



UNIVERSITÀ
DI CAMERINO

Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità in UNICAM

Documento approvato da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione
Nelle rispettive sedute del 25 settembre 2019

Sommario

Premessa	1
Visione e Principi	2
Linguaggio di Genere	3
Composizione di genere in UniCam	4
Azioni del Piano	16



Premessa

La proposta di definire e adottare un **Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità in UNICAM** è parte integrante delle scelte strategiche adottate da UNICAM per quanto riguarda il tema delle **pari opportunità tra uomo e donna a livello accademico**. Scelte finalizzate ad accogliere le sfide che emergono a livello nazionale e internazionale in modo sinergico con gli obiettivi posti dall'Assemblea delle Nazioni Unite e declinati nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile¹. In particolare, tra gli obiettivi evidenziati si fa riferimento alla necessità di perseguire l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne. Si vogliono in sintesi ridurre e contrastare i pregiudizi impliciti che incidono negativamente sull'accesso al mondo del lavoro delle donne e sulla loro valorizzazione professionale. Come sottolineato dall'organizzazione delle nazioni unite, **trattasi di una questione di diritti umani, la disuguaglianza di genere danneggia tutti: uomini e donne**.

A livello europeo, come discusso nel 3° rapporto sull'indice di uguaglianza di genere 2017 (periodo 2005-2015) promosso «European Institute for Gender Equality»², pur non essendo presenti dati disaggregati per settore, **si osserva che il livello di uguaglianza** è pari a 66,2 punti su un massimo di 100, che indica la totale parità.

Tra i paesi membri l'Italia si colloca al 14° posto con un punteggio di 62,1 (-4% sul livello europeo). Nel riconoscere un trend positivo, è evidente che c'è ancora molto da fare per raggiungere gli obiettivi di **uguaglianza** tra uomini e donne.

In Italia, e in particolare nel sistema universitario, l'evoluzione della presenza femminile mostra un trend decrescente di presenza delle donne man mano che si sale la scala gerarchica. Come sottolineato dal documento MIUR "Focus - le carriere femminili in ambito accademico"³ del marzo 2019 si possono osservare in Italia fenomeni ben noti nell'ambito degli studi di gender equality quali la segregazione verticale della carriera delle donne e la progressiva uscita delle donne dal percorso della carriera universitaria una volta conclusa la formazione. Ciò è tanto più accentuato in quei contesti prevalentemente caratterizzati da aree STEM⁴.

Come illustrato più avanti in questo report, **che è il primo di una serie di documenti di analisi che l'Ateneo ha intenzione di produrre su questo tema e che si concentra in particolar modo sulle problematiche del personale docente e ricercatore, pur contenendo anche una serie di spunti sulla popolazione studentesca e sul personale tecnico-amministrativo**, lo scenario in UNICAM non si discosta dallo scenario nazionale, tra l'altro UNICAM si caratterizza fortemente per discipline quali le STEM.

¹ Organizzazione delle Nazioni Unite. Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Assemblea generale. Distr.: Generale - 21 ottobre 2015.

² <https://eige.europa.eu/> - La ricerca viene effettuata ogni due anni e comprende diversi ambiti di ricerca: istruzione, tempo, potere, salute, disuguaglianza, lavoro, denaro.

³ <http://ustat.miur.it/media/1155/focus-carriere-femminili-universit%C3%A0.pdf>

⁴ L'acronimo STEM, dall'inglese Science, Technology, Engineering and Mathematics è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e i relativi corsi di studio.



Visione e Principi

Come affermato dallo Statuto, **UNICAM rifiuta qualsiasi forma di discriminazione**, in particolare quelle fondate sul genere, la cittadinanza, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, le opinioni religiose, politiche o di qualsiasi altra natura, il censo, le disabilità, l'età o gli orientamenti sessuali. Questo principio è ribadito nel piano strategico UNICAM 2018-2023, approvato da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 27 marzo 2018.

Garantire **pari opportunità tra uomini e donne** risulta quindi per UNICAM uno tra i principali elementi chiave per l'implementazione del **principio di uguaglianza** senza mai dimenticare il miglioramento della qualità della ricerca e della formazione, e per poter contribuire conseguentemente allo sviluppo economico e sociale del proprio Paese, con una attenzione particolare per il proprio territorio di riferimento geografico.

UNICAM intende contribuire a ridurre i pregiudizi impliciti che incidono negativamente sull'**afferinarsi del ruolo delle donne anche da un punto di vista professionale** dando accesso alle stesse opportunità professionali degli uomini. Ciò significa garantire la valorizzazione professionale delle donne di UNICAM riducendo gli ostacoli al loro progressivo ingresso a posizioni di responsabilità, sia per quanto riguarda le carriere accademiche che le posizioni tecnico-amministrative.

Con questo documento UNICAM intende approfondire e declinare quanto previsto nel proprio piano strategico relativamente all'obiettivo I.4: *Potenziamento delle infrastrutture e dei servizi di supporto alla ricerca*, azione I.4.3: *Introduzione di agevolazioni finanziarie e strutturali per i ricercatori neoassunti e per l'equilibrio di genere nelle carriere di ricercatori e ricercatrici*, con il quale è stato previsto il rilascio - entro il 2019 - di "un piano per l'attivazione di servizi di supporto e contesto dedicati al riequilibrio di genere ed alla parità di condizioni per le carriere di ricercatori e ricercatrici".

UNICAM intende quindi agire nello sviluppo di azioni finalizzate a garantire tali principi, in particolare rispetto alle seguenti declinazioni di dettaglio:

- UNICAM **riconosce l'uso adeguato del linguaggio di genere**, limitando l'uso del maschile inclusivo e la sua sostituzione con le due forme, maschile e femminile, anche variamente abbreviate.
- UNICAM **promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità** e lo svolgimento di azioni di carattere organizzativo, scientifico, formativo e culturale per la valorizzazione delle differenze tra uomo e donna senza penalizzare né gli uni né gli altri ai sensi della vigente legislazione italiana e comunitaria.
- UNICAM **rifiuta ogni tipo di violenza fisica e verbale** mettendo in campo azioni volte a costruire una cultura della prevenzione di questi comportamenti.



Linguaggio di Genere

Pietra fondante delle azioni UNICAM sul tema delle pari opportunità risulta essere l'uso appropriato del linguaggio. Si evidenzia, infatti, che l'uso della lingua, quando non rispettoso delle differenze di genere, è una delle forme di discriminazione più diffuse e, allo stesso tempo, meno percepita come tale. L'uso del solo genere maschile per i titoli professionali e i ruoli istituzionali, presente anche nel sito web di UNICAM dove le docenti sono tutte "ricercatore", "professore associato" o "professore ordinario" e tutte le donne che lavorano del personale tecnico amministrativo sono "tecnico amministrativo", non rappresenta la realtà e rende, pur se non intenzionalmente, le donne di UNICAM "invisibili". L'azione di UNICAM si articola in tal senso rispetto a un più ampio quadro nazionale.

Già dal 1993 si muovevano passi fondamentali per l'utilizzo del linguaggio di genere nelle amministrazioni pubbliche: il "Codice di stile" delle comunicazioni scritte a uso delle amministrazioni pubbliche promosso da Sabino Cassese e pubblicato dal Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (1993), dedica un intero capitolo all'uso non sessista e non discriminatorio della lingua. Per la prima volta si raccomanda alle amministrazioni pubbliche un uso della lingua non discriminatorio e in linea con le "raccomandazioni": secondo le raccomandazioni elaborate dalla Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra donna e uomo presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e in linea con i documenti europei relativi alla parità tra uomini e donne e alla tutela delle minoranze linguistiche, tutti gli atti scritti all'interno delle amministrazioni pubbliche devono essere concepiti in modo da evitare espressioni e usi della lingua che alludano a discriminazioni tra i sessi e nei confronti delle minoranze. Il Codice di stile e successivamente altri manuali, come il Manuale di Stile, strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche e Proposta e materiali di studio, a cura di Alfredo Fioritto (1997), si legavano a un'operazione di revisione, ma al tempo fu definita semplificazione, del linguaggio amministrativo destinata a incidere profondamente sulla comunicazione istituzionale. Il cambio di passo lo otteniamo nel 2002, quando viene emanata la Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi del Ministro per la Funzione Pubblica (8 maggio 2002) che contiene una serie di indicazioni per ottenere la chiarezza degli atti amministrativi, già richiesta dalla Direttiva sulle attività di comunicazione delle pubbliche amministrazioni (7 febbraio 2002): «La comunicazione delle pubbliche amministrazioni deve soddisfare i requisiti della chiarezza, semplicità e sinteticità e, nel contempo, garantire completezza e correttezza dell'informazione».

