UNIVERSITÁ
DEGLI STUDI
DI TERAMO

BILANCIO DI GENERE
2025

Gruppo di lavoro

Coordinatore

Danilo Boffa
Ricercatore di Economia aziendale

Componenti

Anna Ciammariconi
Professoressa di Diritto Pubblico Comparato

Francesca Rocchi
Professoressa di Diritto Penale

Laura Di Filippo
Professoressa di Criminologia

Massimiliano Palmiero
Professore di Psicologia Generale

Maria Laura Terzini
Responsabile Segreteria Rettore e Direttore Generale

Marta De Felice
Segreteria del Rettore e del Direttore Generale

Anna Grossi
Ufficio Pari Opportunità, politiche di genere e segreteria del CUG

Paola Serpietri
Responsabile Ufficio Job Placement & Presidente del CUG

Si ringraziano, inoltre, gli uffici e il personale tecnico-amministrativo per il supporto nella raccolta e nella condivisione dei dati necessari alla redazione del Bilancio di Genere. In particolare:

- Area Risorse Umane
- Area Ricerca, Innovazione Tecnologica e Terza Missione
- Area Servizi agli Studenti e internazionalizzazione
- Scuola di Alta Formazione in Ricerca

© Università degli Studi di Teramo - novembre 2025
www.unite.it

UNIVERSITÁ
DEGLI STUDI
DI TERAMO

BILANCIO DI GENERE
2025

Indice dei contenuti

Presentazione del Magnifico Rettore 5

Nota metodologica 7

1. Regolamentazione e organi a tutela delle Pari Opportunità
   1.1 Normativa di Ateneo 9
   1.2. Regolamenti interni di Ateneo 10
   1.3 Organi e figure interne preposte all'assicurazione delle pari opportunità 12

2. GEP - Piano delle azioni positive e azioni realizzate
   2.1. Il Gender Equality Plan 15
   2.2. Il piano di azioni positive 19
   2.3. Le azioni realizzate nel 2024 22

3. Analisi di contesto
   Composizione per Genere dell'Università degli Studi di Teramo
   3.1 Componente Studentesca 25
      3.1.1 Ambito A: Composizione 25
      3.1.2 Ambito B: Mobilità 27
      3.1.3 Ambito C: Performance 28
      3.2.4 Ambito D: Tasso Occupazionale dei laureati 30
   3.2 Componente studentesca - Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione 31
      3.2.1. Ambito A: Composizione 31
   3.3 Personale Docente e Ricercatore 33
      3.3.1 Ambito A: Composizione 33
      3.3.2 Ambito B: Carriere 42
      3.3.3 Ambito C: Ricerca 46
   3.4 Personale Tecnico Amministrativo 49
      3.4.1 Ambito A: Composizione 49
      3.4.2 Ambito B: Situazione Occupazionale 52
      3.4.3 Ambito C: Assenza 55
      3.4.4 Ambito D: Turnover 55
   3.5 Incarichi istituzionali e di governo 57

4. Ciclo del Bilancio di Genere e ciclo del Bilancio di Ateneo
   4.1. L'integrazione della prospettiva di genere nella Governance di Ateneo 59
   4.2. La riclassificazione del bilancio in una prospettiva di genere 60
      4.2.1. Analisi dei costi operativi del bilancio di esercizio
         La riclassificazione dei costi operativi | Stato di avanzamento 60
      4.2.2. Politiche di budget per la riduzione delle disuguaglianze di genere
         Stato dell'arte 62

Foto di Armando Di Antonio

Presentazione del Magnifico Rettore

Alla Comunità Accademica,
Agli stakeholder dell'Università degli Studi di Teramo

È con grande soddisfazione che presento questa edizione del Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Teramo, uno strumento che ritengo essenziale per la nostra Comunità accademica come atto di responsabilità sociale e istituzionale e testimonianza dell'impegno a promuovere la prospettiva di genere come principio trasversale e strutturale.
Il significato di "bilancio" va oltre l'accezione comune attribuibile alla dimensione economico-finanziaria: questo documento offre una rappresentazione dell'assetto dei rapporti tra i generi nelle diverse articolazioni del nostro Ateneo, assolvendo a una cruciale funzione di analisi, controllo e monitoraggio. La sua redazione, in linea con le Linee guida CRUI e le indicazioni ministeriali, è fondamentale per la definizione di politiche per le pari opportunità e per la valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo.
La pubblicazione di questo Bilancio non è, per il nostro Ateneo, un mero adempimento formale, ma l'espressione di una visione culturale e di una forte determinazione tesa a garantire pari opportunità e a promuovere l'inclusione in ogni sua forma. La parità di genere, infatti, è un obiettivo trasversale in tutte le nostre azioni e una risorsa strategica per lo sviluppo dell'Ateneo.
L'analisi dei dati della comunità accademica nel suo complesso a livello sistemico ci invita a mantenere alta l'attenzione sulle differenze ancora presenti affinché possiamo costruire un Ateneo sempre più giusto e inclusivo, capace di rispondere alle esigenze di tutte e tutti. In particolare, è possibile osservare i seguenti fenomeni che a oggi permangono a livello di sistema universitario:

1. Una marcata segregazione orizzontale, con una scarsa presenza femminile in alcune aree scientifico-disciplinari, come le discipline STEM, un dato che spesso deriva da aspettative e stereotipi che maturano prima dell'ingresso all'università.
2. Il fenomeno della "conduttura che perde" (leaky pipeline) che si manifesta con una progressiva riduzione della componente femminile all'aumentare della fascia di inquadramento. Gli uomini prevalgono tra i professori di ruolo di I e II fascia e tra i dirigenti, sebbene si registrino sforzi per l'incremento della presenza femminile nei ruoli accademici apicali.

3. L'impegno nel lavoro di cura familiare che continua a gravare prevalentemente sul personale di genere femminile, come evidenziato dal maggior ricorso a permessi e congedi connessi alla cura di figli e familiari da parte delle donne.

Una lettura attenta e consapevole e la conseguente analisi dei dati del nostro Ateneo non devono assurgere esclusivamente a fotografare la situazione attuale, ma come detto mirano a divenire parte dell'analisi prodromica alla pianificazione strategica. L'obiettivo che l'Ateneo si è posto, infatti, è quello di integrare la prospettiva di genere nel proprio modello di governance, rendendola parte integrante della qualità della propria azione strategica.

Tra gli strumenti fondamentali attivati, in coerenza con le linee guida ministeriali e con le best practice nazionali e internazionali, desidero sottolineare:

- Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP): Il GEP definisce obiettivi strategici e azioni correttive per il triennio, integrandosi con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- La Riclassificazione del Bilancio: Siamo impegnati a sviluppare la riclassificazione dei dati contabili in un'ottica di genere, valutando l'impatto delle spese e orientando le risorse. L'integrazione di questa prospettiva è cruciale per incidere sulle scelte di bilancio in vista degli obiettivi di parità;
- Misure di Conciliazione e Inclusione: Promuoviamo interventi mirati alla conciliazione casa-lavoro, per esempio attraverso il lavoro agile e il supporto alla genitorialità;
- Contrasto alla Discriminazione e alla Violenza: Abbiamo implementato strumenti di tutela e garanzia, come gli *Sportelli di ascolto o antiviolenza* e la *Carriera Alias* e stiamo lavorando per l'approvazione del *Codice per la tutela della dignità della persona*, per garantire un ambiente accademico sicuro e inclusivo.

Nonostante i risultati conseguiti, la strada da percorrere è ancora lunga. Il percorso di transizione verso una comunità inclusiva richiede uno sforzo continuo e un impegno costante anche in relazione alle risorse da investire per promuovere l'inclusione e la parità.

L'auspicio è che questo Bilancio di Genere sia oggetto di confronto in ogni Struttura, alimentando un dibattito diffuso che generi consapevolezza e responsabilità collettiva.

Desidero pertanto ringraziare il Gruppo di Lavoro per il Bilancio di Genere e tutte le colleghe e i colleghi che hanno contribuito con la loro competenza e dedizione alla realizzazione di questo documento fondamentale. Un ringraziamento, inoltre, va al Comitato Unico di Garanzia (CUG), il cui ruolo di garante e di promotore dei valori di uguaglianza e inclusione rappresenta un caposaldo della nostra comunità accademica.

Guardiamo avanti, insieme, convinti che la parità di opportunità non sia solo un diritto, ma la chiave per costruire un'università più giusta, coesa, forte ed efficace.

Prof. Christian Corsi
Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Teramo

Nota metodologica

Il Bilancio di Genere 2024 dell'Università degli Studi di Teramo è stato redatto adottando la metodologia definita dalle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani", pubblicate dalla Fondazione CRUI nel settembre 2019. L'obiettivo primario è costruire un modello comune che faciliti l'accesso e la comparabilità dei dati, promuovendo al contempo la cultura delle pari opportunità nell'ambito della ricerca universitaria.

È fondamentale precisare che il Bilancio di Genere non è concepito come un documento "per le donne", ma piuttosto come uno strumento per analizzare il bilancio dell'Ateneo in una prospettiva attenta alle questioni di genere. Esso consente di valutare l'impatto dell'allocazione delle risorse economiche dell'istituzione in termini di miglioramento, indifferenza o peggioramento rispetto all'obiettivo dell'uguaglianza di genere.

Il presente documento è strutturato in quattro sezioni principali.

- Sezione I: Regolamentazione e organi a tutela delle pari opportunità.

  L'Università degli Studi di Teramo, nella sua costante ricerca di promozione della parità di genere e delle pari opportunità, opera in un contesto normativo e istituzionale che si estende dal livello internazionale ed europeo a quello nazionale e interno all'Ateneo. Questa sezione delinea il quadro di riferimento che guida le azioni e le politiche dell'Università in materia.

  In questa sezione verrà presentato il quadro normativo di riferimento internazionale ed europeo, nonché il quadro nazionale, oltre alla disciplina interna e agli organi preposti alla tutela delle pari opportunità.
- Sezione II: Analisi di Contesto.

  Questa sezione fornisce un'analisi dettagliata del contesto, con l'obiettivo di offrire una comparabilità storica e comparativa a livello nazionale, evidenziando le aree critiche rispetto alla parità di genere. L'analisi si basa sui dati relativi alla composizione del personale (docente e tecnico-amministrativo) e della componente studentesca dell'Università degli Studi di Teramo, raccolti sia da fonti esterne (come MUR, MEF, Cineca, Almalaurea) sia da fonti interne all'Ateneo (Area Risorse Umane; Area Ricerca, Innovazione Tecnologica e Terza Missione; Area Servizi agli Studenti e internazionalizzazione; Scuola di Alta Formazione in Ricerca, oltre alla Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia - CUG).

  Questa sezione è ulteriormente articolata in quattro sottosezioni: Componente

studentesca, Personale Docente e Personale di Ricerca, Incarichi istituzionali e di governo, e Personale Tecnico Amministrativo. Il periodo di riferimento è:
- L'anno accademico 2023-2024 per la componente studentesca;
- L'anno solare 2024 per i collaboratori in attività di ricerca;
- Il 31/12/2024 per il personale docente, il personale tecnico-amministrativo e i collaboratori ed esperti linguistici.

- Sezione III: GEP, Piano delle azioni positive e azioni realizzate.
  In considerazione delle criticità emerse dall'analisi di contesto, questa sezione illustra le azioni che l'Ateneo ha attivato e intende attivare per perseguire gli obiettivi di parità di genere e di tutela dei soggetti potenzialmente discriminati, in un'ottica di integrazione tra GEP, PIAO e Piano delle Azioni Positive.
- Sezione IV: Il Ciclo del Bilancio di Genere e il Ciclo del Bilancio di Ateneo.
  Questa sezione esamina come il Bilancio di Genere si integra con i principali documenti gestionali e strategici dell'Ateneo, influenzandone la predisposizione. In particolare, illustra l'impatto di genere sulla definizione del budget e la coerenza del Bilancio di Genere con l'insieme dei documenti di programmazione dell'Ateneo. Include l'integrazione della prospettiva di genere nella Governance dell'Ateneo e lo stato dell'arte rispetto al processo di riclassificazione del bilancio di esercizio in un ottica gender-sensitive, analizzando le componenti di costo della gestione operativa secondo una prospettiva di genere, ed evidenziando, di conseguenza, gli impatti sui generi delle politiche di spesa dell'Ateneo, e dunque il necessario lavoro di calibrazione nella fase di budgeting e di analisi dei costi.

Il lavoro di redazione, come ogni processo organizzativo, si arricchisce a ogni fase di sviluppo. Pertanto, il processo di redazione non si esaurisce con la pubblicazione di questo documento, ma in un'ottica di miglioramento continuo si propone di perfezionare e integrare l'insieme dei processi che hanno portato a questo risultato, con particolare riferimento ai flussi informativi e alla qualità dei dati, nonché al raggiungimento dell'obiettivo di riclassificazione del bilancio.

Danilo Boffa
Coordinatore del Gruppo di Lavoro per il Bilancio di Genere

1. Regolamentazione e organi a tutela delle Pari Opportunità

1.1 Normativa di Ateneo

Il principio di non discriminazione, nell'accezione relativa all'eguaglianza tra i sessi, costituisce un cardine dell'ordinamento giuridico internazionale, europeo e nazionale. In ambito internazionale, rileva anzitutto la *Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna* (CEDAW, 1979), ratificata dall'Italia con la legge n. 132 del 1985. Spicca, inoltre, l'art. 14 CEDU in cui si sancisce il divieto di discriminazione; disposizione, quest'ultima, ulteriormente rafforzata dall'adozione del *Protocollo n. 12 del 2000,* che introduce un principio generale di eguaglianza applicabile a tutti i diritti riconosciuti sul piano interno. Nella *Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa* (2011), ratificata dall'Italia nel 2013, si evidenzia, tra l'altro, come la parità di genere sia condizione imprescindibile per la prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne.

Unitamente alle norme internazionali, sono molteplici gli atti adottati a livello sovranazionale e, in particolare, dall'Unione europea. L'ordinamento UE ha progressivamente trasformato la parità di genere da obiettivo di settore a principio strutturale e trasversale. L'*art. 2 TUE* annovera la dignità e l'eguaglianza tra i valori fondativi dell'Unione, mentre l'*art. 3* impegna le istituzioni ad assicurare la parità tra donne e uomini in ogni ambito. A loro volta: l'*art. 8 TFUE* consacra l'obbligo di integrare la prospettiva di genere in ogni azione dell'Unione; l'*art. 19* conferisce al Consiglio la competenza ad adottare misure specifiche contro le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso; l'*art. 153* attribuisce alla legislazione sociale dell'Unione il compito di garantire la parità in materia di condizioni di lavoro e di occupazione. La *Carta dei diritti fondamentali dell'UE*, divenuta giuridicamente vincolante con il Trattato di Lisbona, rafforza questo quadro normativo attraverso gli *artt. 20 e 21* (eguaglianza e non discriminazione) e l'art. 23 (parità tra uomini e donne). Una particolare attenzione alla protezione delle vittime di violenza è altresì richiamata dalla *Dichiarazione n. 19 allegata al Trattato di Lisbona*.

Accanto al diritto primario, il diritto derivato ha consolidato progressivamente un ricco corpus normativo, tra cui occorre almeno menzionare: la *dir. 79/7/CEE* in materia di sicurezza sociale, la *dir. 92/85/CEE* sulla tutela delle lavoratrici gestanti e puerpere, la *dir. 2004/113/CE* sull'accesso a beni e servizi, la *dir. 2006/54/CE* in materia di occupazione e impiego, la *dir. 2010/41/UE* sulle attività autonome e, da ultimo, la *dir.*

2019/1158/UE in materia di conciliazione vita-lavoro. A queste fonti vincolanti si affiancano anche strumenti di *soft law* che hanno contribuito a diffondere l'approccio gender anche in ambito finanziario: si pensi alla *ris. PE sul gender budgeting del 2002* o, più di recente, alla *Strategia europea per la parità di genere 2020-2025*, che prevede l'integrazione della prospettiva di genere nel bilancio UE e nei programmi di spesa pluriennali.
Sul piano interno, la *Costituzione italiana* consacra il principio di eguaglianza in senso sia formale sia sostanziale (art. 3), tutela la donna lavoratrice e la parità retributiva (art. 37) e garantisce il principio di pari accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (art. 51). Queste disposizioni hanno trovato attuazione attraverso una stratificazione di atti normativi, tra cui: il *D.Lgs. 165/2001*, che rinvia al tema delle pari opportunità nella P.A.; la *L. 246/2005*, volta al riordino della normativa di settore; e, soprattutto, il *D.Lgs. 198/2006 - Codice delle pari opportunità* - oggetto di rilevanti modifiche per mezzo della *L. 162/2021*.
Ulteriori interventi si sono avuti con la *L. 183/2010*, che ha istituito i *Comitati unici di garanzia (CUG)*, e il *D.Lgs. 150/2009*, che ha introdotto nel sistema delle pubbliche amministrazioni l'*obbligo di redazione del bilancio di genere* contribuendo così a consolidare e rendere effettivi i principi costituzionali.
Più recentemente, la disciplina del Bilancio di Genere ha conosciuto un'evoluzione significativa. La *Legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009*, modificata dal *D.Lgs. 90/2016*, ha introdotto all'*art. 38-septies* la sperimentazione del bilancio di genere dello Stato, da redigere in sede di rendiconto generale. Tale disposizione è stata ulteriormente specificata dal *DPCM 16 giugno 2017* con cui si è provveduto a dettare le prime linee operative per la redazione del Bilancio di Genere. Hanno contribuito a completare il quadro diverse circolari e linee-guida da parte della Rag.Gen.Stato al fine di uniformare lo strumento in questione.
In questa cornice complessiva, si colloca la *Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026*, che definisce le priorità e i target in tema di lavoro, reddito, competenze, etc., nonché il *sistema nazionale di certificazione della parità di genere*, introdotto dal PNRR e disciplinato dalla *L. 162/2021* e dalla *L. 234/2021*, che fissa indicatori e parametri di riferimento per le organizzazioni pubbliche e private.
Di particolare rilievo, infine, sono gli sviluppi in settori specifici delle politiche pubbliche: si pensi al recente *DM 773/2024 (Linee generali d'indirizzo della programmazione triennale del sistema universitario per il triennio 2024-2026)*, nel quadro delle politiche universitarie, attraverso il quale sono previste azioni mirate a favorire l'equilibrio di genere nei corsi di studio e a ridurre gli ostacoli derivanti da condizioni socio-economiche o da disabilità. Diverse sono le misure su cui si interviene (dall'orientamento al tutorato, fino alla formazione del corpo docente), evidenziando come il Bilancio di Genere si configuri quale obiettivo strategico e di programmazione.

1.2 Regolamenti interni di Ateneo

In raccordo con l'impianto normativo delineato nel precedente paragrafo, l'Università di Teramo ha adottato politiche di pari opportunità intese «in senso ampio», non solo sul fronte delle differenze di genere tra uomini e donne, ma anche su aspetti re-

lativi all'inclusione sociale e lavorativa e alla valorizzazione del benessere fisico e psichico delle lavoratrici e dei lavoratori e delle studentesse e degli studenti, contro ogni forma di discriminazione. A questo proposito, le disposizioni principali sono previste nello Statuto di Ateneo[1], che dedica al tema della non discriminazione, dell'uguaglianza e delle pari opportunità una specifica disposizione tra i principi di indirizzo e provvede, inoltre, a istituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG), dando così attuazione a quanto previsto dalla legislazione nazionale, che: «promuove e tutela, all'interno della comunità universitaria, le pari opportunità e le attività di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, fondata sul sesso, sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità, l'età nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro e nelle progressioni di carriera. Promuove le azioni per la valorizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e per l'eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» *(v. art. 33 Statuto)*.
Tra i regolamenti interni di Ateneo particolare menzione merita il Codice Etico (D.R. n. 157 del 10 maggio 2017), che definisce le regole di condotta nell'ambito dell'intera comunità accademica, impegnando l'Università, nello svolgimento delle sue attività, a garantire le pari opportunità, la trasparenza, la partecipazione attiva alla vita dell'istituzione, la valorizzazione del merito, ripudiando ogni forma di discriminazione, attraverso, altresì, la protezione dagli abusi di posizione, fastidi e molestie di natura sessuale, molestie morali e mobbing (Parte II - Valori fondamentali e regole di condotta, in particolare, cfr. articoli 4, 5, 6 e 7). In coerenza con quanto stabilito nel Codice Etico di Ateneo e nella raccomandazione della Commissione comunitaria n. 251 dell'11 marzo 2005, nel nuovo Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di I e II fascia in attuazione dell'art. 18 e dell'art. 24 co. 5 e 6 L. 240/2010, in vigore dal 10.11.2022 (D.R. 797 del 22/12/2022 e ss.mm.) è previsto che nella composizione delle Commissioni di valutazione *«deve essere garantito, ove possibile, un adeguato equilibrio di genere»* (art. 4, co. 4). Allo stesso modo anche nel Nuovo Regolamento per il reclutamento e la disciplina dei ricercatori a tempo determinato in tenure track (RTT) (D.R. n. 26 del 24.01.2025), è stabilito che "la composizione della Commissione deve, comunque, garantire l'equilibrata rappresentanza di genere" (art. 5, co. 2).
L'Ateneo di Teramo promuove, inoltre, il riconoscimento dei diritti della persona in transizione di genere nell'ambito della struttura universitaria, con l'obiettivo di eliminare situazioni di disagio e forme di discriminazione legate al sesso, all'orientamento sessuale e all'identità di genere e fornire la possibilità di vivere in un ambiente di studio e di lavoro imparziale e sereno, attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo, favorendo rapporti interpersonali basati sulla correttezza e sul rispetto reciproco delle libertà e dell'inviolabilità della persona. A tale fine, sulla base del principio di autodeterminazione di genere, con D.R. n. 109 del 9/03/2023, è stato approvato il "Regolamento per l'attivazione e la gestione delle identità *alias* per il personale

[1] Statuto dell'Università degli Studi di Teramo, emanato con Decreto Rettorale n. 361 del 31/10/2012, in seguito aggiornato con D.R. n. 94 del 19/03/2014, D.R. n. 285 del 07/08/2014, D.R. n. 215 del 19/05/2016 e D.R. n. 535 del 13/09/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - serie generale del 22/09/2022.

docente, ricercatore, tecnico amministrativo e di biblioteca", e con D.R. n. 208 del 6/5/2021 il "Regolamento per l'attivazione e la gestione di carriera *alias* degli studenti". Questi regolamenti sono volti a tutelare tutti coloro che desiderino utilizzare un nome diverso da quello anagrafico nelle sole interazioni con l'Università degli Studi di Teramo prevedendo una procedura amministrativa per acquisire una identità *alias*, ovvero l'utilizzazione temporanea di un nome differente da quello originario del docente e della docente, della lavoratrice o del lavoratore o della studentessa o studente, in attesa che l'eventuale percorso della rettificazione di attribuzione anagrafica di sesso porti al rilascio di una documentazione definitiva.

1.3 Organi e figure interne preposte alla tutela delle pari opportunità

Nell'Ateneo di Teramo sono presenti e operano una molteplicità di soggetti, organismi e servizi permanenti che svolgono attività di osservazione, discussione, promozione e ricerca con la finalità ultima di favorire le pari opportunità, promuovere la cura del principio dell'uguaglianza di genere e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica riferita al genere e all'orientamento sessuale. Tra questi organi un ruolo fondamentale è ricoperto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG), organismo istituito con la Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), che unifica tutte le funzioni che le leggi, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuivano in precedenza ai Comitati Pari Opportunità e *Mobbing*. Il CUG dell'Università degli Studi di Teramo, costituito con il D.R. n. 49 del 4 febbraio 2016, si è insediato in prima convocazione il 26 aprile 2016, ed è attualmente disciplinato da un nuovo Regolamento, adottato con D.R. 90 dell'11/02/2022, che sostituisce il precedente.

Il CUG, unificando le competenze in un solo organismo, ha sostituito il precedente Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico contro il fenomeno del *mobbing*, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi relativi al personale delle pubbliche amministrazioni.

