

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DEL SANNIO Benevento

# Gender Equality Plan

2026-2028

# INDICE

**INTRODUZIONE**

**LEGENDA**

**AREA 1**

**Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**

**Obiettivo 1.1**: Promuovere un clima di compartecipazione e solidarietà, specie nei confronti del personale con carichi familiari o che deve affrontare problemi di salute dei membri della propria famiglia.

**Obiettivo 1.2**: Promuovere un maggiore equilibrio di genere tra vita lavorativa e vita privata.

**Obiettivo 1.3**: Rafforzare nell'Ateneo una cultura condivisa del valore delle pari opportunità e dell'inclusione.

**Obiettivo 1.4**: Lotta agli stereotipi di genere e valorizzazione delle diversità.

**AREA 2**

**Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

**Obiettivo 2.1**: Raggiungere una composizione più equilibrata nelle posizioni apicali e nella composizione delle Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo.

**Obiettivo 2.2**: Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e negli organi accademici dell'Ateneo di natura elettiva.

**AREA 3**

**Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera**

**Obiettivo 3.1**: Rafforzare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera.

**AREA 4**

**Integrazione della prospettiva di genere e della intersezionalità nella didattica e nella ricerca**

**Obiettivo 4.1**: Promuovere e aiutare a creare una consapevolezza collettiva della cultura del rispetto e della non violenza, valorizzazione delle differenze e ripudio degli stereotipi di genere nell'ambito della ricerca.

**Obiettivo 4.2**: Promuovere e aiutare a creare una consapevolezza collettiva della cultura del rispetto e della non violenza, valorizzazione delle differenze e ripudio degli stereotipi di genere nei processi didattici.

**AREA 5**

**Contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali**

**Obiettivo 5.1**: Prevenire la violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra personale docente, tecnico-amministrativo e studentesse/i.

**Obiettivo 5.2**: Intercettare e gestire casi di molestie sessuali e più in generale di violenza di genere tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/i.

**RISPETTO DEI REQUISITI OBBLIGATORI RICHIESTI DALLA COMMISSIONE EUROPEA PER IL GEP**

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

**Paola Saracini** - Presidente
Prof.ssa associata DEMM, Delegata per le politiche del personale e relazioni sindacali, Presidente del Comitato Unico di Garanzia
**Marco Consales**
Prof. associato, Delegato per l'Orientamento, Tutorato e Placement
**Daniela Zuzolo**
Prof.ssa associata DST, Delegata per le Pari Opportunità e all'Uguaglianza di Genere
**Eugenio Zimeo**
Prof. ordinario DING, Delegato per la Ricerca
**Michela Monaco**
Prof.ssa associata DING
**Sara Furno**
Responsabile del Settore Comunicazione, Formazione continua e Ricerca

**Gruppo di lavoro allargato**
Alessandra Bernini Carri - Ufficio Personale PTA e Dirigenti
Fabio Corsale - Settore Sistemi finanziari
Angela Del Grosso - Ufficio Web e Comunicazione
Maria Labruna - Settore Affari legali e generali
Angela Iebba - Ufficio Personale Docenti e Ricercatori
Caterina Riccardi - Ufficio Applicativi informatici e Analisi statistiche
Irene Zoppoli - Contrattista di ricerca UNISANNIO

Hanno dato un apporto fondamentale alla redazione del Piano la Rettrice, il Prorettore e la Direzione Generale.

**Coordinamento grafico**
Angela Del Grosso

# INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università degli Studi del Sannio è un documento programmatico triennale (2026-2028) 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 mettere in campo azioni progettuali e programmatiche che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità.
Il GEP è uno strumento pensato 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; una visione in grado di trasmettere all'intera comunità dell'Ateneo sannita fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi e, di conseguenza, possibilità di crescita per l'intera istituzione, nella consapevolezza che tale politica possa essere veicolo anche all'esterno di buone pratiche, nuovi stili interpretativi, incisive ipotesi di rinnovamento. Si tratta di un documento che mira altresì a realizzare sia gli obiettivi definiti, a livello sovranazionale, nella Strategia per la parità di genere 2026-2030 e nella Tabella di Marcia per i diritti delle donne della Commissione Europea sia, più specificamente, quelli fissati dalle Istituzioni europee, nell'ambito dello Spazio Europeo della Ricerca (SER), come aggiornati nell'Agenda politica SER 2025-2027.