Più recentemente, nel Marzo 2018, il MIUR pubblica il risultato di un gruppo di lavoro coordinato dalla Prof.ssa Cecilia Robustelli relativamente a linee guida per l'uso di genere nel linguaggio amministrativo⁵ come uno strumento semplice e chiaro per l'uso corretto del genere grammaticale. Tali linee guida hanno l'obiettivo di dare indicazioni su come dare conto del maschile e del femminile nei testi del MIUR, puntando a promuovere un uso non sessista e non discriminatorio della lingua italiana.

⁵ Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del Miur:
https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee_Guida_per_l_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo_del_MIUR_2018.pdf/3c8dfbef-4dfd-475a-8a29-5adc0d7376d8?version=1.0&t=1520428640228

Composizione di genere in UniCam⁶

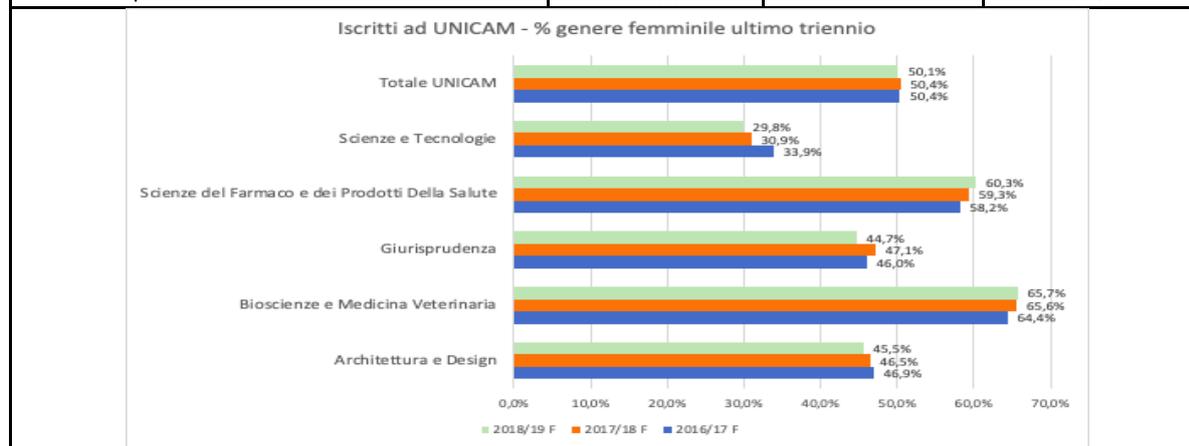
Garantire pari opportunità nel mondo del lavoro significa favorire un **equilibrio** nei percorsi formativi propedeutici l'accesso alle professioni e **valorizzare il merito**. Significa, inoltre, ridurre i pregiudizi sul coinvolgimento delle donne in specifiche professioni e in ruoli apicali e di responsabilità troppo spesso considerate a vantaggio degli uomini.

La popolazione studentesca

L'analisi svolta parte dalla popolazione studentesca UNICAM, all'interno della quale si osserva nel suo complesso e negli anni un bilanciamento tra uomini e donne. Si riconosce tuttavia che la presenza femminile nei settori delle STEM è sotto dimensionata (malgrado a livello nazionale siano previsti specifici incentivi agli studenti che vogliono iscriversi a questi corsi) seppur la loro presenza al pari di quella maschile influenzerebbe positivamente il tasso di occupazione e il trend di sviluppo del PIL non solo nazionale ma anche europeo. Come evidenziato in Tabella 1, la popolazione studentesca UNICAM presenta, proprio nella Scuola di Scienze e Tecnologie⁷, un divario significativo (seppur caratterizzato da un trend positivo) tra il numero di studentesse e quello degli studenti, mentre – al di fuori del contesto STEM - un pressoché analogo squilibrio, però in questo caso a favore delle donne, è presente in altre due Scuole, Bioscienze e Medicina Veterinaria e Scienze del Farmaco.

Tab.1: *Iscritti a corsi Laurea, Laurea Magistrale e Laurea Magistrale a ciclo unico, ultimo triennio accademico*

Scuola	2016/17		2017/18		2018/19	
	F	M	F	M	F	M
Architettura e Design	513	580	465	536	414	495
Bioscienze e Medicina Veterinaria	916	507	969	508	998	521
Giurisprudenza	483	567	493	553	441	546
Scienze del Farmaco e dei Prodotti della Salute	1040	748	1009	692	1043	688
Scienze e Tecnologie	523	1021	481	1074	465	1093
Totale	3475	3423	3417	3363	3361	3343
Totale complessivo	6898		6780		6704	



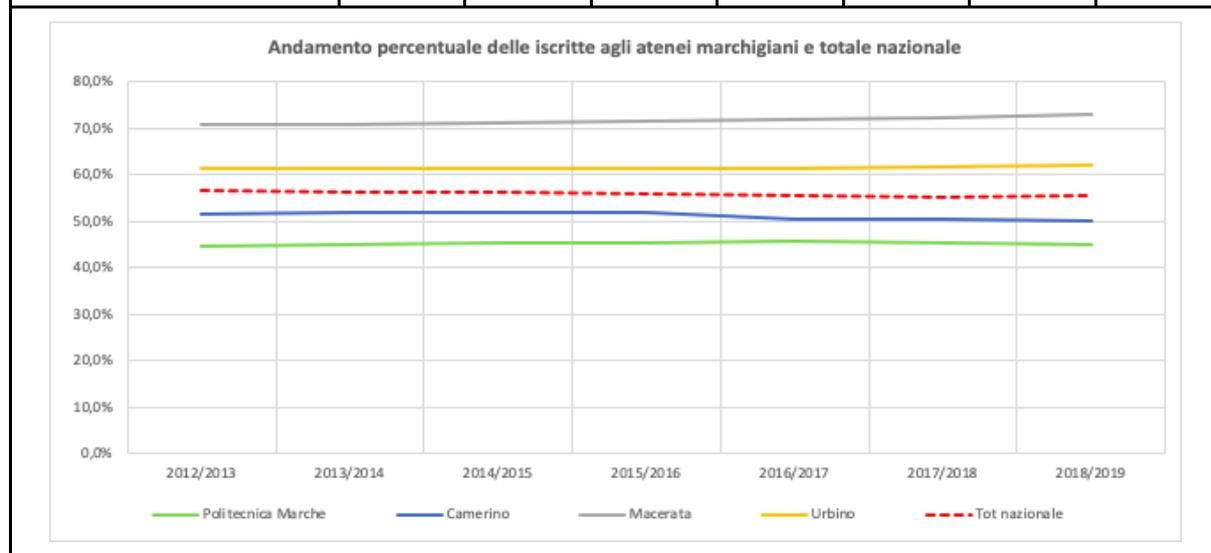
⁶ Fonti dati: MIUR-CINECA (<http://cercauniversita.cineca.it/>), banche dati UNICAM e "Anagrafe nazionale studenti" (<http://anagrafe.miur.it/index.php>).

⁷ Ciò è particolarmente accentuato nel corso di laurea in informatica dove solo il 9% degli iscritti sono donne.

In Tabella 2 si approfondisce, invece, il trend percentuale del numero di studentesse iscritte agli atenei marchigiani, confrontandolo con il trend nazionale.

Tab.2: Percentuale di donne Iscritte a corsi Laurea, Laurea Magistrale e Laurea Magistrale a ciclo unico nelle Università marchigiane e totale nazionale.