Il CUG ha funzioni propositive, consultive e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni, nell'ambito delle competenze previste dalla legge e dall'art. 33 dello Statuto di Ateneo. Si avvale dei servizi dell'Ateneo dedicati alla promozione del benessere lavorativo e opera in collaborazione con le altre figure e strutture preposte nell'ateneo per la tutela e promozione delle pari opportunità e del benessere di chi lavora. Nell'ambito delle competenze riconosciute dalla legge e dallo Statuto di Ateneo, il CUG può svolgere in particolare i seguenti compiti:

- proporre piani di azioni positive per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità;
- proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo, come le indagini conoscitive e di clima, idonei a conoscere, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il mobbing;
- fornire pareri non vincolanti sui piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita-lavoro;

- svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni positive, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro, anche attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi.

Il CUG svolge la propria attività in favore di tutto il Personale dell'Università di Teramo, compreso il personale non strutturato operante a vario titolo nell'Ateneo, ed è composto, per una parte, da una componente designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ed effettivamente presenti all'interno dell'Ateneo, per un'altra parte, un pari numero di rappresentanti dell'Università, ivi compreso il Presidente, proporzionalmente ripartiti tra il personale docente e il personale tecnico-amministrativo, assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi, fatta salva l'insufficienza di candidature adeguate. (v. art. 3 Reg. CUG).

In collaborazione e costante confronto con il CUG lavora, inoltre, anche la Coordinatrice per le Pari Opportunità, come da D.R. 649 del 26 novembre 2024, al fine di coordinare le attività riconducibili alle PO, in linea con il PIAO e con gli indirizzi e obiettivi strategici dell'Ateneo.

Infine, allo scopo di incrementare il welfare delle studentesse e degli studenti, la loro sicurezza e il loro benessere, come quello di tutto il personale universitario, in collaborazione con il Centro Antiviolenza "La Fenice" e la Provincia di Teramo è stato istituito uno Sportello Antiviolenza, che oltre a offrire un servizio di ascolto, consulenza, sostegno e orientamento per le donne minacciate o vittime di violenza, in modo gratuito e anonimo, costituisce un efficiente strumento di promozione e sensibilizzazione per il contrasto di tutte le violenze, nel senso più ampio possibile.

Foto di Luciano Adriani

2. GEP - Piano delle azioni positive e azioni realizzate

2.1. Il Gender Equality Plan

L'adozione del Gender Equality Plan (GEP) da parte dell'Università degli Studi di Teramo (UniTe) rappresenta un passo fondamentale verso una trasformazione culturale e istituzionale in chiave inclusiva. Il GEP è uno strumento dinamico e operativo fondamentale della governance e della cultura organizzativa dell'Ateneo; non rappresenta un mero adempimento burocratico, piuttosto risulta essere una leva strategica per l'innovazione dell'Ateneo. La finalità del GEP è promuovere la parità di genere, identificando le distorsioni e le disuguaglianze di genere, e contestualmente integrando le politiche di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni di genere in tutti i documenti programmatici dell'amministrazione.
Nel GEP confluiscono le azioni positive relative al Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) proposte dal Comitato Unico di Garanzia (CUG). Inoltre, le azioni del GEP sono poste in relazione al Bilancio di Genere (BdG), che rappresenta il supporto tecnico e analitico utile a impostare una corretta definizione delle azioni correttive mirate alla parità di genere, in linea con la programmazione economico-finanziaria dell'Ateneo. Nel panorama attuale, il GEP viene richiesto dalla Commissione Europea per accedere ai fondi Horizon Europe, ed è considerato vincolante anche nel contesto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), proprio perché la parità di genere nel PNRR è un obiettivo trasversale a tutte le azioni. In linea con ciò, per ciascuna azione è stato definito il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, a ribadire come l'impegno per la parità di genere si inserisca nella più ampia cornice della strategia dell'Ateneo per le persone, per la sostenibilità del pianeta e per ogni forma di convivenza democratica.
Con una visione di lungo periodo, il GEP si articola in 5 ambiti di intervento, ritenuti prioritari sia dalla Commissione Europea che dalle Linee Guida CRUI, integrandosi pienamente nella programmazione strategica, organizzativa e contabile dell'Ateneo, come testimonia la sua inclusione nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e nel Piano Strategico 2025-2030.
Inoltre, è stato aggiunto l'intervento sul miglioramento e sull'implementazione della comunicazione, sia interna che esterna.
Particolare attenzione è stata dedicata alle attività di comunicazione sui temi relativi alle questioni di genere, e ad attività di supporto e formazione nei confronti dei percorsi di studio del Penitenziario della Città di Teramo.

Di seguito i 6 ambiti di intervento del GEP dell'Università degli Studi di Teramo.

1. Cultura dell'organizzazione ed equilibrio tra vita privata e vita lavorativa
   Il primo ambito di intervento riguarda il miglioramento della cultura organizzativa in favore di una conciliazione tra vita privata e vita professionale. Il GEP si pone come primo obiettivo la promozione di un livello di produttività ottimale regolamentando gli orari di lavoro istituzionali, attraverso l'adozione di un calendario didattico nel rispetto degli impegni di genitorialità. Il secondo obiettivo è quello di costruire un ambiente di studio e di lavoro inclusivo in funzione della genitorialità e della cura familiare. In quest'ottica è stato implementato il lavoro in modalità telematica, soprattutto in relazione alla partecipazione alle commissioni e alle sedute degli organi collegiali. Inoltre, sono già stati realizzati 6 parcheggi "rosa", 4 presso il campus Aurelio Saliceti (sede centrale) e 2 presso il campus Ruggero Bortolami, inclusa la segnaletica orizzontale e verticale, e 3 fasciatoi per la cura dei bambini, uno per ogni edificio dell'Ateneo. Per il futuro si prevede di creare anche uno spazio per l'allattamento per ciascuna sede universitaria. Inoltre, sono previsti corsi di formazione sugli istituti previdenziali (maternità e congedi parentali, permessi per cura e congedo straordinario, bonus asilo nido). È stata implementata una banca dati sulla fruizione di modalità lavorative flessibili (part time, lavoro agile, congedi familiari e congedi L. 104) attraverso il *datamart* del personale del Cineca.
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
   Il secondo ambito di intervento si concentra sull'incremento obbligatorio della rappresentanza del genere sottorappresentato nei ruoli di vertice e negli organismi decisionali, incentivando percorsi motivazionali e formativi dedicati a tutte le categorie del personale universitario. L'obiettivo consiste nel definire iniziative e strumenti per aumentare l'equità di genere nei ruoli e nei processi decisionali, assicurando da parte degli organi di vertice un'equa rappresentanza di genere nelle Commissioni, tavoli o gruppi di lavoro, e attraverso la progettazione e la realizzazione di corsi/eventi di formazione sulle pari opportunità, e sull'empowerment soprattutto femminile. In proposito, sono stati presi contatti con la Camera di Commercio di Teramo al fine di implementare una progettualità condivisa. Inoltre, l'Ateneo si è già impegnato negli ultimi anni a monitorare la composizione delle commissioni e dei tavoli dei gruppi di lavoro. Per il futuro si prevede di implementare ulteriormente l'azione di monitoraggio della composizione di genere nei decreti di nomina rettorili, rendendo il processo una prassi consolidata.
3. Parità nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
   Il terzo ambito di intervento riguarda la necessità di contrastare la segregazione verticale e orizzontale. L'approccio del GEP è quindi volto alla rimozione delle diseguaglianze sistemiche e all'adozione di misure concrete per una rappresentanza equa in tutti i livelli di carriera accademica. In questa direzione al fine di uniformare le indicazioni normative per il rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di selezione è stata fatta una mappatura sulla composizione delle commissioni, ed è in programma la ricognizione dei Regolamenti e l'adeguamento normativo. È stata fatta anche una mappatura delle richieste di finanziamento e della composizione del team scientifico di progetto,

con particolare attenzione alla coordinatrice o coordinatore di progetto. Per il futuro si prevede di definire pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca, dando incentivi e premialità ai Dipartimenti che migliorano l'equilibrio di genere. Inoltre, è previsto anche l'avvio di uno studio di fattibilità per l'inserimento di una quota premiale in funzione dell'incremento della presenza femminile dei gruppi di ricerca, in particolare nella posizione di coordinatrice di progetto (PI).

4. Integrazione della dimensione di genere nella didattica, nella ricerca e nella formazione

Il quarto ambito di intervento si riflette nella didattica attraverso lo sviluppo di una proposta formativa che possa garantire conoscenze e competenze in relazione all'uguaglianza di genere, attraverso: l'attivazione di corsi, moduli interdisciplinari e master; l'istituzione di Premi per tesi di laurea triennale, magistrale e post-laurea; l'ideazione e l'implementazione di pacchetti formativi (seminari, laboratori, convegni etc.); l'acquisizione di Open Badge per le competenze acquisite sulle politiche della differenza, tematiche di genere e lotta alla discriminazione; e) l'inserimento del percorso nel *Diploma Supplement*. Alcune di queste iniziative sono già state implementate, come per esempio i moduli interdisciplinari sulle tematiche di genere (Culture di genere, intersezionalità e percorsi di inclusione - Laboratorio di Didattica Innovativa Interdisciplinare - LADI), con rilascio di 94 Open Badge. In quest'ottica, l'obiettivo è anche quello di sviluppare e potenziare le politiche di genere a partire dalle iniziative legate all'orientamento in ingresso, in itinere e in uscita, attraverso open day, corsi di avviamento, career day e iniziative di job placement.

Nel settore della ricerca l'obiettivo è quello di promuovere l'integrazione sistematica della variabile di genere, nella composizione dei gruppi di ricerca, nella progettazione scientifica e nell'attribuzione dei meriti in relazione ai prodotti scientifici (es., articoli, brevetti, etc...), attraverso la definizione di un vademecum sull'importanza dell'equilibrio di genere nella ricerca. Un ulteriore obiettivo è incoraggiare la presentazione dei progetti con PI di genere femminile, attraverso il monitoraggio di progettualità che promuovano la presenza di genere femminile o specificatamente dedicati a PI di genere femminile. Come evidenziato in relazione all'area di intervento precedente, è stata fatta la mappatura delle richieste di finanziamento e della composizione del team scientifico di progetto, con particolare attenzione alla cordinatrice o al coordinatore di progetto.

Nel settore della formazione, l'obiettivo è attivare corsi, master e pacchetti formativi, nonché istituire premi per tesi, su tematiche legate al genere, alla parità e alla lotta alle discriminazioni. In proposito sono stati già erogati pacchetti formativi che coinvolgono non solo le studentesse e gli studenti, ma anche le docenti e i docenti e il personale tecnico amministrativo e bibliotecario (TAB), tra i quali "Promuovere l'umano con le competenze socio-emotive": incontri per l'acquisizione di skill nella relazione con persone appartenenti alle categorie fragili; "La cultura del rispetto e pari opportunità di genere in accademia: prospettive per una nuova consapevolezza nell'ambito universitario per prevenire e contrastare linguaggi e comportamenti discriminatori in ateneo"; "Il peso delle parole nell'uguaglianza e nella diversità".

5. Contrasto alla violenza di genere e alle molestie sessuali

   Il quinto ambito di intervento prevede specifiche misure per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere in tutte le sue forme (fisica e psicologica), nonché specifiche misure di sostegno alle vittime. È stato istituito uno sportello di ascolto, è stato potenziato il servizio di counseling psicologico, e sono stati organizzati eventi di sensibilizzazione sulla violenza di genere. Nello specifico sono state portate avanti anche in collaborazione con le associazioni studentesche diverse iniziative (flashmob, mostre, seminari e convegni) per il contrasto alla violenza di genere. A queste iniziative si aggiungono la futura adozione di un codice per la tutela della dignità della persona, l'istituzione della figura della consigliera o del consigliere di fiducia e del Nucleo di Ascolto Organizzato in cui faranno parte i rappresentanti della consigliera o del consigliere di fiducia, il CUG, un rappresentante del centro di ascolto e dello sportello antiviolenza, il medico competente e un rappresentante dell'Ateneo. Inoltre, è prevista la somministrazione di questionari anonimi per indagare le esperienze di studentesse e studenti e personale accademico e avere una mappatura dei casi di violenza di genere. L'obiettivo di prevenire le molestie e le violenze di genere si prevede venga perseguito attraverso le seguenti iniziative: encomio alla tesi di elevato valore sui temi della violenza di genere; call di Ateneo per un libro centrato sui temi degli abusi, della violenza nel contesto universitario; presentazione di progetti al dipartimento per le politiche delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, alla Comunità Europea, al fine di reperire linee di finanziamento. Infine, si auspica di continuare a organizzare corsi di formazione, eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere, adottando un'ottica interdisciplinare attraverso il coinvolgimento di psicoterapeuti, docenti universitari, delegati di Ateneo, rappresentanti degli studenti, avvocati/magistrati, e rappresentanti di associazioni antiviolenza, al fine di analizzare tutte le cause, gli effetti e le implicazioni del fenomeno. Infine, si prevede di realizzare un corso di autodifesa personale rivolto alle studentesse e agli studenti e al personale dell'Ateneo in collaborazione con la Prefettura e la Questura di Teramo, nell'ambito del progetto DIKE, e del progetto ProBen (MeMo. - Menti in Movimento (promozione del benessere e contrasto al disagio psicologico di studentesse e studenti).

6. Comunicazione e networking interno ed esterno

   Il sesto ambito di intervento si focalizza sulle attività di comunicazione, disseminazione e costruzione di reti interne ed esterne in relazione alle politiche di genere. In proposito sono stati sviluppati processi di condivisione dinamica delle azioni del GEP, rafforzare la rete di relazioni con altre istituzioni e creare uno spazio digitale dedicato sul sito di Ateneo al seguente link:
   https://www.unite.it/UniTE/Home/Pari_opportunita_e_parita_di_genere.
   L'Università degli Studi di Teramo intende consolidare la sua rete territoriale e nazionale, valorizzando le buone pratiche in tema di genere e favorendo il dialogo continuo con tutti gli stakeholder. In quest'ottica, si promuovono campagne di sensibilizzazione, strumenti di informazione accessibili e sinergie con realtà associative e istituzionali. Per cui, l'obiettivo è consolidare la condivisione della programmazione dinamica del GEP e la disseminazione delle azioni realizzate sulle tematiche di genere. L'Ateneo si è impegnato a creare networking per la condi-

visione di buone pratiche sui temi di genere, attraverso il consolidamento della rete istituzionale nazionale e territoriale, per esempio, attraverso l'adesione alla rete nazionale dei CUG e alla sottoscrizione di protocolli operativi con la Commissione Pari Opportunità della Regione Abruzzo.

2.2 Il piano di azioni positive

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) rappresenta per l'Università degli Studi di Teramo (UniTe) uno strumento strategico per garantire pari opportunità, promuovere l'inclusione e assicurare condizioni di benessere organizzativo. Esso si inserisce in un quadro normativo che, a partire dalla Direttiva 2/2019 e dal D.L. 80/2021, ha rafforzato il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), rendendo essenziali la predisposizione e il monitoraggio delle azioni positive. Il PAP non si limita a essere un documento programmatico, ma assume un valore operativo, in quanto definisce obiettivi concreti, individua responsabilità istituzionali e propone indicatori di risultato, fungendo da strumento di governance universitaria.
Il Piano 2021-2023 ha rappresentato un punto di partenza importante, articolandosi in più aree di intervento. Esso ha consentito all'Ateneo di sviluppare pratiche innovative e di sperimentare strumenti di monitoraggio che hanno costituito la base per i successivi aggiornamenti. Le sei aree prioritarie individuate hanno permesso di affrontare i temi della parità da una prospettiva integrata, rafforzando la capacità istituzionale e promuovendo la partecipazione di tutte le componenti accademiche.

1. Operatività del CUG
   Per quest'area sono stati previsti la costituzione del nuovo CUG secondo le direttive nazionali, la presentazione della relazione annuale e l'aggiornamento del PAP in raccordo con il ciclo della performance. Queste azioni hanno consentito di consolidare la funzione del Comitato come organo di proposta e di garanzia, rafforzando il dialogo tra governance e comunità accademica.
2. Lotta alla discriminazione e sensibilizzazione ai temi di genere
   Per quest'area sono state definite azioni mirate alla diffusione di una cultura del rispetto delle differenze, come l'aggiornamento della pagina web del CUG, la creazione di reti di collaborazione interne ed esterne, l'organizzazione di seminari e convegni, il corso interdisciplinare LADI e la diffusione di linee guida per un linguaggio inclusivo.
3. Bilancio di Genere
   Il documento è stato redatto come strumento di valutazione delle politiche di parità, includendo anche indicatori di impatto e un rapporto pubblico. La redazione del Bilancio di Genere ha rappresentato un passaggio fondamentale, poiché il bilancio consente di monitorare con dati concreti l'effettiva distribuzione di risorse e opportunità tra donne e uomini.
4. Conciliazione vita-lavoro
   Le azioni hanno previsto convenzioni con strutture per l'infanzia e per l'assistenza, la sperimentazione del lavoro agile attraverso l'adozione di un calendario didattico, il potenziamento del lavoro a distanza in relazione alla partecipazione a commissioni e riunioni collegiali, implementazione di una banca dati sulla fruizione di

modalità lavorative flessibili, e misure di supporto al rientro post-maternità o dopo lunghe assenze. Ciò ha permesso di rafforzare il welfare universitario e di promuovere condizioni di lavoro più inclusive.

5. Formazione permanente
   Le azioni in quest'area hanno contribuito a creare una cultura organizzativa più consapevole attraverso eventi formativi rivolti sia ai componenti del CUG sia al personale universitario su pari opportunità, smart working e contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni.
6. Salute e benessere
   L'obiettivo di quest'area è stato quello di garantire un ambiente accademico inclusivo e sano. Per cui, sono state svolte indagini sul benessere organizzativo e stress lavoro-correlato, campagne di prevenzione sanitaria e l'attivazione di spazi di ascolto e counseling.

Dal 2022 le Azioni Positive sono state inserite all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), razionalizzando gli strumenti di pianificazione e collegandoli al ciclo della performance. In questo quadro, hanno assunto un ruolo centrale sia il Bilancio di Genere, avviato nel 2018 e consolidato con la pubblicazione del primo documento nel 2021, sia il Gender Equality Plan (GEP), adottato con D.R. 123/2023. Il PIAO rappresenta quindi la cornice in cui i diversi strumenti di governance convergono, garantendo una maggiore coerenza tra obiettivi strategici, azioni operative e monitoraggio dei risultati.
In particolare, il GEP, richiesto dall'Unione Europea per l'accesso ai finanziamenti della ricerca in Horizon Europe e in linea con la Strategia Europea di Genere 2020-2025, come si evince dal documento specifico, ha strutturato l'impegno di UniTE in sei aree tematiche: cultura dell'organizzazione ed equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, parità nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, integrazione della dimensione di genere nella didattica, nella ricerca e nella formazione, contrasto alla violenza di genere e alle molestie sessuali, e comunicazione e networking interno ed esterno. In quest'ottica, il collegamento con le politiche europee ha rafforzato l'impegno dell'Ateneo a porsi come soggetto attivo nel processo di mainstreaming di genere.
La revisione annuale del Piano delle Azioni Positive allegato al PIAO 2024-2026 ha recepito le linee strategiche del Piano di Ateneo 2022-2024, che ha attribuito centralità alle pari opportunità e alla sostenibilità. Esso si è concentrato su quattro ambiti principali: contrasto alla violenza di genere e alla discriminazione, equilibrio vita-lavoro e progressioni di carriera inclusive, uguaglianza di genere nel reclutamento e salute e benessere, con particolare attenzione allo stress lavoro-correlato. Rispetto al triennio precedente, il nuovo piano ha introdotto una maggiore attenzione agli strumenti di monitoraggio, con la previsione di indicatori misurabili e la connessione diretta con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.
L'integrazione tra PAP, Bilancio di Genere e GEP ha permesso di rafforzare il gender mainstreaming, collegando indicatori e obiettivi di sostenibilità agli standard europei e nazionali. La sinergia tra questi strumenti ha consentito di superare la logica dei documenti settoriali, per approdare a un approccio olistico alla parità di genere.
Il nuovo PAP 2025-2027 si colloca nel quadro del Piano Strategico 2025-2030, che ha assunto come missione trasversale la promozione della parità di genere, dell'inclu-

sione, del welfare e della partecipazione. Il documento, integrato nel PIAO 2025-2027, prevede sei aree d'intervento prioritarie, riprendendo quanto già fatto e cercando di apportare miglioramenti in funzione anche dei cambiamenti della società e delle modalità di lavoro. Ciascuna area non si limita a definire obiettivi, ma stabilisce target quantitativi e qualitativi, strumenti di verifica e responsabilità chiare.

1. Adeguare la gestione per i cambiamenti strutturali
   Autovalutazione della parità di genere, inserimento di obiettivi misurabili nelle performance e creazione di banche dati interconnesse (cruscotto CINECA) per l'analisi di contesto e la valutazione periodica dei progressi. Questo approccio mira a consolidare la capacità dell'Ateneo di monitorare con continuità e precisione l'evoluzione delle politiche di genere.
2. Formazione e comunicazione
   Adozione di linee guida per un linguaggio inclusivo, attività formative per personale e componenti del CUG, campagne di sensibilizzazione. La comunicazione, interna ed esterna, viene intesa come leva fondamentale per modificare stereotipi e comportamenti. In questa direzione, l'obiettivo principale è quello di sviluppare competenze socio-emotive sempre più in linea con la diversità e l'integrazione.
3. Parità nelle carriere e nei ruoli decisionali
   Empowerment femminile e monitoraggio della presenza di genere negli organi di governo e nelle commissioni. Questo ambito affronta il nodo cruciale del cosiddetto gender leadership gap e della segregazione verticale e orizzontale, che è stata affrontata nel Gender Equality Plan. L'obiettivo principale è promuovere pari opportunità nei finanziamenti alla ricerca, con incentivi e premialità per i Dipartimenti che migliorano l'equilibrio di genere, soprattutto in relazione all'aumento delle coordinatrici di Progetto (PI).
4. Inclusione e conciliazione vita-lavoro
   Misure di supporto alla genitorialità, lavoro agile, telelavoro e progetti di affiancamento per i rientri da congedi. Tali strumenti sono pensati sempre nell'ottica di promuovere un'organizzazione flessibile e attenta ai bisogni delle persone.
5. Contrasto alle molestie e alle discriminazioni
   Adozione di un Codice per la dignità della persona, istituzione della Consigliera o Consigliere di fiducia, spazi di ascolto e iniziative contro la violenza, anche online. Questa sezione si pone in linea con le direttive europee sul contrasto alla violenza di genere. Ai fini della prevenzione vengono somministrati questionari anonimi per mappare le esperienze di violenza di genere. Inoltre, la prevenzione viene perseguita tramite iniziative a tema (encomi tesi, call per libri, bandi di finanziamento), corsi di formazione e eventi interdisciplinari (coinvolgendo professionisti legali, psicologi e associazioni). Si organizzerà anche un corso di autodifesa per studentesse e studenti e personale, in collaborazione con Prefettura e Questura di Teramo (progetti DIKE e ProBen).
6. Salute di genere
   La dimensione della salute è intesa in senso integrale, come equilibrio psicofisico, ambientale e relazionale. A tale scopo sono organizzate campagne di prevenzione, sensibilizzazione su corretti stili di vita e benessere organizzativo.

Queste azioni sono progettate con un approccio olistico: ciascuna è associata a re-

sponsabili istituzionali e operativi, target misurabili, indicatori di risultato e tempi di realizzazione. Particolare rilievo viene dato al benessere organizzativo, alla prevenzione del disagio e allo sviluppo di servizi innovativi come sportelli antiviolenza e desk anti-discriminazione. Il PAP 2025-2027 si configura quindi come un documento capace di coniugare rigore metodologico e apertura verso nuove sfide.
Dall'esperienza del PAP 2021-2023 fino alle prospettive del PAP 2025-2027, UniTe ha intrapreso un percorso di progressivo consolidamento delle politiche di parità. La piena integrazione di PAP, Bilancio di Genere e Gender Equality Plan nel PIAO ha rafforzato la coerenza strategica, trasformando l'adempimento normativo in un progetto di innovazione e sviluppo istituzionale, con il coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate. Il focus rimane la costruzione di un ambiente universitario inclusivo, rispettoso delle differenze e attento al benessere di chi studia e lavora, in linea con gli impegni europei, nazionali e con gli obiettivi dell'Agenda 2030.

