



Gender Equality Plan dell'Università Cattolica del Sacro Cuore



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

1	PREMESSA	3
1.1	Composizione GEP Team	9
2	ANALISI DI CONTESTO	10
2.1	Analisi quantitativa dei dati numerici sulla popolazione disaggregata per genere	12
2.2	Numeriche docenti, ricercatori, dottorandi, assegnisti	13
2.3	Numeriche Personale Tecnico Amministrativo (PTA)	18
2.4	Governance e Organi di Ateneo	20
2.5	Analisi qualitativa/quantitativa della produzione scientifica e dei progetti di ricerca sui temi legati alla parità di genere	21
2.6	Mappatura dei soggetti attivi per la tutela e la promozione delle pari opportunità di genere	22
2.7	Mappatura delle attività e servizi in essere a sostegno del bilanciamento tra vita privata e lavorativa (aspetti contrattuali e servizi di <i>welfare</i>)	23
3	PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE	25
3.1	AREA 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	30
3.2	AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	33
3.3	AREA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	39
3.4	AREA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	41
3.5	AREA 5: Prevenzione delle discriminazioni di genere	45

1.

Premessa



1. Premessa

L'Università Cattolica del Sacro Cuore (UCSC) si impegna, in attuazione delle proprie finalità istituzionali e in armonia con gli indirizzi stabiliti dalla Costituzione Apostolica *Ex corde Ecclesiae*, a promuovere lo sviluppo di ogni sapere secondo una concezione della scienza posta al servizio della persona umana e della convivenza civile, conformemente ai principi della dottrina cattolica e all'azione della Chiesa cattolica nella società e nella cultura, e in coerenza con la natura universale del cattolicesimo e con le sue alte e specifiche esigenze di libertà.

Muovendo da tale premessa l'UCSC ha sostenuto e realizzato la formulazione del **Gender Equality Plan** (in seguito "GEP") collocandolo nel solco dei valori che ispirano l'Ateneo, espressi anche nell'art. 10 dello Statuto "L'Università Cattolica è una comunità di docenti, studenti, personale amministrativo e tecnico, improntata al rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo e delle libertà personali e collettive, nonché ai principi della solidarietà" e ripresi dal Codice Etico (artt. 1. Rifiuto di ogni ingiusta discriminazione, 2. Abusi morali e sessuali, 30. Valorizzazione dei meriti individuali nelle procedure di selezione, 37. Centralità del personale, 38. Selezione del personale, 39. Formazione e sviluppo del personale, 41. Gestione del personale). Tutta la comunità universitaria è chiamata a riconoscere, promuovere, realizzare e garantire tali principi.

Tali principi trovano concreta attuazione nel GEP attraverso la definizione di un piano organico di azioni volte a diffondere la cultura della parità di genere, stimolare l'avvio di cambiamenti strutturali nelle organizzazioni e conseguire il superamento dei divari tra uomini e donne.

Tale piano organico di azioni, redatto secondo quanto indicato nella dichiarazione n. 628 del 30/9/2020 della *Direzione Research and Innovation* della Commissione europea, è requisito obbligatorio per tutti gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore che vogliano accedere ad un finanziamento di ricerca nell'ambito del programma *Horizon Europe*.

Alle radici del GEP vi è senz'altro la direttiva 2006/54 del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Tuttavia, il riferimento più attuale va ricercato nella strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea e, nello specifico, nelle indicazioni dell'Istituto Europeo per la *Gender Equality* (EIGE, eige.europa.eu) in quanto è finalizzato a "identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca".

1. Premessa

È rilevante sottolineare che per la realizzazione di tale strategia la Commissione europea, così come espressamente dichiarato nella comunicazione 5/3/2020, procederà su due direttrici: “misure mirate volte a conseguire la parità di genere, combinate a una maggior integrazione della dimensione di genere inserendo sistematicamente una prospettiva di genere in ogni fase dell’elaborazione delle politiche in tutti i settori dell’UE, sia interni che esterni”.

Osservanza e applicazione del principio fondante della parità di genere devono essere pratica ordinaria in un’organizzazione che intende attivare politiche e azioni di contrasto alle discriminazioni, e che intende agire affinché tutti abbiano le stesse possibilità di svolgere un ruolo guida nelle società e nei contesti in cui operano.

Tale condizione deve concretizzarsi, con particolare efficacia, nelle realtà che fanno ricerca e generano conoscenza scientifica, posto che il progresso della ricerca e della conoscenza scientifica sono un fattore chiave per la crescita e lo sviluppo della società e per il miglioramento delle condizioni in cui l’essere umano elabora, persegue e realizza le proprie aspirazioni.

È una condizione tanto più vera e tanto più cogente per l’UCSC che si caratterizza quale realtà di alta formazione e di ricerca d’eccellenza con solide connessioni internazionali.

Ad evidenza dell’attenzione e dell’impegno dell’Ateneo su questa tematica vi è, per esempio, l’attività svolta nell’ambito dello *Strategic Alliance of Catholic Research Universities (SACRU)*¹. Tra le iniziative previste in occasione di Expo Dubai, il 6 marzo 2022 sarà organizzato l’evento “*More Women Leadership for a Better World: Care as a Driver for Our Common Home*”, il progetto internazionale congiunto tra SACRU e Fondazione Centesimus Annus Pro Pontefice che vuole identificare le aree in cui il vantaggio comparativo delle donne è empiricamente dimostrato, per proporre un processo rigenerativo capace di abbattere le barriere che ostacolano la loro presenza in posizioni di potere.

Anche sul terreno della ricerca scientifica l’attenzione e l’impegno dell’Ateneo sui temi della parità di genere sono consolidati: produzione scientifica e centri di ricerca attivi su diversi ambiti - donne, migrazione e processi culturali, donne e mondo del lavoro, conciliazione vita e lavoro, economia/finanza e credito per le donne, salute e benessere psicologico delle donne - ne sono indice significativo.

L’Ateneo condivide la posizione europea secondo cui coniugare il tema della parità di genere con la ricerca e l’innovazione sia una via maestra per ampliare e rafforzare lo Spazio Europeo della Ricerca: in tal modo si accresce il valore della ricerca in termini di eccellenza, creatività e stimolo alla crescita sociale ed economica.

¹ Alleanza strategica di università cattoliche attive nel settore della ricerca; oltre all’Università Cattolica, ne fanno parte l’Australian Catholic University (Australia), il Boston College (Usa), la Pontificia Universidad Católica (Puc) de Chile (Cile), la Pontificia Universidade Católica do Rio de Janeiro (Brasile), la Sophia University (Giappone), la Universidade Católica Portuguesa (Portogallo) e l’Universitat Ramon Llull (Spagna).

1. Premessa

Sul piano del metodo, coniugare dimensione di genere e ricerca e innovazione aiuta ad adottare nuove prospettive e sprona ricercatori e innovatori a ripensare standard e modelli di riferimento lasciando emergere esigenze, comportamenti e atteggiamenti difficilmente evidenziabili con i modelli consueti di interpretazione della realtà. Sul piano sociale, migliora la diffusione e l'applicazione della conoscenza, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte. Sul piano strettamente economico contribuisce all'emergere di mercati nuovi perché intercetta bisogni aggiuntivi per la cui soddisfazione sono necessari beni e servizi sostitutivi o complementari rispetto a quelli già esistenti.

La parità di genere è, in via prioritaria, un tema di tutela di un diritto fondamentale; ma è anche un tema di sviluppo tecnologico e di progresso, di miglioramento diffuso delle condizioni di esistenza dell'essere umano, di crescita economica. Si fonda su queste considerazioni anche la scelta delle Nazioni Unite di porre l'obiettivo della parità di genere quale priorità trasversale tra i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile fissati dall'Agenda 2030.

Attraverso l'adozione del Piano di Eguaglianza di Genere e grazie al ruolo sinergico e di supporto svolto dagli Organi di governo di Ateneo, UCSC si propone come soggetto qualificato per sostenere e attuare il principio fondativo europeo della parità di genere attraverso un duplice asse di azione: promuovendo una cultura e una ricerca volta al contrasto delle

disuguaglianze e al rispetto integrale della persona umana e strutturando un'organizzazione lavorativa caratterizzata dalla valorizzazione della diversità e il contrasto delle discriminazioni.

Per l'Ateneo risulterà anche più agevole raccogliere le sfide che l'Europa propone, attraverso il nuovo programma di finanziamento della ricerca e dell'innovazione, in tema di uguaglianza di genere: crescente partecipazione delle donne ai programmi di ricerca e innovazione, migliore integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca, ampliamento delle politiche di genere anche allo scopo di includere tematiche che contemplano una più ampia tutela nella prevenzione delle discriminazioni.

Nella definizione del piano sono state coinvolte differenti strutture organizzative dell'Ateneo che hanno consentito, come risultato prioritario, lo sviluppo dell'analisi di contesto in cui opera l'Ateneo volta a individuare i bisogni espressi o latenti degli stakeholder direttamente o indirettamente interessati.

In particolare, il Comitato Tecnico per la definizione del GEP si è confrontato con la *Governance* di Ateneo in diverse occasioni di incontro e di lavoro per raccogliere informazioni e concordare azioni utili per la predisposizione del presente documento.



1. Premessa

Le indicazioni formulate dalla CRUI nel Vademecum per l'elaborazione del GEP sono state l'utile punto di riferimento per predisporre il Piano.