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel presente documento, da un lato, confermano politiche già intraprese da tempo dall'Ateneo del Sannio, dall'altro lato, sulla scia dei dati raccolti e dell'esperienza degli ultimi anni, propongono 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.

Il presente documento, quindi, seguendo le indicazioni provenienti dalla CRUI per la sua elaborazione [1] e tenendo in debita considerazione l'analisi di contesto che viene fornita dal Bilancio di genere di Ateneo (la cui prima edizione risale al 2016), si pone in linea sia con il Piano Strategico Integrato di Ateneo 2025-2027 (contenente, tra l'altro, una specifica sezione dedicata alle pari opportunità) sia con quanto stabilito dal Piano di Azioni Positive (PAP) 2025-2027 e 2026-2028 proposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo del Sannio e confluiti nel PIAO, sebbene, ovviamente, se ne differenzi proponendo azioni e obiettivi specifici.

Il processo di elaborazione del GEP si è sviluppato 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, che sono state coinvolte in modo partecipativo nella redazione del documento e hanno contribuito alla creazione di un senso di co-responsabilità nelle scelte;
- 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.

**[1]** Si veda il 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 processo di gestione del GEP ha, infatti, seguito le fasi consigliate dalla Commissione Europea (GEP Cycle), in continuo dialogo tra loro, ancor più necessario date le modifiche di governance e di contesto che l'Ateneo del Sannio ha vissuto negli ultimi anni.



# STRUTTURA DEL GEP 2026-2028

Prendendo atto del monitoraggio posto in essere in maniera più organica nel 2025, le nuove scelte del GEP Team nella redazione del GEP 2026-2028 sono state orientate dalle seguenti acquisizioni:

- la necessità di attivare pratiche partecipative che coinvolgano la governance dell'Ateneo non solo nel momento di redazione del GEP, ma anche lungo la fase continua di implementazione e monitoraggio;
- l'opportunità di intercettare le specificità dei contesti locali e rispondere ad esse attraverso modalità appropriate, valorizzando ricerche, competenze ed esperienze condotte localmente da tutti gli stakeholder coinvolti nelle politiche per la gender equality, senza escludere istituzioni e terzo settore;
- il bisogno di procedere a una raccolta più approfondita delle esigenze della comunità di riferimento prima di programmare azioni che potrebbero poi risultare non di interesse;
- la possibilità di modulare in modo più significativo obiettivi e azioni rispetto al target dei destinatari;
- l'urgenza di dedicare specifiche risorse umane e finanziarie per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio dei GEP.

La struttura del piano rispetta le cinque aree indicate dalla Commissione europea e le declina in diversi obiettivi.
La prima area, riguardante l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e la cultura dell'organizzazione, vuole perseguire un bilanciamento tra lavoro, genitorialità e/o attività di cura, rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità nonché del valore dell'inclusione.

La seconda area persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, promuovendo l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture e la parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici, anche in relazione a quanto stabilito dall'art. 2 dello Statuto dell'Università degli Studi del Sannio "… per l'accesso alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, l'Università promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".

La terza area persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, favorendo l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici e di selezione.

La quarta area punta all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca e nella didattica.

La quinta area mira, infine, al contrasto di ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali attraverso azioni di sensibilizzazione e contrasto.

La formazione, intesa come creazione di momenti e percorsi educativi aperti a tutte le componenti dell'Ateneo (la comunità studentesca, quella del personale docente e ricercatore e tecnico-amministrativo), è trasversale ai cinque ambiti.

Le Schede in cui si articola il GEP sono strutturate per aree, precisano gli obiettivi, le diverse azioni, i destinatari diretti e indiretti, le responsabilità, gli indicatori per il monitoraggio, la programmazione temporale delle azioni, le risorse finanziarie necessarie ai fini dell'attuazione del piano e il collegamento delle azioni con gli SDG dell'Agenda Onu 2030.

È bene sottolineare che il GEP non è riconducibile a un progetto destinato alle sole donne o che possa apportare benefici a una parte soltanto dell'istituzione: si tratta, piuttosto, di un piano basato sul valore della democrazia paritaria che chiama in causa tutte le diverse componenti dell'Ateneo che, in una logica di inclusione, ne desiderano l'evoluzione e il rinnovamento.
Come ogni documento programmatico, elaborato all'interno di una comunità ampia e diversificata, il GEP si pone obiettivi ambiziosi e conserva un forte tratto di dinamicità, restando aperto alle modifiche e/o alle integrazioni che dovessero risultare necessarie e opportune dopo i momenti di monitoraggio intermedio e, confidando nella più ampia e consapevole interpretazione di coloro che lavoreranno per attuarlo.

