



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI

FEDERICO II

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE REDATTO DAL
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA',
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO
LE DISCRIMINAZIONI (CUG)**

TRIENNIO 2022/2024

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi di Napoli Federico II (d'ora innanzi CUG) predispose il piano triennale di azioni positive (PAP) 2022/2024 in ottemperanza alle disposizioni dall'art. 27 dello Statuto di Ateneo emanato con D.R. n. 2897 del 4.9.2013 successivamente modificato con D.R. n. 451 del 14.2.2014, dal Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento e l'attività del Comitato Unico di Garanzia dell'Università Federico II, approvato con D.R. 2015 n. 3454 del 12/10/15 e da ultimo dalla Direttiva 2/2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la Pubblica Amministrazione, Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", cui si rinvia anche per la normativa pregressa di riferimento.

Il PAP comprende azioni dirette alla realizzazione delle finalità **del CUG**, rientranti negli **obiettivi** di promozione della cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo nell'Ateneo, al fine di rimuovere gli ostacoli per realizzare una effettiva uguaglianza di opportunità fra Studenti e Studentesse, Docenti e Personale tecnico - amministrativo (individuati, d'ora innanzi, nel loro insieme come "Comunità universitaria").

La presente proposta di Piano individua, preliminarmente, gli **obiettivi** che il C.U.G. intende perseguire; in relazione a ciascun obiettivo, poi, sono identificate le **azioni** da attuare per il raggiungimento degli scopi prefissati.

Parte integrante del presente Piano è il **Piano di Uguaglianza di Genere di Ateneo 2022-2024** (*in allegato*), redatto in collaborazione con il gruppo di lavoro che cura il Bilancio di genere, partendo dalle risultanze dell'ultimo Bilancio di Genere 2017-2020.

Il CUG si impegna a dare impulso all'attuazione delle azioni mirate alla realizzazione degli obiettivi fissati, a monitorare lo stato di avanzamento del Piano, a valutare l'adeguatezza delle azioni concretamente adottate e a suggerire, ove necessario, l'adozione di nuove

iniziative, oltre a quelle già ricomprese nel Piano di Uguaglianza di Genere, e il completamento di quelle già prese.

Obiettivi:

1. **Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura delle differenze e delle pari opportunità.**
2. **Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della Comunità universitaria.**
3. **Contrasto a fenomeni discriminatori al fine di realizzare piena integrazione nella Comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni politiche, alle condizioni personali e/o di disabilità.**

Obiettivo n. 1 **Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura delle differenze e delle pari opportunità.**

Azioni:

a. Implementazione del sito del CUG sul portale di Ateneo, in cui raccogliere e diffondere, in modo organico e completo, tutte le informazioni circa le iniziative (es: convegni, seminari, master, progetti di ricerca etc.) svolte in Ateneo, utili per incentivare la cultura delle differenze e delle pari opportunità. Tutte le iniziative saranno oggetto di una più facile consultazione da parte della Comunità universitaria che potrà, quindi, avere una visione organica sia delle attività promosse direttamente dal CUG, che realizzate da altri soggetti di Ateneo;

b. Promozione di corsi di formazione on line rivolti al Personale tecnico amministrativo (come previsto dall'art. 7 comma 4 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.), ed aperti al Personale docente e ricercatore sui temi inerenti pari opportunità, contrasto ad ogni forma di discriminazione e valorizzazione del benessere lavorativo. In particolare:

✓ predisposizione da parte del CUG di un corso di formazione specificamente indirizzato alla violenza di genere, e alla criticità delle famiglie nelle quali si generano dinamiche disfunzionali. Il CUG si avvarrà del supporto di esperti qualificati interni all'Ateneo, mediante l'affidamento di consulenze a titolo non oneroso per l'Ateneo, con specifiche competenze di tipo psicologico e psicoterapeutico e con comprovata esperienza nel contrasto alla violenza di genere in ambito familiare e relazionale e in ambito lavorativo;

✓ diffusione di materiale informativo in tutta la Comunità accademica, anche sui canali social e sul sito di Ateneo, circa le modalità di consultazione dello Sportello di Ascolto gestito dal CUG; i compiti della Consigliera di Fiducia; la composizione e l'attività di valutazione dei singoli casi svolta dalla Commissione di esperte.

c. Incentivazione di iniziative volte a promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere in Ateneo.

c.1) In considerazione degli obiettivi cui sono istituzionalmente indirizzati i suoi compiti (cfr. part. *supra*: 1. **Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura delle differenze e delle pari opportunità**) il CUG svolge oramai da anni all'interno della Comunità universitaria una intensa attività culturale e formativa, organizzando, con cadenza regolare, già dal suo primo mandato, eventi in occasione delle seguenti ricorrenze periodiche oramai consolidati e ben conosciuti:

✓ **marzo** - partecipazione a Marzo Donna: il CUG intende promuovere da quest'anno una campagna di sensibilizzazione sulla toponomastica cittadina con un evento, che sarà ripetuto annualmente, dal titolo "Napoli: La città, le donne. Un itinerario in dieci tappe". Sarà presentata una guida della città scandita dalle biografie di personaggi femminili (scelti fra passato e presente) significativi soprattutto per il loro impegno nel sociale, raccontati in luoghi di Napoli emblematici per le loro biografie: ogni tappa sarà filmata da un regista e i racconti brevi diventeranno un podcast. L'evento sarà realizzato in sinergia con il Master di primo livello "Gender equality. Esperto nella prevenzione e contrasto della violenza sulle donne" del Dipartimento di Scienze formative, psicologiche e della

comunicazione dell'Università degli Studi di Napoli Suor Orsola Benincasa e con il Master di secondo livello "Studi di genere, Educazione alle differenze, politiche di uguaglianza", del Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università degli Studi di Napoli Federico II;

✓ **aprile/ giugno** - lancio e premiazione del Contest fotografico, Premio CUG Federico II

✓ **25 novembre** - riflessione sulla Giornata per l'eliminazione della violenza contro le donne

✓ **Organizzazione di un Convegno con** cadenza annuale in rete con gli Organismi di parità territoriali accademici nazionali e internazionali, per un confronto ad ampio spettro sulle loro attività

c.2) Il CUG, inoltre, recependo le suggestioni che provengono dalla società, dal dibattito culturale, dalle scoperte scientifiche, dalle emergenze, dagli Studenti e dalle loro istanze, così come dai lavoratori della Comunità universitaria, promuove occasioni di riflessione sia in una dimensione nazionale che locale:

✓ In particolare di concerto con AIRCampus (la sezione di AIRC che si occupa di progetti da svolgere con gli Atenei italiani) intende promuovere un Convegno/ seminario dedicato alla Medicina di genere, da svolgere nel mese di maggio 2022, in sinergia con la Consigliera di Parità della Regione Campania e della rete che ha costituito con i CUG sanitari di tutta la Regione, con l'Osservatorio Nazionale sulla medicina di genere, con la Scuola di Medicina e Chirurgia e con il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Ateneo federiciano, affinché siano scandagliati risvolti (tecnico – giuridici e medici) e problematiche attinenti ad un tema ancora poco conosciuto soprattutto dagli operatori sanitari. Particolare attenzione sarà dedicata alla formazione, alla ricerca medica e alla lettura dei dati in chiave di genere, specialmente in base a quanto emerso nella pandemia.

✓ Collaborazione con Ordini Professionali; Consigliera di Parità della Regione Campania; Rete CUG del settore della Sanità Campana; Osservatorio di Genere; Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza;

✓ Implementazione della collana editoriale attiva dal 2019 su *FedOA University Press*, dal titolo "Cultura delle differenze. Diritto Scienza Formazione", fondata e diretta da F. Galgano C. Giancola. F. Marone, dove accanto ai cataloghi dei Contest fotografici sono accolti volumi su proposta di colleghi attinenti ai temi del CUG.

d. Promozione di opportune collaborazioni tra le figure istituzionali di Ateneo (Sinapsi, Osservatorio di Genere, Dottorato Mind, Gender and Language, Master di secondo livello "Studi di genere, Educazione alle differenze, politiche di uguaglianza"), con Enti locali ed altre istituzioni territoriali, con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, con l'osservatorio Nazionale sulla Medicina di genere, con AIRC, allo scopo di concordare linee comuni di azioni nella lotta alle discriminazioni e per favorire le pari opportunità.

In dette collaborazioni il ruolo del CUG dell'Università di Napoli Federico II è di coordinamento e le azioni sono finalizzate a garantire la promozione, da parte dell'Ateneo, nell'ambito della **terza missione**, della cultura delle differenze, dell'inclusione sociale, delle pari opportunità e della parità di genere sul territorio.

e. Partecipazione, in forma collaborativa e propositiva, del CUG nella predisposizione del "Piano delle performance di Ateneo", in cui sarà recepito il presente Piano di azioni positive.

f. Adozione delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo:
[http://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur.](http://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur)

Elaborazione di linee guida per promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica. Il linguaggio è uno strumento potente per promuovere i valori di una cultura: dovranno perciò essere stabilite (e disseminate in modo capillare) dettagliate linee guida che orientino tutti gli appartenenti alla Comunità accademica nell'uso più opportuno di termini non discriminatori negli atti e nelle comunicazioni amministrative, nel pieno rispetto della parità di genere.

Obiettivo n. 2: Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio per la comunità universitaria.

Azioni:

- a. **Promozione di servizi educativi a sostegno della genitorialità** richiedendosi da parte del CUG un impegno preciso a carico dell'Amministrazione centrale, perché si faccia promotrice di un'indagine di fattibilità di interventi, quali Nursery-Baby Point o di campi estivi per i figli del Personale docente, ricercatore e TA.
- b. Partecipazione, in forma collaborativa e propositiva del CUG, al gruppo di lavoro per il **Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)**. Il lavoro agile, terminata la fase emergenziale, è entrato strutturalmente nelle buone prassi delle organizzazioni. È oramai acclarato che, se svolto in modo stabile e ordinario posso avere ricadute positive sia sul benessere dei lavoratori che sulla conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Il CUG, in linea con le sue funzioni, avrà un ruolo sia consultivo che di verifica e vigilerà affinché l'adozione del lavoro agile in Ateneo possa garantire a tutto il personale pari opportunità di accesso alle politiche di conciliazione tempi di vita-lavoro. Il CUG predisporrà un questionario per il monitoraggio del lavoro agile, in collaborazione con esperti qualificati.
- c. Acquisizione e valutazione dei dati forniti dallo studio già in corso in Ateneo finalizzato al **monitoraggio dello stress lavoro correlato** e promozione di azioni specifiche volte a contrastarlo.

4. Obiettivo n. 3: Contrasto a fenomeni discriminatori al fine di realizzare piena integrazione nella Comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni politiche, alle condizioni personali e/o di disabilità.

Azioni:

- a. **Contrasto a tutte le forme di discriminazione** che si manifestino nei confronti di membri della Comunità universitaria, mediante l'organizzazione di incontri tematici e la diffusione dei contenuti informativi attraverso il sito istituzionale di Ateneo e la radio di Ateneo F2 Lab.
- b. Sempre ai fini di una **disseminazione sul territorio** del proprio impegno, il CUG partecipa fin dalla sua costituzione al Polo Penitenziario Universitario, coinvolgendo nei suoi progetti anche gli Studenti detenuti (ad es. Contest fotografico). In questo ambito il CUG si farà promotore di un **ciclo di seminari teorico/pratici** da svolgersi nella serra, nelle aiuole e nei giardini del Centro Penitenziario di Napoli Secondigliano in sinergia con l'Orto Botanico, per sensibilizzare alla cura del verde e dell'ambiente.
- c. Al fine di un migliore e più efficace funzionamento del CUG, predisposizione - ai sensi dell'art. 27 dello Statuto - di una **proposta di modifica** del regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, emanato con DR-2015-3454: modifica resasi necessaria anche in ottemperanza alla Direttiva 2/2019, in merito a: Sportello di Ascolto; codice di condotta; gruppi di lavoro; membri supplenti; decadenza per assenze prolungate non giustificate.
- d. In ottemperanza della Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministero per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, e in considerazione dell'esperienza acquisita nella gestione dello Sportello di Ascolto di cui si avvale il Comitato Unico di Garanzia, con PG_2020_0105304 del 14/12/2020 il CUG ha sottoposto all'approvazione dell'Amministrazione il "**Codice di condotta per la tutela della dignità della persona**" come proposta di aggiornamento dei percorsi previsti dallo Sportello di Ascolto, in sostituzione del vigente Codice di condotta per la prevenzione del Mobbing dell'Ateneo emanato con DA-2007-466, in quanto parte integrante del Regolamento di funzionamento di cui il CUG si è dotato ai sensi dell'art.27 dello Statuto. **A valle dell'approvazione dell'Amministrazione, (azione prevista nel Piano di Uguaglianza di Genere allegato) il CUG si occuperà di promuovere e diffondere le finalità del "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona" e di applicarlo**

ridefinendo e migliorando le attività già svolte dallo Sportello di Ascolto, a cui può rivolgersi chiunque appartenga alla Comunità universitaria e ritenga di essere oggetto di mobbing, molestie, molestie sessuali, discriminazioni e in generale di azioni percepite come lesive della propria dignità.