2.3 Le azioni realizzate nel 2024

L'Università degli Studi di Teramo ha attuato una serie di azioni positive strategiche, in linea con il Piano delle Azioni Positive (PAP) e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che testimoniano l'impegno concreto per la promozione della parità di genere, dell'inclusione e della salute psicosociale consolidando l'obiettivo dell'Ateneo: costruire un ambiente universitario sempre più inclusivo, equo e attento alle esigenze della propria comunità.

Azioni di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

- Formazione socio-emotiva rivolta a personale docente e amministrativo ("Promuovere l'Umano"), che ha posto al centro la persona, dotandola di strumenti relazionali e di gestione emotiva. Questo percorso ha favorito ambienti professionali più empatici e collaborativi, contribuendo alla prevenzione del disagio lavorativo e alla valorizzazione delle differenze.
- Corso LADI sulle tematiche di genere (6° Laboratorio di Didattica Innovativa Interdisciplinare), gratuito e aperto anche ad attori pubblici e sociali del territorio, che ha rafforzato il ruolo dell'Ateneo come promotore di consapevolezza e competenze inclusive, con un impatto che si estende oltre i confini accademici.
  Sono stati assegnati 94 open badge sulla Cultura di Genere.
  https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServePG.php/P/712601UTE0400/M/20011UTE0400
- Percorso "Cultura del rispetto", articolato in incontri dipartimentali, ha fornito spazi di dialogo critico per contrastare linguaggi e comportamenti discriminatori, promuovendo una nuova consapevolezza culturale nei contesti universitari.
- Seminario "Il peso delle parole", realizzato in rete con gli atenei abruzzesi e attori locali, ha posto l'accento sul potere del linguaggio nella costruzione di ambienti inclusivi e paritari, evidenziando come le parole possano essere strumenti di equità o di esclusione.
- Ciclo di seminari:
  https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServePG.php/P/712601UTE0400/M/20011UTE0400
- https://www.unite.it/UniTE/Home/Archivio_News/Firmato_Protocollo_d_8217_intesa_per_la_prevenzione_e_il_contrasto_della_violenza

- Inoltre, sono già stati realizzati 6 parcheggi “rosa”, 4 presso il Campus Aurelio Saliceti (sede centrale) e 2 presso il Campus Ruggero Bortolami, inclusa la segnaletica orizzontale e verticale, e 3 fasciatoi per la cura dei bambini, uno per ogni edificio dell’Ateneo. Per il futuro si prevede di creare anche uno spazio per l’allattamento per ciascuna sede universitaria.
- Inoltre, sono previsti corsi di formazione sugli istituti previdenziali (maternità e congedi parentali, permessi per cura e congedo straordinario, bonus asilo nido).

Queste azioni, misurate e finanziate, rispondono a obiettivi chiari di sviluppo organizzativo e culturale, consolidando il ruolo del CUG come motore di innovazione etica e sociale. Il loro impatto si riflette nella qualità delle relazioni, nel miglioramento del clima lavorativo e nella credibilità istituzionale dell’Ateneo.

Le azioni previste nel Piano delle Azioni positive sono volte a favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all’interno dell’amministrazione pubblica. Il PAP ha durata triennale e, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno; le azioni positive hanno durata temporanea, sono descritte in maniera sintetica, con indicazione del responsabile. Il CUG effettua il monitoraggio sull’attuazione delle azioni positive. Le azioni positive proposte nel PAP 2025-2027 muovono dall’analisi di alcune aree di criticità riscontrate nel periodo di attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e dall’analisi del Bilancio di Genere (BG). Tale analisi ha consentito di individuare specifiche aree di intervento e declinare le azioni da adottare;

1. Adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali.
2. Formazione e comunicazione;
3. Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli;
4. Adeguare l’ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l’inclusione di tutte le diversità;
5. Adottare strategie di contrasto alle molestie, a comportamenti lesivi della dignità e violenza di genere, a ogni forma di discriminazione e promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze;
6. Salute di genere.

Ciascun ambito è stato declinato in azioni, sul piano operativo, per le quali sono stati definiti responsabili istituzionali e operativi, target di riferimento, obiettivi, budget destinato alla realizzazione, indicatori di risultato e tempi.

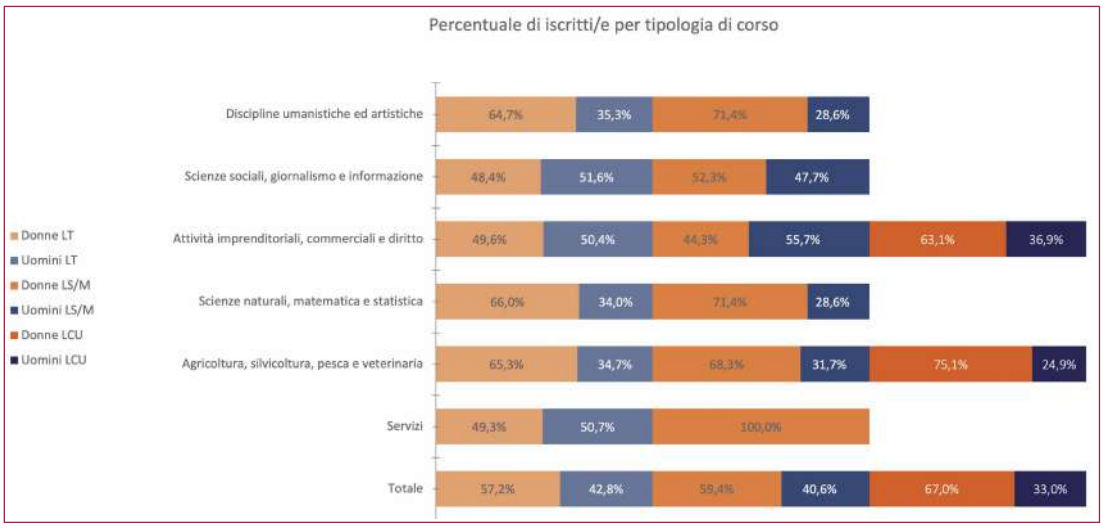
3. Analisi di contesto Composizione per Genere dell'Università degli Studi di Teramo

3.1 Componente Studentesca

3.1.1 Ambito A: Composizione

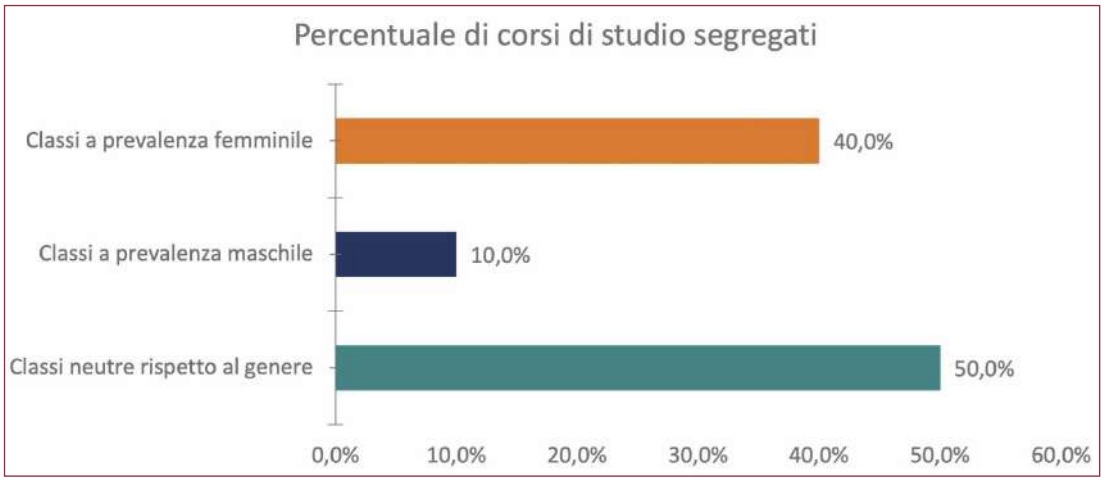
L'analisi in ottica di genere degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea triennali - LT, specialistici/magistrali LS/M, a ciclo unico - LCU mostra in generale la prevalenza di iscrizioni di studentesse in ogni corso seppur in alcuni casi con scostamenti minimi. In particolare, prendendo in considerazione il numero totale di iscritte e iscritti si riscontra una maggiore predominanza di donne nei corsi di laurea a Ciclo Unico (67%) e anche nei corsi Specialistici/ Magistrali (59,4%) e nei corsi di Laurea Triennale (57,2%). Occorre considerare nello specifico che la componente femminile presenta tassi più elevati nell'ambito dell'area delle Discipline umanistiche e artistiche, nell'area delle Scienze naturali, matematiche e statistiche e nel settore disciplinare Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria, con una totale appartenenza (100%) all'area dei Servizi (LS/M) rivelando in quest'ultimo caso un gender gap maschile.

A.1 Percentuale di iscritte e iscritti per tipologia di corso, area di studio e genere



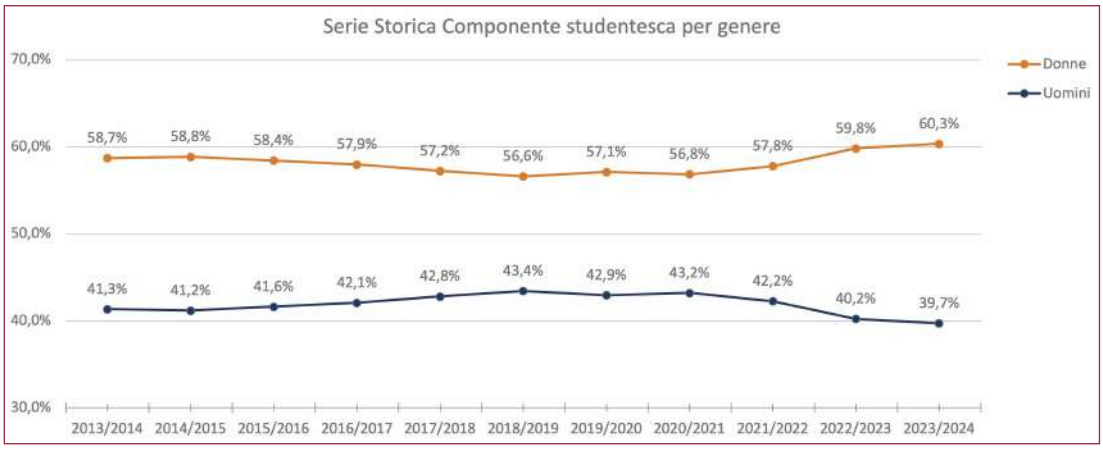
Segregazione orizzontale
Il grafico fornisce indicazione dei Corsi segregati per genere ovvero quelli in cui, tra la popolazione studentesca, uno dei due generi è rappresentato al di sopra del 60%. Giova segnalare l'ampia rilevanza di corsi di studio neutri rispetto al genere (50%) che evidenzia un buon equilibrio dal punto di vista del genere e il basso rateo di classi a prevalenza maschile (10%).

A.2 Percentuale di corsi segregati (a prevalenza maschile, femminile o neutri rispetto al genere)



Lo storico dei dati dell'Università di Teramo nell'arco temporale del decennio dall'a.a.2013/2014 all'a.a. 2023/2024 mostra un aumento della percentuale delle studentesse con il valore più alto dell'ultimo anno esaminato (60,3% - a.a. 2023/2024) mentre si è registrata una percentuale minima nell'a.a.2018/2019 (56,6%), percentuale successivamente in progressivo aumento.
Gli studenti presentano un andamento in crescita costante dal 2013/2014 sino all'anno 2018/2019 che tocca il rateo di maggiore numerosità (43,4%) per poi decrescere sino al minimo del 39,7% dell'ultimo anno preso in esame. I dati sono aggregati e riguardano lauree triennali, specialistiche/magistrali e a ciclo unico. Per quanto riguarda la Carriera ALIAS occorre rilevare che nell'anno 2021 l'Università di Teramo ha approvato il Regolamento per l'attivazione e la gestione della carriera Alias e sono in corso due procedimenti di attivazione.

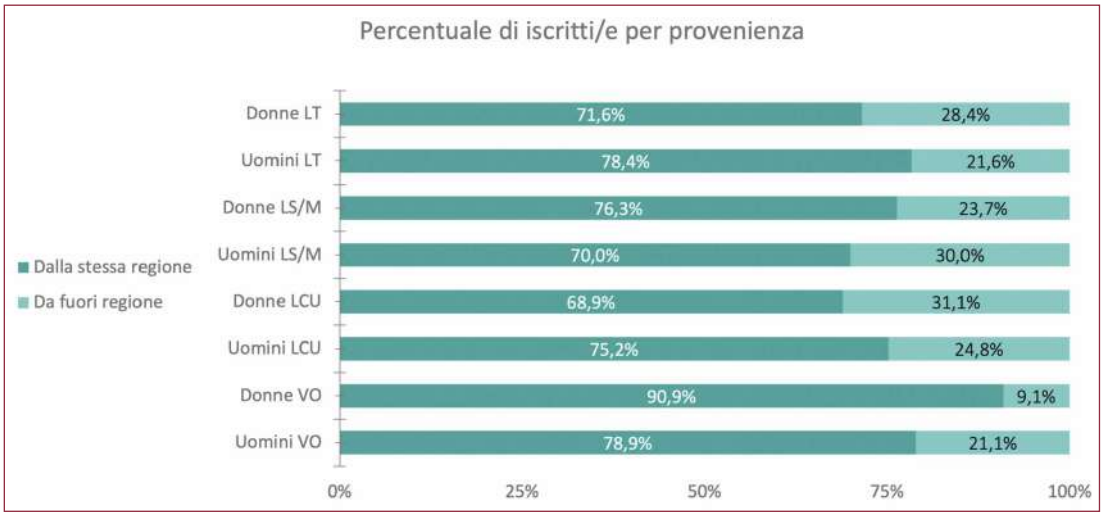
A.3 Serie storica della componente studentesca per genere



3.1.2 Ambito B: Mobilità

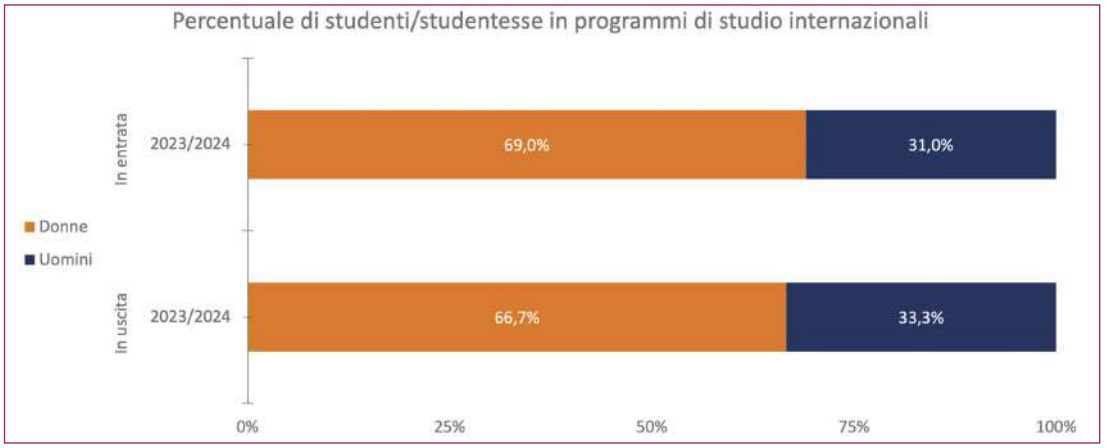
La componente studentesca dell'Università di Teramo con riferimento a tutti i corsi di Laurea proviene in gran parte dalla Regione Abruzzo con tassi che vanno da un minimo del 68,9% a un massimo 78,4% delle donne e da un minimo del 21,6% a un massimo del 31% degli uomini, si rileva che per quanto riguarda la provenienza delle studentesse nei corsi di Laurea V.O. solo il 9,1% delle donne proviene da regioni diverse dall'Abruzzo.

A.4 Percentuale di iscritti e iscritte per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere



I dati relativi alla mobilità internazionale delle studentesse e degli studenti, riferiti all'a.a. 2023/2024 sia in entrata che in uscita mostrano una netta prevalenza della componente femminile pari al 66,7% per la mobilità in uscita e al 69% della mobilità in entrata.

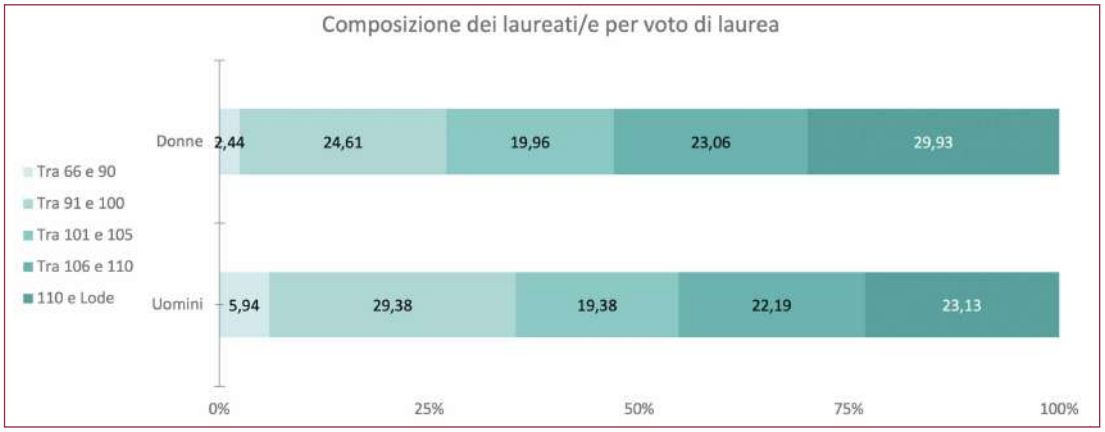
A.5 Percentuale di studentesse e studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere



3.1.3 Ambito C: Performance

Nell'ambito delle performances delle carriere universitarie in base alla composizione per genere (aa. 2023/2024) e per voto di laurea si può osservare che nelle fasce intermedie di voto di laurea (101/105 e 106/110) si rileva una composizione pressoché equivalente tra laureati e laureate con una lieve flessione per i primi mentre considerando il risultato massimo con lode vi è una interessante prevalenza della componente femminile (29,93% vs 23,13 %), infine nelle fasce più basse per voto di laurea (66/90 - 91/100) il distacco tra i generi aumenta atteso che i laureati sono in percentuale più numerosi nelle due aree di valutazione finale rispetto alle loro colleghe.

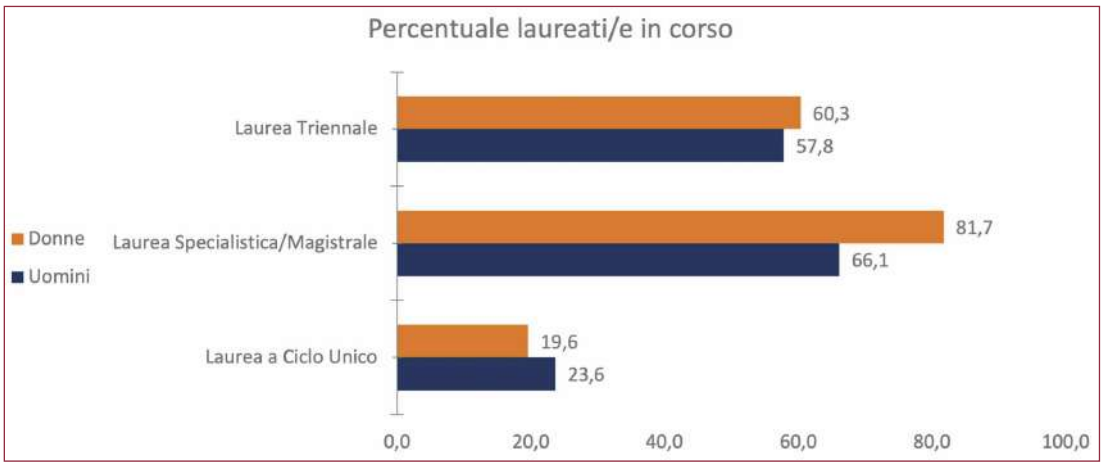
A.6 Composizione percentuale di laureate e laureati per voto di laurea e genere



Se si considera il conseguimento della laurea in corso, in riferimento alle diverse tipologie, emerge un considerevole risultato raggiunto dalle donne nei Corsi di Laurea Specialistica/Magistrale (81,7% vs 66,1%) e una eguale tendenza ma con differenze meno rilevanti rispetto ai corsi di laurea Triennale (60,3% vs. 57,8) mentre nei corsi di Laurea a Ciclo Unico si rileva una inversione di tendenza con una com-

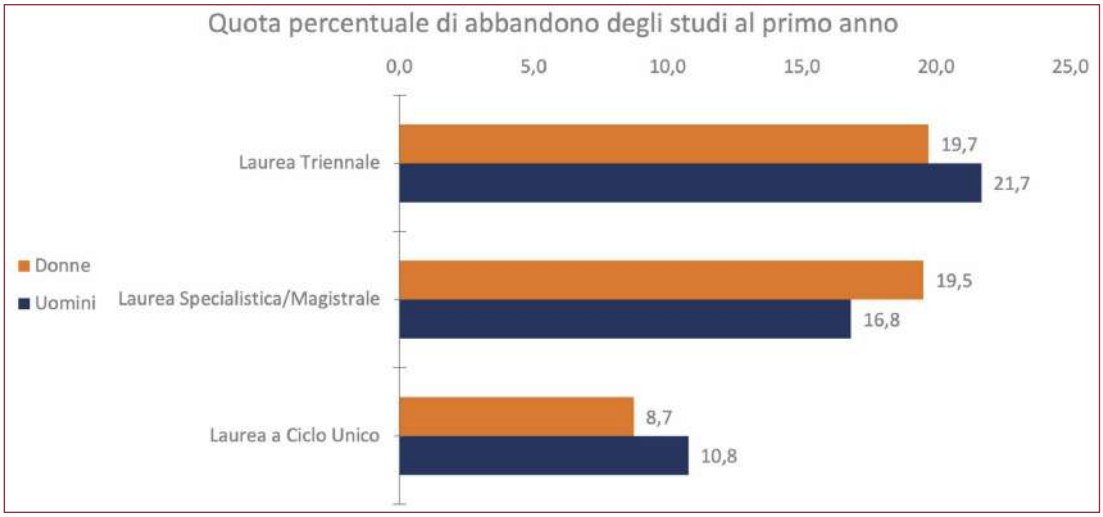
ponente maschile più consistente nel raggiungere il traguardo degli studi rimanendo in corso (23,6% vs. 19,6%).

A.7 Percentuale di laureate e laureati in corso per tipologia di corso e genere (ed eventuale area di studio)



Il tasso di abbandono al primo anno è in generale meno consistente per i corsi di Laurea a Ciclo Unico sia per studentesse (8,7%) che per studenti (10,8%) rispetto ai corsi di Laurea Triennale che riportano in generale un più elevato tasso di abbandono, comunque sempre meno consistenti per le donne (19,7% vs 21,7%) mentre nei corsi di Laurea Specialistica/Magistrale sono le studentesse a riportare un tasso di abbandono più sensibile (19,5% vs 16,8%).

