



UNIVERSITÀ DI NAPOLI
L'ORIENTALE

**PIANO DI
UGUAGLIANZA
DI GENERE
GENDER EQUALITY
PLAN (GEP)
2022-2024**

Gruppo di lavoro – GEP team:

- **Roberto Tottoli**, Rettore
- **Giuseppe Festinese**, Direttore generale
- **Emma Annamaria Imparato**, Presidente del Comitato Unico di Garanzia
- **Giuseppe Lucio Gaeta**, componente del Presidio di qualità



INDICE

1. INTRODUZIONE.....	7
2. IL PIANO: AREE TEMATICHE, OBIETTIVI E AZIONI...	15
3. SCHEDE DI RAPPRESENTAZIONE DELLE AZIONI	29



1. INTRODUZIONE

In piena attuazione del proprio statuto, l'Università Orientale è attenta a realizzare azioni volte a migliorare le pari opportunità all'interno del contesto lavorativo universitario nonché a sensibilizzare la comunità universitaria alla cultura del rispetto reciproco, al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza (morale, fisica o psicologica) relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità.

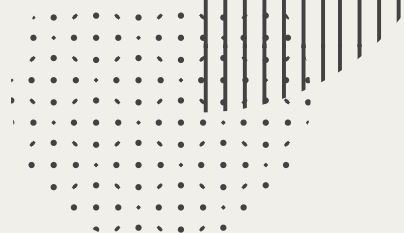
In linea con le finalità individuate all'art. 2 dello statuto e in particolare al comma 5, l'Ateneo si è negli ultimi anni impegnato a informare "la propria attività alla realizzazione delle pari opportunità, anche promuovendo azioni positive atte a rimuovere ogni discriminazione, sforzandosi di applicare in tutti gli organi collegiali il "rispetto del principio delle pari opportunità". D'altronde, il Codice etico adottato nel 2009 dall'Ateneo, individua, tra i suoi principi, il rifiuto di "ogni forma di pregiudizio sociale, ogni molestia o fastidio" in ragione, tra le altre, di genere, incoraggia le "iniziative volte a proteggere e valorizzare le categorie svantaggiate, la diversità individuale e culturale" (art. 1) e non tollera "abusi o molestie di natura sessuale, o qualsiasi comportamento assimilabile, inteso come condotta discriminatoria lesiva del personale senso di dignità umana (art. 2).

//

Il CUG si è fatto promotore negli ultimi anni di strategie e azioni tese a favorire la cultura delle pari opportunità

Intendendo dare concretezza ai principi dettati dalla normativa adottata, l'Orientale ha istituito, con Decreto Rettorale n. 162 del 17/02/2012, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni (CUG), che ha sostituito, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*. Il CUG si è fatto promotore negli ultimi anni di strategie e azioni tese a favorire la cultura delle pari opportunità e il benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo, al fine di rimuovere gli ostacoli per realizzare una effettiva uguaglianza di opportunità fra studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo. Tra queste iniziative si segnalano:

- l'elaborazione nel 2020 di un documento sul linguaggio amministrativo e istituzionale affinché questo si adegui al rispetto delle differenze di genere nonché la promozione di iniziative rivolte alla comunità non solo universitaria ma anche del territorio locale e regionale;
- ha avviato, nel giugno 2021, la procedura per l'istituzione della Consiglieria di fiducia al fine di contrastare le discriminazioni di genere nonché condotte vessatorie e molestie. Quest'ultimo organo consultivo terzo e imparziale rispetto alle dinamiche dell'Ateneo, svolge funzioni di ascolto e dialogo a sostegno del personale docente e tecnico-amministrativo nonché degli studenti e studentesse, che partecipa, suggerendo azioni in tal senso, alla promozione di un ambiente di lavoro improntato al benessere e supportando la risoluzione di eventuali situazioni di disagio anche psicologico;
- l'elaborazione, nel settembre 2021, di una mappa di docenti dei/le docenti che utilizzano un approccio specifico e attento al genere e alla diversità nei loro studi e corsi al fine anche di attuare una collaborazione con il CUG;
- la promozione di incontri di discussione sui temi della violenza di genere con Associazioni che lavorano sul territorio, in particolare nel novembre 2021 con l'organizzazione della Giornata internazionale per l'e-



- eliminazione della violenza contro le donne e la collaborazione con l'associazione *D.i.Re*, Donne in Rete contro la violenza che gestisce più di 100 Centri anti-violenza e 50 Case rifugio, in rete con centri locali;
- la realizzazione di seminari di formazione e informazione, in particolare sulla promozione del “linguaggio di genere”, tesi a diffondere e agevolare l'innovazione ed il cambiamento culturale tramite l'utilizzo di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro, in linea con le implementazioni in materia di linguaggio inclusivo da adottare all'interno della pubblica amministrazione.