Il “Codice di condotta per la tutela della dignità della persona” definisce anche, più opportunamente, il ruolo e i compiti del/della Presidente del CUG nell’ambito delle attività dello Sportello, da cui riceve informativa sulle segnalazioni, e afferma l’opportunità di favorirne la sinergia con il/la Consigliere/a di Fiducia al fine di concordare la gestione e i percorsi risolutivi delle segnalazioni pervenute allo Sportello di Ascolto. In particolare - in adeguamento alla Direttiva 2/2019 nella parte in cui assegna al CUG il ruolo di importante sensore delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione - si prevede che, nei casi in cui tali segnalazioni siano relative a violenza sessuale e/o di genere o emergano situazioni di conflittualità e violenza in ambito familiare o nelle relazioni intime, il/la Presidente del CUG, ricevuta la relazione conclusiva della Commissione con il visto del/della Consigliere/a di Fiducia che ne ravvisi l’opportunità, e informati i vertici di Ateneo, provvede alla eventuale segnalazione delle suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti (Organi giurisdizionali, Consigliera di parità della Regione Campania) e all’eventuale invio a servizi specifici.

Inoltre, il “Codice di condotta per la tutela della dignità della persona” acquisisce e formalizza il **ruolo di raccordo e di stretta collaborazione funzionale con tutti i servizi offerti dall’Ateneo** attribuito dall’Amministrazione allo Sportello di Ascolto fin dall’inizio dell’emergenza sanitaria Covid-19 da marzo 2020, a seguito di richiesta del CUG con PG/2020/0030223. Tale ruolo di raccordo avviene già oggi mediante l’inoltro, secondo le competenze di ciascun servizio, delle richieste pervenute. Il “Codice di condotta per la tutela della dignità della persona” stabilisce quindi che la Commissione di esperte dello Sportello di Ascolto possa farsi carico direttamente delle problematiche emerse o ritenere opportuno invece di avvalersi di specifiche competenze professionali esterne alla Commissione, pure esterne all’Ateneo, prevedendosi eventualmente, mediante l’affidamento di consulenze a titolo non oneroso per l’Ateneo, percorsi adeguati alla tipologia di situazione segnalata, con invio a strutture competenti in materia o a servizi pubblici competenti in materia. Nella

relazione conclusiva che viene inviata all'Amministrazione, viene esposto se nel caso trattato sono emerse situazioni di conflittualità e violenza in ambito familiare o criticità disfunzionali nelle relazioni e le motivazioni per le quali si sia ritenuto opportuno avvalersi di esperti esterni.

- e. **Promozione e lancio, con cadenza annuale del Contest fotografico, Premio CUG Federico II**, un momento di confronto su un tema scelto di particolare attualità attraverso il sito istituzionale www.cug.unina.it, la pagina del CUG sul portale di Ateneo e anche l'account aperto su Instagram dal nome: **CUGunina**. Il contest è diventato il luogo in cui tutti i membri della Comunità universitaria si confrontano attraverso le immagini su temi come l'inclusione sociale, le discriminazioni, le pari opportunità, la violenza di genere; ed inoltre durante l'emergenza sanitaria ha accolto le voci di disagio e di rinascita levate soprattutto dai giovani. Il catalogo che ha riunite queste ultime in un unico volume sarà presentato in una occasione di riflessione sul benessere in Ateneo con la prorettrice e diffuso sui canali di F2 cultura.
- f. Patrocinio e collaborazione al progetto "FDM – Federico II e la memoria delle Donne", volto alla costruzione di un museo virtuale, fruibile on line, in cui ricostruire e raccogliere la storia della presenza delle donne all'interno della Federico II. Il progetto è stato approvato dal CUG già da maggio 2020 (rif.PG/2020/0048656 del 17/06/2020 verbale n.4 del 22 maggio 2020). L'azione prosegue a tutt'oggi.

Università degli Studi di Napoli Federico II



Piano di Uguaglianza di Genere di Ateneo 2022-2024

INDICE

INTRODUZIONE

Prima parte

IL CONTESTO

- I. La segregazione orizzontale nella componente studentesca
- II. Reclutamento e progressione di carriera nel personale docente e ricercatore
- III. La conciliazione tra lavoro e vita privata per il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale
- IV. La rappresentanza femminile negli organi di governo

Seconda parte

LE AZIONI DEL GENDER EQUALITY PLAN (GEP) UNINA PER AREE DI INTERVENTO

- Area 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa
- Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- Area 3 - Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- Area 5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

GRUPPO DI LAVORO

Il **Piano di Uguaglianza di Genere di Ateneo 2022-2024** è stato elaborato dal Gruppo di Lavoro del Bilancio di genere (BdG) in collaborazione con il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG) di Ateneo, all'esito delle riflessioni e degli approfondimenti effettuati in sede di confronto con la *governance* di Ateneo.

Il gruppo di lavoro è così costituito:

- Antonella Liccardo – Delegata del Rettore al BdG
- Concetta Giancola – Presidente CUG
- Carla Camerlingo – Delegata del Direttore Generale al BdG
- Claudia Caruso – Capo dell'Ufficio Supporto al Nucleo di Valutazione (NdV)
- Antonio Cotticelli – Delegato dell'Ufficio Data Warehousing
- Paola Paladino – Capo dell'Ufficio Formazione
- Maria Rosaria Petraglia – Capo dell'Ufficio Programmazione economico-finanziaria
- Silvia Renna – Delegata della Ripartizione Ricerca e Terza Missione
- Anna Lisa Amodeo – Delegata del Centro di Ateneo di Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti (SInAPSi)

INTRODUZIONE

L'Ateneo federiciano ha avviato da alcuni anni un processo di integrazione della prospettiva di genere nelle pratiche, nelle azioni, nei documenti e nelle scelte politiche, attraverso l'attivazione del ciclo del Bilancio di genere (BdG), inteso quale strumento fondamentale del *gender mainstreaming*, finalizzato a promuovere l'uguaglianza di genere formale e sostanziale nell'Università.

Il presente Piano di Uguaglianza di Genere (GEP), valido per il triennio 2022-2024, è parte integrante di tale ciclo ed assolve alla fase programmatica, definendo gli obiettivi di parità, nonché le relative azioni da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione personale e professionale di uomini e donne in Ateneo.

Tale documento è stato elaborato sulla base delle risultanze dell'analisi di contesto realizzata attraverso l'ultimo [BdG](#) dell'Ateneo federiciano - pubblicato nel marzo 2021 - ed in considerazione di quanto richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione ai bandi *Horizon Europe* per la ricerca e l'innovazione, nonché dal MUR per l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR.

Il GEP UNINA è stato redatto secondo le [Linee Guida della Commissione Europea](#) e tiene altresì conto del [Vademecum](#) per l'elaborazione del *Gender Equality Plan* prodotto dalla CRUI.

Il documento è strutturato in due parti. La prima parte riprende sinteticamente i principali elementi di criticità emersi dell'analisi di contesto condotta nell'ultimo BdG per ciascuna delle componenti dell'Ateneo (componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e dirigenziale, organi di governo), aggiornando di una annualità il calcolo di alcuni indicatori (a.a. 2019/2020 per la componente studentesca, anno 2020 per il personale, anno 2021 per gli organi di governo). A margine dell'analisi di contesto, viene schematicamente illustrato il piano di interventi elaborato per far fronte alle criticità emerse, attraverso l'individuazione di nuove tipologie di azioni e il rafforzamento di azioni già in essere.

La seconda parte del documento riporta le schede delle azioni programmate, raccolte secondo il criterio delle AREE di intervento individuate dalla Commissione Europea:

Area 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa

Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area 3 - Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Area 5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Le azioni riconducibili a più aree distinte sono state raggruppate secondo l'area prevalente, indicando eventuali aree secondarie di pertinenza attraverso appositi *flag* nella corrispondente scheda.

Per facilitare una rilettura delle azioni predisposte in base al criterio dei destinatari degli interventi, per le schede delle azioni del GEP è stato adottato un codice di colori che consente di distinguere rapidamente i principali diretti destinatari dell'azione. In particolare

- Schede Arancioni: azioni destinate alla componente studentesca
- Schede Verdi: azioni destinate al personale docente e ricercatore
- Schede Gialle: azioni destinate al personale tecnico-amministrativo e dirigenziale
- Schede Blu: azioni destinate a tutta la comunità universitaria

Le azioni da mettere in campo, in ciascuna area di intervento, sono corredate dall'individuazione dei responsabili istituzionali, dei destinatari diretti, delle risorse umane coinvolte, specificando – laddove già stimabili - il numero di ore/persona necessarie per la specifica azione e le risorse finanziarie. Infine, sono stati individuati indicatori di risultato sostenibili, temporalmente definiti e, laddove possibile, misurabili.

Prima parte
IL CONTESTO

I. La segregazione orizzontale nella componente studentesca

Uno dei problemi più evidenti che emerge dall'analisi della composizione di genere della componente studentesca è quello della segregazione orizzontale, che si manifesta con una maggiore concentrazione maschile in percorsi scientifico-tecnologici (area STEM) e una maggiore presenza femminile in alcuni percorsi, tra cui quelli di cura delle persone ed umanistici, spesso caratterizzati da inferiori prospettive occupazionali, di carriera e di reddito. Questa segregazione disciplinare è alimentata da una molteplicità di stereotipi tuttora molto consolidati e diffusi, che associano le caratteristiche identitarie della professione scientifica e di quelle umanistica e di cura ad un genere piuttosto che ad un altro.

Un utile indicatore per misurare il fenomeno della segregazione orizzontale nella componente studentesca è costituito dalla percentuale di corsi di studio segregati sul totale dei corsi di studio disponibili.¹ Tale indicatore quantifica il numero di corsi a prevalenza maschile o femminile come quelli in cui più del 60% della popolazione studentesca iscritta è costituita da uomini o donne, rispettivamente; sono viceversa classificati come 'neutri' i corsi in cui nessuno dei generi raggiunge la prevalenza del 60%. Nell'Ateneo federiciano l'analisi della percentuale di corsi segregati per l'a.a. 2020/2021 mostra una incidenza dei corsi neutri sul totale dei corsi di studio pari al 26,9%, superiore rispetto al dato nazionale che per lo stesso anno accademico è pari al 24,6%. La percentuale di corsi a prevalenza femminile (43,4%) è invece inferiore a quella nazionale (47,3%), mentre i corsi a prevalenza maschile (29,7%) sono in linea rispetto al dato nazionale (28,3%).

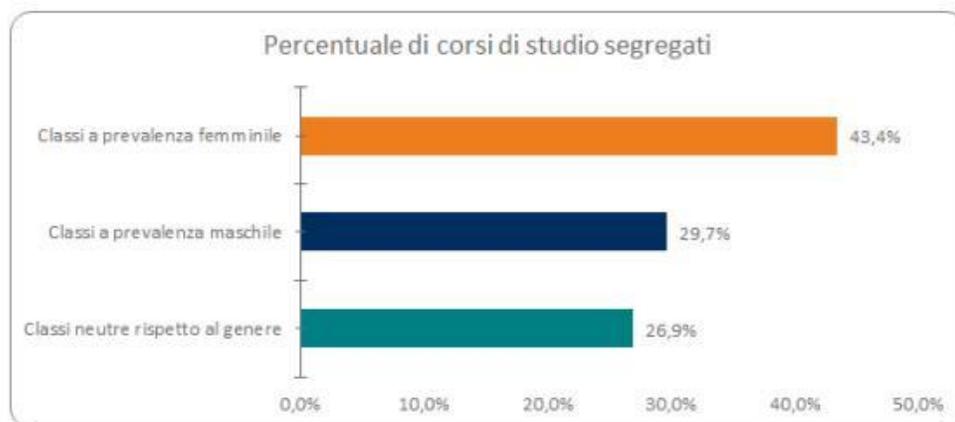


Figura 1 Distribuzione delle classi di corsi di laurea in base al criterio della segregazione orizzontale – a.a. 2020/2021.

¹ Il dato nazionale di prevalenza di genere nei corsi di studio, raggruppati per *FoET*, è adoperato come *benchmark* con cui confrontare i dati dei singoli atenei per la quantificazione di una quota premiale sul Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), da attribuire a quegli atenei che realizzano il BdG, attraverso il decreto del MUR (DM 1059 9 Agosto 2021, Art. 9 lettera M). L'indicatore è rilevabile attraverso la sezione dedicata ai [Dati per il Bilancio di genere](#) del sito del MUR.

Dai dati attualmente disponibili sul [sito ministeriale](#), si osserva inoltre che il *trend* dei corsi con segregazione femminile risulta in crescita (+4,1% nell'ultimo triennio), mentre quello maschile in decrescita (-3% nell'ultimo triennio).

Di seguito viene riportata l'evoluzione temporale dei corsi in base al criterio di segregazione di genere negli ultimi tre anni accademici.

a.a.	N	Prev_F	Prev_M
2018/2019	28,0%	39,3%	32,7%
2019/2020	25,0%	43,2%	31,8%
2020/2021	26,9%	43,4%	29,7%

Tabella 1 Distribuzione percentuale delle classi di corsi di laurea in base al criterio della segregazione orizzontale (ultimo triennio accademico).