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Politecnica Marche	44,7%	44,9%	45,4%	45,5%	45,8%	45,2%	44,9%
Camerino	51,4%	51,9%	51,9%	52,0%	50,4%	50,4%	50,1%
Macerata	70,7%	70,7%	71,3%	71,6%	71,7%	72,2%	73,0%
Urbino	61,3%	61,2%	61,4%	61,2%	61,5%	61,7%	62,1%
Totale Nazionale	56,7%	56,3%	56,1%	55,8%	55,4%	55,3%	55,4%

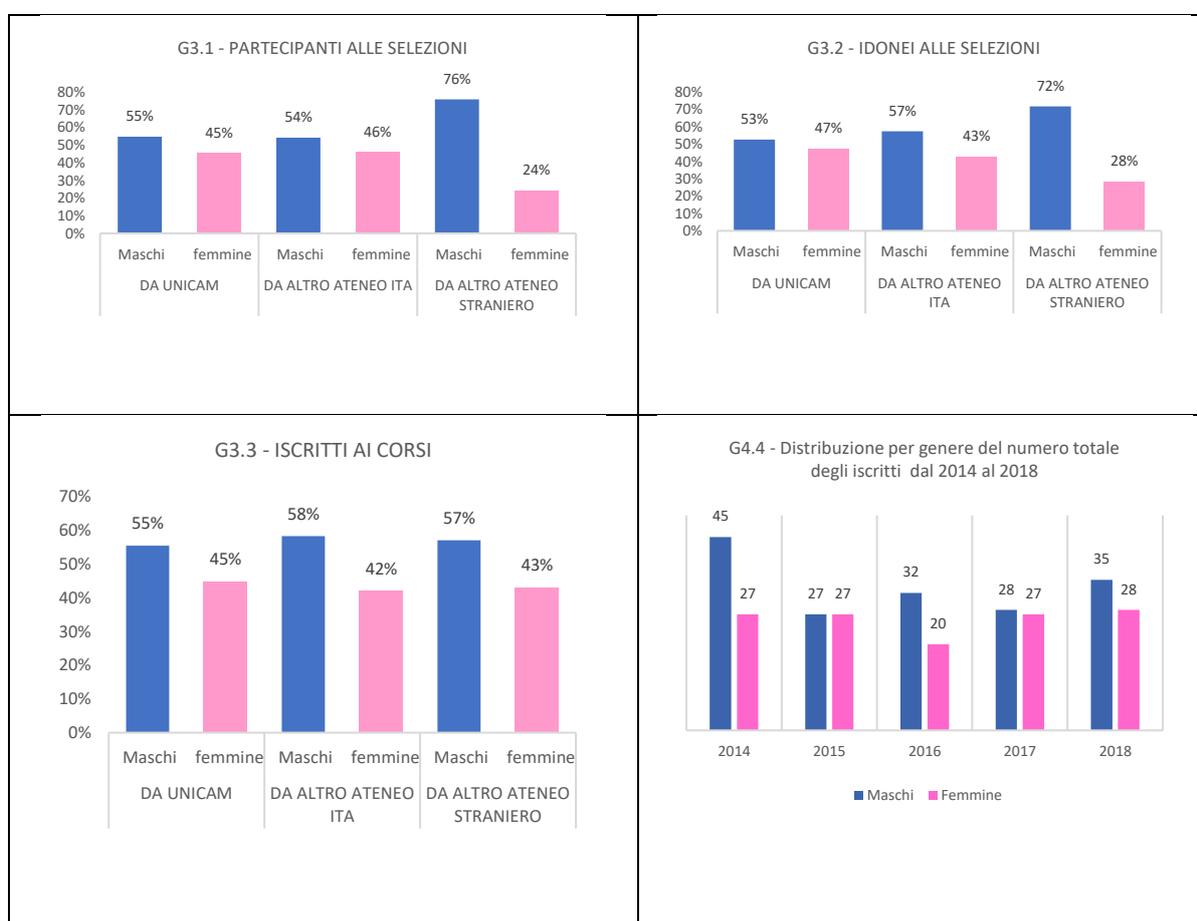


Il grafico evidenzia come UNICAM si collochi al di sotto della percentuale media nazionale di donne iscritte e come il trend sia in ulteriore leggero calo. Anche i dati dell'Università Politecnica delle Marche mostrano un andamento simile, confermando quindi come gli Atenei fortemente caratterizzati da un'offerta formativa di carattere scientifico dimostrino una minore attrattività per le studentesse rispetto ai colleghi maschi.

UNICAM intende, quindi, aumentare il livello di consapevolezza delle giovani donne nell'avviare percorsi di formazione nell'ambito delle STEM. Particolare attenzione sarà rivolta alla partecipazione delle ragazze alle attività di studio e approfondimento in ambiti scientifici e tecnologici abbattendo il pregiudizio secondo cui, diversamente dai saperi umanistici, le scienze sono saperi avulsi dai sentimenti. Ciò in coerenza con lo sviluppo del piano nazionale delle lauree scientifiche.

Nel seguente gruppo di grafici sono, infine evidenziati i numeri relativi alla differenza di genere nelle procedure di selezione ed ammissione ai corsi di **Dottorato di ricerca**. Si può notare (G3.1) nei candidati provenienti da UNICAM o da altri atenei italiani un sostanziale equilibrio, con una leggera prevalenza del genere maschile, in accordo con il dato dei corsi che rilasciano titoli di I e II livello di carattere scientifico. Per quanto riguarda i candidati provenienti da atenei stranieri la bilancia pende in modo ancora più accentuato verso il genere maschile. Questa differenza si riduce leggermente quando si analizza il numero di idonei (G3.2) e diventa molto meno marcata nel numero di ammessi/iscritti ai corsi (G3.3).

Tab.3: *Distribuzione di genere nelle procedure di selezione e negli avvisi di carriera dei corsi di Dottorato di ricerca UNICAM*

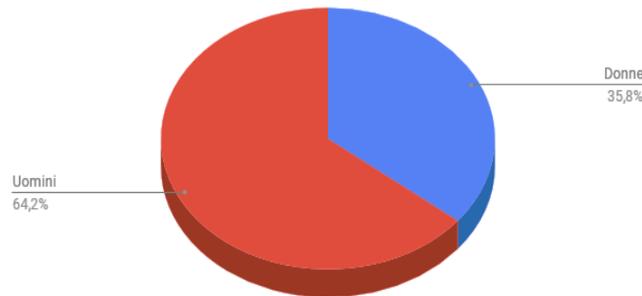


Fonte: Banca dati Anagrafe dottorato, scheda progettazione sezione C - tabella "Partecipanti alle prove/Idonei/Iscritti" e Banca dati Esse3 per l'anno 2018

La popolazione accademica

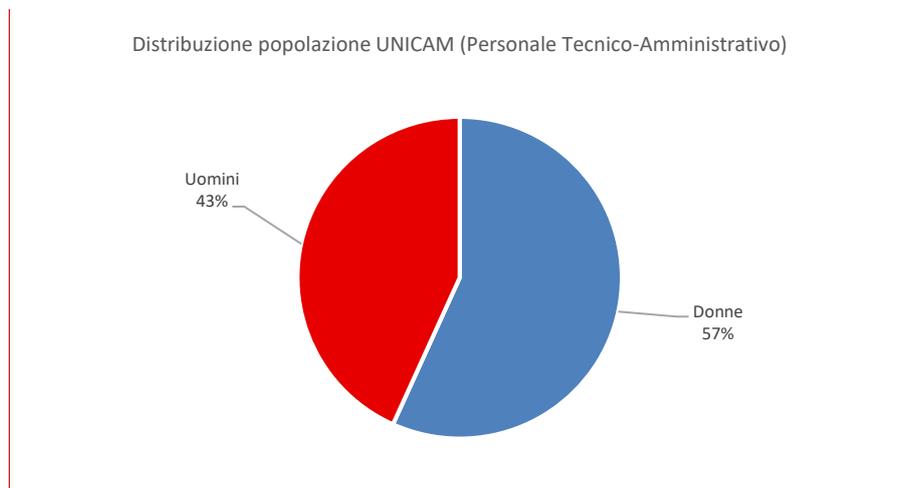
Osserviamo anzitutto, come riportato nel seguente grafico, che su un totale di 282 unità di personale docente/ricercatore il 35% è donna.

Distribuzione Popolazione UniCam (docenti ricercatori)



Più bilanciata, anzi invertita, è la situazione del personale tecnico amministrativo: su un totale di 259 unità di personale il 57% è donna.

Distribuzione popolazione UNICAM (Personale Tecnico-Amministrativo)



Focalizzando l'attenzione sulla parità di genere nel mondo del lavoro accademico, risulta uno squilibrio significativo tra il numero di uomini e quello delle donne rispetto ai livelli di carriera universitaria. Al fine di poter declinare con maggiore consapevolezza le azioni necessarie alla valorizzazione del ruolo delle donne in UNICAM è stato svolto un primo monitoraggio i cui risultati sono illustrati di seguito.

