

## Gender Equality Plan

### Università San Raffaele Roma

<b>1. Presentazione dell'Ateneo .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Analisi del contesto in una prospettiva di genere .....</b>	<b>5</b>
Il Contesto nazionale .....	5
Il contesto istituzionale .....	7
<b>3. Obiettivi generali del Gender Equality Plan.....</b>	<b>9</b>
Pubblicazione del GEP.....	10
Risorse dedicate al GEP .....	11
Raccolta dati e monitoraggio.....	12
Sensibilizzazione/Formazione.....	12
<b>4. La Struttura del Piano di Uguaglianza di Genere di San Raffaele Roma.....</b>	<b>13</b>
AREA 1: BILANCIAMENTO TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA .....	14
AREA CHIAVE 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI .....	14
AREA CHIAVE 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA .....	15
AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI .....	15
AREA CHIAVE 5: MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE INCLUSO LE MOLESTIE SESSUALI.....	16
<b>5. Strategie di sostenibilità e impatto del GEP .....</b>	<b>16</b>
<b>6. References .....</b>	<b>18</b>
<b>7. Appendice A - Il Gender Equality Plan dell'Università San Raffaele Roma .....</b>	<b>20</b>

## 1. Presentazione dell'Ateneo

L'Università Telematica San Raffaele di Roma (UTSR), istituita con decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca dell'8 maggio 2006, è un'università privata legalmente riconosciuta, che conferisce titoli equipollenti e con lo stesso valore legale di quelli rilasciati dalle università statali tradizionali. L'Ateneo opera attraverso un dipartimento distintivo, il Dipartimento per la Promozione delle Scienze Umane e della Qualità della Vita.

L'Università offre quattro corsi di laurea triennale, tre corsi di laurea magistrale e un dottorato di ricerca in *Innovative Lifestyle Interventions for Health Promotion*.

UTSR rappresenta altresì un'eccellenza nella ricerca, supportando collaborazioni intra e interdisciplinari all'interno della sua vasta rete.

L'offerta formativa è erogata in modalità e-learning, tramite internet e nuove tecnologie digitali. Tale approccio didattico non solo accelera e ottimizza la diffusione delle conoscenze e delle competenze, ma contribuisce a un processo di internazionalizzazione inclusivo, permettendo agli studenti di accedere alla piattaforma didattica in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo, eliminando le barriere spazio-temporali tipiche dell'istruzione tradizionale. Inoltre, UTSR intrattiene relazioni consolidate con il mondo delle imprese e delle istituzioni pubbliche, configurandosi come attore di riferimento per lo sviluppo culturale, economico e sociale, sia a livello nazionale sia internazionale.

In tutte le sue attività, UTSR mira a supportare la parità di genere e le pari opportunità nonché a promuovere l'inclusività e valorizzare le diversità. Pertanto, riconosce il ruolo fondamentale che può svolgere l'implementazione del Gender Equality Plan nel perseguire i propri obiettivi strategici.

Il Piano per l'uguaglianza di genere è uno strumento sistematico e strategico con cui l'Università San Raffaele di Roma (UTSR) definisce obiettivi e azioni per promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e, quindi, creare un ambiente inclusivo e rispettoso per tutti i membri della comunità accademica.

Il GEP si configura come un pilastro strategico per la realizzazione di una cultura istituzionale improntata alle pari opportunità, che consenta a tutti i membri della comunità accademica di crescere in un contesto libero da pregiudizi e stereotipi di genere. Le azioni

delineate e pianificate in questo documento si inseriscono nella programmazione di Ateneo - in piena sinergia con gli indirizzi strategici di Ateneo- e mirano, da un lato, a dare continuità e coerenza alle politiche già adottate da UNISRR e, dall'altro, a identificare i bias di genere, al fine di implementare idonee strategie volte a correggerli e, quindi, rimuovere gli ostacoli che ancora impediscono il pieno raggiungimento della parità di genere.

Il primo GEP di UTSR è stato redatto seguendo le linee guida della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), come indicato nel Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani (CRUI 2021), e risponde ai requisiti stabiliti dalla Commissione Europea. Esso si inserisce in un più ampio contesto strategico che include il Piano di Azioni Positive 2024-2026, approvato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), e si interseca con i principali documenti di governance dell'Ateneo, tra cui lo Statuto, il Piano Strategico, il Piano della Performance e il Codice Etico.

Il costante richiamo all'impegno dell'Ateneo a garantire pari opportunità testimonia, infatti, l'acquisita consapevolezza della necessità che le tematiche e le misure per garantire parità di genere e di opportunità costituiscano uno degli assi strategici su cui costruire e sviluppare l'azione dell'Ateneo per i prossimi anni.

Il presente GEP è articolato in modo da riflettere un approccio sistematico e organico alla promozione della parità di genere, delineando con rigore metodologico le principali direttrici strategiche dell'Ateneo in tale ambito. Il documento si apre con la Presentazione dell'Ateneo, per proseguire con un'analisi del contesto in una prospettiva di genere, che si dipana su due livelli distinti: il contesto nazionale e quello istituzionale. Viene esaminata l'evoluzione normativa in materia di parità di genere in Italia, con particolare riferimento alle principali disposizioni legislative e alle politiche pubbliche attuate per ridurre il divario di genere. Parallelamente, viene osservata la realtà specifica dell'Università San Raffaele, fornendo un quadro critico delle sfide e delle opportunità che caratterizzano l'Ateneo nella promozione dell'uguaglianza di genere.