Si rende necessario, pertanto, attuare misure specifiche finalizzate ad incidere sui meccanismi di segregazione orizzontale in ambito formativo. A tale scopo l'Ateneo federiciano ha individuato un intero percorso di azioni di parità, destinate alla componente studentesca, che consente di intervenire sulla questione di genere già nei primi anni delle scuole superiori - laddove la scelta non è ancora compiuta - e che accompagna gli studenti e le studentesse durante tutto il loro percorso formativo universitario.

Tali azioni sono suddivise in tre principali tipologie di intervento:

- i. Azioni presso le scuole superiori
 - o Attività destinate a studenti e studentesse dei primi anni delle scuole superiori, finalizzate ad avvicinarli/e alle questioni di genere per prepararli/e a una scelta più consapevole del proprio percorso di formazione e di lavoro, che si basi sulle proprie specificità e non sui modelli di ruolo esistenti
 - o Attività di orientamento per studenti e studentesse degli ultimi anni delle scuole superiori
- ii. Azioni destinate alla componente studentesca universitaria
 - o Formazione rispetto alle tematiche di genere
 - o Analisi sul ruolo degli stereotipi di genere nel condizionare la carriera universitaria
 - o Analisi delle opinioni della componente studentesca sulla didattica, in ottica di genere
- iii. Interventi di natura economica
 - o agevolazioni economiche volte alla riduzione del *gender gap* nei corsi di studio dell'Ateneo
 - o borse di studio e premi

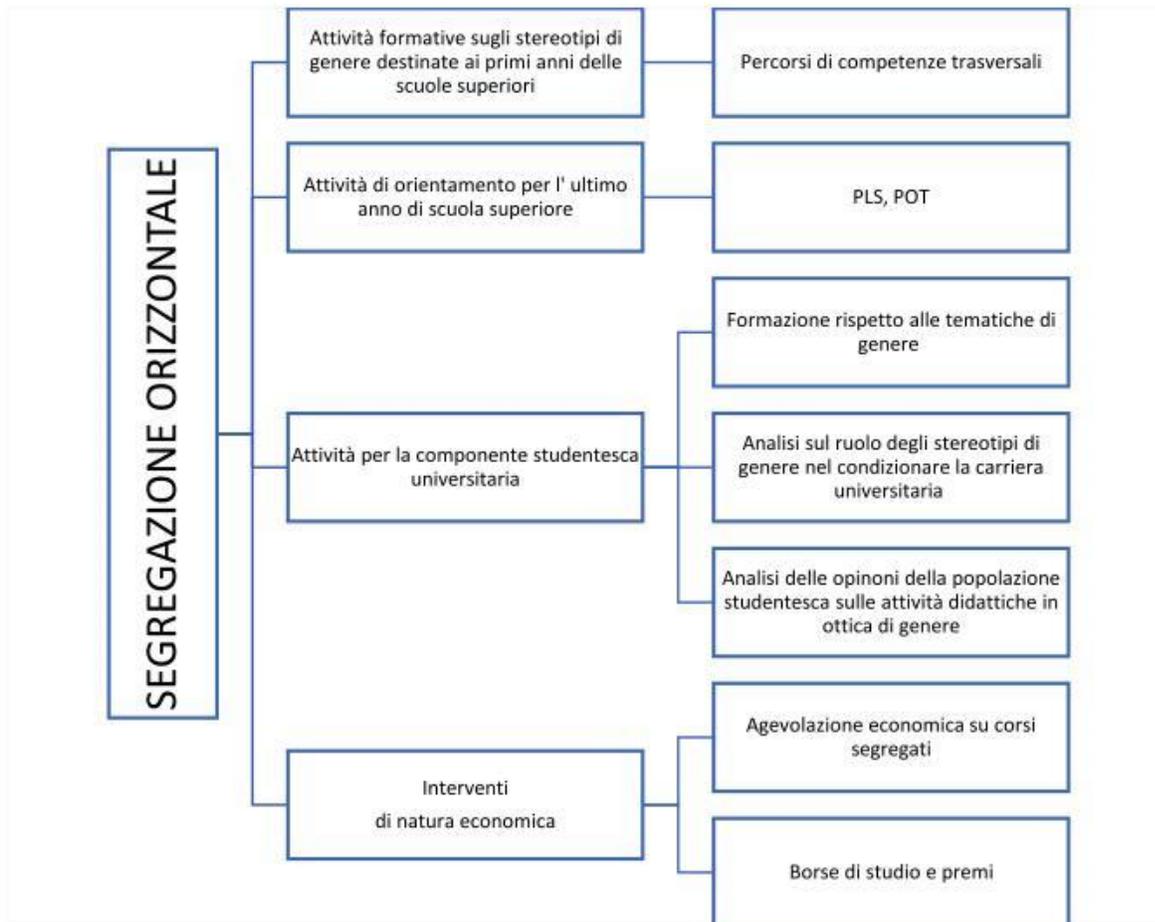


Figura 2 Schema di sintesi delle azioni rivolte alla componente studentesca.

II. Reclutamento e progressione di carriera nel personale docente e ricercatore

I diagrammi a forbice dell'Ateneo federiciano descrivono in forma diacronica l'evoluzione temporale del percorso accademico per genere a partire dal ruolo di studente/studentessa sino a quello di docente di I fascia. I grafici riportati nelle Figure 3 e 4, evidenziano gli ostacoli che persistono nel reclutamento e nella progressione di carriera delle donne nel nostro Ateneo.

Emerge con evidenza il fenomeno della *leaky pipeline*, ossia la perdita di personale femminile altamente qualificato nel passaggio dalla fase di alta formazione accademica, in cui le donne sono ancora la maggioranza (con una incidenza pari al 56,7% su tutte le aree, nella rilevazione 2020), all'ingresso nella carriera accademica, laddove la presenza femminile si riduce al 46,6% nel ruolo di RTDA, al 36,9% nel ruolo di RTD B e al 43,4% nella prima posizione a tempo indeterminato che l'attuale organizzazione del sistema universitario prevede.

Altrettanto tangibile è l'effetto asimmetrico rispetto al genere che la riforma Gelmini (Legge 240/2010) ha avuto sul reclutamento, dilatando ulteriormente la fase di precariato mediante l'introduzione dei ruoli a tempo determinato di tipo A e B, a maggior danno delle donne. Le presenze femminili nel ruolo RTD B sono infatti significativamente inferiori rispetto a quelle che si riscontrano attualmente nel ruolo di PA (36,9% di RTD B di genere femminile contro il 43,4 % di PA donne).

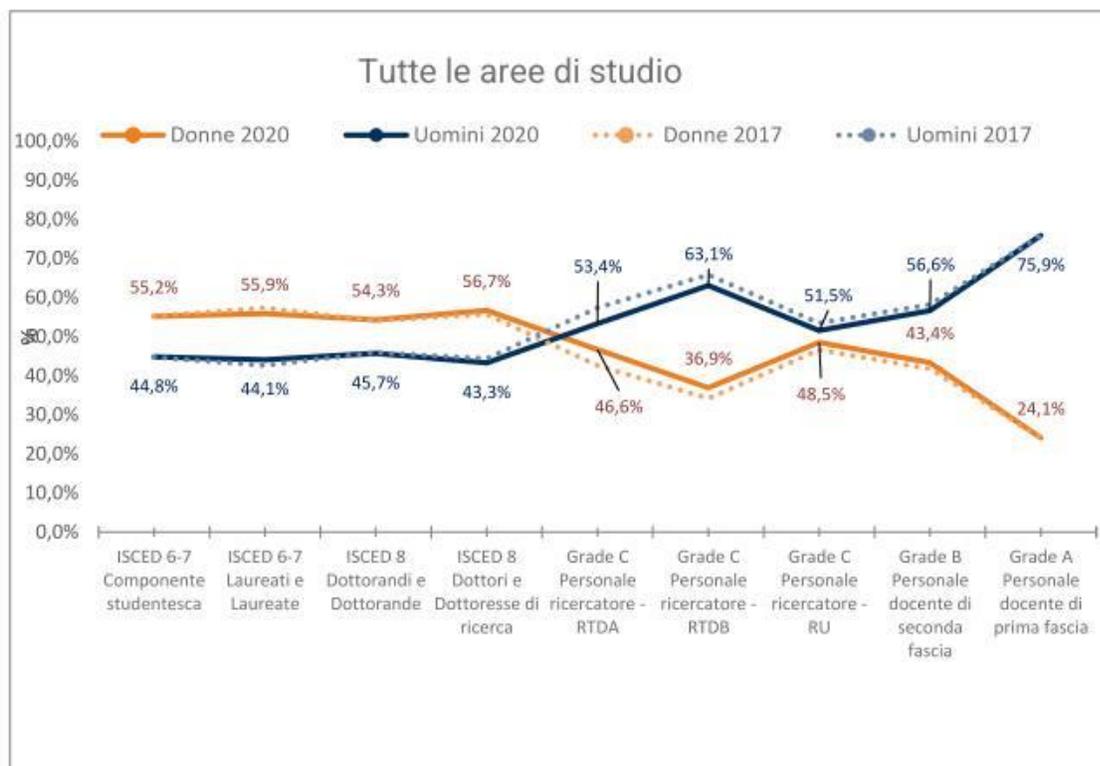


Figura 3 Forbice delle carriere accademiche per tutte le aree disciplinari. Comparazione anno 2020 (a.a.2019/20) ed anno 2017 (a.a. 2016/2017).

La situazione è ancora più critica nelle aree STEM, laddove le donne - pur essendo leggermente minoritarie nella componente studentesca e laureata - raggiungono e quindi superano i colleghi maschi nell'alta formazione accademica (con una presenza del 52,7%), per poi tornare ad essere in nettissima minoranza nel ruolo RTD B, dove la percentuale femminile raggiunge il livello del 35,3%. Le proiezioni future lasciano presagire dunque una inevitabile ulteriore riduzione della percentuale di donne nella docenza di II fascia, dal momento che questa attinge prioritariamente dal bacino di ricercatrici e ricercatori di tipo B.

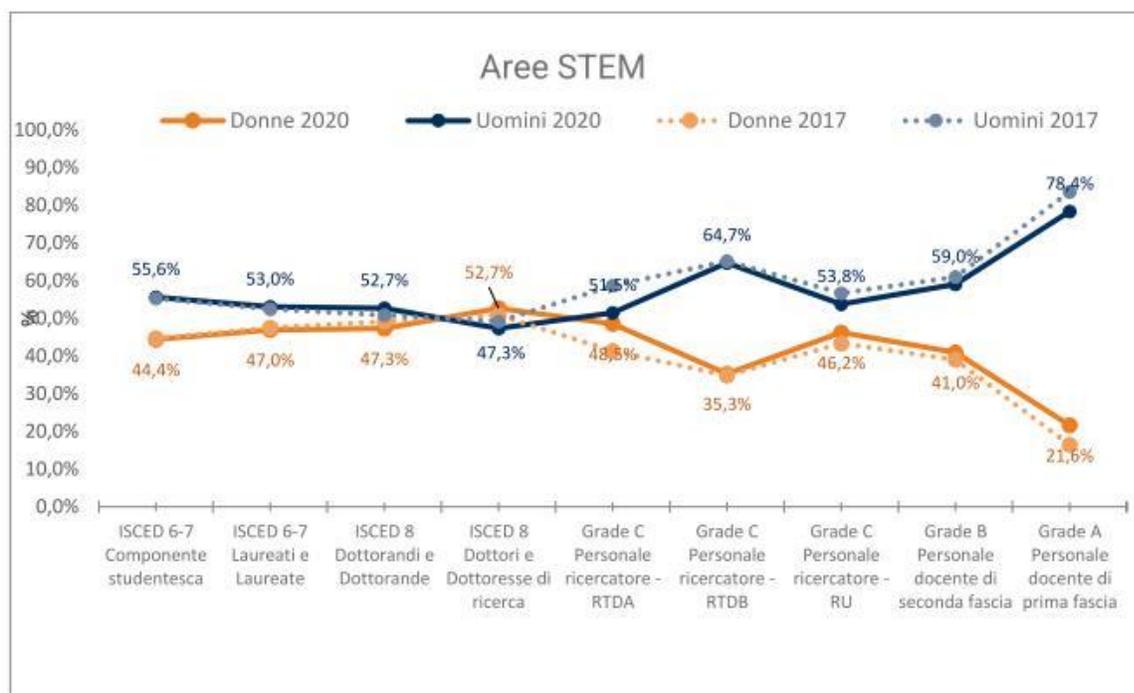


Figura 4 Forbice delle carriere accademiche per le sole aree STEM. Comparazione anno 2020 (a.a.2019/20) ed anno 2017 (a.a. 2016/2017).

I diagrammi a forbice evidenziano altresì la scarsa presenza femminile nei ruoli di prima fascia. La sottorappresentazione femminile nei ruoli apicali è un fenomeno trasversale a tutte le discipline, come ben evidenziato dall'indicatore *Rapporto di Femminilità*, definito come il rapporto tra il numero di donne e il numero di uomini in un determinato ambito disciplinare, anno e ruolo. La colonna relativa alla docenza di prima fascia è sistematicamente contrassegnata dal colore blu, ad indicare rapporti di femminilità fortemente sfavorevoli alle donne, in qualsivoglia ambito disciplinare.