In tempi più recenti, L'Orientale ha inteso ribadire il proprio impegno a integrare la prospettiva di genere nelle attività universitarie e attuare politiche in favore della parità di genere, dedicando a questi temi ampia attenzione all'interno dei propri documenti strategici e programmatici. Il Piano strategico 2021-2023 dell'Ateneo, esplicita al punto 0.3.4. l'obiettivo della “Promozione e organizzazione di iniziative per la uguaglianza di genere e le pari opportunità”. Il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) adottato dal CUG nel 2021, iscrive al punto “Formazione, informazione e sensibilizzazione per la promozione della cultura della parità di genere e di approcci attenti alle differenze” una serie di



Piano di Uguaglianza di Genere Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024



azioni tra cui la promozione di laboratori e corsi di formazione e aggiornamento che promuovono la cultura anti-discriminatoria, nonché di incontri di discussione con gruppi di ricerca e associazioni interessati ai temi, come la Società italiana delle Storiche, Donne e Scienza, Le Costituzionaliste, anche finanziati dall'UE, come nel caso di *TRIGGER*.

Al fine di completare il quadro degli strumenti che direttamente o indirettamente delineano la strategia di Ateneo di promozione della parità di genere, a partire dall'estate 2021 l'Orientale ha intrapreso, in linea con normative e linee guida nazionali e internazionali, il processo di redazione del suo primo Bilancio di Genere (BdG). Con tale documento l'Ateneo monitora in dettaglio la composizione di genere del personale e il coinvolgimento delle donne nelle posizioni e negli organi di governo; censisce, inoltre, il variegato insieme di attività formative, di ricerca e di terza missione che i suoi docenti promuovono sul tema del genere; valuta, infine, gli impatti che discendono dalle politiche recentemente adottate per consolidare e rafforzare nella comunità de l'Orientale la cultura della parità di genere.



Alla redazione del BdG l'Ateneo ha affiancato il lavoro di stesura del documento che qui si presenta: il Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan – GEP). Il GEP illustra un articolato set di azioni che l'Orientale ha previsto di realizzare nel prossimo triennio al fine di ribadire e ulteriormente rafforzare la piena uguaglianza di genere in ogni aspetto della vita accademica. La strategia è stata disegnata considerando le principali evidenze emerse con il lavoro di elaborazione del BdG.

Il piano illustra in dettaglio queste azioni, definendo ruoli di responsabilità e risorse assegnate per la loro realizzazione e indicando strumenti per il monitoraggio dei relativi risultati. L'orizzonte di riferimento è triennale e abbraccia gli anni 2022-2024 ma l'Ateneo potrà riformulare gli obiettivi e le azioni che qui si presentano prima della scadenza del triennio se ciò sarà utile al fine di meglio coordinare il timing del GEP con quello previsto per la redazione dei futuri Piano Strategico e PAP.



2. IL PIANO: AREE TEMATICHE, OBIETTIVI E AZIONI

Il BdG ha proposto una rappresentazione in chiave di genere dell'Ateneo basata su un articolato quadro di evidenze. Nel complesso, l'analisi ha segnalato l'Ateneo come un contesto in cui è considerevolmente radicata l'attenzione per il tema del genere e, più specificamente, dell'uguaglianza di genere.

Riflesso di tale radicamento si rintraccia, in primo luogo, nell'ampia gamma di attività scientifiche e didattiche collegate a questi temi che, con prospettive disciplinari diverse, vengono con costanza proposte dai centri di ricerca e da numerosi docenti afferenti all' Ateneo.

Ulteriore riflesso si rintraccia nella composizione di genere del personale (docente e non), che rivela un buon bilanciamento. Nel futuro prossimo la netta prevalenza femminile tra i professori di seconda fascia potrebbe essere foriera, con eventuali progressioni di carriera, di un pieno riequilibrio di genere anche nelle posizioni di docente di prima fascia, che in questa fase sono le uniche a registrare una lieve sottorappresentazione femminile. La struttura organizzativa dell'Ateneo registra, oltretutto, un apprezzabile equilibrio di genere nell'attribuzione di posizioni di vertice e di responsabilità. Permane, invece, un evidente divario di genere nella composizione della popolazione studentesca, decisamente sbilanciata in favore delle donne, in maniera simile a quanto registrato, in Italia come in Europa, per i

corsi di studio universitari afferenti al campo delle scienze umane e sociali che, come noto, costituisce il focus delle attività dell'Orientale.