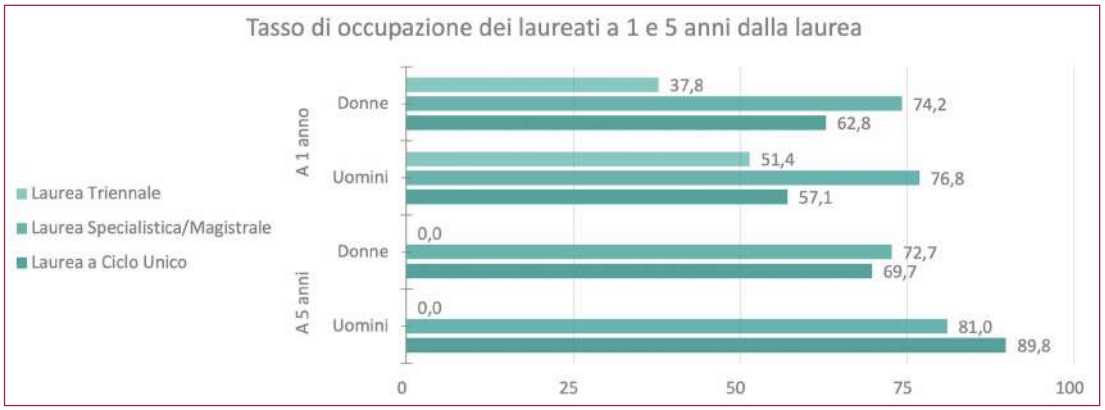
A.8 Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere



3.1.4 Ambito D: Tasso Occupazionale dei laureati

I dati riferiti al tasso di occupazione degli studenti e delle studentesse dell'Ateneo teramano suddivisi per tipologia di Corso di studio a un anno dalla laurea rivelano in particolare che per quanto riguarda la Laurea Specialistica/Magistrale la differenza tra donne e uomini è molto esigua (74,2% di donne 76,8% di uomini) e per la Laurea a ciclo unico si registra un tasso di occupazione superiore per le laureate (62,8% rispetto ai laureati (57,1%). I risultati sono di diversa tendenza per la laurea triennale, infatti, a un anno dalla laurea sono occupate il 37,8% delle laureate rispetto al 51,4% degli uomini. Occorre tuttavia ricordare che tale dato potrebbe essere in qualche modo influenzato dalla prosecuzione degli studi.
I dati riferiti a cinque anni dalla Laurea a Ciclo Unico e Specialistica/Magistrale rivelano un deciso aumento del tasso di occupazione degli studenti dell'Ateneo teramano che hanno conseguito la Laurea a Ciclo Unico (89,8%) rispetto al tasso rilevato a un anno dalla laurea (57,1%) e per le studentesse, relativamente alla Laurea a Ciclo Unico, si registra sempre un aumento visto che si passa dal 62,8% del tasso di occupazione a un anno dalla laurea al 69,7% a cinque anni dalla laurea ma in quest'ultimo caso il tasso è notevolmente inferiore rispetto agli uomini (69,7% vs 89,8%). Sempre per la Laurea a Ciclo Unico a cinque anni dalla laurea il tasso di occupazione è decisamente più basso per le donne mentre a un anno dalla laurea è sicuramente più alto rispetto agli uomini. Per la Laurea Specialistica/Magistrale a cinque anni dalla laurea il tasso di occupazione degli uomini è maggiore (81%) rispetto a quello delle donne (72,7%).

A.9 Tasso di occupazione di laureate e laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere



Dall'esame dei dati relativi alle retribuzioni mensili nette percepite a un anno e a cinque anni dalla laurea emerge un evidente divario retributivo di genere. A un anno dalla Laurea Triennale e Specialistica/Magistrale lo svantaggio economico per le donne è più rilevante rispetto alla Laurea a Ciclo Unico. La situazione a cinque anni dalla laurea Specialistica/Magistrale e della Laurea a ciclo unico - i dati relativi alle lauree triennali non sono disponibili - presentano sempre un gender pay gap che tuttavia è più consistente per i corsi a ciclo unico.

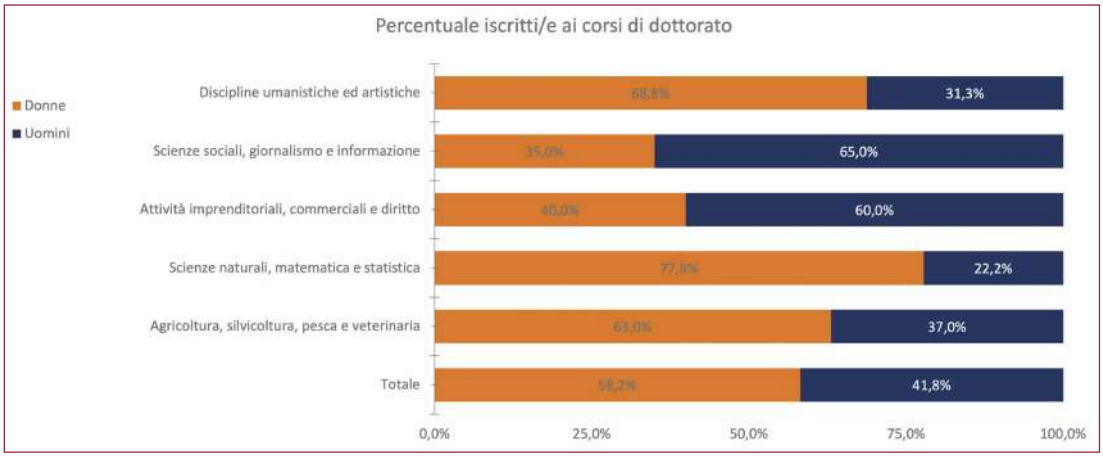
A.10 Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

3.2 Componente Studentesca - Corsi di dottorato e scuole di specializzazione

3.2.1 Ambito A: Composizione

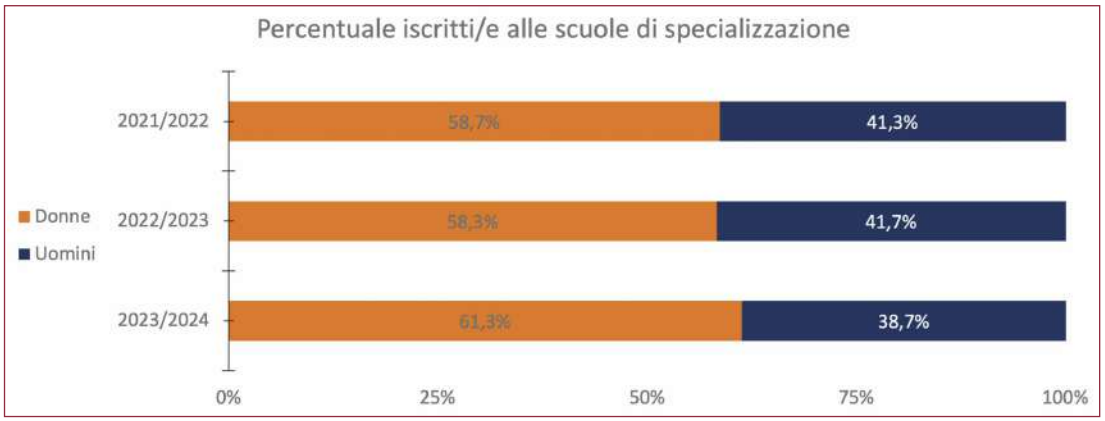
L'Università di Teramo ha attivi dottorati nelle cinque aree iportate nella Figura A.11 La maggioranza delle iscrizioni risulta essere da parte di donne (58,2% vs. 41,8%) mentre in particolare i dottorati nelle discipline umanistiche e artistiche, in scienze naturali, matematica e statistica, in agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria hanno una popolazione femminile più numerosa e tale tendenza si inverte invece per le altre due aree dei dottorati in scienze sociali, giornalismo e informazione, e in attività imprenditoriali, commerciali e diritto.

A.11 Percentuale iscritte e iscritti ai corsi di dottorato per area di studio e genere



Dall'analisi dei dati relativi all'iscrizione alle Scuole di Specializzazione dell'Ateneo teramano dell'ultimo triennio emerge chiaramente una costante prevalenza della componente femminile in particolare nell'a.a. 2023/2024 in cui la presenza maschile arriva solo al 38,7% rapportata al 61,3% della partecipazione femminile.

A.12 Percentuale di iscritte e iscritti alle Scuole di Specializzazione per genere

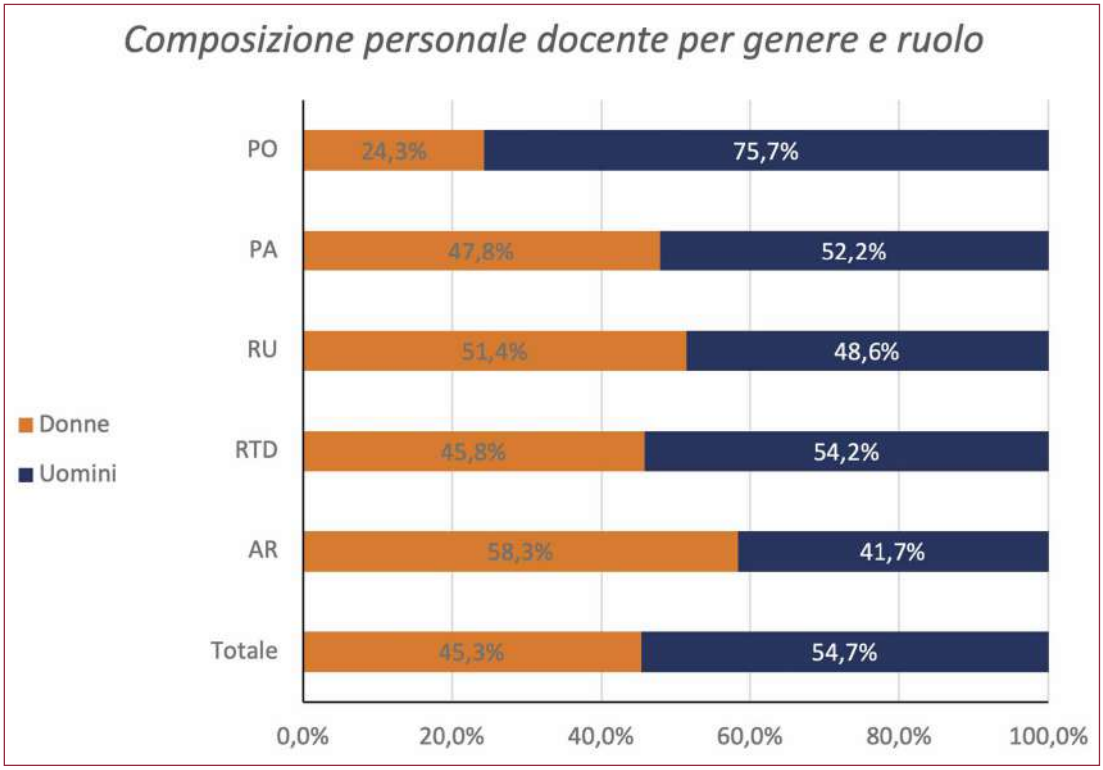


3.3 Personale Docente e Ricercatore

3.3.1 Ambito A: Composizione

Il personale docente presso l'Università di Teramo nei diversi ruoli viene riassuntivamente raffigurato nella tabella che segue, dalla quale si evince chiaramente la maggiore presenza femminile nella titolarità di assegno di ricerca (58,3%) e nel ruolo di ricercatrici a tempo indeterminato (51,4%) mentre in tutti gli altri ruoli la componente femminile non raggiunge la parità e decresce nel ruolo apicale infatti solo il 24,3% raggiunge il grado più elevato rispetto alla componente maschile, pari al 75,7%, rappresentando il fenomeno della segregazione verticale della carriera delle donne in ambito accademico.

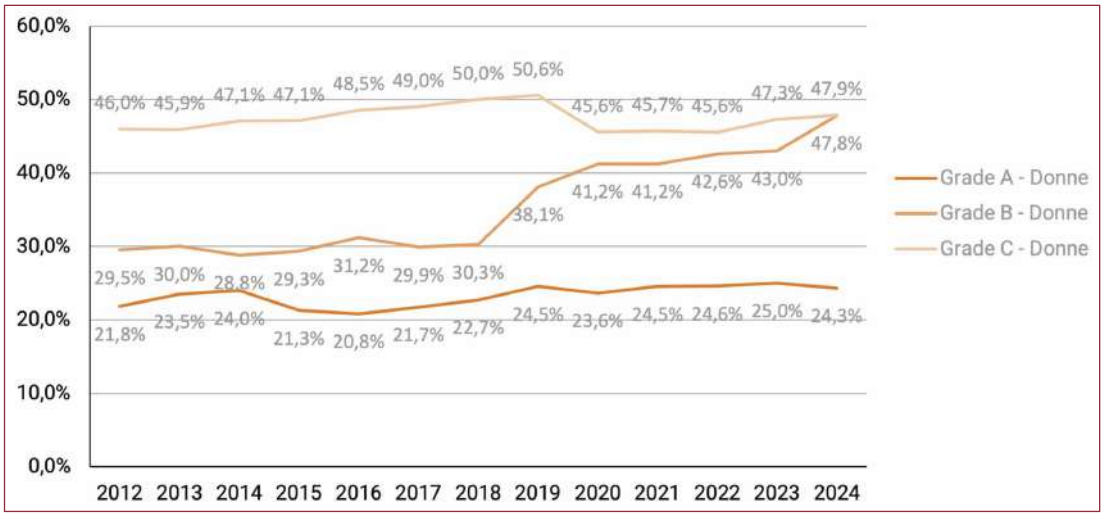
A.13 Composizione personale docente per genere e ruolo



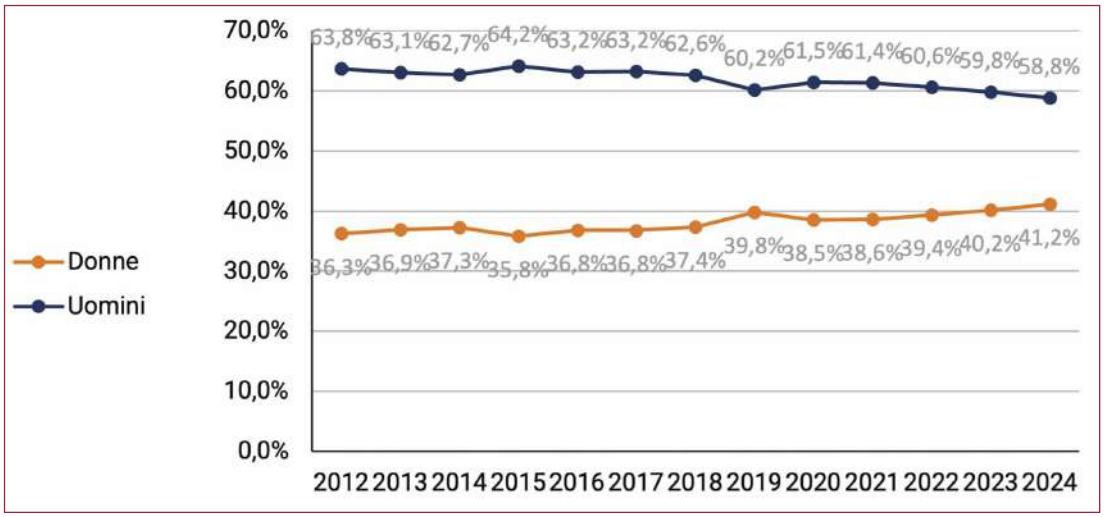
L'analisi della serie storica dal 2012 al 2024 relativa ai tre gradi di docenza della componente femminile consente di constatare dal 2018 un progressivo e rilevante miglioramento della presenza femminile nel ruolo di PA - Grade B senza tuttavia raggiungere l'equilibrio di genere, si osserva anche una lieve flessione sempre dal 2018 dei ruoli inferiori e, sempre dal 2018, un modesto incremento del ruolo apicale comunque sempre ampiamente caratterizzato da disparità di genere.
L'analisi comparativa tra i generi consente di osservare un progressivo allineamento tra componente maschile e femminile nel ruolo PA- Grade B e una ripresa positiva negli ultimi tre anni dell'occupazione femminile nel personale femminile RU RTD - Grade C.

A.14 Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

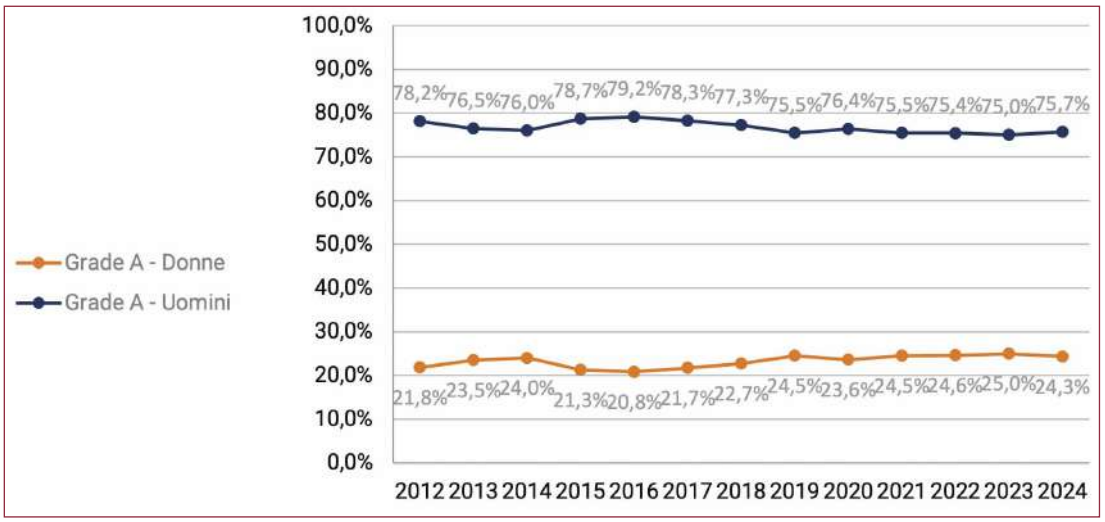
Serie storica percentuale donne per ruolo



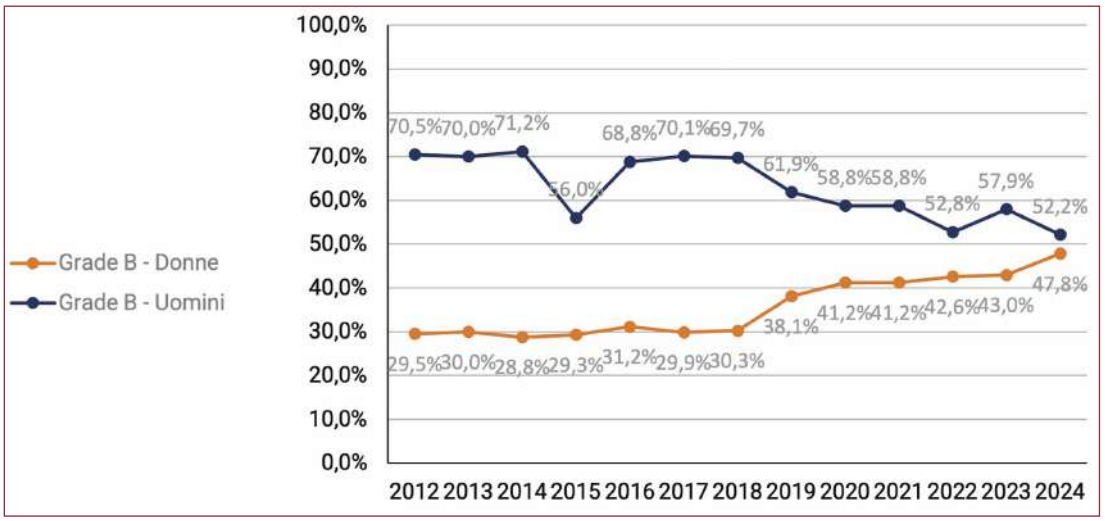
Serie storica personale docente e ricercatore



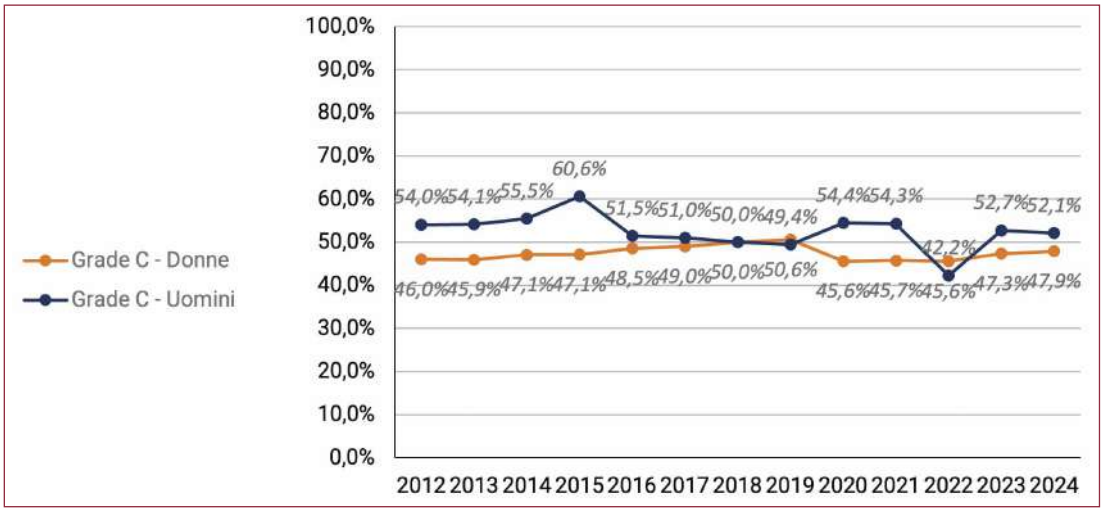
Serie storica personale docente e ricercatore - GRADE A