RAPPORTO DI FEMMINILITÀ	RTD A		RTD B		RU		PA		PO	
	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,60	1,00	1,00	0,57	1,12	1,57	0,70	0,72	0,26	0,50
02 - Scienze fisiche	0,31	0,40	0,20	0,40	0,50	1,00	0,19	0,33	0,04	0,03
03 - Scienze chimiche	1,56	1,27	1,00	1,43	1,29	1,30	1,76	1,44	0,24	0,67
04 - Scienze della terra	0,33	0,40	1,00	0,17	0,40	0,60	0,67	0,60	0,27	0,07
05 - Scienze biologiche	1,70	1,31	0,50	1,75	1,60	1,75	2,43	1,78	0,67	0,79
06 - Scienze mediche	1,03	1,72	0,35	0,67	0,45	0,48	0,41	0,49	0,11	0,25
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,33	1,88	1,00	0,71	0,94	0,94	1,09	1,00	0,16	0,33
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,35	0,86	0,80	0,29	0,75	0,71	0,63	0,78	0,26	0,22
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,24	0,33	0,45	0,14	0,25	0,20	0,14	0,23	0,07	0,09
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,63	1,00	0,50	0,57	2,00	1,50	1,33	1,48	0,56	0,59
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,60	0,43	0,17	1,00	1,42	1,14	1,18	0,79	0,65	0,71
12 - Scienze giuridiche	0,38	0,44	1,25	0,50	1,68	1,61	0,93	1,36	0,18	0,27

13 - Scienze economiche e statistiche	0,91	0,75	0,25	0,82	0,87	0,75	0,82	1,05	0,58	0,34
14 - Scienze politiche e sociali	2,50	0,43	0,00	0,67	0,35	0,73	1,00	2,40	0,71	0,88

Tabella 2 Rapporti di femminilità

LEGENDA

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

L'analisi della distribuzione di genere delle risorse e dei progetti di ricerca realizzata nell'ultimo Bilancio di genere della Federico II - sebbene parziale, a causa della mancanza di un *database* unitario che raccolga i dati in maniera omogenea e completa - ha evidenziato quanto sia ancora in parte difficile per le donne ricevere finanziamenti finalizzati a sostenere adeguatamente la propria attività scientifica, condizionandone conseguentemente le prospettive di carriera.

Risulta pertanto necessario individuare azioni volte a sostenere le pari opportunità nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, ma anche nella gestione delle risorse destinate alla ricerca.

Le azioni individuate dall'Ateneo federiciano destinate al personale docente e ricercatore sono state suddivise in tre principali tipologie:

- Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento
- Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca
- Formazione di genere del personale docente e ricercatore.

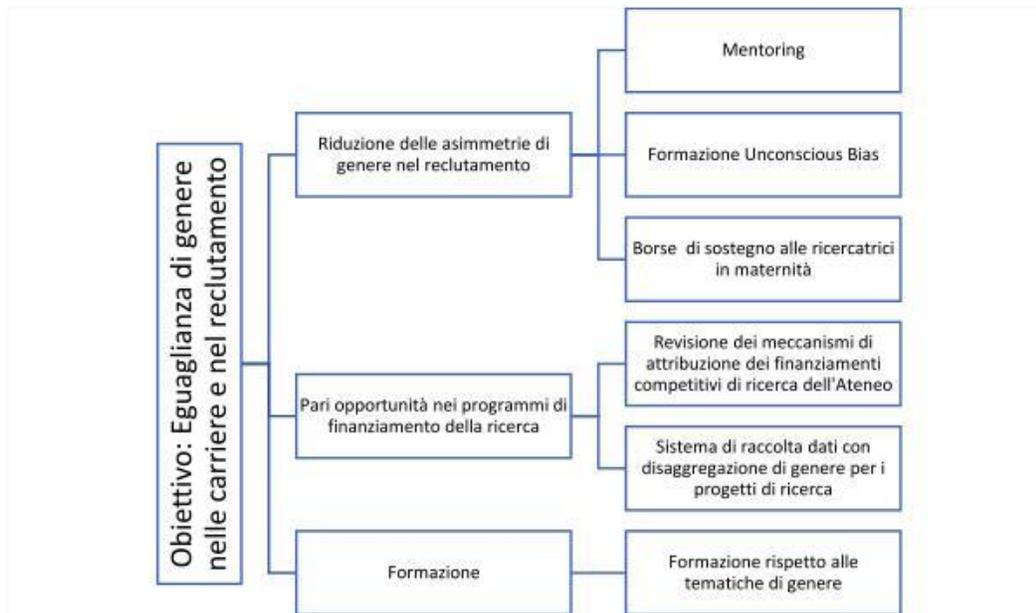


Figura 5 Schema di sintesi delle azioni rivolte al personale docente e ricercatore

III. La conciliazione tra lavoro e vita privata per il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale

La gestione del tempo è un elemento che condiziona le scelte e l'organizzazione lavorativa di uomini e donne in modo spesso marcatamente diverso, a causa degli impegni connessi al lavoro di cura. Dall'analisi delle competenze accessorie effettuata nel Bilancio di genere dell'Ateneo, è emersa chiaramente l'asimmetria di genere rispetto ad alcune indennità, come quelle di servizio notturno e festivo e di lavoro straordinario, che richiedono una disponibilità di tempo oltre gli orari canonici e sono quindi appannaggio prevalentemente maschile. Anche questi dati, insieme a quelli relativi a congedi e richieste di *part-time*, forniscono rilevanti informazioni in merito alla diversa gestione del tempo tra uomini e donne, riconducibile al tema della conciliazione e agli impegni connessi con il lavoro di cura, che incidono dunque significativamente sull'organizzazione dei tempi di vita e di lavoro e, conseguentemente, sulle prospettive di carriera.

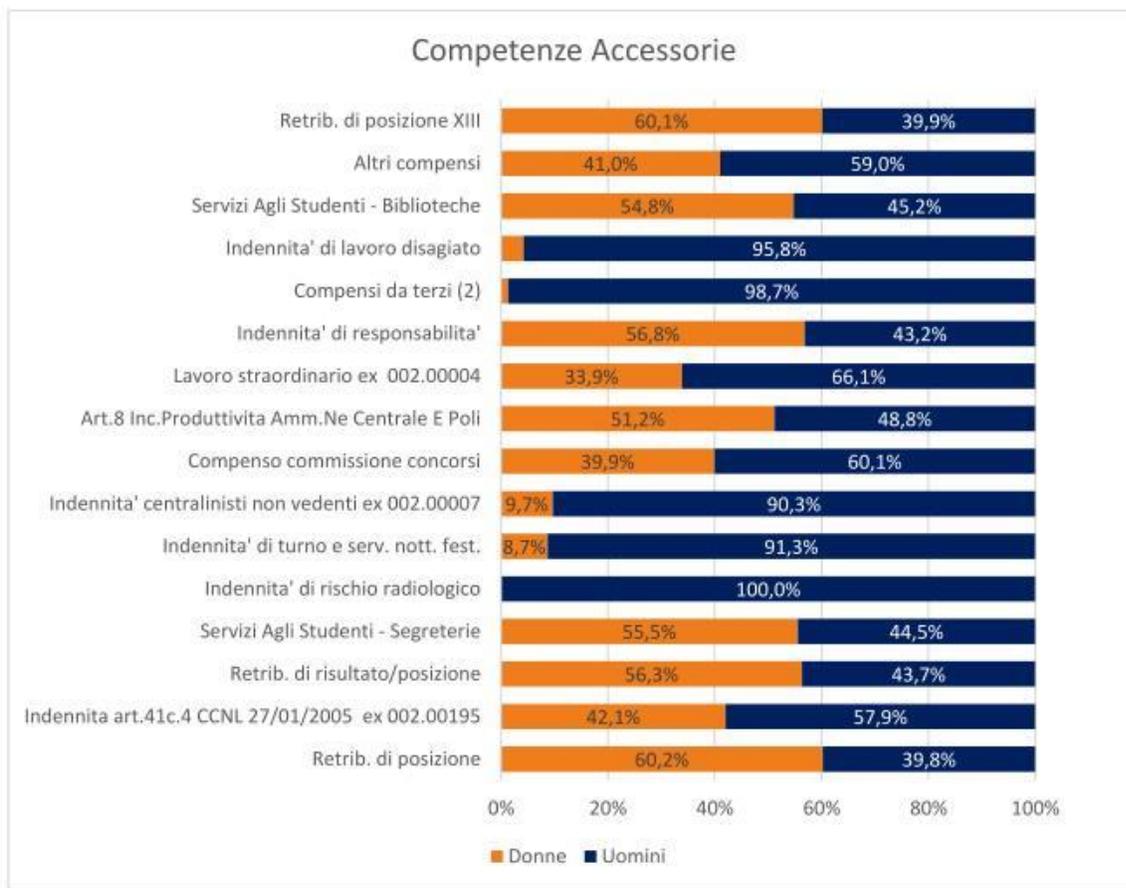


Fig. 6 Competenze accessorie anno 2020

Dal mese di marzo 2020 la crisi pandemica da Covid-19 ha fortemente amplificato lo squilibrio di genere connesso al lavoro di cura. Il lavoro a distanza, come modalità alternativa di svolgimento della prestazione, si è rivelata una importante misura a tutela della salute individuale e collettiva. E' senz'altro vero che tale modalità agevola la possibilità di "tenere insieme" lavoro e cure domestiche e familiari; va tuttavia promosso un uso equo di tale strumento di conciliazione rispetto alla fruizione da parte di entrambi i generi.

Dalle prime analisi effettuate in occasione della stesura del Secondo BdG di Ateneo, concernenti la distribuzione per genere del lavoro a distanza a partire dall'inizio della pandemia, è emerso che dopo il periodo di 'lockdown duro' ² la forbice tra lavoratori maschi e femmine si è ampliata in maniera visibile: a partire dal mese di giugno 2020, le lavoratrici hanno fatto ricorso a tale modalità di lavoro in notevole prevalenza rispetto ai colleghi maschi, il che pare confermare, indirettamente, che il lavoro domestico e di cura ricade prevalentemente sulle donne, anche nel contesto emergenziale.

Tale tendenza resta confermata dall'analisi dei dati raccolti per l'anno 2021, nei quali si legge un'ampia 'forbice' di genere, con differenze tra lavoratrici e lavoratori che in alcuni mesi superano i 10 punti percentuali, calcolati sul totale delle ore da lavorare ripartite per genere.

anno 2021 - MESE	Unità di personale tecnico-amministrativo in servizio		DONNE			UOMINI		
	DONNE	UOMINI	totale ORE da lavorare	totale ORE lavorate A DISTANZA	% ORE lavorate A DISTANZA (su totale ore da lavorare)	totale ORE da lavorare	totale ORE lavorate A DISTANZA	% ORE lavorate A DISTANZA (su totale ore da lavorare)
Gennaio	756	968	111928,10	52469,82	46,88	144423,42	51107,30	35,39
Febbraio	756	971	107283,27	51717,90	48,21	138815,28	49898,12	35,95
Marzo	753	968	122785,63	75477,75	61,47	159129,80	73990,93	46,50
Aprile	749	966	117066,12	63062,65	53,87	152054,53	62656,12	41,21
Maggio	780	981	113572,97	52947,17	46,62	145837,77	51892,45	35,58
Giugno	782	977	122397,85	47187,77	38,55	153954,87	45944,08	29,84
Luglio	780	973	121944,23	41612,92	34,12	152840,73	38582,37	25,24
Agosto	775	970	121898,45	12466,35	10,23	153151,28	12806,35	8,36
Settembre	774	967	121461,50	41270,63	33,98	152410,97	37428,83	24,56
Ottobre	784	965	116234,15	34246,87	29,46	144364,28	29913,57	20,72
Novembre	786	964	123178,23	19710,18	16,00	151994,70	14329,87	9,43
Dicembre	785	962	128232,40	17275,78	13,47	157896,97	12482,10	7,91

Tabella 3 Dati relativi alla percentuale di ore lavorate a distanza – anno 2021

Si noti che una significativa asimmetria permane anche nei mesi di novembre/dicembre 2021, in concomitanza con l'introduzione in Ateneo del lavoro agile 'ordinario', che presuppone un'istanza del/la dipendente e la stipula di un accordo individuale per il lavoro agile; ciò risulta pienamente in linea con quanto già osservato in ordine alla richiesta di congedi parentali e di *part-time*.