Alla luce degli elementi emersi con l'analisi proposta dal BdG, l'Ateneo intende:

a) consolidare i propri punti di forza che riguardano:

- l'attenzione di ricerca e didattica sui temi dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e delle pari opportunità;
- il bilanciamento di genere nella composizione del personale e nell'attribuzione di incarichi di vertice, che tuttavia richiede monitoraggio costante;

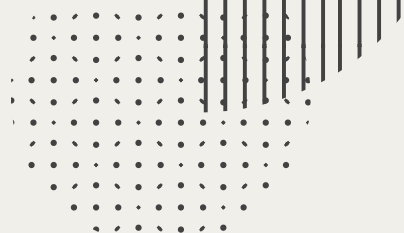
b) proporre azioni potenzialmente correttive dei punti di debolezza, che riguardano principalmente la composizione di genere della popolazione studentesca, molto sbilanciata in favore delle donne;

c) proporre azioni di monitoraggio e di intervento su temi rilevanti per la parità di genere e sin qui meno considerati dalle policy di Ateneo, quali l'equilibrio di genere nel benessere organizzativo e la conciliazione famiglia-lavoro;

d) strutturare processi di raccolta e pubblicazione di informazioni quali-quantitative che permettano una rappresentazione costantemente aggiornata dell'Ateneo in ottica di genere.

Tenendo a mente queste considerazioni, l'Ateneo ha individuato aree tematiche, obiettivi specifici e azioni in cui articolare il proprio piano di uguaglianza di genere. Le scelte sono illustrate nello schema che segue.

In questo schema, le azioni sono classificate in base alla sostanza operativa dell'intervento prefigurato, distinguendo tra: regolamenti/accordi, processi di valutazione, atti di indirizzo e guida, attività di formazione, attività di comu-

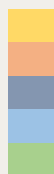


nicazione e informazione. La legenda sottostante illustra i colori adoperati per distinguere la tipologia di intervento.

Aspetti specifici connessi alle azioni inserite nello schema sono dettagliati nelle schede presentate nel successivo paragrafo 4.

Tipologia di intervento

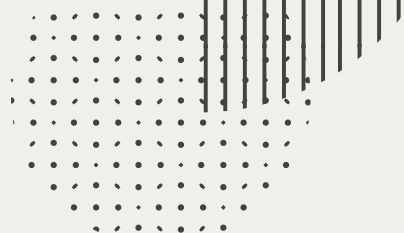
Regolamenti /accordi
Processi di valutazione
Indirizzo e guida
Formazione
Comunicazione e Informazione



Area tematica	Obiettivi	Azioni	Tipologia di intervento
A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	A.1 Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze	A.1.1 Elaborazione e somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo che presti attenzione al tema dell'uguaglianza di genere. Analisi dei dati raccolti attraverso il questionario, redazione e pubblicazione e diffusione in Ateneo di un rapporto annuale.	Regolamenti /accordi
		A.1.2 Creazione di una sezione del sito web di Ateneo che raccolga e dia visibilità alle informazioni riguardanti le attività promosse dall'Ateneo negli ambiti rilevanti per il piano di uguaglianza di genere.	Comunicazione e Informazione
		A.1.3 Elaborazione di un Massive Open Online Course (MOOC) dedicato al <i>diversity management</i> , rivolto ai dipendenti di Ateneo ma aperto anche a fruitori esterni all'Ateneo.	Formazione
		A.1.4 Consolidamento delle pratiche di elaborazione del bilancio di genere dell'Ateneo.	Regolamenti /accordi
	A.2 Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale	A.2.1 Realizzazione di indagine mirante a mappare la presenza di <i>caregiver</i> e genitori all'interno della comunità dei dipendenti di Ateneo e a riconoscere le problematiche che costoro affrontano nel conciliare il proprio lavoro di cura con la vita universitaria. A.2.2 Stipula di convenzioni con asili nido per servizi in favore dei figli delle/dei dipendenti di Ateneo. A.2.3 Stipula di nuove convenzioni con centri sportivi e ricreativi che garantiscano tariffe agevolate ai figli delle/dei dipendenti durante i periodi di vacanze scolastiche. A.2.4 Istituzione della banca delle ore e delle ferie solidali per i dipendenti TAB di Ateneo.	Regolamenti /accordi

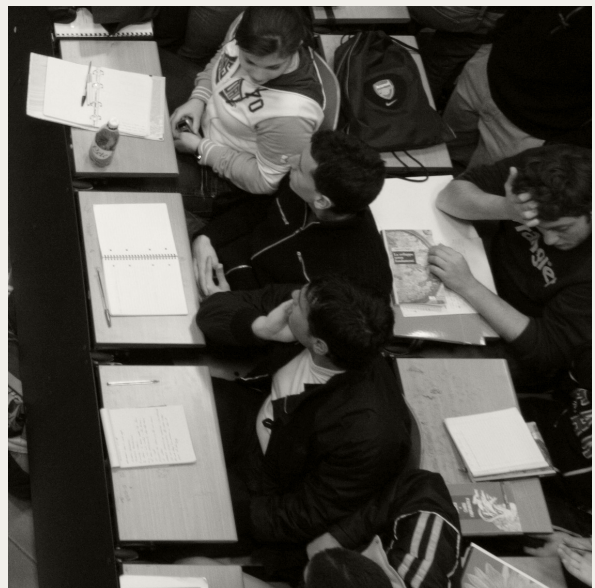
Piano di Uguaglianza di Genere Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024

B. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	B.1 Monitoraggio degli equilibri di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	B.1.1 Raccolta, elaborazione e diffusione in Ateneo di informazioni statistiche che permettano il monitoraggio dell'equilibrio di genere nelle posizioni e negli organi di vertice.	
		B.1.2 Elaborazione di linee guida per l'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni attive in Ateneo.	
C. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione delle carriere con focus su personale e popolazione studentesca	C.1 Monitoraggio dell'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni del personale	C.1.1 Perfezionamento delle procedure di raccolta, pubblicazione e diffusione nella comunità di Ateneo di informazioni statistiche dettagliate che permettano il monitoraggio annuale dell'equilibrio di genere nelle procedure e negli esiti del reclutamento e delle progressioni di carriera dei dipendenti.	
	C.2 Monitoraggio degli equilibri di genere nella composizione della popolazione studentesca e nelle carriere di studio degli studenti	C.2.1 Produzione, pubblicazione e diffusione annuale in Ateneo di un quadro di informazioni statistiche dettagliate che permettano di monitorare la composizione di genere della popolazione studentesca ed eventuali differenze di genere nelle performance degli iscritti.	
	C.3 Migliorare il bilanciamento tra uomini e donne nella composizione della popolazione studentesca di Ateneo	C.3.1 Organizzazione di incontri di promozione dei CdS di Ateneo in istituti secondari superiori con caratterizzazione tecnica e scientifica e iscrizioni prevalentemente maschili, con l'obiettivo di rappresentare le opportunità di approfondimento, specializzazione e lavoro negli ambiti disciplinari che caratterizzano l'Ateneo.	
D. Consolidamento della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	D.1 Censimento della ricerca realizzata in Ateneo su temi riguardanti il genere	D.1.1 Messa a punto di un sistema di monitoraggio annuale delle attività di ricerca scientifica svolte in Ateneo sul tema del genere.	
	D.2. Incentivazione della ricerca sui temi di genere	D.2.1 Inserimento stabile del tema "uguaglianza di genere" tra quelli promossi con i bandi di ricerca di Ateneo e di Dipartimento. D.2.2 Call di Ateneo per piccoli progetti di ricerca annuali sul tema del genere.	
	D.3 Incentivazione della didattica sui temi di genere	D.3.1 Organizzazione annuale di un percorso di iniziative didattiche (incontri di studio, laboratori, attività seminariali, <i>summer school</i>) incentrate sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e delle pari opportunità che "accompagni" idealmente verso la giornata internazionale contro la violenza di genere. D.3.2 Organizzazione annuale di incontri divulgativi rivolti alla cittadinanza e incentrati sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e delle pari opportunità.	



E. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	E.1. Organizzazione di eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere	E.1.1 In prossimità della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, realizzazione annuale di un convegno scientifico internazionale sul tema della violenza di genere.	
		E.1.2 Elaborazione di un Massive Open Online Course (MOOC) di Ateneo sul tema delle molestie e violenza di genere, aperto anche a fruitori esterni all'Ateneo.	
	E.2. Istituzione di figure di sostegno delle studentesse e degli studenti e del personale in materia di discriminazione di genere e molestie	E.2.1 Nomina della consigliera di fiducia e realizzazione dello Sportello di ascolto.	
		E.2.2 introduzione di rappresentanza studentesca all'interno degli organismi di Ateneo a tutela dell'eguaglianza di genere.	
		E.2.3 Creazione di un centro di raccordo tra tutte le diverse figure istituzionali che in Ateneo si occupano di inclusione sociale, di pari opportunità, di valorizzazione delle differenze e di tutela dei soggetti più fragili.	







3. SCHEDE DI PRESENTAZIONE DELLE AZIONI

Le pagine che seguono presentano per ciascuna misura indicata nello schema illustrato al paragrafo precedente, informazioni relative a:

- target diretto, e cioè i principali destinatari/beneficiari cui l'azione prevista si rivolge;
- responsabile istituzionale, e cioè la figura apicale nell'organigramma di Ateneo cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura
- responsabile operativo, e cioè gli attori coinvolti nel processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività;
- entità degli eventuali fondi destinati all'implementazione delle azioni previste;
- *outcome* attesi, intesi come risultati misurabili delle politiche adottate come ratio di ciascuna misura;
- *timeline*, e cioè periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati
- indicatore/i da impiegare nel processo di monitoraggio della messa in atto dell'azione prevista e dei risultati conseguiti.