Serie storica personale docente e ricercatore - GRADE B

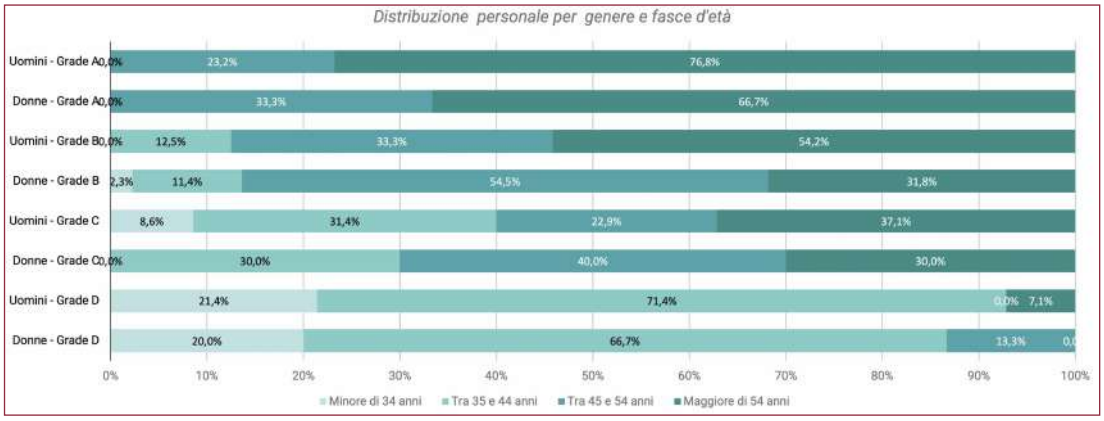


Serie storica personale docente e ricercatore - GRADE C

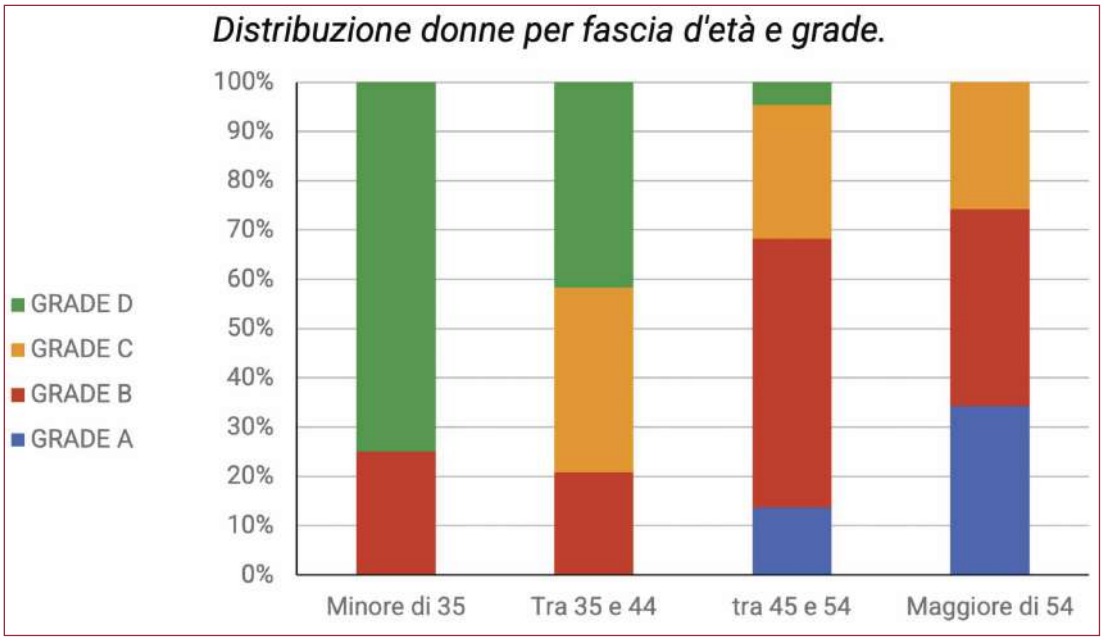


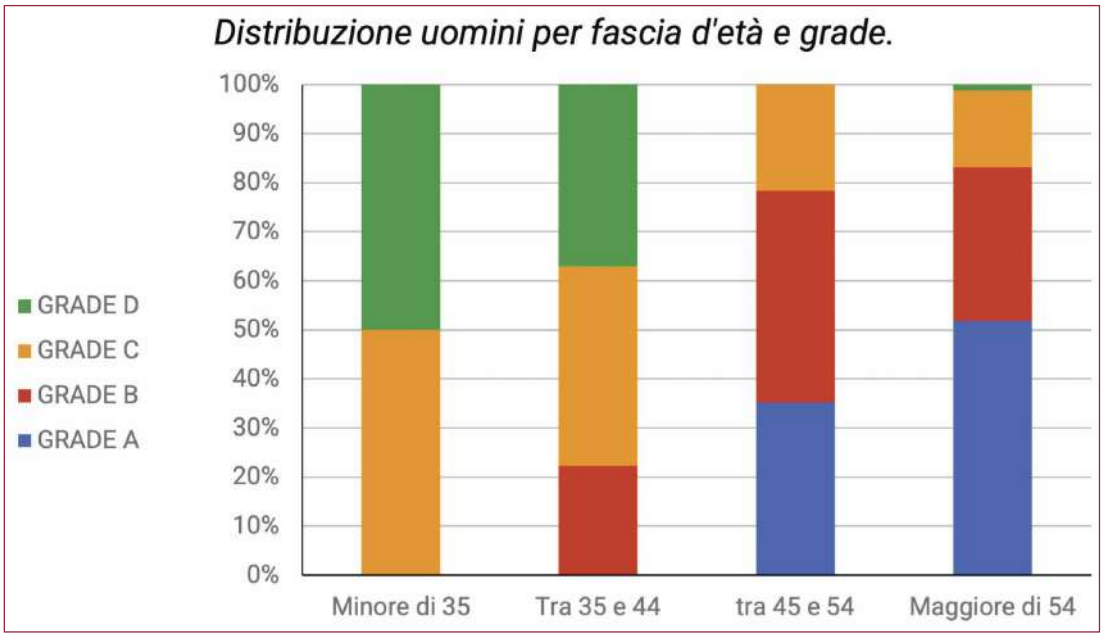
La distribuzione dei docenti per genere, ruolo e classe di età presenta un quadro composito. In particolare, come rappresentato nel grafico seguente, la maggior parte del corpo docente di prima fascia ha un'età superiore ai 54 anni, in particolare il 66,7% tra le donne e il 76,8% tra gli uomini, mentre nella fascia d'età più giovane tra i 35 e i 44 anni non sono ricoperti ruoli apicali. Nella fascia d'età tra i 45 e i 54 anni si osserva come in termini percentuali il 23,2% degli uomini vs. il 33,3% delle donne rivestano il ruolo Grade A. La distribuzione percentuale rivela come l'incidenza del fenomeno del glass ceiling per il quale le donne tendono ad accedere alla prima fascia in età più avanzata rispetto agli uomini, non sia presente nel nostro caso, e come, invece, si evidenzi una situazione pressoché paritaria nell'accesso alla prima fascia.
Grade B - il 54,2% degli uomini si colloca nella fascia di età maggiore di 54 anni vs. il 31,8% delle donne sempre nella stessa fascia di età mentre la maggior parte delle professoresse associate è concentrata nell'età compresa tra i 45 e i 54 anni (54,5%) e non vi sono professori associati di età inferiore ai 34 anni.
Grade C - la maggior parte delle ricercatrici, pari al 40%, ha un'età compresa tra i 45 e i 54 anni e la maggioranza dei ricercatori pari al 37,1% ha più di 54 anni.
Grade D - gli uomini titolari di assegno di ricerca hanno per la maggior parte (71,4%) tra i 35 e i 44 anni così come la maggior parte le donne titolari di assegni di ricerca. Non si evidenziano, pertanto, particolari differenziali di genere nell'accesso alle varie posizioni accademiche.

A.15 Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età



I due grafici che seguono mostrano la distribuzione in valori assoluti di uomini e donne per grado e per fasce di età e dalla comparazione delle due rappresentazioni grafiche si rileva una maggiore incidenza di donne più giovani nel Grade D rispetto agli uomini della stessa fascia di età (minore di 35 anni) oltre alla già rilevata minore incidenza della componente femminile nei ruoli apicali.





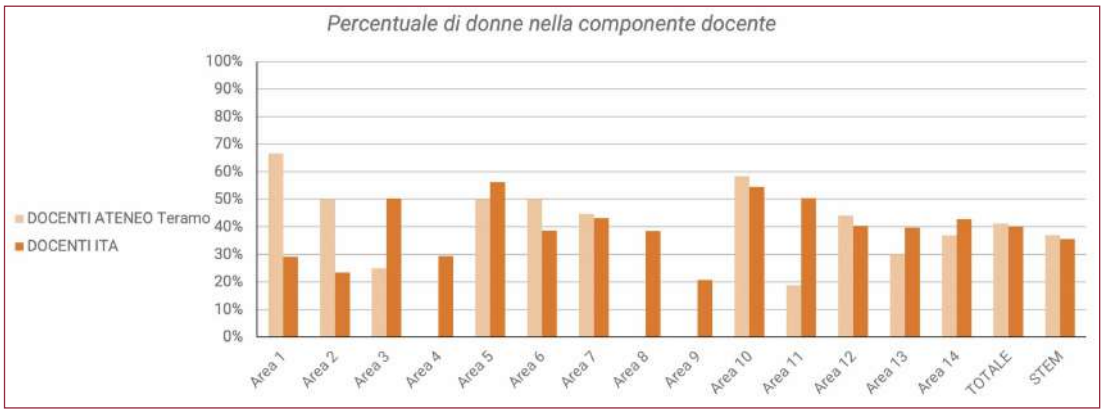
Nel rappresentare in via comparativa l'età media distinta per genere e per ruolo del personale docente nella tabella seguente si osserva una maturità leggermente più elevata della componente maschile per i ruoli di prima e seconda fascia e una posizione anagrafica media paritaria per il ruolo di ricercatrici e ricercatori.

Tab. A.2 Età media per genere e ruolo del personale docente

	Donne	Uomini
PO	57,35	59,2
PA	50,98	54,38
RTI	46,88	46,06

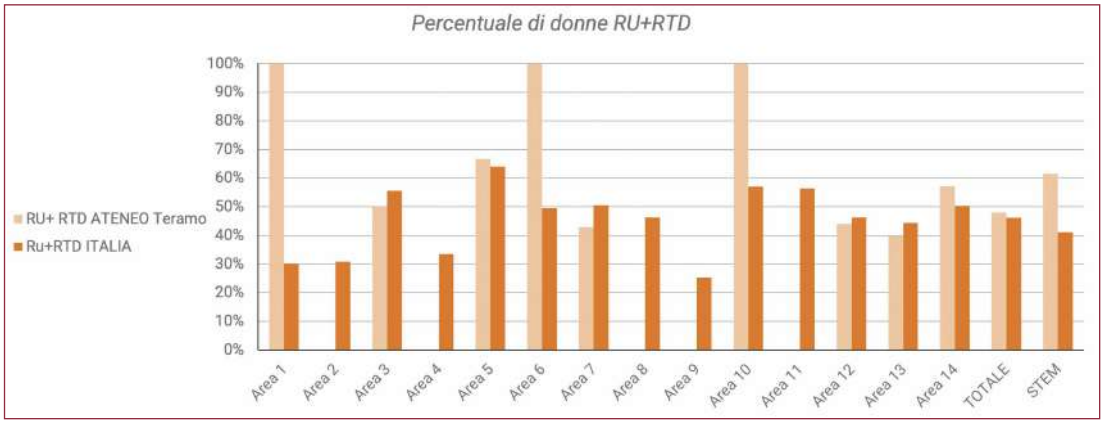
Le analisi comparative con il dato nazionale dei dati percentuali relative alla componente femminili nell'Ateneo teramano per ruolo, area/raggruppamento di aree negli istogrammi che seguono sono riferite all'anno 2024. Occorre precisare che nelle aree CUN 4, 8 e 9 non sono presenti docenti e ricercatori, conseguentemente escludendo tali aree disciplinari la tendenza generale dei dati sui numeri totali mostra una coerenza con la media nazionale. Tuttavia, si rilevano criticità nelle aree 3, 5, 11, 13, 14, differenze moderate nelle aree 5, 13 e 14 e più accentuate, sempre sotto il profilo della percentuale di donne rispetto alla media nazionale, solo nelle aree 3 e 11 mentre nelle aree 1, 2, 7, 10, 12 si registra una situazione positiva.

A.16 Percentuale di docenti donne per area: confronto con il dato nazionale



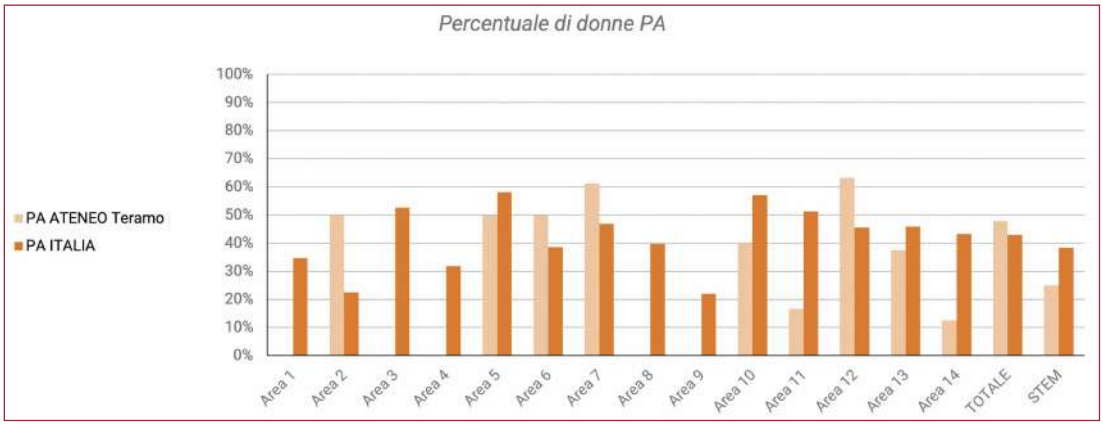
In riferimento alla percentuale di ricercatrici il risultato generale è superiore alla media nazionale anche nell'area STEM con rilievi problematici nelle aree 2 e 11.

A.17 Percentuale di ricercatrici donne (RU+RTD) per area: confronto con il dato nazionale



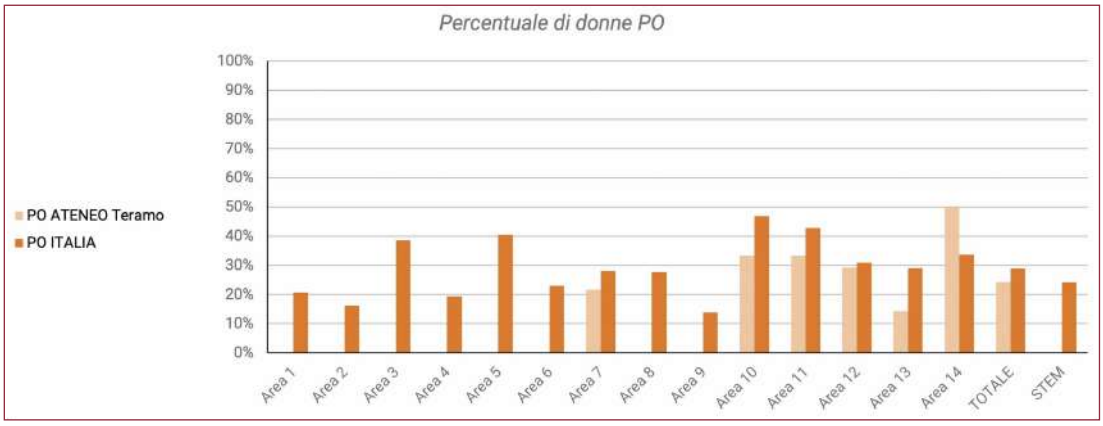
Le Professoresse Associate nell'Ateneo teramano in totale sono superiori alla media italiana ma le aree 1, 3, 10 e 14 non sono in linea alla situazione nazionale.

A.18 Percentuale di donne PA per area: confronto con il dato nazionale



I dati dell'Università di Teramo relativi alle docenti PO sono nel totale prossimi alla situazione nazionale ma nelle specifiche Aree disciplinari presentano situazioni di criticità a eccezione dell'Area 14 che presenta percentuali superiori alla media italiana.

A.19 Percentuale di donne PO per area: confronto con il dato nazionale



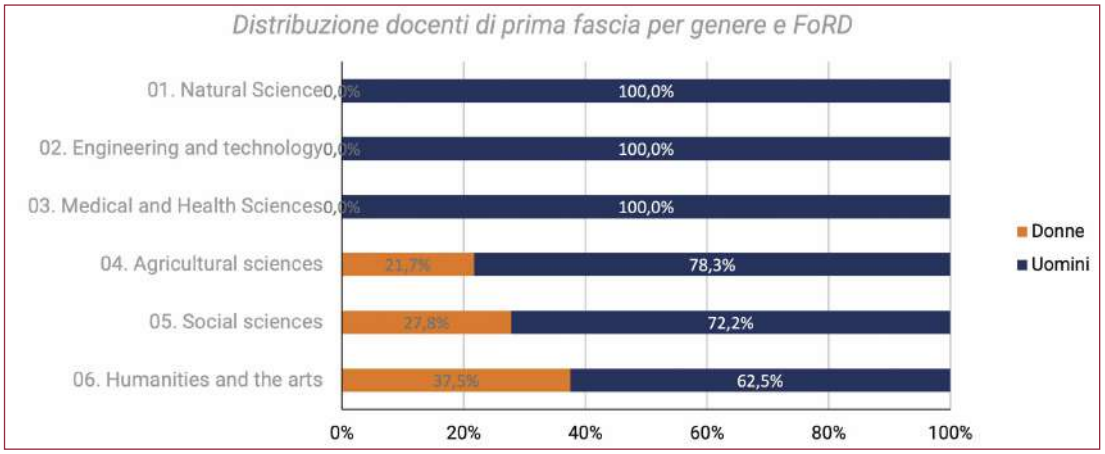
La comparazione nella composizione di genere in riferimento alla classificazione FoRD (Fields of Research and Development) necessaria per un confronto internazionale riguarda sei aree all'interno delle quali sono raggruppate le aree scientifico-disciplinari CUN secondo lo schema seguente:

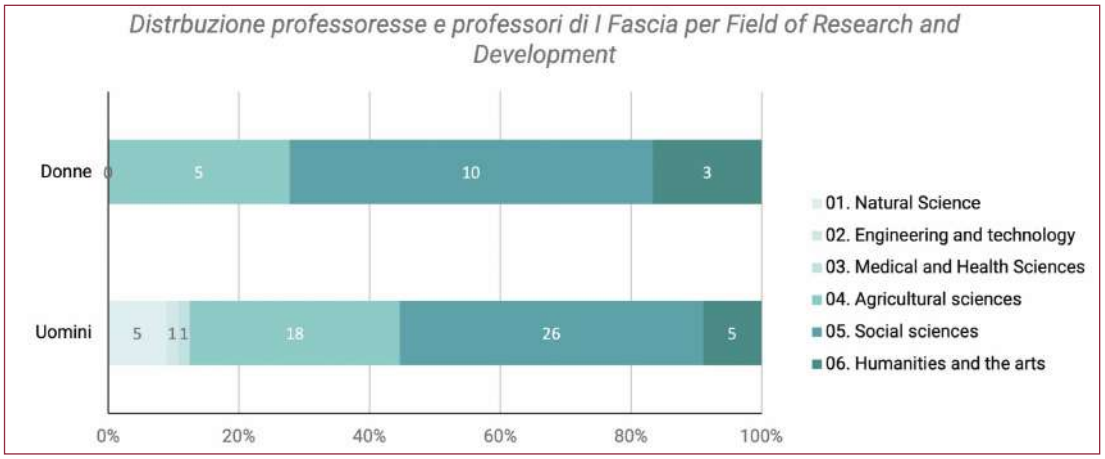
- L'area FoRD 01. Natural sciences comprende: le aree CUN 01-Scienze matematiche e informatiche, 02-Scienze fisiche, 03-Scienze chimiche, 04-Scienze della terra, 05-Scienze biologiche;
- L'area FoRD 02. Engeneering and technology comprende: le aree CUN 08-Ingegneria civile e Architettura e 09-Ingegneria industriale e dell'informazione - L'area FoRD 03. Medical and health sciences comprende l'area CUN 06. Scienze mediche;
- L'area FoRD 04. Agricultural and veterinary riguarda l'area CUN 07 Scienze agrarie e veterinarie;

- L'area FoRD 05. Social sciences comprende: l'area CUN 11 per alcuni ssd Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, l'area CUN 12. Scienze giuridiche, l'area CUN 13. Scienze economiche e statistiche, l'area CUN 14 Scienze politiche e sociale;
- L'area FoRD 06. Arts and humanities comprende: l'area CUN 10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storicoartistiche 1'area CUN 11 per alcuni ssd Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche.

Nelle tabelle che seguono per ogni area FoRD è riportata la percentuale della componente in base al genere e si evidenzia che tra i professori ordinari è nettamente prevalente la presenza maschile in tutte le aree rimarcando la più volte rilevata disparità nei ruoli apicali, appare utile osservare che l'area FoRD 06 presenta il tasso più elevato di docenti donne PO ma l'area disciplinare ha una popolazione accademica meno numerosa mentre l'area Ford 05 che coincide con ambiti disciplinari più ampi raffigura l'ordinariato femminile che comunque non raggiungono il 30%.

A.20 Distribuzione personale docente di prima fascia tra Fields of Research & Development in She Figures





L'analisi relativa al personale docente e ricercatore nella prospettiva di valutazione dell'incidenza dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale sinteticamente indicata nel "Rapporto di femminilità" evidenzia l'evoluzione temporale della distribuzione femminile in specifici settori e ruoli. Attraverso il codice di colori in cui le gradazioni scure corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne e colorazioni di arancione sempre più intenso rappresentano viceversa rapporti di femminilità più favorevoli alle donne è possibile evidenziare i fenomeni di segregazione orizzontale tra le varie discipline e di segregazione verticale tra i ruoli accademici. Un rapporto inferiore all'unità, quindi, evidenzia uno squilibrio a sfavore delle donne tanto più critico quanto più è basso il valore del rapporto; un valore superiore all'unità evidenzia uno squilibrio a favore delle donne mentre il valore uguale all'unità denota parità. I contenuti della tabella comparano ove possibile i dati disponibili del 2020 con i dati disponibili del 2024 per i Ruoli RTD, RU e PA e i dati disponibili 2018 -2020 per il ruolo PO. Certamente negli anni a venire sarà interessante seguire tali indicatori per utilizzare efficacemente l'analisi in tale prospettiva e con tale metodologia. Si possono osservare variazioni molto lievi in attenuazione del rapporto sfavorevole per la componente femminile nel ruolo PO. Nel ruolo PA le modifiche risultano più consistenti, laddove comparabili, e soprattutto con indicatori meno sfavorevoli per le donne nei ruoli accademici inferiori.

Tab. A.3 Legenda rapporti di femminilità

RAPPORTO DONNE-UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini a 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini a 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini a 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	>2	

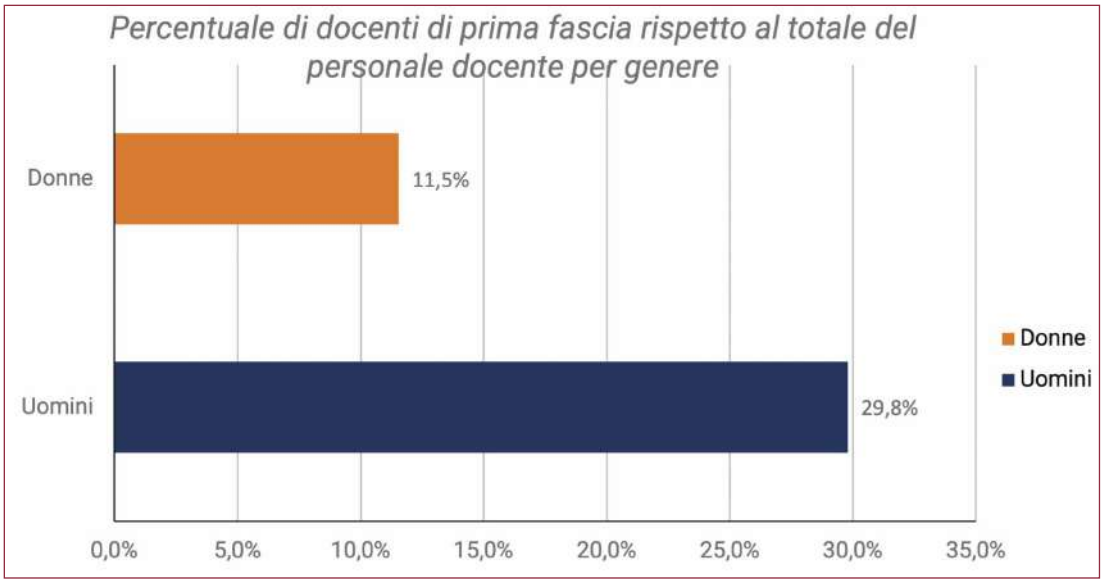
Tab A.4 Rapporti di femminilità Università degli Studi di Teramo

	RTD		RU		PA		PO	
	2020	2024	2020	2024	2020	2024	2020	2018
01 Scienze matematiche e informatiche	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0,00	n.d.	0,22	0,00
02 Scienze fisiche	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0,00	1,00	0,12	n.d.
03 Scienze chimiche	0,00	0,50	n.d.	n.d.	0,00	0,00	0,27	0,00
04 Scienze della terra	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0,24	n.d.
05 Scienze biologiche	n.d.	3,00	1,00	1,00	0,50	1,00	0,45	0,00
06 Scienze mediche	0,00	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1,00	0,16	0,00
07 Scienze agrarie e veterinarie	1,50	0,57	0,91	1,17	1,27	1,57	0,18	0,28
08 Ingegneria civile e Architettura	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0,20	n.d.
09 Ingegneria industriale e dell'informazione	n.d.	0,00	0,00	n.d.	0,00	0,00	0,07	0,00
10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,00	n.d.	n.d.	n.d.	0,75	0,67	0,73	0,50
11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,00	0,00	0,00	0,00	0,50	0,20	0,49	0,50
12 Scienze giuridiche	1,00	0,86	1,11	0,71	0,69	1,71	0,27	0,41
13 Scienze economiche e statistiche	1,00	1,00	0,00	0,00	0,43	0,60	0,26	0,17
14 Scienze politiche e sociali	0,00	1,00	0,40	2,00	0,50	0,14	0,34	1,00

3.3.2 Ambito B: Carriere

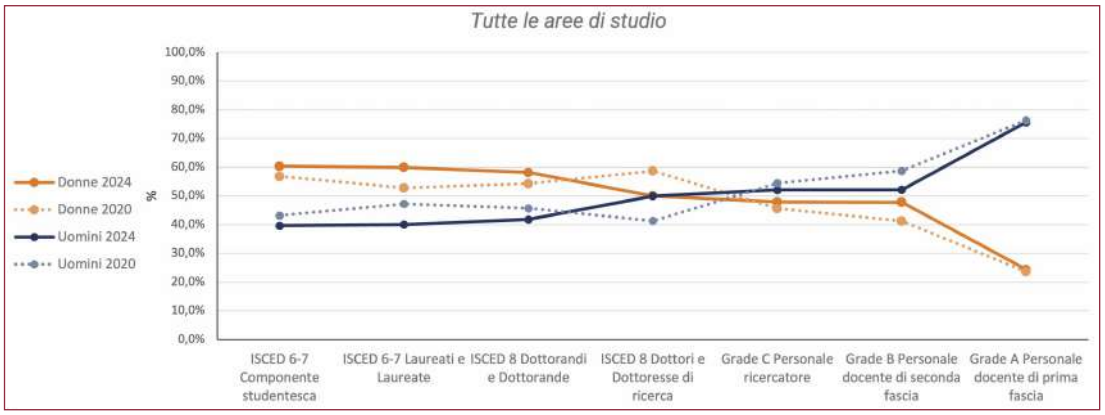
Il valore percentuale riferibile ai docenti di prima fascia sul totale del personale docente è considerato un indicatore di segregazione verticale e misura la difficile accessibilità alla posizione nel ruolo PO. Nel 2024 il peso della componente femminile nei docenti di prima fascia rispetto al corrispondente rapporto della componente maschile è decisamente inferiore come si può agevolmente osservare nella Figura A. 21 denotando in maniera sintetica la maggiore difficoltà delle donne verso la posizione apicale.

