

2.1.3 Pari opportunità e parità di genere

L'Università degli Studi dell'Aquila ha sempre perseguito politiche inclusive e non discriminatorie, che non si limitano alla questione di genere, ma, in attuazione del principio costituzionale di non discriminazione, sono tese a rimuovere qualsiasi ostacolo che porti a discriminazioni basate, oltre che sul sesso, sulla religione, sull'appartenenza etnica, etc.

Il principio di non discriminazione è sancito dallo Statuto dell'Ateneo, il quale prevede all'art. 3 che l'Ateneo garantisce *“il rispetto del principio di pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso alle cariche accademiche”*; sempre nello Statuto si riconosce che *“studenti e studentesse nella comunità universitaria sono portatori di diritti, senza distinzioni di genere, nazionalità, condizione familiare, sociale o psicofisica, provenienza territoriale, orientamento religioso, politico o sessuale e con pari dignità rispetto alle altre componenti universitarie”* (art. 55). L'Ateneo inoltre *“garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alle disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. L'UAQ garantisce altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza psicologica al proprio interno.”* (art. 23). L'art. 23 regola altresì la composizione del Comitato unico di garanzia (CUG), il cui regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 93/2012 ed emanato con decreto rettorale n. 1052/2012.

I documenti di programmazione dell'Ateneo danno attuazione ai principi contenuti nello Statuto. Le linee strategiche 2020-2025 a cura del Rettore, infatti, si propongono in piena continuità con le precedenti pur andando oltre il contesto locale, per cercare di concorrere alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile che le Nazioni Unite hanno fissato nell'Agenda 2030, in una visione ispirata al riconoscimento dei valori fondamentali dell'integrazione internazionale e della giustizia sociale, intesa come la realizzazione della *“libertà sostanziale sostenibile”* per tutte le persone, senza discriminazioni di genere, nazionalità, religione o condizioni sociali.

Il Piano strategico di Ateneo 2020-2025 dedica una sezione al tema della riduzione delle disuguaglianze. Partendo dalla constatazione che l'aumento delle disuguaglianze economiche, sociali e territoriali che ha caratterizzato gli ultimi decenni sta minando le basi della convivenza civile, mettendo in pericolo le prospettive di progresso della società e la sicurezza delle relazioni internazionali, e che sono cresciute le disuguaglianze nelle opportunità di miglioramento delle proprie condizioni, l'Ateneo si propone di contribuire a ridurre tali disparità, perseguendo obiettivi di giustizia sociale per tutte le persone, senza discriminazioni di genere, nazionalità, religione o condizioni sociali.

Allo scopo di promuovere la semplificazione e una maggiore chiarezza nella comunicazione e di rimuovere le discriminazioni di genere nel linguaggio amministrativo, nel mese di giugno 2020 sono state adottate le *“Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo dell'Università degli Studi dell'Aquila”*.

Le azioni programmate dal Piano strategico nel sessennio 2020-2025 sono di seguito riportate, unitamente agli interventi specifici associati.

1. iniziative per l'uguaglianza di genere e le pari opportunità:
 - a. rafforzare la conoscenza e la consapevolezza della situazione di genere in Ateneo;
 - b. rafforzare il monitoraggio e il coordinamento delle iniziative,
 - c. ridurre il gap ragazze/ragazzi nell'accesso alle carriere STEM
 - d. migliorare la comunicazione/consapevolezza nell'uso non discriminatorio del linguaggio
 - e. combattere forme di discriminazione e sensibilizzare verso i temi di genere
 - f. implementare strategie di miglioramento del benessere lavorativo e di conciliazione vita privata/vita lavorativa,
2. progetto di servizio civile internazionale;
3. interventi per gli studenti sottoposti a regimi restrittivi della libertà personale:
 - a. interlocuzioni tra il personale docente e l'amministrazione penitenziaria al fine di rendere più flessibili orari e modalità di accesso dei docenti agli Istituti penitenziari,
 - b. predisposizione di una bozza di regolamento in materia di diritto allo studio degli studenti detenuti,
 - c. adesione dell'Ateneo alla Conferenza nazionale dei Delegati dei Rettori per i Poli Universitari Penitenziari (CNUPP),
 - d. promozione e costituzione di un Polo universitario penitenziario regionale, in collaborazione con gli altri atenei abruzzesi,
 - e. partecipazione dell'Ateneo al dibattito pubblico in materia di finalità rieducative della pena,
4. obiettivi di giustizia sociale nella valutazione del sistema universitario:
 - a. introdurre criteri di giustizia sociale nella valutazione della cosiddetta "terza missione" delle università,
 - b. istituire un premio per le attività che accrescono la giustizia sociale,
 - c. indire un bando per progetti di ricerca che mirano a obiettivi di giustizia sociale,
 - d. valutare gli effetti dell'insegnamento universitario sulla riduzione del divario di conoscenze tra studenti che provengono da condizioni culturali e socio-economiche diverse.

Gli interventi in materia di Pari opportunità e parità di genere sono direttamente collegati ai seguenti obiettivi strategici:

- Salute e benessere (area strategica: L'impegno dell'Ateneo per lo sviluppo sostenibile e la giustizia sociale)
- Riduzione delle disuguaglianze (area strategica: L'impegno dell'Ateneo per lo sviluppo sostenibile e la giustizia sociale)

e contribuiscono alla realizzazione dei Sustainable Development Goal contenuti nell'agenda 2030 dell'ONU.

