



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DEL SANNIO Benevento

GENDER EQUALITY PLAN

APPENDICE 2025



GENDER EQUALITY PLAN

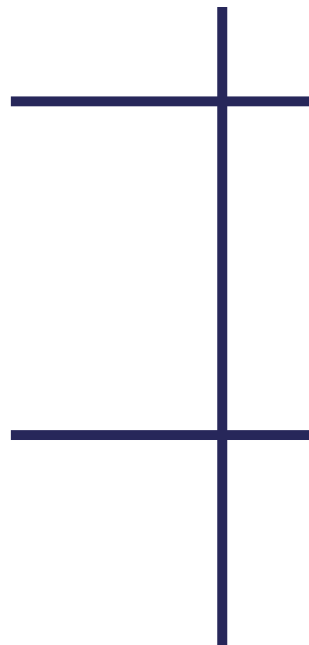
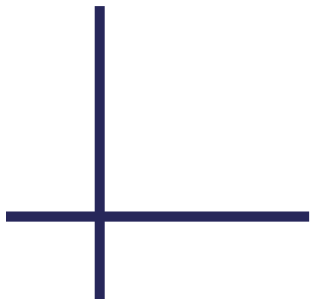
GENDER EQUALITY PLAN

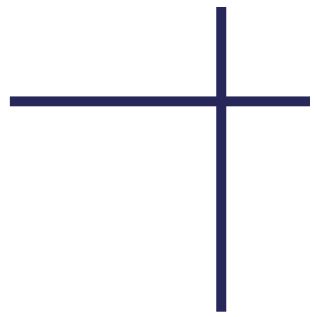
INDICE

INTRODUZIONE

ESITO MONITORAGGIO GEP 2022-2024

DETERMINAZIONI





**Commissione di Ateneo per la predisposizione
del "Gender Equality Plan"**

Marco Consales

Delegato del Rettore per il Trasferimento Tecnologico e Rapporti con le
Imprese

Sara Furno

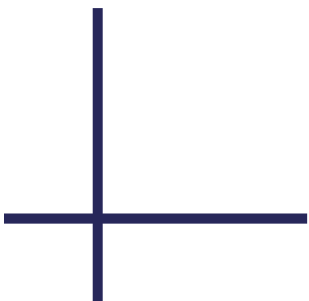
Responsabile dell'Unità Organizzativa "Progetti e Programmi di Ricerca"

Paola Saracini

Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Michela Monaco

Ricercatrice in Scienza delle Costruzioni (Componente aggregata)



INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università degli Studi del Sannio è un documento programmatico triennale che, nel solco della tradizione del nostro Ateneo - attento da tempo a sviluppare una comunità sempre più inclusiva e sensibile alle diversità - si pone l'obiettivo di introdurre azioni progettuali e programmatiche che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità.

Il GEP 2022 - 2024 è stato elaborato come strumento per implementare questo approccio culturale e continuare a costruire un ambiente di apprendimento e di lavoro sano, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti. Le azioni progettuali e programmatiche ivi descritte, da un lato, hanno confermato politiche già intraprese da tempo dall'Ateneo del Sannio, dall'altro lato, hanno proposto obiettivi e azioni in grado di abbattere gli ostacoli che, in taluni ambiti, ancora ci separano dal raggiungimento della parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità.

Come espresso nel “Vademecum per l’elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani realizzato dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere”, approvato nell’Assemblea Generale della CRUI il 22 luglio 2021, “il percorso verso l’uguaglianza di genere potrebbe essere lungo e il lavoro ad esso dedicato non solo potrebbe non produrre effetti immediati, ma i risultati concreti potrebbero apparire per anni lontani dalla loro completa realizzazione”. Tale consapevolezza induce il GEP Team a credere nel GEP non come adempimento burocratico fine a sé, ma come momento di un processo ben più complesso e articolato, in cui la fase di monitoraggio è essenziale e funzionale ad una più concreta opera di aggiornamento e programmazione.

Il processo di elaborazione del GEP, in tutti i periodi di programmazione, deve continuare a svilupparsi in diverse fasi:

- l’analisi del grado di avanzamento delle politiche di genere in Ateneo, realizzata, prevalentemente, sulla base dei dati e dell’analisi qualitativa e quantitativa contenute nel Bilancio di genere;
- l’acquisizione del sostegno da parte dei vertici, politici e amministrativi, dell’istituzione;
- l’individuazione di soggetti referenti per le tematiche di genere e intersezionalità, con esperienze e conoscenze differenziate;
- l’ideazione di obiettivi e azioni da sviluppare e collocare in modo sostenibile nell’arco temporale del piano;
- la previsione di risorse specifiche da destinare all’implementazione delle azioni;

- la previsione di indicatori che consentano di monitorare l'andamento e l'attuazione del GEP.

