



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE

AREA DELLE ATTIVITÀ LEGALI E DEGLI AFFARI GENERALI
SETTORE AFFARI GENERALI
UFFICIO AA.GG. PROT. E CONSERVAZIONE DOCUMENTI ELETTRONICI

Decreto n. 430

IL RETTORE

- VISTO** lo Statuto dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio meridionale, emanato con Decreto Rettorale n. 661 del 26 luglio 2018 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 186 dell'11 agosto 2018;
- VISTA** la Legge n. 240 del 30 dicembre 2010 "Norme in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario";
- VISTO** il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e in particolare l'art. 10 che stabilisce l'obbligatorietà della Relazione della Performance, indicando espressamente il Bilancio di Genere come parte integrante della stessa;
- VISTO** il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) emanato con Decreto del Rettore n.135 del 2 marzo 2016;
- VISTE** le linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani della CRUI;
- VISTO** il verbale del Comitato Unico di Garanzia (CUG) della seduta dell'11 giugno 2021;
- CONSIDERATO** che gli enti di ricerca, per accedere ai finanziamenti europei del prossimo Programma Quadro per la Ricerca e per l'innovazione Horizon Europe, dovranno essere dotati di un Piano per la parità di genere, così come indicato dalla Commissione Europea per il 2020-2025;
- VISTO** il decreto rettorale n. 200 del 10 marzo 2021, con il quale è stato nominato il gruppo di coordinamento per la redazione del Bilancio di Genere;
- CONSIDERATA** la scadenza del 30 giugno 2021 fissata dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 per l'adozione della Relazione della Performance, di cui il Bilancio di Genere è parte integrante;
- RAVVISATA** la necessità e l'urgenza di procedere all'approvazione del Bilancio di Genere;

DECRETA

Per le motivazioni espresse in premessa

Art. 1

- È approvato il Bilancio di Genere che si allega al presente provvedimento e ne fa parte integrante.

Art.2

- Il presente decreto sarà portato a ratifica nelle prossime sedute utili del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.

Il presente decreto è inserito nella raccolta interna di questa Università.

Cassino, **14 GIU. 2021**

Il Responsabile del Settore
Dott. Biagio Pascarella

Il Responsabile dell'Ufficio
Dott.ssa Antonietta Ricci





UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE

Bilancio di Genere

2019

Sommario

Prefazione _____ 4

Nota metodologica _____ 6

Sezione 1 - Analisi di contesto _____ 11

La componente studentesca e delle scuole di dottorato _____ 11

Il personale docente e ricercatore _____ 19

Personale tecnico e amministrativo _____ 33

Incarichi istituzionali e di governo _____ 36

Sezione 2 - Analisi delle azioni per la parità di genere _____ 37

Dai Comitati Pari Opportunità ai Comitati Unici di Garanzia _____ 39

Reportistica delle azioni _____ 42

Allegato 1 _____

La Risoluzione del Parlamento europeo e il Bilancio di Genere _____ 53

Bibliografia e sitografia _____ 60

Prefazione

Il Bilancio di Genere, che per la prima volta l'Università degli Studi di Cassino e Lazio Meridionale ha redatto, è la necessaria conclusione di un processo avviato in ambito europeo e accolto pienamente dalla CRUI. Nel 2002 era stata approvata infatti la proposta di risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting*, in altre parole la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere. Identificato negli anni successivi dalla CRUI come un importante strumento di analisi, il Bilancio di Genere è stato ritenuto uno strumento necessario per individuare le criticità e l'adeguatezza dell'impegno delle Università nel valorizzare la parità di genere. Il Gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere è stato ufficialmente incaricato dalla stessa CRUI e ha portato a termine più che egregiamente il compito assegnatogli.

La pubblicazione e la diffusione delle *Linee Guida* ha consentito l'utilizzo di indicatori comuni a tutto il sistema universitario. Si è trattato in definitiva di un atto di quella cittadinanza europea, incardinata sui concetti di parità, pari opportunità e anti discriminazione: portare la questione di genere al centro dell'attenzione degli Atenei è infatti anche l'occasione per ridimensionare le disuguaglianze che causano, fra l'altro, perdita di capacità e cattivo utilizzo delle risorse pubbliche.

Il documento dell'Ateneo di Cassino presenta, per la prima volta, una serie di dati per esplicitare gli ambiti nei quali l'impegno contro discriminazioni e disuguaglianze deve concentrarsi. Il Bilancio di Genere fotografa, infatti, la distribuzione di donne e uomini nell'istituzione, si propone di valorizzare la parità di condizioni di studio, analizza eventuali segregazioni e auto segregazioni formative, nonché le condizioni di lavoro per tutti i componenti della nostra comunità universitaria. Nel contesto dell'università e della ricerca, la segregazione orizzontale, che concentra la presenza di donne e uomini in determinati settori della conoscenza, e quella verticale, che corrisponde a lentezza e a difficoltà delle carriere di ricercatrici e docenti, vanno affrontate in modo specifico, con la consapevolezza che il percorso per eliminare entrambi i fenomeni è complesso e si basa prima di tutto sull'analisi dettagliata dei dati a nostra disposizione.

Il Bilancio di Genere si conferma a livello internazionale come un obiettivo di *mainstreaming*, uno dei due principi guida della IV Conferenza mondiale delle donne tenuta a Pechino nel 1995, insieme all'*empowerment*, i due principi hanno ispirato la Piattaforma di Pechino che completava il ciclo delle Conferenze mondiali volute dall'ONU sulla condizione femminile, a partire da Copenaghen nel 1975. Attualmente quindi, come obiettivo di *mainstreaming*, il Bilancio di Genere rientra nell'approccio di programmazione e rendicontazione volto a contribuire agli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 sullo sviluppo sostenibile, in particolare per quel che riguarda l'uguaglianza di genere.

Il cambiamento dinamico che il Bilancio di Genere impone ha un'influenza determinante anche per le azioni di contrasto agli stereotipi; in questo campo, il ruolo di un'istituzione formativa come la nostra è fondamentale. L'impegno per garantire a studentesse e studenti e alle persone che lavorano quotidianamente nel nostro ateneo, nella ricerca, nella didattica e nell'erogazione dei servizi, un'espressione libera e senza pregiudizio non potrà che avere un effetto moltiplicatore. Perché siamo consapevoli che solo favorendo lo sviluppo dei talenti di donne e uomini potremo rendere ancora più eccellente questa istituzione. La collaborazione fattiva fra tutte le componenti, attorno ai principi guida del Bilancio di Genere non può che far germinare idee nuove, scoperte, innovazioni che producono progresso per l'intera umanità e non solo per il bacino di utenza delle università.

Ringrazio dunque i componenti del Gruppo di Coordinamento per il Bilancio di Genere per la qualità del lavoro svolto.

Il Rettore
Giovanni Betta



Nota metodologica

Il Bilancio di Genere fornisce una fotografia di una amministrazione in un'ottica di genere. Il documento, previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 (2002/2198(INI)), è promosso dagli organismi di parità e dalla comunità internazionale per affrontare la disparità di genere.

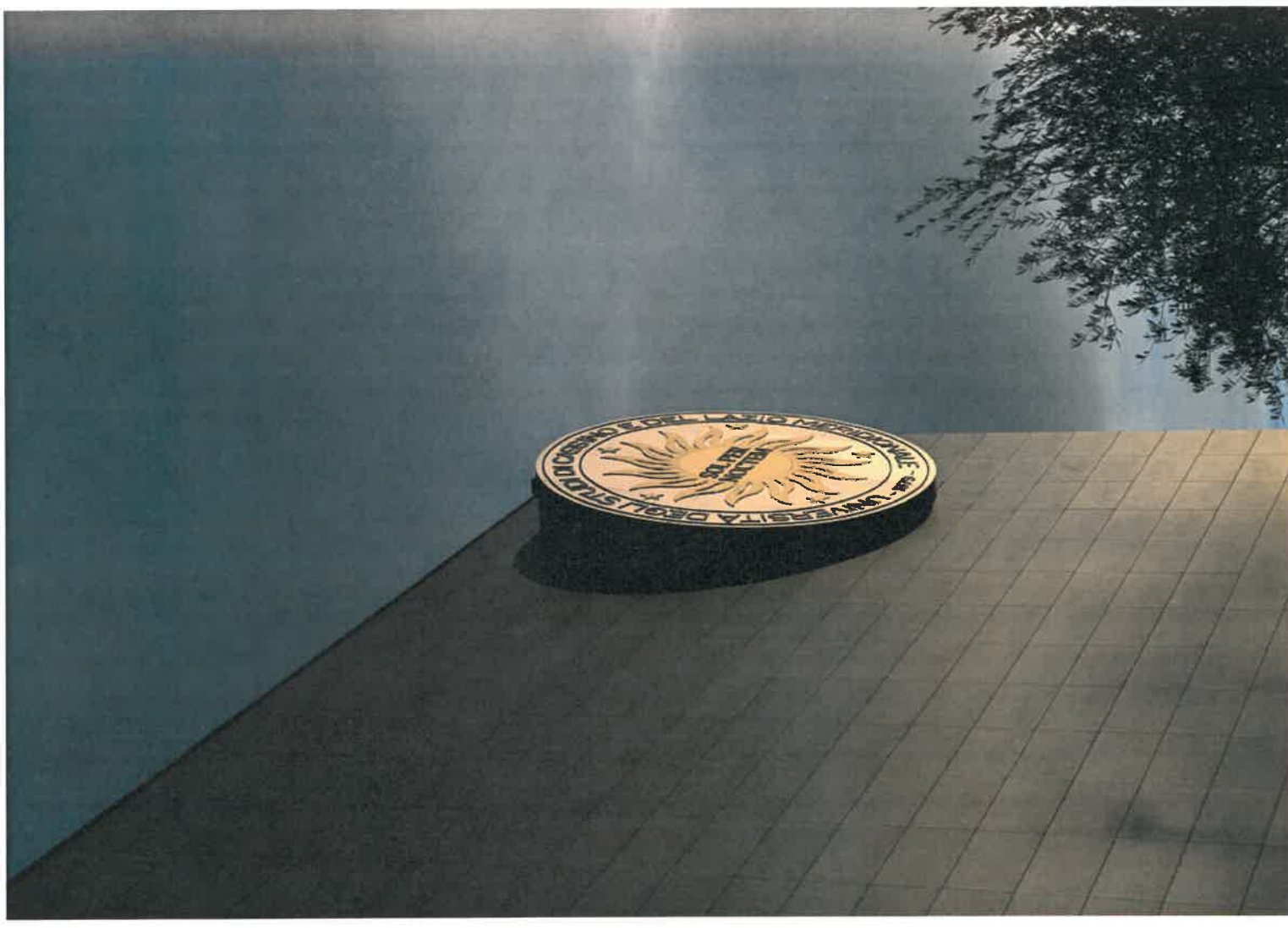
Nell'università il Bilancio di Genere è stato raccomandato dalla CRUI nella mozione approvata il 19/01/2017 ed è stato oggetto di una recente raccomandazione contenuta in un documento del MIUR intitolato "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella Ricerca", che si rivolge a tutti gli atenei, per promuoverne l'adozione quale strumento necessario al monitoraggio dei progressi effettuati in termini di pari opportunità di genere. Da questi impulsi è stato costituito, nel 2018, in seno al consesso dei/delle delegati/e dei Rettori/trici della CRUI sulle tematiche di genere, un gruppo sul Bilancio di Genere che a settembre 2019 ha pubblicato le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani.

Il Bilancio di Genere 2021 dell'Università di Cassino e Lazio Meridionale è stato redatto sulla base delle linee guida della CRUI, secondo cui esso include come parte sostanziale un'analisi del contesto, ossia l'analisi della popolazione maschile e femminile delle tre anime di un sistema universitario, ossia la componente studentesca, il personale docente e ricercatore e il personale tecnico amministrativo, con un approfondimento sul coinvolgimento di donne e uomini negli incarichi istituzionali e di governo.

I dati analizzati e discussi di seguito fanno per lo più riferimento all'anno solare 2019, oppure all'a.a. 2019/20. Essi sono stati estratti dalle seguenti fonti:

- Open Data del Portale dei dati dell'Istruzione superiore (<http://dati.istat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>), curato dal Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca
- Conto Annuale (<https://www.contoannuale.mef.gov.it/it/>)
- Scheda Unica di Ateneo (<https://ava.miur.it/>)
- Almalaurea – Indagine sulla Condizione Occupazionale dei Laureati in Italia (<https://www.almalaurea.it/>)
- Osservatorio Studenti/Didattica: OSD (sito riservato agli Atenei per la comunicazione degli eventi al Sistema Anagrafe Nazionale Studenti)
- "Cruscotto Ateneo" (Cruscotto Ministeriale per l'Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari)
- SIRS Stat – Sito riservato del MIUR "Rilevazione docenti a contratto e personale tecnico-amministrativo"
- MTool di gestione dell'Agenzia Nazionale Erasmus
- Sito Ministeriale PRIN e FIRB (<https://ateneo.cineca.it/ufficioricerca/>)
- Funding & tender opportunities, Single Electronic Data Interchange Area (SEDIA) <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/myarea/proposals>
- Banche dati di Ateneo

Eventuali discrepanze tra i dati pubblicati in questo documento e altre fonti sono dovute alla mancanza di allineamento tra le date di aggiornamento di banche dati concorrenti che conservano dati parzialmente sovrapposti.





Organi e componenti	Ruolo nella realizzazione del BdG	
Comitato Unito di Garanzia Giovanni Betta, Magnifico Rettore Fiorenza Taricone, Presidente del CUG Responsabile del progetto Bilancio di Genere Simona Balzano, Docente di Statistica	Organo promotore	
	Indirizzo e supervisione	
	Raccolta ed elaborazione dati	
	Gruppo di coordinamento del BdG	
Fiorenza Taricone, Simona Balzano, Susanna Fortunato, Sabrina Gallinelli, Angela Anna Grimaldi, Mario Teresa Pirolo, Luigi Porpora, Alessandra Sannella, Roberta Vinciguerra		
Laura Morone, Ufficio Studenti Stranieri Dario Paolino, Ufficio Dottorati ed Assegni di Ricerca Giulia Pietralunga, Ufficio Gestione Personale Docente Antonietta Ricci, Ufficio Protocollo e Documentazione Barbara Sbardella, Ufficio Erasmus Marco Terrenzi, Ufficio Programmazione Sviluppo Territoriale e Statistica	Supporto alla raccolta e all'elaborazione di dati	
	Impaginazione e grafica	
Roberta Vinciguerra, Ufficio Comunicazione		

Sezione 1 – Analisi di contesto

L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale ha sede a Cassino, importante centro del Lazio Meridionale, snodo e cerniera tra il Lazio, la Campania, il Molise e l'Abruzzo. Frosinone, sede di svolgimento di alcuni corsi di Economia e Ingegneria, è raggiungibile in mezz'ora, mentre Roma e Napoli sono raggiungibili in meno di due ore. Il Castello angioino di Gaeta, nostra sede didattica e di rappresentanza, ospita summer schools e attività convegnistiche internazionali e nazionali. La nostra offerta didattica è ampia, corsi di laurea, laurea magistrale e a ciclo unico spalmati su 5 Dipartimenti.

Dipartimento di Economia e Giurisprudenza

Dipartimento di Ingegneria Civile e Meccanica

Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione "Maurizio Sciarano"

Dipartimento di Lettere e Filosofia

Dipartimento di Scienze Umane, Sociali e della Salute

Molti corsi sono erogati interamente in lingua inglese. L'offerta didattica prevede anche dual degree e joint master attivati con diversi Atenei esteri. Non meno ampia l'offerta post laurea: PhD, Master di I e II livello, didattica abilitante e professionalizzante. Possibilità di svolgere periodi di studio, tirocinio e ricerca presso università europee ed extra-EU, più di 100 le realtà con cui abbiamo stipulato accordi di collaborazione. Oltre 2000 studenti, tra questi segnaliamo una consistente percentuale di studenti stranieri, frequentano ogni giorno il campus universitario, che ad oggi comprende: 54 laboratori didattici e di ricerca, aule multimediali, 3 biblioteche, 2 mense, 2 campi sportivi polivalenti, 1500 metri quadrati di palestra coperta, 1 piscina, 1 palazzetto dello sport polivalente, 1 pista di atletica, 1 palestra di arrampicata sportiva di livello europeo, 346 posti alloggio.

La componente studentesca e delle scuole di dottorato

I dati relativi alla componente studentesca commentati in questa sezione sono prevalentemente relativi all'a.a. 2019/20 e, quando viene effettuato un confronto temporale, solitamente è preso come benchmark il 2016/17, per un confronto a tre anni. Essi provengono in larga parte dal portale dei dati dell'Istruzione superiore, curato dal Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, integrati con dati provenienti dall'indagine AlmaLaurea sulla Condizione Occupazionale dei Laureati. Inoltre, i dati sulla mobilità internazionale, sulla performance degli studenti e sui corsi di dottorato di ricerca provengono dal database di Ateneo. L'andamento della composizione degli studenti dell'Ateneo per genere (Figura 1) nei 6 anni precedenti il 2019/20 vede la costante prevalenza degli uomini sulle donne, sebbene il divario appaia ridursi gradualmente nel tempo.

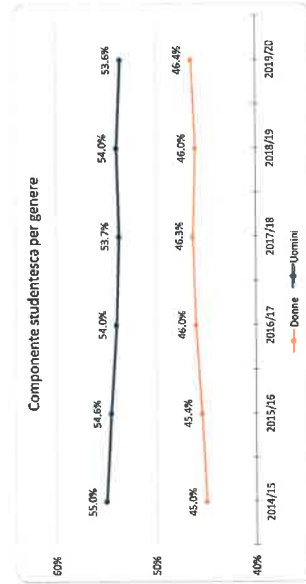


Figura 1 - Serie storica della componente studentesca per genere



Le distribuzioni degli iscritti per genere, rappresentate in Figura 2, fanno riferimento alla classificazione delle Classi di Laurea secondo la *Fields of Education and Training* (FOET_2013) dell'*International Standard Classification of Education* (ISCED). Di seguito i corsi di studio attivi nell'a.a. 2019/20 presso l'Ateneo:

- Scienze dell'educazione e della formazione - L-19
- Scienze pedagogiche - LM-85
- Scienze motorie - L-22
- Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate - LM-67
- Lettere - L-10,
- Lettere - LM-14
- Lingue e letterature moderne - L-11
- Lingue e letterature moderne per i servizi interculturali, la mediazione linguistica e la cooperazione internazionale LM-37 / LM-38
- Economia aziendale L-18
- Economia e diritto d'impresa LM-77
- Management LM-77
- Economia e commercio L-33
- Economics and entrepreneurship LM-56
- Global economy and business LM-56
- Giurisprudenza LM-01
- Servizi giuridici per lavoro, pubblica amministrazione, sport e terzo settore L-14
- Ingegneria civile e ambientale L-7
- Ingegneria civile LM-23;
- Ingegneria per l'ambiente e il territorio LM-35
- Ingegneria industriale - L-9
- Ingegneria gestionale - LM-31
- Ingegneria meccanica LM-33;
- Mechanical engineering LM-33;
- Ingegneria elettrica LM-28
- Telecommunications engineering- Ingegneria delle Telecomunicazioni LM-27
- Ingegneria informatica e delle telecomunicazioni L-8;
- Ingegneria informatica LM-32;
- Servizio sociale L-39
- Politiche sociali e servizio sociale LM-87

Le distribuzioni per genere e aree disciplinari in Figura 2 confermano una classica segregazione orizzontale, ossia la tipica prevalenza maschile nei corsi di studio nella classe Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni), che include i corsi di laurea in ingegneria dell'Ateneo, ossia nelle cosiddette aree STEM, e la classe Servizi. Il rapporto tra uomini e donne è di circa tre a uno (circa 75% di uomini), sia sui corsi di studio triennali sia su quelli magistrali. In contrapposizione, si legge una ancor più netta prevalenza femminile nelle classi Istruzione, Discipline umanistiche e artistiche e Sanità e assistenza sociale, ossia nei corsi di studio nel gruppo Lettere (tra il 75% e l'84% di donne in triennali e magistrali), in Scienze dell'educazione (oltre il 90% di donne) e in Politiche sociali (tra 70% e 85% di donne).

