



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DEL SANNIO Benevento

# GENDER EQUALITY PLAN



# 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



Questa edizione del Gender Equality Plan è stata approvata dagli organi accademici dell'Università degli Studi del Sannio, nella seduta del Senato accademico del 31 maggio 2022 e nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2022.

### **Commissione di Ateneo per la predisposizione del “Gender Equality Plan”**

#### **Pasquale Vito**

Delegato del Rettore per la Ricerca Scientifica (Presidente)

#### **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)

#### **Gruppo di lavoro allargato**

Alessandra Bernini Carri

Fabio Corsale

Angela Del Grosso

Angela Iebba

Maria Labruna

Pasqualino Lerro

Maria Moreno

Hanno dato un apporto fondamentale alla redazione del Piano il Magnifico Rettore, il Prorettore e il Direttore Generale.

#### **Coordinamento grafico**

Angela Del Grosso

Francesca Monaco

# **INTRODUZIONE**

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università degli Studi del Sannio è un documento programmatico triennale (2022-2024) 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 2020-2025 e sia, più specificamente, quelli fissati dalle Istituzioni europee, nell'ambito dello Spazio Europeo della Ricerca (SER).

Il GEP, in questo particolare momento storico, rappresenta, inoltre, anche uno strumento di resilienza per far fronte agli effetti negativi che, come dimostrano numerose analisi, a causa della pandemia, stanno pesantemente colpendo soprattutto le donne, rischiando di invertire le tendenze positive degli ultimi anni.

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) e dalla Rendicontazione sociale integrata del 2021, si pone in linea sia con il Piano Strategico Integrato di Ateneo 2022-2024 (contenente, tra l'altro, una specifica sezione dedicata alle pari opportunità) sia con quanto stabilito dal Piano di Azioni Positive (PAP) 2021-2023 proposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo del Sannio, 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 e nella Rendicontazione sociale integrata;
- 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.



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.

E' 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



Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti



Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze



Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva, un lavoro dignitoso per tutti



Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni



Promuovere società pacifiche e più inclusive; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli

## TARGETS



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



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'uguaglianza di genere e l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli



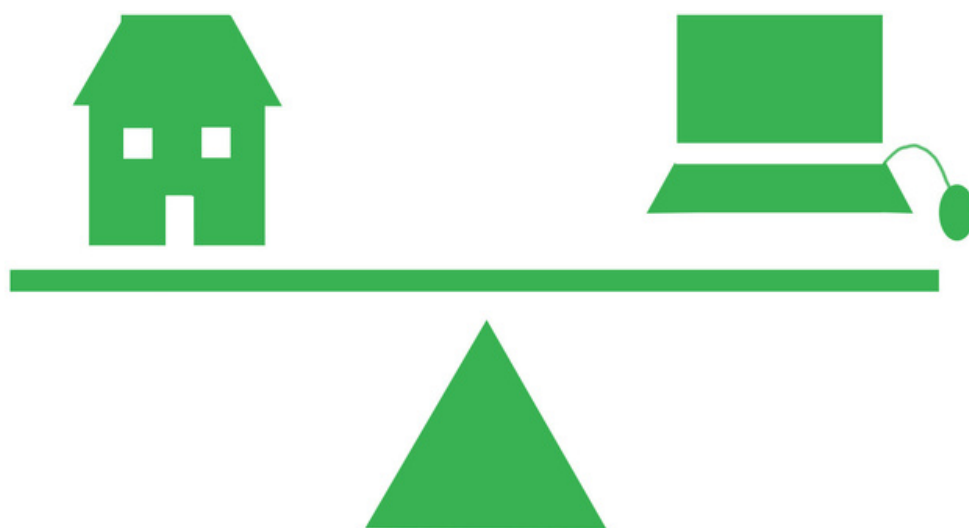
8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore



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



16.7 Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli



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

---

## Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)



**Obiettivo 1.1.**  
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

### AZIONE/I

Azione 1. Stesura del Regolamento per la cessione e l'utilizzo di "Ferie Solidali"  
Azione 2. Realizzazione 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,  
Area Personale e Organizzazione,  
Area Edilizia  
e Infrastrutture, Area contratti e appalti