A.21 Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere (She Figures)

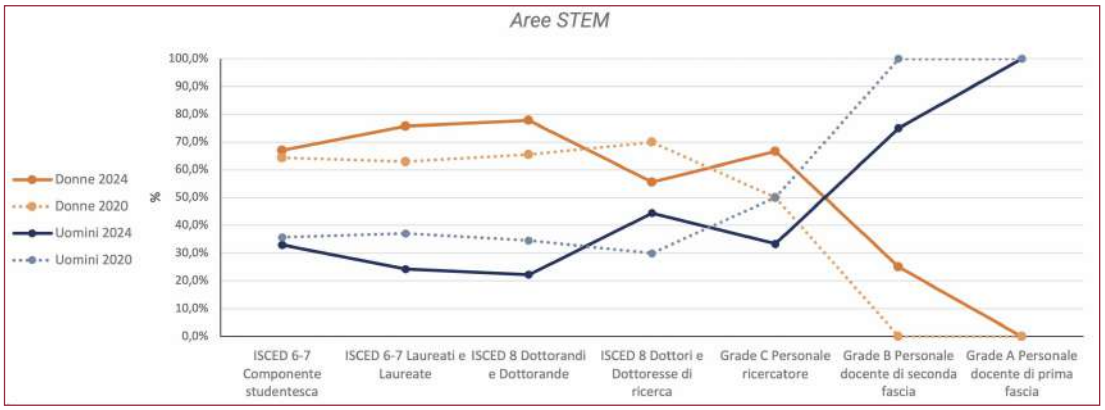


L'analisi delle carriere universitarie e accademiche nella raffigurazione della cd. forbice (ovvero Fish Diagram) considera la percentuale della componente maschile e femminile in determinati e specifici livelli di formazione e gradi di ruolo in una successione a partire dalla componente studentesca (ISCED 6 e 7) quindi laureati e laureate (ISCED 6 e 7) proseguendo con dottorandi e dottorande (ISCED 8), dottoresse e dottori di ricerca (ISCED 8), poi con il
personale ricercatore (Grade C), personale docente di seconda fascia (Grade B) e personale docente di prima fascia (Grade A). Nel grafico si rappresentano contestualmente i dati per le medesime categorie con raccordo dei diversi livelli indicati con linee continue (anno 2024) e linee tratteggiate (anno 2020). È possibile osservare che il dislivello a sfavore della componente femminile inizia a manifestarsi nel 2024 nel passaggio dal dottorato al ruolo di ricercatore permanendo nel passaggio a ruolo di professore associato mentre lo squilibrio si verifica più intensamente nel passaggio al Grade A, in concomitanza con le restrizioni delle possibilità di accesso al ruolo più elevato. Nel 2020 si era registrata una minore performance degli uomini nel conseguimento del dottorato rispetto alle donne ma un maggior successo sempre degli uomini nel conseguimento di tutti i successivi passaggi di carriera.
Nelle aree STEM la maggiore presenza femminile permane fino all'accesso al Grade C nel 2024 per poi decrescere sensibilmente nei ruoli successivi così come accaduto nel 2020 che tuttavia era stato caratterizzato da un equilibrio di genere nell'accesso alla carriera da ricercatore.

A.22 Forbice delle carriere universitarie e accademiche - tutte le aree di studio



A.23 Forbice delle carriere universitarie e accademiche - aree STEM



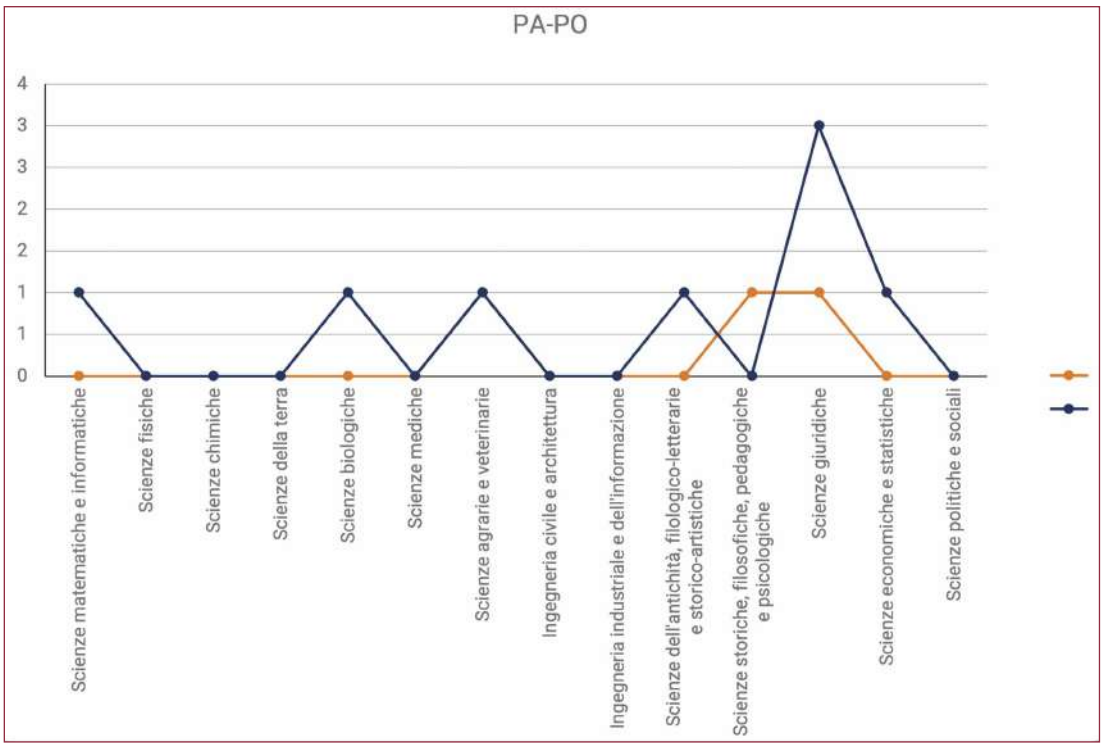
Il Glass Ceiling Index (GCI) è qui inteso come valutazione della possibilità per le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A). Secondo la definizione modulata a livello internazionale dalla European Commission nei rapporti triennali She Figures l'indice rapporta la proporzione di donne nell'intero contesto accademico Grade A, Grade B, Grade C con la proporzione di donne di livello più elevato di Grade A nelle posizioni complessive di Grade A (definizione She Figures). Il valore di Glass Ceiling Index (GCI) pari a 1 denota l'assenza dell'effetto Glass Ceiling nel senso che la percentuale di donne stabilmente presenti nell'accademia (Grade A, B e C) è uguale a quella delle donne presenti nel Grade A; un valore di GCI <1 segnala la sovra rappresentazione delle donne nel ruolo apicale; un valore di GCI>1 segnala che le donne sono sottorappresentate in prima fascia e più è elevato l'indice maggiore è il grado di sottorappresentazione delle donne. La Tab. A5 riporta il GCI relativo agli anni 2020 (GCI 1,63) e 2024 (GCI 1,69) con valore del GCI superiore all'unità e mostra la evidente sottorappresentazione delle donne nei ruoli di prima fascia (con una lieve flessione peggiorativa nel 2024).

Tab. A.5 Glass Ceiling Index

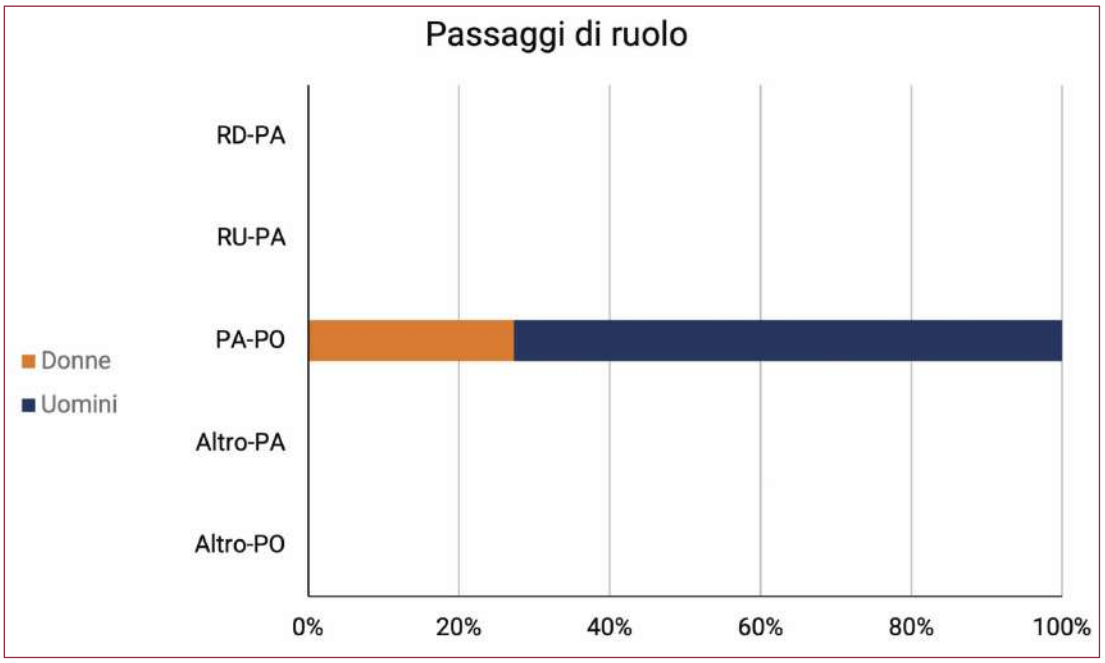
	2020	2024
GCI	1,63	1,69

Le differenze di genere nel passaggio al ruolo di ordinario la componente femminile è decisamente inferiore alla componente maschile nel complesso come evidenziato dalle tab. 26 e 27.

A.26 Passaggi di ruolo per genere e area CUN - PA-PO

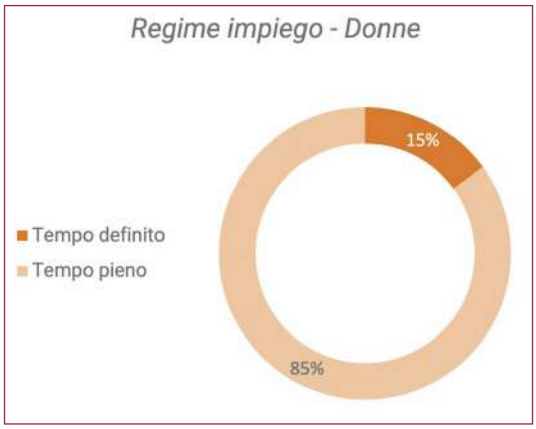


A.27 Passaggi di ruolo

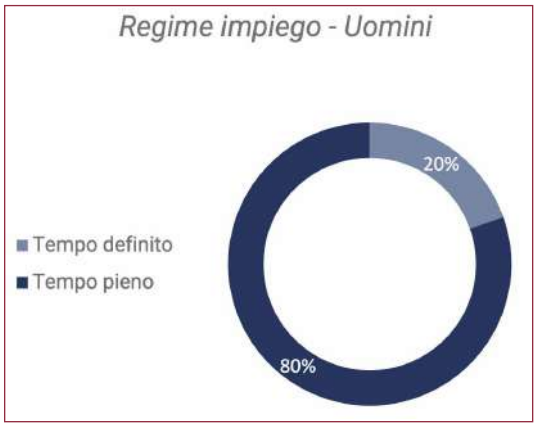


I docenti dell'Ateneo teramano hanno optato prevalentemente per il regime a tempo pieno, il 20% degli uomini ha scelto il regime di impiego a tempo definito contro il 15% delle donne. In tale prospettiva, pertanto, non emergono evidenze di uno sbilanciamento di genere nella scelta di optare per un regime di impiego a tempo definito in funzione, per esempio, del ruolo di caregiver.

A.30 Regime impiego donne

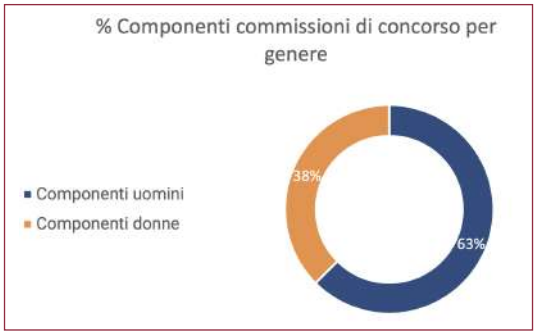


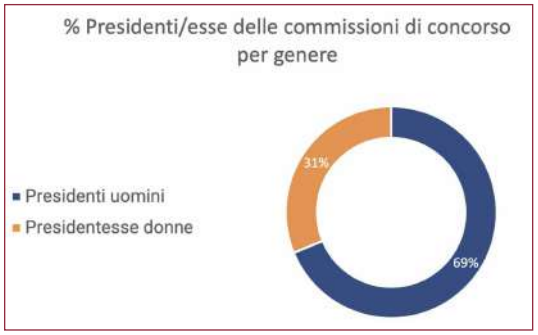
A.31 Regime impiego uomini



Relativamente alla composizione delle commissioni di concorso si osserva la dimensione di genere nelle Tab. 33-34 (i colori dei grafici mi sembrano invertiti rispetto agli altri è corretto? Arancio uomini, blu donne) che evidenziano un minore rilievo della componente femminile nella nomina delle commissioni giudicatrici (38% vs. 63%) e il ruolo di presidenza delle stesse lievemente superiore al 30%.

A.33 Composizione per genere delle commissioni di concorso





3.3.3 Ambito C: Ricerca

La valutazione della composizione di genere sia sotto il profilo della responsabilità scientifica (Principal Investigators) che dell'aspetto quantitativo dei progetti e della dimensione finanziaria degli stessi su bandi PRIN, ERC (dell'anno 2024 ?) in bandi nazionale e internazionali consente di rilevare che si è registrata una prevalenza maschile sia nel settore PRIN che ERC, in quest'ultima area particolarmente meno favorevole per la componente femminile e una corrispondente minore consistenza

di contribuzione finanziaria allo sviluppo e alla realizzazione della ricerca guidata al femminile. Va sottolineato che nell'ambito della ricerca finanziata nella categoria "altri progetti" è possibile constatare un risultato paritario per quanto riguarda il genere dei PI ma una minore attrazione di fondi per attività condotta da responsabili donne. Con particolare riferimento alle posizioni di ruolo permane uno squilibrio nella destinazione di fondi di ricerca - attratti principalmente da docenti di prima e seconda fascia ma con interessanti azioni portate avanti da docenti Grade C che fanno registrare un equilibrio di genere pur considerando in ogni caso i limiti numerici dei progetti finanziati in quest'ultimo caso. Va segnalato che la valutazione comparativa tra settori ERC consente di rilevare una maggiore capacità femminile in rapporto ad aspetti direzionale (PI) e ottenimento di finanziamenti nelle macroaree ERC PE e SH e una netta prevalenza maschile nella macroarea LS quest'ultimo settore convoglia una netta prevalenza della componente maschile ma nelle altre due macroaree, soprattutto PE, va segnalata l'importante contributo della componente femminile.

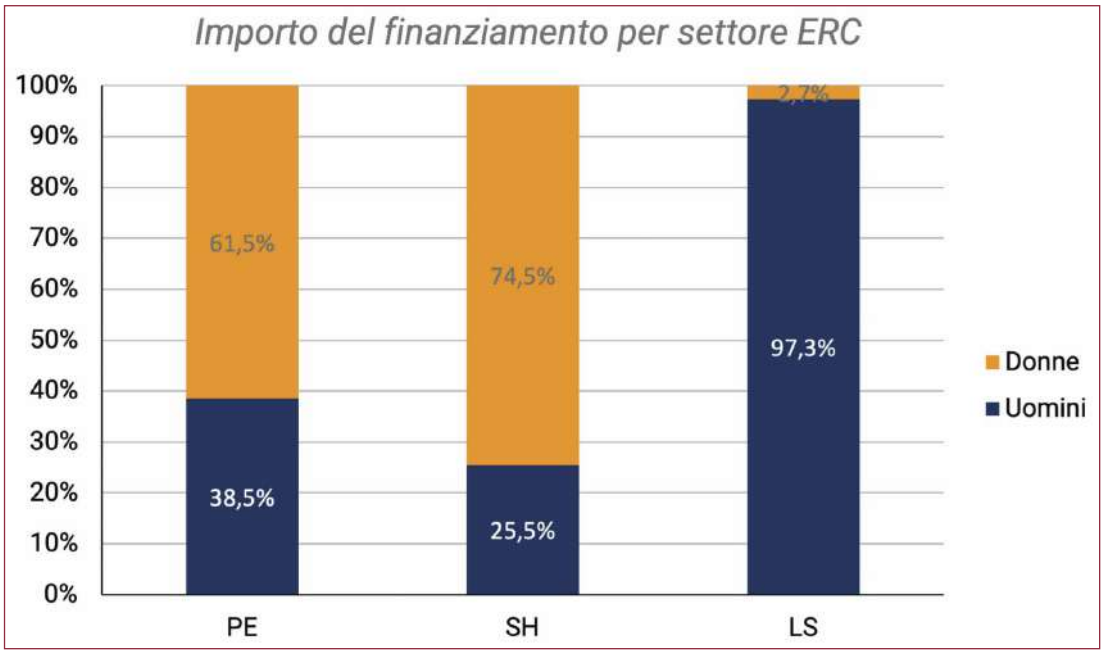
Tab. A.6.a Progetti finanziati con bandi PRIN/SIR/ERC/altri - Genere PI

	PRIN		ERC		ALTRI PROGETTI	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
Numero progetti finanziati	9	16	1	6	8	8
Percentuale progetti finanziati	36,0%	64,0%	14,3%	85,7%	50,0%	50,0%
Finanziamenti in €	829.750,00	1.514.862,00	89.687,50	1.669.639,61	871.909,00	26.989.951,38
Percentuale finanziamenti	35,4%	64,6%	5,1%	94,9%	3,1%	96,9%

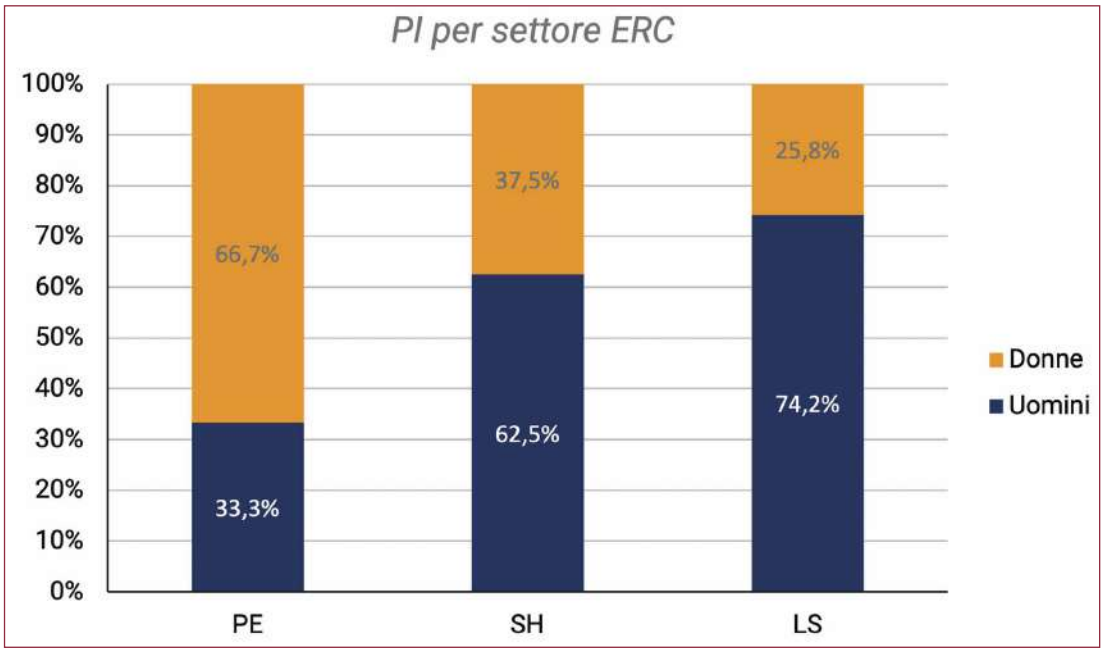
Tab. A.6.b Finanziamenti di Ateneo, da bandi Nazionali e Internazionali per ruolo

	PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U
RTDA	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
RTDB	€ 259.158,00	€ 403.267,00	€ 216.428,75	€ 0,00	€ 475.586,75	€ 403.267,00
RU	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
PA	€ 328.870,00	€ 1.249.421,00	€ 0,00	€ 223.811,85	€ 328.870,00	€ 1.473.232,85
PO	€ 3.781.883,00	€ 23.576.524,53	€ 1.132.036,00	€ 794.399,36	€ 4.913.919,00	€ 24.370.923,89

A.34 Finanziamenti Progetti PRIN/SIR/ERC/ALTRI per settore scientifico ERC e genere PI



A.35 Genere PI per settore ERC

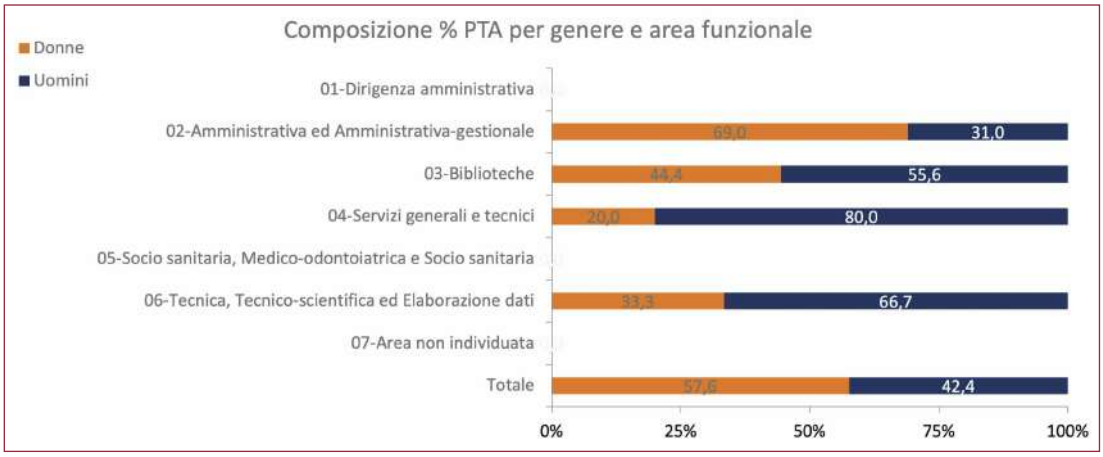


3.4 Personale Tecnico Amministrativo

3.4.1 Ambito A: Composizione

questa sezione sono riportati i dati relativi al Personale Tecnico Amministrativo (PTA) suddiviso per genere e per area funzionale.
Complessivamente le donne rappresentano il 57,6% del PTA, mentre gli uomini il 42%. Nello specifico, l'area a forte prevalenza femminile è l'area Amministrativa e Amministrativa-gestionale con il 69% donne e il 31% uomini; mentre si evince una prevalenza maschile nei "Servizi generali e tecnici" con l'80% e nelle aree Tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione dati con il 66,7% uomini e 33,3% donne, mentre nelle "Biblioteche" vi è una leggera prevalenza maschile (55,6%).