Nelle altre classi si assiste invece ad un sostanziale bilanciamento tra i due generi. Le suddette percentuali si riferiscono a un totale di 1.665 iscritti nelle classi a prevalenza femminile, e di 1.650 nelle classi a prevalenza maschile.

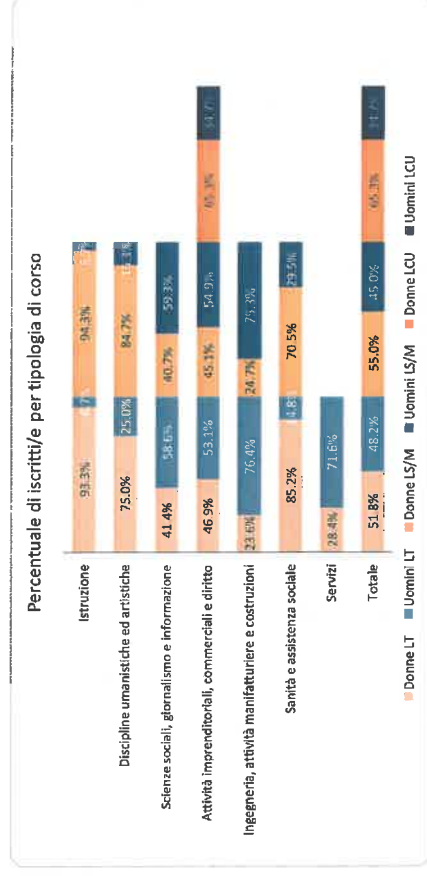


Figura 2 – Percentuale di iscritte/i per tipologia di corso, area di studio e genere

La Figura 3 mostra che la percentuale di classi a prevalenza femminile è molto più elevata di quella delle classi a prevalenza maschile, evidenziando anche in questo caso un discreto livello di segregazione orizzontale.

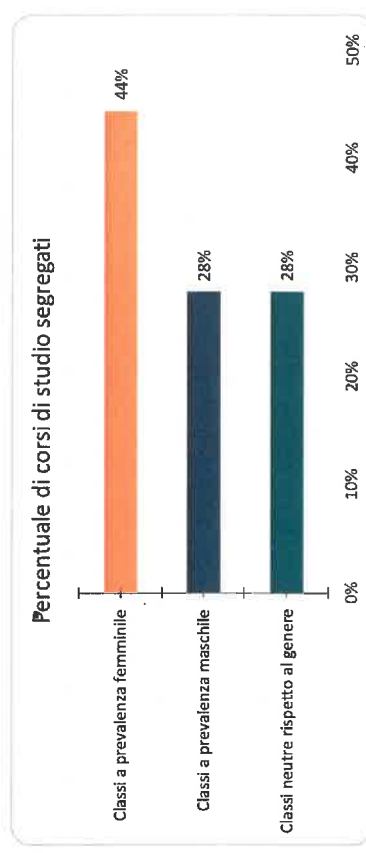


Figura 3 - Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)

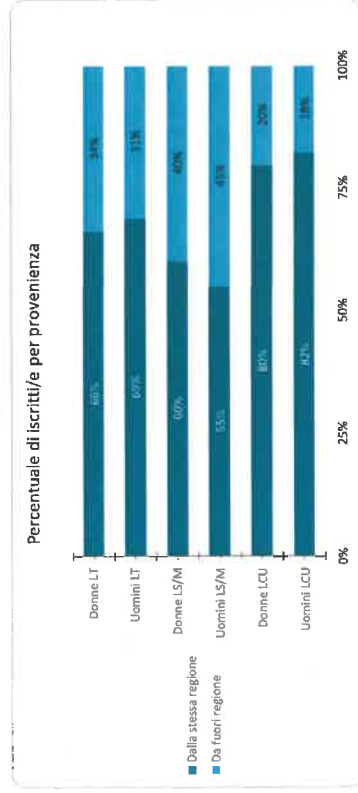


Figura 4 - Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU, VO) e per genere

La Figura 4 mostra che esiste un sostanziale equilibrio rispetto alla mobilità regionale delle studentesse e degli studenti: le percentuali di donne e uomini residenti al di fuori del Lazio sono pressoché equivalenti per le studentesse e gli studenti dei corsi di studio triennali (34% e 31%), magistrali (40% e 45%) e magistrali a ciclo unico (20% e 18%). Le percentuali di studentesse e studenti provenienti da fuori regione includono gli studenti di nazionalità estera, iscritti ai corsi di studio internazionali, che rappresentano circa il 10% degli iscritti.

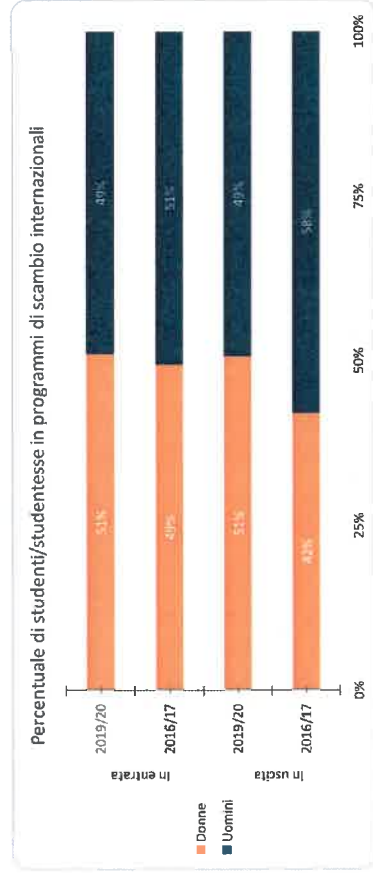


Figura 5 - Percentuale di studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere

Le percentuali di studenti e studentesse dell'Ateneo che partecipano a programmi di scambio internazionale (Figura 5) appare abbastanza bilanciato e mostra una tendenza all'aumento della partecipazione femminile nel confronto tra gli anni accademici 2016/17 e 2019/20.

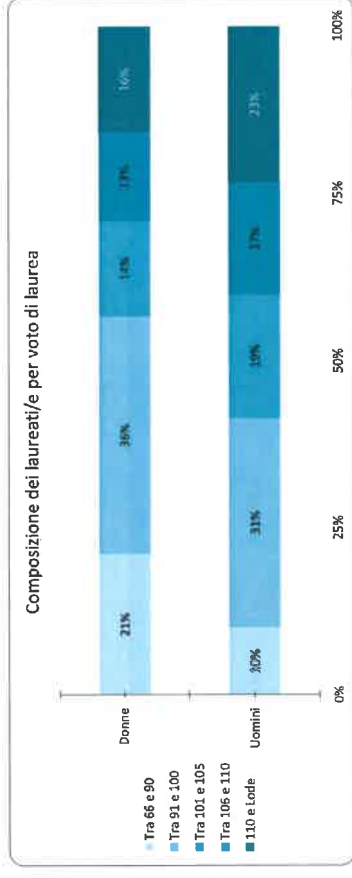


Figura 6 - Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere

In controtendenza rispetto a quanto si registra tradizionalmente, gli uomini si laureano meglio delle donne (Figura 6): il 59% degli uomini si laurea con un voto da 101 in su (fasce di voto 101 – 105 o 106 – 110 o lode) contro il 43% delle donne.

In termini sia di velocità che di continuità, invece, le donne hanno una performance migliore degli uomini, come mostrano le percentuali di laureate in corso nei corsi di studio sia triennali, sia magistrali, sia a ciclo unico (Figura 7) e le percentuali di abbandono dopo il primo anno (Figura 8).

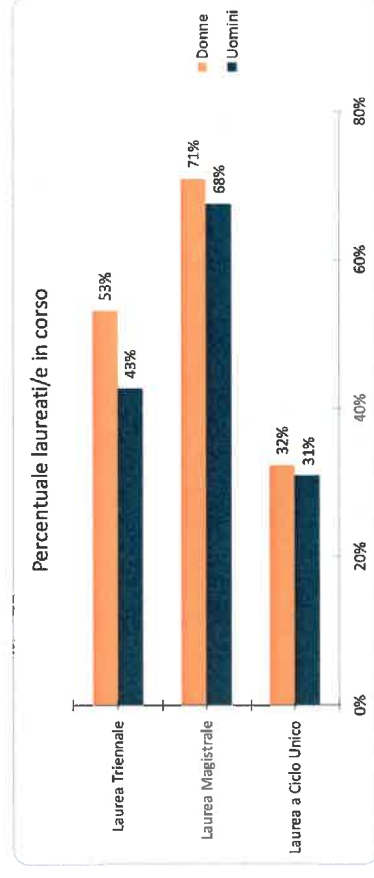


Figura 7 - Percentuale laureati/e in corso per tipologia di corso e genere

Quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno

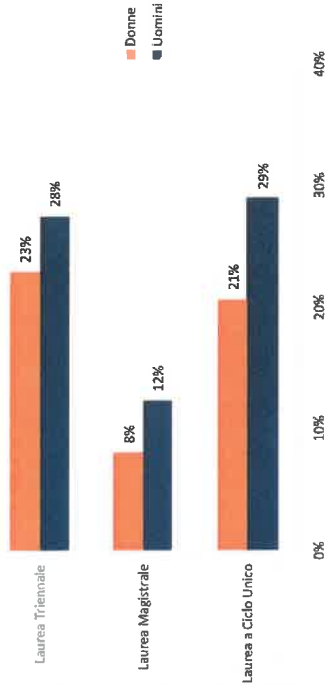


Figura 8 - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere

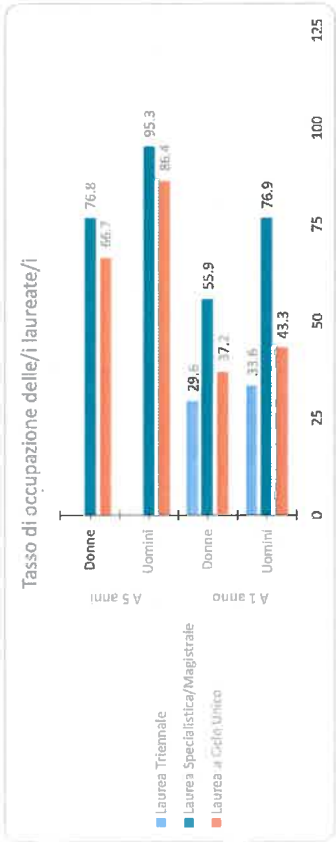


Figura 9 - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LSM, LCU) e genere

Il tasso di occupazione (Figura 9), così come la retribuzione netta mensile (Figura 10), è sistematicamente maggiore per i laureati che per le laureate. A 1 anno dalla laurea, sono occupati:

- il 29.6% delle donne contro il 33.6% degli uomini in possesso di laurea triennale;
- il 55.9% delle donne contro il 76.9% degli uomini in possesso di laurea magistrale;
- il 37.2% delle donne contro il 43.3% degli uomini contro in possesso di laurea magistrale a ciclo unico.

A 5 anni dalla laurea, sono occupati:

- il 76.8% delle donne contro il 95.3% degli uomini in possesso di laurea magistrale;
- il 66.7% delle donne contro l'86.4% degli uomini in possesso di laurea magistrale a ciclo unico.

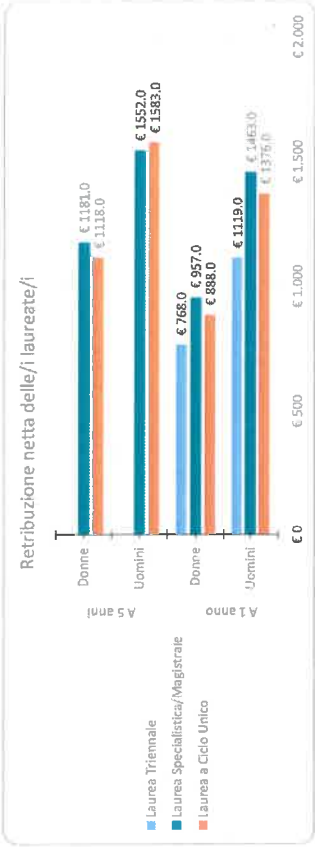


Figura 10 - Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LSM, LCU) e genere

Per quanto riguarda la retribuzione netta mensile, a 1 anno dalla laurea le donne guadagnano il 46% (laurea triennale), 53% (laurea magistrale) e 55% (laurea magistrale a ciclo unico) meno degli uomini; a 5 anni dalla laurea la differenza scende a -31% (laurea magistrale) e a -42% (laurea magistrale a ciclo unico), sempre a sfavore delle donne.

Al 2019 sono attivi tre corsi di dottorato di ricerca, ciascuno articolato in più curricula, come sintetizzato in Tabella 1.

Dottorato di Ricerca	Curricula
Imprese, Istituzioni e Comportamenti	1) Istituzioni e Azienda 2) Economia Comportamentale 3) Comportamenti
Literary and Historical Sciences in the Digital Age	1) Studi storici e filologico-letterari sul mondo antico e medievale 2) Studi storiocletterari, filologici e linguistici italiani ed europei
Metodi, modelli e tecnologie per l'Ingegneria	1) Ingegneria civile e ambientale 2) Ingegneria dell'informazione 3) Ingegneria elettrica 4) Ingegneria meccanica e gestionale 5) Ambienti e tecnologie per l'attività motoria e la salute

Tabella 1 – Corsi di dottorato di ricerca attivi al 2019/20

Il personale docente e ricercatore

Nell'anno 2019 il personale docente dell'Ateneo risultava costituito da 275 unità di cui 83 donne e 192 uomini, pari rispettivamente a circa il 30% e il 70%. Tale distribuzione è illustrata graficamente in Figura 12, anche per ruolo. Le percentuali indicano il rapporto tra donne appartenenti ad un certo ruolo sul totale degli appartenenti a quel ruolo. Un bilanciamento tra i due generi si rileva solo per il primo gradino della carriera universitaria, costituito dagli assegnisti di ricerca, ma la percentuale di donne già crolla dal 54% al 30% al passaggio al ruolo di ricercatore, per poi decrescere gradualmente fino al 19% nella fascia dei professori ordinari.

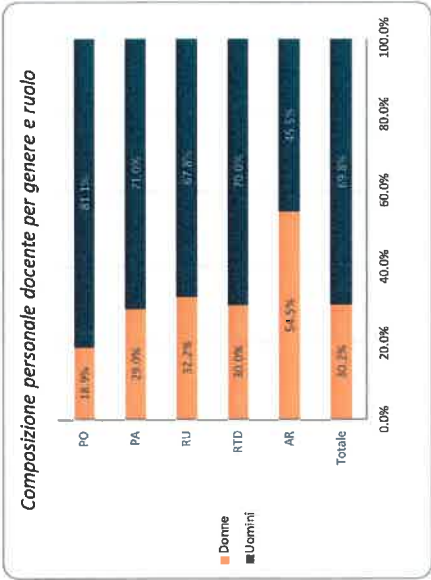


Figura 12 - Distribuzione percentuale per genere e ruolo.

Nella Figura 13 è illustrato l'andamento temporale di questo fenomeno negli ultimi 7 anni precedenti il Bilancio di Genere, che appare seguire una tendenza abbastanza stabile. C'è da specificare che la distinzione tra RTDA e RTDB è possibile solo dal 2016, e che prima di questo anno la linea degli RTDA corrisponde agli assegnisti di ricerca (entrambi classificati come posizione accademica Grade D nel sistema internazionale).

Proprio dopo il 2016 si assiste ad una riduzione delle ricercatrici e a un contestuale aumento delle donne in seconda fascia, variazioni dovute probabilmente a passaggi di carriera, che, infatti, lasciano invariata la percentuale globale. La generale flessione successiva al 2018 va invece messa in relazione alle politiche di Ateneo che hanno portato a numerosi trasferimenti di docenti.

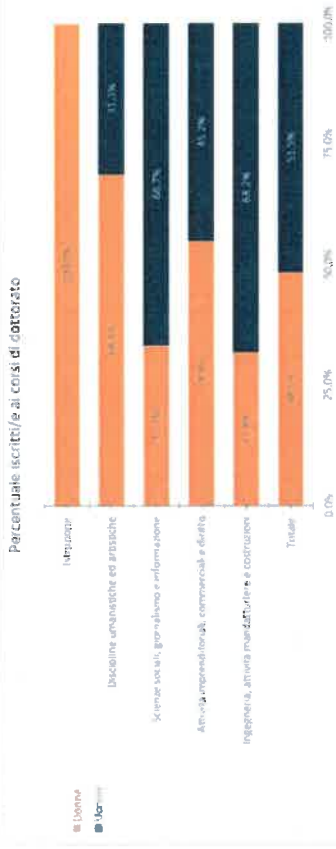


Figura 11 - Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato di ricerca per area di studio e genere

Come per i Corsi di studio, anche tra le aree disciplinari dei Corsi di Dottorato se ne identificano alcune, come quelle umanistiche e dell'istruzione, caratterizzate da una netta predominanza della componente femminile e altre, tipicamente Scienze sociali, giornalismo e informazione e Ingegneria, prevalentemente maschili (Figura 11).

Apparentemente può colpire che per il 2019 la percentuale di abbandono dei Corsi di Dottorato da parte degli uomini diventa doppia di quella delle donne, ma c'è da precisare che tali percentuali sono ottenute a partire da frequenze assolute estremamente basse (indicate tra parentesi in Tabella 2)

ANNO	DONNE	UOMINI
2019	33% (1)	67% (2)
2018	50% (1)	50% (1)
2017	50% (1)	50% (1)

Tabella 2 - Quota percentuale (in parentesi frequenza assoluta) degli abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e anno

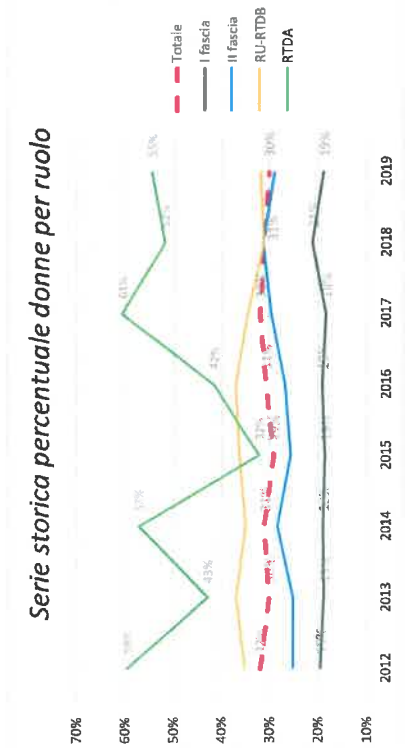


Figura 13 - Percentuale di donne per anno e per ruolo

La percentuale di docenti donne di prima fascia (pari a 10) sul totale delle docenti donne (che sono 83) è del 12%, contro il 22.4% degli uomini (Figura 14).