### OUTPUTS

Definizione e approvazione del Regolamento  
Individuazione del primo "Spazio famiglia"

### OUTCOMES

Azione 1. Rafforzamento di misure di welfare/ benessere orientato alla conciliazione vita-lavoro  
Azione 2. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

### TIMELINE

Azioni 1-2. 2024

### INDICATORE/I

Azione 1. Regolamento redatto  
Azione 2. Realizzazione "Spazio famiglia"

### RISORSE FINANZIARIE

-

**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;

Azione 2. Monitoraggio della ripartizione di genere tra chi sceglie modalità di lavoro in presenza o a distanza e/o in smart working;

Azione 3. Monitoraggio della ripartizione di genere tra chi sceglie il congedo parentale;

Azione 4. 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

- Monitoraggio delle richieste di part-time/ lavoro a distanza/ smart working e congedi parentali presentate dai dipendenti negli ultimi 3 anni;

- 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. 2022

Azione 4. 2023

### INDICATORE/I

Azioni 1-3. Attuazione del monitoraggio annuale

Azione 4. Rilevazione di accoglimento delle specifiche richieste

### RISORSE FINANZIARIE

-

### Obiettivo 1.3.

Rafforzare nell'Ateneo una cultura condivisa del valore delle pari opportunità e dell'inclusione

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



#### AZIONE/I

Redazione del Bilancio di genere dell'Ateneo e sua pubblicazione

#### TARGET DIRETTO

Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Ricercatore, Studentesse/i

#### TARGET INDIRETTO

Cittadinanza

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI

Rettore, Direttore Generale, Area Personale e Organizzazione, CUG

#### OUTPUTS

Bilancio di genere

#### OUTCOMES

Aumentare la consapevolezza dell'impatto che le politiche di Ateneo possono avere sulle disuguaglianze di genere; promuovere una maggiore trasparenza attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche direttamente, indirettamente o anche solo potenzialmente discriminatorie.

#### TIMELINE

2022- 2024

#### INDICATORE/I

Redazione del Bilancio di genere  
Pubblicazione on line del documento e sua diffusione

#### RISORSE FINANZIARIE

€ 2.000 l'anno

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

**AZIONE/I**

**TARGET DIRETTO**

**TARGET INDIRETTO**

**RESPONSABILI ISTITUZIONALI  
E OPERATIVI**

**OUTPUTS**

**OUTCOMES**

**TIMELINE**

**INDICATORE/I**

**RISORSE FINANZIARIE**

## Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)



Adozione della carriera Alias per la comunità studentesca

Comunità studentesca

Comunità universitaria

Direzione Generale, Area Sistemi e servizi informatici

Predisposizione degli strumenti atti ad attivare la carriera Alias

Garantire alle studentesse e agli studenti in transizione di genere 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

2022

Attivazione del servizio

-



## **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

## Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)



### AZIONE/I

Azione 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

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

Rettore, Direttore Generale, Direttori di Dipartimento, CUG

### OUTPUTS

Stesura delle linee guida e monitoraggio dei dati

### OUTCOMES

Promozione dell'equilibrio di genere negli organi elettivi e nelle posizioni apicali

### TIMELINE

Azione 1. 2024  
Azione 2. 2023

### INDICATORE/I

Azione 1. Linee guida redatte  
Azione 2. Dati acquisiti

### RISORSE FINANZIARIE

-

## Obiettivo 2.2.

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)



### AZIONE/I

Offerta di corsi di mentoring e di empowerment 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 e di empowerment rivolto al genere sottorappresentato nelle posizioni apicali, entro la fine del 2024

### OUTCOMES

Promozione dell'equilibrio di genere negli organi elettivi e nelle posizioni apicali

### TIMELINE

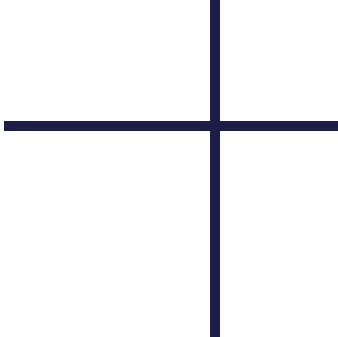
2023-2024

### INDICATORE/I

Realizzazione di almeno due corsi nel triennio 2022-2024

### RISORSE FINANZIARIE

500 €



**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

## Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)