Per le azioni destinate al personale tecnico-amministrativo e dirigenziale sono state identificate due principali aree di intervento:

- Conciliazione tra vita privata e lavorativa
- Formazione

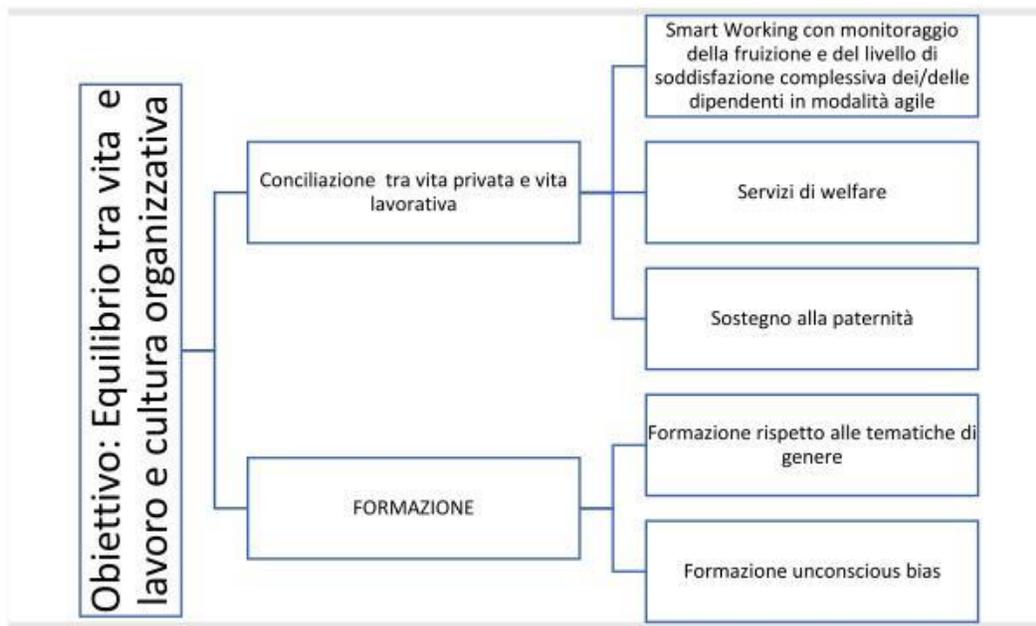


Fig. 7 Schema di sintesi delle azioni rivolte al personale tecnico-amministrativo e dirigenziale

IV. La rappresentanza femminile negli organi di governo

L'analisi dei ruoli istituzionali evidenzia una prevalenza maschile in tutte le tipologie, fatta eccezione per la Prorettrice e per il Comitato Unico di Garanzia, in cui la presenza femminile è pari al 80%; soltanto la Presidenza delle Scuole è neutra come composizione di genere.

La Direzione di Dipartimento è ricoperta da docenti uomini nel 69% dei casi, la Direzione di Centri di Ricerca di Ateneo ha una prevalenza maschile del 75%.

In Consiglio di Amministrazione il rapporto di genere per i componenti designati è di 1 donna ogni 3 uomini, in ossequio alla previsione statutaria; in Senato Accademico la presenza femminile è pari al 32%.

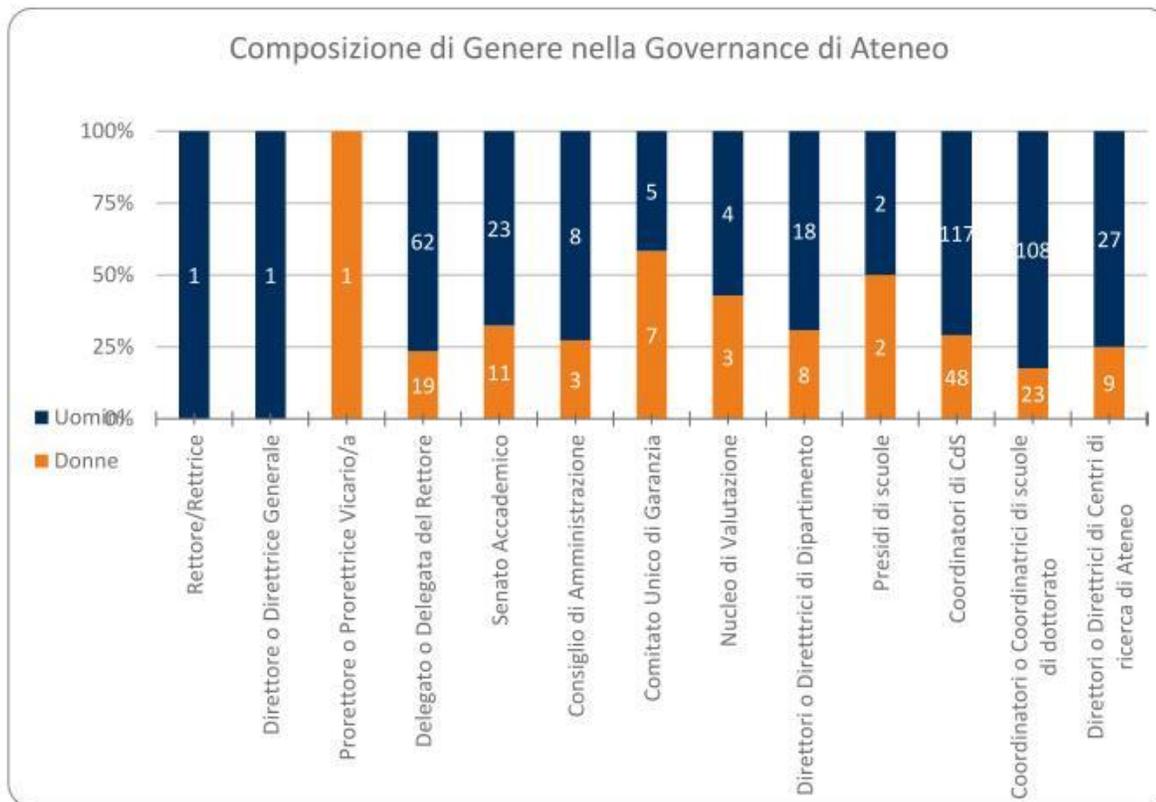


Fig. 8 Composizione di genere degli organi di governo e delle strutture di Ateneo – 31 Dicembre 2021

Le azioni individuate dall'Ateneo federiciano per promuovere l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali consistono nell'impostazione di studi di fattibilità, condotti anche attraverso una accurata analisi dei regolamenti vigenti, per identificare possibili proposte di modifica destinate a favorire le condizioni di effettiva pari opportunità di accesso agli organi di governo.

Seconda parte

LE AZIONI DEL GEP

UNINA

Area 1: Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa

Lavoro Agile					
AZIONE N. 1	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				
Obiettivo/i	Introduzione e attuazione in Ateneo di misure finalizzate ad accrescere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la conciliazione dei tempi di vita/lavoro				
Azione	A) Attuazione in Ateneo di forme di organizzazione del lavoro in modalità agile B) Monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti in modalità agile e del livello di soddisfazione per genere, per età e per situazione familiare				
Destinatari diretti	Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale				
Responsabili Istituzionali	Direttore generale – Presidente CUG				
Risorse Umane	Dirigenti e personale tecnico-amministrativo delle Ripartizioni coinvolte e del CSI di Ateneo (n. 1000 ore/anno complessive)				
Risorse Finanziarie	Si fa rinvio alla specifica sezione del P.I.A.O. 2022/2024, che sarà sottoposta all'approvazione del CdA di Ateneo entro aprile 2022				
Outcome	Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> Introduzione/aggiornamento di una disciplina di Ateneo che consenta la prestazione lavorativa in modalità agile, alla luce del nuovo quadro normativo nazionale e delle previsioni del CCNL in via di definizione I1= n./anno di monitoraggi del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti in modalità agile e del livello di soddisfazione per genere, per età e per situazione familiare I2=% dipendenti in lavoro agile complessivamente soddisfatti/e 				
Timing	2022	2023		2024	
Target	Introduzione della nuova disciplina di Ateneo I1= 1	Aggiornamento disciplina I1= 1 I2= +5% rispetto al 2022		Aggiornamento disciplina I1= 1 I2= +5% rispetto al 2023	

AZIONE N. 2	Promozione richieste congedo parentale da parte dei padri				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				
Obiettivo/i	Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare				
Azione	A) realizzazione/aggiornamento di materiale informativo (brochure/FAQ o video) per diffondere in Ateneo le conoscenze di base, giuridiche e procedurali, per la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri; B) realizzazione di statistiche interne annuali di monitoraggio delle richieste di congedi parentali presentate per genere				
Destinatari diretti	Tutto il personale di Ateneo				
Responsabili Istituzionali	Direttore generale				
Risorse Umane	1 unità di personale tecnico-amministrativo (20 ore/persona)				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Maggiore consapevolezza da parte dei dipendenti dell'Ateneo degli strumenti esistenti per la conciliazione tra lavoro e genitorialità e delle modalità per usufruirne				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • I1=n. iniziative/anno realizzate per diffondere le informazioni sull'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri • I2= n. report/anno di monitoraggio delle richieste di congedi parentali presentate per genere 				
Timing	2022		2023		2024
Target	I1 ≥ 1 I2 ≥ 1		I1 ≥ 1 I2 ≥ 1		I1 ≥ 1 I2 ≥ 1

AZIONE N. 3	Servizi di welfare				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				
Obiettivo/i	Iniziative finalizzate ad erogare nuovi servizi di welfare				
Azione	A) Progettazione e realizzazione di nuovi servizi di welfare per il personale di Ateneo B) Monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti di Ateneo e del livello di soddisfazione per genere				
Destinatari diretti	Tutto il personale di Ateneo				
Responsabili Istituzionali	Direttore generale – Presidente CUG				
Risorse Umane	Personale dirigenziale e tecnico-amministrativo delle Ripartizioni coinvolte (n. 1000 ore/anno complessive)				
Risorse Finanziarie	da definire nel 2022, in sede di progettazione				
Outcome	Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione/aggiornamento di una pianificazione di Ateneo relativa all'erogazione di nuovi servizi di welfare • I1= n./anno di monitoraggi del livello di soddisfazione complessiva del personale dipendente e del livello di soddisfazione per genere • I2= % dipendenti complessivamente soddisfatti/e 				
Timing	2022	2023		2024	
Target	Approvazione di una pianificazione di Ateneo relativa all'erogazione di nuovi servizi di welfare I1 ≥ 1	Aggiornamento della pianificazione di Ateneo relativa all'erogazione di nuovi servizi di welfare I1 ≥ 1 I2= +5% rispetto al 2022		Aggiornamento della pianificazione di Ateneo relativa all'erogazione di nuovi servizi di welfare I1 ≥ 1 I2= +5% rispetto al 2023	

AZIONE N. 4	Creazione di una sezione del portale UNINA "Pari opportunità e parità di genere"				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				
Obiettivo/i	Diffusione contenuti e azioni parità; Trasparenza				
Azione	Realizzazione di una sezione del sito istituzionale dedicata al tema delle pari opportunità				
Destinatari diretti	Tutto il personale di Ateneo, Componente studentesca, Stakeholder esterni				
Responsabili Istituzionali	Coordinatrice gruppo di lavoro del BdG				
Risorse Umane	Personale CSI e componenti gruppo BdG				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Accrescimento della conoscenza sulle tematiche di genere e sulle azioni avviate dall'Ateneo per la parità di genere				
Indicatori di risultato	I1= dati tabellari di monitoraggio riportati in una sezione 'dedicata' del sito web di Ateneo				
Timing	2022		2023		2024
Target	Realizzazione della sezione web dedicata e implementazione dati tabellari di monitoraggio su base mensile		I1=+15% rispetto al valore iniziale		I1=+25% rispetto al valore iniziale

AZIONE N. 5	Nomina di referenti di parità nelle strutture di Ateneo				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓	✓			
Obiettivo/i	Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa				
Azione	Nomina di referenti di parità nelle strutture di Ateneo, responsabili di promuovere il rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle pari opportunità				
Destinatari diretti	Tutto il personale di Ateneo				
Responsabili Istituzionali	Presidenti di Scuola				
Risorse Umane	Presidenti delle Scuole quali strutture di raccordo e Direttori/Direttrici dei Dipartimenti				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Creazione di una rete interna delle strutture dell'Ateneo per il raccordo delle procedure promosse a garanzia delle pari opportunità				
Indicatori di risultato	I1= percentuale di strutture di Ateneo dotate di referenti parità				
Timing	2022		2023		2024
Target	I1=100% Scuole		I1= 50% dei dipartimenti		I1= 100% dei dipartimenti

AZIONE N. 6	Revisione del linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale/amministrativa				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				
Obiettivo/i	Adozione in Ateneo di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere				
Azione	A) realizzazione di iniziative formative/informative finalizzate all'utilizzo di un corretto linguaggio di genere; B) Revisione della modulistica amministrativa di Ateneo in ottica di genere				
Destinatari diretti	Tutto il personale di Ateneo, Componente studentesca				
Responsabili Istituzionali	I/le Dirigenti				
Risorse Umane	Dirigenti e personale tecnico-amministrativo con incarico di responsabilità (complessive 400 ore/anno)				
Risorse Finanziarie	Le azioni saranno realizzate mediante l'assegnazione di specifici obiettivi di performance, cui sono correlate specifiche voci della retribuzione del personale dirigente e tecnico-amministrativo				
Outcome	Adozione di un corretto linguaggio di genere in tutti gli atti di Ateneo				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> I1=n. iniziative formative/informative realizzate in ciascun anno per l'utilizzo di un corretto linguaggio di genere I2=percentuale di moduli revisionati rispetto al totale dei moduli amministrativi pubblicati sul sito web di Ateneo, nella sezione <i>Modulistica</i> 				
Timing	2022		2023		2024
Target	I1=n. 2/anno I2= 5%		I1= n. 1/anno I2=50%		I1= n. 1/anno I2= 90%