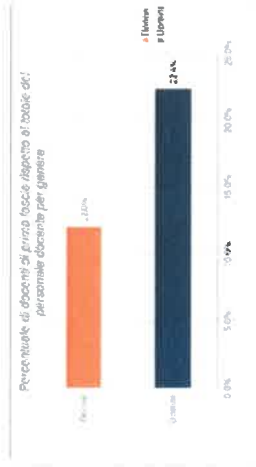


Figura 14 - Percentuale di docenti di I fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere

Le figure che seguono (Figura 15 e Figura 16 a)-d)) mostrano un *gender gap* sostanzialmente stabile da diversi anni a questa parte, sia in generale sia all'interno delle singole categorie, e confermano che esso aumenta con le posizioni più elevate della carriera.

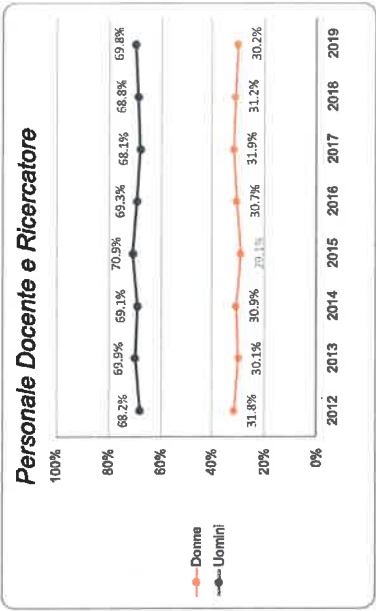


Figura 15 - Percentuale di donne per anno

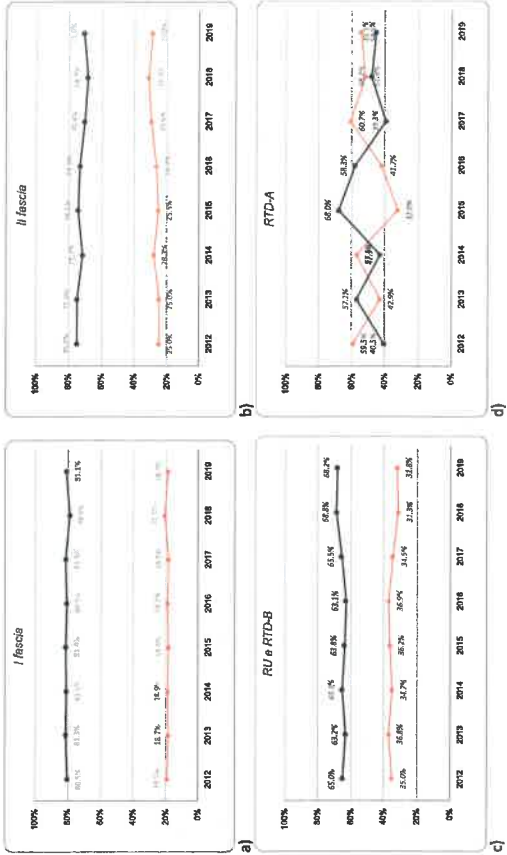


Figura 16 - Percentuale di donne per anno e per ruolo

In Tabella 3 è riportata l'età media di docenti donne e uomini dell'Ateneo: fatta eccezione per la categoria Assegno di ricerca, a parità di ruolo le donne sono in media sistematicamente meno giovani degli uomini.

Ruolo	ETA' MEDIA	
	Donne	Uomini
PO	61,2	56,9
PA	55,4	51,2
RU	51,1	50,8
RTDB	52,0	38,0
RTDA	44,2	41,2
AR	31,6	32,9

Tabella 3 - Età media di donne e uomini per ruolo

La Figura 17 mostra invece la distribuzione percentuale dei docenti per genere e età. Si osservi l'apparente contraddizione tra le medie in Tabella 3, da cui risulta che le donne sono in media più grandi degli uomini, e la distribuzione relativa alla prima fascia, dove una percentuale di uomini più elevata rientra nella fascia di età con più di 54 anni (il 90% degli uomini contro il 67,4% delle donne). Questo in sostanza vuol dire che le donne di età maggiore di 54 anni hanno un'età media più elevata degli uomini appartenenti alla stessa classe. L'esatto contrario succede nella categoria RTD-A.

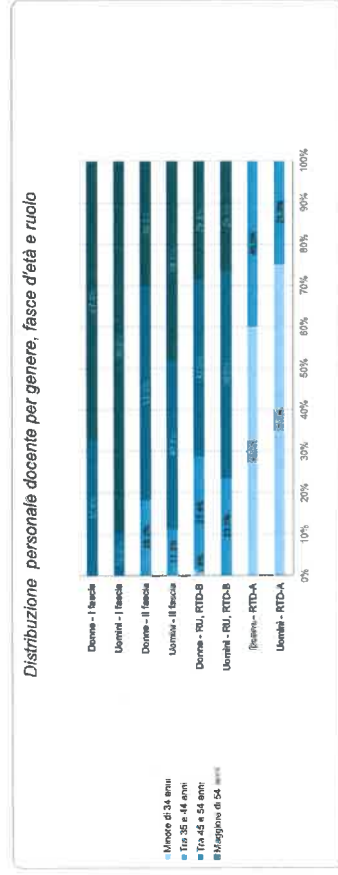


Figura 17 - Distribuzione percentuale per genere, fasce d'età e ruolo

Il lieve ritardo anagrafico delle donne nei diversi ruoli risulta anche da confronto tra i grafici in Figura 18 a) e b), da cui si vede che gli uomini raggiungono le diverse posizioni ad un'età generalmente inferiore rispetto alle donne.



Figura 18 - Distribuzione percentuale dei/docenti per ruolo e classe d'età

L'analisi che segue ha l'obiettivo di misurare la parità di genere rispetto agli interessi scientifici e di ricerca. In Figura 19 sono messe a confronto le percentuali di docenti donne dell'Ateneo (in blu) nelle diverse aree concorsuali con le corrispondenti percentuali rilevate in tutti gli atenei italiani (in giallo).

Nel grafico sono elencate per prime le discipline cosiddette STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics, aree 1, 3, 5, 8, 9) presenti in Ateneo: fatta eccezione per alcune aree, in cui peraltro sono bassissimi i numeri di docenti, la presenza di donne in Unicas è generalmente inferiore rispetto alle medie nazionali.

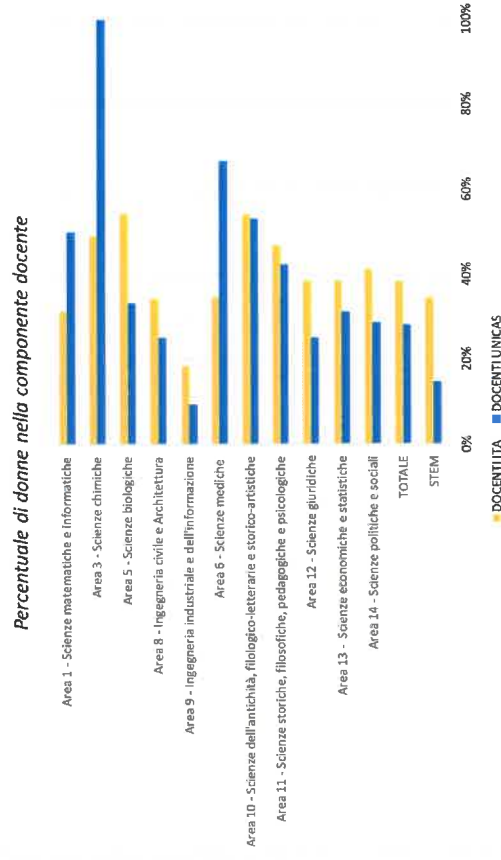


Figura 19 - Percentuale di donne nella componente docente per area: confronto col corrispondente dato nazionale

Percentuale di donne RU+RTD per area

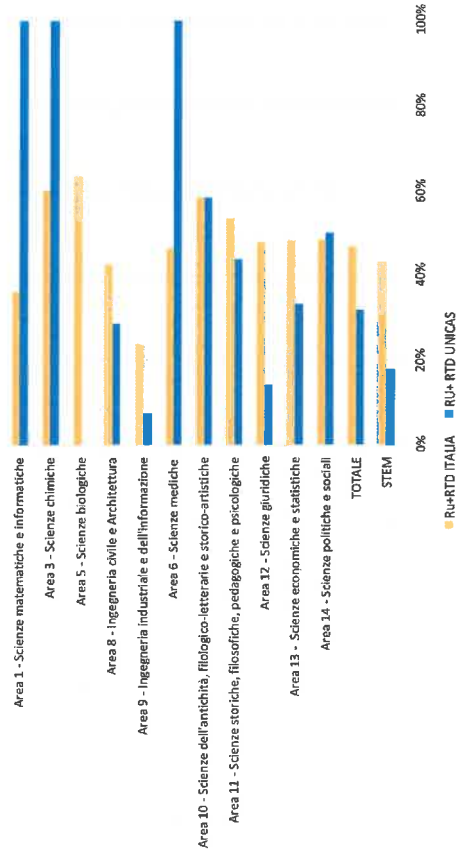


Figura 20 - Percentuale di donne ricercatrici per area: confronto col corrispondente dato nazionale

Percentuale di donne PA per area

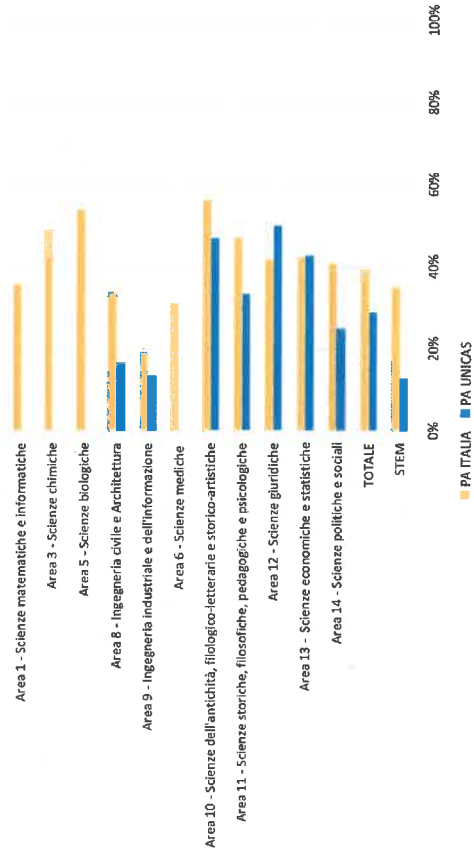


Figura 21 - Percentuale di donne docenti di II fascia per area: confronto col corrispondente dato nazionale

Percentuale di donne PO per area

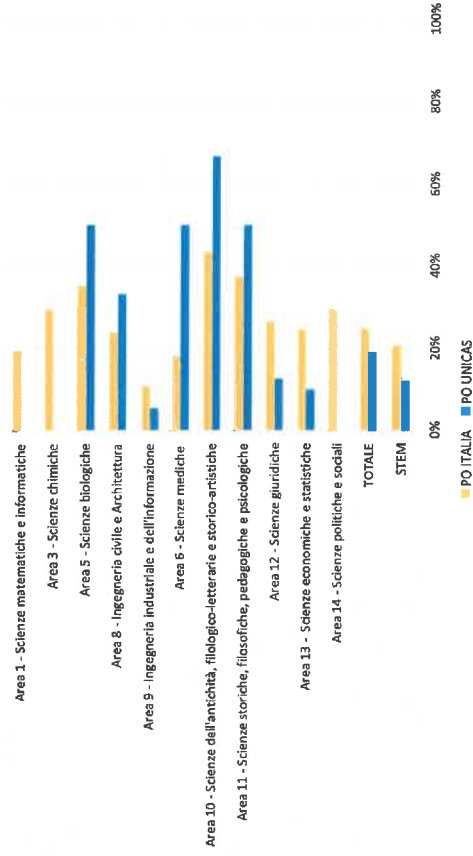


Figura 22 - Percentuale di donne docenti di I fascia per area: confronto col corrispondente dato nazionale

I grafici seguenti (Figura 23 e Figura 24) rappresentano la stessa realtà in termini di *Fields of Research and Development* (FoRD), definiti dall'OECD ed utilizzati nell'indagine *She Figures*, piuttosto che alle aree concorsuali appena viste.

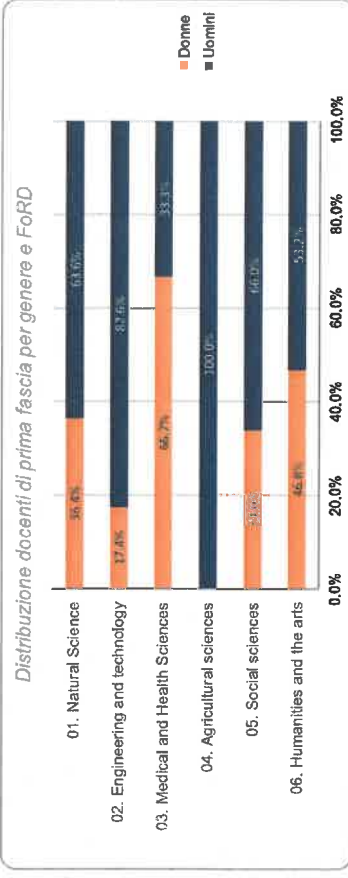


Figura 23 - Distribuzione docenti di prima fascia tra Fields of Research & Development (classificazione She Figures)

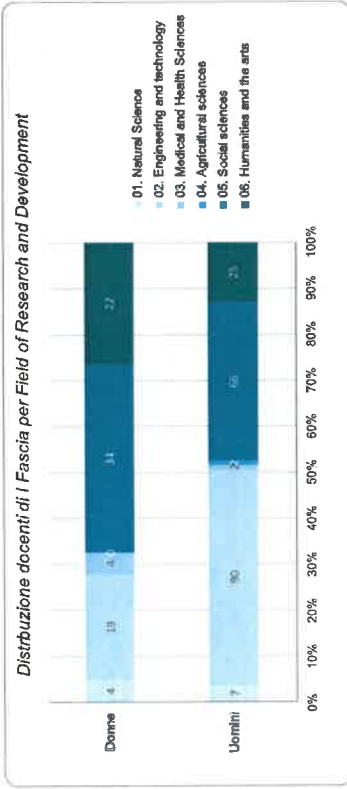


Figura 24 - Distribuzione docenti di prima fascia tra Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures

Anche la forbice delle carriere dei docenti dell'Ateneo (Figura 25) è coerente con la lettura dei dati finora considerati, mostrando una superiorità numerica delle donne nella componente studentesca e tra i laureati, una lievissima inversione nell'accesso al dottorato di ricerca, di nuovo una superiorità delle dottoresse di ricerca per poi divergere gradualmente sempre più a favore degli uomini proseguendo verso le posizioni più elevate della carriera universitaria. Il doppio scambio che si osserva tra l'ingresso al dottorato e il conseguimento del titolo va messo in relazione ai dati della Tabella 2 relativi agli abbandoni dei Corsi di Dottorato, che nel 2019 sono per gli uomini doppi delle donne (ma si tratta di 2 uomini e 1 donna). Ad eccezione di questa ultima caratteristica, il confronto con la forbice del 2016 (linee tratteggiate) non evidenzia forti differenze strutturali.

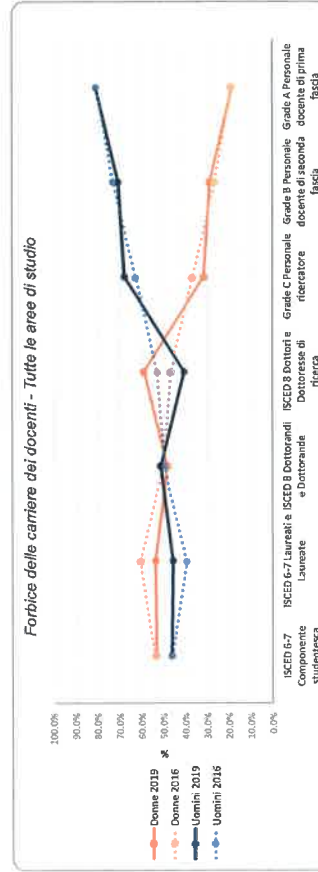


Figura 25 - Forbice delle carriere dei docenti, tutte le aree scientifico-disciplinari

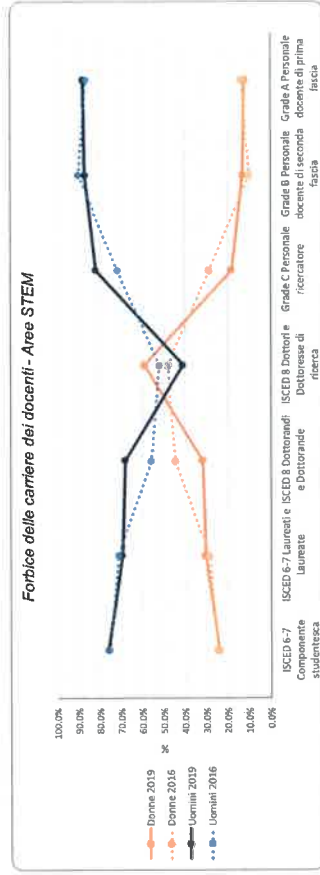


Figura 26 - Forbice delle carriere dei docenti, aree STEM

Non si rileva, invece, alcuna forbice se si considerano le sole discipline STEM (Figura 26): in questo caso, infatti, vi è una netta superiorità maschile fin dall'ingresso agli studi universitari e l'incrocio tra le due linee è dovuto solo all'abbandono durante il Dottorato di Ricerca menzionato sopra. Nel 2016 le due linee si avvicinano al livello del Dottorato di Ricerca ma non vi è alcuna inversione tra percentuali femminili e maschili, rimanendo queste ultime sempre superiori.

Il rapporto di femminilità è il rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo, anno e Area CUN.

La Tabella 4 mostra il prospetto di tali indicatori calcolati per l'Ateneo relativamente al periodo 2016-2019. Essa va letta considerando un codice di colori (Figura 27), che evidenzia i valori e la loro evoluzione nel tempo: gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne ($R < 1$), la parità numerica tra donne e uomini ($R = 1$) è indicata in bianco, mentre gradazioni di arancio indicano valori sempre più favorevoli alle donne ($R > 1$).

Area CUN	2016	2017	2018	2019
Area 1 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche)	0,175	0,25	0,5	1
Area 2 (Scienze matematiche e informatiche)	0,175	0,25	0,5	1
Area 3 (Scienze biologiche)	0,175	0,25	0,5	1
Area 4 (Scienze mediche e odontoiatriche)	0,175	0,25	0,5	1
Area 5 (Scienze ingegneristiche)	0,175	0,25	0,5	1
Area 6 (Scienze umanistiche)	0,175	0,25	0,5	1
Area 7 (Scienze letterarie e artistiche)	0,175	0,25	0,5	1
Area 8 (Scienze giuridiche)	0,175	0,25	0,5	1
Area 9 (Scienze economiche e sociali)	0,175	0,25	0,5	1
Area 10 (Scienze interdisciplinari)	0,175	0,25	0,5	1
Area 11 (Scienze multidisciplinari)	0,175	0,25	0,5	1
Area 12 (Scienze trasversali)	0,175	0,25	0,5	1

Figura 27 - Legenda rapporti di femminilità (Fonte: Linee guida al Bilancio di Genere, CRUI)

Grazie a questa legenda e data la netta prevalenza dei toni del blu, è facile concludere per una situazione generalmente sfavorevole per le donne dell'Ateneo, fatta eccezione per l'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) e 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche), mentre è probabile che i valori positivi del 2016 per i ricercatori di area 1 (Scienze matematiche e informatiche) e 5 (Scienze biologiche) derivassero da un rapporto tra numeri assoluti di unità molto bassi, peraltro non più presenti nel 2019.