Personale docente e ricercatore

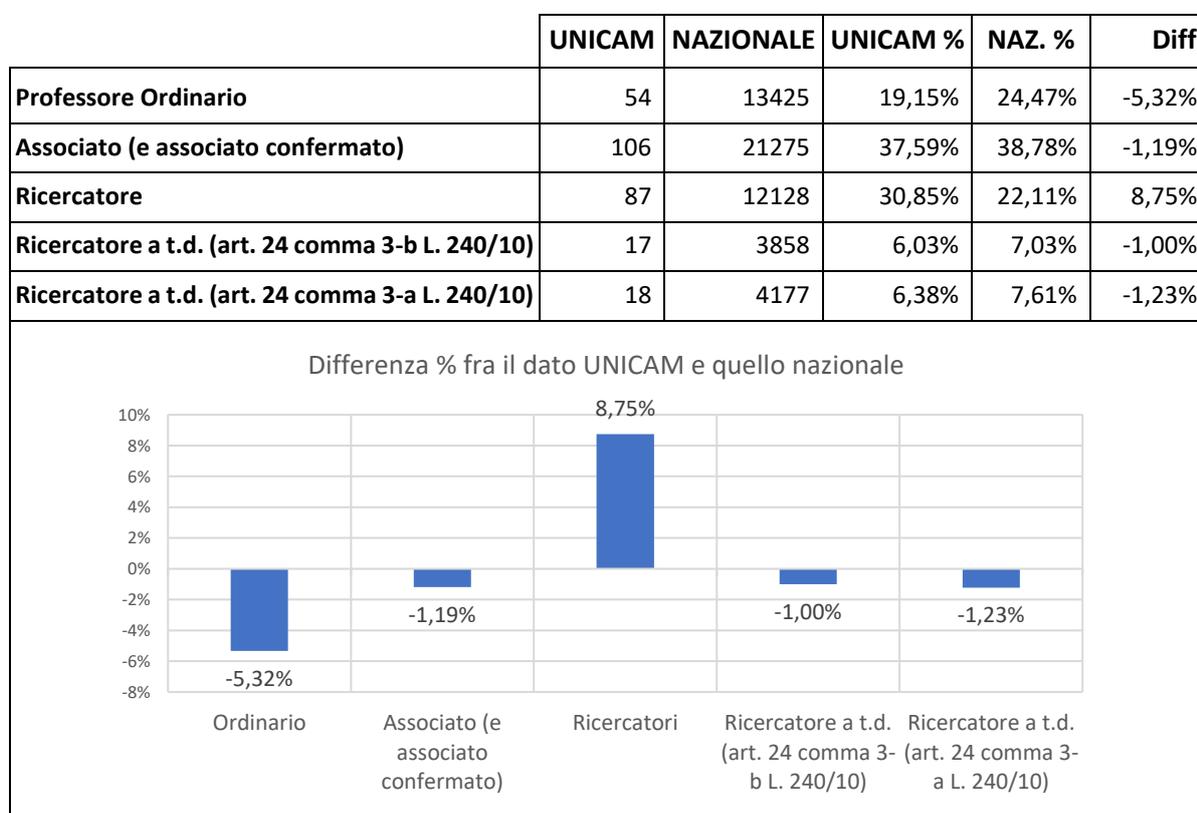
In premessa a questa prima analisi si ritiene opportuno ricordare che:



- La numerosità del corpo docente UNICAM– e a maggior ragione ove lo si scorpori tra i livelli di carriera – è composto da un numero di docenti ridotto e l’ingresso o l’uscita anche di un singolo individuo determina in alcuni casi scostamenti percentuali rilevanti.
- Le progressioni di carriera si fondano su una procedura preliminare, l’abilitazione scientifica nazionale (ASN).
- Sarà necessario inoltre approfondire l’analisi con la correlazione fra gli esiti delle procedure di selezione e le caratteristiche di chi ha concorso per ottenerla.

Il personale docente e ricercatore UNICAM, al 26 giugno 2019, risulta consistere in 282 unità (101 donne e 181 uomini). In particolare, si può osservare la seguente distribuzione per ruolo.

Tab.4: Consistenza numerica e percentuale nei ruoli nel personale strutturato UNICAM a confronto con il dato nazionale



Se rapportato allo scenario nazionale si evidenzia che in UniCam la percentuale di professori ordinari, senza distinzione di sesso, sul totale dei docenti strutturati è di oltre i 5 punti percentuali sotto il dato nazionale, mentre molto sopra quella nazionale è la percentuale di ricercatori.

Volendo dare una lettura della distribuzione di genere nei vari ruoli del personale docente ricercatore osserviamo percentuali di donne sempre più basse al salire la scala gerarchica, sino a giungere al ruolo di ordinario, dove la consistenza di donne corrisponde al 3,55% della popolazione docente e ricercatore, a fronte di un 15,6% di uomini.

Tab.5: Distribuzione di genere nei ruoli del personale strutturato sul totale UNICAM (Tot. 282 docenti ricercatori)

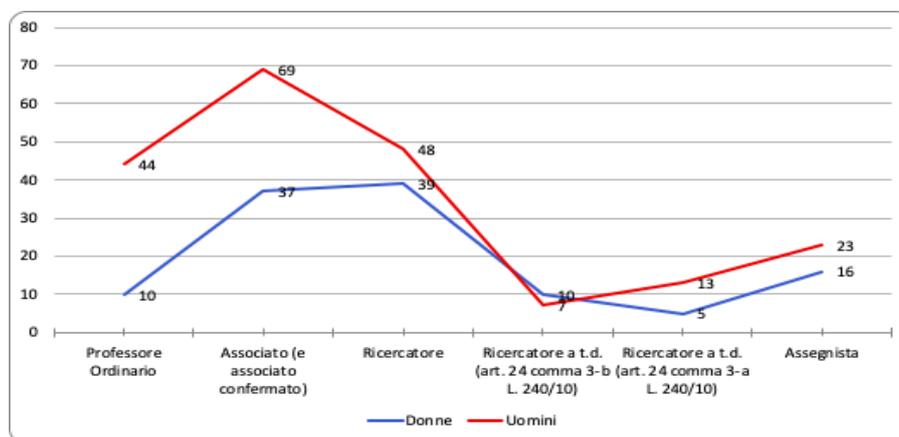
	Donne		Uomini	
	Numero	%	Numero	%
Ordinario	10	3,55%	44	15,60%
Associato (e associato confermato)	37	13,12%	69	24,47%
Ricercatori	39	13,83%	48	17,02%
Ricercatore a t.d. (art. 24 comma 3-b L. 240/10)	10	3,55%	7	2,48%
Ricercatore a t.d. (art. 24 comma 3-a L. 240/10)	5	1,77%	13	4,61%

Ciò significa che **solo il 19% del totale di professori ordinari UNICAM è donna**. Il divario risulta meno accentuato nelle altre posizioni, seppure si osserva un andamento costante fatta eccezione per le posizioni di ricercatore a tempo determinato di tipo B. In particolare, sono il 35% le associate, 45% le ricercatrici a tempo indeterminato, 59% le ricercatrici a tempo determinato di tipo B e 28% le ricercatrici a tempo determinato di tipo A.

Tab.5bis: % di donne nei ruoli del personale strutturato UNICAM

	Donne	Totale	%
Ordinario	10	54	18,52%
Associato (e associato confermato)	37	106	34,91%
Ricercatori	39	87	44,83%
Ricercatore a t.d. (art. 24 comma 3-b L. 240/10)	10	17	58,82%
Ricercatore a t.d. (art. 24 comma 3-a L. 240/10)	5	18	27,78%

La distanza massima, a svantaggio delle donne, si raggiunge per il ruolo professore ordinario. Ciò conferma l'esistenza di un "soffitto di cristallo" anche nel mondo universitario. Il grafico che segue visualizza l'andamento numerico di donne e uomini nei vari ruoli.