AZIONE N. 7	Riclassificazione del piano dei conti di contabilità analitica in ottica di genere				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				
Obiettivo/i	Analisi di genere degli impegni economico-finanziari dell'Ateneo in ottica di genere allo scopo di quantificare l'impegno rispetto alla parità e verificare l'adeguatezza dell'allocazione delle risorse destinate a garantire l'effettivo rispetto delle pari opportunità				
Azione	Riclassificazione del piano dei conti di contabilità analitica in ottica di genere (previa formazione del personale addetto all'inserimento dei dati nell'applicativo U-GOV) e implementazione della procedura				
Destinatari diretti	Tutto il personale di Ateneo, Componente studentesca				
Responsabili Istituzionali	Capo dell'Ufficio Programmazione Economico Finanziaria Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo				
Risorse Umane	Responsabili Processi Contabili dei 26 Dipartimenti e N.3 Unità dell'Ufficio Programmazione Economico Finanziaria (personale tecnico-amministrativo)				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Capacità di trattare i dati contabili in un'ottica di genere da parte del personale addetto alla rendicontazione				
Indicatori di risultato	I1= percentuale di strutture di Ateneo che utilizzano e implementano la procedura (previa formazione del personale)				
Timing	2022	2023		2024	
Target	Riclassificazione del piano dei conti in contabilità generale e formazione del personale addetto all'inserimento dei dati I1 ≥20% dei dipartimenti, oltre all'Amministrazione centrale	I1 ≥50% complessivo dei dipartimenti, oltre all'Amministrazione centrale		I1= 100% dei dipartimenti, oltre all'Amministrazione centrale	

AZIONE N. 8	Redazione del Bilancio di genere dell'Ateneo				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				
Obiettivo/i	Rafforzamento della cultura di genere nell'Ateneo				
Azione	Monitoraggio annuale di alcuni indicatori di parità individuati nel BdG 2020. Redazione del Bilancio di genere dell'Ateneo, pubblicazione del documento in italiano e in inglese				
Destinatari diretti	Comunità universitaria				
Responsabili Istituzionali	Coordinatrice del gruppo di lavoro del BdG				
Risorse Umane	5 unità di personale tecnico-amministrativo 1 Dirigente 3 Doc/Ric (300 ore/personone, di cui 80 di coordinamento)				
Risorse Finanziarie	3000 euro per pubblicazione				
Outcome	Quantificazione dello stato della parità di genere nell'Ateneo attraverso l'analisi della distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Ateneo e la diversa partecipazione di donne e uomini al governo dell'istituzione; monitoraggio delle azioni dell'Ateneo con valutazione dei diversi impatti su donne e uomini				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio annuale di alcuni indicatori di parità individuati nell'ultimo BdG di Ateneo • Approvazione e pubblicazione on line del Bilancio di genere 				
Timing	2022	2023	2024		
Target	Monitoraggio annuale	Monitoraggio annuale	Approvazione e pubblicazione on line del Bilancio di genere		

AZIONE N. 9	Tassazione agevolata per gli studenti/studentesse nei corsi in cui risultano sottorappresentati/e				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓		✓		
Obiettivo/i	Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio				
Azione	Studio di fattibilità e successiva applicazione di un meccanismo che operi sul sistema di tassazione universitaria dell'Ateneo attraverso agevolazioni economiche volte alla riduzione del gender gap nei corsi di studio dell'Ateneo con maggiore segregazione orizzontale				
Destinatari diretti	Componente studentesca				
Responsabili Istituzionali	CdA				
Risorse Umane	Commissione tasse				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Incremento delle iscrizioni di studenti/studentesse del genere segregato ai corsi di studio dell'Ateneo nei quali la componente di genere è maggiormente asimmetrica				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Studio di fattibilità • I1= numero di studentesse/studenti del genere segregato che fruiscono della tassazione agevolata rispetto al valore iniziale 				
Timing	2022		2023		2024
Target	Studio di fattibilità con rilevazione del numero di studentesse/studenti del genere segregato potenziali fruitori della tassazione agevolata		I1= +10% rispetto al valore iniziale rilevato		I1= +20% rispetto al valore iniziale rilevato

AZIONE N. 10	Analisi della rilevazione delle opinioni della popolazione studentesca (art. 1, comma 2, Legge 370/99) sulle attività didattiche in un'ottica di genere.				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓			✓	
Obiettivo/i	Orientare e caratterizzare gli obiettivi di miglioramento del nostro Ateneo sulla base delle esigenze espresse dalla componente studentesca, rispetto al genere				
Azione	Analisi della rilevazione delle opinioni della popolazione studentesca (art. 1, comma 2, Legge 370/99) sulle attività didattiche in un'ottica di genere				
Destinatari diretti	Componente studentesca				
Responsabili Istituzionali	Capo dell'Ufficio Supporto al Nucleo di Valutazione di Ateneo (NdV)				
Risorse Umane	1 unità di personale tecnico-amministrativo dell'Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione (120 ore /persona per il report e 12 ore di coordinamento annuali)				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Opinioni su infrastrutture, organizzazione e didattica disaggregate per genere				
Indicatori di risultato	I1=n. Report/anno da inserire come addendum alla relazione annuale del NdV				
Timing	2022	2023		2024	
Target	I1=1 Report di monitoraggio annuale	I1=1 Report di monitoraggio annuale		I1=1 Report di monitoraggio annuale	

AZIONE N. 11	Realizzazione di un gioco da tavola sugli stereotipi di genere				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				
Obiettivo/i	Diffusione della cultura di genere				
Azione	Realizzazione di un gioco da tavola sugli stereotipi di genere				
Destinatari diretti	Comunità universitaria, stakeholder esterni				
Responsabili Istituzionali	Ideatrice e curatrice del progetto "Il tabù del lombrico"				
Risorse Umane	1 unità di personale tecnico-amministrativo 2 docenti/ricercatrici ideatrici e curatrici del progetto 2 persone addette alla revisione linguistica (10 ore/persona unità di personale tecnico-amministrativo ; 40 ore/persona docente e ricercatore)				
Risorse Finanziarie	9.521,63 euro per la realizzazione del gioco				
Outcome	Aumento della consapevolezza della non neutralità del linguaggio e del forte radicamento degli stereotipi di genere nel linguaggio comune				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • I1=n.ro di copie distribuite a soggetti interni/esterni all'Ateneo • I2=n. ro eventi di presentazione 				
Timing	2022	2023		2024	
Target	Realizzazione I2=1	I1= 100 (tutti i Dipartimenti di Ateneo, Istituti scolastici di II grado) I2 ≥ 1		I1= 100 (tutti gli Atenei italiani aderenti alla CRUI, Istituti scolastici di II grado) I2 ≥ 1	

AZIONE N.12	MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" su Federica web learning				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				✓
Obiettivo/i	Aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere, con particolare riguardo ai meccanismi che generano disparità all'interno delle università e alle discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere				
Azione	Diffusione MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" su Federica web learning				
Destinatari diretti	Personale docente e ricercatore				
Responsabili Istituzionali	Presidenti di scuola, Direttori/Direttrici di Dipartimento				
Risorse Umane	Staff di Federica Web Learning (Course management, Help Desk, IT, Analytics e supporto amministrativo) (26 ore/anno)				
Risorse Finanziarie	Staff di Federica Web Learning: euro 3000/anno				
Outcome	Aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere e dei meccanismi di discriminazione legati allo stigma sessuale e di genere. Diffusione della conoscenza delle diverse forme di discriminazioni e comportamenti violenti che possono intervenire nella vita privata e lavorativa degli individui. Diffusione della conoscenza dei meccanismi che generano disparità all'interno delle università.				
Indicatori di risultato	I1=percentuale di unità di personale docente/ricercatore che completano il corso				
Timing	2022	2023		2024	
Target	I1=20%	I1=35%		I1= 50%	

AZIONE N.13	MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" su Federica web learning				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				✓
Obiettivo/i	Aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere, con particolare riguardo ai meccanismi che generano disparità all'interno delle università e alle discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere				
Azione	Ulteriore diffusione MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" su Federica web learning				
Destinatari diretti	Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale				
Responsabili Istituzionali	Direttore generale				
Risorse Umane	Staff di Federica Web Learning (Course management, Help Desk , IT, Analytics e supporto amministrativo) (30 ore/anno) Capo dell'Ufficio Formazione				
Risorse Finanziarie	Staff di Federica Web Learning: 3000/anno				
Outcome	Aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere e dei meccanismi di discriminazione legati allo stigma sessuale e di genere. Diffusione della conoscenza delle diverse forme di discriminazioni e comportamenti violenti che possono intervenire nella vita privata e lavorativa degli individui. Diffusione della conoscenza dei meccanismi che generano disparità all'interno delle università.				
Indicatori di risultato	I1=percentuale di unità di personale tecnico-amministrativo e dirigenziale che completano il corso				
Timing	2022	2023		2024	
Target	I1=80%	I1=85%		I1=90%	

Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AZIONE N. 14	Studio di fattibilità per proposte di modifica dei Regolamenti delle Strutture volte a promuovere il bilanciamento di genere				
Area Tematica	A1	A2	A3	A4	A5
		✓			
Obiettivo/i	Promozione di condizioni di effettive pari opportunità per accesso agli organi di governo delle Strutture e dell'Ateneo				
Azione	Studio di fattibilità per elaborare proposte di modifica dei Regolamenti delle Strutture, volte a garantire pari opportunità nella partecipazione a commissioni, gruppi di lavoro e organismi delle Strutture				
Destinatari diretti	Comunità universitaria				
Responsabili Istituzionali	Senato Accademico				
Risorse Umane	Componenti Commissione Statuto e Regolamenti del Senato Accademico				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Condizioni di effettive pari opportunità per l'accesso agli organi di governo delle Strutture				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei Regolamenti e del tipo di funzionamento delle Strutture Studio di fattibilità ed elaborazione di proposte per la modifica dei regolamenti delle Strutture 				
Timing	2022	2023		2024	
Target	Analisi regolamenti strutture	Studio di fattibilità di modifiche di regolamenti		Elaborazione proposta modifica di regolamenti	

AZIONE N. 15	Studio di fattibilità per valutare proposte di modifica del meccanismo elettivo per il Senato Accademico, volte a migliorare il bilanciamento di genere.				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓		✓		
Obiettivo/i	Promozione di condizioni di effettive pari opportunità per accesso agli organi di governo delle Strutture e dell'Ateneo				
Azione	Studio di fattibilità per elaborare proposte di modifica dello Statuto, volte a garantire pari opportunità per l'accesso in Senato Accademico, attraverso revisione del meccanismo elettivo.				
Destinatari diretti	Comunità universitaria				
Responsabili Istituzionali	Senato Accademico				
Risorse Umane	Componenti Commissione Statuto e Regolamenti del Senato Accademico				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Promozione dell'equilibrio di genere negli organi elettivi.				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Studio di fattibilità • Elaborazione di proposte 				
Timing	2022	2023	2024		
Target		Studio di fattibilità	Elaborazione di proposte		

Area 3: Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

AZIONE N. 16	Mentoring trasformativo				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓		✓	✓	
Obiettivo/i	Implementazione di pratiche trasformative volte a una maggiore equità di genere nell'accademia e nella ricerca; riduzione del divario di genere nel reclutamento accademico e nella progressione di carriera				
Azione	Realizzazione di un progetto di <i>mentoring</i> trasformativo destinato a personale ricercatore a tempo determinato.				
Destinatari diretti	Personale ricercatore a tempo determinato (<i>mentee</i>); Docenti di prima e seconda fascia (mentori)				
Responsabili Istituzionali	Responsabile scientifica del progetto all'interno dell'Osservatorio di genere, Presidente CUG				
Risorse Umane	3 mesi/persona (personale docente-ricercatore); 12 mesi/persona di personale reclutato.				
Risorse Finanziarie	20.000 euro				
Outcome	Riduzione della segregazione di genere nel reclutamento accademico Maggiore consapevolezza delle pratiche di genere responsabili degli effetti di segregazione Maggiore consapevolezza della dimensione di genere nella ricerca e nell'accademia.				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • I1= numero di mentori partecipanti; • I2= numero di <i>mentee</i> partecipanti 				
Timing	2022		2023		2024
Target	Attivazione del progetto I1=20 I2=20		I1=30 I2=30		