SCHEDA / 1

Area tematica: A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo: A.1 Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze

Azione: A.1.1 Elaborazione e somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo che presti attenzione al tema dell'uguaglianza di genere. Analisi dei dati raccolti attraverso il questionario, redazione e pubblicazione e diffusione in Ateneo di un rapporto annuale.

Target diretto: Docenti di Ateneo, Dipendenti TAB dell'Ateneo

Responsabile istituzionale: Direttore generale

Responsabili operativi: Presidio della qualità, Ufficio valutazione della qualità e dati statistici di Ateneo

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: incremento di consapevolezza in Ateneo sul tema del benessere organizzativo e delle questioni di uguaglianza di genere connesse.

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: report di presentazione dei risultati dell'indagine annualmente pubblicati; percentuale di dipendenti di Ateneo coinvolti nell'indagine;

In ultima istanza: nel triennio, incremento di cinque punti percentuali dell'incidenza di personale soddisfatto per il benessere organizzativo sperimentato in Ateneo.

SCHEDA / 2

Area tematica: A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo: A.1 Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze

Azione: A.1.2 Creazione di una sezione del sito web di Ateneo che raccolga e dia visibilità alle informazioni riguardanti le attività promosse dall'Ateneo negli ambiti rilevanti per il piano di uguaglianza di genere.

Target diretto: Docenti di Ateneo. Dipendenti TAB dell'Ateneo, studentesse e studenti dell'Ateneo, *stakeholder* esterni all'Ateneo e interessati alle attività de L'Orientale.

Responsabile istituzionale: CUG

Responsabili operativi: Commissione comunicazione di Ateneo, Responsabile del Servizio informatico di Ateneo

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: incremento della visibilità delle attività di Ateneo sul tema dell'uguaglianza di genere

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: pubblicazione della pagina web. Numero di aggiornamenti annuali della pagina, numero di visite alla pagina.

SCHEDA / 3

Area tematica: A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo: A.1 Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze

Azione: A.1.3 Elaborazione di un Massive Open Online Course (MOOC) dedicato al *diversity management*, rivolto ai dipendenti di Ateneo ma aperto anche a fruitori esterni all'Ateneo.

Target diretto: Docenti di Ateneo. Dipendenti TAB dell'Ateneo, studentesse e studenti dell'Ateneo.

Responsabile istituzionale: CUG

Responsabili operativi: CLAOR e docente con competenze adeguate, individuato mediante call interna all'Ateneo o, se necessario, attraverso bando pubblico.

Risorse finanziarie: € 1500 una tantum

Outcome atteso: corso MOOC

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: pubblicazione online del MOOC di Ateneo. Numero di annuale di partecipanti al corso; almeno il 50% di partecipanti soddisfatti.

SCHEDA / 4

Area tematica: A Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo: A.1 Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze

Azione: A.1.4 Consolidamento delle pratiche di elaborazione del bilancio di genere dell'Ateneo.

Target diretto: Vertici di Ateneo, docenti di Ateneo, dipendenti TAB dell'Ateneo, studentesse e studenti dell'Ateneo, stakeholder esterni all'Ateneo e interessati alle attività de L'Orientale.

Responsabile istituzionale: Rettore

Responsabili operativi: Commissione Bilancio di genere di Ateneo, Ufficio Valutazione della Qualità e dati Statistici di Ateneo.

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: redazione annuale del documento contenente il bilancio di genere dell'Ateneo

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: pubblicazione annuale del bilancio di genere sul sito web di Ateneo; numero di *download* del documento.

SCHEDA / 5

Area tematica: A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo: A.2 Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale

Azione: A.2.1 Realizzazione di indagine mirante a mappare la presenza di *caregiver* e genitori all'interno della comunità dei dipendenti e studentesse/studenti di Ateneo e riconoscere le problematiche che affrontano nel conciliare il proprio lavoro di cura con la vita universitaria.

Target diretto: Vertici di Ateneo, docenti di Ateneo, dipendenti TAB dell'Ateneo, studentesse e studenti dell'Ateneo.

Responsabile istituzionale: CUG

Responsabili operativi: Ufficio Valutazione della Qualità e dati Statistici di Ateneo, docente selezionato in Ateneo attraverso call dedicata.

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: Incremento di consapevolezza circa i bisogni del personale di Ateneo in difficoltà nel conciliare la dimensione familiare e quella lavorativa.

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: pubblicazione di un rapporto annuale sul sito web di Ateneo. Realizzazione di almeno un seminario annuale di presentazione dei risultati; Numero di partecipanti al seminario. Incremento nel triennio della percentuale di dipendenti che si ritengono soddisfatti del modo in cui riescono a conciliare la dimensione familiare e quella lavorativa

SCHEDA / 6

Area tematica: A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo: A.2 Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale

Azione: A.2.2 Stipula di convenzioni con asili nido per servizi in favore dei figli delle/dei dipendenti di Ateneo.