A.37 Composizione % PTA per genere e area funzionale

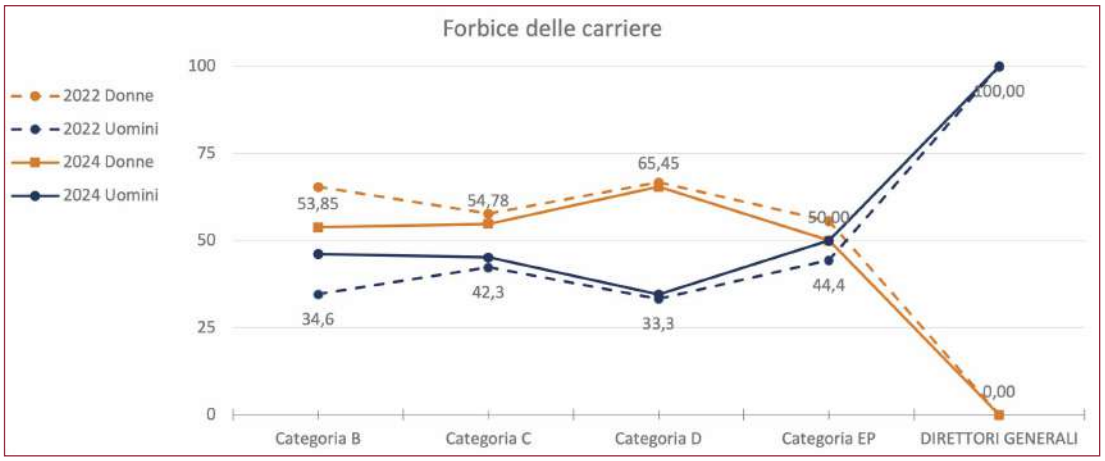


Il seguente grafico mostra la "forbice delle carriere", ossia la distribuzione percentuale di donne e uomini nelle diverse categorie professionali (B, C, D, EP e Direttori/Direttrici Generali) per gli anni 2022 e 2024. Nelle categorie più basse (B e C) le donne sono maggioritarie sia nel 2022 che nel 2024. In particolare, nel 2022 le donne erano il 53,85% in categoria B e il 54,78% in categoria C, valori che nel 2024 restano sostanzialmente stabili. In categoria D le donne rappresentano circa il 65,45% nel 2022, confermando una forte presenza femminile nei livelli intermedi.

Per la categoria EP (Elevata Professionalità) si osserva un progressivo riequilibrio di genere: le donne scendono dal 65,45% (D) al 50%, mentre gli uomini passano dal 33,3% a valori equivalenti. Questo indica che, man mano che si sale di livello, la presenza femminile tende a diminuire.

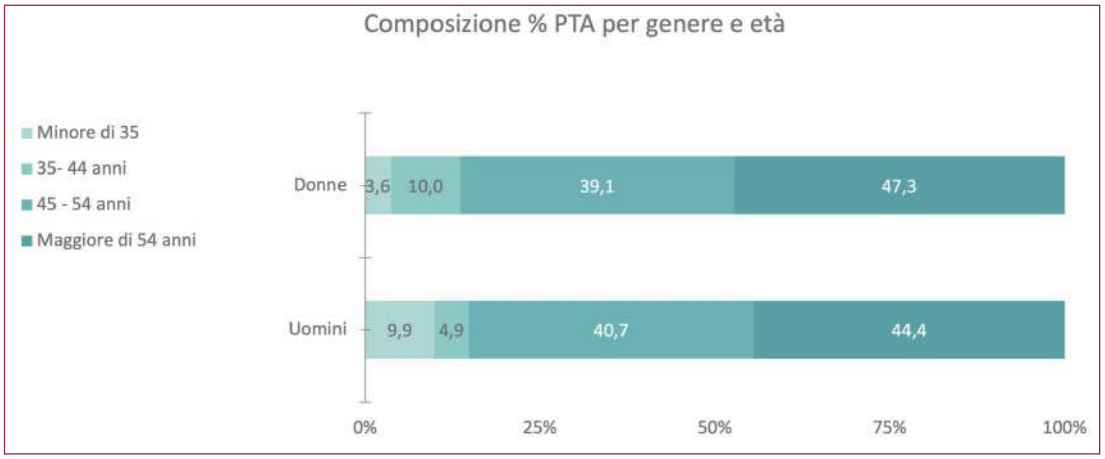
Per la categoria dei Direttori/Direttrici Generali, nel 2022 e nel 2024 la rappresentanza femminile è pari a 0%, mentre quella maschile è 100%. Questo dato mette in evidenza l'assenza totale di donne nei ruoli apicali, segnalando un possibile "soffitto di cristallo". Non emergono variazioni significative tra i due anni: la forbice resta sostanzialmente invariata, con la stessa dinamica di diminuzione della presenza femminile man mano che si avanza nelle carriere.

A.38 Forbice delle carriere



Il grafico mostra la composizione percentuale del personale tecnico-amministrativo (PTA) per genere ed età, distinguendo quattro fasce anagrafiche: *minore di 35 anni, 35–44 anni, 45–54 anni e maggiore di 54 anni*.
La componente più consistente, sia per le donne che per gli uomini, si concentra nelle fasce di età 45–54 anni e oltre i 54 anni.
Questo indica un corpo PTA complessivamente maturo, con una bassa incidenza di giovani. Gli under 35 sono pochi: 3,6% tra le donne e 9,9% tra gli uomini.
Anche la fascia 35–44 anni risulta contenuta (10% per le donne e 4,9% per gli uomini).
Questi dati evidenziano scarse nuove assunzioni o ricambio generazionale limitato, soprattutto nella componente femminile giovane.
Le donne sono leggermente più presenti nelle fasce d'età più elevate, in particolare oltre i 54 anni (47,3% contro 44,4% degli uomini).
Gli uomini, invece, risultano più numerosi tra i più giovani (minori di 35 anni: 9,9% uomini vs 3,6% donne), suggerendo una maggiore recente immissione maschile nel PTA.

A.39 Composizione % PTA per genere e età



La tabella mostra l'età media del personale tecnico-amministrativo (PTA) per genere e categoria.

Nel complesso si osserva che l'età media delle donne (51, 57 anni) è leggermente inferiore a quella degli uomini (52, 41 anni) a livello di Ateneo, con differenze contenute ma costanti nelle varie categorie.

Categoria B: le donne presentano un'età media decisamente più alta (57, 42 anni) rispetto agli uomini (48, 67 anni), evidenziando una possibile concentrazione femminile nelle fasce più anziane della categoria.

Categoria C e D: le differenze di genere sono minime (circa 2 anni di scarto), con valori complessivamente allineati.

Categoria EP: le età medie sono molto simili (57,0 per le donne e 56,75 per gli uomini).

Dirigenti di 2ª fascia: non si registra presenza femminile, mentre l'età media maschile è pari a 56, 75 anni.

Direttore Generale: anche in questo caso la presenza è esclusivamente maschile (età media 58 anni).

Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL): non sono disponibili dati disaggregati per genere.

Tab. A.8 Età media del PTA per genere e categoria

ETÀ MEDIA	DONNE	UOMINI
Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)	-	-
Categoria B	57,42	48,67
Categoria C	53,03	51,51
Categoria D	51,63	52,73
Categoria EP	57,00	56,75
Dirigenti di 2ª fascia	-	-
Direttore Generale	-	58,00
Media Ateneo	*51,57*	*52,41*

Il grafico rappresenta la composizione percentuale del personale tecnico-amministrativo (PTA) per genere e titolo di studio, distinguendo tra *diploma* o *titolo inferiore*, *laurea* e *dottorato* o *altri titoli post-lauream*.

Il personale PTA mostra un buon livello di istruzione, con una quota significativa di laureati e titolari di titoli post-lauream. Tuttavia, permane una differenza di distribuzione tra uomini e donne.

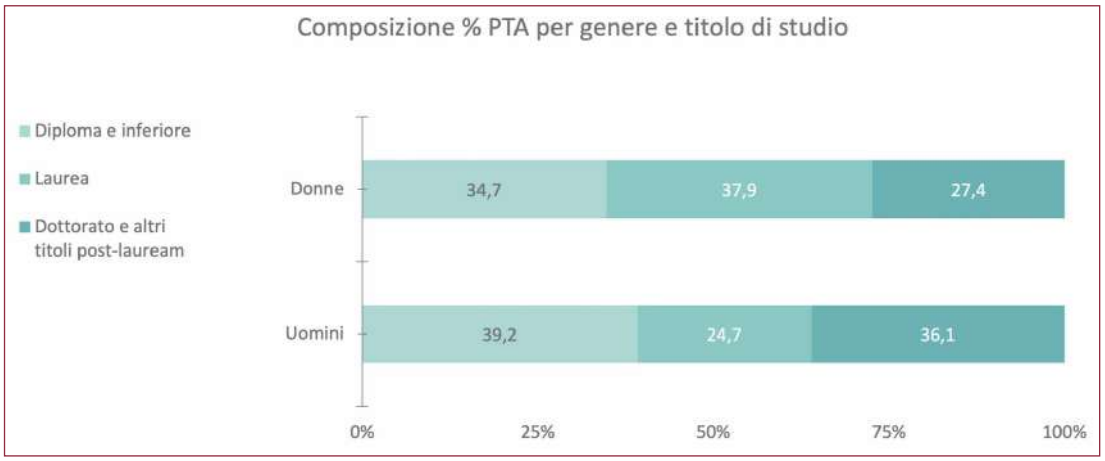
Nelle donne prevalgono le laureate (37,9%) seguite da chi possiede un titolo post-lauream (27,4%) e da chi ha un diploma o titolo inferiore (34,7%).

Negli uomini la quota più elevata si registra tra i titolari di titoli post-lauream (36,1%), seguiti da diplomati (39,2%) e laureati (24,7%).

Le donne risultano più presenti tra i laureati, mentre gli uomini si distinguono per

una maggiore concentrazione tra i diplomati e tra chi possiede titoli post-lauream. Questo suggerisce che, pur partendo da livelli di istruzione più uniformi, gli uomini tendono a proseguire più frequentemente gli studi dopo la laurea

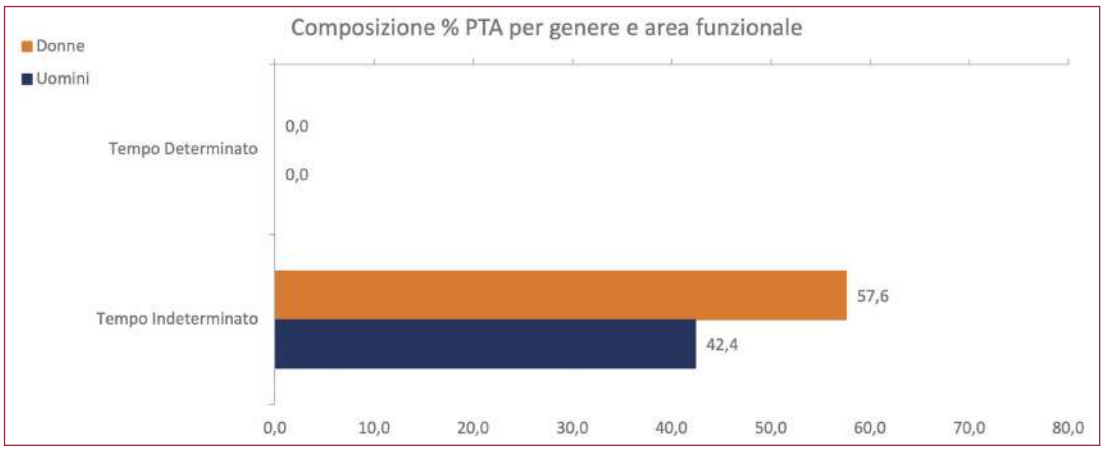
A.40 Composizione % PTA per genere e titolo di studio



3.4.2 Ambito B: Situazione Occupazionale

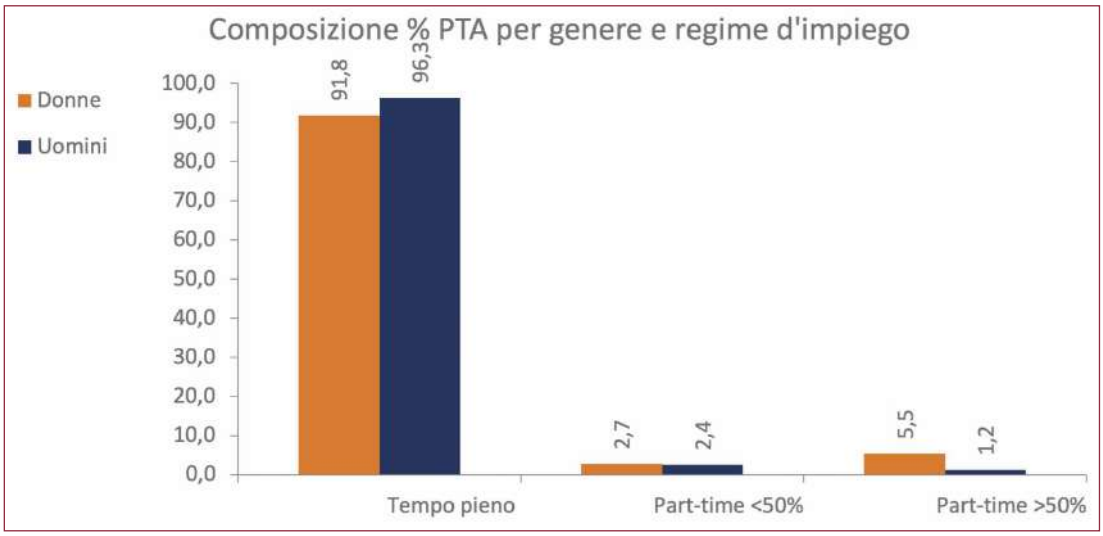
Il grafico mostra la composizione percentuale del personale tecnico-amministrativo (PTA) per genere e tipologia contrattuale (tempo determinato e tempo indeterminato). Il grafico evidenzia che la totalità del personale PTA è a tempo indeterminato, mentre non risultano presenti contratti a tempo determinato (0%). Ciò indica una struttura occupazionale stabile, priva di componenti precarie o temporanee.
Tra il personale a tempo indeterminato, le donne rappresentano il 57,6%, mentre gli uomini il 42,4%.
Si conferma dunque una prevalenza femminile, coerente con quanto osservato in altri ambiti del PTA (come nelle aree amministrative).

A.41 Composizione % PTA per genere e tipologia contrattuale



Il grafico mostra la composizione percentuale del personale tecnico-amministrativo (PTA) per genere e regime d'impiego (tempo pieno o part-time).
La maggioranza del personale, sia uomini che donne, lavora a tempo pieno: il 91,8% delle donne e il 96,3% degli uomini.
Il part-time inferiore al 50% è poco diffuso e mostra valori simili tra i due generi (2,7% per le donne e 2,4% per gli uomini).
Il part-time superiore al 50% è più frequente tra le donne (5,5%) rispetto agli uomini (1,2%).

A.42 Composizione % PTA per genere e regime di impiego



Il grafico mostra la distribuzione percentuale del personale tecnico-amministrativo (PTA) per genere e anzianità di servizio, distinguendo tra diverse fasce di anni di lavoro (0-5, 6-10, 11-20, 21-30, oltre 31 anni).
Nelle prime fasi di carriera prevalgono le donne:

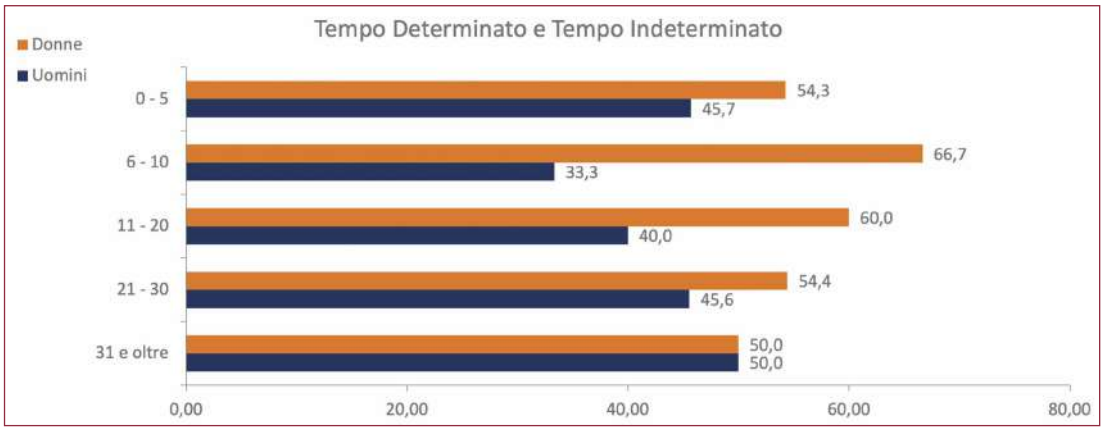
- 0-5 anni: 54,3% donne e 45,7% uomini;
- 6-10 anni: differenza più marcata, con 66,7% donne contro 33,3% uomini.
  Ciò suggerisce che le assunzioni più recenti abbiano coinvolto in misura maggiore personale femminile.

Tra gli 11 e i 30 anni di servizio, si mantiene una prevalenza femminile, anche se meno netta:

- 11-20 anni: 60% donne;
- 21-30 anni: 54,4% donne.

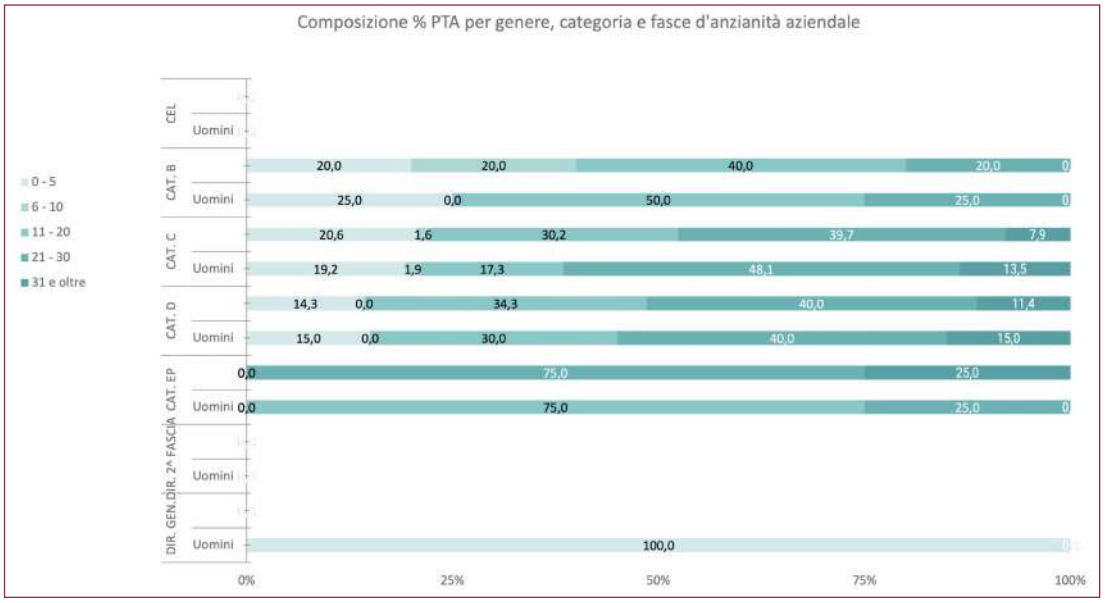
Questo andamento riflette una costante presenza femminile nel PTA negli ultimi decenni.
Nella categoria "31 anni e oltre" la distribuzione è equilibrata: 50% donne e 50% uomini.
Ciò indica una parità di genere tra il personale con maggiore anzianità, probabilmente frutto di ingressi bilanciati negli anni più remoti.

A.43 Composizione % PTA per genere e fasce di anzianità



Il personale tecnico-amministrativo presenta una prevalenza femminile in quasi tutte le fasce di anzianità di servizio, con valori più alti tra chi ha fino a 10 anni di anzianità (54,3% e 66,7% di donne rispettivamente nelle fasce 0-5 e 6-10 anni). Nelle fasce intermedie (11-30 anni) la presenza femminile resta maggioritaria, mentre tra il personale con oltre 31 anni di servizio si registra una piena parità di genere (50%-50%). Il dato complessivo indica che le assunzioni più recenti hanno coinvolto in misura crescente donne, evidenziando un progressivo riequilibrio di genere nel tempo.

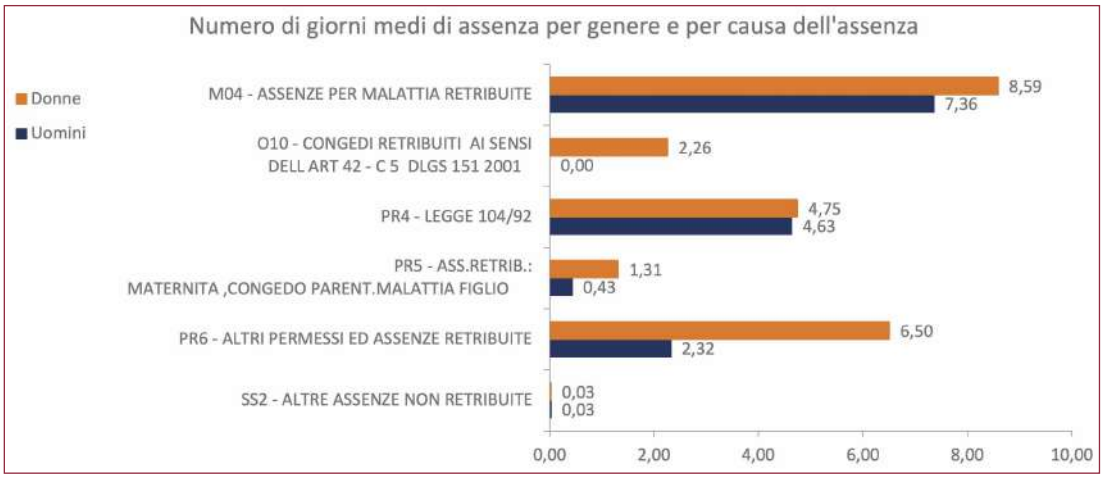
A.44 Composizione % PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale



3.4.3 Ambito C: Assenza

Il grafico mostra il numero medio di giorni di assenza dal lavoro, suddiviso per genere (donne e uomini) e per causa dell'assenza.
Le donne presentano in media più giorni di assenza rispetto agli uomini in quasi tutte le categorie considerate.
Le differenze più marcate si riscontrano nelle assenze per malattia e nei permessi e congedi legati alla cura familiare o alla maternità.
Gli uomini, invece, mostrano valori medi più bassi e distribuiti in modo più uniforme tra le diverse cause.
Le donne totalizzano in media più giorni di assenza, soprattutto per cause legate alla cura familiare e alla gestione della vita privata.
Gli uomini mostrano valori più bassi e concentrati principalmente nelle assenze per malattia e nei permessi della legge 104.
Il dato evidenzia come permangano differenze di genere nella gestione del tempo di lavoro e nella distribuzione dei carichi familiari.