Proprio alcune contingenze relative alle prime due fasi del processo hanno convinto questo GEP Team ad intervenire per l'annualità 2025 con questo documento che si colloca in un'ottica di aggiornamento e monitoraggio degli obiettivi programmati nel GEP 2022-2024.

Più esplicitamente, gli elementi che motivano una simile scelta sono i seguenti:

a) come emergerà dall'opera analitica di monitoraggio che seguirà nelle prossime pagine, gli obiettivi del GEP 2022-2024 sono stati parzialmente raggiunti;

b) l'Ateneo nel Sannio sta vivendo importanti modifiche di governance e di contesto che inducono ad attendere una stabilità dell'assetto, soprattutto in relazione ai vertici politici e amministrativi, affinché le azioni programmate in sede di GEP coinvolgano i soggetti investiti di responsabilità nella Direzione dell'Ateneo non solo nel processo iniziale di programmazione. La concretizzazione delle azioni programmate va, infatti, immaginata per una realtà eterogenea, ove la ricchezza della diversità va di pari passo alla complessità di gestirla ad opera dei tre Dipartimenti (DEMM, DING, DST), tutti coinvolti in questi mutamenti delle posizioni apicali.

ESITO MONITORAGGIO GEP 2022-2024

Il monitoraggio del GEP 2022-2024 è, dunque, il nucleo centrale di questo documento, dal quale emergono i principali obiettivi raggiunti, ma anche le aree critiche al fine di orientare il presente e i futuri GEP Team a prevedere modifiche, integrazioni e/o misure correttive.

Si riporta uno schema della situazione fotografata in modo specifico per le annualità ricomprese lungo l'arco temporale 2022-2025 e in relazione alle singole azioni previste nel precedente documento.

Per dare una misura immediata ed efficace dello stato di attuazione degli obiettivi delle singole aree, lo stato di attuazione è registrato con le seguenti alternative che tengono conto degli indicatori di target del GEP 2022-2024:

- ON = l'obiettivo è stato raggiunto;
- OFF = l'obiettivo non è stato raggiunto;
- IN CORSO = il processo per il raggiungimento dell'obiettivo è attivato, ma non ultimato.

Di seguito gli schemi specifici delle 5 aree: 1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione; 2) Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; 3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; 4) Integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca e nella didattica; 5) Contrasto di ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere.

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

AZIONI PREVISTE	2022 Baseline	2023 target	2024 target	2025 target
1. Stesura del Regolamento per la cessione e l'utilizzo di "Ferie Solidali"	OFF	OFF	OFF	OFF
2. Realizzazione di uno "Spazio famiglia" dedicato ai bambini	OFF	OFF	OFF	ON
3. Monitoraggio della ripartizione di genere nell'accesso al part-time;	OFF	ON	ON	ON
4. Monitoraggio della ripartizione di genere tra chi sceglie modalità di lavoro in presenza o a distanza e/o in smart working;	OFF	ON	ON	ON
5. Monitoraggio della ripartizione di genere tra chi sceglie il congedo parentale;	OFF	ON	ON	ON
6. Adozione di misure concrete in materia di organizzazione dell'orario di lavoro e delle ore di lezione (orari) per favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata degli studenti, del personale docente e ricercatore.	ON	ON	ON	ON
7. Redazione del Bilancio di genere dell'Ateneo e sua pubblicazione	ON	ON	ON	ON
8. Adozione della carriera Alias per la comunità studentesca	OFF	OFF	ON	ON

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

AZIONI PREVISTE	2022 Baseline	2023 target	2024 target	2025 target
1. Individuazione di linee guida per la nomina delle posizioni apicali, dei componenti di tutte le Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo e delle strutture decentrate, secondo l'equilibrio di genere	OFF	OFF	OFF	ON
2. Raccolta di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere nei Dipartimenti e in Ateneo.	ON	ON	ON	ON

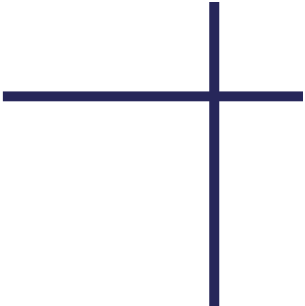
	2022	2023	2024	2025
				
3. Offerta di corsi di mentoring e di empowerment dedicati al genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e negli organi accademici di natura elettiva	OFF	OFF	OFF	OFF

AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

	2022 Baseline	2023 target	2024 target	2025 target
AZIONI PREVISTE				
1. Promozione dell’equilibrio di genere delle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale Docente, dei ricercatori non strutturati, del personale Tecnico-Amministrativo	OFF	OFF	OFF	OFF
2. Raccolta dei dati, in ciascun Dipartimento, per il monitoraggio annuale del reclutamento e della progressione delle carriere universitarie secondo il genere	ON	ON	ON	ON

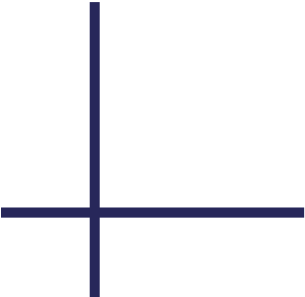
AREA 4 Integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca e nella didattica

AZIONI PREVISTE	2022 Baseline	2023 target	2024 target	2025 target
				
1. Elaborazione di linee guida/raccomandazioni per promuovere l'equilibrio di genere negli eventi convegnistici/seminari organizzati dall'Ateneo del Sannio Azione	OFF	OFF	OFF	ON
2. Monitoraggio di tutti i dati relativi alla ricerca disaggregati per genere: assegnazione finanziamenti, pubblicazioni, valutazione dell'eccellenza, domande di brevetto	OFF	in corso	in corso	in corso
3. Promozione di incontri di studio, attività seminariale, convegnistica, sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e delle pari opportunità per favorire il riconoscimento del loro valore economico, sociale e innovativo	ON	ON	ON	ON
4. Promozione alla partecipazione a workshop, seminari e conferenze dedicate integralmente al tema della valorizzazione del genere, o che prevedano sessioni dedicate sul tema	ON	ON	ON	ON
5. Invito al Personale Docente affinché dedichi, annualmente, una o più lezioni dei propri corsi al contributo scientifico delle donne nell'ambito di ciascun settore disciplinare nonché a tematiche legate alla parità di genere, specificatamente considerate nell'ambito della materia insegnata	OFF	OFF	OFF	OFF
6. Previsione di momenti di formazione e di divulgazione sul tema della discriminazione e della violenza di genere, delle molestie (sessuali e non) nell'ambiente di studio e di lavoro, al fine di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione	ON	ON	ON	ON
7. Pubblicazione di un Bando per un premio annuale per tesi di laurea sui temi relativi alla parità di genere, alle pari opportunità, all'empowerment femminile, alle misure di contrasto alla violenza di genere e all'identità di genere	OFF	OFF	OFF	OFF
8. Promozione di iscrizioni presso i corsi di laurea relative alle carriere STEM	ON	ON	ON	ON



AREA 5 Contrasto di ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere

	2022 Baseline	2023 target	2024 target	2025 target
AZIONI PREVISTE				
1. Prevenzione della violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra Personale Docente e Ricercatore, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/Studenti	OFF	OFF	OFF	OFF
2. Divulgazione della normativa di Ateneo volta a contrastare la violenza, attraverso la creazione di una sezione dedicata al tema sul sito di Ateneo	OFF	OFF	OFF	OFF

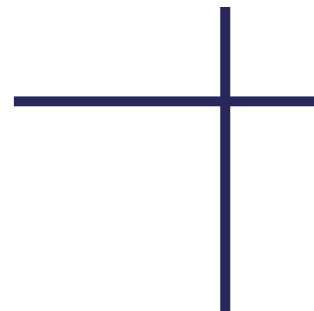


DETERMINAZIONI

L'analitico monitoraggio come sopra rappresentato restituisce una fotografia articolata della situazione, dalla quale emergono alcune priorità strategiche per la traduzione degli obiettivi in azioni. In particolare, questo GEP Team intende evidenziare, anche in una prospettiva di programmazione futura:

- la necessità di un costante e continuo dialogo con la governance dell'Ateneo per il quale è imprescindibile avere interlocutori di vertice con un più lungo tempo di mandato restante in modo da seguire le varie fasi del processo;
- l'opportunità di avvalersi delle reti già esistenti sul territorio e operanti sui temi della gender equality, con particolare attenzione alle istituzioni e al terzo settore, al fine di instaurare partnership più efficienti senza disperdere le energie;
- l'importanza di procedere con una raccolta più approfondita delle esigenze della comunità universitaria, tramite un coordinamento più dettagliato con quanto risulta dal Bilancio di genere di Ateneo;
- la possibilità di modulare in modo più significativo obiettivi e azioni rispetto al target dei destinatari;
- l'urgenza di dedicare maggiori e specifiche risorse umane e finanziarie per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio dei GEP.

Nonostante le criticità, il monitoraggio evidenzia l'esistenza di una generale tendenza positiva: nelle varie aree si registra una progressiva attuazione delle azioni a dimostrazione di un'attenzione costante e crescente per la realizzazione concreta di quanto programmato.



Alla luce di quanto emerso, questo GEP Team ritiene necessario determinarsi nel senso di una totale riproposizione degli obiettivi e delle azioni contenuti nel GEP 2022-2024, che rimangono attuali dal momento che:

- ove raggiunti, prevedono ancora azioni utili e su cui occorre continuare ad impegnarsi per individuare lo step successivo finalizzato ad una implementazione più effettiva e duratura;
- ove non raggiunti o in corso di attuazione, si rende necessario prolungare la timeline al fine di dedicare più tempo per la loro realizzazione o per una rimeditazione circa l'opportunità di riproporli, stante le evidenziate situazioni di contesto e governance in corso di cambiamento.