Target diretto: Docenti di Ateneo. Dipendenti TAB dell'Ateneo.

Responsabile istituzionale: Direttore generale

Responsabili operativi: Ufficio legale

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: Miglioramento della qualità di vita e lavoro dei dipendenti

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: numero di convenzioni stipulate. Numero di dipendenti di Ateneo che si avvalgono della convenzione Soddisfatto almeno il 75% dei dipendenti che si avvalgono della convenzione.

SCHEDA / 7

Area tematica: A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo: A.2 Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale

Azione: A.2.3 Stipula di nuove convenzioni con centri sportivi e ricreativi che garantiscano tariffe agevolate ai figli delle/dei dipendenti durante i periodi di vacanze scolastiche.

Target diretto: Docenti di Ateneo. Dipendenti TAB dell'Ateneo.

Responsabile istituzionale: Direttore generale

Responsabili operativi: Ufficio legale

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: Miglioramento della qualità di vita e lavoro dei dipendenti

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: numero di convenzioni stipulate. Numero di dipendenti di Ateneo che si avvalgono della convenzione Soddisfatto almeno il 75% dei dipendenti che si avvalgono della convenzione.

SCHEDA / 8

Area tematica: A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo: A.2 Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale

Azione: A.2.4 Progettazione, realizzazione e attivazione della Banca delle Ore e Ferie Solidali per i dipendenti TAB di Ateneo.

Target diretto: Dipendenti TAB dell'Ateneo

Responsabile istituzionale: Direttore generale

Responsabili operativi: Ufficio legale, Ufficio del personale

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: miglioramento del clima interno, della motivazione e del commitment dei dipendenti

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: attivazione dello strumento, numero utilizzatori/anno, numero di ore e giorni di ferie scambiati /anno; % di utilizzatori soddisfatti

SCHEDA / 9

Area tematica: B. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo: B.1 Monitoraggio degli equilibri di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Azione B.1.1: Raccolta, elaborazione e diffusione in Ateneo di informazioni statistiche che permettano il monitoraggio dell'equilibrio di genere nelle posizioni e negli organi di vertice

Target diretto: Vertici di Ateneo, Docenti di Ateneo, Dipendenti TAB dell'Ateneo, studentesse e studenti dell'Ateneo

Responsabile istituzionale: Presidio della qualità di Ateneo, Commissione bilancio di Ateneo

Responsabili operativi: Ufficio Valutazione della Qualità e dati Statistici di Ateneo

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: Perfezionamento e consolidamento di un protocollo di raccolta ed elaborazione di dati rilevanti. Consolidamento della parità di genere nell'attribuzione di ruoli direttivi.

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: numero di indicatori rilevanti monitorati e pubblicati. Percentuale di posizioni di vertice e ruoli di responsabilità ricoperti da donne

SCHEDA / 10

Area tematica: B. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo: B.1 Monitoraggio degli equilibri di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Azione: B.1.2 Elaborazione di linee guida per l'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni attive in Ateneo.

Target diretto: Vertici di Ateneo, personale docente dell'Ateneo, personale TAB

Responsabile istituzionale: CUG

Responsabili operativi: CUG

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: Miglioramento della parità di genere nella composizione delle commissioni di Ateneo

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: Pubblicazione e diffusione del documento con linee guida; Percentuale di donne in media presenti nelle commissioni attive in Ateneo

SCHEDA / 11

Area tematica: C. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione delle carriere con focus su personale e popolazione studentesca

Obiettivo: C.1 Monitoraggio dell'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni del personale

Azione: C.1.1 Istituzione di procedure di raccolta, pubblicazione e diffusione nella comunità di Ateneo di informazioni statistiche dettagliate che permettano il monitoraggio annuale dell'equilibrio di genere nelle procedure e negli esiti del reclutamento e delle progressioni di carriera dei dipendenti.

Target diretto: Personale docente, personale TAB

Responsabile istituzionale: Commissione bilancio di genere, Presidio della qualità

Responsabili operativi: Ufficio Valutazione della Qualità e Dati Statistici

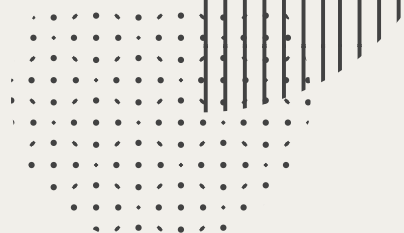
Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: consolidamento dell'equilibrio di genere nella composizione del personale di Ateneo

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: pubblicazione annuale dei dati; percentuale di donne che compongono il personale di Ateneo



SCHEDA / 12

Area tematica: C. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione delle carriere con focus su personale e popolazione studentesca

Obiettivo: C.2 Monitoraggio degli equilibri di genere nella composizione della popolazione studentesca e nelle carriere di studio degli studenti

Azione: C.2.1 Produzione, pubblicazione e diffusione annuale in Ateneo di un quadro di informazioni statistiche dettagliate che permettano di monitorare la composizione di genere della popolazione studentesca ed eventuali differenze di genere nelle performance degli iscritti.