AZIONE N. 17	Formazione specifica per commissioni di concorso e <i>governance</i> su <i>unconscious bias</i>				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓		✓		
Obiettivo/i	Formazione specifica per commissioni di concorso e <i>governance</i> su <i>Unconscious bias</i>				
Azione	Realizzazione modulo aggiuntivo su " Unconscious Bias" all'interno del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" su piattaforma Federica web learning				
Destinatari diretti	Tutto il personale di Ateneo				
Responsabili Istituzionali	Capi delle Ripartizioni coinvolte nelle procedure di reclutamento del personale di Ateneo e nella formazione				
Risorse Umane	2 unità di personale Docente/Ricercatore per la produzione del modulo Personale tecnico-amministrativo delle strutture di Ateneo che curano le procedure di reclutamento del personale e la formazione				
Risorse Finanziarie	8.500 euro				
Outcome	Aumentare la consapevolezza dell'esistenza di pregiudizi inconsapevoli legati al genere che possono condizionare le scelte delle commissioni di concorso per il reclutamento e le progressioni di carriera				
Indicatori di risultato	I1=percentuale di personale coinvolto nelle commissioni di concorso che fruisce della formazione				
Timing	2022		2023		2024
Target	Realizzazione modulo aggiuntivo del MOOC		I1=30%		I1=50%

AZIONE N. 18	Sostegno alle ricercatrici in maternità				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓		✓		
Obiettivo/i	Sostegno alle giovani ricercatrici durante e dopo il periodo di maternità				
Azione	Studio di fattibilità volto ad individuare misure di sostegno destinate alle ricercatrici in maternità, per dare continuità alla loro ricerca nel periodo complesso e delicato della maternità.				
Destinatari diretti	Ricercatrici in maternità				
Responsabili Istituzionali	Presidente CUG				
Risorse Umane	1 unità di personale tecnico-amministrativo (20/ore persona)				
Risorse Finanziarie	25000 per anno				
Outcome	Sostegno alla produttività scientifica.				
Indicatori di risultato	I1= numero di iniziative di sostegno				
Timing	2022		2023		2024
Target	Studio di fattibilità		I1=1		I1=2

AZIONE N. 19	Individuazione di appropriate misure premiali verso le Strutture di Ateneo che migliorano la propria composizione di genere				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica			✓		
Obiettivo/i	Riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera				
Azione	Studio di fattibilità finalizzato ad introdurre appropriate misure premiali verso le Strutture di Ateneo che migliorano la propria composizione di genere				
Destinatari diretti	<i>Governance</i> , Direttori/Direttrici di Dipartimento				
Responsabili Istituzionali	Senato, CdA				
Risorse Umane	Gruppo di lavoro del BdG				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Individuazione di misure di incentivazione.				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio annuale delle asimmetrie di genere. • Realizzazione dello studio di fattibilità delle misure di incentivazione • I1= n.ro di riunioni finalizzate ad individuare misure di incentivazione 				
Timing	2022	2023		2024	
Target	Monitoraggio annuale I1= 2	Studio di fattibilità; Monitoraggio annuale I1=3		Sperimentazione del sistema di incentivazione Monitoraggio annuale I1=3	

AZIONE N. 20	Sistema di raccolta dati con disaggregazione di genere per i progetti di ricerca.				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica			✓		
Obiettivo/i	Promuovere l'equilibrio di genere nell'accesso ai finanziamenti per la ricerca. Promuovere l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca.				
Azione	<p>A) Studio di fattibilità per la realizzazione di un sistema di raccolta e sistematizzazione di dati quantitativi disaggregati per genere relativamente ai progetti di ricerca (PI e contratti).</p> <p>B) Monitoraggio sulla distribuzione di genere dei progetti di ricerca per PI e risorse umane coinvolte.</p>				
Destinatari diretti	Personale docente e ricercatore				
Responsabili Istituzionali	Rettore/Delegati alla ricerca				
Risorse Umane	3 unità di personale tecnico-amministrativo (4 mesi/persona complessivi)				
Risorse Finanziarie					
Outcome	<p>Ottimizzazione del sistema di raccolta di dati disaggregati per genere relativi ai progetti di ricerca.</p> <p>Monitoraggio annuale delle differenze di genere nell'accesso ai finanziamenti per la ricerca.</p> <p>Monitoraggio della composizione equilibrata di genere nei gruppi di ricerca che fruiscono di progetti finanziati.</p>				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Studio di fattibilità • Individuazione di applicativi appropriati per il monitoraggio • I1= n.ro di monitoraggi/anno 				
Timing	2022	2023		2024	
Target	Studio di fattibilità	Individuazione ed acquisto applicativi per il monitoraggio I1=1		Aggiornamento e controllo sull'utilizzo degli applicativi da parte delle strutture I1=1	

AZIONE N. 21	Revisione dei meccanismi di attribuzione dei finanziamenti competitivi di ricerca dell'Ateneo				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica			✓		
Obiettivo/i	Ridurre la differenza di genere nell'accesso ai finanziamenti per la ricerca				
Azione	<p>Studio di fattibilità della ridefinizione dei meccanismi di attribuzione dei finanziamenti competitivi di ricerca dell'Ateneo (FRA e STAR) mirata a garantire il perseguimento di un effettivo equilibrio di genere.</p> <p>In particolare, verranno analizzate opzioni quali</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) procedure di valutazione "double blind"; (ii) azioni attive di contrasto al gender-bias indirizzate ai componenti dei panel di valutazione e/o ai revisori; (iii) eventuali altre misure 				
Destinatari diretti	Personale docente e ricercatore				
Responsabili Istituzionali	Rettore/Delegati alla ricerca				
Risorse Umane	3 unità di personale tecnico-amministrativo che gestiscono amministrativamente i bandi (4 mesi/persona complessivi)				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Diminuzione della differenza percentuale di successo tra generi nella presentazione delle richieste di finanziamento				
Indicatori di risultato	I1=Percentuale di risultati positivi del genere meno rappresentato				
Timing	2022		2023		2024
Target	Realizzazione dello studio di fattibilità		I1=+2% rispetto all'annualità precedente se I1<45%, oppure I1>45%		I1=+3% rispetto all'annualità precedente se I1<45%, oppure I1>45%

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

AZIONE N. 22	PCTO per i primi anni delle scuole superiori: <i>Il genere della scienza</i>				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica			✓	✓	
Obiettivo/i	Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nell'accesso ai percorsi universitari.				
Azione	Realizzazione del Percorso di competenza trasversale " <i>Il genere della scienza</i> " presso gli Istituti Scolastici di II grado del territorio.				
Destinatari diretti	Componente studentesca scuole superiori				
Responsabili Istituzionali	Responsabile scientifica/o del progetto				
Risorse Umane	2 unità di personale docente/ricercatore con funzioni di tutoraggio per ogni scuola coinvolta (60 ore/persona per ciascuna scuola coinvolta)				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Incremento della consapevolezza della dimensione di genere nelle scelte accademiche, tra la componente studentesca di scuola secondaria superiore				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • I1= n.ro di scuole coinvolte; • I2= n.ro di studenti e studentesse direttamente coinvolti nel progetto; • I3= n.ro di studenti e studentesse coinvolti nelle <i>survey</i> 				
Timing	2022	2023		2024	
Target	I1=2 I2=40 I3=1000	I1=3 I2=60 I3=1500	I1=4 I2=80 I3=2000		

AZIONE N.23	Moduli didattici su tematiche di genere in PLS				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica			✓	✓	
Obiettivo/i	Incrementare la motivazione delle studentesse di scuola secondaria superiore verso una carriera in ambito STEM. Studiare il possibile impatto di stereotipi di genere sulla motivazione e sull'interesse delle studentesse verso materie di ambito STEM				
Azione	Progettazione di moduli didattici all'interno del Piano Lauree Scientifiche (PLS) che utilizzino approcci di tipo attivo e contesti motivanti costruiti su tematiche di interesse delle studentesse				
Destinatari diretti	Studentesse di scuola secondaria superiore				
Responsabili Istituzionali	Coordinatrice/coordinatore PLS				
Risorse Umane	Assegnista di ricerca (2 mesi/persona)				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Aumento del numero di studentesse che partecipano all'attività di orientamento del PLS nei corsi segregati al maschile				
Indicatori di risultato	I1= n.ro studentesse di scuola secondaria superiori provenienti da diversi tipi di istituto che partecipano alle attività				
Timing	2022	2023		2024	
Target	Diffusione progetto presso le scuole	Implementazione delle attività I1= +15% rispetto al valore iniziale		Analisi dati I1=+20% rispetto al valore iniziale	

AZIONE N. 24	Progetto GEDI: <i>Gender stereotypes, Disciplinary Identity and academic performance</i>				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica			✓	✓	
Obiettivo/i	Esplorare il concetto di identità disciplinare includendo in un modello generale gli stereotipi di genere in qualità di precursori dell'identità disciplinare e delle variabili psicologiche e metacognitive che determinano il successo formativo in ambito accademico				
Azione	Somministrazione e analisi di questionari sugli stereotipi di genere, l'identità disciplinare e variabile metacognitive (es. auto-efficacia) al fine di progettare moduli di orientamento.				
Destinatari diretti	Componente studentesca universitaria dei corsi triennali				
Responsabili Istituzionali	Responsabile scientifica/o del gruppo GEDI				
Risorse Umane	Assegnista di ricerca (2 mesi/persona)				
Risorse Finanziarie	500 euro (per i materiali)				
Outcome	<p>Modello teorico che fornirà la cornice per sviluppare interventi mirati a promuovere nelle scuole secondarie superiori e università un orientamento alle carriere accademiche più inclusive dal punto di vista del genere, affrontando in particolare il ruolo degli stereotipi di genere al fine di costruire una più autonoma e consapevole identità disciplinare.</p> <p>Promozione di processi culturali ed organizzativi realmente inclusivi finalizzati alla costruzione di sistemi equi e paritari di educazione, formazione, studio, specializzazione e lavorativi.</p>				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • I1= n.ro di studenti e studentesse coinvolte nell'indagine • I2= n.ro di moduli di orientamento per scuola secondaria superiore e universitari 				
Timing	2022	2023		2024	
Target	Messa a punto degli strumenti di misura (questionari)	Somministrazione questionari e analisi dati I1=1000		Progettazione dei moduli di orientamento I2= 4	

AZIONE N. 25	MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" su Federica web learning				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica				✓	✓
Obiettivo/i	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica.				
Azione	Diffusione MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" su Federica web learning, come crediti aggiuntivi per altre attività formative (Art. 10, comma 5, del DM 270/2004, lettera d)				
Destinatari diretti	Componente studentesca				
Responsabili Istituzionali	Delegato alla didattica, Coordinatori/Coordinatrici di Corsi di Studio				
Risorse Umane	Staff di Federica Web Learning (Course management, Help Desk, IT, Analytics e supporto amministrativo) (28 ore/anno)				
Risorse Finanziarie	Staff di Federica Web Learning: euro 3000/anno				
Outcome	<p>Aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere e dei meccanismi di discriminazione legati allo stigma sessuale e di genere.</p> <p>Diffusione della conoscenza delle diverse forme di discriminazioni e comportamenti violenti che possono intervenire nella vita privata e lavorativa degli individui.</p> <p>Diffusione della conoscenza dei meccanismi che generano disparità all'interno delle università.</p>				
Indicatori di risultato	I1=n.ro di studenti/studentesse universitari/e che completano il corso				
Timing	2022		2023		2024
Target	I1=1000		I2=1500		I3=2000

AZIONE N. 26	Corso di psicologia del genere				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica				✓	
Obiettivo/i	Inclusione delle tematiche di genere nei programmi di studio ed insegnamento				
Azione	Corso di psicologia del genere (8 CFU per 56 ore)				
Destinatari diretti	Componente studentesca				
Responsabili Istituzionali	Docente corso di laurea magistrale psicologia				
Risorse Umane	Docente corso di laurea magistrale psicologia (56 ore/persona)				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Sensibilizzazione e formazione studenti/studentesse sulle tematiche di genere				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • I1=numero persone frequentanti • I2= numero persone che sostengono l'esame 				
Timing	2022		2023		2024
Target	I1= 50 I2=50		I1= 60 I2=60		

AZIONE N. 27	Premio annuale per la migliore tesi di dottorato, master, specializzazione che include la dimensione di genere				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica			✓		
Obiettivo/i	Inclusione delle tematiche di genere nei programmi di studio ed insegnamento				
Azione	Premio annuale per la migliore tesi che include una dimensione di genere a livello di Ateneo				
Destinatari diretti	Studenti/studentesse di dottorato, specializzazione e master				
Responsabili Istituzionali	Senato Accademico				
Risorse Umane	Commissione valutatrice Capo della Ripartizione e Capo dell'Ufficio che curano l'istruttoria per l'emanazione dei regolamenti istitutivi dei premi				
Risorse Finanziarie	2000 euro/anno				
Outcome	Incremento progetti di ricerca e tesi relative alla gender equality				
Indicatori di risultato	I1= n.ro di tesi presentate				
Timing	2022	2023	2024		
Target	Redazione del regolamento istitutivo del premio. Indizione della procedura per l'attribuzione di un premio di 2000 euro	I1= +5% rispetto al valore iniziale. Indizione della procedura per l'attribuzione di un premio di 2000 euro	I1=+8% rispetto al valore iniziale. Indizione della procedura per l'attribuzione di un premio di 2000 euro		