Area disciplinare	RTD		RU		PA		PO	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche	--	--	2.00	--	0.00	0.00	0.00	0.00
02 - Scienze fisiche	--	--	0.00	0.00	0.00	0.00	--	--
04 - Scienze della terra	--	--	--	--	0.00	0.00	--	--
05 - Scienze biologiche	--	--	2.00	0.00	0.00	--	1.00	1.00
06 - Scienze mediche	--	--	--	--	0.00	0.00	0.50	1.00
07 - Scienze agrarie e veterinarie	--	--	--	--	0.00	0.00	--	--
08 - Ingegneria civile e Architettura	0.00	0.00	0.00	0.50	0.40	0.20	0.25	0.50
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.20	0.00	0.14	0.11	0.07	0.15	0.10	0.06
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	--	1.00	1.50	1.50	0.70	0.89	0.50	2.00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1.00	0.67	0.70	0.83	0.50	0.50	0.50	1.00
12 - Scienze giuridiche	--	--	--	--	0.83	1.00	0.11	0.14
13 - Scienze economiche e statistiche	0.50	0.67	--	--	0.64	0.75	0.29	0.11
14 - Scienze politiche e sociali	--	--	--	--	0.50	0.33	0.00	0.00

Tabella 4 - Rapporti di femminilità per ruolo

Il *Glass Ceiling Index* (GCI) misura la possibilità delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera. Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche (definizione *She Figures*).

Nel caso dell'accademia la posizione apicale è rappresentata dalla figura di professore di prima fascia: un valore dell'indice pari a 1 segnala l'assenza di effetto *Glass Ceiling*; un valore inferiore a 1 segnala che le donne sono più rappresentate in prima fascia che nel resto dei ruoli; un valore superiore a 1 segnala che le donne sono sotto-rappresentate in prima fascia. In pratica, maggiore è il valore dell'indice più è forte l'effetto *Glass Ceiling*, ossia più è difficile per le donne raggiungere la prima fascia.

Il GCI dell'Ateneo è rappresentato in Tabella 5 relativamente al 2016 e al 2019, dimostrando in entrambi gli anni considerati la presenza di un notevole effetto *Glass Ceiling*.

GCI	
2016	2019
1.54	1.49

Tabella 5 - Glass Ceiling Index

Includendo in questa considerazione gli stadi intermedi della carriera, la Figura 28 appare coerente con quanto detto, mostrando che gli avanzamenti che nell'ultimo triennio hanno coinvolto le donne sono solo quelli da ricercatrice a docente di seconda fascia, mentre i passaggi in prima fascia riguardano solo gli uomini. C'è da sottolineare che si parla di numeri molto contenuti, che si spiegano facilmente se messi in relazione con le politiche restrittive che l'Ateneo è stato costretto a mettere in atto recentemente.

In ogni caso la differenza va letta sempre alla luce sia della prevalenza della componente maschile, che si ripercuote anche in un minor numero di docenti donne abilitate alla tornata del 2018 dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (Figura 29).

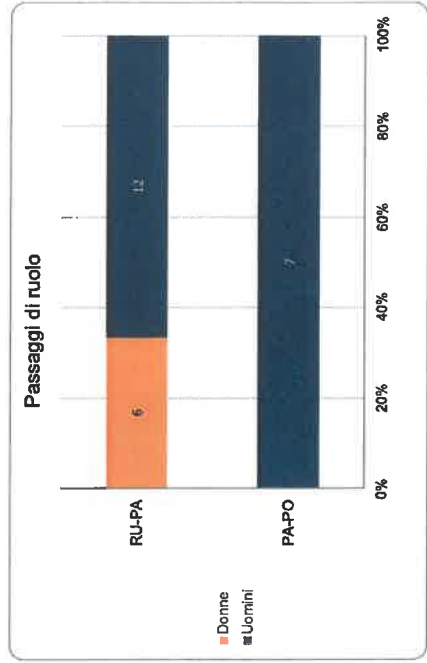


Figura 28 - Passaggi di ruolo per genere, triennio 2017-2019

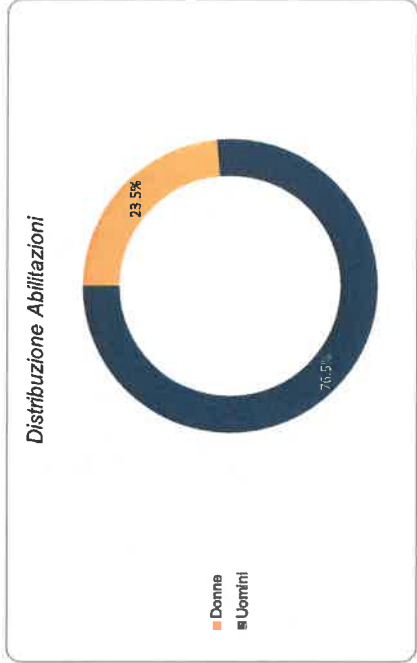


Figura 29 - Percentuale di abilitati per genere (ASN 2018)

In minoranza risultano le donne in regime di tempo definito (Figura 30), pari all'1% contro il 12% degli uomini, così come il ricorso al sabbatico (Figura 31), anche se per questo aspetto le frequenze assolute sono irrilevanti (1 donna e 2 uomini).

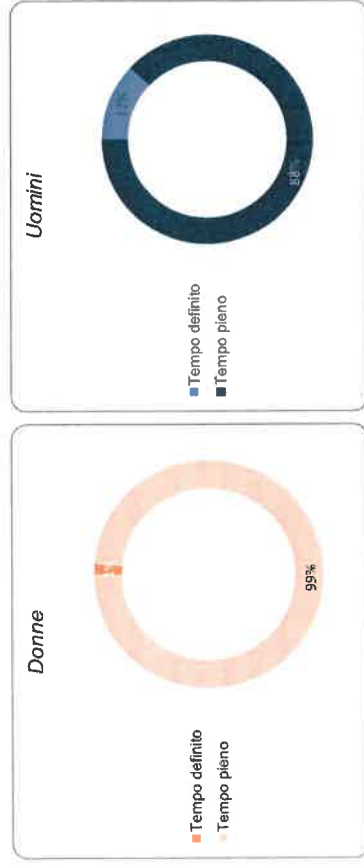


Figura 30 - Regime di impiego dei docenti per genere

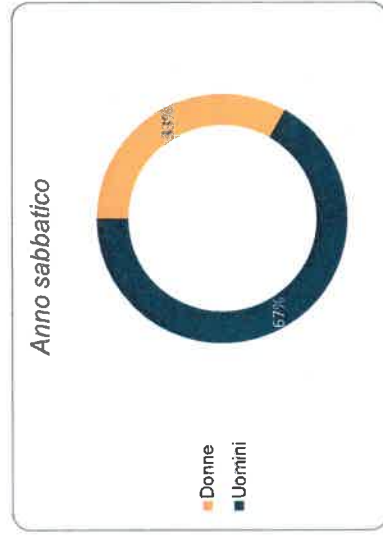


Figura 31 - Docenti in anno sabbatico per genere, triennio 2017-2019

Sono generalmente di più gli uomini rispetto alle donne ad essere responsabili di unità di ricerca in progetti nazionali e internazionali (Tabella 6). Classificando i progetti attivi in Ateneo al 2019 in base al SSD del Principal Investigator nelle due macro-aree Scienze Sociali e Umanistiche e STEM, in Figura 32 si vede come la presenza percentuale femminile sia più accentuata nella prima che non nella seconda.

Inoltre, dal confronto tra la Figura 32 e la Figura 33 si deduce che la quota di finanziamenti ottenuti da progetti coordinati da donne è più consistente di quella ottenuta da progetti coordinati da uomini. In particolare, nell'area Scienze Sociali e Umanistiche il 33% di progetti coordinati da donne ha ottenuto il 60% del finanziamento totale.

	PRIN (2015, 2017)		Altri progetti nazionali		H2020		Altri progetti internazionali	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	2	14	3	7	1	13	4	4
Percentuale progetti finanziati	12.5%	87.5%	22.7%	77.8%	6.3%	93.8%	50.0%	50.0%
Finanziamenti in €	200083	1421469.44	97084	5187255	216410	2734471.8	702110	3106134
Percentuale finanziamenti	12.3%	87.7%	15.5%	84.1%	8.6%	91.2%	65.4%	34.6%

Tabella 6 - Progetti di ricerca in corso nel 2019 per genere del Principal Investigator

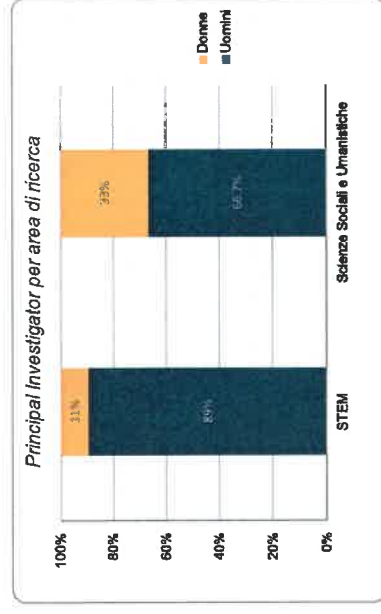


Figura 32 - Principal Investigator di progetti nazionali e internazionali attivi nel 2019, per genere e area di ricerca

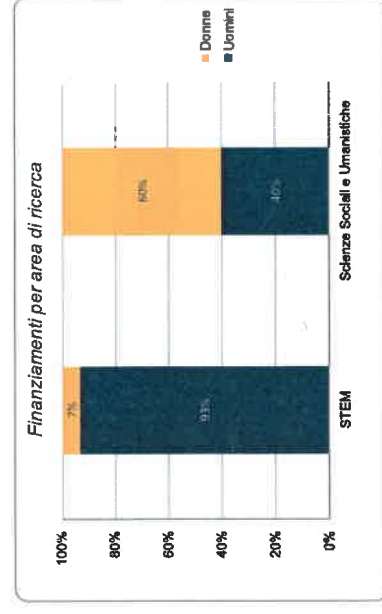


Figura 33 - Percentuale di finanziamenti cumulativi dei progetti nazionali e internazionali attivi nel 2019, per genere della/del PI e area di ricerca

Personale tecnico e amministrativo

Al 31 dicembre 2019 il personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo ammonta a 269 unità, di cui 134 donne e 135 uomini, dunque i due generi sono perfettamente bilanciati. Non si registra lo stesso equilibrio se si osservano le percentuali per area funzionale (Figura 34) e, soprattutto, la forbice delle carriere (Figura 35). Da questi due grafici si evince che le posizioni più elevate sono a totale appannaggio di uomini, mentre nelle altre categorie si osserva in media un certo equilibrio.

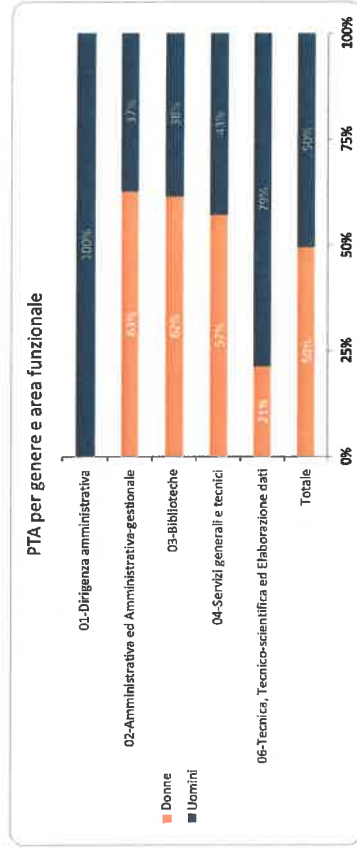


Figura 34 - Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per genere e area funzionale d'impiego

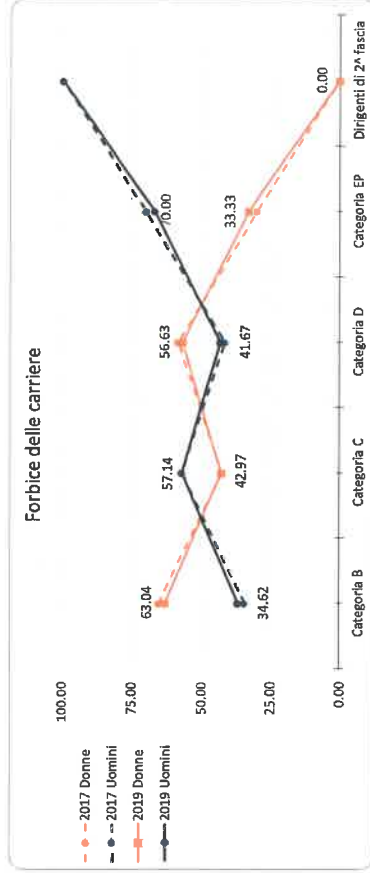


Figura 35 - Forbice delle carriere del personale tecnico-amministrativo

In media gli uomini hanno un'età leggermente più elevata delle donne, con circa 55 anni contro 53 (Tabella 7 e Figura 36). Coerentemente, sono più gli uomini che le donne ad appartenere alle classi di anzianità più elevate (Figura 37).

Età media		Donne	Uomini
Categoria B		58	59
Categoria C		53	53
Categoria D		51	56
Categoria EP		59	57
Dirigenti di 2a fascia		53	53
Media Ateneo		53	55

Tabella 7 - Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria

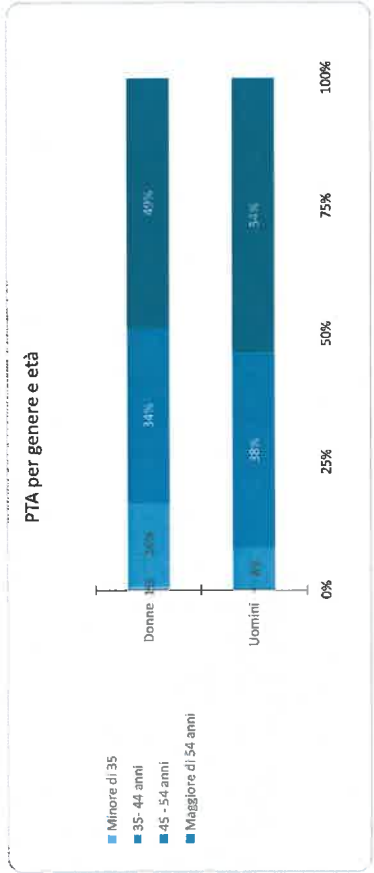


Figura 36 - Personale tecnico-amministrativo per genere e fasce d'età

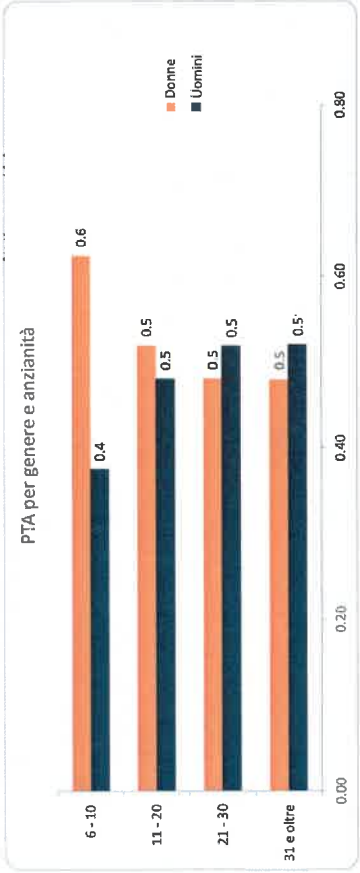


Figura 37 - PTA per genere e fasce di anzianità aziendale

Per quanto riguarda il titolo di studio (Figura 38) sono le donne che raggiungono livelli in media più elevati degli uomini, con il 56% in possesso di laurea o dottorato di ricerca contro il 37% per gli uomini).

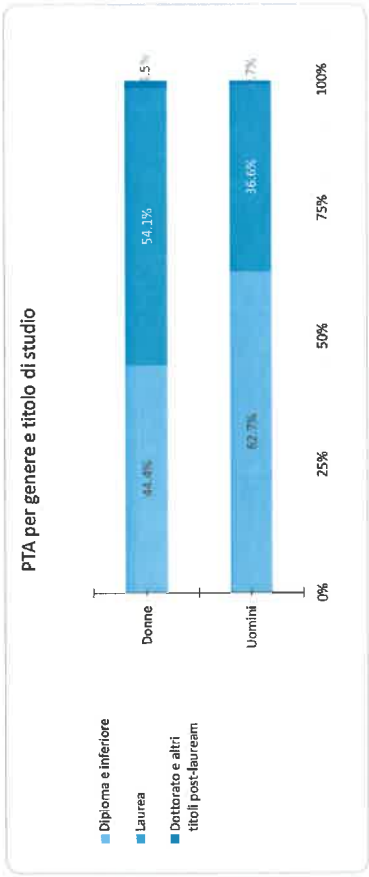


Figura 38 - Personale tecnico-amministrativo per genere e titolo di studio

Apparentemente la distribuzione per tipologia di contratto si presenta molto sbilanciata, con la tipologia Tempo determinato presente esclusivamente per gli uomini. È necessario però considerare che tale contratto è registrato per un solo dipendente di sesso maschile, che, dunque, rappresenta un'eccezione per i dipendenti tutti, anche per gli stessi uomini. Tenendo conto di questo, bisogna concludere che esiste una perfetta parità tra donne e uomini sotto questo aspetto.

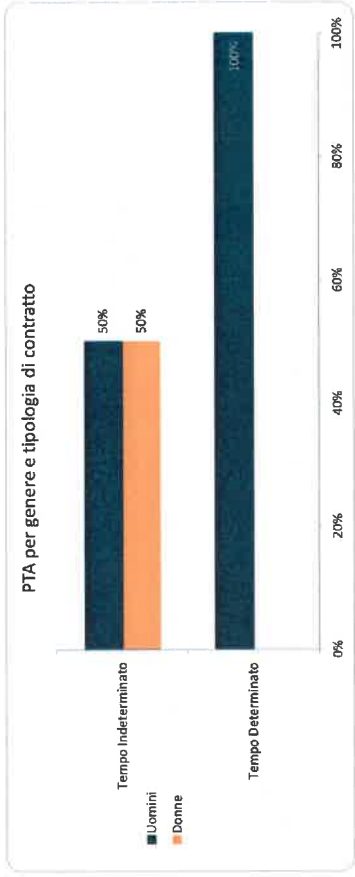


Figura 39 - PTA per genere e tipologia di contratto

Incarichi istituzionali e di governo

La distribuzione dei membri presenti nei diversi Organi dell'Ateneo vede il netto prevalere della componente maschile (Tabella 8 e Figura 40).