Il documento procede con una descrizione dettagliata degli obiettivi generali del Gender Equality Plan, che costituiscono la colonna portante del piano. In questa sezione, l'Ateneo esplicita con chiarezza la propria strategia, definendo con precisione le risorse allocate e i meccanismi di monitoraggio e valutazione volti a garantire l'efficacia delle azioni pianificate. Viene altresì descritta la raccolta sistematica di dati disaggregati per genere e il

ruolo centrale del monitoraggio continuo nell'assicurare la realizzazione degli obiettivi prefissati.

Il fulcro del documento è rappresentato dalla struttura del GEP, che si articola in cinque aree chiave. La prima area è dedicata all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi didattici, con l'obiettivo di promuovere un approccio inclusivo nella produzione e diffusione della conoscenza scientifica. La seconda area affronta il tema dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, ponendo l'accento su una cultura organizzativa che favorisca il benessere e la conciliazione tra le responsabilità professionali e personali. La terza area verte sull'uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nelle progressioni di carriera, ponendo l'accento sulla necessità di superare bias e stereotipi di genere che ancora permeano il contesto accademico. La quarta area riguarda l'equilibrio di genere nelle posizioni apicali e nei processi decisionali, con un focus sulla necessità di una rappresentanza bilanciata e sensibile alle questioni di genere negli organi di governo universitari. La quinta area, infine, è dedicata al contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, e prevede azioni specifiche per sensibilizzare e prevenire tali fenomeni. Un aspetto rilevante è la sostenibilità del GEP nel lungo termine, un elemento centrale per l'Ateneo, che intende integrare le politiche di genere all'interno della sua strategia istituzionale in modo continuativo. Questo piano non si limita a delineare obiettivi a breve termine, ma si fonda su un processo di revisione periodica e adattamento, che consente all'UTSR di monitorare l'efficacia delle azioni intraprese, raccogliendo dati disaggregati per genere e coinvolgendo attivamente tutte le componenti dell'università. Grazie a questo approccio, l'Ateneo può garantire una risposta flessibile alle nuove sfide, promuovendo una cultura inclusiva e sostenibile nel lungo periodo.

Il documento si conclude con una sezione bibliografica, che raccoglie le fonti normative e accademiche di riferimento utilizzate per la redazione del piano, e una appendice che illustra il primo Gender Equality Plan dell'Ateneo, arricchita da indicazioni operative e linee guida per l'attuazione delle politiche di genere a livello istituzionale.

## **2. Analisi del contesto in una prospettiva di genere**

### **Il Contesto nazionale**

L'uguaglianza di genere è il quinto dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile stabiliti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite ed è anche un principio fondamentale dell'UE, sancito nel Trattato sul funzionamento dell'Unione, nonché nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, in quanto rappresenta una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi UE in materia di crescita, occupazione e coesione sociale. In Italia, la parità di genere è un principio sancito dalla Costituzione italiana del 1948 ed è stato oggetto di crescente attenzione nel corso del tempo attraverso la definizione di numerosi interventi volti a contrastare il divario di genere in tutte le sue forme e attività. L'art. 51 della Costituzione, che stabilisce l'uguaglianza di accesso alle cariche elettive tra uomini e donne, ha ispirato una serie di interventi legislativi in Italia, che hanno modificato i sistemi elettorali a vari livelli e incentivato la presenza femminile negli organi delle società quotate.

Fondamentale è stata l'emanazione, nel 2006, del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006, modificato successivamente dalla Legge 162/2021), che organizza in un unico testo 11 leggi sulle pari opportunità con l'obiettivo di regolamentare la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne in vari ambiti della società.

Successivamente, sono state emanate ulteriori disposizioni che si sono focalizzate sul mondo del lavoro, introducendo norme per diminuire il gap di genere in relazione alle possibilità di carriera, alla retribuzione equa, alla gestione delle diversità e alla tutela della maternità (es. D.Lgs. 80/2015), potenziando le misure volte a conciliare la vita professionale con quella familiare. Sono state introdotte misure a tutela della maternità e per rendere più flessibile il congedo parentale (D.Lgs. 105/2022).

Sono stati anche rafforzati i meccanismi di sostegno per la creazione e lo sviluppo di imprese con prevalente o totale partecipazione femminile. Inoltre, è stata prestata maggiore attenzione alle azioni per combattere la violenza contro le donne, con tre finalità: prevenire i crimini, sanzionare i responsabili e proteggere le vittime (ad es. D.Lgs. 198/2006, Legge 107/2015).

Sono state introdotti ulteriori interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro (DM 20 ottobre 2022) e il

nuovo Codice (D.Lgs. 36/2023) ha previsto, anche in tema di appalti, meccanismi e strumenti premiali per realizzare le pari opportunità di genere.

L'importanza di superare le disuguaglianze di genere è confermata anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che pone la parità di genere come una delle tre priorità trasversali in tutte le missioni e prevede che l'intero Piano sia valutato secondo una prospettiva di gender mainstreaming.

Inoltre, la legge di bilancio 2022 (legge n. 234 del 2021) ha istituzionalizzato l'adozione di un Piano strategico sulla parità di genere rendendolo strutturale e ha disposto l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

A ciò si aggiunga che la legge 162/2021 ha istituito, dal 2022, la certificazione della parità di genere, strumento che consente ai datori di lavoro di attestare le misure adottate per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Ulteriori importanti iniziative intraprese a livello nazionale sono le seguenti:

1. Nel 2017, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) ha avviato un Piano Nazionale per promuovere l'educazione al rispetto nelle scuole di ogni ordine e grado, con l'obiettivo di contrastare violenza e discriminazione, seguendo i principi espressi nell'articolo 3 della Costituzione Italiana.
2. Nel 2018, sono state elaborate linee guida per l'uso di un linguaggio sensibile al genere nella documentazione amministrativa del MIUR, finalizzate a rimuovere le discriminazioni di genere nel linguaggio e a promuovere la semplicità e la chiarezza nella comunicazione sia interna che esterna<sup>1</sup>.
3. Nel 2018 sono state emanate le "Raccomandazioni per azioni positive del MIUR sulle tematiche di genere nell'Università e nella ricerca", basate sul decreto ministeriale prot. N. 162 del 28 febbraio 2018. Il documento sottolinea l'importanza di incoraggiare le istituzioni accademiche a sviluppare e attuare politiche concrete volte a garantire parità di genere in termini di reclutamento, avanzamento di carriera, e partecipazione in programmi di ricerca.