Target diretto: studentesse e studenti di Ateneo

Responsabile istituzionale: Presidio della qualità di Ateneo, Commissione bilancio di Ateneo

Responsabili operativi: Ufficio Valutazione della Qualità e dati Statistici di Ateneo

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: consolidamento del monitoraggio della composizione di genere della popolazione studentesca dell'Ateneo

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: pubblicazione annuale dei dati sulla composizione della popolazione studentesca

SCHEDA / 13

Area tematica: C. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione delle carriere con focus su personale e popolazione studentesca

Obiettivo: C.3 Migliorare il bilanciamento tra uomini e donne nella composizione della popolazione studentesca di Ateneo

Azione: C.3.1 Organizzazione di incontri di promozione dei CdS di Ateneo in istituti secondari superiori con caratterizzazione tecnica e scientifica e iscrizioni prevalentemente maschili, con l'obiettivo di rappresentare le opportunità di approfondimento, specializzazione e lavoro negli ambiti disciplinari che caratterizzano l'Ateneo.

Target diretto: Vertici di Ateneo.

Responsabile istituzionale: Responsabile servizio orientamento in ingresso

Responsabili operativi: Servizio orientamento studenti, CdS di Ateneo

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: Incremento dell'interesse per i CdS di Ateneo da parte di studenti uomini delle scuole secondarie di secondo grado.

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: numero di incontri organizzati, numero di partecipanti agli incontri; incremento della percentuale di uomini iscritti ai CdS di Ateneo.

SCHEDA / 14

Area tematica: D. Consolidamento della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo: D.1 Censimento della ricerca realizzata in Ateneo su temi riguardanti il genere

Azione: D.1.1 Messa a punto di un sistema di monitoraggio annuale delle attività di ricerca scientifica svolte in Ateneo sul tema del genere.

Target diretto: personale docente di Ateneo, vertici di Ateneo, studentesse e studenti di Ateneo, stakeholder esterni all'Ateneo.

Responsabile istituzionale: Commissione ricerca di Ateneo, Presidio della Qualità di Ateneo

Responsabili operativi: Ufficio Valutazione della Qualità e dati Statistici di Ateneo, Servizio informatico di Ateneo

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: Promozione della ricerca di Ateneo sul tema del genere.

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: pubblicazione annuale dei dati relativi alla ricerca rilevante prodotta

SCHEDA / 15

Area tematica: D. Consolidamento della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo: D.2. Incentivazione della ricerca sui temi di genere

Azione: D.2.1 Inserimento stabile del tema “uguaglianza di genere” tra quelli promossi con i bandi di ricerca di Ateneo e di Dipartimento.

Target diretto: Personale docente di Ateneo.

Responsabile istituzionale: CUG

Responsabili operativi: Commissione ricerca di Ateneo, commissioni di ricerca dipartimentali

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: Incremento di ricerche sul tema del genere realizzate in Ateneo

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: numero di progetti di ricerca finanziati sul tema genere

SCHEDA / 16

Area tematica: D. Consolidamento della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo: D.2 Incentivazione della ricerca sui temi di genere

Azione: D.2.2 Call di Ateneo per piccoli progetti di ricerca annuali sul tema del genere

Target diretto: personale docente di Ateneo

Responsabile istituzionale: CUG

Responsabili operativi: docenti di Ateneo selezionati attraverso call specifica

Risorse finanziarie: € 3000/anno

Outcome atteso: Incremento di attenzione per il tema del genere, soprattutto tra i giovani ricercatori

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: numero di pubblicazioni nell'ambito dei progetti finanziati

SCHEDA / 17

Area tematica: D. Consolidamento della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo: D.3 Incentivazione della didattica sui temi di genere

Azione: D.3.1 Organizzazione annuale di un percorso di iniziative didattiche (incontri di studio, attività seminariali, *summer school*) incentrate sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e delle pari opportunità che "accompagni" idealmente verso la giornata internazionale contro la violenza di genere.

Target diretto: studentesse e studenti di Ateneo e di altri Atenei, personale docente di Ateneo, comunità scientifica italiana e internazionale interessata al tema.

Responsabile istituzionale: CUG, Commissione didattica di Ateneo

Responsabili operativi: docenti di Ateneo e non selezionati attraverso call specifica

Risorse finanziarie: € 5000/anno

Outcome atteso: Consolidamento della dimensione di genere nella didattica

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione:

almeno 2 iniziative finanziate/ anno; almeno 20 partecipanti/iniziativa; almeno il 50% dei partecipanti soddisfatti per la partecipazione all'evento.