L'Ateneo ha inoltre adottato, con delibera n. 389 del 15/12/2021 il Piano di uguaglianza di genere, che si inserisce nel percorso già avviato e ormai consolidato dall'Ateneo per la promozione della parità di genere ed il raggiungimento di obiettivi di uguaglianza, partecipazione, non discriminazione.

Il Piano rappresenta un necessario momento di programmazione e al contempo di verifica dell'efficacia delle azioni da intraprendere per garantire pari opportunità e si colloca all'interno della strategia da tempo avviata dall'UE per il raggiungimento della parità di genere, che, attraverso un approccio basato sia sull'integrazione della dimensione di genere mediante azioni mirate sia sull'intersezionalità, individua quali obiettivi principali da perseguire entro il 2025:

- la lotta alla violenza di genere
- la lotta agli stereotipi sessisti
- l'eliminazione del divario di genere nel mercato del lavoro
- l'eliminazione del problema del divario retributivo
- il raggiungimento dell'equilibrio di genere nei processi decisionali.

In linea con gli obiettivi appena indicati, il Piano di uguaglianza di genere dell'Università dell'Aquila è stato organizzato in cinque aree tematiche di intervento, coincidenti con quelle segnalate dalla Commissione europea come prioritarie (equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione; equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali). A queste cinque aree prioritarie ne è stata aggiunta una sesta (iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno), da sempre presente anche nel Piano triennale di azioni positive, nella convinzione che la costruzione di una rete per la condivisione di buone prassi sia uno dei presupposti per il buon esito dei programmi messi in atto. Per ciascuna area sono state definite azioni, eventuali sottoazioni, target, risorse e indicatori per il monitoraggio dei risultati.

Scopo del documento è tradurre gli obiettivi politici in azioni concrete, che l'Università dell'Aquila si propone di implementare attraverso un impegno puntuale, manifestato anche per mezzo dello stanziamento di risorse umane e finanziarie e la partecipazione costante degli organi di vertice al processo decisionale. In questo senso, l'approvazione del Piano di uguaglianza di genere da parte degli organi di Ateneo assume il significato di un impegno pubblico e trasparente ad adottare determinate politiche.

2.1.3.1 Azioni previste nel triennio 2025-2027

Le azioni programmate dall'Ateneo nel triennio 2025-2027 trovano collocazione all'interno degli interventi specifici previsti nel Piano strategico 2020-2025 (area strategica: L'impegno dell'Ateneo per lo sviluppo sostenibile e la giustizia sociale; obiettivo strategico: Riduzione delle disuguaglianze) e, in parte, nel Piano di uguaglianza di genere 2021. Sono state individuate a seguito di proposta del CUG in continuità con gli obiettivi previsti nel passato triennio. Inoltre, in continuità con quanto realizzato lo scorso anno, quando è stato

somministrato al personale tecnico amministrativo un questionario finalizzato alla mappatura delle persone con disabilità o con BES, nel corrente anno si sarà erogato un corso di formazione sulle buone pratiche da tenere con persone con disabilità.

Seguendo le indicazioni fornite dall'ANVUR nelle *“Linee guida per la gestione integrata dei cicli di performance e del bilancio nelle Università statali italiane”*, le azioni di pari opportunità e parità di genere sono previste tra gli interventi formativi del personale tecnico amministrativo. Gli importi necessari per la realizzazione sono stati previsti nel Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale.

Obiettivo	Obiettivo strategico	destinatari	Indicatore	target		
				2025	2026	2027
Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno: certificazione parità di genere UNIPdR 125:2022	3.7 – Riduzione delle disuguaglianze	Organi di governo Personale Studenti e studentesse Altri stakeholder interessati	data affidamento incarico a Ente certificatore	31/12		
Iniziative di promozione dell’accesso delle ragazze alle carriere scientifiche: progetto Pinkamp Azione prevista dal GEP 2021	3.7 – Riduzione delle disuguaglianze	Studentesse iscritte al III e al IV anno delle scuole superiori	Numero	1	1	1
Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali: formazione/seminari sulle tematiche di genere e la lotta agli stereotipi sessisti	3.7 – Riduzione delle disuguaglianze	Personale Studenti e studentesse dell’Ateneo Altri stakeholder	Numero eventi formativi/seminari organizzati	2	2	2
Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno: partecipazione alla Rete con i CUG degli Atenei presenti sul territorio regionale, nonché con i CUG di enti locali e territoriali Azione prevista dal GEP 2021	3.7 – Riduzione delle disuguaglianze	Organi di governo Personale Studenti e studentesse Docenti Altri stakeholder interessati	Annualità partecipazione	X	X	X
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione: premi di laurea in materia di pari opportunità e lotta alle discriminazioni Azione prevista dal GEP 2021	3.7 – Riduzione delle disuguaglianze	Studenti e studentesse dell’Università degli Studi dell’Aquila	Numero	4	4	4

<p>Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno: aggiornamento di sezioni del portale di Ateneo quale veicolo delle azioni di contrasto alla discriminazione e promozione della cultura delle pari opportunità e realizzazione di un progetto di comunicazione dedicato alle azioni e agli obiettivi specifici del Comitato</p> <p>Azione prevista dal GEP 2021</p>	<p>3.7 – Riduzione delle disuguaglianze</p>	<p>Organi di governo Personale Studenti e studentesse dell’Ateneo Altri stakeholder</p>	<p>Numero</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
<p>Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione: rilevazioni benessere lavorativo e clima dell’ambiente lavorativo</p>	<p>3.7 – Riduzione delle disuguaglianze</p>	<p>Personale</p>	<p>Numero rilevazioni annuali</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>