AZIONE N. 28	Dottorato <i>Mind Gender Language</i>				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica				✓	✓
Obiettivo/i	Empowerment delle donne e promozione dell'uguaglianza di genere				
Azione	Dottorato <i>Mind Gender Language</i>				
Destinatari diretti	Dottorandi e dottorande				
Responsabili Istituzionali	Coordinatore/Coordinatrice dottorato				
Risorse Umane	5 unità di personale docente e ricercatore				
Risorse Finanziarie	20000 euro/annuo per dottorando				
Outcome	Sensibilizzazione e formazione studenti-studentesse				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • I1=numero tesi di dottorato • I2=pubblicazioni in materia 				
Timing	2022	2023	2024		
Target	I1= 1 I2=10	I1= 2 I2=10	I1= 3 I2=15		

AZIONE N. 29	Master in Studi di genere, educazione alle differenze e politiche di uguaglianza				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica				✓	✓
Obiettivo/i	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca				
Azione	Master di II livello in Studi di genere, educazione alle differenze e politiche di uguaglianza				
Destinatari diretti	Studenti/esse in possesso di diploma di laurea				
Responsabili Istituzionali	Coordinatrice Master				
Risorse Umane	15 Docenti interni Ateneo 10 docenti esterni provenienti da altri atenei 15 esperti dal mondo delle professioni.				
Risorse Finanziarie	Euro 85 per ciascuna ora di docenza a contratto				
Outcome	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche. Attivazione di processi partecipativi sui temi delle pari opportunità. Realizzazione di un network locale tra tutti gli stakeholder coinvolti nelle politiche per l'uguaglianza di genere. Realizzazione di una rete e uno scambio di buone prassi a livello nazionale tramite la partecipazione e il coinvolgimento di corsisti e docenti provenienti da diverse parti d'Italia.				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • I1= numero di iscrizioni 				
Timing	2022	2023		2024	
Target	I1= 10	I1= 12		I1= 15	

AZIONE N. 30	Progetto Museo Virtuale FDM Federico II e La Memoria delle Donne				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica				✓	
Obiettivo/i	Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere e trasmettere i saperi, le ricerche e gli studi delle donne				
Azione	Progetto Museo Virtuale FDM Federico II e La Memoria delle Donne				
Destinatari diretti	Componente studentesca, stakeholder esterni				
Responsabili Istituzionali	Coordinatrice Laboratorio Interdisciplinare Donne Genere Formazione				
Risorse Umane	Ricercatrici e ricercatori afferenti al Laboratorio Donne Genere Formazione del Dipartimento di Studi umanistici (DSU); cattedra di educazione all'immagine DSU; n. 2 consulenti professionali				
Risorse Finanziarie	contributo CUG € 10.000				
Outcome	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione. Diffusione delle conoscenze e implementazione interdisciplinare della ricerca scientifica sulle tematiche di genere. Attivazione di processi partecipativi sui temi delle pari opportunità, realizzazione di un network internazionale e internazionale.				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • I1=numero di visualizzazioni del sito • I2=seminari svolti e presentazioni • I3=tesi di laurea sul progetto e collaborazioni esterne 				
Timing	2022	2023	2024		
Target	I1=1000 I2=3 I3=1	I1=1500 I2=5 I3=2	I1=2000 I2=6 I3=2		

Area 5: Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

AZIONE N. 31	Codice di condotta per la dignità della persona				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				✓
Obiettivo/i	Promuovere azioni di contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie morali e sessuali.				
Azione	Approvazione del Codice di condotta per la dignità della persona				
Destinatari diretti	Tutto il personale d'Ateneo, Componente studentesca				
Responsabili Istituzionali	Presidente CUG, Senato Accademico				
Risorse Umane	Personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo del CUG, 1 unità di personale tecnico-amministrativo dell'Ufficio Statuto e Regolamento; (79 ore/personale docente e ricercatore; 60 ore/personale tecnico-amministrativo)				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Approvazione di una regolamentazione a tutela della dignità personale, prevenendo e contrastando fenomeni di discriminazione, molestie, molestie sessuali, mobbing e qualsivoglia comportamento, disfunzione o criticità relazionali che possano provocare pregiudizio alla dignità personale o disagio lavorativo. Far conoscere a tutta la comunità accademica l'esistenza del codice di condotta				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione da parte degli organi competenti • I1=n.ro eventi di divulgazione a tutta la comunità universitaria 				
Timing	2022	2023		2024	
	Approvazione. I1=1	I1=1		I1=1	

AZIONE N. 32	Potenziamento sportello di ascolto				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				✓
Obiettivo/i	Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali.				
Azione	Potenziamento dello sportello d'ascolto attraverso una serie di sotto-azioni: A) realizzazione di un video promozionale; B) invio di comunicazione tramite mailing list di Ateneo; C) evento in ateneo di informazione				
Destinatari diretti	Tutto il personale di Ateneo, Componente studentesca				
Responsabili Istituzionali	Consigliera di Fiducia, Presidente CUG				
Risorse Umane	Staff Federica Web Learning (Coordinatrice e Team: ghost writer, fonico, riprese video, post produzione) (50 ore) Psicologhe/psicologi Sportello di Ascolto, presidente e segretaria CUG				
Risorse Finanziarie	Azione A) 3000 euro registrazioni spot				
Outcome	Far conoscere a tutta la comunità accademica l'esistenza dello sportello della consigliera di fiducia, le modalità d'accesso e di funzionamento				
Indicatori di risultato	I1=n.ro di iniziative volte a far conoscere lo sportello a tutta la comunità accademica				
Timing	2022	2023		2024	
Target	I1=1	I1=1		I1=1	

AZIONE N. 33	Azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione sullo stigma sessuale e di genere.				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				✓
Obiettivo/i	<p>Fronteggiare il fenomeno dello stigma sessuale e di genere in un'ottica complessa- con l'obiettivo di valorizzare tutte le identità riconoscendone esigenze e specificità- al fine di promuovere contesti pienamente inclusivi. Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere.</p> <p>Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo con particolare riferimento alle persone LGBT+ e tutte le persone che non si identificano con gli stereotipi sessuali e di genere prevalenti nella nostra cultura (sistema ideologico basato sul binarismo sessista e genderista).</p>				
Azione	<p>Azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione sullo stigma sessuale e di genere. Ad esempio, interventi che mirano ad approfondire la matrice culturale delle differenze di genere, contrastare le discriminazioni ad esse connesse e promuovere buone pratiche, come l'utilizzo di un linguaggio inclusivo (sensibilizzazioni, workshop, progetto "Antenne Satelliti all'Università", seminari con esperti e studiosi di rilievo nazionale sul tema dello stigma sessuale e di genere).</p>				
Destinatari diretti	Comunità universitaria				
Responsabili Istituzionali	Direttrice del Centro SInAPSi; Responsabile Scientifica della Sezione Anti-Discriminazione e Cultura delle Differenze di SInAPSi				
Risorse Umane	Staff della Sezione Anti-Discriminazione e Cultura delle Differenze: 1 Psicoterapeuta, 4 Psicologhe e 1 Borsista (120 ore mensili staff e 24 ore di coordinamento da parte della responsabile)				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Aumento del numero di partecipanti alle attività promosse (studenti, studentesse, comunità tutta).				
Indicatori di risultato	I1= n.ro di eventi di sensibilizzazione e formazione organizzati coinvolgendo gli studenti e la comunità tutta.				
Timing	2022	2023	2024		
Target	I1= +10% rispetto al numero di eventi realizzati 2021	I1= +20% rispetto al numero di eventi realizzati 2021	I1= +30% rispetto al numero di eventi realizzati 2021		

AZIONE N. 34	Azioni di comunicazione, sensibilizzazione e informazione sullo stigma sessuale e di genere attraverso il Web.				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				✓
Obiettivo/i	Promuovere una cultura che valorizzi e includa le differenze abbracciando il principio di pari opportunità.				
Azione	<p>A) Creazione di contenuti sulle pagine social delle piattaforme Facebook, Instagram, Twitter e LinkedIn.</p> <p>B) Pubblicazione della Newsletter mensile dedicata alle tematiche attinenti alle discriminazioni di genere, alla violenza maschile contro le donne e collegate all'omofobia, alla transfobia e i pregiudizi omo/bi/transfobici.</p>				
Destinatari diretti	Comunità universitaria				
Responsabili Istituzionali	Direttrice del Centro SInAPSi; Responsabile Scientifica della Sezione Anti-Discriminazione e Cultura delle Differenze di SInAPSi.				
Risorse Umane	Staff della Sezione Anti-Discriminazione e Cultura delle Differenze: 1 Psicoterapeuta, 4 Psicologhe e 1 Borsista (120 ore mensili risorse umane e 8 ore responsabile sezione)				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Sensibilizzazione della comunità studentesca e degli stakeholder esterni				
Indicatori di risultato	I1= n.ro di contatti raggiunti negli eventi di sensibilizzazione e formazione organizzati coinvolgendo la comunità studentesca e stakeholder esterni.				
Timing	2022	2023		2024	
Target	I1= +10% rispetto al numero di contatti del 2021	I1= +20% rispetto al numero di contatti del 2021		I1= +30% rispetto al numero di contatti del 2021	

AZIONE N. 35	Attività di ricerca su temi di genere attraverso l'Osservatorio Universitario sulle Differenze				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				✓
Obiettivo/i	Accrescere la conoscenza dei fenomeni connessi alle questioni di genere dal punto di vista scientifico e monitorare i livelli di inclusione in differenti contesti.				
Azione	A) Partecipazione a Progetti di ricerca attraverso la collaborazione con enti nazionali ed internazionali. B) Attività di ricerca e pubblicazioni scientifiche.				
Destinatari diretti	Comunità scientifica e comunità tutta.				
Responsabili Istituzionali	Direttrice del Centro SInAPSi; Responsabile Scientifica della Sezione Anti-Discriminazione e Cultura delle Differenze di SInAPSi.				
Risorse Umane	Staff della Sezione Anti-Discriminazione e Cultura delle Differenze: 1 Psicoterapeuta, 4 Psicologhe e 1 Borsista. (140 ore mensili + 28 ore mensili per ogni Progetto Europeo + 18 ore mensili responsabile di sezione)				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Incremento del numero di pubblicazioni scientifiche e di progetti attivi.				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • I1= n.ro di progetti di ricerca finanziati su temi di genere. • I2= n.ro di articoli/pubblicazioni su temi di genere. 				
Timing	2022		2023		2024
Target	I1=I2=+ 5% rispetto al 2021		I1=I2=+ 10% rispetto al 2021		I1=I2=+ 15% rispetto al 2021

AZIONE N. 36	Progetto EU CTRL+ ALT+ DEL				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica					✓
Obiettivo/i	Sensibilizzazione sul tema della violenza di genere				
Azione	Progetto EU CTRL+ ALT+ DEL				
Destinatari diretti	Componente studentesca e docente di scuole medie				
Responsabili Istituzionali	Responsabile di progetto del Dipartimento di Studi umanistici				
Risorse Umane	3 Docenti e 4 borsisti annuali dell'Ateneo coinvolti nel progetto				
Risorse Finanziarie	100.000 per anno 2022				
Outcome	Corsi nelle scuole. Attivazione sito web e social media				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • I1= n.ro studenti/studentesse coinvolte; • I2= n.ro contatti con social media 				
Timing	2022		2023		2024
Target	I1= 170, I2=3000				

AZIONE N. 37	Progetto Protocollo Napoli				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica					✓
Obiettivo/i	Contrasto alla violenza di genere				
Azione	Progetto Protocollo Napoli				
Destinatari diretti	Professioniste/i psicoghe/psicologi, avvocate/i, giudici				
Responsabili Istituzionali	Responsabile scientifica del progetto				
Risorse Umane	Docenti di Ateneo e collaborazioni con Asl Na1 Centro e Associazioni; 5 ore a settimana di attività di terza missione				
Risorse Finanziarie					
Outcome	Sensibilizzazione e formazione degli stakeholder esterni				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • I1=numero di persone partecipanti ai webinar • I2= follower sito 				
Timing	2022		2023		2024
Target	I1= 200 I2=1000		I1= 200 I2=1000		I1= 200 I2=1000

AZIONE N. 38	Corso di perfezionamento in “Perizia psicologica, CTU e referto psicologico per il contrasto alla violenza sulle donne e alla violenza assistita (IPV e VDW)”				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica					✓
Obiettivo/i	Migliorare le competenze professionali sulla violenza di genere				
Azione	Corso di perfezionamento in “Perizia psicologica, CTU e referto psicologico per il contrasto alla violenza sulle donne e alla violenza assistita (IPV e VDW)”				
Destinatari diretti	40 Professioniste/i psicologhe/psicologi				
Responsabili Istituzionali	Responsabile di progetto del Dipartimento di Studi umanistici				
Risorse Umane	5 unità di Personale Docente, borsiste/i dell'Ateneo coinvolti nel progetto				
Risorse Finanziarie	Euro 85 per ciascuna ora di docenza a contratto				
Outcome	Migliori competenze sul tema della violenza di genere.				
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • I1= n.ro di esami finali con votazione ottima • I2= n.ro di esami finali con votazione buona 				
Timing	2022	2023		2024	
Target	I1= 30 I2=10	I1= 30 I2=10		I1= 30 I2=10	