Sulla base dell'analisi di contesto, che restituisce una rappresentazione dell'Ateneo in chiave di genere, sono stati individuati 4 obiettivi che afferiscono alle cinque aree indicate dalla Commissione europea come ambiti minimi di intervento

- 1 equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- 2 equilibrio di genere nelle posizioni di vertice negli organi decisionali;
- 3 uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4 integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- 5 prevenzione delle discriminazioni.

Per ogni area sono state formulate delle specifiche azioni individuando responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta.

Per ciascuna azione proposta, sono stati altresì definiti sia il target direttamente coinvolto che specifici esiti attesi, in termini di *output* (prodotti tangibili) e *outcome* (effetti delle politiche portate avanti), che ne inquadrano l'impatto trasformativo all'interno dell'Ateneo.

Il loro stato di avanzamento verrà verificato annualmente attraverso l'uso di indicatori individuati per ciascuna azione.

Le azioni previste in questo GEP sono collocate nell'arco temporale delle annualità 2022-2024.

Avviando questi iter, il processo che ne seguirà sarà strettamente legato ai processi rappresentati nello schema riportato di seguito. Da un lato viene sottolineata l'importanza di ciascuno dei processi e della loro interconnessione e, d'altro canto, è evidente che il processo di elaborazione del Piano si fonderà sui risultati del precedente processo di valutazione del piano (vedi Figura 1).

1. Premessa



Figura 1 - Ciclo di elaborazione e controllo del Piano GEP

Il GEP è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 13 Dicembre 2021 e dal Consiglio di Amministrazione del 15 Dicembre 2021.

L'Ateneo ha costituito il GEP Team quale struttura che dovrà indirizzare e garantire, negli anni, l'attuazione e il monitoraggio delle azioni finalizzate all'implementazione del GEP; il Team è composto da rappresentanti dell'intera comunità di Ateneo (accademica, studentesca, tecnica e amministrativa) di cui alla delibera del Comitato Direttivo del 27 ottobre 2021:

- **Prof.ssa Antonella SCIARRONE ALIBRANDI**
Delegata del Rettore, con funzioni di Presidente
- **Prof.ssa Antonella OCCHINO**
Preside Facoltà di Economia, rappresentante Comitato Pari Opportunità
- **Prof. Domenico SIMEONE**
Preside Facoltà di Scienze della Formazione
- **Prof. Antonio ALBANESE**
Direttore Dipartimento
- **Prof.ssa Simonetta POLENGHI**
Direttrice Dipartimento
- **Prof. Aldo CARERA**
Presidente Comitato per le Pari Opportunità
- **Dott. Diego BOERCHI**
Rappresentante dei ricercatori universitari nel Comitato per le Pari Opportunità
- **Dott.ssa Ilenia PAGANI**
Rappresentante del personale tecnico amministrativo nel Comitato per le Pari Opportunità
- **Dott. Mauro BALORDI**
Direttore della sede di Piacenza-Cremona
- **Dott. Lorenzo CECCHI**
Direttore della sede di Roma
- **Dott. Mario GATTI**
Direttore della sede di Milano
- **Dott. Giovanni PANZERI**
Direttore della sede di Brescia
- **Dott.ssa Marzia BENELLI**
Delegata del Direttore Generale, Direttore Risorse Umane
- **Sig.ra Letizia DAL FERRO e Sig.ra Alma HODZIC**
Studentesse rappresentanti membri del Comitato per le Pari Opportunità
- **Sig.ra Serena LIMITE**
Studentessa rappresentante membro del Senato Accademico integrato

A supporto del GEP Team è stato costituito un Comitato Tecnico per la redazione del GEP di cui fanno parte: Dott. Mario GATTI, Prof.ssa Claudia MANZI, Ing. Ilaria Erika IANNACCONE, Dott. Luca GIORGI, Dott.ssa Maria Pulsana BISCEGLIA, Dott.ssa Eleonora REVERBERI.

2.

Analisi di contesto



2. Analisi di contesto

Al fine di redigere il GEP è stata condotta un'analisi di contesto finalizzata a mettere in luce la situazione complessiva dell'Ateneo in relazione alla parità di genere ed individuare, di conseguenza, obiettivi concreti volti ad operare un miglioramento in questo ambito a partire dalla situazione attuale.

Nello specifico, l'analisi di contesto si è focalizzata sui seguenti ambiti:

- 1.** Analisi quantitativa dei dati della popolazione (studentesca, docente, personale tecnico amministrativo e Governance di Ateneo) disaggregati per genere.
- 2.** Analisi qualitativa/quantitativa della produzione scientifica e dei progetti di ricerca sui temi legati alla parità di genere, alla violenza di genere, all'*empowerment* femminile in diversi ambiti di vita.
- 3.** Mappatura dei soggetti attivi per la tutela e la promozione delle pari opportunità di genere.
- 4.** Mappatura delle attività e servizi in essere a sostegno del bilanciamento tra vita privata e lavorativa (aspetti contrattuali e servizi di welfare).

Di seguito sono riportate le evidenze emerse dalla analisi di contesto effettuata in tali quattro aree. Ne derivano diversi spunti.

Fra gli **aspetti di forza** emergono i seguenti:

- 1.** L'Università Cattolica risulta una realtà attrattiva per la componente femminile.
- 2.** L'Università ha svolto sinora un significativo **investimento culturale** sui temi relativi al *gender equality* e alla prevenzione sulla violenza sulle donne.
- 3.** **Alcune Facoltà** (Psicologia, Scienze della Formazione, Scienze Politiche e Scienze Linguistiche) **superano il dato nazionale** mostrando un buon equilibrio di genere nei percorsi di carriera.

Accanto a questi aspetti emerge, quale principale area di attenzione, uno squilibrio nei percorsi di carriera apicali, con riferimento sia all'ambito accademico sia a quello amministrativo.

Nel corso degli ultimi tre anni accademici, gli iscritti a tutte le Facoltà sono prevalentemente di genere femminile, in lento ma costante aumento (vedi Figura 2).

2. Analisi di contesto

2.1 | Analisi quantitativa dei dati numerici sulla popolazione disaggregata per genere

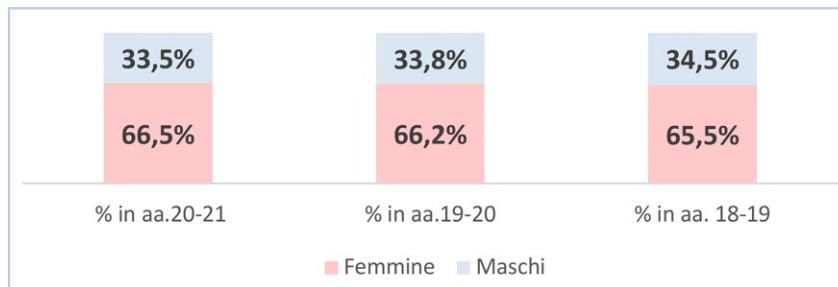


Figura 2 - Iscritti a tutte le Facoltà negli ultimi tre AA.

Per l'AA. 20-21 le iscrizioni per Facoltà vedono un forte sbilanciamento di genere con una presenza maggiore di donne nelle Facoltà di Psicologia, Scienze della Formazione, Scienze Linguistiche, Scienze Politiche e Sociali, Lettere e Filosofia, Medicina e Chirurgia e Giurisprudenza.

Nelle Facoltà di Economia, Economia e Giurisprudenza e Scienze Matematiche le iscrizioni sono in sostanziale parità di genere. Si riscontra invece uno sbilanciamento di genere sul versante maschile nelle Facoltà di Scienze Agrarie e Scienze Bancarie. Questi dati sono in linea coi *benchmark* nazionali.

Negli ultimi tre AA. le iscrizioni per Facoltà e genere sono rimaste sostanzialmente invariate.

Analizzando i dati per tipologia di corso di studi non si evidenzia un significativo mutamento nei trend delle composizioni per genere: sia nelle Lauree Triennali che Magistrali emerge una costante maggioranza di donne iscritte.

Inoltre, i dati relativi all'impiegabilità e alla soddisfazione per il percorso di studio (seppur non rappresentativi dell'intera popolazione dei laureati) non evidenziano alcuna disparità di genere. Se ne deduce che il percorso di studi effettuato in UCSC è altamente soddisfacente sia per le donne sia per gli uomini e che facilita, per entrambi i generi, un efficace e veloce inserimento nel mondo lavorativo.

2. Analisi di contesto

2.2 | Numeriche docenti, ricercatori, dottorandi, assegnisti

Relativamente all'anno accademico 2020/2021, il **personale di ruolo** (Professori I fascia, Professori II fascia, Ricercatori² e Ricercatori a Tempo Determinato³) risulta composto al 40% da donne.

Per quanto riguarda i dottorati, in linea con le iscrizioni ai corsi di laurea, la tendenza conferma una maggioranza di donne iscritte negli ultimi tre anni accademici. Anche per l'anno 20-21, la maggior parte dei dottorandi (60,3%) e assegnisti (63%) è composta da donne.

Analizzando nel dettaglio questo dato, si osserva che la popolazione di studenti, dottorandi e assegnisti è prevalentemente femminile e che la popolazione di Ricercatori vede una sostanziale parità fra i generi. A partire da questo livello di carriera, si nota come le posizioni successive (RTD, Ricercatore, Professore di I e II fascia) siano invece prevalentemente a presenza maschile, arrivando a invertire le quote.