# LEGENDA ICONE AGENDA 2030

| OBIETTIVI | | TARGETS | ITALIANO |
|---|---|---|---|
|   | Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti |  | 4.5 Eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili |
|   | Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze |  | 5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo |
| | |  | 5.2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento |
| | |  | 5.B Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne |
| | |  | 5.C Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'eguaglianza di genere e l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli |
|   | Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva, un lavoro dignitoso per tutti |  | 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore |
|   | Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni |  | 10.3 Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, di politiche e di pratiche discriminatorie, e la promozione di adeguate leggi, politiche e azioni in questo senso |
|   | Promuovere società pacifiche e più inclusive; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli |  | 16.7 Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli |



# EQUILIBRIO VITA PRIVATA/ VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

| | |
|---|---|
| **Obiettivo 1.1.**<br>**Promuovere un clima di compartecipazione e solidarietà, specie nei confronti di chi ha carichi familiari o deve affrontare problemi di salute dei membri della propria famiglia** | **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)**<br><br> |
| **AZIONE/I** | Azione 1. Monitoraggio delle esigenze di conciliazione tra lavoro e cura familiare<br>Azione 2. Promozione di uno "Spazio famiglia" dedicato ai bambini |
| **TARGET DIRETTO** | Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Ricercatore, Studentesse/i |
| **TARGET INDIRETTO** | Minori e famiglie |
| **RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI** | Rettorato, Direttore Generale,<br>Area Personale e Organizzazione,<br>Area Edilizia<br>e Infrastrutture, Area contratti e appalti |
| **OUTPUTS** | Azione 1. Monitoraggio dei carichi familiari<br>Azione 2. Individuazione di uno "Spazio famiglia" all'interno o all'esterno dell'Ateneo |
| **OUTCOMES** | Azione 1-2. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare |
| **TIMELINE** | Azione 1. 2027<br>Azione 2. 2026 |
| **INDICATORE/I** | Azione 1. Attuazione del monitoraggio<br>Azione 2. Uso locali di Ateneo come "spazio famiglia" temporaneo o stipula di convenzioni con enti e/o associazioni già operanti in materia sul territorio. Pubblicizzazione delle attività di promozione. |
| **RISORSE FINANZIARIE** | € 5.000 |

**Obiettivo 1.2.**
**Promuovere un maggiore equilibrio di genere tra vita lavorativa e vita privata**

**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)**




| | |
|---|---|
| **AZIONE/I** | Azione 1. Monitoraggio della ripartizione di genere nell'accesso al part-time<br>Azione 2. Monitoraggio della ripartizione di genere tra chi sceglie modalità di lavoro in presenza o a distanza e/o in smart working<br>Azione 3. Monitoraggio della ripartizione di genere tra chi sceglie il congedo parentale<br>Azione 4. Promozione del corretto uso degli strumenti di conciliazione<br>Azione 5. 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 |
| **TARGET DIRETTO** | Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Ricercatore, Studentesse/i |
| **TARGET INDIRETTO** | Comunità universitaria |
| **RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI** | Direzione Generale, Area Personale e Organizzazione, U.O. Supporto alla Didattica |
| **OUTPUTS** | Azione 1-3. Monitoraggio delle richieste di part-time/lavoro a distanza/smart working e congedi parentali presentate dai dipendenti negli ultimi 3 anni<br>Azione 4. Organizzazione di incontri/seminari sugli strumenti di conciliazione<br>Azione 5. Creazione di un calendario didattico favorevole alla conciliazione vita/lavoro ed alle cure parentali |
| **OUTCOMES** | Miglioramento dell'equilibrio di genere nella fruizione delle diverse modalità spazio-temporali inerenti i propri impegni e la propria attività lavorativa |
| **TIMELINE** | Azioni 1-3. 2026<br>Azione 4-5. 2028 |
| **INDICATORE/I** | Azioni 1-3. Attuazione del monitoraggio annuale<br>Azione 4. Organizzazione di almeno 2 incontri nel triennio 2026-2028<br>Azione 5. Rilevazione di accoglimento delle specifiche richieste |
| **RISORSE FINANZIARIE** | € 1.000 |