## Il contesto istituzionale

Il primo Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università San Raffaele di Roma è stato concepito con l'obiettivo di garantire che l'Ateneo sia un luogo dove uguaglianza e diversità siano non solo rispettate ma attivamente valorizzate. Frutto di un lavoro concertato tra tutte le componenti dell'Ateneo, il GEP rappresenta uno strumento fondamentale per affrontare le disparità di genere e promuovere una cultura istituzionale basata sull'equità, in linea con gli standard europei e gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

I dati riportati in Tabella 1 evidenziano una composizione quasi paritaria, con 46 uomini e 47 donne impiegati come docenti e evidenzia un impegno strutturato verso l'equilibrio di genere in ambito accademico. Questa distribuzione costituisce un significativo indicatore della volontà dell'Ateneo di offrire opportunità professionali e accademiche equamente accessibili, senza distinzione di genere, configurando UTSR come un esempio positivo nel panorama universitario nazionale.

Tabella 1 – Numero docenti distinti per genere

<i>Numero docenti al 31/12/2023</i>	<i>n.</i>
<i>Uomini</i>	<i>46</i>
<i>Donne</i>	<i>47</i>
<i>Totale</i>	<i>93</i>

L'ampia presenza femminile, inoltre, nel personale tecnico-amministrativo, con 38 donne su un totale di 54 dipendenti, dimostra una notevole valorizzazione delle donne in ambito amministrativo e gestionale (Tabella 2). Questo dato riflette non soltanto una maggiore partecipazione femminile nelle posizioni di supporto e coordinamento all'interno dell'Ateneo, ma sottolinea altresì il potenziale di crescita e di empowerment professionale che l'UTSR è in grado di offrire ai propri dipendenti. Tale configurazione, oltre a confermare l'impegno per l'inclusività, rivela una cultura organizzativa già sensibile alle dinamiche di genere, predisponendo così il terreno per ulteriori sviluppi nel percorso verso la piena parità.

Tabella 2 – Distribuzione di genere del PTA

<i>Numero dipendenti al 31/12/2023</i>	<b>UTSR</b>
Uomini	16
Donne	38
<b>Totale</b>	<b>54</b>
<i>Dipendenti per categoria professionale e genere</i>	<b>UTSR</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>
Uomini	1
Donne	
<b>Quadri</b>	<b>1</b>
Uomini	
Donne	1
<b>Impiegati</b>	<b>52</b>
Uomini	15
Donne	37
<b>Totale</b>	<b>54</b>
<i>Dipendenti per tipologia di contratto</i>	<b>UTSR</b>
<b>A tempo indeterminato</b>	<b>39</b>
Uomini	11
Donne	28
<b>A tempo determinato</b>	<b>15</b>
Uomini	5
Donne	10
<b>Totale</b>	<b>54</b>
<i>Dipendenti per categoria professionale ed età</i>	<b>UTSR</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>
<30	
30-50	1
>50	
<b>Quadri</b>	<b>1</b>
<30	
30-50	1
>50	
<b>Impiegati</b>	<b>52</b>
<30	3
30-50	36
>50	13
<b>Totale</b>	<b>54</b>
<i>Dipendenti per categoria genere ed età</i>	<b>UTSR</b>
<b>Donne</b>	<b>38</b>
<30	2
30-50	25
>50	11
<b>Uomini</b>	<b>16</b>
<30	1
30-50	13
>50	2
<b>Totale</b>	<b>54</b>



Tale dato, tuttavia, evidenzia la necessità di un'analisi più approfondita delle dinamiche di genere all'interno di questi ruoli, soprattutto per quanto riguarda l'accesso alle posizioni di maggiore responsabilità all'interno della struttura amministrativa.

La presenza femminile nelle aree dirigenziali e apicali resta una sfida da affrontare, specialmente in un contesto in cui il fenomeno della "leaky pipeline" continua a ostacolare l'avanzamento di carriera delle donne, specialmente nei passaggi cruciali verso ruoli di leadership accademica.

Il GEP, pertanto, si propone di affrontare tali disparità attraverso politiche mirate di promozione delle carriere femminili e di conciliazione tra vita professionale e personale, che possano creare un contesto lavorativo più equo e sostenibile.

Esso, dunque, non solo si impegna a superare le barriere di genere per il personale e gli studenti, ma anche a formare una nuova generazione di professionisti e accademici consapevoli dell'importanza della diversità e dell'inclusività, contribuendo così alla costruzione di un futuro più equo e sostenibile.

L'attenzione che l'UTSR ha già dimostrato verso la valorizzazione delle donne all'interno della propria comunità accademica e amministrativa denota una profonda consapevolezza della centralità della diversità di genere come valore aggiunto per l'intero sistema universitario. In tale ottica, l'Ateneo non si limita a rispettare gli standard richiesti a livello nazionale ed europeo, ma si pone come modello di riferimento per l'intero settore, evidenziando come l'equilibrio di genere sia non solo un obiettivo etico, ma anche un fattore determinante per il miglioramento delle performance istituzionali e per la promozione di un ambiente accademico e lavorativo innovativo e inclusivo. In questo senso, il GEP non rappresenta un semplice strumento correttivo, ma un'opportunità per consolidare e perfezionare un percorso già virtuoso, attraverso l'introduzione di pratiche innovative e sostenibili che rafforzino ulteriormente l'inclusività e l'equità e che contribuiscano a creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità.