Ruolo di governo	Donne	Uomini	Totale
Rettore		1	1
Direttore Generale		1	1
Rettore Vicario		1	1
Prorettrici, Prorettori e Referenti	3	8	11
Senato Accademico	3	16	19
Consiglio di Amministrazione	3	8	11
Comitato Unico di Garanzia	7	5	12
Nucleo di Valutazione	2	5	7
Direttrici e Direttori di Dipartimento	2	3	5
Presidenti di Corsi di Studio			0
Coordinatrici e Coordinatori Scuole Dottorato	2	1	3
Direttrici e Direttori Centri di Ricerca	6	1	7
Consiglio degli Studenti	7	12	19
Garante degli Studenti	1		1
Totale	36	62	98

Tabella 8 - Copertura ruoli istituzionali e di governo per genere

Componenti in organi di governo

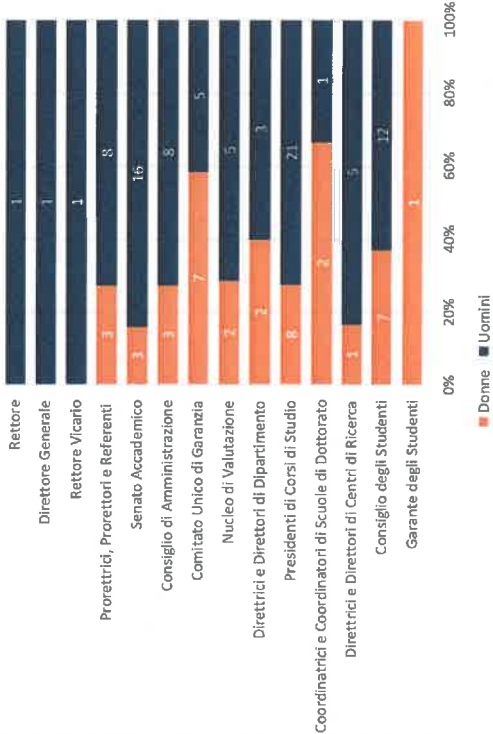


Figura 40 - Distribuzione incarichi istituzionali e di governo per genere

Sezione 2 - Analisi delle azioni per la parità di genere

La Conferenza dei Rettori in Italia e il Bilancio di Genere

Sul finire del 2019, veniva presentato a Roma presso la sede del MIUR il prezioso lavoro cartaceo e online frutto di un Gruppo di esperti, riunito presso la CRUI, dal titolo *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*¹. Nella *Presentazione* le tre Rettrici allora in carica, Paola Invernardi, Università dell'Aquila, Maria Cristina Messa, attuale Ministra MIUR, Aurelia Sole, Università della Basilicata, ricordano che "la CRUI da tempo ha intrapreso un percorso a favore della tutela dei diritti fondamentali e delle libertà delle donne e degli uomini che rappresentano il motore delle Università e, in questa prospettiva, anche alla luce delle esperienze maturate in alcuni (ancora pochi) Atenei, ha preso consapevolezza di come il Bilancio di Genere possa rappresentare un importante strumento di analisi del contesto, necessario per valutare nel tempo, insieme al piano di azioni positive, l'adeguatezza dell'impegno delle Università nella valorizzazione della parità di genere"². A questo fine, era stato dato mandato a un Gruppo di lavoro di elaborare le linee guida e la metodologia per realizzare il Bilancio di Genere e la comparabilità dei documenti prodotti. Del resto, concludono: "l'eliminazione delle disuguaglianze tra donne e uomini in tutti i settori della nostra vita, rappresenta una delle condizioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva che l'intero Sistema Universitario oggi ancora più di ieri, e in sintonia con le direttive europee, vuole e deve perseguire"³.

Il Comitato Pari Opportunità, nasce nel 2000 con la nomina, da parte dell'allora Rettore Pecere, della dott.ssa M. Antonietta Migliorelli quale referente dell'Università per le problematiche di genere e per le politiche di Pari Opportunità. Il Comitato, istituito in base al dettato della Legge n.125/91 sulle Azioni positive, sin dall'inizio si è posto come espressione concreta e convinta del concetto di pari opportunità, considerandolo uno dei principi basilari dell'identità e della democrazia italiana ed europea.

Parimenti, data la sua natura di organismo statutario, il CPO ha sempre svolto una funzione di organismo di staff dell'Amministrazione sulle tematiche di genere, di parità e di pari opportunità, distante quindi da una dimensione di rappresentatività di interessi o di semplici rivendicazioni dei/delle dipendenti. Al contrario, il Comitato ha sempre voluto essere, con le sue iniziative, un supporto informativo, conoscitivo, di approfondimento teorico e di concreta operatività all'interno ed all'esterno dell'Ateneo.

Il ruolo propositivo svolto dal Comitato è facilmente rilevabile a distanza di anni, dalle iniziative realizzate, dalla rete di contatti allacciati con istituzioni nazionali, regionali e locali, associazioni, referenti politici, mass media, scuole, anche tramite la partecipazione e gli interventi in convegni, seminari di studio ed iniziative promosse da altri soggetti.

Dopo la costituzione in prima battuta con tre componenti di nomina rettorale (dott.ssa M. Antonietta Migliorelli -coordinatrice, dott.ssa Angela Russo e prof.ssa Cinzia Vismara) il Comitato ha provveduto all'elaborazione del *Regolamento*, approvato dal Senato Accademico nella seduta del 12 dicembre 2000 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 dicembre 2000. Successivamente sono state preparate le elezioni tenute il 20 giugno 2001, per completare la composizione del CPO nella parte elettiva.

La costituzione del CPO ha visto l'elezione delle dott.sse Carla Papa, poi attivissima segretaria, Ida Raimondi e Erminia Ruoppolo per la componente amministrativa; successivamente, le dimissioni della prof.ssa Cinzia Vismara, e la nomina rettorale a componente del Comitato della prof.ssa Fiorenza Taricone (Cassino, dicembre 2000-novembre 2001), la quale veniva successivamente eletta Presidente. Nello stesso 2001 è stata avanzata richiesta di costituzione di un capitolo di bilancio, finalizzato alla realizzazione delle iniziative del

¹ *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, Fondazione CRUI, 2019.

² *Ivi*, p. 3.

³ *Ivi*, p. 4.

CPO (26 marzo 2001); il bilancio annuale a disposizione del Comitato, se pur variabile e modesto, ha consentito la realizzazione di molte sue iniziative. Fin dalla sua costituzione definitiva il CPO ha chiesto all'allora Prorettore delegato alla Contrattazione decentrata prof. Paolo Vigo, nel maggio 2001, di far parte in veste di ulitrici della contrattazione stessa, così come è stato replicato dal CUG.

Il Comitato ha consolidato la sua densa attività lungo molteplici direttrici: azioni di sensibilizzazione e formazione all'interno dell'Ateneo, collaborazione a eventi e progetti sul territorio, audizioni presso la CRUI, partecipazione a progetti di pertinenza delle istituzioni deputate alle politiche di pari opportunità, quali il Coordinamento Comitati Pari Opportunità Universitari, Organismi di parità provinciali e regionali, Ministero Pari Opportunità.

I CPO universitari hanno avuto una loro fisionomia innovativa e particolare fin dagli inizi, riunendo docenti non contrattualizzati, amministrativi, talvolta studenti; hanno rappresentato un esperimento unico nel sistema universitario italiano, come interlocutori, spesso solitari, delle politiche per le pari opportunità, a livello di diffusione e sensibilizzazione. Una sorta di laboratorio politico, in cui si sono incontrate a cadenza regolare e formale, dando vita a progetti innovativi, tre componenti che solitamente negli Atenei conducono vita separata incontrandosi sporadicamente solo per soddisfare esigenze specifiche; docenti, amministrativi, studenti, diseguali anche nella fisionomia giuridica, non contrattualizzati i primi, contrattualizzati i secondi, finalizzati al traguardo della laurea, gli studenti. Età, formazioni lavorative, condizioni di lavoro diverse, che s'incontravano non nelle sedi di associazioni, ma nei luoghi quotidiani di frequentazione vissuti, potevamo dire con un linguaggio attuale come cittadinanza attiva. Nel CPO, composti quasi tutti da donne (docenti, tecniche e studenti) s'imparava a riconoscere le pratiche discriminatorie e a combatterle, creando momenti e luoghi di solidarietà.

A uno sguardo retrospettivo, il bilancio del CPO è stato indubbiamente ricco: modernizzazione del sapere, arricchimento del lessico, applicazione e diffusione delle normative europee, dai codici di condotta alla rilevanza delle molestie morali, diverse, ma imparentate con le molestie sessuali, alla nomina di una Consigliera di fiducia, all'organizzazione di incontri e seminari, all'estensione di una rete fra i CPO italiani, ai tentativi di uscire da una cultura di genere solo per addette ai lavori, ai confronti con le istituzioni di parità italiane e straniere, alla redazione di documenti per l'Amministrazione universitaria e per le istituzioni di pari opportunità. Non occasionali sono stati i contatti con le consigliere di parità provinciali, regionali e nazionali; dai seminari sono scaturiti libri e articoli. Sono state proposte borse di studio, censimenti periodici sul personale docente e amministrativo degli atenei, con l'intento di un maggiore radicamento dell'Ateneo sul territorio tramite iniziative che non erano circoscritte al solo ambito universitario. Il tutto quasi gratuitamente, tranne nei casi in cui il CPO si è aggiudicato bandi e progetti. Del resto, il capitolo di bilancio per il Comitato in alcune Università non era previsto, ma piuttosto finanziamenti stabiliti di volta in volta per ogni singola iniziativa presentata; è evidente che quest'ultima prassi richiedeva strategie negoziali molto usuranti.

Alla fine del 2010 abbiamo progettato e portato a termine un Seminario dal titolo *Le politiche di pari opportunità nelle Università: modelli per le nuove generazioni*⁴; al seminario erano state invitate tutte le Rettrici allora in carica, sei, rispetto ad un sistema universitario rappresentato nella Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, che ne comprende ancora oggi più di ottanta, e le Direttrici Amministrative, allora diciassette⁵. La consapevolezza iniziale era stata quella di voler lasciare al mondo istituzionale, politico e

⁴ *Le politiche di pari opportunità nelle Università. Modelli per le nuove generazioni*, a cura di F. TARICONE - A. BROCCOLI, MINTURO, Caramanica Editore, 2012.

⁵ Le Rettrici allora erano: *Maria Chiara Carrozza*, Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, anche lei in seguito Ministra della Ricerca, *Rita Tranquilli Leali*, Università di Teramo, *Cristiana Compagno*, Università di Udine, *Stefania Giannini*, Università per Stranieri Perugia, *Leda Viganoni*, Università L'Orientale di Napoli, *Alessandra Briganti*, Università telematica G. Marconi di Roma (per le Università telematiche era allora in corso un riconoscimento formale all'interno della CRUI).

culturale in senso lato, e soprattutto ai giovani studenti e futuri laureati, una testimonianza dei cambiamenti, ma anche della staticità della cultura politica e universitaria.

L'Associazione UNICPO, trasformata nel 2013 in UNICPG, Associazione Nazionale Comitati Parità e Garanzia universitari, ha organizzato un Seminario di formazione in presenza presso all'Università Sapienza nel giugno 2014, e il CPO Unicas ne ha organizzato uno telematico destinato al personale tecnico-amministrativo <http://www.cudari.unicas.it/index.php/13-eventi/44-seminario-di-formazione-per-i-CUG-24-06-2014>.

Dai Comitati Pari Opportunità ai Comitati Unici di Garanzia

I Comitati Pari Opportunità sono stati sostituiti dai Comitati Unici di Garanzia, non per effetto della legge n.240 sulla riforma universitaria, ma della legge n.183/2010, nota come Collegato Lavoro, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale il 4 novembre 2010, all'art. 21, istituiva i Comitati Unici di Garanzia, i cosiddetti CUG. La legge, intervenendo sul D.Lgs.165/2001, modificava la componente tecnico-amministrativa del CPO ora unita a quella del Comitato contro il *mobbing* (laddove esistente). La composizione di questo nuovo organismo, costituiva per metà dai rappresentanti dei sindacati e per metà dai rappresentanti dell'amministrazione, prevedeva il vincolo di una presenza paritaria uomini-donne. La legge Istitutiva del CUG era peraltro perfettamente consequenziale alla natura e all'evoluzione dei Comitati Pari Opportunità, destinati al comparto amministrativo con un D.P.R. del 1987 e nati nell'ambito della contrattazione collettiva.

I Comitati Unici di Garanzia come tutti gli organismi nuovi, hanno rischiato d'interrompere una tradizione, quella dei CPO, che tanto faticosamente aveva messo radici, soprattutto perché avveniva in anni di rapido cambio della guardia. L'abilità quindi è stata quella di non ricominciare daccapo, salvando saperi e professionalità, problema che la storia della questione femminile conosce bene.

Rispetto ai Comitati di Pari Opportunità i mutamenti e le diverse finalità della legge imponevano azioni di formazione e sensibilizzazione specifici all'interno dell'Università. Erano quindi iniziati e poi proseguiti nel 2016, d'intesa con la Direzione Generale, corsi di formazione per il personale tecnico-amministrativo. La richiesta del CUG era che fossero seguiti in orario di lavoro. Nei seminari si sono alternati per scelta un docente interno all'Ateneo e un esterno, nel 2015 Ivana Marimietri, giuslavorista, e un esperto, avv. Roberto Scavizzi. Nel 2016, i seminari sono stati tenuti dal prof. Edoardo Ales, docente di Diritto del lavoro su *Il benessere sul luogo di lavoro: profili giuslavoristici*, e dalla Consigliera di parità della Regione Lazio Alida Castelli su *Gli organismi di parità e le recenti modifiche legislative*. Molta attenzione all'interno e all'esterno era dedicata al complesso fenomeno della violenza di genere, visto nella sua dimensione strutturale, anziché emergenziale. La componente del CUG Roberta Vinciguerra, Responsabile dell'Ufficio Comunicazione dell'Università, ha partecipato per il Comitato alla manifestazione organizzata dall'Università Sapienza contro la violenza di genere, in occasione della Giornata Mondiale contro la violenza alle donne.

Il CUG ha costruito per anni anche una rete di relazioni con altri Comitati, partecipando a convegni e seminari, ne citiamo qualcuno: *CUG a confronto: prospettive, criticità ed esperienze dei Comitati Unici di Garanzia universitari*, Università Tor Vergata; Università Chieti D'Annunzio, *Convegno Genere senza frontiere*, organizzato dal Comitato Unico di Garanzia, con una relazione tenuta dalla Presidente su *Il riconoscimento delle differenze dei generi e la democrazia*; intervento al Convegno *Nella differenza ma oltre le differenze*, organizzato dal CUG dell'Università di Teramo, anche in veste di Presidente dell'Associazione Coordinamento Comitati Parità e Garanzia; Università di Tor Vergata, *Oltre l'8 marzo. Un ponte tra memoria e attualità delle donne migranti*, manifestazione organizzata dal CUG di Tor Vergata. Infine, più recentemente, la sottoscritta ha rappresentato il CUG all'incontro *Donne e partecipazione politica nelle istituzioni*, organizzato dalla Fondazione Iotti e dal CUG degli Uffici Giudiziari Romani, con un intervento dal titolo *Le madri della Repubblica, le 21 Costituenti e la Costituzione*.

Come per il CPO, anche per il CUG è stata accolta la richiesta dalla Direzione Generale già dal 2015 di un uditor/uditrice nell'ambito della contrattazione decentrata di Ateneo. Parimenti è stata accolta nel 2016 la richiesta di poter svolgere il ruolo di conciliazione per eventuali situazioni di disagio personale e lavorativo, come camera di compensazione prima di eventuali azioni legali. Il CUG ha dato spazio a diverse audizioni inerenti a problematiche sia attinenti al benessere lavorativo che a situazioni rientranti nell'ambito delle molestie.

Il CUG ha avuto fra i suoi obblighi quello di presentare un Piano di Azioni Positive triennale, sempre ottemperato, oggi sostituito dal cosiddetto GEP (*Gender Equality Plan*). Molte delle energie del Comitato sono state indirizzate all'ambizioso tentativo di elaborare un questionario tematico rivolto a tutti i dipendenti, per poter meglio conoscere le criticità ed elaborare strategie più incisive. Ma in questo caso le difficoltà economiche non hanno consentito di raggiungere l'obiettivo perché il Comitato non ha mai goduto di un bilancio annuo e neanche di una sede con personale dedicato. Contributi sostenibili sono stati erogati nel 2016 alla prof.ssa Alessandra Sannella per l'attuazione del "Progetto ALFA: Alta formazione per il contrasto e la prevenzione della violenza". Sul finire del 2017 e nell'anno successivo, l'attività del CUG è stata resa ancora più difficile dalla grave situazione economica in cui l'Università si è trovata, ereditando deficit precedenti. Solo grazie alle strategie e alle capacità messe in atto dalla *governance* di Ateneo, l'Ateneo ha iniziato a intravedere una via d'uscita e nuove possibilità di crescita. Il CUG, quindi, pur dovendo far fronte a inevitabili motivazioni, ha continuato a operare, partecipando anche, dal 2018 a oggi, alle tre pubblicazioni curate dal CASE (Comitato di Ateneo per lo Sviluppo Sostenibile), mettendo in campo le esperienze accumulate. Fra le altre iniziative eminentemente culturali, il Comitato, insieme a molti altri enti e istituzioni, ha patrocinato la mostra itinerante *1946. Il voto delle donne*, allestita presso il campus, in esposizione permanente presso l'Aula Teresa Labriola. La mostra, che ha debuttato il 31 maggio 2016 presso la Casa Internazionale delle Donne, ricevendo la medaglia della Presidenza della Repubblica, è stata il frutto di un lungo lavoro di ricerca e allestimento, condotto da Maria Paola Fiorenzoli, l'ideatrice, per il Paese delle Donne, insieme a Fiorenza Taricone, per l'Università di Cassino, anche nella veste di Consigliera provinciale di parità e da Gabriella Anselmi, Presidente della Federazione Italiana Laureate Diplomate Istituti Superiori. Il catalogo della mostra è stato donato al Presidente della Repubblica Sergio Mattarella in dell'inaugurazione dell'anno accademico 2019-2020.

Il Comitato inoltre ha patrocinato il *Progetto educativo formativo Donne in Gioco*, ideato da Elena Luvisio, articolato in progetto editoriale, cartaceo e multimediale, e mostre; nato nel 2016, è proseguito negli anni successivi sviluppando altri segmenti, *Donne in Gioco 2.0* e *3.0*.

Il CUG a sua volta è stato anche promotore di iniziative autonome, fra cui, particolarmente rilevante in termini di pubblico e di risonanza sul territorio, l'incontro dal titolo *La violenza contro le donne è un problema di tutti*, nel novembre 2018, con la partecipazione scuole superiori di Cassino, del Coro femminile vesuviano, e delle rappresentanze sindacali.

Nell'anno 2018, d'intesa con la Direzione Generale, sono proseguiti i corsi di formazione per il personale tecnico-amministrativo. Particolarmente significativo è stato il seminario sullo *Smart working*, di cui è stata relatrice la prof.ssa Ivana Marimipietri, docente di Diritto del lavoro presso l'Ateneo; il CUG, infatti, ha sempre mostrato, in ottemperanza al dettato della legge istitutiva, una sensibilità particolare verso il telelavoro e il successivo *smart working*. Su segnalazione della vice presidente del CUG, Marta Teresa Pirolo, il CUG ha partecipato agli *awards* del Politecnico di Milano con il Progetto *Work/life balance* che ha permesso all'Ateneo di accreditarsi quale una delle poche università ad avere attuato questa nuova modalità lavorativa. Fra i pochi Atenei, nell'anno 2019, infatti, il CUG ha svolto azione di diffusione, monitoraggio e implementazione dello *smart working*, dando seguito ai rapporti di collaborazione iniziati l'anno precedente con il Politecnico di Milano. Il benessere organizzativo è stato individuato tra gli obiettivi del Piano di

Comunicazione⁶, tra i documenti di programmazione strategico-gestionale Unicas, e il supporto alla divulgazione del lavoro agile, regolamentato dal nostro Ateneo ben prima dell'emergenza da Covid-19, rientra tra le attività proposte nel Piano. In stretta sinergia con il CUG di Ateneo, l'intento è quello di divulgare lo *smart working* come *best practice* tra enti, imprese ed istituzioni del territorio sensibili alle politiche di *welfare* aziendale.