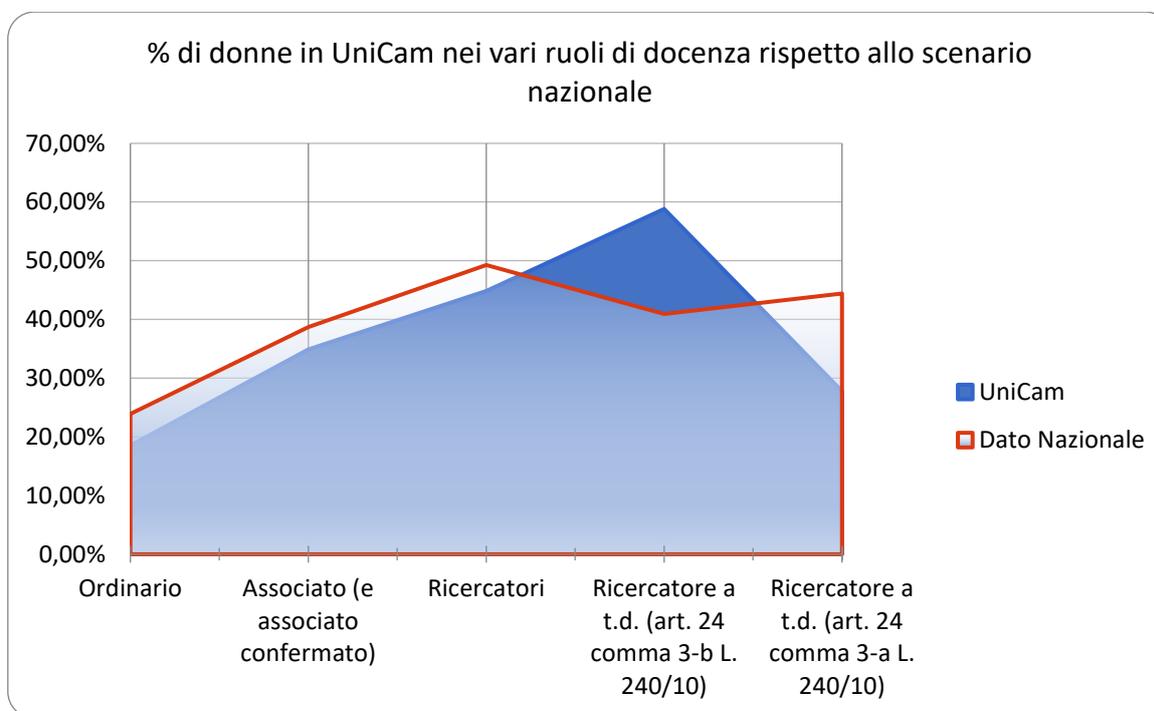


Mettendo a confronto il rapporto fra la popolazione femminile nei vari ruoli UNICAM con lo scenario nazionale, si osserva una sostanziale coerenza, seppure si nota come nella figura di professore ordinario e associato il dato UNICAM risulti al di sotto del dato nazionale, mentre più incisiva, sempre rispetto al dato nazionale, è l'azione svolta nell'arruolamento di ricercatrici.

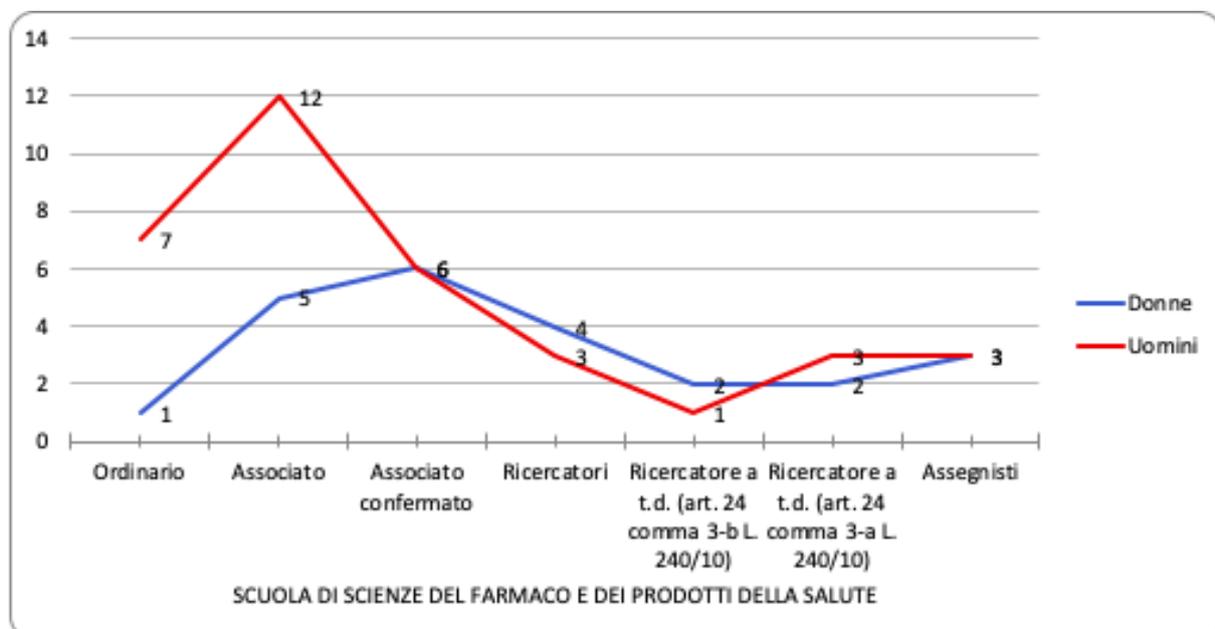
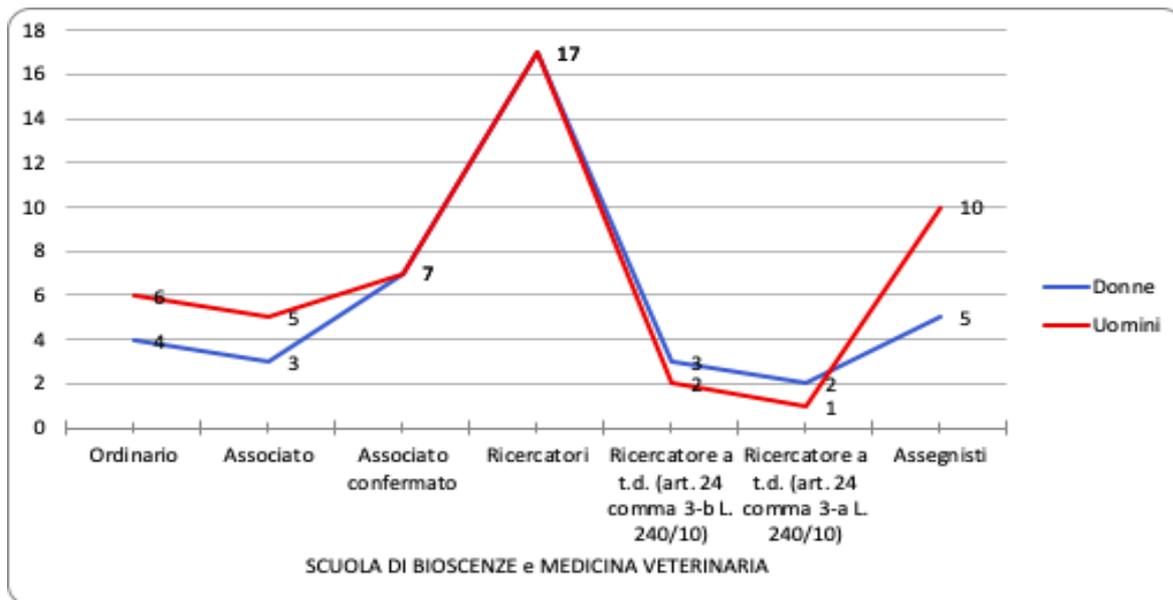
Tab.5: Distribuzione di genere nei ruoli del personale strutturato UNICAM e confronto con il dato nazionale

