazione nelle materie STEM, tradizionalmente caratterizzate da una maggiore presenza maschile. Inoltre, sono stati approfonditi i temi legati all'**attività imprenditoriale**, incoraggiando una partecipazione più equa e inclusiva tra i generi. Un'attenzione particolare è stata dedicata anche alla tematica della **comunità LGBTQI+**, con l'intento di favorire un ambiente accogliente e rispettoso della diversità.

Per contrastare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali, l'Università ha adottato una serie di misure concrete. In primo luogo, ha ~~adeguato i propri codici di Ateneo alla Convenzione 190 dell'OIL, rafforzando così l'impegno istituzionale nella lotta contro ogni forma di violenza sul luogo di lavoro. Sono stati~~ attivato diversi **strumenti di sostegno**, tra cui il punto antiviolenza e lo sportello di ascolto psicologico. Come ultima iniziativa, è stato introdotto un **riconoscimento**, in chiave premiale, alle studentesse che affrontano nelle loro tesi di laurea o dottorato la tematica di genere e la lotta contro la violenza.

Tuttavia, nonostante i risultati ottenuti siano positivi, in questo documento sono state evidenziate alcune **aree critiche** che richiedono un ulteriore intervento. Ad esempio, è stato riscontrato il persistere del *gender gap* nei ruoli apicali, sia accademici che amministrativi, e questo potrebbe sottolineare la necessità di politiche più incisive per favorire l'accesso delle donne alle posizioni di leadership. Altre azioni sono state attivate ma non sono arrivate a compimento, come l'implementazione di infrastrutture inclusive quali spazi per l'allattamento, evidenziando l'importanza di un impegno costante e mirato che l'Ateneo attuerà per superare queste difficoltà.

In questa prospettiva, l'impegno dell'Ateneo non deve limitarsi all'interno delle proprie strutture, ma deve continuare a provare, come già fatto, a proiettarsi verso la società così da poter **contribuire** a un reale cambiamento culturale. Per poter fare ciò, è importante ricevere la partecipazione attiva di tutte le componenti dell'Università: solo attraverso la **corresponsabilità**, infatti, i principi di parità e inclusione saranno interamente integrate nell'Ateneo e pronti a poter essere condivise con la società civile.

In conclusione, il GEP e i suoi valori sono diventati **parte integrante** dell'Università degli Studi di Siena; infatti, il progetto non è percepito come un semplice piano operativo, ma un vero e proprio processo di lungo termine. Questo percorso, che deve essere inteso come ancora in atto, continuerà a guidare l'Ateneo attraverso la stesura del **nuovo GEP** per il prossimo triennio. Il nuovo documento rappresenta una **duplice sfida**: da un lato, consolidare e implementare i risultati ottenuti e, dall'altro,

individuare nuove aree intervento con attenzione alle nuove esigenze che si delineano o priorità che cambiano e si configurano nel tempo.