### 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

Azione 2. Raccolta dei dati, in ciascun Dipartimento, per il monitoraggio annuale del reclutamento e della progressione delle carriere universitarie secondo il genere

### 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. Rettore, Direttore Generale, Dipartimenti dell'Ateneo

Azione 2. Direttori di Dipartimenti dell'Ateneo

### 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

Azione 2. Monitoraggio annuale, per ciascun Dipartimento, del reclutamento e della progressione delle carriere universitarie secondo il genere entro il 2022

### OUTCOMES

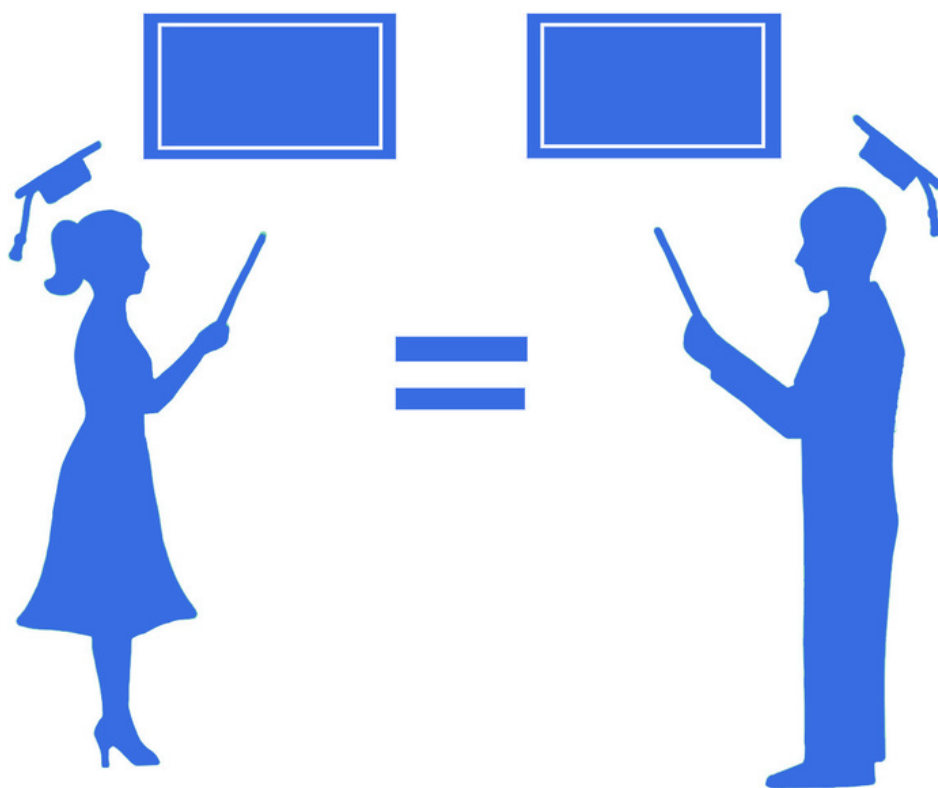
Analisi delle asimmetrie di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera universitaria

### TIMELINE

2022-2024

### INDICATORE/I

Realizzazione di almeno due corsi nel triennio 2022-2024



**INTEGRAZIONE  
DELLA PROSPETTIVA DI GENERE  
NELLA DIDATTICA  
E NELLA FORMAZIONE**

---

#### 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. Elaborazione di linee guida/raccomandazioni per promuovere l'equilibrio di genere negli eventi convegnistici/seminariali organizzati dall'Ateneo del Sannio  
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

#### 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 3-4. Rettore, Dipartimenti dell'Ateneo, CUG

#### OUTPUTS

Azione 1. Redazione e pubblicazione di linee guida/raccomandazioni sulla composizione di panel di conferenze e seminari, equilibrata dal punto di vista del genere  
Azione 2. Report sul monitoraggio  
Azione 3. Organizzazione di incontri /seminari aperti 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