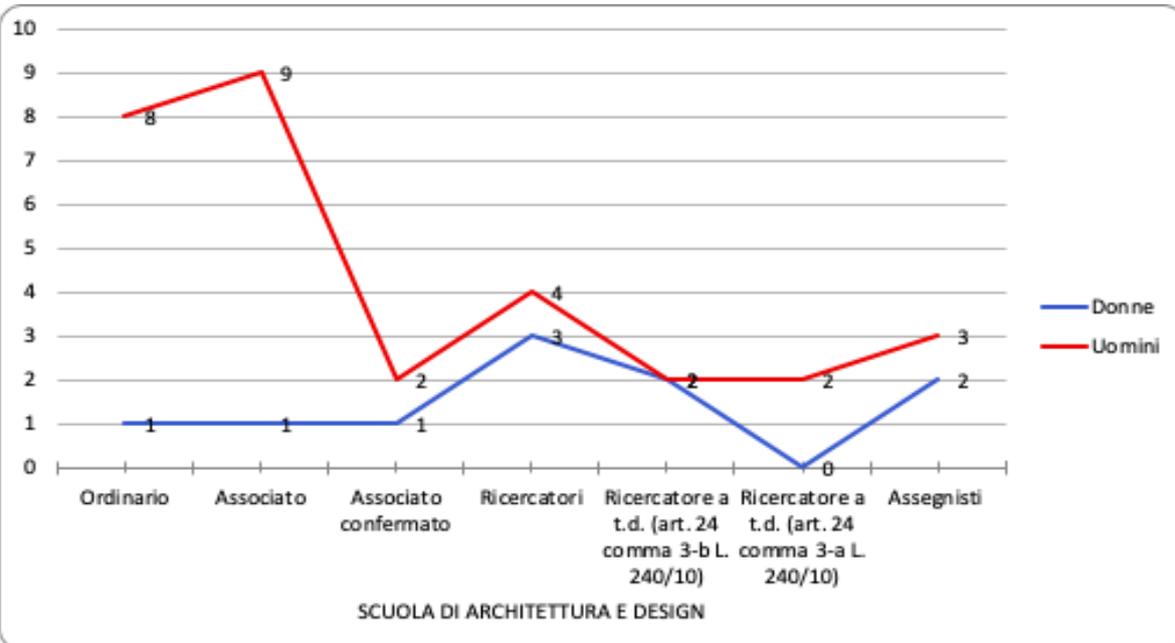
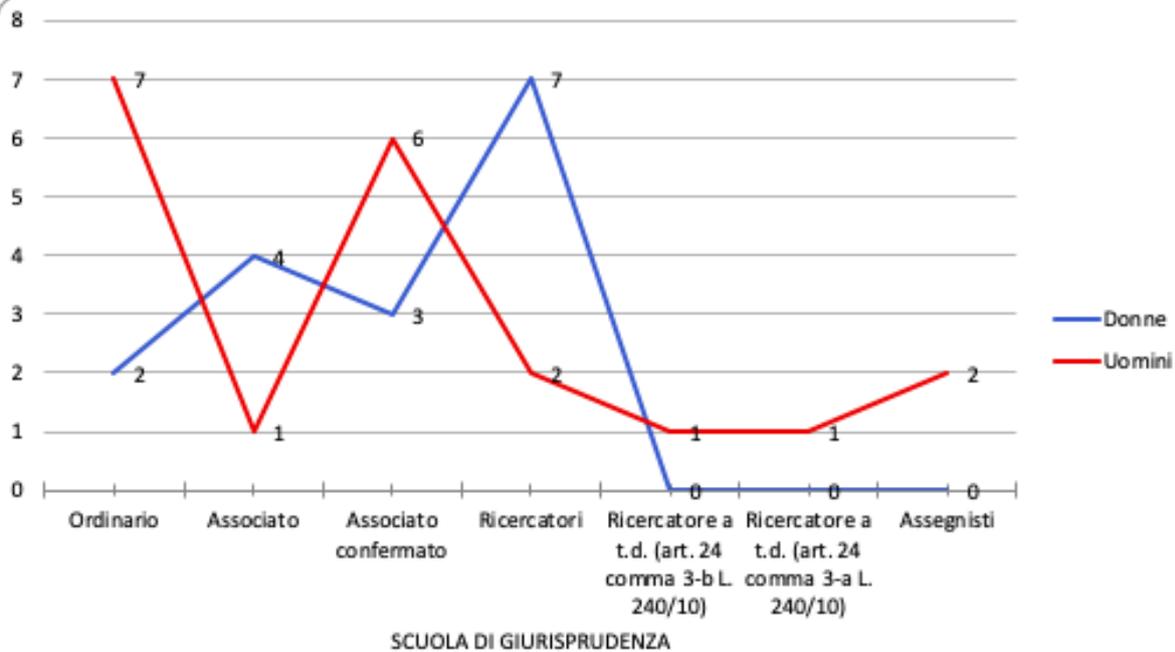
	% Donne	
	UniCam	Dato Nazionale
Ordinario	18,52%	23,90%
Associato (e associato confermato)	34,91%	38,69%
Ricercatori	44,83%	49,27%
Ricercatore a t.d. (art. 24 comma 3-b L. 240/10)	58,82%	40,93%
Ricercatore a t.d. (art. 24 comma 3-a L. 240/10)	27,78%	44,43%

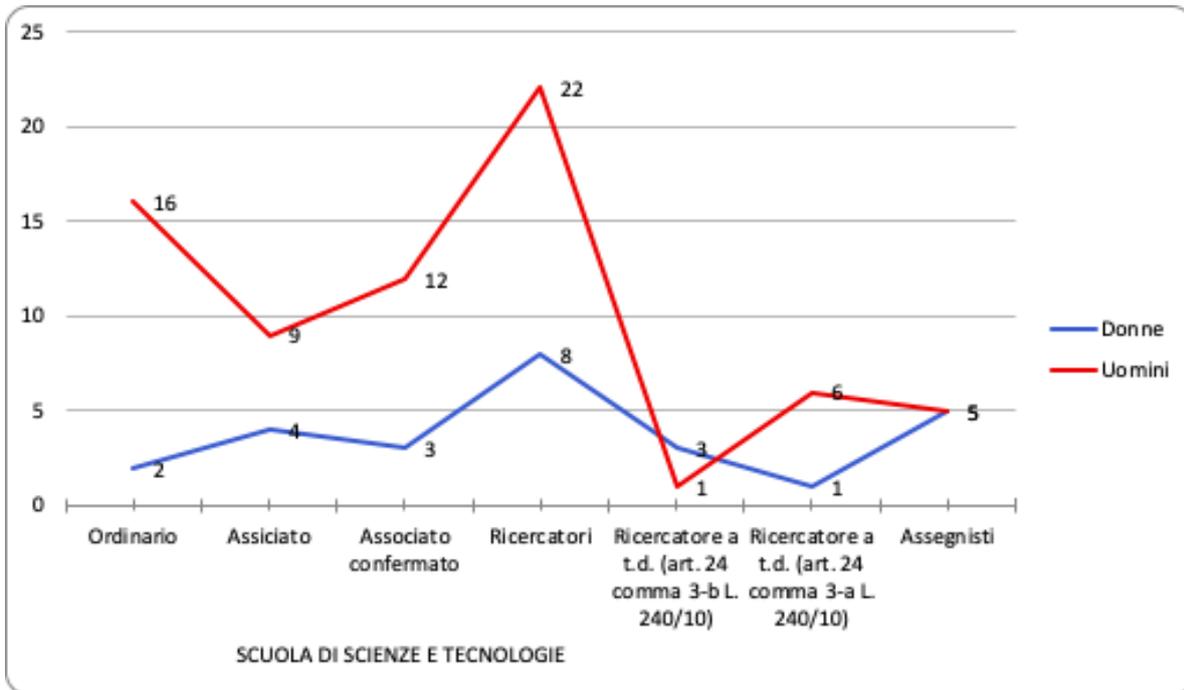
Nel grafico che segue questo andamento è visualizzato graficamente.



Considerando poi la consistenza e le caratteristiche del personale UniCam nelle 5 scuole di ateneo: Architettura e Design, Bioscienze e Medicina Veterinaria, Giurisprudenza, Scienze del Farmaco e dei prodotti della salute, Scienze e Tecnologie; si può osservare una situazione diversificata, ma comunque coerente rispetto al trend complessivo. Di seguito sono riportati i grafici di numerosità per ciascuna scuola in ciascun ruolo.

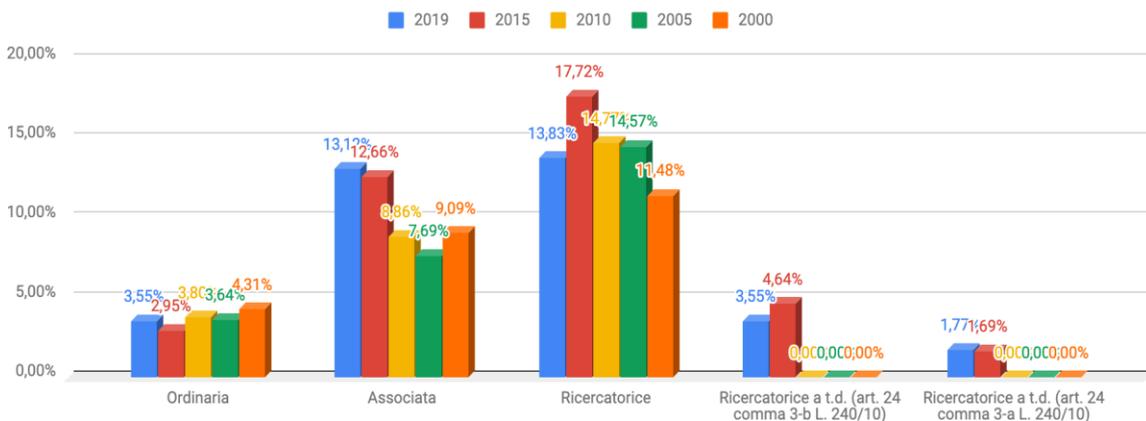






Volendo quindi fare un approfondimento sul dato storico, osservando l'evoluzione dal 2000 ad oggi della composizione di genere in UNICAM, si rilevano i seguenti dati relativi all'incidenza delle donne per ciascun profilo professionale (calcolato sul totale del personale docente e ricercatore strutturato).