### **3. Obiettivi generali del Gender Equality Plan**

L'analisi preliminare, condotta attraverso una valutazione interna basata su risorse disponibili, bisogni realistici e tempistiche considerate, ha permesso di identificare le aree di intervento prioritarie per il GEP di UTSR. Il piano riflette le esigenze e i requisiti dei

diversi attori coinvolti, articolandosi in obiettivi SMART (Specifici, Misurabili, Accettabili, Realistici, Tracciati nel tempo). Tali obiettivi costituiscono la struttura portante del piano, con attività mirate la cui efficacia sarà monitorata attraverso specifici indicatori.

Il GEP di UTSR si propone, in particolare, cinque obiettivi strategici.

1. **Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e nei programmi didattici**, volta a promuovere la prospettiva di genere all'interno delle attività accademiche mediante l'organizzazione di workshop interdisciplinari e il sostegno a progetti di ricerca che includano una componente di genere.
2. **Bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata e promozione di cultura organizzativa** orientata al benessere dei dipendenti, anche attraverso modalità di lavoro flessibili.
3. **Uguaglianza di genere nel processo di reclutamento e nella progressione di carriera**, tesa a diffondere una cultura di genere all'interno dell'Università, combattendo bias di genere e promuovendo percorsi equi attraverso formazione e mentoring.
4. **Equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e nei processi decisionali**, mirato a garantire una rappresentanza bilanciata nelle posizioni apicali e negli organi di governance, promuovendo attività di sensibilizzazione e supporto alle candidate per l'accesso a ruoli di leadership.
5. **Misure contro la violenza di genere, inclusa la molestia sessuale**, diretto a combattere la violenza di genere sia nel campo della ricerca scientifica che nell'insegnamento, attraverso l'istituzione di reti con stakeholder e imprese, lo sviluppo di competenze specifiche e l'attivazione di processi di innovazione organizzativa e sociale.

### **Pubblicazione del GEP**

Il processo di elaborazione del GEP è stato scandito da diverse fasi, che hanno coinvolto una serie di attori interni ed esterni all'Ateneo. È stato costituito un Gruppo di lavoro interdisciplinare, composto da docenti, ricercatori e personale tecnico-amministrativo (PTA), con competenze specifiche nelle tematiche di genere, articolato come segue:

- Prof.ssa Stefania Supino, Docente di Scienze Merceologiche (Coordinatrice);
- Prof.ssa Daniela Sica, Docente di Scienze Merceologiche (Co-Coordinatrice);
- Prof.ssa Rachele Marseglia, Docente di Diritto Privato;
- Prof.ssa Federica Izzo, Docente di Economia Aziendale;
- Dott.ssa Ilaria Labate, Segretaria Amministrativa del Dipartimento.

Il gruppo di lavoro ha lavorato in sinergia con la governance di UTSR definendo, sulla base dell'analisi effettuata, una pianificazione delle attività, scandita da tempi di realizzazione ben definiti e da una metodologia e da una struttura del documento fortemente condivise. Tale pianificazione è stata supportata da un processo decisionale trasparente, che ha portato all'adozione ufficiale del GEP da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel 17 luglio 2024 e alla sua successiva approvazione da parte del Senato Accademico (24 settembre 2024) e del Consiglio di Amministrazione (30 settembre 2024).

Il GEP, firmato dal Rettore, è stato pubblicato sul sito web dell'Ateneo, rendendolo accessibile a tutta la comunità accademica e agli stakeholder esterni. La pubblicazione del piano testimonia l'impegno di UTSR nel garantire pari opportunità e la sua determinazione a integrare le politiche di genere come uno degli assi strategici per il futuro.

### **Risorse dedicate al GEP**

UTSR ha dimostrato il proprio impegno nei confronti dell'uguaglianza di genere allocando risorse specifiche per l'implementazione e il monitoraggio del GEP. Già prima dell'adozione ufficiale del piano, l'Ateneo, in sinergia con il Gruppo Multiversity, aveva dedicato fondi per eventi e iniziative legate alle tematiche di genere e per la formazione del personale su tali questioni. Con l'approvazione del GEP, queste risorse sono state ulteriormente potenziate per garantire una piena attuazione delle azioni previste nel piano.

Il gruppo di lavoro del GEP, coordinato da docenti esperti nelle materie di genere, riceve il supporto diretto della governance universitaria. Oltre a questo, sono state avviate collaborazioni con associazioni studentesche, con l'obiettivo di diffondere una cultura di genere a tutti i livelli dell'Ateneo, dalla formazione alla ricerca, fino alle dinamiche organizzative.

## **Raccolta dati e monitoraggio**

La raccolta e l'analisi di dati disaggregati per genere rappresentano un aspetto cruciale per la corretta implementazione del GEP. Il gruppo di lavoro del GEP, in collaborazione con il team incaricato del Bilancio di Genere, raccoglie dati relativi alla composizione della popolazione studentesca e del personale accademico e tecnico-amministrativo. Questi dati, provenienti da fonti interne ed esterne (es. MIUR, Cineca), sono essenziali per valutare i progressi annuali in termini di rappresentanza femminile, progressione di carriera e partecipazione ai corsi di laurea.