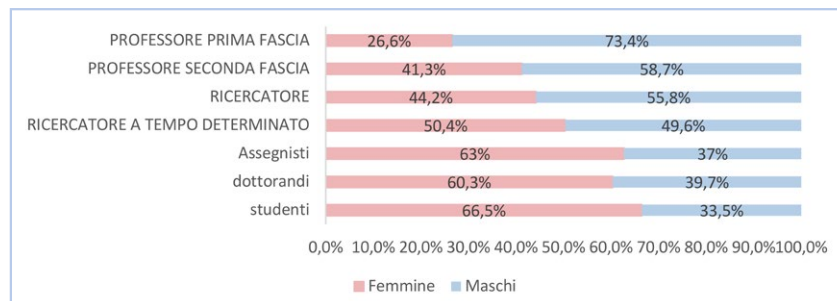


Figura 3 - Suddivisione per ruolo e genere di iscritti e personale docente, di ruolo e non di ruolo AA 2020-2021

² Con l'inquadramento "ricercatore" non sono previste nuove assunzioni a seguito della Legge n. 240/10 del 30 dicembre 2010. Il personale così inquadrato potrà passare a professore di seconda fascia oppure rimanere in questo ruolo fino al termine della carriera.

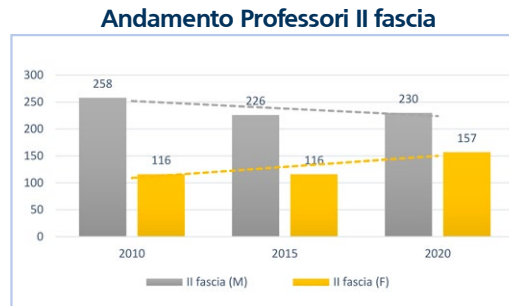
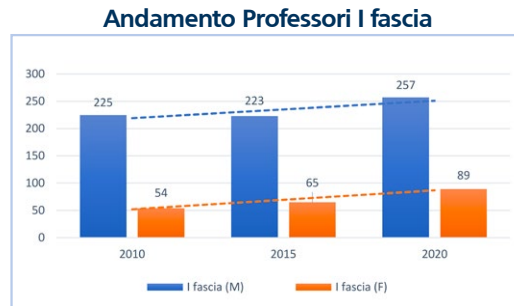
³ Con l'inquadramento "ricercatore a tempo determinato" si fa riferimento sia ai ricercatori a di tipo A (reclutati con contratti triennali prorogabili una sola volta, per due anni, dopo valutazione positiva delle attività didattiche e di ricerca svolte) sia ai ricercatori di tipo B (reclutati con contratti triennali non rinnovabili, esclusivamente a tempo pieno, con possibilità di passaggio a professore associato, dopo valutazione positiva dell'attività svolta).

2. Analisi di contesto

2.2 | Numeriche docenti, ricercatori, dottorandi, assegnisti

Nell'intervallo temporale 2010 - 2020, considerando la popolazione dei soli professori incardinati di I e II fascia, si conferma la significativa prevalenza maschile mitigata, tuttavia, dalla costante e tendenziale crescita della

componente femminile. Lo sbilanciamento di genere più marcato si registra nei ruoli di professore di I fascia.



Fonte dati: MIUR

Ulteriore elemento considerato nell'analisi è stato il calcolo di un indicatore sintetico di bilanciamento di genere: il *Glass Ceiling Index*⁴. Il GCI (Glass Ceiling Index) per il corpo docente di Ateneo è passato da un

valore di **1,75** nel **2010** ad un valore di **1,49** nel **2021**. Pur indicando una situazione di sostanziale disparità tra uomini e donne, viene confermato un trend di miglioramento.

⁴Il Glass Ceiling Index mette in relazione la percentuale di donne (o di uomini) in un'organizzazione, in tutti i ruoli, con la percentuale di donne (o di uomini) nel ruolo più elevato di carriera per la medesima organizzazione. È quindi una "fotografia" in un dato istante temporale (ad esempio in un dato anno) della "segregazione verticale" per genere presente in un'organizzazione. Un valore del GCI pari di 1 indica che il rapporto tra uomini e donne a livello complessivo si mantiene lo stesso anche per la prima fascia e, quindi, l'assenza di segregazione verticale per genere. Al contrario, più l'indice assume valori superiori a 1, più le donne sono sottorappresentate in questo ruolo, cosa che, a sua volta, potrebbe suggerire una loro maggiore difficoltà nel progredire nella carriera accademica.

2. Analisi di contesto

L'analisi della **distribuzione per genere del personale docente presente in ciascuna Facoltà** è stata inoltre confrontata con i rispettivi *benchmark* nazionali di riferimento relativi alla percentuale femminile per ambito disciplinare⁵.

Tale confronto ha evidenziato che la quota di professori di I fascia donne è **inferiore al benchmark** per le Facoltà di Medicina e Chirurgia (6,7% vs 18% *benchmark*), Scienze Agrarie, Scienze Bancarie, Lettere e Filosofia (25% vs 42% *benchmark*), Giurisprudenza (6,5% vs 28% *benchmark*) e Scienze Matematiche (0% vs 20% *benchmark*). Situazione diversa - **con valori superiori o pari alla media nazionale** - si riscontra nelle Facoltà di Psicologia (66,7% vs 38% *benchmark*), Scienze Politiche (38% vs 30% *benchmark*), Scienze

2.2 | Numeriche docenti, ricercatori, dottorandi, assegnisti

Linguistiche (62% vs 38% *benchmark*) e Scienze della Formazione (42% vs 38%), Economia e Economia e Giurisprudenza (26,8% e 23,1% vs 25%). È comunque da rilevare che, nell'intervallo temporale considerato, le percentuali di presenza di professori di I fascia donne in quasi tutte le Facoltà sono in costante aumento.

Nella tabella seguente è rappresentata l'analisi di distribuzione per genere del personale docente di prima e seconda fascia (anno 2020) con riferimento alle aree disciplinari CUN; i dati sono raffrontati con il corrispettivo valore nazionale.

Settori concorsuali CUN	I fascia				II fascia					
	M	F	%M	%F	BMK	M	F	%M	%F	BMK
AREA 01 - SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	6	0	100%	0%	20%	0	2	0%	100%	36%
AREA 02 - SCIENZE FISICHE	3	0	100%	0%	14%	8	1	89%	11%	22%
AREA 03 - SCIENZE CHIMICHE	0	0	-	-	32%	1	0	100%	0%	50%
AREA 05 - SCIENZE BIOLOGICHE	7	1	88%	13%	35%	9	13	41%	59%	55%
AREA 06 - SCIENZE MEDICHE	46	3	94%	6%	19%	103	41	72%	28%	33%
AREA 07 - SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	14	1	93%	7%	23%	16	5	76%	24%	44%
AREA 09 - INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	0	0	-	-	11%	1	0	100%	0%	20%
AREA 10 - SCIENZE DELL'ANTICHITÀ, FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE	21	18	54%	46%	44%	12	23	34%	66%	57%
AREA 11 - SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE, PSICOLOGICHE	36	27	57%	43%	38%	21	29	42%	58%	48%
AREA 12 - SCIENZE GIURIDICHE	45	9	83%	17%	27%	21	6	78%	22%	44%
AREA 13 - SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	67	21	76%	24%	25%	29	26	53%	47%	44%
AREA 14 - SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	12	9	57%	43%	29%	9	11	45%	55%	41%

Fonte benchmark: UnRest-Net - Piattaforma Collaborativa per la Ricerca sull'Università (nel raffronto con il benchmark, si è considerata una tolleranza del 1% rispetto al valore effettivamente individuato).

⁵ Nota metodologica. Per l'identificazione dei benchmark è stato utilizzato il settore CUN di riferimento, per cui alcune discipline sono nel medesimo settore ed hanno lo stesso benchmark - es. Psicologia e Scienze della Formazione.

2. Analisi di contesto

Per i **professori di I fascia** si rilevano valori pari o superiori al *benchmark* di riferimento in 4 Aree disciplinari e valori inferiori al *benchmark* in 6 Aree disciplinari.

Per i **professori di II fascia**, si riscontra una inversione dei valori con una situazione migliorativa rispetto a 6 Aree disciplinari e una situazione con valori inferiori al *benchmark* in 4 Aree (l'Area 03 - Scienze chimiche viene esclusa dall'analisi, in considerazione dell'incidenza di 1 unico soggetto).

Confrontando i dati trasversalmente sulle Aree disciplinari, i raffronti con il *benchmark* nazionale delineano una **situazione più equilibrata nel comparto docenti II fascia**:

- si evidenzia un numero maggiore di Aree disciplinari con valori superiori al *benchmark*,
- si rileva, sempre in tali Aree, una consistenza numerica significativamente superiore ai dati di *benchmark*,
- si nota, nelle Aree con valori inferiori al *benchmark*, che gli scostamenti percentuali dal valore di *benchmark* sono più ridotti a quanto evidenziato per i docenti di I fascia (i.e. Area 06: prima fascia 6% vs 19% e seconda fascia: 28% vs 33%).