% di donne per ciascuna figura (serie storica)



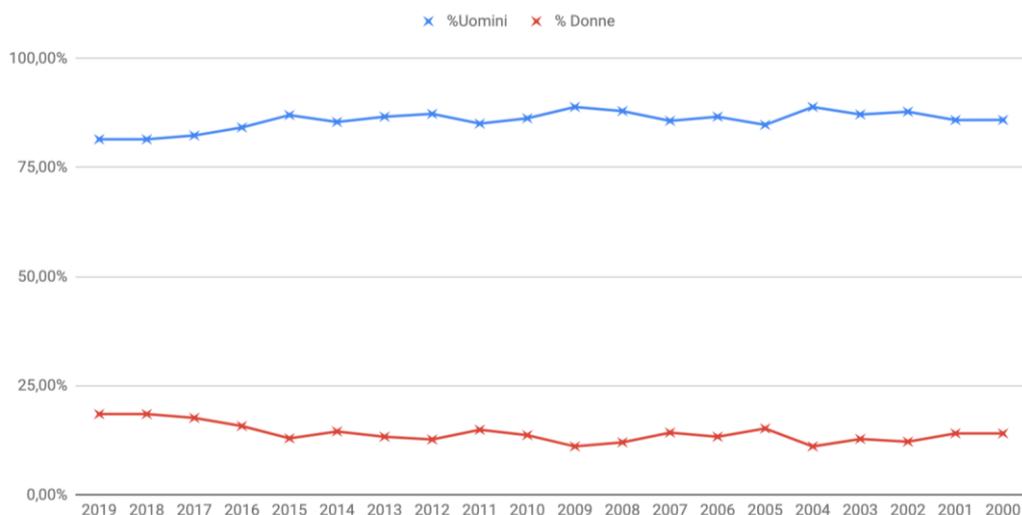
Nel grafico si osserva un sostanziale incremento delle posizioni da professore associato ricoperte da donne, mentre risultano in leggera flessione quelle da professore ordinario e quelle da ricercatore, per le quali bisogna tenere conto del fatto che sino al 2015 non erano attive le posizioni di RTD L.240/2010.

Ponendo quindi questi dati a confronto con le stesse posizioni degli uomini negli stessi anni si osservano le seguenti percentuali.

Tab.6: distribuzione di genere per ruoli in termini di peso percentuale sul totale del personale strutturato UNICAM (per anno)

Anno	I fascia		II fascia		Ricercatori		RTDa (art. 24 comma 3- a L. 240/10)		RTDb (art. 24 comma 3-b L. 240/10)	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
2019	3,55%	15,60%	13,12%	24,47%	13,83%	17,02%	3,55%	1,77%	2,48%	4,61%
2015	2,44%	16,38%	10,45%	24,39%	14,63%	19,51%	1,74%	2,09%	3,83%	4,53%
2010	3,80%	24,89%	8,86%	24,89%	14,77%	22,78%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2005	3,64%	26,32%	7,69%	25,91%	14,57%	21,86%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2000	4,31%	23,44%	9,09%	24,40%	11,48%	27,27%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Per quanto riguarda la distribuzione di genere nel ruolo “professori ordinari in UNICAM” dal 2000 al 2019 osserviamo un trend percentuale pressoché costante. I dati sono evidenziati nel seguente grafico e riportati in maniera estesa in tabella.



Tab.7: andamento della distribuzione di genere nel ruolo di “professore ordinario” in UNICAM

Anno	Uomini	Donne	Totale	%Uomini	% Donne
2019	44	10	54	81,48%	18,52%
2018	44	10	54	81,48%	18,52%
2017	42	9	51	82,35%	17,65%

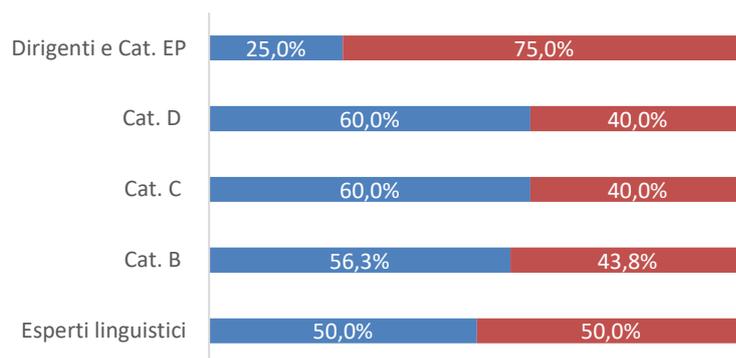
Anno	Uomini	Donne	Totale	%Uomini	% Donne
2016	48	9	57	84,21%	15,79%
2015	47	7	54	87,04%	12,96%
2014	47	8	55	85,45%	14,55%
2013	52	8	60	86,67%	13,33%
2012	55	8	63	87,30%	12,70%
2011	57	10	67	85,07%	14,93%
2010	63	10	73	86,30%	13,70%
2009	70	10	80	88,89%	14,28%
2008	73	10	83	87,95%	12,05%
2007	78	13	91	85,71%	14,29%
2006	78	12	90	86,67%	13,33%
2005	78	14	92	84,78%	15,22%
2004	72	9	81	88,89%	11,11%
2003	68	10	78	87,18%	12,82%
2002	72	10	82	87,80%	12,20%
2001	67	11	78	85,90%	14,10%
2000	61	10	71	85,92%	14,08%

Personale Tecnico-Amministrativo

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, come già segnalato in premessa, la distribuzione di genere è invertita, in termini quantitativi, rispetto a quella del personale docente e ricercatore: su un totale di 259 unità di personale il 57% è donna.

Per quanto concerne l'accesso ai ruoli di vertice organizzativo però, analizzando i seguenti dati, sembrano emergere problematiche simili a quelle rilevate per il personale docente.

Distribuzione % di genere nei ruoli del personale T-A



All'analisi dell'ambito tecnico-amministrativo sarà dedicato successivamente un apposito documento di analisi e di pianificazione.

Azioni del Piano

1. Monitoraggio Continuo.

Azione	Target	Indicatore
1.1. Costituire un gruppo di lavoro volto alla definizione del bilancio di genere quale strumento utile a fotografare e quindi monitorare lo sviluppo di UNICAM verso la definizione di politiche di 'parità'.	Costituzione entro ottobre 2019.	Emanazione atto di costituzione (SI/NO).
1.2. Redigere il bilancio di genere.	Pubblicazione Triennale del bilancio (2020 e 2023).	Bilanci pubblicati nei tempi previsti.
1.3 Svolgere indagini di monitoraggio sulla consapevolezza di tutto il personale UNICAM in materia di parità di genere.	Incremento della consapevolezza sulla situazione UNICAM da misurare per tramite di un questionario.	-Prima indagine entro marzo 2020 (definizione indicatore di partenza) -Seconda indagine entro settembre 2023 (verifica raggiungimento target).

2. Progettazione e Sviluppo.

Azione	Target	Indicatore
2.1 Sviluppare incontri di divulgazione scientifica e orientamento con e nelle scuole approfondendo come role model le "Storie di scienziate europee che hanno cambiato le nostre vite".	-Svolgimento di 5 incontri l'anno distinti per ambito scientifico UNICAM. -Incremento della % attuale (triennio accademico 2016/2018) di studentesse donne nei corsi UNICAM nell'ambito delle STEM.	-Numero incontri svolti. -% studentesse iscritte a corsi STEM.
2.2 Promuovere e supportare la partecipazione a bandi competitivi con progetti sulle "pari opportunità e delle dimensioni di genere" eventualmente attraverso la stipula di protocolli di intesa con enti e istituzioni nazionali ed internazionali.	Almeno un progetto su bandi competitivi nel campo delle pari opportunità e delle dimensioni di genere presentato ogni anno dal 2020 al 2023.	Numero di progetti presentati.



2.3 Pubblicare tramite video storie di successo di UniCam coinvolgendo ricercatrici che si sono distinte nelle attività di ricerca.	Cinque video uno per ogni scuola.	Virilità del video condiviso.
2.4 Definire una proposta, da inoltrare al MIUR, per l'introduzione di una quota premiale di punti organico da riservare agli Atenei che ottengono dei risultati positivi di "riequilibrio di genere" nei ruoli apicali (sia personale docente che T-A).	Incremento delle % di incidenza delle donne nei vari ruoli sia docenti/ricercatori che personale tecnico amministrativo.	Delta positivo della % di donne nei vari ruoli.