Le informazioni qualitative, ottenute da documenti istituzionali e dal sito web dell'università, sono anch'esse parte integrante di questo processo di monitoraggio. Tutti questi dati confluiscono nel Bilancio di Genere e vengono utilizzati per definire gli obiettivi e valutare l'efficacia delle azioni intraprese nel GEP.

## **Sensibilizzazione/Formazione**

L'impegno di UTSR nel promuovere la cultura dell'inclusione e della parità di genere si riflette anche nelle numerose attività di sensibilizzazione e formazione organizzate dall'Ateneo. Con il supporto del CUG e del Gruppo Multiversity, UTSR organizza corsi di formazione dedicati ai dipendenti e iniziative educative rivolte alla comunità accademica. Questi corsi hanno l'obiettivo di diffondere una cultura della non discriminazione e di favorire l'adozione di pratiche inclusive.

L'Ateneo ha inoltre stabilito una rete di collaborazioni con enti pubblici, privati e associazioni locali, nazionali e internazionali, al fine di sviluppare progetti di ricerca interdisciplinari e iniziative di sensibilizzazione.

Tra le attività di sensibilizzazione di maggior rilievo si annovera il coinvolgimento dei membri della comunità accademica nel Multiwomen Affinity Group, creato con l'obiettivo di offrire sostegno, tutoraggio e incoraggiamento alle donne all'interno del contesto aziendale. Questo gruppo, sostenuto da colleghe che partecipano volontariamente, si distingue per l'ampia gamma di iniziative proposte, tra cui testimonianze, webinar, percorsi di mentoring e momenti di condivisione delle competenze.

L'Ateneo, inoltre, sostiene diverse iniziative promosse dal Gruppo Multiversity, come l'adesione al network di Valore D, volto a promuovere la diversità e l'inclusione attraverso

un approccio collaborativo e azioni concrete, nonché l'attivazione del servizio Wellhub – Gympass. Questa piattaforma di benessere aziendale offre un ampio network di strutture sportive e un ricco ventaglio di contenuti digitali, che includono migliaia di corsi su sport, alimentazione e meditazione, accessibili ovunque, anche da casa.

L'Università è altresì impegnata nella lotta contro la violenza e ogni forma di discriminazione, partecipando attivamente, insieme al Gruppo Multiversity, alla campagna #NoExcuses promossa da UNWomen, svoltasi il 27 novembre. Per un periodo di 16 giorni, i canali social del gruppo e degli atenei coinvolti hanno diffuso post di sensibilizzazione mirati a prevenire e contrastare la violenza contro le donne. La violenza è stata affrontata non solo nelle sue manifestazioni fisiche e sessuali, ma anche nelle dimensioni economiche, psicologiche, nonché nei comportamenti legati a stereotipi, discriminazioni, mobbing, stalking e tutte quelle condotte che generano danni di natura fisica, psicologica ed esistenziale.

#### **4. La Struttura del Piano di Uguaglianza di Genere di San Raffaele Roma**

Il GEP di UTSR si articola in modo da rispondere alle specificità del contesto universitario, promuovendo azioni mirate che rispettano e valorizzano le diversità e le differenze presenti. Strutturato in cinque aree chiave, il GEP comprende un totale di 21 azioni strategiche, ciascuna delle quali è monitorata attraverso indicatori specifici e implementata entro un arco temporale definito, con chiare responsabilità di attuazione.

Le azioni delineate sono volte a contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare in riferimento all'Obiettivo 5, che promuove la parità di genere, e all'Obiettivo 4, che mira a garantire un accesso equo all'istruzione di qualità. L'accento è posto anche sull'Obiettivo 8, che promuove il lavoro dignitoso e la crescita economica inclusiva, e sull'Obiettivo 10, che punta a ridurre le disuguaglianze.

Key area 1:	Key area 2:	Key area 3:	Key area 4:	Key area 5:
Bilanciamento tra vita	Equilibrio di genere nella	Uguaglianza di genere nel	Integrazione della dimensione di	Misure contro la violenza di

lavorativa e vita privata e cultura organizzativa	leadership e nei processi decisionali	reclutamento e nelle progressioni di carriera	genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	genere, comprese le molestie sessuali
9 azioni	2 azioni	4 azioni	4 azioni	2 azioni

## **AREA 1: BILANCIAMENTO TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA**

Le strategie delineate in tale area prioritaria mirano a potenziare in maniera significativa le misure volte a garantire un più efficace equilibrio tra gli impegni professionali e le responsabilità familiari, un elemento cruciale per promuovere le pari opportunità in ambito lavorativo. Il rafforzamento dell'equilibrio tra vita lavorativa e familiare si riflette positivamente non solo sul benessere dei dipendenti, ma anche sulla qualità dell'ambiente di lavoro.

Le nove azioni strategiche previste comprendono, tra le altre, l'adozione di modalità di lavoro flessibili e il potenziamento dei servizi volti a promuovere il benessere organizzativo e lavorativo dei dipendenti. Particolare rilievo è attribuito anche all'introduzione di un linguaggio inclusivo e sensibile alle tematiche di genere, sia nella redazione dei documenti interni che nelle comunicazioni esterne. Un ulteriore obiettivo strategico riguarda il supporto fornito agli studenti durante la procedura di attivazione e gestione della carriera *alias*. Di notevole importanza è, infine, la redazione del primo Bilancio di Genere, uno strumento essenziale per offrire una rappresentazione accurata dell'università, individuare le disparità esistenti tra uomini e donne e orientare le politiche future verso il pieno raggiungimento dell'uguaglianza di genere.

## **AREA CHIAVE 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI**

Tale area si prefigge di assicurare pari opportunità di accesso alle posizioni di leadership e ai processi decisionali, promuovendo un equilibrio di genere negli organi di governo dell'Ateneo.