| | |
|---|---|
| **Obiettivo 1.3.**<br>**Rafforzare nell'Ateneo una cultura condivisa del valore delle pari opportunità e dell'inclusione** | **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)**<br> |
| **AZIONE/I** | Azione 1. Redazione del Bilancio di genere dell'Ateneo e sua pubblicazione<br>Azione 2. Promozione della cultura delle pari opportunità nella gestione contrattuale delle risorse umane<br>Azione 3. Monitoraggio dell'uso delle Linee guida per il linguaggio di genere nella comunicazione interna ed esterna dell'Ateneo. |
| **TARGET DIRETTO** | Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Ricercatore, Studentesse/i |
| **TARGET INDIRETTO** | Cittadinanza |
| **RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI** | Rettrice, Direttrice Generale, Personale e Organizzazione, CUG |
| **OUTPUTS** | Azione 1. Bilancio di genere<br>Azione 2. Organizzazione di incontri con esperti sulla normativa in tema di equilibrio vita privata-vita lavorativa nelle varie fasi del rapporto di lavoro<br>Azione 3. Predisposizione di strumenti di verifica del rispetto delle Linee guida per il linguaggio di genere dell'Ateneo |
| **OUTCOMES** | Aumentare la consapevolezza dell'impatto che le politiche di Ateneo possono avere sulle diseguaglianze di genere; promuovere una maggiore trasparenza attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche direttamente, indirettamente o anche solo potenzialmente discriminatorie. |
| **TIMELINE** | 2026-2028 |
| **INDICATORE/I** | Azione 1. Redazione del Bilancio di genere, pubblicazione on line del documento e sua diffusione<br>Azione 2. Organizzazione di almeno 2 seminari con target diversi (docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrativo)<br>Azione 3. Percentuale di documenti monitorati rispetto alle Linee guida per il linguaggio di genere |
| **RISORSE FINANZIARIE** | € 1.000 |

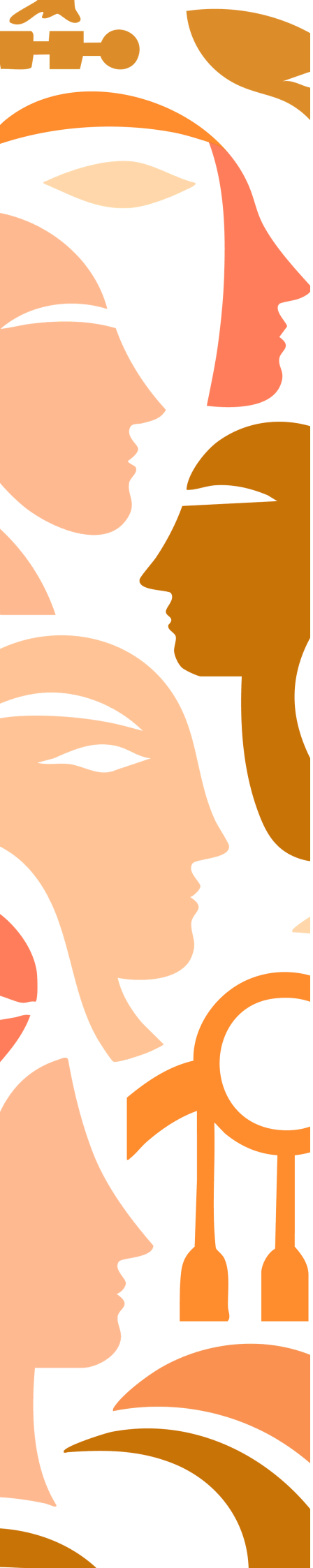
| | |
|---|---|
| **Obiettivo 1.4.**<br>**Lotta agli stereotipi di genere e valorizzazione delle diversità** | **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)**<br> |
| AZIONE/I | Azione 1. Stesura del Regolamento della Carriera Alias per la comunità studentesca<br>Azione 2. Adozione di misure concrete avverso le discriminazioni intersezionali (genere, disabilità, nazionalità, origine etnica) |
| TARGET DIRETTO | Comunità studentesca |
| TARGET INDIRETTO | Comunità universitaria |
| RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI | Direzione Generale, Area Sistemi e servizi informatici |
| OUTPUTS | Azione 1. Definizione e approvazione del Regolamento<br>Azione 2. Analisi dei rischi di discriminazione intersezionale |
| OUTCOMES | Garantire alle studentesse e agli studenti la possibilità di svolgere le loro attività in un ambiente inclusivo, attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo idoneo a favorire i rapporti interpersonali in una logica inclusiva e senza discriminazioni |
| TIMELINE | 2026 |
| INDICATORE/I | Azione 1. Regolamento redatto<br>Azione 2. Rilevazione di accoglimento di specifiche richieste |
| RISORSE FINANZIARIE | - |



# EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

| | |
|---|---|
| **Obiettivo 2.1.**<br>**Raggiungere una composizione più equilibrata nelle posizioni apicali e nella composizione delle Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo** | **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)**<br> |
| **AZIONE/I** | Azione 1. Monitoraggio del rispetto delle 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<br>Azione 2. Raccolta di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere nei Dipartimenti e in Ateneo |
| **TARGET DIRETTO** | Figure che ricoprono posizioni apicali; membri delle Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo e dei Dipartimenti |
| **TARGET INDIRETTO** | Comunità universitaria |
| **RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI** | Rettrice, Direttrice Generale, Direttori di Dipartimento, CUG |
| **OUTPUTS** | Monitoraggio dei dati |
| **OUTCOMES** | Promozione dell'equilibrio di genere negli organi elettivi e nelle posizioni apicali |
| **TIMELINE** | Azione 1. 2027<br>Azione 2. 2026 |
| **INDICATORE/I** | Azione 1. - Azione 2. Monitoraggio realizzato |
| **RISORSE FINANZIARIE** | - |

| | |
|---|---|
| **Obiettivo 2.2.**<br>**Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e negli organi accademici dell'Ateneo di natura elettiva** | **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)**<br> |
| **AZIONE/I** | Offerta di corsi di mentoring, di empowerment e di leadership femminile dedicati al genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e negli organi accademici dell'Ateneo di natura elettiva |
| **TARGET DIRETTO** | Personale sottorappresentato nelle posizioni apicali e negli organi accademici dell'Ateneo di natura elettiva |
| **TARGET INDIRETTO** | Personale Docente e Tecnico-Amministrativo dell'Ateneo |
| **RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI** | CUG, Area Personale e Organizzazione |
| **OUTPUTS** | Attivazione di corsi di mentoring, empowerment e leadership femminile rivolto al genere sottorappresentato nelle posizioni apicali |
| **OUTCOMES** | Promozione dell'equilibrio di genere negli organi elettivi e nelle posizioni apicali |
| **TIMELINE** | 2028 |
| **INDICATORE/I** | Realizzazione di almeno due corsi nel triennio 2026-2028 |
| **RISORSE FINANZIARIE** | € 1.000 |



# UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

| | |
|---|---|
| **Obiettivo 3.1.**<br>**Rafforzare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera** | **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)**<br> |
| **AZIONE/I** | Azione 1. Promozione dell'equilibrio di genere delle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale Docente, dei ricercatori non strutturati, del personale Tecnico-Amministrativo<br>Azione 2. Raccolta dei dati, in ciascun Dipartimento, per il monitoraggio annuale del reclutamento e della progressione delle carriere universitarie secondo il genere<br>Azione 3. Promozione della prospettiva di genere in sede di contrattazione collettiva |
| **TARGET DIRETTO** | Prof./sse associate/i; ricercatori e ricercatrici; dottorandi/e di ricerca; assegnisti/e e borsisti/e di ricerca; personale tecnico-amministrativo |
| **TARGET INDIRETTO** | Comunità universitaria |
| **RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI** | Azione 1. Rettrice, Direttrice Generale, Dipartimenti dell'Ateneo<br>Azione 2. Direttori dei Dipartimenti dell'Ateneo<br>Azione 3. Delegazione di parte pubblica e delegazione sindacale |
| **OUTPUTS** | Azione 1. Invio di comunicazioni atte a sensibilizzare la promozione dell'equilibrio di genere nella composizione delle diverse commissioni di concorso e monitoraggio periodico, anche tramite i dati raccolti annualmente nel Bilancio di Genere, della composizione delle diverse commissioni di valutazione<br>Azione 2. Monitoraggio annuale, per ciascun Dipartimento, del reclutamento e della progressione delle carriere universitarie secondo il genere<br>Azione 3. Organizzazione di incontri con esperti su tali tematiche |
| **OUTCOMES** | Azioni 1-2. Analisi delle asimmetrie di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera universitari<br>Azione 3. L'ingresso di temi gender oriented in contrattazione |
| **TIMELINE** | Azione 1. 2026<br>Azione 2. 2026<br>Azione 3. 2028 |
| **INDICATORE/I** | Azioni 1-2- Monitoraggio attuato<br>Azione 3. Realizzazione di almeno due corsi nel triennio 2026-2028 |
| **RISORSE FINANZIARIE** | € 1.000 |



# INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA

**Obiettivo 4.1.**
**Promuovere e aiutare a creare una consapevolezza collettiva della cultura del rispetto e della non violenza, valorizzazione delle differenze e ripudio degli stereotipi di genere nell'ambito della ricerca**

## Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)




**AZIONE/I**

Azione 1. Monitoraggio del rispetto delle Linee guida/raccomandazioni per promuovere l'equilibrio di genere negli eventi convegnistici/seminariali organizzati dall'Ateneo
Azione 2. Monitoraggio di tutti i dati relativi alla ricerca disaggregati per genere: assegnazione finanziamenti, pubblicazioni, valutazione dell'eccellenza, domande di brevetto
Azione 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
Azione 4. Promozione alla partecipazione a workshop, seminari e conferenze dedicate integralmente al tema della valorizzazione del genere, o che prevedano sessioni dedicate sul tema
Azione 5. Attività di fundraising per la creazione di borse post-doc di ricerca sui gender studies
Azione 6. Bilanciamento di genere nella governance della ricerca dell'Ateneo
Azione 7. Promozione della partecipazione femminile nei diversi contesti sociali

**TARGET DIRETTO**

Personale docente e ricercatore, dottorandi/e, studentesse/i

**TARGET INDIRETTO**

Comunità scientifica locale, nazionale ed internazionale, società

**RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI**

Azioni 1-2. CUG
Azioni 3-7. Rettrice, Dipartimenti dell'Ateneo, CUG

**OUTPUTS**

Azione 1. Predisposizione di una raccolta centralizzata delle locandine per verificare l'equilibrio di genere nella composizione di panel, conferenze e seminari dell'Ateneo
Azione 2. Report sul monitoraggio
Azione 3. Organizzazione di incontri/seminari aperti anche alla cittadinanza su tali tematiche
Azione 4. Diffusione delle informazioni relative a workshop, seminari e convegni dedicate integralmente al tema della valorizzazione del genere, o che prevedano sessioni dedicate sul tema
Azione 5. Avviare attività di fundraising per attivare borse di ricerca sui gender studies
Azione 6. Equilibrare la governance della ricerca, fermo restando il criterio della competenza
Azione 7. Partecipazione a bandi e/o attivazione di attività atte a favorire la partecipazione femminile

**OUTCOMES**

Promozione dell'equilibrio di genere tra le relatrici/i relatori negli eventi convegnistici/seminariali
Sensibilizzazione della comunità universitaria e della cittadinanza in merito all'importanza di tali tematiche
Promozione della dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale

**TIMELINE**

Azione 1-2. 2027 - Azione 3-7. 2028

**INDICATORE/I**

Azione 1. Percentuale di panel rispettosi delle Linee guida
Azione 2. Monitoraggio attuato
Azione 3. Organizzazione di almeno 3 workshop, seminari o convegni nel triennio 2026-2028
Azione 4. Partecipazione ad almeno un evento all'anno
Azione 5. Numero di borse di ricerca attivate
Azione 6. Rappresentanza femminile in percentuale nella governance
Azione 7. Numero di bandi e/o attività presentate

**RISORSE FINANZIARIE**

2000 €

**Obiettivo 4.2**
**Promuovere e aiutare a creare una consapevolezza collettiva della cultura del rispetto e della non violenza, valorizzazione delle differenze e ripudio degli stereotipi di genere nei processi didattici**

## Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)




| | |
|---|---|
| **AZIONE/I** | Azione 1. 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<br>Azione 2. 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 di genere, legata all'orientamento sessuale o all'identità sessuale di ciascuna persona<br>Azione 3. 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<br>Azione 4. Promozione di iscrizioni presso i corsi di laurea relativi alle carriere STEM<br>Azione 5. Promozione di un approccio multidisciplinare sulle questioni di genere |
| **TARGET DIRETTO** | Personale tecnico-amministrativo, personale docente e studentesse/studenti, studentesse delle scuole superiori e/o dei primi anni universitari che frequentano percorsi universitari relativi alle carriere STEM |
| **TARGET INDIRETTO** | Azione 1. Società<br>Azione 2. Comunità universitaria<br>Azione 3. Personale Docente e Società<br>Azioni 4-5. Società e Comunità universitaria |
| **RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI** | Azioni 1-3. Rettrice, Dipartimenti dell'Ateneo, CUG<br>Azioni 4-5. Rettrice, Area Supporto alla Didattica |
| **OUTPUTS** | Azione 1. Invio di una comunicazione rettorale, all'inizio di ogni anno accademico, per sollecitare le/i Docenti a tenere lezioni/seminari su tali tematiche<br>Azione 2. Organizzazione della formazione sul tema della violenza di genere, monitorandone la partecipazione<br>Azione 3. Pubblicazione di un Bando per un premio di laurea; selezione delle tesi; proclamazione delle vincitrici/vincitori e organizzazione di una cerimonia di premiazione<br>Azione 4. Incontri formativi con le scuole superiori per promuovere le carriere STEM, con il coinvolgimento di studentesse iscritte e/o laureate in un corso di Studio STEM come testimonial<br>Azione 5. Avvio di un corso di alta formazione multidisciplinare sulle questioni di genere |
| **OUTCOMES** | Azione 1-5. Promozione della dimensione di genere nei contenuti didattici<br>Azione 2. Sensibilizzazione della comunità UNISANNIO sul fenomeno della violenza di genere e sugli strumenti per prevenire e contrastare ogni relativa forma di discriminazione<br>Azione 3. Sensibilizzazione della componente studentesca in merito all'importanza della cultura della parità e incentivazione della ricerca scientifica su tali tematiche<br>Azione 4. Incentivazione dell'iscrizione del genere sottorappresentato e della prosecuzione nei percorsi di laurea STEM |
| **TIMELINE** | Azioni 1-4. 2027<br>Azione 5. 2028 |
| **INDICATORE/I** | Azione 1. Numero di lezioni dedicate al tema come declinato nell'Azione<br>Azione 2. Organizzazione di almeno 1 evento<br>Azione 3. Pubblicazione del bando<br>Azione 4. Previsione di 1 azione specifica per la promozione<br>Azione 5. Attivazione del corso |
| **RISORSE FINANZIARIE** | € 3.000 |



# CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E AD OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

| | |
|---|---|
| **Obiettivo 5.1.**<br>**Prevenire la violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/i** | **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)**<br> |
| **AZIONE/I** | Prevenzione della violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra Personale Docente e Ricercatore, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/Studenti |
| **TARGET DIRETTO** | Personale Docente e Ricercatore, Personale Tecnico-Amministrativo e Studentesse/Studenti |
| **TARGET INDIRETTO** | Società |
| **RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI** | CUG, Area Personale e Organizzazione |
| **OUTPUTS** | Avvio della formazione sulle misure di contrasto alla violenza di genere e sulle molestie (anche sessuali) sul posto di lavoro in collaborazione con istituti e terzo settore già operanti in materia sul territorio |
| **OUTCOMES** | Prevenzione della violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/Studenti |
| **TIMELINE** | 2026 |
| **INDICATORE/I** | Organizzazione di almeno 1 evento formativo |
| **RISORSE FINANZIARIE** | € 500 |

| | |
|---|---|
| **Obiettivo 5.2.**<br>**Intercettare e gestire casi di molestie sessuali e più in generale di violenza di genere tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/i** | **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)**<br> |
| **AZIONE/I** | Azione 1. Divulgazione della normativa di Ateneo volta a contrastare la violenza, attraverso la creazione di una sezione dedicata al tema sul sito di Ateneo<br>Azione 2. Facilitare l'emersione delle segnalazioni |
| **TARGET DIRETTO** | Personale Tecnico–Amministrativo, Personale Docente, Studentesse/Studenti |
| **TARGET INDIRETTO** | Cittadinanza |
| **RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI** | Rettrice, CUG, Area Sistemi Informativi |
| **OUTPUTS** | Azione 1. Pubblicazione della normativa sulle pagine del sito web di Ateneo, nonché sui social network gestiti dall'Ateneo<br>Azione 2. Attivazione di una procedura interna tramite il sito web di Ateneo ove è protetta l'identità del segnalante |
| **OUTCOMES** | Le azioni mirano ad attivare e a rendere noti alla comunità universitaria del Sannio gli strumenti di gestione e di contrasto ad ogni forma di violenza di genere predisposti dall'Ateneo |
| **TIMELINE** | 2027 |
| **INDICATORE/I** | Azione 1. Creazione di una sezione dedicata sul sito web di Ateneo<br>Azione 2. Attivazione di strumenti di segnalazione |
| **RISORSE FINANZIARIE** | - |