3. Linguaggio di Genere.

Azione	Target	Indicatore
3.1. Costruire una task force con il coordinamento della delega alle pari Opportunità con il supporto dell'Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing, dedicata alla revisione della modulistica utilizzata in UNICAM in coerenza con le linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.	Costituzione entro ottobre 2019.	Emanazione atto di costituzione (SI/NO).
3.2 Rilasciare una nuova modulistica UNICAM aggiornata rispetto alle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.	100% modulistica individuata dalla task force aggiornata.	Rilascio di template con la modulistica aggiornata.
3.3 Realizzare attività formative specifiche sul tema del linguaggio.	Almeno un evento ogni due anni.	-Numero di eventi realizzati. -Numero partecipanti.

Allegati:

1 - Linee guida per il linguaggio di genere ad UNICAM: indicazioni generali ed esempi di utilizzo



- Allegato 1 -

Linee guida per il linguaggio di genere ad UNICAM: indicazioni generali ed esempi di utilizzo

Decreti e verbali, lettere e modulistica, avvisi su web o in forma cartacea sono documenti che hanno scopi e destinazioni distinte e quindi richiedono strategie di redazione diverse. In alcuni casi si possono conoscere o meno genere e funzione della persona alla quale si sta scrivendo, in altri ci si rivolge a gruppi di persone definite (ad esempio assegnisti e assegniste) o generiche (ad esempio negli avvisi che riguardano il divieto di fumare o comportamenti da tenere in caso di incendio).

Per tutte le tipologie di testo, ci devono guidare due principi base:

1. dare visibilità al genere femminile;
2. garantire semplicità e chiarezza al contenuto dei documenti.

Lettere inviate a persona definita: usare sempre il genere grammaticale congruo con quello della persona alla quale si sta scrivendo e della persona che scrive, in tutte le parti della lettera: dall'intestazione alle formule di saluto.

Avvisi, circolari inviati a più persone: valutare due possibili alternative.

1. Uso simmetrico del genere: ovvero dare evidenza ai due generi, sia nella forma estesa (*'gentili professori e professoresse'*) sia nella forma abbreviata (*'gentili professori/esse'*) (es.: invece di scrivere 'A partire dalla sessione giugno-luglio 2019 (proroghe semestrali del 26° ciclo) **tutti i dottorandi** dovranno effettuare l'upload della tesi all'interno della propria area riservata' scrivere 'A partire dalla sessione giugno-luglio 2014 (proroghe semestrali del 26° ciclo) **dottorandi e dottorande** dovranno effettuare ...').
2. Oscuramento di entrambi i generi:
 - a. usare forme, espressioni che non abbiano referenza di genere (es.: alla Segreteria del dipartimento, alla Presidenza);
 - b. usare forme passive e/o forme impersonali (es.: invece di scrivere 'A partire dalla sessione giugno-luglio 2019 (proroghe semestrali del 26° ciclo) **tutti i dottorandi** dovranno effettuare l'upload della tesi all'interno della propria area riservata' scrivere 'A partire dalla sessione giugno-luglio 2014 (proroghe semestrali del 26° ciclo) l'upload della tesi dovrà essere effettuato ...').

Bandi di concorso – In UNICAM si redigono regolarmente decreti con i quali si avviano selezioni per l'affidamento di incarichi di insegnamento o di assegni di ricerca, per l'assegnazione di contributi a sostegno della mobilità o per l'ammissione a corsi di perfezionamento, ecc.

Si tratta di atti rivolti all'esterno (che vengono pubblicati nelle pagine web), nei quali vengono definiti criteri e regole per l'ammissione alla selezione (chi può presentare domanda, quali requisiti deve possedere, quali sono i criteri di scelta del vincitore o della vincitrice) e, per questo, devono innanzitutto essere chiari e di lettura scorrevole. Possono tradursi in atti con



molti articoli e nei quali il riferimento a probabili candidati e candidate possono essere ripetuti più volte. In tali documenti si raccomandano le seguenti raccomandazioni.

- Relativamente all'oggetto:
 1. quando possibile indicare il tipo di attività per la quale si pubblica il bando utilizzando forme che non abbiano referente di genere (es.: per il conferimento di incarichi di insegnamento; di un assegno di ricerca);
 2. nel caso il bando sia rivolto a particolari categorie di persone, dare evidenza ai due generi: (es.: per l'assegnazione di una borsa di studio a **laureati e laureate** della laurea magistrale).
- Chi firma, il/la responsabile del procedimento, i/le componenti la commissione valutatrice: usare sempre il genere grammaticale congruo con il genere della persona che firma, che è responsabile, che è nominata.
- Nel caso la nomina della commissione venga rinviata a successivo decreto, ma vengano esplicitate le caratteristiche di chi avrà titolo a farne parte, usare entrambi i generi in forma estesa.
- Nel facsimile di domanda: dare evidenza a entrambi i generi, usando la forma abbreviata o lasciando "aperta" la desinenza delle parole:
il/la sottoscritt__
nat__ a _____
- Le pagine web: in genere bando e allegati vengono pubblicati in pagine web dedicate nelle quali, in particolare se si tratta di bandi per l'ammissione a corsi di perfezionamento o l'assegnazione di borse di studio, possono essere inserite alcune righe di presentazione della selezione. Avere particolare cura nel dare evidenza a entrambi i generi nella parte di descrizione (es.: borsa di studio per **laureandi e laureande** della laurea magistrale in ...)
- Il decreto di nomina del vincitore e/o della vincitrice: usare il genere grammaticale congruo al genere della persona alla quale l'incarico/il contributo viene assegnato; nel caso vi siano più vincitori (di entrambi i generi) usare comunque il genere grammaticale proprio della persona cui ci si riferisce, eventualmente citando per esteso le categorie: i candidati e le candidate idonei ... Eventuali aggettivi, participi passati ecc. possono essere riportati al maschile (inclusivo), per non appesantire il testo.

Contratti a persone fisiche – (di insegnamento, per attività di tutorato, per assegni di ricerca, etc.)

Quando si stila un contratto il genere del collaboratore o della collaboratrice è noto e, quindi, va seguita la regola d'oro: usare il genere grammaticale corrispondente al genere di chi firma (porre la stessa attenzione anche al genere di chi firma per conto del Dipartimento). Verificare che il genere grammaticale di pronomi, aggettivi, participi passati ecc. concordino con quello della persona a cui si fa riferimento.

Considerato che il testo dei contratti è standard, predisporre dei modelli per tipologia di contratto, per i due generi faciliterà il lavoro di stesura e eviterà possibili discordanze nel testo, dovute all'effetto del copia/incolla o alla fretta.

Le funzioni, i ruoli – 'nominare' al femminile ruoli e funzioni, specialmente se di prestigio, rappresenta il primo, fondamentale passo da compiere per favorire il cambiamento culturale nella direzione delle pari opportunità e del riconoscimento e rispetto delle differenze di genere.



L'uso della forma femminile per definire l'incarico o la funzione quando a ricoprirlo è una donna conferisce visibilità alla presenza di studenti e ricercatrici, dirigenti e personale amministrativo, comunica al mondo l'attività svolta e ne rafforza il senso di appartenenza.

Per tutti i documenti, fatte salve le indicazioni sopra riportate e qualora si reperi necessario non appesantire il testo con doppi riferimenti, usare il maschile cosiddetto "neutro", avendo cura di inserire dopo le premesse e prima degli articoli la seguente frase:

“L'università garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'incarico oggetto del presente avviso. L'uso del genere maschile per indicare le persone è dovuto solo a esigenze di semplicità del testo.”

ESEMPI DI REVISIONE

assegnista di ricerca	assegnista di ricerca
assistente	assistente
autore	autrice
borsista	borsista
collaboratore	collaboratrice
committente	committente
componente	componente
contrattista	contrattista
coordinatore	coordinatrice
direttore	direttrice
dottorando	dottoranda
lavoratore	lavoratrice
lettore	lettrice



membro (meglio usare componente)	membro (meglio usare componente) *
ospite	ospite
presidente	presidente
professore associato	professoressa associata
professore ordinario	professoressa ordinaria
professore straordinario	professoressa straordinaria
referente	referente
relatore	relatrice
segretario	segretaria
studente	studentessa

* la parola 'membro' in quanto metafora (uso di una parte del corpo per denominare una persona) resta al maschile; è comunque consigliabile usare 'componente'.