È fondamentale che uomini e donne godano delle medesime possibilità di partecipare ai processi decisionali, i quali devono essere condotti in maniera sensibile alle specificità di genere, riconoscendo e valorizzando le differenze esistenti, al fine di garantire un'effettiva parità opportunità.

Le due azioni strategiche individuate prevedono, da un lato, attività di sensibilizzazione volte a evidenziare l'importanza della rappresentanza femminile nelle posizioni di vertice e, dall'altro, un sostegno mirato alle candidature femminili per l'accesso agli organi decisionali dell'Ateneo.

### **AREA CHIAVE 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA**

L'attenzione in questa area è rivolta alla promozione di una cultura della parità di genere all'interno dell'Università, al fine di contrastare i pregiudizi di genere latenti e spesso invisibili che permeano l'ambiente accademico e influenzano in maniera sottile ma pervasiva le modalità di pensiero e di azione della comunità universitaria.

Questa area obiettivo prevede l'implementazione di tre azioni strategiche principali, tra cui l'organizzazione di percorsi formativi sulle pari opportunità rivolti all'intero personale dell'UTSR, con l'obiettivo di diffondere una consapevolezza culturale in materia di genere e di combattere i bias invisibili che condizionano l'accademia. Fondamentale sarà altresì il coinvolgimento attivo delle associazioni studentesche nelle iniziative promosse dal GEP e l'introduzione, durante gli incontri di orientamento per gli studenti delle scuole superiori, di temi volti a decostruire gli stereotipi di genere.

Un elemento cruciale sarà il monitoraggio costante dei percorsi di carriera, realizzato attraverso la definizione e l'analisi di indicatori specifici, per garantire un avanzamento professionale equo e privo di discriminazioni.

### **AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI**

Tale area promuove l'integrazione della prospettiva di genere sia nella ricerca sia nell'insegnamento, mediante l'implementazione di quattro azioni strategiche. Tra queste, si annovera l'organizzazione di workshop con la partecipazione di esperti ed esperte di rilievo nazionale e internazionale, rivolti non solo agli studenti nell'ambito dei corsi di studio, ma anche al personale docente, con l'obiettivo di promuovere l'inclusione sistematica della

dimensione di genere nei progetti di ricerca. Inoltre, si pone l'accento sulla promozione, all'interno dei vari percorsi formativi, di tematiche inerenti al genere e alla valorizzazione delle diversità. Un ulteriore asse strategico è rappresentato dall'attività di fundraising finalizzata all'istituzionalizzazione di premi per progetti di ricerca e borse di studio che abbiano come fulcro le pari opportunità.

#### **AREA CHIAVE 5: MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE INCLUSO LE MOLESTIE SESSUALI**

Le strategie delineate in questa area mirano a contrastare la violenza di genere, sia nell'ambito della ricerca scientifica che in quello dell'insegnamento e della formazione. In particolare, le azioni strategiche si articolano su due direttrici principali. La prima è finalizzata a potenziare le iniziative educative e formative volte a prevenire e contrastare la violenza di genere in tutte le sue forme. La seconda si concentra sulla costruzione di reti di collaborazione con stakeholder a livello nazionale e regionale, con l'obiettivo di sviluppare competenze specifiche e promuovere processi di innovazione organizzativa e sociale, favorendo così una trasformazione culturale profonda e duratura.

### **5. Strategie di sostenibilità e impatto del GEP**

Il GEP dell'UTSR si fonda su strategie sostenibili e di ampio respiro, concepite per rimuovere le barriere che ostacolano il percorso professionale delle donne in ambito accademico, e per migliorare le condizioni di vita e di lavoro per tutti i membri della comunità universitaria, con particolare attenzione alle esigenze specifiche di genere.

Le azioni delineate nel GEP sono già integrate nei principali documenti strategici dell'Ateneo, dimostrando un impegno istituzionale consolidato nel promuovere la parità di genere. Tale approccio riflette una visione lungimirante, che riconosce la centralità delle misure per l'equità di genere come uno dei pilastri su cui fondare le politiche istituzionali future. La sostenibilità del piano si basa su una collaborazione sinergica e continuativa tra tutti gli attori coinvolti, assicurando che il GEP non sia un intervento temporaneo, ma un processo evolutivo capace di adattarsi alle esigenze emergenti.

La chiave per il successo e la durabilità del GEP risiede nell'istituzione di un processo di monitoraggio e revisione periodica, che consenta di valutare costantemente i progressi, misurare l'impatto delle azioni implementate e apportare gli opportuni aggiornamenti alle



strategie, sulla base dei risultati ottenuti e delle nuove sfide che potrebbero sorgere. Questa flessibilità operativa è cruciale per mantenere il piano dinamico e allineato con gli sviluppi interni ed esterni al contesto accademico.

L'impatto previsto delle attività promosse dal GEP è di natura profonda e trasformativa, poiché mira a sviluppare una consapevolezza personale e collettiva sui temi della parità di genere, coinvolgendo tutti i membri della comunità universitaria e una vasta rete di stakeholder. L'implementazione coerente del GEP non solo contribuirà a creare un ambiente di studio e lavoro più inclusivo e rispettoso delle diversità, ma rafforzerà anche l'accesso equo alle opportunità accademiche e professionali per tutti, generando ricadute positive sia a livello individuale che istituzionale.