Nel 2018 è stata registrata la modifica dell'art. II "Comitato Unico di Garanzia" dello Statuto che riconosce al CUG i compiti demandati a questo organismo dalla legge n.183/2010 e dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri (marzo 2011). Il CUG, infatti, in forza di questa modifica svolge, a pieno titolo, il ruolo di conciliazione per dirimere i conflitti tra il personale di Ateneo. Particolare attenzione è stata dedicata negli ultimi due anni a casi di molestie verbali e sessuali, anche tramite web.

Nel 2019 il CUG ha svolto azioni propositive relative alle misure di conciliazione vita/lavoro portate all'attenzione delle Sigle Sindacali per la stesura e successiva approvazione del contratto integrativo di Ateneo.

Fra le azioni di formazione il CUG ha proposto di organizzare cicli di lezioni sulle tematiche di pari opportunità relativamente alla didattica professionalizzante e abilitante.

Il CUG inoltre ha elaborato i questionari proposti dalla Funzione Pubblica e richiesti dalla CRUI riguardanti la situazione del personale docente e amministrativo. La compilazione è stata particolarmente impegnativa e ha richiesto la collaborazione di gran parte dei componenti del CUG e di vari uffici dell'Ateneo.

Dal 2019 in poi la Presidente del CUG Fiorenza Taricone, ha partecipato, su Delega del Rettore, alle commissioni di lavoro presso la CRUI, che hanno trattato tematiche riguardanti la formazione di genere, il linguaggio di genere, lo *smart working* e il Bilancio di Genere.

La spinta regolatrice che il Bilancio di Genere può avere per il raggiungimento dell'equità e delle garanzie si suggerisce attraverso molteplici azioni. Tra queste ci preme sottolineare anche l'intitolazione di un'aula del campus universitario alla prima Presidente della Camera dei Deputati della Repubblica Italiana, on. Nilde Iotti.

Le pagine che seguono sono quindi il risultato di un terreno arato per molti anni, dal CPO e dal CUG, organismi sostenuti fortemente dal Rettore Giovanni Betta e dai suoi predecessori.

⁶ Piano Comunicazione Unicas <https://www.unicas.it/ateneo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale> a spx

Reportistica delle azioni

2000-2001

1. Partecipazione all'incontro di studio del Coordinamento nazionale dei CPO delle Università Italiane, presso l'Università di Genova (Genova, 20-21 feb2001).
2. Partecipazione al Coordinamento delle delegate dei Rettori sulle problematiche di genere, presieduto dalla prof.ssa F. Cantù, presso la CRUI (Roma, 28 febbraio 2001).
3. Partecipazione al Workshop *I differenziali salariali per sesso in Italia*, promosso dal Comitato nazionale Parità e Pari Opportunità tra lavoratori e lavoratrici del Ministero del Lavoro, presso la sede del CNEL (Roma, 30 marzo 2001).
4. Corso di formazione sulle tematiche del CPO, in collaborazione con il Comitato per le Pari Opportunità dell'Università di Genova, rivolto alle componenti di nomina rettorale (Cassino, 3 aprile 2001).
5. Partecipazione al Seminario su *Lavoro e Pari Opportunità tra uomini e donne*, promosso dall'Università di Brescia (Brescia, 18 aprile 2001).
6. Elaborazione di un Questionario sulle condizioni di lavoro del personale dipendente dell'Ateneo docente e tecnico-amministrativo (Cassino, aprile 2001).
7. Partecipazione al Convegno *Università: modelli e regole nel processo di cambiamento*, promosso dalla Commissione nazionale per la Parità e le Pari Opportunità e dall'Associazione Italiana di Sociologia (Roma, 20 settembre 2001).

2002-2003

1. Partecipazione al Convegno nazionale *Gli organismi di parità: quale presente, quale futuro?* promosso dalla Commissione nazionale per la Parità e le Pari Opportunità (Arezzo, 22-24 febbraio 2002).
2. Elezioni della Presidente del CPO nella persona della prof.ssa Fiorenza Taricone e della Segretaria nella persona della dott.ssa Carla Papa (Cassino, aprile 2002).
3. Organizzazione del sito WEB del CPO (Cassino, maggio 2002).
4. Collaborazione al Seminario *I problemi della cittadinanza: dallo Stato assoluto allo Stato democratico*, promosso dal Dipartimento di Filosofia e Scienze sociali – Cattedra di Storia delle dottrine politiche.
5. Preparazione e organizzazione del Concorso per le scuole *Pari e Diversi* (Premio letterario, artistico e tecnologico) destinato alle ultime due classi delle Scuole di istruzione secondaria di II grado – I edizione sul tema *L'evoluzione della parità vista dai ragazzi e dalle ragazze* (Cassino, dicembre 2002-maggio 2003).
6. Cerimonia di premiazione con la partecipazione di Bruno Scittarelli, sindaco del Comune di Cassino e di Don Pietro Vittorelli, Abbate di Montecassino, Iris Volante, assessora alla cultura del Comune di Cassino e Benedetta Castelli, presidente della Consulta femminile regionale (Cassino, 20 maggio 2003).
7. Tavola rotonda sul tema *Generazioni diverse: mutamenti a confronto* con la partecipazione di: Ginevra Conti Odorisio, docente dell'Università Roma Tre, Silvia Costa, già presidente della Commissione nazionale di Parità Elisabetta Fernandez, sociologa sessuologa, Enrica Iannucci, docente di Merceologia Rossella Palomba, demografa CNR Marisa Rodano, dirigente UDI- Caucus, Marco Palma e Antonio Cartelli, docenti dell'Ateneo di Cassino, per la presentazione del sito *Donne e cultura scritta nel Medio Evo* (Cassino, 6 marzo 2003).

8. Patrocinio e Partecipazione alla iniziativa sulla Legge 215/92 *L'impresa femminile: un'opportunità per il territorio*, presso il Rettorato, promossa dall'Ateneo, in collaborazione con Biclazio, ADISU, Comune di Cassino (Cassino, 31 marzo 2003).
9. Partecipazione alla riunione dei piani triennali ai sensi del Dlg.vo 196/2000, art.7, presso il Centro per l'impiego di Frosinone, promossa dall' Avv. Rita Cianfrano, Consigliera provinciale di parità (Frosinone, 10 giugno 2003).
10. Organizzazione dell'incontro del Coordinamento nazionale dei Comitati per le Pari Opportunità delle Università, svoltosi presso l'Università Roma Tre (Roma, 20-21 giugno 2003).
11. Partecipazione al Convegno *Il lavoro nel futuro: la valorizzazione delle differenze*, promosso dal Comitato per le Pari Opportunità dell'INAIL (Roma, 25 giugno 2003).
12. Partecipazione al V Convegno Nazionale del CPO delle Università italiane dal titolo *Culture di genere e politiche di Pari Opportunità. Scenari dell'Università che cambia*. Coordinamento della prof.ssa Fiorenza Taricone della Tavola rotonda sul tema *Politiche di parità e culture di genere nelle università italiane: le relazioni con le istituzioni universitarie, gli altri organismi antidiscriminatori, gli studi di genere, le associazioni di donne* (Sassari, 22-24 ottobre 2003).
13. Partecipazione al Convegno *Verso il governo dei tempi delle città*, promosso dalla Provincia di Frosinone (Frosinone, 11 novembre 2003).

Anno 2004

1. Preparazione e organizzazione del Concorso per le scuole *Pari e Diversi* (Premio letterario, artistico e tecnologico) destinato alle ultime due classi delle Scuole di istruzione secondaria di II grado – II edizione sul tema *Maschile e Femminile: proiezione nel mondo del lavoro* (dicembre 2003-maggio 2004).
2. Cerimonia di premiazione con la partecipazione di: Iris Volante, assessora alla Cultura del Comune di Cassino Ginevra Conti Odorisio, docente dell'Università Roma Tre, Maria Palazzesi, responsabile di Roma e Lazio di Arcidonna Onlus. A conclusione della cerimonia di premiazione presentazione presso l'Aula Pacis dello Spettacolo teatrale *Il Dottor Semmelweis* da Céline, dalla rassegna *Linguaggi dello spettacolo 2004*, promosso dal Corso di laurea in Lingue e Letterature straniere per le comunicazioni multimediali (Cassino, 24 maggio 2004).
3. Omaggio a *Anna Magnani: una donna, tante Italie*, con la proiezione del video *Ciao Anna* di Elfriede Gaenge e la presentazione del libro *Ciao Anna* di Matilde Hochkofler-Luca Magnani (Edizioni interculturali, 2003).
4. Incontro su *Diritti umani e mutilazioni femminili*, presentazione della mostra di Leila Falzone dal titolo *Non trasferibile* e la proiezione del film *Viaggio a Kandahar*, con la partecipazione di: Iris Volante, assessora alla Cultura del Comune di Cassino Rita Cianfrano, consigliera provinciale di Parità Luigi Punzo, docente di Filosofia dell'Ateneo di Cassino Carla Ravaoli, scrittrice e saggista, Sonia Giusti, docente di Antropologia culturale dell'Ateneo di Cassino Chiara Valentini, giornalista e saggista, Roberto Fantini rappresentante di Amnesty International Coordinamento della dott.ssa Maria Antonietta Migliorelli (Cassino, 17 marzo 2004).
5. Presentazione del volume degli Atti del seminario *Le politiche di pari opportunità nelle Università. Modelli per le nuove generazioni*, a cura di Fiorenza Taricone-Amelia Broccoli, Minturno, Caramanica Editore, 2012, con la partecipazione di: Ginevra Conti Odorisio, docente di Storia delle dottrine politiche Roma Tre), Silvia Costa, già presidente della Commissione nazionale di Parità e consigliera CNEL, Anna Teresa Formisano, assessora regionale alle Politiche della famiglia e dei Servizi sociali, Elena Marinucci, senatrice e commissaria europea, Rita Martelluzzi, presidente Consiglio provinciale, Isabella Rauti, consigliera nazionale parità.

6. Nuovo incontro su *Diritti umani e mutilazioni femminili*, presentazione della mostra di Leila Falzone dal titolo *Non trasferibile* e la proiezione del film *Viaggio a Kandahar*, presso il Polo didattico di Palazzo Baroni con la partecipazione di Adele Cambria, scrittrice e giornalista, Suor Marcella Farina, teologa, Adriano Santemma, antropologo, Fausto Pellicchia, docente di Filosofia dell'Ateneo di Cassino, Roberto Fantini, rappresentante di Amnesty International (Sora, 31 marzo 2004).

7. Partecipazione al Corso di formazione *Donne, diritti, pari opportunità. Prospettive storiche e progettualità future*, organizzato dall'Università di Siena (Poppi, 19-21 aprile 2004).

8. Elaborazione del *Piano triennale di Azioni Positive 2004-2007* (Cassino, giugno 2004).

9. Segnalazione all'Amministrazione di richiesta di Telavoro proposta da una dipendente dell'Ateneo per gravi motivi familiari (Cassino, giugno 2004).

10. Partecipazione al Convegno *Pari Opportunità nelle differenze*, organizzato dall'Università Roma Tre (Roma, 15 giugno 2004).

11. Approvazione del Senato Accademico del *Piano triennale di Azioni Positive 2004-2007* (Cassino, 20 luglio 2004).

12. Avvio del lavoro per la realizzazione di una Mostra itinerante dal titolo *Le luci della memoria Le mani femminili nel viaggio del tabacco*, con debutto previsto presso il Castello del comune di Ceccano.

13. Organizzazione del Convegno *Le donne nelle scienze e nei saperi: pioniere ieri, pioniere oggi*, in collaborazione con il CPO di Pavia e la FILDIS (Federazione Italiana Laureate e Diplomate di istituti Superiori) e svolgimento di un ECM per farmacisti, organizzato in collaborazione con il Dipartimento di Farmacologia sperimentale e applicata della Facoltà di Farmacia dell'Università di Pavia e l'Ordine dei farmacisti di Frosinone, nonché visita guidata all'Abbazia di Montecassino, domenica 17 Ottobre, con il patrocinio di APT e Assessorato alla cultura del Comune di Cassino.

14. Riunione del Coordinamento nazionale dei CPO universitari, preparatoria all'incontro con il Dipartimento delle P.O. della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Roma, 22 novembre 2004) e Riunione con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri sul tema *Le problematiche di percorso dei Comitati per le Pari Opportunità* (Roma, 23 novembre 2004).

15. Attivazione del servizio LUDOTECA - I anno.

Anno 2005

1. CRUI: I° incontro del Presidente prof. Tosi e del Comitato di presidenza con la delegazione del Coordinamento nazionale dei CPO delle Università. Presentazione di un documento e richiesta di uso della sede CRUI per incontri del Coordinamento nazionale al fine di instaurare rapporti continuati nel tempo (Roma, 19 gennaio 2005).

2. Preparazione e organizzazione del Concorso per le scuole *Pari e Diversi* (Premio letterario, artistico e tecnologico) destinato alle ultime due classi delle Scuole di istruzione secondaria di II grado-II edizione sul tema *Il sessismo nella lingua italiana* (Cassino, dicembre 2004-maggio 2005).

3. Cerimonia di premiazione con la partecipazione della Consigliera regionale di parità Caterina Nisida, segretaria regionale AEDE-Lazio, Educazione e cultura di genere: le pari opportunità nelle scuole (Cassino 23 maggio 2005).

4. Elaborazione del *Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali*, adottato dal Senato accademico nella seduta del 3 febbraio 2005 Introduzione della Presidente, prof.ssa Fiorenza Taricone. Saggio del prof. Edoardo Ales.

5. Organizzazione della tavola rotonda di presentazione del *Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali* con la partecipazione di Paolo Vigo, Rettore Università di Cassino, Paolo De Paolis, prorettore vicario, Fiorenza Taricone, presidente del CPO, Rita Cianfrano, consigliera provinciale di Parità Mariella Primiceri, vicequestore aggiunto Polizia di Stato, Isabella Rauti, consigliera nazionale di Parità, Edoardo Ales, docente dell'Università di Cassino (Cassino, 22 marzo 2005). Diffusione del *Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali* a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

6. Riunione presso la CRUI del Coordinamento nazionale dei CPO delle Università: discussione sulla trasformazione del Coordinamento in una Associazione nazionale del CPO delle Università (Roma, 6 maggio 2005).

7. Patrocinio e partecipazione alla Giornata di studio *La strategia dell'inclusione sociale e le sue implicazioni lavoristiche: riflessioni sul quadro normativo comunitario e nazionale*, promosso dalla Facoltà di Giurisprudenza – Dipartimento Scienze giuridiche (Cassino, 10 giugno 2005).

8. I Ciclo del corso di formazione *Donne, Politica e Istituzioni*, in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Scuola Superiore di Pubblica Amministrazione, a cui hanno aderito oltre 100 donne tra studentesse occupate e inoccupate con una partecipazione alle lezioni di circa 100 corsiste. Il Corso è iniziato il 13 settembre ed è terminato il 24 novembre 2005. Rapporti con il Dipartimento per le Pari Opportunità dall'avvio delle procedure iniziali fino alla rendicontazione finale. Redazione del bando di partecipazione, esame delle domande per l'ammissione, organizzazione logistica delle lezioni (presso l'Università, la Biblioteca comunale, la Sala di rappresentanza della Provincia, la Sala Restagno del Comune) contatti con docenti interessati, punto di ascolto delle esigenze delle corsiste, distribuzione di materiale didattico, azioni di marketing, predisposizione delle informazioni tramite il sito Web del CPO.

9. Organizzazione della partecipazione del CPO alle Giornate dell'Orientamento promosse dall'Ateneo (Cassino, 13-14 ottobre 2005).

10. Partecipazione al VI Convegno Nazionale dei CPO delle Università italiane sul tema *Comitati Pari Opportunità tra evoluzioni e involuzioni*. Coordinamento della prof.ssa Taricone della Tavola rotonda su *Per una nuova cultura di genere*. Intervento della dott.ssa Migliorelli dal titolo *Una nuova strategia politica per i Piani di Azioni Positive*. Nascita dell'Associazione nazionale *Coordinamento UNI CPO*. Nel Consiglio di gestione, composto da rappresentanti di 11 Università /Bari, Calabria, Cassino, Ferrara, Messina, Parma, Pavia, Pisa, Roma Tre, Siena Stranieri, Torino, il CPO dell'Università di Cassino è rappresentato dalla prof.ssa Taricone e dalla dott.ssa Migliorelli (Pavia, 17-20 novembre 2005).

11. Organizzazione della *Tavola rotonda conclusiva del Corso Donne, Politica e Istituzioni* presso la Facoltà di Ingegneria con la partecipazione di: Wanda Ciaraldi, consigliera regionale, M. Teresa Formisano, consigliera regionale, Patrizia Danella, consigliera provinciale con delega alle Pari Opportunità, Simone Costanzo, assessore al Lavoro e alla Formazione della Provincia di Fr, Iris Volante, assessora alla Cultura del Comune di Cassino, Ernesto Tersigni, vice sindaco del Comune di Sora (Cassino 24 novembre 2005).

12. Attivazione servizio della LUDOTECA - II anno.

13. Designazione della prof.ssa Taricone, in qualità di Presidente del CPO nel Protocollo d'intesa tra AVIS, ASL e Ateneo, in riferimento al Progetto Salute, presente nel Piano Azioni Positive.

14. Nomina della dott.ssa Ruoppolo, in qualità di rappresentante del CPO, a componente della Commissione paritetica sul mobbing dell'Ateneo (la dott.ssa Papa è stata indicata come supplente).

15. Presentazione al Ministero del Lavoro del progetto ex L.125/91 e Digs 196/00 dal titolo: *Conoscere il lavoro, inventare le professioni*, elaborato in collaborazione con il FORMIT di Napoli, e che vede la

partecipazione anche della Fidapa, sezione di Cassino e della Coldiretti, sezione di Cassino (Cassino, 30 novembre 2005).

Anno 2006

16. Partecipazione al convegno su *Il Bilancio di Genere, percorsi ed esperienze in Italia*, promosso dalla Regione Lazio-Assessorato al Lavoro, alle Pari Opportunità e alle Politiche giovanili (Roma, 20 febbraio 2006).

17. Partecipazione all'incontro *Essere donna oggi. Un mondo di volti - Famiglia, lavoro, arte*, organizzato dalla Provincia di Frosinone-Deleghe Politiche migratorie e Pari Opportunità (Cassino, 2 marzo 2006).

18. Partecipazione alla Trasmissione televisiva *Password* (Frosinone, 29 marzo 2006).

19. Cerimonia di consegna dei diplomi del I ciclo del Corso di formazione *Donne, Politica e Istituzioni* – Incontro di formazione per il personale T.A. dell'Ateneo ed inaugurazione della nuova sede del CPO (Cassino, 9 maggio 2006).

20. Avvio della realizzazione del Progetto di Azioni positive *Conoscere il lavoro, inventare le professioni (CLIP)*, elaborato in collaborazione con il FORMIT di Napoli, e con la partecipazione della Fidapa, sezione di Cassino e della Coldiretti sezione di Cassino. Il Progetto è stato approvato e finanziato dal Comitato Nazionale Parità Uomo-Donna del Ministero del Lavoro (Cassino, 18 maggio 2006).