#### 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

#### TIMELINE

Azione 1. Linee guida/raccomandazioni redatte  
Azione 2. Monitoraggio attuato  
Azione 3. Organizzazione di almeno 3 workshop, seminari o convegni nel triennio 2022-2024  
Azione 4. Partecipazione ad almeno un evento all'anno

#### INDICATORE/I

Realizzazione di almeno due corsi nel triennio 2022-2024

#### RISORSE FINANZIARIE

-

## 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

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

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

Azione 4. Promozione di iscrizioni presso i corsi di laurea relative alle carriere STEM

### 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  
Azione 2. Comunità universitaria  
Azione 3. Personale Docente; Società  
Azione 4. Società e Comunità universitaria

### RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI

Azioni 1-3. Rettore, Dipartimenti dell'Ateneo, CUG  
Azione 4. Rettore, 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

Azione 2. Organizzazione della formazione sul tema della violenza di genere, monitorandone la partecipazione

Azione 3. Pubblicazione di un Bando per un premio di laurea; selezione delle tesi; proclamazione delle vincitrici/i vincitori e organizzazione di una cerimonia di premiazione

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

### OUTCOMES

Azione 1. Promozione della dimensione di genere nei contenuti didattici di ogni insegnamento già incardinato

Azione 2. Sensibilizzazione della comunità Unisannio sul fenomeno della violenza di genere e sugli strumenti per prevenire e contrastare ogni relativa forma di discriminazione

Azione 3. Sensibilizzazione della componente studentesca in merito all'importanza della cultura della parità e incentivazione della ricerca scientifica su tali tematiche

Azione 4. Incentivazione dell'iscrizione del genere sottorappresentato e della prosecuzione nei percorsi di laurea STEM

### TIMELINE

Azioni 1-2. 2022 - 2023  
Azione 3. 2023 - 2024  
Azione 4. 2022 - 2023

### INDICATORE/I

Azione 1. Numero di lezioni dedicate al tema come declinato nell'Azione  
Azione 2. Organizzazione di almeno 1 evento  
Azione 3. Pubblicazione del bando annuale  
Azione 4. Previsione di 1 azione specifica per la promozione

### RISORSE FINANZIARIE

2000 €





**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

## Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)



### 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

### OUTCOMES

Prevenzione della violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/Studenti

### TIMELINE

2022-2023

### INDICATORE/I

Organizzazione di almeno 1 evento formativo

### RISORSE FINANZIARIE

500 €

## 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

## Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)



### AZIONE/I

Divulgazione della normativa di Ateneo volta a contrastare la violenza, attraverso la creazione di una sezione dedicata al tema sul sito di Ateneo

### TARGET DIRETTO

Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente, Studentesse/Studenti

### TARGET INDIRETTO

Cittadinanza

### RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI

Rettore, CUG, Area Sistemi Informativi

### OUTPUTS

Pubblicazione della normativa sulle pagine del sito di Ateneo, nonché sui social network gestiti dall'Ateneo entro il 2023

### OUTCOMES

L'azione mira 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

2023-2024

### INDICATORE/I

Creazione di una sezione dedicata sul sito di Ateneo

### 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 con Decreto Rettorale n. 1505/2022, ratificato dal Senato Accademico il 24/01/2022 e dal Consiglio di Amministrazione del 25/01/2022 , successivamente modificato e approvato da ....
	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 and 4), e nelle prime lezioni dei Corsi (Obiettivo 4.1, 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
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 and 3, Obiettivo 2.1, Azione2, Obiettivo 4.1, Azione2)
	Relazioni annuali e valutazioni degli avanzamenti e dei risultati positive conseguiti	Il monitoraggio è incluso nell'Obiettivo 3.1, Azione2. I dati più recenti sul bilancio di genere per il personale tecnico e amministrativo di Ateneo è rinvenibile al link: <a href="https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-sannio-2021">https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-sannio-2021</a>
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, Azioni 1 e 2; Obiettivo 1.2, Azione 4, 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 3 e 4, e nell'Obiettivo 4.1, Azioni 1,2, 3 e 4
	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