Nel lungo periodo, il GEP si configura come uno strumento essenziale per promuovere l'innovazione culturale e organizzativa all'interno dell'Ateneo, introducendo pratiche gestionali che valorizzino la diversità come risorsa strategica per il miglioramento delle performance accademiche. L'impatto di tale piano si rifletterà, inoltre, sulla capacità dell'UTSR di attrarre e trattenere talenti, migliorare la qualità della ricerca e dell'insegnamento, e creare un ambiente accademico più dinamico e orientato al progresso. Il GEP, con il suo approccio integrato e flessibile, potrà dunque generare un effetto moltiplicatore, diffondendo nella società un modello virtuoso di uguaglianza e inclusione, contribuendo così allo sviluppo di una comunità accademica e civile più giusta e sostenibile.

## 6. References

- ANVUR (2023). I FOCUS DEL RAPPORTO ANVUR 2023 ANALISI DI GENERE. <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2024/01/Focus-equilibrio-di-genere-2023.pdf>
- Bencivenga, R., Siri, A., Leone, C., & Taramasso, A. C. (2021). Gender Equality Plan in Horizon Europe: tra difficoltà interpretative e prospettive. Conferenza dei Rettori delle Università Italiane CRUI (2021). Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani. <https://www.cruai.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equalityplan-negli-atenei-italiani.html>
- Conferenza dei Rettori delle Università Italiane CRUI (2019). Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei Italiani. Fondazione CRUI. <https://www.cruai.it/bilancio-di-genere.html>
- Dahlerup, Drude (2007). "Electoral gender quotas: Between equality of opportunity and equality of result". *Representation*, 43(2): 73-92.
- EIGE - The European Institute for Gender Equality (2016). Gender equality in academia and research, GEAR tool. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2019). She Figures 2018. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2019). Gender Equality Strategy 2020-2025. Available online at: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_20\\_357](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_357)
- European Commission (2020). Coronavirus Pandemic. Impact on Gender Equality. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fd05456c-fb18-11eb-b520-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-222841111>
- European Parliament (2020). COVID-19: Stopping the rise in domestic violence during lockdown. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20200406IPR76610/covid19-stopping-the-rise-in-domestic-violence-during-lockdown>
- Garofalo, Maria Rosaria, Marra, Mita, & Pelizzari, Maria Rosaria (2016). Quale genere di conciliazione? Intersezioni tra lavoro, famiglia e welfare. Torino: Giappichelli

Lèpinard, Eleonore, Rubio-Marin, Ruth (2018). *Transforming gender citizenship: The irresistible rise of gender quotas in Europe*. Cambridge: Cambridge University Press

Ministero dell'Università e della Ricerca (2024). Focus "Le carriere femminili in ambito accademico".

[https://ustat.mur.gov.it/media/1276/focus\\_carrierefemminili\\_università\\_marzo2024.pdf](https://ustat.mur.gov.it/media/1276/focus_carrierefemminili_università_marzo2024.pdf)

Pelizzari Maria Rosaria. "Women's History and governance", in *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, New York: Springer.

World Economic Forum (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Available at:

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

## 7. Appendice A – Il Gender Equality Plan dell’Università San Raffaele Roma

Il GEP di UTSR è stato formalmente ratificato dal Senato Accademico (il 24 settembre 2024) e dal Consiglio di Amministrazione (il 30 settembre 2024), in piena conformità con le direttive emanate dalla Commissione Europea. Il piano aderisce rigorosamente alle linee guida europee, seguendo il format stabilito e rispondendo ai requisiti necessari per la promozione della parità di genere in ambito accademico.

Ogni azione strategica è accuratamente strutturata, includendo tutte le informazioni richieste dalla Commissione Europea, con particolare attenzione alle seguenti componenti:

1. **Area tematica** – La sfera d’intervento entro cui si colloca l’azione.
2. **Obiettivi e Azioni** – Le finalità principali e le attività specifiche pianificate per il loro conseguimento.
3. **Target** – I soggetti destinatari delle iniziative.
4. **Indicatori** – Gli strumenti di monitoraggio e valutazione volti a misurare l’efficacia delle azioni intraprese.
5. **Responsabili** – Le figure o le strutture preposte alla realizzazione e supervisione delle azioni.
6. **Tempistiche** – Le scadenze definite per l’attuazione delle azioni e il raggiungimento degli obiettivi.

Il GEP si distingue per la sua pianificazione dettagliata, affrontando le sfide normative e istituzionali inerenti alla promozione dell’uguaglianza di genere. Le azioni previste non solo rispettano rigorosamente gli standard europei, ma costituiscono un asse portante per lo sviluppo di una cultura inclusiva e paritaria all’interno dell’Ateneo. Tale impegno garantisce che il GEP rappresenti uno strumento strategico di lungo periodo, volto a consolidare e promuovere la parità di genere a tutti i livelli istituzionali e accademici.

# PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE DELL'UNIVERSITÀ SAN RAFFAELE ROMA

Area	Obiettivi e azioni	Target	Indicatori	Responsabile	Periodo
<b>1. Bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata e cultura organizzativa</b>	1. Individuare modalità di lavoro agile, più congeniali alla conciliazione dei tempi (i.e. telelavoro, smartworking, lavoro agile)	Personale TA	Numero Pratiche delineate	<b>Andrea Proietti</b> <b>Ilaria Labate</b>	2024-2026
	2. Supportare iniziative finalizzate alla creazione di spazi dedicati (parcheggi rosa, area relax) e/o kids-friendly in base al monitoraggio delle esigenze dei dipendenti.	Docenti Personale TA Figli/figlie dei/delle dipendenti	Numero Convenzioni e/o spazi realizzati	<b>Andrea Proietti</b> <b>Ilaria Labate</b>	2024-2028
	3. Supportare le giovani studiose con figli/figlie a seguito durante periodi di ricerca all'estero	Studiose e ricercatrici con figli a seguito	Attività di fundraising realizzate	<b>Stefania Supino</b> <b>Daniela Sica</b>	2024-2028