2.2 | Numeriche docenti, ricercatori, dottorandi, assegnisti

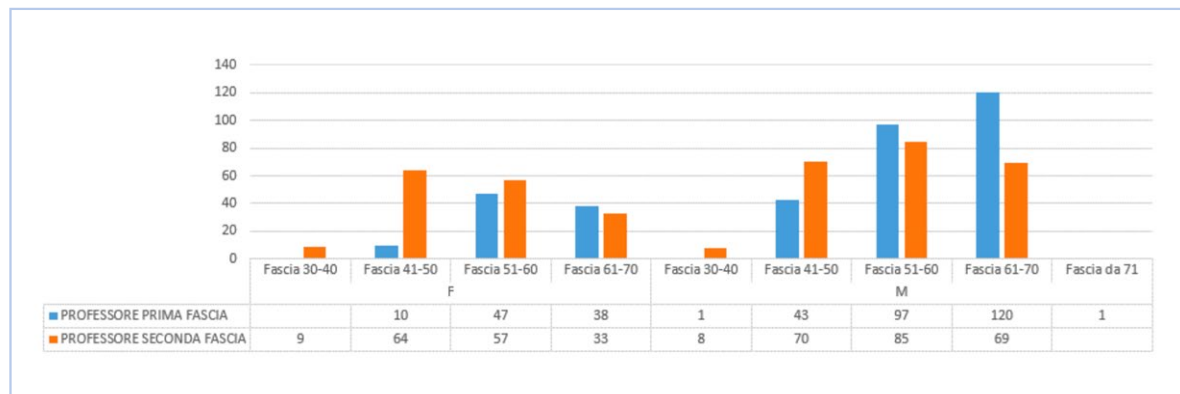
Tale analisi è meritevole di ulteriori approfondimenti che tengano conto di un arco temporale più ampio che possa seguire l'andamento di una specifica generazione, alla luce delle tempistiche dei percorsi di carriera che caratterizzano la componente accademica.

Infine, analizzando la distribuzione per fascia d'età del personale di ruolo di prima e seconda fascia in forza in Ateneo (dati ottobre 2021) si evidenziano alcuni fenomeni da porre in evidenza:

- la necessità, nel breve - medio periodo, di un fisiologico ricambio: il 46% degli uomini e il 40% delle donne si collocano nella fascia 60-70 per il personale di I fascia (passa al 30% e 20% per quello di seconda fascia); tale leva "generazionale" potrebbe favorire un ri-equilibrio nei percorsi di carriera in quanto, la verosimile fuori uscita (per sopraggiunti limiti di età) dei docenti di genere maschile di prima fascia (46%) nel prossimo decennio, potrebbe essere colmata da una quota di professori di seconda fascia a maggioranza femminile (presenti in percentuale più alta nelle fasce più giovani 74% vs 67%);
- l'incidenza della distribuzione nelle fasce più alte di età: è più spiccata nel genere maschile, mentre per il genere femminile la distribuzione è più equilibrata.

2. Analisi di contesto

2.2 | Numeriche docenti, ricercatori, dottorandi, assegnisti



Fonte dati: sistemi gestionali di Ateneo, aggiornamento ottobre 2021

2. Analisi di contesto

L'analisi della distribuzione per inquadramento del PTA evidenzia una situazione più composita. Sebbene le donne siano leggermente maggioritarie nei ruoli impiegatizi, ai livelli di quadro e dirigente esse sono nettamente in minoranza: poco meno di una su quattro è quadro e poco più di una su quattro è dirigente.

2.3 | Numeriche Personale Tecnico Amministrativo (PTA)

L'analisi in un arco temporale più ampio evidenzia, analogamente a quanto rilevato per il comparto docente, un trend significativo di miglioramento della presenza femminile nei ruoli apicali: si è passati dal 28,7% del 2015 al 34,5% nel 2021.

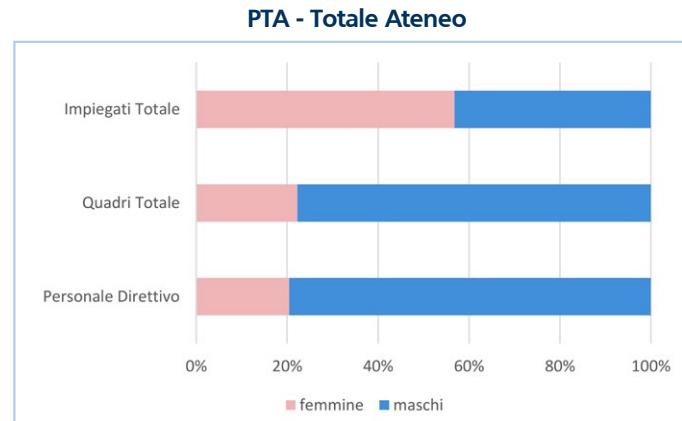


Figura 4 - Numeriche Personale Tecnico Amministrativo

Nota. Nell'inquadramento "impiegati" sono stati conteggiati anche CEL e COL.

2. Analisi di contesto

2.3 | Numeriche Personale Tecnico Amministrativo (PTA)

Il dettaglio della composizione della voce "Personale Direttivo", presenta la seguente distribuzione (Tab. 1):

Ruoli	M		F	
	N	%	N	%
Direttore Generale / Vice Direttore generale / Direttori di Sede	6	100	-	-
Direttori	14	94%	1	6%
Capiservizio	11	69%	5	31%
Dirigenti amministrativi Sede Roma	4	57%	3	43%

È stato calcolato un indicatore sintetico di bilanciamento di genere: il Glass Ceiling Index (GCI)⁶.

Il GCI per il personale tecnico amministrativo è pari a: **1,62** (incluso anche dirigente medico e sanitario della sede di Roma). L'indicatore evidenzia uno sbilanciamento di genere anche nel settore tecnico amministrativo.

⁶ Cfr, Nota 2



2. Analisi di contesto

2.4 | Governance e Organi di Ateneo

A livello di Organi di governo di Ateneo, si rileva una limitata presenza delle donne in tutti i ruoli considerati.

Le donne risultano poco presenti in tutti gli Organi collegiali: in Consiglio di Amministrazione e in Senato Accademico un componente su cinque è donna, in Senato Accademico Integrato la componente femminile è presente per il 29%; infine, nel Comitato Direttivo e nel Collegio dei Revisori 1 solo componente sul totale è donna.

Nell'Organismo di Vigilanza non si registrano invece presenze femminili.

La situazione migliora nella Consulta di Ateneo dove la presenza femminile è del 41% e nel Comitato Pari opportunità, dove i due terzi sono donne. Infine, il Prorettore è una donna, svolgendo anche la carica di Delegato del Rettore.



2. Analisi di contesto

Sul piano dell'attività di ricerca e della produzione scientifica si registra un interessante dinamismo rispetto ai temi della parità di genere. L'analisi è stata condotta utilizzando Genius (la piattaforma che censisce l'attività di ricerca condotta dall'Ateneo) e PubliRes (il repository di pubblica consultazione in cui confluiscono le pubblicazioni di autori UCSC).

È significativa e variegata la produzione scientifica in materia di parità di genere. Sono oltre 3000 gli articoli e le pubblicazioni di personale docente e ricercatore dell'Ateneo che si è occupato della tematica, inserendola nella propria agenda di ricerca e affrontandola da diverse prospettive. Sono centinaia i progetti di ricerca sviluppati sul tema, da varie angolature, e che sono stati finanziati e premiati con fondi dell'Ateneo: oltre 200 attraverso le linee di finanziamento interne (D.1 e D.3.2) e 20 con premi alle pubblicazioni (dal 2017 al 2021).

È, inoltre, interessante registrare che diversi progetti di ricerca sono stati sovvenzionati nell'ambito della partecipazione a bandi competitivi: questo

2.5 | Analisi qualitativa/quantitativa della produzione scientifica e dei progetti di ricerca sui temi legati alla parità di genere

lavoro di produzione scientifica e culturale ha infatti ottenuto importanti finanziamenti nazionali (PRIN, FISR) ed internazionali (Horizon 2020, ERC). In particolare, si evidenzia il progetto finanziato dall'ERC *"Harmful Traditions, Women Empowerment and Development"*.

Ed ancora, merita sottolineare che in Università Cattolica è stato sviluppato *"Centric"*, un software finalizzato all'elaborazione automatizzata del bilancio di genere delle iniziative in ambito cinematografico e audiovisivo.

Vi è poi da rilevare che, attraverso il finanziamento di Regione Lombardia, a partire dall'Anno Accademico 2018-2019 è stato attivato il corso di Psicologia della violenza di genere (60 ore) nell'ambito della LM - Psicologia dello sviluppo e dei processi di tutela (Facoltà di Psicologia).

L'Ateneo conta, inoltre, diversi centri di ricerca attivi sulle tematiche della parità di genere.

2. Analisi di contesto

In Ateneo è presente anche il Comitato per le Pari opportunità che ha, fra i suoi compiti, quello di:

- elaborare proposte di iniziative e misure atte a rimuovere gli eventuali ostacoli che impediscano la piena realizzazione delle pari opportunità nell'ambito universitario, nell'attività di studio, di ricerca, didattica, di lavoro e di assistenza;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei ruoli e nelle qualifiche nelle quali risultino sottorappresentate;
- valorizzare le capacità professionali di lavoratori in modo da favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, attraverso un'appropriata organizzazione del lavoro;
- promuovere le pari opportunità nell'ambito dell'inserimento dei laureati e degli specializzati dell'Università Cattolica nel mondo del lavoro, compiendo al riguardo indagini e analisi statistiche ed elaborando proposte e iniziative;
- proporre rimedi a eventuali comportamenti lesivi della personalità di coloro che operano all'interno dell'Università Cattolica correlati a discriminazioni di genere, anche attraverso una corretta informazione sulla legislazione in materia e sugli strumenti di tutela da questa apprestati;
- elaborare proposte di azioni volte a garantire e a sviluppare le pari opportunità nell'Università Cattolica, monitorandone l'attuazione.

2.6 | Mappatura dei soggetti attivi per la tutela e la promozione delle pari opportunità di genere

Dalla sua costituzione ad oggi sono state svolte numerose iniziative finalizzate a valorizzare la pluralità delle posizioni e a sensibilizzare, all'interno della Comunità universitaria, sulle tematiche di genere.

Il Comitato, infine, partecipa anche ad iniziative esterne organizzate con altri Enti e Istituzioni.