21. Il Ciclo del corso di formazione *Donne, Politica e Istituzioni*, in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Scuola superiore di Pubblica Amministrazione, a cui hanno aderito oltre 100 donne tra studentesse occupate e inoccupate con una partecipazione alle lezioni di circa 100 corsiste. Il Corso è iniziato il 12 settembre e terminato il 16 novembre 2006.

22. Redazione del bando di partecipazione, esame delle domande per l'ammissione, organizzazione logistica delle lezioni contattati con i docenti interessati, punto di ascolto delle esigenze delle corsiste, distribuzione del volume *Donne, Politica e Istituzioni. Percorso formativo all'Università di Cassino (2005-2006)*, a cura di Fiorenza Taricone, azioni di marketing, predisposizione delle informazioni tramite il sito Web del CPO (Cassino, luglio-novembre 2006).

23. Organizzazione della partecipazione del CPO alle *Giornate dell'Orientamento* promosse dall'Ateneo (Cassino, 11-12 ottobre 2006).

24. Seminario su *Sessanta anni dal voto delle donne e dalla Costituzione: la nascita di una Repubblica*, a conclusione del corso di formazione *Donne, Politica e Istituzioni*, con la partecipazione di: Paolo Vigo, rettore Università Cassino, Paolo De Paolis, prorettore vicario Silvana Casmirri, Università di Cassino, Ginevra Conti Odorisio, Università Roma Tre, Giglia Tedesco, vicepresidente del Senato Anna Vinci, scrittrice e giornalista (Cassino, 15 novembre 2006).

25. Manifestazione per la *Giornata mondiale contro la violenza alle donne*, con la partecipazione di: Cesidio Casinelli, Sindaco di Sora, Paolo Vigo, Rettore Università Cassino, Gabriella Paolacci vice Sindaco, Paolo De Paolis, prorettore vicario Cesare Gabriele, ass.re P.O. Luigi Punzo, pres. Corso laurea Sc. Com.ne Bruno La Pietra, ass.re cultura, Fiorenza Taricone, presidente CPO Antonio Pellegrini, pres. farmacia comunale, M. Paola Fiorenzoli, giornalista de "Il Paese delle Donne", Gabriella Paparazzo, Associazione "Differenza Donna" (Sora, 25 novembre 2006).

26. Intervento al Convegno *Donne e Scienza*, organizzato dal Comitato Pari Opportunità dell'Istituto superiore di Sanità (Roma, 6 dicembre 2006).

Anno 2007

1. Partecipazione alla Trasmissione televisiva *Password*, su Lazio Tv (Roma, 17 gennaio 2007).

2. Partecipazione all'incontro sul *Settimo Programma Quadro e le opportunità per le PMI del Mezzogiorno: Giocare d'anticipo per vincere le sfide del futuro* (Cassino, 18 gennaio 2007).

3. Organizzazione del Seminario internazionale *Affermative action: a comparative perspective*, in collaborazione con la Facoltà di Giurisprudenza ed il Senato degli studenti, nell'ambito del progetto *Conoscere il lavoro, inventare le professioni (CLIP)* (Cassino, 20-23 marzo 2007).

4. Avvio del nuovo insegnamento curriculare *Pensiero politico e questione femminile*, tenuto dalla prof.ssa Fiorenza Taricone, all'interno del corso di laurea di Scienze della Comunicazione, presso il Polo didattico di Sora (Sora, aprile 2007).

5. Partecipazione al Bando Promozione delle Pari Opportunità nel lavoro, promosso dalla Regione Lazio-Assessorato Lavoro, Pari Opportunità e Politiche giovanili, con il progetto dal titolo *Formazione, Orientamento, Occupazione: donne al lavoro* (Roma, luglio 2007).

6. Partecipazione all'Avviso pubblico Ob.3 – FSE 2000-2006, per l'Attuazione delle misure A2, C2, D1, D3, E1, emanata dalla Provincia di Frosinone – Assessorato alle Politiche del Lavoro e Formazione professionale, con il progetto *Operatrici nel settore del turismo sostenibile* (Misura E1 - Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro) (Frosinone, luglio 2007).

7. Partecipazione all'incontro *Donne in politica, politica delle donne*, organizzato dal Comune di Cassino (Cassino, 5 ottobre 2007).

8. Presentazione del volume *Libere tutte, liberi tutti: diritti umani e mutilazioni femminili*, a cura di Fiorenza Taricone, con la partecipazione di Paolo Vigo, rettore Università Cassino, Edoardo Ales, Università Cassino, Silvia Della Monica, Dipartimento P.O., Don Lorenzo Montez, Abbazia di Montecassino. Corto teatrale *Siamo tutte figlie di Iside*, diretto da Donatella Vincenti (Cassino, 23 ottobre 2007).

9. Partecipazione alla Conferenza Internazionale *Pari opportunità e Diritti umani*, organizzato dall'Università Sapienza (Roma, 25 e 26 ottobre 2007).

10. Partecipazione al Seminario di studio e alla presentazione del libro *Accanto a don Luigi Di Liegro*, di Franco Placidi, organizzati dalla Facoltà di Lettere dell'Ateneo e dalla Caritas diocesana (Cassino, 6 novembre 2007).

11. Partecipazione al Seminario *Stranieri: preparare tutti a saper convivere*, promosso dall'Ufficio scolastico provinciale e regionale e dal Ministero della Pubblica Istruzione (Frosinone, 7 novembre 2007).

12. Partecipazione all'*Incontro dei Comitati Pari Opportunità del Settore pubblico e privato*, promosso dal Ministero Economia e Finanze (Roma, 16 novembre 2007).

13. Partecipazione al Convegno *Pari opportunità, esistono davvero? dove, cosa, perché, chi, quando*, promosso dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Roma (Roma, 17 novembre 2007).

14. Presentazione del volume *Libere tutte, liberi tutti: diritti umani e mutilazioni femminili*, con la partecipazione di Paolo Vigo, rettore Università Cassino, Cesare Gabriele, Assessore P.O. Luigi Punzo, Pres. Corso laurea Scienze della Comunicazione, Fausto Pellicchia, Università Cassino, M. Paola Fiorenzoli, giornalista de "Il Paese delle Donne", Donatello De Blasio, rappresentante studente (Sora, 22 novembre 2007).

15. Intervento per la *Presentazione dello sportello Telefono Rosa*, organizzata da Patrizia Danella, consigliera provinciale Pari Opportunità (Frosinone 26 novembre 2007).

16. Partecipazione all'incontro sul P.O.R. 2007-2013: *Piano Esecutivo Triennale per un Fondo sociale vicino ai bisogni del territorio*, organizzato dalla Amministrazione provinciale di Frosinone (Frosinone, 27 novembre 2007).

Anno 2008

1. Intervento al Convegno Nazionale *Le politiche di pari opportunità: uno strumento di civiltà*, promosso dall'Associazione Nazionale Coordinamento Comitati Pari Opportunità, dal titolo *I percorsi formativi e gli studi di genere* (Pescara, 28-29 febbraio 2008).

2. Presentazione del volume *La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro* a cura di O.N.D.A., Osservatorio nazionale sulla salute della donna, in collaborazione con la Facoltà di Giurisprudenza – Dipartimento di Scienze Giuridiche (Cassino, 26 febbraio 2008).

3. Relazione al Convegno organizzato dall' UniCpo (Associazione Nazionale Coordinamento Comitati Pari Opportunità) *Le politiche di pari opportunità: uno strumento di civiltà* (Pescara, 28-29 febbraio 2008).

4. Presentazione del volume *Libere tutte, liberi tutti: diritti umani e mutilazioni femminili*, a cura di Firenze Taricone, con la partecipazione di Paolo Vigo, Rettore Università Cassino, Patrizia Danelia, Amministrazione Provinciale, Michele Marini, sindaco di Frosinone, Narciso Mostarda, ass.re comunale Pubblica Istruzione, Adelaide Gargiuto, psicoterapeuta, Rita Cianfrano, consigliera provinciale di parità, Giuseppe Refrigeri, Università di Cassino (Frosinone, 5 marzo 2008).

5. Partecipazione all'incontro sul *Centenario della Giornata della Donna, 1908-2008*, organizzato dalla Commissione Pari Opportunità del Comune di Cassino, (Cassino, 8 marzo 2008).

6. Intervento al Convegno *Donna e Territorio ... quali Pari Opportunità?* organizzato dal Comune di Giuliano di Roma (Giuliano di Roma, 15 marzo 2008).

7. Presentazione del CD *1945-2005 Roma città delle donne La trasformazione della società civile a Roma e nel Lazio in 60 anni di immagini*, realizzata da Archivio-Casa Internazionale delle Donne, grazie al finanziamento della Fondazione Roma. Esibizione del gruppo *Musica Insieme* (Cassino, 27 marzo 2008).

8. Intervento al convegno *Legge regionale sulla conciliazione vita-lavoro: applicazioni nell'Università*, promosso dal Comitato Pari Opportunità dell'Università di Foggia (Foggia, 16 aprile 2008).

9. Intervento al *Seminario Nazionale per il 60° anniversario della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani 1948-2008*, promosso dal PRO.DO.C.S., dal titolo *Il 3° obbiettivo del millennio per l'attuazione di dignità, equità e non discriminazione per tutti* (Roma, 17-18 aprile 2008).

10. Partecipazione al Seminario giuridico su Le Pari Opportunità nell'ambito del Dottorato di ricerca *La tutela dei diritti fondamentali nella giurisprudenza delle corti costituzionali nazionali e delle alte corti europee* - Facoltà Giurisprudenza, Scuola di dottorato (Cassino, 22 aprile 2008).

11. Partecipazione alla manifestazione conclusiva per la diffusione del CD *1945-2005 Roma città delle donne La trasformazione della società civile a Roma e nel Lazio in 60 anni di immagini*, realizzata da Archivio-Casa Internazionale delle Donne, grazie al finanziamento della Fondazione Roma (Roma, 23 aprile 2008).

12. Ammissione alla realizzazione del progetto formativo *Donne, politica ed Istituzioni – percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità*, promosso dal Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, d'intesa con il Ministero dell'Università e della Ricerca ed in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione. Il progetto si compone di due edizioni, la prima si svolgerà nel 2008, la seconda entro il 2009. (Cassino, maggio 2008).

13. Intervento al dibattito per l'anteprima del film *41° Parallelo, Viaggio nell'identità*, pensato, girato e realizzato nel territorio del GAL Versante laziale del Parco d'Abruzzo dai partecipanti al Laboratorio permanente identità e innovazione di Alvito Associazione Centro Internazionale Cinemavvenire. (Alvito, 3 maggio 2008).

14. Intervento al Seminario di studi *Genere, cittadinanza e identità*, promosso dal Comitato Pari Opportunità dell'Università di Bari (Bari, 14 maggio 2008).

15. Partecipazione alla Tavola Rotonda *La Costituzione Italiana sessanta anni dopo. Dalla non discriminazione alle azioni positive*. (Roma Tre, Scuola Dottorale in Scienze Politiche Sezione di Questioni femminili e Politiche paritarie, 21 maggio 2008).

16. Partecipazione al *Premio di Laurea "Luciana Viola" – VII edizione*, promosso dalla FIDAPA – Sezione di Cassino (Cassino, 22 maggio 2008).

17. Seminario su *Università e Pari Opportunità: nuovi strumenti per saperne di più*, con la presentazione del nuovo Sito web del Comitato Pari Opportunità e contestuale proiezione di un Video promozionale sulla storia e sulle attività del Comitato (Cassino-Biblioteca comunale, 5 giugno 2008).

18. Realizzazione del Corso *Operatrici per lo sviluppo del turismo sostenibile* - Progetto Comitato Pari Opportunità Università di Cassino, in collaborazione con Innova - Camera di Commercio di Frosinone (Cassino, 8 settembre – 21 novembre 2008).

19. Lezione inaugurale e avvio del ciclo del progetto formativo *Donne, politica ed istituzioni – percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità*, promosso dal Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, d'intesa con il ministero dell'Università e della ricerca ed in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione. In tale occasione è stata ufficialmente presentata la Consiglieria di fiducia, nella persona della prof.ssa Monica McBritton, come previsto dai due Codici di condotta contro le molestie morali e sessuali e contro il mobbing; (Cassino, 23 settembre – 9 dicembre 2008).

20. Presentazione del libro *Per filo e per segno: Antologia di testi politici sulla questione femminile dal XVII al XIX secolo* a cura di Ginevra Conti Odorisio e Fiorenza Taricone (Cassino - Biblioteca comunale, 7 ottobre 2008).

21. Relazione alla presentazione del Progetto *Strega Strategie, tecnologia, ricerca Genere e accesso*. Finanziamento Legge 125/91 e D.Lgs.196/2000, su *Stereotipi culturali e stereotipi di genere* (Lecce, Università del Salento 15 ottobre 2008).

22. Relazione al Convegno *Le politiche di pari opportunità nelle Università. I nuovi traguardi di pari opportunità per l'Università e il mondo del lavoro*, su *Comitati Pari Opportunità come risorsa democratica* (Roma, 20 ottobre 2008).

23. Presentazione del Volume di Pasqualina Mongillo, *Mariussia Bakunin. Una donna nella storia della chimica* (Salerno, 6 novembre 2008).

24. Intervento di chiusura al ciclo di Seminari *Donne politica, professioni*, nell'ambito del Progetto Rurale, a cura dell'Asfor, Associazione per lo sviluppo della Formazione (Cassino 17 novembre 2008).

25. Intervento al Workshop Operativo *I servizi alle imprese femminili nel territorio di Cassino. Il Ceiff di Cassino e la Carta Servizi*, (Cassino, 20 novembre 2008).

26. Seminario interfase: *La realtà lavorativa del territorio: donne e professioni*, previsto dal Progetto CLUP - *Conoscere il lavoro. Inventare le professioni* (Cassino 26 novembre 2008).

27. Intervento al Convegno conclusivo *Il Lazio dà credito alle donne. Servizi per lo sviluppo dell'economia femminile*, su *Buone pratiche e attività formative nell'Università di Cassino* (Frosinone, 2 dicembre 2008).

28. Intervento all'incontro per il 60° dei diritti umani e della Costituzione, Associazione Orientiamoci Onlus (Roccasecca, 10 dicembre 2008).

29. Relazione al Convegno *Dalla Costituzione alle Pari Opportunità: il lungo cammino delle donne 1948-2008, su Non più apolidi in patria. Le madri della Costituzione*, organizzato dalla Commissione Regionale per la parità e le pari opportunità Regione Molise (Campobasso, 19 dicembre 2008).

Anno 2009

1. Partecipazione alla Trasmissione televisiva *Password* su Teleuniverso (Cassino, 13 gennaio 2009).
2. Partecipazione al Convegno *PMI ed Information Communication Technology: da problema infrastrutturale a fattore culturale*, promosso dalla Camera di Commercio di Frosinone (Frosinone, 5 febbraio 2009).
3. *Tavola rotonda conclusiva* del progetto *CLIP - Conoscere il Lavoro Inventare le Professioni*, finanziato dal Ministero del Lavoro – Comitato Nazionale Parità Lavoratori e Lavoratrici (Cassino, 26 febbraio 2009.)
4. Partecipazione all'incontro *Declinando la scienza al femminile*, nell'ambito dell'iniziativa *Le ragazze dai capelli in fiamme* (Cassino, 5 marzo 2009).
5. Partecipazione alla Giornata di studi *La salute mentale del lavoratore*, promossa dalla Facoltà di Giurisprudenza, Istituto Europeo di Sicurezza Sociale – Sezione italiana, Università di Tor Vergata (Cassino, 18 marzo 2009).
6. Presentazione del Volume di Luisa Miglio, *Governare l'alfabeto. Donne, scrittura e libri nel Medioevo* (Cassino, 2 aprile 2009).
7. Partecipazione all'incontro *La donna oggi: diritto alla tutela e tutela del diritto*, promosso dall'Associazione Voci di donna di Piedimonte San Germano (Piedimonte S.G., 3 aprile 2009).
8. Partecipazione alla elaborazione, redazione e presentazione alla Provincia di Frosinone del *Progetto integrato per la promozione dell'occupazione femminile*, nell'ambito del PET 2008-2010 (Cassino, aprile-maggio 2009).
9. Partecipazione alla Giornata di studi *Donne e lavoro a sessant'anni dalla costituzione repubblicana*, promossa dall'Università Sapienza, Associazione culturale Donna Roma, con il patrocinio del Comune di Roma e della Camera dei Deputati (Roma, 5 giugno 2009).
10. Collaborazione al progetto IFTS 2009 per la figura professionale di *Tecnico superiore per l'organizzazione e il marketing del turismo integrato*, promosso dalla Regione Lazio e dall'Unione Europea (Cassino, luglio 2009).
11. Inaugurazione e avvio del II ciclo della II edizione del progetto formativo *Donne, politica ed istituzioni – percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità*, promosso dal Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, d'intesa con il Ministero dell'Università e della Ricerca ed in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.
12. Presentazione del libro *Donne e guerra. Dire, fare, subire* della prof.ssa Fiorenza Taricone, nell'ambito del progetto formativo *Donne, politica ed istituzioni – percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità*, promosso dal Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, d'intesa con il Ministero dell'Università e della Ricerca ed in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione. (Cassino, 8 ottobre 2009).

13. Partecipazione alla Tavola rotonda *La violenza di genere in Provincia di Frosinone: quali Strategie e Percorsi futuri* nell'ambito del Progetto Vega – Azioni di contrasto e prevenzione sul fenomeno della violenza di genere (Frosinone, 9 ottobre 2009).

14. Partecipazione al Seminario di *Europrogettazione base*, promosso dal Bic Lazio (Cassino, 24 novembre 2009).

15. Partecipazione al Seminario *I diritti fondamentali nella società multiculturale: verso un nuovo modo di intendere la Costituzione?* promosso dalla Facoltà di Giurisprudenza – Dipartimento di discipline giuridiche (Cassino, 26 novembre 2009).

Anno 2010

1. Inaugurazione della Mostra itinerante *Le mani femminili nel viaggio del tabacco. Le luci della memoria*, organizzata dal Comitato in collaborazione con la dott.ssa Elena Luviso (Ceccano, 19 febbraio 2010).
2. Incontro-dibattito in occasione della proiezione del documentario *Il corpo delle donne*. (Frosinone, 12 marzo 2010)
3. Lezione Inaugurale del Corso *Lavoro e Pari Opportunità*, in collaborazione con la Facoltà di Giurisprudenza (Cassino, 6 aprile 2010).
4. Incontro-dibattito in occasione della proiezione del documentario *Il corpo delle donne*, in collaborazione con FIDAPA – sezione di Cassino (Cassino, 22 aprile 2010).
5. Presentazione del libro di Chiara Ingrao *Dita di Dama* (Cassino, 29 aprile 2010).
6. Presentazione del libro di Paola Zeppleri *Agneyma ... Purezza pensa di te* (Alatri, 2 maggio 2010).
7. Preparazione e organizzazione del Concorso per le scuole *Pari e Diversi* (Premio letterario, artistico e tecnologico) destinato alle ultime due classi delle Scuole di Istruzione secondaria di II grado – IV edizione sul tema *Diversi/e: come e perché*, in collaborazione con Cudari e Laziodisu (Cassino, 29 ottobre 2010).
8. Seminario di Studio *Le politiche per le pari opportunità nelle Università. Modelli per le nuove generazioni*, in collaborazione con il Consiglio Regionale del Lazio e UniCpo (Cassino, 12 novembre 2010).
9. Conferenza stampa di presentazione del Corso IFTS *Tecnico superiore per l'organizzazione e il marketing del turismo integrato*, promosso dalla Regione Lazio e dall'Unione Europea (V. luglio 2009) (Cassino, 23 novembre 2010).