	4. Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo per i/le dipendenti	Ricercatori/ricercatrici , Docenti, Personale TA	Numero di seminari e numero di partecipanti	<b>Stefania Supino Daniela Sica</b>	2024-2028
	5. Adottare un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo	Personale TA Studenti/studentesse Ricercatori/ricercatrici Docenti	Numero di documenti analizzati e modificati	<b>Stefania Supino Daniela Sica</b>	2024-2028
	6. Redigere un Bilancio di Genere	Comunità accademica	Redazione del Primo Bilancio di genere	<b>Stefania Supino Daniela Sica Federica Izzo Alice Mannocci Cristina Santini Rachele Marseglia</b>	2024-2026
	7. Rafforzare le iniziative didattiche e di formazione sull'eliminazione della violenza di genere	Comunità accademica	Numero di iniziative e numero di partecipanti	<b>Stefania Supino Daniela Sica</b>	2024-2028
	8. Divulgare il Gender Equality Plan, al fine di informare e sensibilizzare la comunità accademica sui temi di genere	Docenti, ricercatori/ricercatrici PTA, Dottorandi/dottorand e, Studenti/esse	Pubblicazioni e sul sito web di Ateneo	<b>CUG</b>	Fine 2024

	9. Fornire assistenza allo studente richiedente nella procedura di attivazione dell'alias e nella gestione della carriera associata all'alias	Studenti e studentesse	Numero di carriere alias seguite	<b>CUG</b>	2024-2028
<b>2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali</b>	1. Incoraggiare attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne nelle posizioni direttive, nei boards (CDA e Senato Accademico) e nelle Commissioni di valutazione.	Docenti	Numero di attività realizzate	<b>Vilberto Stocchi Stefania Supino Andrea Proietti</b>	2024-2028
	2. Supportare le candidature femminili negli Organi decisionali dell'Università	Docenti	Numero di attività di supporto realizzate	<b>Vilberto Stocchi Stefania Supino Andrea Proietti</b>	2024-2028
<b>3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e</b>	1. Diffondere una cultura di genere all'interno dell'Università	Personale docente e tecnico-amministrativo	Numero seminari organizzati	<b>Stefania Supino Daniela Sica</b>	2024-2028

<b>nelle progressioni di carriera</b>	2. Coinvolgere le associazioni studentesche nelle principali azioni strategiche volte a costruire la consapevolezza di genere	Studenti/studentesse attivi nell'associazionismo universitario	Numero di associazioni studentesche coinvolte	<b>Stefania Supino Daniela Sica Rachele Marseglia Elvira Padua Stefano Chiarenza Noemi Scarpato Pervincenzo Pacileo Gianluca Tripodi</b>	2024-2028
	3. Raccogliere e analizzare indicatori statistici annuali dei percorsi di carriera del personale docente e tecnico-amministrativo	Utenti interni	Indicatori statistici disponibili	<b>Alice Mannocci Ilaria Labate</b>	2024-2028
	4. Introdurre, durante gli incontri di orientamento per gli studenti/studentesse delle scuole superiori tematiche finalizzate a contrastare gli stereotipi di genere	Studenti/studentesse scuole superiori	Incontri realizzati e numero di partecipanti	<b>Emanuela Mililli</b>	2024-2028



<p><b>4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti</b></p>	<p>1. Valorizzare la prospettiva di genere nei corsi di studio e nei progetti di ricerca attraverso Workshop con esperti/esperte nazionali e internazionali</p>	<p>Docenti Studenti/studentesse, Dottorandi/dottorand e, Ricercatori/ricercatrici</p>	<p>Numero di partecipanti</p>	<p><b>Vilberto Stocchi</b> <b>Stefania Supino</b> <b>Daniela Sica</b> <b>Stefano Chiarenza</b></p>	<p>2024-2028</p>
---	---	---	-------------------------------	--	------------------

	2. Promuovere l'inserimento negli insegnamenti di vari settori disciplinari di contenuti relativi ai genders studies	Studenti/studentesse	Numero di insegnamenti che trattano argomenti relativi ai gender studies	<b>Rachele Marseglia Elvira Padua Stefano Chiarenza Noemi Scarpato Pervincenzo Pacileo Gianluca Tripodi</b>	2024-2028
	3. Supportare attività di fundraising per premi su studi e ricerche che includano una dimensione di genere (Tesi di Laurea Magistrale, Progetti di ricerca e/o Trasferimento tecnologico)	Studenti/studentesse, dottorandi/dottorande giovani ricercatori/ricercatrici	Premi conferiti	<b>Vilberto Stocchi Andrea Proietti Stefania Supino</b>	2024-2028
	4. Favorire la partecipazione a bandi per progetti di ricerca sui gender studies	Docenti Ricercatori/trici	Numero di bandi	<b>Vilberto Stocchi Andrea Proietti Stefania Supino</b>	2024-2028
<b>5. Misure contro la violenza di genere, comprese</b>	1. Rafforzamento delle iniziative educative e formative per l'eliminazione della violenza di genere	Comunità accademica	Numero di attività realizzate e numero di partecipanti	<b>Stefania Supino Sica Daniela</b>	2024-2028

<b>le molestie sessuali</b>	2. Creazione di network con stakeholder a livello nazionale e regionale, al fine di sviluppare competenze e abilità nonché attivare processi di innovazione organizzativa e sociale.	Comunità accademica e stakeholder	Numero di convenzioni e protocolli	<b>Vilberto Stocchi Andrea Proietti Stefania Supino Sica Daniela</b>	2024-2028
-----------------------------	--	-----------------------------------	------------------------------------	--	-----------