SCHEDA / 18

Area tematica: D. Consolidamento della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo: D.3 Incentivazione della didattica sui temi di genere

Azione: D.3.2 Organizzazione annuale di incontri divulgativi rivolti alla cittadinanza e incentrati sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e delle pari opportunità.

Target diretto: collettività

Responsabile istituzionale: CUG, Dipartimenti di Ateneo

Responsabili operativi: uno o più docenti selezionati con call aperta all'interno dell'Ateneo

Risorse finanziarie: € 1000/anno

Outcome atteso: incremento delle conoscenze del pubblico sui temi dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e delle pari opportunità.

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: almeno un evento/anno; almeno 20 partecipanti/evento; almeno il 50% dei partecipanti soddisfatti per la partecipazione.

SCHEDA / 19

Area tematica: E. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo: E.1 Organizzazione di eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere

Azione: E.1.1 In prossimità della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, realizzazione annuale di un convegno scientifico internazionale sul tema della violenza di genere.

Target diretto: personale docente di Ateneo, comunità scientifica nazionale e internazionale interessata al tema

Responsabile istituzionale: Commissione ricerca di Ateneo, CUG

Responsabili operativi: uno o più centri di ricerca o docenti selezionati con call aperta all'interno dell'Ateneo

Risorse finanziarie: € 4000/anno

Outcome atteso: Incremento dei network nazionali e internazionali di ricerca sui temi della violenza di genere

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: almeno un convegno/anno; almeno 20 partecipanti; almeno il 50% dei partecipanti soddisfatti per la partecipazione all'evento.

SCHEDA / 20

Area tematica: E. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo: E.1. Organizzazione di eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere

Azione: E.1.2 Elaborazione di un Massive Open Online Course (MOOC) di Ateneo sul tema delle molestie e violenza di genere, aperto anche a fruitori esterni all'Ateneo.

Target diretto: personale docente, personale TAB, studentesse e studenti di Ateneo, collettività

Responsabile istituzionale: CUG

Responsabili operativi: CLAOR, docente selezionato attraverso call specifica

Risorse finanziarie: €1500 una tantum

Outcome atteso: sensibilizzazione e incremento di conoscenze dei fruitori sul tema della violenza di genere

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: pubblicazione online del MOOC di Ateneo. Numero di annuale di partecipanti al corso; almeno il 50% di partecipanti soddisfatti.

SCHEDA / 21

Area tematica: E. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo: E.2. Individuazione di figure di sostegno delle studentesse e degli studenti e del personale in materia di discriminazione di genere e molestie

Azione: E.2.1 Nomina della figura della consigliera di fiducia e realizzazione dello sportello di ascolto

Target diretto: personale docente, personale TAB, studentesse e studenti di Ateneo

Responsabile istituzionale: CUG, Direttore generale

Responsabili operativi: Direttore generale

Risorse finanziarie: €4000/anno (per la figura della consigliera di fiducia)

Outcome atteso: sostegno e supporto psicologico del personale e della popolazione studentesca

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: reclutamento della figura; numero di docenti, studentesse e studenti che si avvalgono del supporto.

SCHEDA / 22

Area tematica: E. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo: E.2. Istituzione di figure di sostegno delle studentesse e degli studenti e del personale in materia di discriminazione di genere e molestie

Azione: E.2.2 introduzione di rappresentanza studentesca all'interno degli organismi di Ateneo a tutela dell'uguaglianza di genere.

Target diretto: Vertici di Ateneo, studentesse e studenti di Ateneo

Responsabile istituzionale: Rettore, CUG,

Responsabili operativi: CUG

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: consolidamento del dialogo tra vertici di Ateneo e popolazione studentesca sulle politiche più efficaci per promuovere uguaglianza di genere e combattere discriminazioni e molestie.

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: partecipazioni della rappresentanza studentesca agli incontri degli organi rilevanti/anno

SCHEDA / 24

Area tematica: E. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo: E.2 Istituzione di figure di sostegno delle studentesse e degli studenti e del personale in materia di discriminazione di genere e molestie

Azione: E.2.3 Creazione di un centro di raccordo tra tutte le diverse figure istituzionali che in Ateneo si occupano di inclusione sociale, di pari opportunità, di valorizzazione delle differenze e di tutela dei soggetti più fragili.

Target diretto: Vertici di Ateneo, studentesse e studenti di Ateneo

Responsabile istituzionale: Rettore

Responsabili operativi: CUG, Commissione di bilancio di genere, GEP team

Risorse finanziarie: /

Outcome atteso: coordinamento delle attività di Ateneo connesse al tema dell'uguaglianza di genere.

Timeline:

2022	2023	2024

Indicatori di valutazione: almeno un incontro di coordinamento/anno

Palazzo Du Mesnil
Via Chiaamone 61/63