In Ateneo è inoltre presente l'Organismo di Vigilanza a cui la Comunità universitaria può rivolgersi al fine di sostegno e tutela in caso di discriminazioni, molestie e abusi nonché per qualsiasi fatto ritenuto violazione, o sospetto di violazione, del Codice Etico. Nello svolgimento della propria funzione, l'Organismo adotta idonee misure per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni acquisite.

2. Analisi di contesto

Con riferimento al personale tecnico amministrativo, i vigenti contratti collettivi di UCSC incorporano significativi istituti - migliorativi rispetto al contratto nazionale - volti a favorire le pari opportunità di genere nonché a perseguire un migliore equilibrio tra vita familiare e lavoro, ovvero il riconoscimento di erogazioni e prestazioni che possono essere ricondotte alla più ampia definizione di *welfare* aziendale.

All'esito di una ricognizione dei principali strumenti nell'ambito delle politiche riconducibili alla misura di un *gender equality plan*, è possibile rinvenire tre macro-aree:

- 1.** gli interventi nell'area della cosiddetta flessibilità organizzativa sia temporale sia spaziale (artt. 18, 18bis, 22 CCL Sedi Padane e artt. 21, 34 CCL Sede Roma);
- 2.** le misure in materia di congedi e permessi, di ausilio alle responsabilità di cura di minori (art. 23 CCL Sedi Padane e artt. 33, 38 CCL Sede Roma);
- 3.** le previsioni di sostegni e contributi di natura economica.

Tali aree si qualificano come azioni dirette e indirette che, in particolari momenti, facilitano il bilanciamento tra vita privata e impegni lavorativi contribuendo concretamente alla possibilità di abbattere le barriere di genere.

2.7 | Mappatura delle attività e servizi in essere a sostegno del bilanciamento tra vita privata e lavorativa (aspetti contrattuali e servizi di *welfare*)

Si evidenzia anche la messa a disposizione del personale di una specifica piattaforma web per l'accesso, tra gli altri, a: i) servizi per la scuola e l'istruzione, ii) servizi socio-sanitari, iii) contribuzioni per badanti e servizi assistenziali. Per l'utilizzo dei servizi della piattaforma è stata altresì stanziata una quota di contribuzione annua da parte dell'Ateneo per tutto il PTA (fino al livello contrattuale EPQ). L'utilizzo dei servizi è ulteriormente incentivato attraverso la possibilità di percepire in forma agevolata il premio aziendale (esentasse) qualora venga destinato dal lavoratore all'utilizzo dei servizi mediante la piattaforma *welfare*.

La comunità del personale di Ateneo si è inoltre attivata attraverso la creazione di un'associazione di assistenza e solidarietà denominata A.A.S.P.U.C. (Associazione di Assistenza e Solidarietà per il personale dell'Università Cattolica del Sacro Cuore) che opera ormai da più di 70 anni. Grazie alla generosità dei propri soci, che destinano una quota parte del loro stipendio all'Associazione, e al sostegno economico della Direzione della sede di Milano, A.S.S.P.U.C. eroga annualmente significativi contributi a sostegno dei colleghi in particolari occasioni della vita familiare.

2. Analisi di contesto

Ulteriori attività di sostegno alla famiglia sono inoltre erogate da strutture di Ateneo che offrono servizi ad una più ampia platea di pubblico: servizi di ascolto e sostegno psicologico presso le sedi padane, servizi rivolti ad offrire sostegno in situazioni di difficoltà nella relazione tra genitori e figli,

2.7 | Mappatura delle attività e servizi in essere a sostegno del bilanciamento tra vita privata e lavorativa (aspetti contrattuali e servizi di *welfare*)

confittualità nei rapporti, separazione, problemi affettivi, disagio personale, scolastico, lavorativo, sociale, esperienze di malattia o lutto, adozione, affido, anziani da assistere, offerti dal consultorio familiare della sede di Roma, etc.



3.

Piano di uguaglianza di genere

3. Piano di uguaglianza di genere

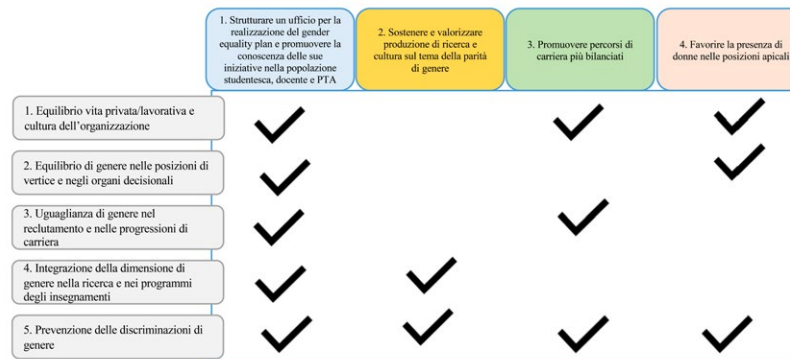
L'analisi di contesto effettuata e le evidenze emerse sono alla base del GEP dell'Università Cattolica per il triennio 2022 - 2024. Esso si pone i seguenti obiettivi:

- O1. Structurare un ufficio per la realizzazione del *Gender Equality Plan* e promuovere la conoscenza delle sue iniziative nella popolazione studentesca, docente e PTA
- O2. Sostenere e valorizzare il lavoro di ricerca e culturale sul tema della parità di genere
- O3. Promuovere percorsi di carriera più bilanciati
- O4. Favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali.

Tali obiettivi saranno perseguiti con la messa in atto di 19 azioni declinate nelle 5 aree di intervento indicate quali ambiti di intervento necessario:

- 1** equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- 2** equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- 3** uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- 4** integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- 5** prevenzione delle discriminazioni di genere

Lo schema che segue sintetizza l'intreccio tra obiettivi del GEP di Ateneo e le aree di intervento



Di seguito sono elencate le **19 azioni** che afferiscono alle diverse aree. Per ogni azione - come dettagliato nelle schede che seguono - sono stati individuati *responsabili* per l'implementazione, *target* direttamente coinvolto, specifici esiti attesi, in termini di *output* (prodotti tangibili) e *outcome* (effetti delle politiche attivate), che ne inquadrano l'impatto trasformativo all'interno dell'Ateneo.

Lo stato di avanzamento sarà verificato, almeno con cadenza annuale, monitorando gli indicatori individuati per ciascuna azione.

3. Piano di uguaglianza di genere

Area	Azione	Target	Tempistiche
AREA 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
1.1	Sviluppare azioni e strumenti di <i>Welfare</i> in Ateneo per favorire l'equilibrio famiglia-lavoro	PD, PTA	2022-2023-2024
1.2	Potenziare gli istituti contrattuali esistenti e introdurre nuovi istituti contrattuali (ad esempio lavoro agile, flessibilità di orario, possibilità di lavoro da remoto, etc.) per favorire la conciliazione lavoro-famiglia e, in generale, il benessere organizzativo	PTA	2022-2023-2024
1.3	Agevolazione rientro ricercatore da periodi di maternità/paternità	PD	2022-2023-2024
AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali			
2.1	Istituzione di unità organizzativa per l'attuazione e monitoraggio GEP a supporto del GEP Team	Ateneo	1° semestre 2022
2.2	Sistematizzazione e definizione di modalità per la raccolta e l'analisi di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, per svolgere inoltre azioni di monitoraggio	Ateneo	2022- 2023-2024
2.3	Delega per la Parità di genere	Ateneo	1° semestre 2022
2.4	<i>Workshop</i> per le strutture apicali PTA su <i>bias</i> , stereotipi di genere e su <i>skill</i> organizzative legate alla gestione della flessibilità	PTA	2022-2023-2024
2.5	Pari opportunità in accademia: iniziative rivolte ai Presidi, Direttori di Istituto e Dipartimento, Direttori centri di ricerca	PD	2022-2023-2024
2.6	Bilanciamento di genere nella composizione degli Organi di governo che prevedono cooptazione	Ateneo	in occasione del rinnovo

Legenda

- PD: personale docente e di ricerca
- PTA: personale tecnico amministrativo
- Ateneo: tutta la comunità universitaria compresi gli stakeholder



3. Piano di uguaglianza di genere

Area	Azione	Target	Tempistiche
AREA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
3.1	Empowerment di genere: supporto alle carriere attraverso percorsi di <i>mentoring/career coaching</i> e <i>workshop</i> focalizzati sulle <i>soft skill</i>	PTA	2022-2023-2024
3.2	Supporto economico ai carichi di cura per promuovere periodi di <i>visiting</i> (mobilità in uscita) per giovani ricercatori/trici	PD	2022-2023-2024
AREA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti			
4.1	Attivazione linea di finanziamento D.3.2 dedicata alle ricerche sulla parità di genere	PD	2022-2023-2024
4.2	Sviluppo e promozione di insegnamenti, moduli di corsi, laboratori e seminari, dedicati alla dimensione di genere come insegnamenti opzionali attivabili in diversi corsi di studio	Studenti	2022-2023-2024
4.3	Coordinamento sulle attività di ricerca relative alla parità di genere anche attraverso la collaborazione tra Centri di Ricerca attivi sulla tematica	PD	2022-2023-2024
4.4	Introduzione di un modulo legato alla ricerca sul <i>gender bias</i> all'interno del percorso <i>soft skills</i> previsto per gli studenti/sse delle Scuole di Dottorato	Studenti	2022-2023-2024

Legenda

- PD: personale docente e di ricerca
- PTA: personale tecnico amministrativo
- Ateneo: tutta la comunità universitaria compresi gli stakeholder



3. Piano di uguaglianza di genere

Area	Azione	Target	Tempistiche
AREA 5: Prevenzione delle discriminazioni di genere			
5.1	Definizione di linee guida per le forme comunicative di linguaggio (scritto e visivo) istituzionale / amministrativo rispettoso della dimensione di genere	Ateneo	2022
5.2	Revisione dello Statuto, del Codice etico e dei Regolamenti di Ateneo al fine di definire in maniera più esplicita aspetti di discriminazione legati al genere	Ateneo	2022
5.3	Aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali	PD, PTA, Studenti	2022
5.4	Promozione e comunicazione iniziative dell'Ateneo sulla parità di genere	Ateneo	2022-2023-2024

Legenda

- PD: personale docente e di ricerca
- PTA: personale tecnico amministrativo
- Ateneo: tutta la comunità universitaria compresi gli stakeholder



Obiettivo/i di riferimento

- O3. Promuovere percorsi di carriera più bilanciati
- O4. Favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali

1.1 - Azione

Sviluppare azioni e strumenti di Welfare in Ateneo per favorire l'equilibrio famiglia-lavoro

Destinatari / Target	<ul style="list-style-type: none">■ Personale docente e di ricerca■ Personale tecnico amministrativo
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Mappatura bisogni per tipologia (docenti, pta) qualitativa e quantitativa■ Mappatura e valutazione esistente■ Studio aspetti economico - fiscali■ Definizione e implementazione di un piano di <i>welfare</i>, con servizi in convenzione (gratuiti o a prezzi calmierati) e incorporando anche azioni già in essere■ Studio e attivazione di processi efficaci di comunicazione■ Valutazione impatto
Responsabile dell'attività	Funzione Risorse Umane; GEP Unit
Attori coinvolti per l'implementazione	Direzione Generale; Comitato Pari Opportunità; Ufficio Normativa, legale e contenzioso; eventuali supporti scientifici interni e/o risorse terze
Output	Piano di <i>welfare</i>

Benefici attesi	Miglioramento equilibrio famiglia/lavoro
Tempistiche (inizio / fine)	2022-2023-2024
Budget (SI/NO)	SI: servizi di consulenza, sostegno economico delle iniziative, servizi per analisi dei bisogni e valutazione degli impatti
Indicatori di monitoraggio e verifica	Indicatori quantitativi raccolti tramite scale già validate: <ul style="list-style-type: none">■ Utilizzo e soddisfazione per le iniziative■ Impatto del <i>welfare</i> nell'<i>engagement</i> del personale■ Impatto del <i>welfare</i> nel conflitto famiglia/lavoro

3. Piano di uguaglianza di genere

3.1 | AREA 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo/i di riferimento

- O3. Promuovere percorsi di carriera più bilanciati
- O4. Favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali

1.2 - Azione

Potenziare gli istituti contrattuali esistenti e introdurre nuovi istituti contrattuali (ad esempio lavoro agile, flessibilità di orario, possibilità di lavoro da remoto, etc.) per favorire la conciliazione lavoro-famiglia e, in generale, il benessere organizzativo

Destinatari / Target	Personale tecnico amministrativo
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Studio aspetti legali e contrattuali■ Formulazione di proposte relative agli istituti utili all'attuazione delle nuove forme di conciliazione■ Individuazione cluster dipendenti con particolari carichi di cura cui proporre la modalità contrattuale■ Formazione personale sui nuovi istituti contrattuali■ Valutazione impatto
Responsabile dell'attività	Funzione Risorse Umane; GEP Unit
Attori coinvolti per l'implementazione	Direzione Generale; Ufficio Normativa, legale e contenzioso; Funzione Sistema organizzativo, innovazione e progetti speciali; eventuali supporti scientifici interni e/o risorse terze utili alla formalizzazione del nuovo contratto di lavoro
Output	<ul style="list-style-type: none">■ Introduzione di nuovi istituti contrattuali e non■ Revisione istituti già in essere, contrattuali e non■ Percorso di formazione a responsabili e risorse

Benefici attesi	<ul style="list-style-type: none">■ Miglioramento conciliazione famiglia lavoro per cluster dipendenti con particolari carichi di cura■ Miglioramento <i>engagement</i>■ Miglioramento benessere organizzativo
Tempistiche (inizio / fine)	2022-2023-2024
Budget (SI/NO)	SI: servizi di consulenza; servizi di formazione, dotazione hardware per lavoro da remoto (pc portatili)
Indicatori di monitoraggio e verifica	Indicatori quantitativi raccolti tramite scale già validate: <ul style="list-style-type: none">■ Percezione di miglioramento della soddisfazione da parte dei lavoratori coinvolti■ Impatto nell'<i>engagement</i> del personale coinvolto■ Impatto nel conflitto famiglia-lavoro del personale coinvolto



3. Piano di uguaglianza di genere

3.1 | AREA 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo/i di riferimento

- O3. Promuovere percorsi di carriera più bilanciati

1.3 - Azione

A agevolazione rientro ricercatori da periodo di maternità/paternità

Destinatari / Target	Personale docente e di ricerca	Benefici attesi	<ul style="list-style-type: none">■ Miglioramento conciliazione famiglia lavoro■ Miglioramento benessere organizzativo
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Per i vincitori di premi di pubblicazione di eccellenza, incremento del premio per coloro che hanno usufruito di un congedo di maternità/paternità nei due anni precedenti■ Priorità nella definizione dell'orario della didattica■ Proposta di riduzione della didattica al rientro dalla maternità/paternità	Tempistiche (inizio / fine)	2022-2023-2024
Responsabile dell'attività	GEP Unit	Budget (SI/NO)	SI
Attori coinvolti per l'implementazione	Rettore; Presidi di Facoltà; Coordinatori corsi di studio; Strutture didattiche e post laurea per gli ambiti di competenza; Funzione Risorse Umane	Indicatori di monitoraggio e verifica	<ul style="list-style-type: none">■ Premi assegnati con incremento per maternità/paternità■ Numero revisioni orari della didattica■ Numero di contratti di didattica rivisti
Output	<ul style="list-style-type: none">■ Stanziamento budget aggiuntivo per premi sulle pubblicazioni di eccellenza■ Revisione calendario di programmazione della didattica■ Aggiornamento regolamenti personale docente		



3. Piano di uguaglianza di genere

3.2 | AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo/i di riferimento

- O1. Strutturare un ufficio per la realizzazione del *gender equality plan* e promuovere la conoscenza delle sue iniziative nella popolazione studentesca, docente e PTA

2.1 - Azione

Istituzione di unità organizzativa per l'attuazione e monitoraggio GEP a supporto del GEP Team

Destinatari / Target	Ateneo	Benefici attesi	Supporto al GEP Team e maggior efficacia nel perseguire a obiettivi di genere
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">▣ Individuazione del personale tecnico amministrativo▣ Inserimento dell'unità organizzativa nell'organigramma▣ Definizione budget a disposizione▣ Definizione responsabilità e strumenti	Tempistiche (inizio / fine)	1° semestre 2022
Responsabile dell'attività	Rettore; Direzione Generale	Budget (SI/NO)	SI: stanziamento budget annuale per attuazione interventi
Attori coinvolti per l'implementazione	GEP Team; Funzione Risorse Umane	Indicatori di monitoraggio e verifica	Inserimento unità nell'organigramma di Ateneo
Output	GEP Unit		

3. Piano di uguaglianza di genere

3.2 | AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo/i di riferimento

- O1. Strutturare un ufficio per la realizzazione del *gender equality plan* e promuovere la conoscenza delle sue iniziative nella popolazione studentesca, docente e PTA

2.2 - Azione

Sistematizzazione e definizione di modalità per la raccolta e l'analisi di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, per svolgere inoltre azioni di monitoraggio

Destinatari / Target	Ateneo	Benefici attesi	<ul style="list-style-type: none">■ Miglior indirizzamento e individuazione delle azioni sulla base delle analisi di contesto■ Valutazione delle azioni del GEP
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Strutturazione attività di raccolta dei dati quantitativi, anche tramite survey sulla popolazione studentesca, docente e del personale tecnico amministrativo■ Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere del personale■ Analisi dei dati quantitativi raccolti■ Reportistica sulla parità di genere, integrata con le statistiche di genere, finalizzata anche al monitoraggio delle azioni in corso e alla definizione di nuove azioni	Tempistiche (inizio / fine)	2022-2023-2024
Responsabile dell'attività	Presidente GEP Team	Budget (SI/NO)	SI: servizi per raccolta, impostazione e analisi dati
Attori coinvolti per l'implementazione	GEP Unit; Funzione di supporto al Nucleo di Valutazione; Ufficio dati statistici; Funzione Sistemi informativi; Funzione Risorse Umane <i>Coinvolgimento delle Direzioni di Sede e di Area per gli ambiti di competenza</i>	Indicatori di monitoraggio e verifica	<ul style="list-style-type: none">■ Strumenti di rilevazione e raccolta dati■ Cruscotto indicatori
Output	<ul style="list-style-type: none">■ Reportistica annuale (bilancio di genere)■ Dati raccolti sugli indicatori di valutazione delle altre azioni del GEP		



3. Piano di uguaglianza di genere

3.2 | AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo/i di riferimento

- O1. Strutturare un ufficio per la realizzazione del *gender equality plan* e promuovere la conoscenza delle sue iniziative nella popolazione studentesca, docente e PTA

2.3 - Azione Delega per la Parità di genere

Destinatari / Target	Ateneo	Benefici attesi	Miglioramento dell'efficacia delle azioni per raggiungere equilibrio di genere
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Attribuzione formale dell'incarico al Presidente del GEP Team■ Definizione del suo ruolo in relazione al GEP Team e alla GEP Unit	Tempistiche (inizio / fine)	1° semestre 2022
Responsabile dell'attività	Rettore	Budget (SI/NO)	NO
Attori coinvolti per l'implementazione	Funzione Attività organi centrali	Indicatori di monitoraggio e verifica	Formalizzazione della nomina al Presidente del GEP Team
Output	Nomina del Delegato		



3. Piano di uguaglianza di genere

3.2 | AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo/i di riferimento

- O4. Favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali

2.4 - Azione

Workshop per le strutture apicali PTA su *bias*, stereotipi di genere e *skill* organizzative legate alla gestione della flessibilità

Destinatari / Target	Personale tecnico amministrativo	Benefici attesi	<ul style="list-style-type: none">■ Maggior consapevolezza relativa ai <i>bias</i> di genere■ Miglioramento del clima organizzativo
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Definizione contenuti e ente formatore (interno/esterno)■ Individuazione dei destinatari■ Comunicazione e organizzazione dell'evento■ Valutazione dell'evento	Tempistiche (inizio / fine)	2022-2023-2024
Responsabile dell'attività	Funzione Risorse Umane; GEP Unit	Budget (SI/NO)	SI
Attori coinvolti per l'implementazione	Funzione Risorse Umane; personale docente con competenze sul tema	Indicatori di monitoraggio e verifica	<ul style="list-style-type: none">■ Svolgimento calendario <i>workshop</i>■ Soddisfazione dei partecipanti ai <i>workshop</i>■ Valutazione dell'impatto delle iniziative in maniera più allargata anche attraverso la rilevazione di indicatori sul clima organizzativo
Output	Calendario <i>workshop</i>		

3. Piano di uguaglianza di genere

3.2 | AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo/i di riferimento

- O3. Promuovere percorsi di carriera più bilanciati
- O4. Favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali

2.5 - Azione

Pari opportunità in accademia: iniziative rivolte ai Presidi, Direttori di Istituto e Dipartimento, Direttori centri di ricerca

Destinatari / Target	Personale docente e di ricerca	Benefici attesi	<ul style="list-style-type: none">■ Maggior consapevolezza relativa ai <i>bias</i> di genere nei progressi di carriera e nelle posizioni apicali in Accademia■ Miglioramento del clima organizzativo
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Presentazione iniziativa in Senato Accademico■ Organizzazione convegno/i multidisciplinare/i■ Comunicazione e organizzazione dei convegni■ Valutazione dell'evento	Tempistiche (inizio / fine)	2022-2023-2024
Responsabile dell'attività	Presidente GEP Team; GEP Unit	Budget (SI/NO)	SI
Attori coinvolti per l'implementazione	Senato Accademico; Comitato pari opportunità; Centri di Ricerca UCSC che sono attivi sul tema; GEP Team; Funzione Comunicazione; Funzione Risorse Umane; Ufficio gestione eventi presso le Sedi	Indicatori di monitoraggio e verifica	<ul style="list-style-type: none">■ Svolgimento convegno/i■ Soddisfazione dei partecipanti alle iniziative e attività■ Valutazione dell'impatto delle iniziative in maniera più allargata anche attraverso la rilevazione di indicatori sul clima organizzativo
Output	Calendario convegno/i		

3. Piano di uguaglianza di genere

3.2 | AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo/i di riferimento

- O4. Favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali

2.6 - Azione

Bilanciamento di genere nella composizione degli Organi di Governo che prevedono cooptazione

Destinatari / Target	Ateneo	Benefici attesi	Avvio di un percorso di bilanciamento della parità di genere nella <i>Governance</i> dell'Ateneo
Descrizione delle attività	Nomina componente femminile a scadenza negli Organi non elettivi	Tempistiche (inizio / fine)	In occasione del rinnovo
Responsabile dell'attività	Rettore	Budget (SI/NO)	NO
Attori coinvolti per l'implementazione	Funzione Attività organi centrali	Indicatori di monitoraggio e verifica	Percentuale di presenza femminile
Output	Maggior equilibrio di genere nella <i>Governance</i>		

3. Piano di uguaglianza di genere

3.3 | AREA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo/i di riferimento

- O3. Promuovere percorsi di carriera più bilanciati

3.1 - Azione

Empowerment di genere: supporto alle carriere attraverso percorsi di mentoring/career coaching e workshop focalizzati sulle soft skill

Destinatari / Target	Personale tecnico amministrativo	Benefici attesi	<ul style="list-style-type: none">■ Miglioramento delle aspirazioni e dei percorsi di carriera delle donne nell'amministrazione■ Maggior consapevolezza relativa ai bias di genere■ Miglioramento del clima organizzativo
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Definizione contenuti e ente formatore (interno/esterno)■ Individuazione dei destinatari■ Comunicazione e organizzazione delle iniziative■ Valutazione delle iniziative■ Pianificazione annuale di attività finalizzate al confronto con figure femminili più senior e role model	Tempistiche (inizio / fine)	2022-2023-2024
Responsabile dell'attività	Funzione Risorse Umane; GEP Unit	Budget (SI/NO)	SI: ente formatore, organizzazione logistica iniziative
Attori coinvolti per l'implementazione	Funzione Risorse Umane; personale docente con competenze sul tema	Indicatori di monitoraggio e verifica	<ul style="list-style-type: none">■ Dati numerici sulle adesioni■ Soddisfazione partecipanti■ Indicatori numerici sulle progressioni di carriera nei tre anni
Output	<ul style="list-style-type: none">■ Percorsi di coaching e mentoring■ Calendario workshop su soft skill		

3. Piano di uguaglianza di genere

3.3 | AREA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo/i di riferimento

- O3. Promuovere percorsi di carriera più bilanciati

3.2 - Azione

Supporto economico ai carichi di cura per promuovere periodi di *visiting* (mobilità in uscita) per giovani ricercatori/trici

Destinatari / Target	Personale docente e di ricerca
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Studio di modalità di sostegno economico per affrontare periodi di <i>visiting</i> includendo un sostegno economico e organizzativo per affrontare i carichi di cura durante il trasferimento■ Erogazione di contributi economici a <i>visiting</i> con carichi di cura
Responsabile dell'attività	Funzione Risorse Umane; GEP Unit
Attori coinvolti per l'implementazione	Direzione Generale; Presidi di Facoltà; Direzione di Area Sviluppo internazionale; Funzione Risorse Umane
Output	Incremento <i>Visiting</i> giovani ricercatori/trici

Benefici attesi	<ul style="list-style-type: none">■ Miglioramento delle progressioni di carriera■ Incremento mobilità internazionale dei giovani ricercatori/trici
Tempistiche (inizio / fine)	2022-2023-2024
Budget (SI/NO)	SI
Indicatori di monitoraggio e verifica	Numero di domande



3. Piano di uguaglianza di genere

3.4 | AREA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo/i di riferimento

- O2. Sostenere e valorizzare il lavoro di ricerca e culturale sul tema della parità di genere

4.1 - Azione

Attivazione linea di finanziamento D.3.2 dedicata alle ricerche sulla parità di genere

Destinatari / Target	Personale docente e di ricerca	Benefici attesi	<ul style="list-style-type: none">■ Incremento delle risorse destinate alla ricerca su questo tema■ Promozione di una maggior connessione interdisciplinare su questo tema in Ateneo
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Attivazione linea di finanziamento D.3.2■ Definizione criteri di partecipazione con GEP Team■ Istituzione bando di partecipazione	Tempistiche (inizio / fine)	2022-2023-2024
Responsabile dell'attività	Area Ricerca e Sviluppo; GEP Unit	Budget (SI/NO)	SI
Attori coinvolti per l'implementazione	Delegato al coordinamento e alla promozione della ricerca scientifica e della sostenibilità; Commissione Strategia di Ricerca; GEP Team; Funzione Ricerca	Indicatori di monitoraggio e verifica	<ul style="list-style-type: none">■ Pubblicazione Bando D.3.2■ Budget dedicato
Output	Progetto di ricerca sul tema della parità di genere		

3. Piano di uguaglianza di genere

3.4 | AREA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo/i di riferimento

- O2. Sostenere e valorizzare il lavoro di ricerca e culturale sul tema della parità di genere

4.2 - Azione

Sviluppo e promozione di insegnamenti, moduli, laboratori e seminari, dedicati alla dimensione di genere attivabili in diversi corsi di studio

Destinatari / Target	Studenti	Benefici attesi	Arricchimento dell'offerta formativa
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Attivazione <i>call</i> a livello di Ateneo per:<ol style="list-style-type: none">1) la raccolta di proposte di insegnamenti sulla dimensione di genere fruibili dagli studenti di tutte le Facoltà (in numero definito)2) studio e verifica delle modalità di intervento per favorire negli insegnamenti esistenti contenuti che agevolino la parità di genere■ Selezione degli insegnamenti da attivare■ Attivazione degli insegnamenti e inserimento nei piani di studio	Tempistiche (inizio / fine)	2022-2023-2024
Responsabile dell'attività	Presidente GEP Team; Area Organizzazione e sviluppo sistema della didattica; GEP Unit	Budget (SI/NO)	SI
Attori coinvolti per l'implementazione	Rettore; Presidi di Facoltà, Coordinatori corsi di studio; Strutture didattiche e post laurea per gli ambiti di competenza	Indicatori di monitoraggio e verifica	<ul style="list-style-type: none">■ Adesione alla <i>call</i>■ Insegnamenti, moduli, laboratori e seminari sulla dimensione di genere
Output	<ul style="list-style-type: none">■ Promozione della <i>call</i>■ Nuovi insegnamenti / aggiornamenti dei programmi degli insegnamenti esistenti di diverse discipline sulla dimensione di genere		



3. Piano di uguaglianza di genere

3.4 | AREA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo/i di riferimento

- O2. Sostenere e valorizzare il lavoro di ricerca e culturale sul tema della parità di genere

4.3 - Azione

Coordinamento sulle attività di ricerca relative alla parità di genere anche attraverso la collaborazione tra Centri di Ricerca attivi sulla tematica

Destinatari / Target	Personale docente e di ricerca
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Indagine sull'interesse dei diversi centri di ricerca dell'Ateneo a costruire un coordinamento sulle tematiche che riguardano la parità di genere■ Attivazione delle procedure per la costituzione di un Coordinamento tra Centri di Ricerca o di un nuovo Centro di Ricerca sul tema
Responsabile dell'attività	Presidente GEP Team; GEP Unit
Attori coinvolti per l'implementazione	Delegato del Rettore al coordinamento e alla promozione della ricerca scientifica e della sostenibilità; Funzione Ricerca
Output	Coordinamento dei contenuti di ricerca sulle tematiche di genere tra i Centri di Ricerca

Benefici attesi	Valorizzazione dei progetti, diffusione delle conoscenze e implementazione interdisciplinare della ricerca scientifica sulle tematiche di genere
Tempistiche (inizio / fine)	2022 - 1° semestre 2023
Budget (SI/NO)	NO
Indicatori di monitoraggio e verifica	Costituzione del meccanismo di coordinamento

3. Piano di uguaglianza di genere

3.4 | AREA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo/i di riferimento

- O2. Sostenere e valorizzare il lavoro di ricerca e culturale sul tema della parità di genere
- O3. Promuovere percorsi di carriera più bilanciati

4.4 - Azione

Introduzione di un modulo legato alla ricerca sul *gender bias* all'interno del percorso *soft skills* previsto per gli studenti/sse delle Scuole di Dottorato

Destinatari / Target	Studenti (Dottorandi)	Benefici attesi	<ul style="list-style-type: none">■ Maggior consapevolezza sui bias di genere nei dottorandi/e■ Arricchimento dell'offerta formativa per le Scuole di Dottorato
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Progettazione, pianificazione della attività di formazione sull'influenza dei <i>bias</i> di genere nelle scelte professionali e di carriera■ Messa a sistema delle attività formative per le Scuole di Dottorato■ Valutazione dell'attività	Tempistiche (inizio / fine)	2022-2023- 2024
Responsabile dell'attività	Area Ricerca e Sviluppo - Formazione Permanente; GEP Unit	Budget (SI/NO)	NO
Attori coinvolti per l'implementazione	Funzione Formazione Post laurea; Direttori/trici delle Scuole di Dottorato	Indicatori di monitoraggio e verifica	<ul style="list-style-type: none">■ Attivazioni ciclo di lezioni■ Valutazione da parte dei partecipanti
Output	Ciclo di lezioni		

3. Piano di uguaglianza di genere

3.5 | AREA 5: Prevenzione delle discriminazioni di genere

Obiettivo/i di riferimento

- O3. Promuovere percorsi di carriera più bilanciati
- O4. Favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali

5.1- Azione

Definizione di linee guida per le forme comunicative di linguaggio (scritto e visivo) istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere

Destinatari / Target Ateneo

Descrizione delle attività

- Benchmark con altri Atenei
- Definizione linee guida per una comunicazione gender sensitive
- Revisione della comunicazione istituzionale (ad esempio *Open Day*, locandine, *brochure*, sito web) alla luce delle linee guida
- Revisione dei documenti e dei materiali di presentazione dell'Ateneo (ad es. guide di Facoltà, materiale promozionale per corsi Master, *Open Day* etc.) e delle modulistiche di Ateneo alla luce delle linee guida
- Adeguamento modulistica
- Campagna di comunicazione

Responsabile dell'attività

Funzione Comunicazione; GEP Unit

Attori coinvolti per l'implementazione

Delegato del Rettore alla Comunicazione; Delegato del Rettore all'Offerta formativa; Docenti esperti sul tema; GEP Team; Area Organizzazione e sviluppo sistema della didattica; eventuali supporti scientifici interni

Output

- Linee guida
- Linguaggio *gender sensitive* nei documenti e nelle modulistiche di Ateneo
- Sito web, Locandine e *bochure* informative
- Miglior e più efficace organizzazione degli *Open Day* rispetto al tema di genere

Benefici attesi

- Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
- Promozione immagine dell'Ateneo bilanciata per genere
- Diffusione consapevolezza nella Comunità universitaria

Tempistiche (inizio / fine)

2022

Budget (SI/NO)

SI

Indicatori di monitoraggio e verifica

- Condivisione linee guida
- Verifica delle modalità di svolgimento dell'*Open Day*



3. Piano di uguaglianza di genere

3.5 | AREA 5: Prevenzione delle discriminazioni di genere

Obiettivo/i di riferimento

- O3. Promuovere percorsi di carriera più bilanciati
- O4. Favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali

5.2 - Azione

Revisione dello Statuto, del Codice etico e dei Regolamenti di Ateneo al fine di definire in maniera più esplicita aspetti di discriminazione legati al genere

Destinatari / Target Ateneo

- Descrizione delle attività**
- Costituzione gruppo di lavoro dedicato
 - Proposta di aggiornamento delle sezioni Codice etico / integrazioni per includere aspetti relativi alla discriminazione di genere
 - Adeguamento di regolamenti
 - Approvazione da parte degli Organi competenti
 - Campagna di comunicazione

Responsabile dell'attività Presidente GEP Team; GEP Unit

Attori coinvolti per l'implementazione Rettore; Organismo di Vigilanza; Consiglio di Amministrazione; DPO; Funzione attività organi centrali e di governo

Output Interventi di modifica

Benefici attesi ■ Prevenzione della discriminazione di genere in Ateneo

Tempistiche (inizio / fine) 2022

Budget (SI/NO) NO

Indicatori di monitoraggio e verifica Aggiornamento dei documenti



Obiettivo/i di riferimento

- O3. Promuovere percorsi di carriera più bilanciati
- O4. Favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali

5.3 - Azione

Aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali

Destinatari / Target	<ul style="list-style-type: none">■ Studenti■ Personale docente e di ricerca■ Personale tecnico amministrativo
Descrizione delle attività	<ul style="list-style-type: none">■ Recepimento di raccomandazioni in vigore a livello europeo e nazionale■ Costituzione gruppo di lavoro dedicato■ Aggiornamento indicazioni per la segnalazione all'Organismo di Vigilanza (OdV) di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali■ Realizzazione di una campagna di sensibilizzazione■ Monitoraggio delle segnalazioni
Responsabile dell'attività	Presidente GEP Team; Funzione Risorse Umane; GEP Unit
Attori coinvolti per l'implementazione	Organismo di Vigilanza; Comitato Pari Opportunità; DPO; Funzione Risorse Umane; ufficio Normativa, legale e contenzioso; Direzioni di Sede
Output	<ul style="list-style-type: none">■ Nuove indicazioni per la segnalazione all'Organismo di Vigilanza (OdV) di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali■ Campagna di sensibilizzazione

Benefici attesi	<ul style="list-style-type: none">■ Prevenzione della discriminazione di genere■ Maggiore efficacia nel recepire comportamenti inadeguati e discriminatori
Tempistiche (inizio / fine)	2022
Budget (SI/NO)	NO
Indicatori di monitoraggio e verifica	Aggiornamento processo segnalazione a OdV

3. Piano di uguaglianza di genere

3.5 | AREA 5: Prevenzione delle discriminazioni di genere

Obiettivo/i di riferimento

- O1. Strutturare un ufficio per la realizzazione del Gender Equality Plan e promuovere la conoscenza delle sue iniziative nella popolazione studentesca, docente e PTA
 - Sostenere e valorizzare il lavoro di ricerca e culturale sul tema della parità di genere

5.4 - Azione

Promozione e comunicazione iniziative dell'Ateneo sulla parità di genere

Destinatari / Target	Ateneo	Benefici attesi	<ul style="list-style-type: none">■ Diffusione consapevolezza nella Comunità Universitaria■ Promozione immagine dell'Ateneo bilanciata per genere
Descrizione delle attività	Sviluppo contenuti per la promozione delle iniziative per favorire conoscenze nella comunità universitaria: <ul style="list-style-type: none">■ progettazione e realizzazione di una sezione del sito dedicata alla parità di genere (anche con focus dedicato alla valorizzazione dei progetti di ricerca sulla parità di genere);■ progettazione e realizzazione di campagne di promozione dedicate alle iniziative di informazione/formazione sulla parità di genere.	Tempistiche (inizio / fine)	2022-2023-2024
Responsabile dell'attività	Funzione Comunicazione; GEP Unit	Budget (SI/NO)	NO
Attori coinvolti per l'implementazione	Delegato del Rettore alla Comunicazione; Comitato Pari Opportunità; Funzione Comunicazione; Docenti esperti sul tema; GEP Team	Indicatori di monitoraggio e verifica	<ul style="list-style-type: none">■ Realizzazione sito dedicato alla parità di genere■ Manutenzione contenuti
Output	Sezione del sito		



Il *Gender Equality Plan* è stato approvato
dal Senato Accademico nella seduta del 13 dicembre 2021
e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 dicembre 2021



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