Allegato 1 - La Risoluzione del Parlamento europeo e il Bilancio di Genere

Nella seduta del 10 ottobre 2002, il Presidente del Parlamento comunicava di avere autorizzato la Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità a redigere una relazione, conformemente all'articolo 163 del Regolamento, sul *gender budgeting*, cioè la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere. Nella riunione del 18 giugno 2002, la Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità aveva nominato relatore Fiorella Ghilardotti. Nelle riunioni del 17 marzo, 20 maggio e 10 giugno è stato esaminato il progetto di relazione e nell'ultima riunione indicata ha approvato la proposta di risoluzione all'unanimità. Erano presenti al momento della votazione: Anna Karamanou, presidente; Marianne Eriksson e Jillian Evans, vicepresidente; Fiorella Ghilardotti, relatrice; Regina Bastos, Johanna L.A. Boogerd-Quaak, Ilda Figueiredo (in sostituzione di Geneviève Fraisse), Lissy Gröner, Mary Honeyball, Astrid Lulling, Thomas Mann, Emilia Franziska Müller, Miet Smet. La relazione è stata depositata il 16 giugno 2003.

Proposta di risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting* - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere (2002/2198(INI))

- visto il Trattato CE, in particolare gli articoli 2, 3(2), 13 e 141(4),
 - visto l'articolo 23(1) della Carta dei diritti fondamentali dell'UE
<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2003-0214+0+DOC+XML+V0//IT - part4 def1>,
 - vista la Convenzione dell'ONU del 1979 sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW),
 - vista la Dichiarazione di Vienna e il Programma di azione approvati dalla Conferenza mondiale sui diritti umani il 25 giugno 1993,
 - vista la Conferenza internazionale delle Nazioni Unite su Popolazione e Sviluppo, tenutasi al Cairo nel 1994,
 - visto il Piano di azione del Commonwealth su Genere e Sviluppo del 1995 e i suoi aggiornamenti 2000-2005
<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2003-0214+0+DOC+XML+V0//IT - part4 def4>,
 - vista la Piattaforma d'azione adottata il 15 settembre 1995
<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2003-0214+0+DOC+XML+V0//IT - part4 def5>
- in occasione della Quarta Conferenza Mondiale delle Donne tenutasi a Pechino,
- vista la sua risoluzione del 18 maggio 2000 sul seguito dato alla Piattaforma di azione di Pechino
<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2003-0214+0+DOC+XML+V0//IT - part4 def6>,
 - vista la comunicazione della Commissione del 7 giugno 2000 intitolata "Verso una strategia quadro comunitaria sulla parità tra donne e uomini (2001-2005)" (COM(2000)335) e la sua risoluzione del 3 luglio 2001 sul programma di lavoro per il 2001,
 - visto la sua risoluzione del 8 marzo 2003 recante le osservazioni che costituiscono parte integrante della decisione che concede il disarcio per l'esecuzione del bilancio generale dell'Unione europea per l'esercizio



2001, in particolare i relativi paragrafi 1 e 5 https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2003-0214+0+DOC+XML+V0//IT - part4_defg,

- vista l'audizione sul *gender budgeting* al Parlamento europeo tenuta dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità il 23 gennaio 2003 a Bruxelles,

- visto l'articolo 163 del Regolamento,

- vista la relazione della Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (A5-0214/2003),

A. considerando che la parità tra donne e uomini è un principio fondamentale del diritto comunitario conformemente all'articolo 2 del Trattato e pertanto forma parte dell'acquis comunitario, considerando che la parità tra donne e uomini è stabilita dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali;

B. considerando che l'articolo 3(2) del Trattato stipula che l'uguaglianza tra donne e uomini deve essere promossa in tutte le attività dell'Unione europea e che la Comunità deve tendere all'eliminazione delle disuguaglianze;

C. considerando che la Dichiarazione di Vienna sui diritti umani impone chiaramente l'obbligo di promuovere la piena ed equa partecipazione delle donne alla vita politica, civile, economica, sociale e culturale a livello nazionale, regionale e internazionale, e dichiara lo sradicamento di tutte le forme di discriminazione basata sul sesso come obiettivi prioritari della comunità internazionale (articolo 18);

D. considerando che la Piattaforma di azione di Pechino ha approvato il *gender mainstreaming* come una strategia efficace per promuovere l'uguaglianza tra i sessi e ha dichiarato che i governi e gli altri attori 'dovrebbero promuovere una politica attiva e visibile di *mainstreaming* della prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi, così che, prima della presa di decisioni, sia effettuata una analisi degli effetti rispettivi sulle donne e sugli uomini';

E. considerando che per *gender mainstreaming* si intende integrare le pari opportunità tra donne e uomini in tutte le politiche e le attività comunitarie, e che questo è stato attuato nel lavoro della Commissione nell'ambito della Strategia europea per l'occupazione, della Strategia europea per l'inserimento sociale, della politica di ricerca, dei Fondi strutturali europei, della politica di cooperazione e sviluppo e delle relazioni esterne;

F. considerando che dal 1996 la Commissione europea ha approvato una politica di *gender mainstreaming* e di inserimento delle pari opportunità tra donne e uomini in tutte le attività e le politiche comunitarie;

G. considerando che il *gender budgeting* può essere identificato come un'applicazione del *gender mainstreaming* nella procedura di bilancio e che, in quanto tale, pone l'accento sull'analisi dell'impatto delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, inserisce la prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di costruzione dei bilanci pubblici e mira a ristrutturare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi;

H. considerando che la Commissione ha manifestato il proprio impegno in merito con la decisione di costituire un gruppo di lavoro nel quadro del suo comitato consultivo sulle pari opportunità tra donne e uomini per condurre un'indagine presso gli Stati membri dell'UE e promuovere l'attuazione del *gender budgeting* nei bilanci nazionali e in quello dell'UE;

I. considerando che la Commissione ha espresso il suo impegno in merito con la dichiarazione della Commissaria Schreyer presso la Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità all'audizione pubblica sul *gender budgeting*;

J. considerando che è stato costituito un gruppo di lavoro di esperti sul *gender budgeting* anche presso il Consiglio d'Europa il quale ha prodotto un documento preliminare;

K. considerando che la Presidenza belga del Consiglio, unitamente all'OCSE, l'UNIFEM, il Commonwealth e il Consiglio nordico dei ministri, ha organizzato, nell'ottobre 2001, un seminario su tale tema;

L. considerando che iniziative di *gender budgeting* vengono già promosse in diversi paesi dell'UE, a livello sia nazionale che regionale (come in Irlanda, Inghilterra e Spagna) o a livello locale (come in alcuni comuni italiani), e molte iniziative sono attuate già da tempo in altre parti del mondo (come in Australia, Canada e Sudafrica), ricordando inoltre che, in una serie di paesi dell'Asia, Africa e America Latina, vengono sperimentate iniziative di *gender budgeting* in specifiche politiche settoriali.

1. Fa propria la definizione di *gender budgeting* - inteso come applicazione del principio di *gender mainstreaming* nella procedura di bilancio - proposta dalla rete informale sul *gender budgeting* organizzata dal Consiglio d'Europa; questo consiste nell'adozione di una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi;

2. sottolinea che il *gender budgeting* non mira a produrre bilanci separati per le donne ma bensì ad intervenire sui bilanci pubblici, poiché questi non sono neutrali in termini di genere, dato che hanno un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite; in tale ottica il *gender budgeting* implica che, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare la parità tra donne e uomini;

3. evidenzia che, definendo e attuando le politiche di bilancio, le autorità pubbliche adottano specifiche decisioni che influiscono sulla società e l'economia; i bilanci pubblici non sono meri strumenti finanziari ed economici, costituiscono il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socio-economico, si stabiliscono i criteri di redistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche;

4. ricorda che le strategie di *gender budgeting* devono essere attuate in un contesto macroeconomico più ampio che promuova lo sviluppo delle risorse umane e del capitale umano; secondo i principi e gli obiettivi stabiliti dal Consiglio europeo di Lisbona, lo sviluppo sociale e lo sviluppo umano dovrebbero essere promossi come investimenti a lungo termine nel quadro delle politiche europee per l'occupazione e la crescita economica con l'obiettivo di creare un'economia europea competitiva basata sulla conoscenza;

5. sottolinea che il successo dell'attuazione del *gender budgeting* richiede un impegno politico per il raggiungimento della parità tra donne e uomini; questo significa che tutte le istituzioni che definiscono le politiche pubbliche devono promuovere la rappresentanza politica e istituzionale delle donne a tutti i livelli, sostenere una maggiore presenza delle donne in tutti i processi decisionali sia nel settore pubblico che in quello privato, sviluppare la sensibilità e l'attenzione dell'opinione pubblica nei confronti delle pari opportunità e lo sviluppo del capitale umano;

6. evidenzia il fatto che la politica macroeconomica può contribuire a ridurre o ad ampliare le disparità tra i sessi in termini di risorse economiche e potere, istruzione e formazione e salute; promuovendo la parità tra i sessi e attuando politiche nel quadro del *gender budgeting*, i bilanci pubblici raggiungono altresì obiettivi politici di rilievo quali:

- l'equità: ovvero politiche di bilancio eque ed equilibrate volte a ridurre le disuguaglianze e a promuovere le pari opportunità a seconda del diverso ruolo che donne e uomini svolgono nella società e nell'economia
- l'efficienza: ovvero impiego più efficiente delle risorse, maggiore qualità ed efficienza dei servizi pubblici a seconda delle diverse esigenze delle cittadine e dei cittadini

- la trasparenza: ovvero migliore comprensione delle entrate e delle uscite pubbliche da parte dei cittadini e pertanto maggiore trasparenza e responsabilità dei governi locali e nazionali.

Metodi e strumenti del gender budgeting

7. Reitero la sua posizione a favore di una maggiore efficienza della spesa pubblica, sia a livello dell'UE sia dei singoli Stati membri, e di un migliore funzionamento del mercato interno; ribadisce la necessità di favorire l'occupazione, come stabilito al vertice di Lisbona, di promuovere la prospettiva di genere in tutte le politiche e di sostenere la partecipazione delle donne nel processo decisionale; a tale riguardo, il *gender budgeting* costituisce lo strumento per raggiungere più efficacemente tali obiettivi promuovendo, nel contempo, una più equa distribuzione degli oneri e dei benefici finanziari tra i cittadini;

8. specifica che costruire un bilancio pubblico da una prospettiva di genere significa:

- determinare come i singoli cittadini beneficiano della spesa pubblica e contribuiscono al reddito pubblico, sottolineando le differenze tra donne e uomini tramite il ricorso a dati e benchmark qualitativi e quantitativi
- valutare il diverso impatto prodotto sulle donne e sugli uomini dalle politiche di bilancio e dalla ridistribuzione delle risorse in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro sociale e domestico/riproduzione sociale
- analizzare l'impatto di genere in tutti i settori dell'intervento pubblico e introdurre progressivamente il *gender budgeting* in tutte le politiche quali l'istruzione, la previdenza sociale e i servizi sociali, l'assistenza sanitaria, le azioni e le misure a favore dell'occupazione, i trasporti, la casa, ecc.
- attuare una procedura di bilancio bottom-up (dal basso verso l'alto) e promuovere il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i cittadini – donne e uomini – e di tutti gli attori interessati (associazioni e ONG) al fine di individuare le diverse esigenze specifiche e le politiche e le misure più adeguate per soddisfarle
- verificare che l'allocatione delle risorse risponda in maniera congrua e adeguata alle diverse esigenze e richieste delle donne e degli uomini
- accertarsi che l'analisi di genere e la valutazione dell'impatto di genere siano debitamente considerati nelle diverse fasi di progettazione, definizione, attuazione, controllo e valutazione del bilancio
- utilizzare il bilancio pubblico per definire adeguate priorità politiche e individuare strumenti, meccanismi e azioni specifici per raggiungere la parità tra donne e uomini tramite le politiche pubbliche
- ridefinire le priorità e riallocare la spesa pubblica senza necessariamente aumentare l'ammontare del bilancio pubblico totale
- verificare e rendere conto dell'efficacia e dell'efficienza della spesa pubblica rispetto alle priorità e agli impegni fissati in generale e, nello specifico, relativamente al rispetto delle pari opportunità tra donne e uomini nella ridistribuzione delle risorse e dei servizi pubblici
- 9. evidenzia che le strategie di *gender budgeting* richiedono un coordinamento interministeriale che colleghi i ministeri del bilancio, dell'economia e delle finanze con il ministero e/o i dipartimenti e gli organismi per le pari opportunità, coinvolgendo tutti i responsabili e i funzionari settoriali che partecipano alla costruzione del bilancio pubblico, per far sì che la prospettiva di genere venga integrata nella definizione delle entrate e delle uscite di tutte le politiche di bilancio;

10. sottolinea che le strategie di *gender budgeting* sono basate su metodologie complesse e diversificate che comprendono scopi, strumenti, azioni e misure specifiche al genere e al contesto di attuazione; questo significa che la metodologia di *gender budgeting* deve affrontare le disparità socioeconomiche tra donne e uomini tenendo conto delle diverse realtà a livello locale, regionale, nazionale ed europeo, per poter essere incisiva e concretizzare l'uguaglianza di genere;

11. invita la Commissione e gli Stati membri a elaborare e sviluppare ulteriormente dati di genere per tutti gli ambiti politici.

Obiettivi della relazione sul gender budgeting

12. Chiede agli Stati membri di analizzare e monitorare l'impatto delle politiche di riforma economica e macroeconomica, sulle donne e gli uomini, e l'attuazione delle strategie, dei meccanismi e delle misure correttive finalizzate ad affrontare le disuguaglianze tra i sessi in settori fondamentali, al fine di creare un quadro socioeconomico più ampio all'interno del quale il *gender budgeting* possa essere attuato positivamente;

13. chiede alla Commissione di favorire la nascita di una rete europea di soggetti che attuano il *gender budgeting* e di esperti/manager in materia, in particolare donne, che si colleghino alla rete delle commissioni parlamentari per le pari opportunità; tale rete può contribuire a sviluppare e diffondere la conoscenza di metodi, processi e meccanismi del *gender budgeting*, a promuovere lo scambio di migliori pratiche e di esperienze positive, a fornire a governi, parlamenti e autorità di bilancio un quadro d'azione e di strategie di esperienze riproducibili, attraverso cui integrare l'obiettivo della parità tra uomini e donne in tutte le politiche, i programmi, e le azioni di bilancio;

14. chiede alla Commissione, agli Stati membri e ai governi locali e regionali di attuare il *gender budgeting*, ribadisce la necessità che la strategia del *gender budgeting* divenga una "procedura parlamentarizzata" all'interno del Parlamento europeo e dei parlamenti nazionali, regionali e locali, avendo particolare riguardo ai paesi in via di adesione; sottolinea a tal fine che le commissioni parlamentari per i diritti della donna devono svolgere un ruolo centrale;

15. invita la Commissione ad applicare nel bilancio dell'UE i dati e principi del gruppo di lavoro del comitato consultivo della Commissione;

16. chiede alla Commissione - al fine di diffondere la conoscenza delle strategie di *gender budgeting* in tutte le istituzioni a livello locale, regionale, nazionale ed europeo - di produrre e divulgare in modo capillare una brochure sul *gender budgeting* che illustri strumenti e metodi per integrare la prospettiva di genere nei bilanci pubblici e che metta a disposizione di tutti gli attori potenzialmente coinvolti nelle procedure e nelle politiche di bilancio - vale a dire istituzioni, governi, autorità e amministrazioni pubbliche, associazioni e ONG - una guida contenente informazioni sugli obiettivi, le strategie, i meccanismi e gli strumenti del *gender budgeting*;

17. chiede agli Stati membri di utilizzare e di promuovere l'applicazione degli strumenti e metodi del *gender budgeting* (accompagnati da statistiche specifiche disaggregate per genere, indicatori e benchmark sulla parità tra i sessi) in modo che le politiche di bilancio volte alla raccolta e alla spesa di denaro siano strutturate ed attuate con l'obiettivo di promuovere la parità tra uomini e donne;

18. chiede alla Commissione di lanciare una campagna informativa di grande portata sul tema del *gender budgeting* nei confronti dell'opinione pubblica, dei governi e dei parlamenti nazionali e regionali, diffondendo l'apposita brochure sul *gender budgeting* e divulgando le esperienze dello sviluppo e dell'attuazione del *gender budgeting* secondo i risultati dell'indagine del gruppo di lavoro sul *gender budgeting* istituito dalla Commissione;

19. chiede alla Commissione di produrre entro due anni una comunicazione sul *gender budgeting* e di elaborare indicatori e benchmark, che prendano in considerazione i risultati del lavoro del gruppo di esperti sul *gender budgeting*, offrendo una panoramica del processo e definendo una strategia d'azione per l'UE e gli Stati membri; chiede inoltre che, nell'ambito dell'attuazione della seconda parte del Quinto programma per le pari opportunità, la politica di *gender budgeting* sia inserita tra gli obiettivi, gli strumenti e i meccanismi della Strategia quadro per la parità, dopo la revisione di medio termine prevista per il dicembre 2003;
20. chiede al Parlamento europeo, e in particolare alle commissioni per le questioni relative al bilancio, di attuare il *gender budgeting* nel processo della definizione del bilancio dell'UE per sviluppare una politica di bilancio attenta alla prospettiva di genere nell'UE; incarica la sua Commissione competente di promuovere e monitorare l'attuazione del *gender budgeting* nel bilancio dell'UE relativamente alla definizione, costruzione, attuazione e valutazione di tutte le politiche di bilancio dell'UE.



Bibliografia e sitografia

Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, a cura del Comitato Pari Opportunità, Minturno, Caramanica, 2005.

Donne, Politica e Istituzioni. Percorso formativo all'Università di Cassino (2005-6), a cura di F. TARICONE, Minturno, Caramanica, 2006.

Le politiche di pari opportunità nelle Università. Modelli per le nuove generazioni, a cura di F. TARICONE, A. BROCCOLI, Minturno, Caramanica Editore, 2012.

Generazioni diverse. Mutamenti a confronto, a cura di Fiorenza Taricone, Minturno, Caramanica, 2003.

Libere tutte, liberi tutti: diritti umani e mutilazioni femminili, a cura di F. TARICONE, Minturno, Caramanica, 2008.

Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, Fondazione CRUI, 2019, www.cruil.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html

L'Università di Cassino (1979-1999), S. CASMIRRI, Cassino, Edizioni dell'Università, 1999.

Per un'educazione alla sostenibilità. Le attività dell'Università di Cassino e del Lazio Meridionale, a cura di D. DE VINCENZO e A. RIGGIO, EUC – Edizioni Università di Cassino, Cassino, 2021. *Comitato Unico di Garanzia e sostenibilità: comunicare agili*, F. TARICONE, M.T. PIROLLO, R. VINCIGUERRA.

ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013), <https://ege.ge/res/docs/228085e.pdf>

www.cruil.it

www.unicas.it

<http://dati.istat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

<https://www.contoannuale.mef.gov.it/it/>

<https://www.almaurea.it/>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CASSINO
E DEL LAZIO MERIDIONALE



www.unicas.it