## RISPETTO DEI REQUISITI RICHIESTI DALLA COMMISSIONE EUROPEA PER IL GEP

La tabella seguente presenta un quadro sinottico delle azioni poste in essere dall'Università degli Studi del Sannio in relazione ai requisiti richiesti dalla Commissione Europea ed inoltre indica ove, nel documento, tali azioni possono essere rinvenute.

| Aspetti essenziali | Requisiti obbligatori del GEP richiesti dalla UE | Azioni nel Gender Equality Plan UNISANNIO |
|---|---|---|
| Documento pubblico | Approvato dai vertici dell'Ateneo | Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 giugno 2026, previo parere favorevole del Senato accademico nella seduta del 29 giugno 2026. |
| | Pubblicato sul sito web dell'Ateneo | Pubblicato sul sito web di Ateneo |
| | Diffuso nell'ambito dell'Ateneo | Come prima azione il GEP sarà diffuso alle categorie interessate attraverso incontri da tenersi in Ateneo (Obiettivo 4.1, Azioni 1, 3 e 4), e nelle prime lezioni dei Corsi (Obiettivo 4.2, Azione 1) |
| Risorse dedicate | Fondi per posizioni o gruppi di lavoro per il rispetto dell'uguaglianza di genere | Le risorse dedicate vengono indicate specificatamente in relazione ai singoli obiettivi |
| | Tempo riservato specificatamente al lavoro sull'uguaglianza di genere | Il CUG (Comitato Unico di Garanzia), nominato con Decreto Rettorale 1264/2021 è già responsabile delle azioni ivi contenute e parzialmente in carico degli Obiettivi 1.3, 2.1, 2.2, 4.1, 4.2, 5.1, 5.2 |
| Organizzazione dei dati e monitoraggio | Dati sul bilancio di genere del personale suddiviso per ruoli e delle posizioni di vertice | Il monitoraggio è incluso nelle azioni del GEP (Obiettivo 1.2, Azioni 1, 2 e 3, Obiettivo 2.1, Azioni 1, 2, Obiettivo 4.1, Azioni 1, 2) |
| | Relazioni annuali e valutazioni degli avanzamenti e dei risultati positivi conseguiti | Il monitoraggio è incluso nell'Obiettivo 3.1, Azione 2. I dati più recenti sul bilancio di genere per il personale tecnico e amministrativo di Ateneo è rinvenibile al link: … |
| Formazione e sviluppo delle capacità | Coinvolgimento dell'intera organizzazione dell'Ateneo | Il coinvolgimento dell'intera organizzazione dell'Ateneo è indicata e soddisfatta mediante le azioni incluse Obiettivo 1.1, Azione 2; Obiettivo 1.2, Azioni 4, 5 Obiettivo 4.1, Azione 3 |
| | Affrontare le differenze di genere nelle persone e nelle decisioni | Misure concrete per affrontare le differenze di genere sono incluse nell'Obiettivo 1.4, nell'Obiettivo 4.1 |
| | Azioni congiunte su temi specifici | In aggiunta ai codici di comportamento ed ai regolamenti, UNISANNIO pone in atto molte altre iniziative singole e di rete per affrontare la Diversità e l'Inclusione (D&I), come in particolare le carriere alias incluse nell' Obiettivo 1.4 e l'Obiettivo 4.1, Azione 3 |
| | Cultura aziendale in merito al bilancio lavoro-vita familiare | Per quanto concerne I contenuti, tutte le Azioni dell'Area 1 sono mirate ad ottenere un migliore bilancio tra la vita lavorativa e quella familiare di tutta la comunità UNISANNIO, mentre le attività incluse nelle Aree 2 e 3 sono mirate a migliorare la cultura organizzativa dell'Ateneo in merito |