A.45 Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza



3.4.4 Ambito D: Turnover

La tabella mostra l'indice di compensazione (assunti/cessati) per genere e per categoria. Dal confronto dell'indice di compensazione tra donne e uomini emerge che, complessivamente, il turnover maschile è stato più che bilanciato dalle nuove assunzioni (indice 2,33), mentre per le donne il valore è inferiore (0,75), segnalando una minore sostituzione del personale cessato.
La differenza più evidente si registra nella categoria C, dove gli uomini presentano un indice di 3,00 contro 1,33 delle donne.
Nelle altre categorie, come la D e l'EP, gli indici femminili risultano bassi o nulli, mentre in alcune fasce dirigenziali (Direttori Generali) si osserva un equilibrio tra i generi, con un valore pari a 1,00 per entrambi.
I dati indicano dunque una maggior dinamica occupazionale maschile, a fronte di

una più bassa sostituzione del personale femminile, evidenziando un possibile squilibrio di genere nei flussi di ingresso e uscita.

Tab. A.9 Indice di compensazione per genere e per categoria (assunti/cessati)

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
Area di collaborazione	n.a.	n.a.
Categoria B	0,00	n.a.
Categoria C	1,33	3,00
Categoria D	0,50	n.a.
Categoria EP	0,00	n.a.
Dirigenti di 2ª fascia	n.a.	n.a.
Direttori Generali	1,00	1,00
Totale	*0,75*	*2,33*

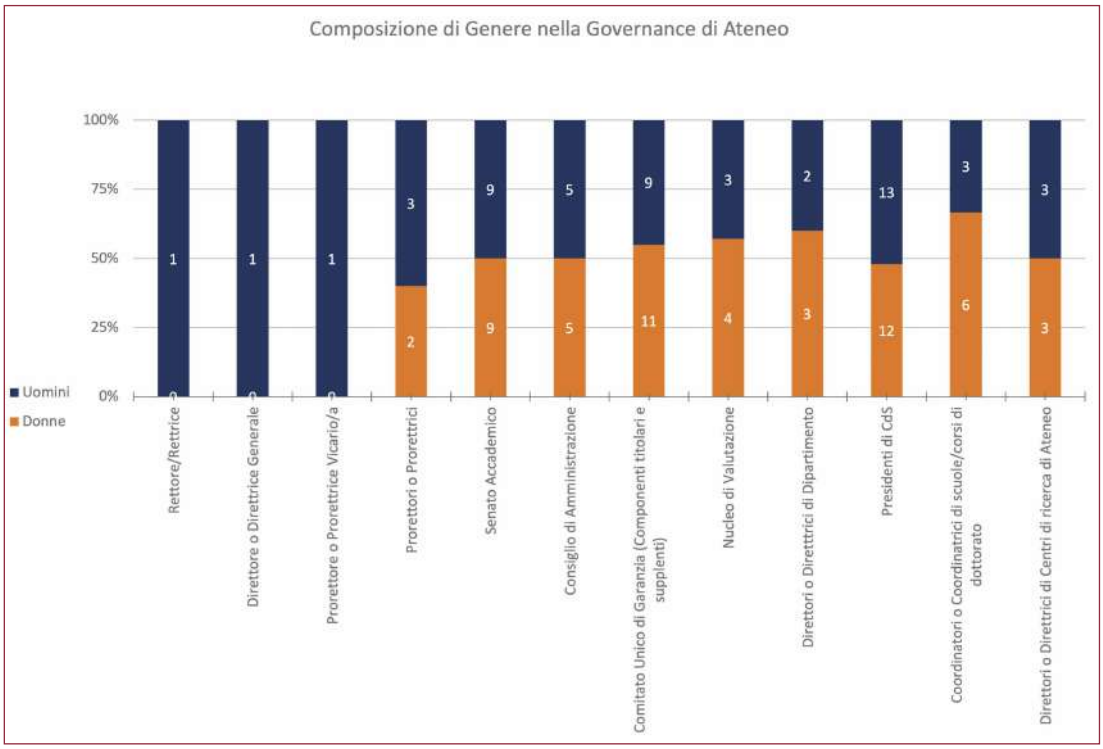
La tabella mostra l'indice di turnover complessivo, calcolato come rapporto tra le cessazioni e le assunzioni di personale, distinto per genere e categoria.
Nel complesso, si osserva un valore positivo per gli uomini (4,71%) e negativo per le donne (-1,87%), indicando una dinamica più favorevole al personale maschile, con una leggera crescita numerica, a fronte di una contrazione della componente femminile.
Nel complesso, il quadro mostra un turnover più dinamico e in crescita per gli uomini, mentre tra le donne si rileva una tendenza alla contrazione, in particolare nei livelli intermedi e apicali.

Tab. A.10 Indice di turnover complessivo

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
Area di collaborazione	n.a.	n.a.
Categoria B	0,00%	-20,00%
Categoria C	7,69%	1,59%
Categoria D	0,00%	-2,86%
Categoria EP	0,00%	-25,00%
Dirigenti di 2ª fascia	n.a.	n.a.
Direttori Generali	0,00%	n.a.
Totale	*4,71%*	*-1,87%*

3.5. Incarichi istituzionali e di governo

A.46 Composizione di Genere nella Governance di Ateneo



L'analisi dei dati mette in evidenza una sostanziale parità numerica complessiva, con una lieve prevalenza femminile (≈51%). Nel complesso non emergono squilibri significativi, circostanza che testimonia un equilibrio di base nella distribuzione di genere all'interno dell'Ateneo.

Sicuramente emerge uno squilibrio nei *ruoli apicali esecutivi*: le posizioni di vertice (Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Prorettrore/Prorettrice Vicario/a) risultano interamente ricoperte da uomini. Trattandosi di incarichi unici, tale dato assume un rilievo particolarmente significativo sotto il profilo politico e simbolico.

Nell'ambito degli organi collegiali il Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione presentano una piena parità di genere (50/50 e 5/5), così come i Direttori di Centri di ricerca (3/3).

Invece si evidenziano ruoli a prevalenza femminile nel Comitato Unico di Garanzia, nel Nucleo di Valutazione, nelle Direzioni di Dipartimento e nei Coordinamenti di dottorato, che registrano una rappresentanza femminile compresa tra il 55% e il 66,7%.

Per i ruoli a prevalenza maschile, si riscontra un lieve sbilanciamento nei Presidenti di Corsi di Studio (13 uomini vs 12 donne) e nei Prorettori (60% uomini).

In taluni casi, la ridotta numerosità dei campioni (n=1-6) limita l'affidabilità delle percentuali. Tuttavia, la totale assenza di donne nei ruoli apicali singoli resta un indicatore critico, con forti implicazioni simboliche e decisionali.

Il quadro complessivo restituisce l'immagine di un Ateneo sostanzialmente equi-

librato, ma con una concentrazione maschile nei vertici esecutivi. Tale discontinuità tra ruoli di vertice e ruoli diffusi solleva questioni di rappresentanza, modelli di leadership e percezione esterna. La mancata presenza femminile nelle posizioni di massimo rilievo può incidere negativamente sul piano reputazionale, sulle politiche interne e sulle opportunità di networking.

- Pubblicazione periodica dei dati quale misura di trasparenza;
- Introduzione di short-list con presenza garantita di candidate donne per gli incarichi dirigenziali;
- Revisione della composizione delle commissioni di selezione e avvio di formazione mirata sui bias di genere.

Nel medio-lungo termine, si potrebbero:

- Attivare programmi di mentoring e sponsorship rivolti a donne con potenziale di leadership;
- Definire target temporali per il monitoraggio delle carriere femminili nei ruoli di responsabilità.

Come analisi supplementare sarebbe auspicabile un confronto con la popolazione accademica complessiva (docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo) e disaggregare i dati per fascia d'età e ruolo accademico, al fine di individuare eventuali colli di bottiglia nella progressione di carriera.

Il quadro generale restituisce un'immagine di equilibrio, con una criticità evidente rappresentata dalla concentrazione maschile ai vertici esecutivi. Per garantire una rappresentanza di genere pienamente inclusiva si raccomanda l'adozione di misure immediate di trasparenza e riequilibrio, integrate da azioni strutturali di lungo periodo volte a favorire la progressione di carriera femminile nei ruoli apicali.

4. Ciclo del Bilancio di Genere e ciclo del Bilancio di Ateneo

4.1 L'integrazione della prospettiva di genere nella Governance di Ateneo

Per il nostro Ateneo, l'integrazione della dimensione di genere nella governance rappresenta una missione di natura strutturale nonché un elemento di responsabilità etica nei confronti della nostra comunità. In coerenza con il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) approvato da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, l'Ateneo ha proceduto a ridefinire ruoli, meccanismi decisionali e flussi di responsabilità per favorire la prospettiva del gender mainstreaming in tutti gli ambiti decisionali istituzionali.

In particolare, il Rettore ha istituito un gruppo di lavoro con il compito di coordinare l'adozione di politiche di genere e collegarlo sistematicamente ai centri decisionali - coinvolgendo la Delegata alle Pari Opportunità, il Presidente del CUG, docenti e personale amministrativo nei Dipartimenti -in modo da favorire l'integrazione la prospettiva di genere nelle strutture di governance accademica e nella cultura istituzionale.

All'interno dei processi di governo, l'Ateneo ha introdotto criteri e livelli di controllo che richiedono una verifica esplicita degli impatti di genere: ogni proposta di regolamento, piano strategico, bando o politica interna è sottoposta a valutazione di coerenza con gli obiettivi di parità ad opera del Comitato Unico di Garanzia - CUG, nell'ottica di evitare bias impliciti e garantire trasparenza e responsabilità. Questo approccio è rafforzato dall'integrazione del GEP con il Piano delle Azioni Positive (PAP), affinché le scelte strategiche e le procedure di assunzione, avanzamento e distribuzione delle risorse tengano conto della dimensione di genere.

Nel Piano delle Azioni Positive, per esempio, una delle azioni strategiche è la "autovalutazione della parità di genere in Ateneo", finalizzata a dotare l'Amministrazione di dati sistematici per monitorare gli squilibri di genere, obiettivo del presente documento che consentirà di costruire banche dati integrate e indicatori per evidenziare criticità e impatti delle politiche adottate nei diversi comparti (personale docente, T/A, governance) nel medio-lungo termine.

Dal punto di vista istituzionale, nonostante ancora persistano squilibri nella composizione degli organi centrali (per esempio nel Senato Accademico, nel Consiglio di Amministrazione e nei ruoli apicali nei Dipartimenti) - dati che il Bilancio di Genere ha evidenziato come criticità strutturali - il modello decisionale di UniTE si propone di spostare l'attenzione dai "singoli nominativi" agli assetti sistemici: si vuole promuovere che le candidature alle cariche di governance siano adeguatamente

bilanciate, che i regolamenti interni prevedano criteri di equità e che i processi di selezione pubblica delle nomine siano accompagnati da piena e totale trasparenza in termini di attenzione al gender balance.

Infine, la governance stessa è chiamata ad assumere un ruolo di guida culturale: il coinvolgimento attivo degli organi di governo - il Rettore, Direzione Generale, Senato, CdA - nella promozione delle politiche di genere serve non solo a legittimare le iniziative, ma a far della dimensione di genere un criterio trasversale nei processi decisionali, contribuendo a una trasformazione istituzionale che trasformi l'equità dall'essere considerato un vincolo esterno a divenire parte integrante della missione dell'Ateneo.

4.2 La riclassificazione del bilancio in una prospettiva di genere

4.2.1 Analisi dei costi operativi del bilancio di esercizio

La riclassificazione dei costi operativi | Stato di avanzamento

Il Bilancio di Genere si configura come uno strumento essenziale non solo per monitorare la composizione demografica dell'Ateneo, ma soprattutto per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche. L'obiettivo è valutare il "diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini" in termini di denaro e servizi, orientando le scelte strategiche definite nei documenti di governance come il Piano Strategico e la programmazione annuale. L'adozione del Bilancio di Genere, raccomandata dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019, richiede alle amministrazioni pubbliche di evidenziare quanta parte e quali voci del bilancio sono indirizzate a donne, uomini o a entrambi, in modo diretto o indiretto.

Per superare la difficoltà e la gravosità delle analisi ex-post manuali, il processo è stato standardizzato grazie al progetto congiunto CRUI-CINECA. Questo progetto, che ha visto l'Università degli Studi di Napoli Federico II come Ateneo pilota, ha portato all'aggiornamento dei sistemi gestionali di contabilità (come U-GOV e U-Budget) con l'introduzione di un campo specifico: "IMPATTO DI GENERE".

L'obiettivo principale della pre-compilazione automatica è quello di agevolare e rendere più efficiente il processo di riclassificazione, spostando l'attribuzione della classificazione di genere a monte (prima della registrazione contabile) anziché dover analizzare le voci a posteriori (a valle). Questa procedura mira a sgravare l'attività contabile e a minimizzare l'errore umano sulla singola scrittura.

Il modello si sostanzia nel seguente processo:

1. *Classificazione Preliminare (Una Tantum)*: gli Atenei, a seguito dell'introduzione di un apposito campo denominato "IMPATTO DI GENERE" negli applicativi di contabilità come U-Gov, devono eseguire una preliminare operazione una tantum di riclassificazione del proprio piano dei conti.
2. *Voci Univoche e Automazione:* l'applicativo è configurato per pre-compilare automaticamente tutte quelle voci di costo che sono univocamente riconducibili a una delle tre categorie di classificazione stabilite:
   a. Costi per ridurre le diseguaglianze di genere (P): voci direttamente mirate a eliminare il divario di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni posi-

tive. Esempi includono contributi per l'accesso agli asili nido o ai centri estivi per i figli dei dipendenti, sostegno alla cura di familiari fragili, o costi per il personale coinvolto in progetti di ricerca specifici sulle tematiche di genere.

b. Costi sensibili al genere (S): costi relativi a misure che influenzano in modo diverso uomini e donne, tipicamente spese per servizi individuali fruiti direttamente dalle persone, come il costo del personale (ricerca, didattica, amministrativo), le risorse per la formazione, le borse di studio o gli assegni di ricerca.

c. Costi non computabili in una prospettiva di genere (N): costi che non hanno un impatto diretto sul genere, come spese di funzionamento delle strutture o ammortamenti.

3. Attribuzione della Lettera Univoca: Per le voci riconosciute come univoche, il sistema attribuisce in automatico la lettera N, S o P.

Per le voci di costo che non sono univocamente classificabili e per le quali sono necessarie ulteriori informazioni, il sistema di pre-compilazione utilizza mappature miste che richiedono l'intervento manuale dell'operatore per ogni singola scrittura, risolvendo così l'ambiguità:

- NP (Neutri o Diretti); ■ SP (Sensibili o Diretti).

Queste categorie miste richiedono l'intervento dell'operatore contabile per la disambiguazione, ovvero per l'acquisizione di ulteriori informazioni al momento dell'inserimento della spesa per determinare la corretta classificazione (N, S o P).

Le fasi sperimentali documentate degli atenei italiani rivelano informazioni importanti relativamente allo stato di avanzamento dell'applicazione di tale modello. Tra gli altri, si sottolineano i seguenti:

- Università di Pavia (UNIPV): Nella fase preliminare, il 69,23% delle 429 voci di costo totali è stato classificato in modo univoco, mentre il 30,27% rientrava nelle categorie ambigue (NP o SP), richiedendo l'intervento dell'operatore per minimizzare l'errore sulla singola scrittura. Dopo l'avvio sperimentale (ottobre-dicembre 2023), Pavia ha consolidato il processo, che è entrato a regime nel gennaio 2024.
- Università di Napoli Federico II (UNINA): La prima implementazione nel Consuntivo 2023 ha evidenziato che una percentuale significativa delle voci ambigue non è stata risolta a monte dagli operatori. È stato necessario un corposo lavoro di disambiguazione postuma. Per esempio, molte voci SP (attribuite a rapporti di lavoro non a tempo indeterminato come assegni di ricerca, RTD-A, borse di dottorato, missioni) sono state riclassificate in S (sensibili al genere), poiché l'impatto sulla riduzione delle diseguaglianze (P) non era evidente a priori.

L'Università degli Studi di Teramo, attualmente, si trova nella fase di attivazione del cruscotto relativo alla classificazione dei costi nel proprio gestionale. Dal momento dell'attivazione, la fase pilota di inserimento dati consentirà di comprendere le reali necessità anche in termini di formazione al fine di agevolare la disambiguazione delle voci di costo. In tale ottica, l'Ateneo ha già promosso dei momenti di formazione rivolti a tutta la comunità accademica e in particolare al personale TA, tra cui si segnalano:

- Seminario: "Il Gender Budgeting", tenuto dalla Prof.ssa Simona Scarparo - Deakin University of Melbourne;
- Seminario "Il Bilancio di Genere nelle Organizzazioni", tenuto dalla Prof.ssa Daniela Di Berardino - Università "G. D'Annunzio" di Chieti-Pescara.

4.2.2. Politiche di budget per la riduzione delle disuguaglianze di genere Stato dell'arte

Come anticipato nel paragrafo precedente, la riclassificazione dei costi operativi nella prospettiva di genere, sebbene complessa, è fondamentale per completare il ciclo del Bilancio di Genere, in quanto consente di:

1. Conoscere le risorse stanziate (Budget) e quelle effettivamente sostenute (Consuntivo) in ottica di genere;
2. Effettuare un controllo concomitante sullo stato di avanzamento delle azioni e valutare azioni correttive;
3. Integrare la prospettiva di genere nella programmazione finanziaria (Bilancio di Previsione), in considerazione del collegamento tra. pianificazione strategica, processo decisionale e allocazione delle risorse

Negli ultimi anni il tema del gender-responsive budgeting si è affermato come pratica imprescindibile per tradurre gli obiettivi di parità in scelte finanziarie concrete: le istituzioni a livello internazionale e nazionale raccomandano di integrare la prospettiva di genere lungo l'intero ciclo di bilancio, dalla pianificazione strategica alla rendicontazione, affinché la distribuzione delle risorse tenga conto degli effetti differenziati su donne e uomini e promuova la riduzione dei divari.

Il *gender budgeting* in questa prospettiva non mira a «bilanci separati per le donne», ma alla rimodulazione delle voci di spesa e delle politiche (per es. welfare, conciliazione, fondi per ricerca e borse) per ridurre squilibri strutturali e rendere misurabili gli impatti di genere.

La letteratura e le recenti esperienze di sperimentazione sottolineano però che l'efficacia del *gender budget* dipende da fattori abilitanti: impegno della governance, costruzione di indicatori disaggregati, integrazione nel ciclo di programmazione, capacità analitiche dei centri di contabilità e trasparenza. Studi comparativi evidenziano che, dove questi elementi sono presenti, si osservano miglioramenti nella allocazione mirata di risorse verso misure di erosione delle disuguaglianze; tuttavia, permangono nelle prassi operative ostacoli legati a rigidità amministrativa, limitata granularità dei dati e resistenza istituzionale.

Per l'Università degli Studi di Teramo la sfida attuale è duplice: consolidare i processi interni di raccolta e integrazione dei dati economico-contabili in ottica di genere e collegare questi processi a meccanismi decisionali in modo che i finanziamenti e le priorità di spesa riflettano obiettivi misurabili di riduzione delle disuguaglianze. Questo implica investimenti in capacity building, nell'armonizzazione del piano dei conti con criteri di genere e all'istituzionalizzazione di cruscotti di monitoraggio, così da rendere il gender budgeting uno strumento strategico e permanente della governance di Ateneo.

In tale ottica, dunque, il processo di gender-sensitive budgeting è inteso come un percorso di analisi e rendicontazione integrata, volto a valutare come le risorse finanziarie dell'Ateneo siano allocate rispetto ai diversi generi, e a riprogrammare il budget di spesa in modo da promuovere la parità di opportunità. Non si tratta, pertanto, di redigere un bilancio separato per le donne, ma di misurare e correggere gli impatti delle politiche di spesa e investimento sugli equilibri di genere.

Negli Atenei italiani che hanno completato almeno due cicli di sperimentazione

(Padova, Brescia, Napoli Federico II), si evidenzia come l'efficacia del gender budgeting dipende da quattro fattori chiave:

1. la qualità e disaggregazione dei dati economico-contabili;
2. l'integrazione del bilancio con il GEP e il Piano delle Azioni Positive;
3. la presenza di una struttura di coordinamento (GEP Team, CUG, Direzione Generale) in grado di collegare i dati alle scelte politiche;
4. la trasparenza e rendicontazione pubblica, tramite pubblicazione annuale dei risultati nel Bilancio di Genere.

Per il nostro Ateneo, il percorso verso l'integrazione della prospettiva di genere nel processo di budgeting in fase di consolidamento. Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP 2023-2025) e il Piano delle Azioni Positive già contengono obiettivi e linee di intervento che hanno una ricaduta economica diretta - per esempio:

- Misure per la conciliazione vita-lavoro, come flessibilità oraria, congedi parentali e telelavoro;
- Incentivi economici e borse dedicate a ricercatrici in maternità o con carichi di cura;
- Fondi per progetti interdisciplinari con integrazione della dimensione di genere nella ricerca;
- Azioni di formazione rivolte al personale tecnico-amministrativo e docente sui temi di diversity management e linguaggio inclusivo.

Queste iniziative rappresentano, di fatto, spese sensibili e orientate al genere e costituiscono la base per la prima fase di riclassificazione del bilancio di Ateneo in ottica di genere, prevista dal GEP e coerente con il modello CRUI-CINECA.
Tra le azioni prospettiche collegate a obiettivi di spesa sono elencate le seguenti:

AREA DI INTERVENTO	ESEMPI DI VOCI DI BILANCIO	OBIETTIVI ATTESI
Welfare e conciliazione	- Fondi per asili nido - Agevolazione smart working	Riduzione carico di cura, maggiore partecipazione femminile
Ricerca e carriera accademica	- Borse post-doc e grant per ricercatrici in maternità - Premialità per ricerca equilibrati per genere	Riequilibrio carriere e accesso a posizioni apicali
Didattica e formazione	- Moduli formativi su bias e linguaggio inclusivo - Incentivi a corsi STEM con basso tasso femminile	Riduzione della segregazione orizzontale
Governance e partecipazione	- Finanziamento alle attività del CUG - Formazione dirigenti su parità	Rafforzamento del gender mainstreaming
Comunicazione e sensibilizzazione	- Campagne interne - Eventi - Osservatori di genere	Diffusione della cultura della parità e della trasparenza

L'obiettivo del nostro Ateneo è quello di istituzionalizzare il gender budgeting come parte integrante del ciclo di programmazione finanziaria, in modo che le politiche di parità diventino criteri di allocazione e non solo di rendicontazione. Attraverso un sistema informativo integrato e la collaborazione tra Rettore, Direzione Generale, CUG e ogni altra struttura di governance interna, l'Ateneo mira a contribuire in modo misurabile a costruire un ambiente universitario più equo, inclusivo e sostenibile.

UNIVERSITÁ DEGLI STUDI DI TERAMO

Via R. Balzarini, 1 – 64100 Teramo
www.unite.it

Pubblicazione a cura di
Gruppo di lavoro per il Bilancio di Genere
dell'Università degli Studi di Teramo

Concept grafico e impaginazione
Ufficio Stampa
Fondazione Università degli Studi di Teramo: