



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DEL MOLISE

GEP

Gender  
Equality  
Plan

2022 | 2024

GEP

Gender  
Equality  
Plan

2022 | 2024



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DEL MOLISE

La particolare attenzione dell'**Università degli Studi del Molise** alle tematiche ed alle politiche di genere è confermata dallo Statuto di Ateneo nel cui testo, in occasione dell'ultima revisione approvata dagli Organi Collegiali di Ateneo, è stato inserito, fra l'altro, uno specifico articolo intitolato "Parità di genere e pari opportunità" che recita:

*L'Università promuove la valorizzazione delle differenze di genere e le pari opportunità anche attraverso azioni positive e ogni altra iniziativa, a carattere scientifico, formativo e culturale, utile a realizzare condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato.*

A tal fine l'Università si dota del "**Gender Equality Plan**" (Piano di Parità di Genere) e adotta annualmente il Bilancio di Genere.

## **GRUPPO DI LAVORO GEP**

**prof.ssa Loredana Tullio  
dott. Vincenzo Lucchese  
prof. Antonio De Cristofaro  
prof. Claudio Lupi  
dott.ssa Maria Grazia Cicchelli  
dott.ssa Silvia Reale  
dott.ssa Maria Scocca**



In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU per lo sviluppo sostenibile, Unimol si è attivata per la predisposizione del Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo.

L'Università degli Studi del Molise già da tempo ha adottato iniziative concrete e di grande rilevanza sulle tematiche di genere e delle pari opportunità, puntando a rafforzare la cultura del rispetto, dell'uguaglianza e della non discriminazione.

L'impegno è sempre più rivolto ad attuare politiche di genere mirate a costruire una società inclusiva ed equa che trae dalle sue diversità una vera fonte di arricchimento culturale.

Seguendo la struttura del modello elaborato dal Gruppo CRUI e condiviso da tutti gli Atenei, nel 2020 l'Università degli Studi del Molise ha adottato il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo che ha rappresentato un tassello fondamentale nel percorso di crescita culturale, sociale e di consapevolezza civile della Comunità accademica in ottica gender.

Al riguardo, si può senz'altro affermare che il monitoraggio della condizione di genere all'interno della organizzazione universitaria ha permesso di acquisire un grado di consapevolezza sulle "politiche di genere" nei diversi ambiti della propria comunità accademica e di pianificare azioni o verificare quelle già intraprese per l'uguaglianza tra i generi.

In questo processo, integrato e strutturato verso una visione complessiva di investimenti ed interventi in grado di favorire azioni e progetti innovativi e competitivi *sensitive gender*, l'Unione Europea ha inserito un ulteriore step rappresentato, appunto, dall'adozione da parte degli enti di ricerca e degli istituti di educazione superiore del *Gender Equality Plan* (GEP). La misura rientra nelle *policy* attivate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee.

Nel fornire le specifiche indicazioni per la predisposizione del GEP, la Commissione Europea ha, inoltre, previsto l'adozione del documento stesso come requisito fondamentale per l'accesso ai fondi per la ricerca competitiva.

L'adozione del GEP va ad integrare, quindi, le azioni già intraprese dall'Ateneo per il riequilibrio del genere, rappresentando un ulteriore impulso al fine di mettere in campo e promuovere iniziative organizzative e didattiche, proficue ed efficienti, finalizzate a valorizzare e favorire la parità ed eliminare le disuguaglianze, superando le eventuali asimmetrie di genere presenti nel contesto universitario interno.

Le azioni progettuali e programmatiche, declinate nella scheda di sintesi che segue, da un lato danno continuità e coerenza a politiche già intraprese dal nostro Ateneo, dall'altro individuano nuove azioni ed ulteriori obiettivi ed interventi sulla base delle specificità e delle necessità dell'istituzione e della comunità accademica nel suo insieme, in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità.

Il GEP si innesta all'interno del macro-processo circolare che, partendo dall'analisi del contesto interno annualmente fornita dal Bilancio di Genere (BdG) e dal Piano di Azioni Positive (PAP) proposto dal Comitato Unico di Garanzia, allinea iniziative ed interventi alle azioni strategiche declinate nel Documento triennale di Programmazione strategica di Ateneo.

Si configura, quindi, come un documento programmatico a valle di un processo partecipativo supportato dalla *governance*, che guarda ad un orizzonte temporale medio-lungo con l'obiettivo di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le forme di diversità presenti, accompagnando l'auspicato cambiamento culturale. Costruire un ambiente di apprendimento e di lavoro libero e comunicativo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti, che trasmetta a tutta la nostra comunità fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi, e di conseguenza possibilità di crescita per l'intera istituzione, è l'obiettivo principale degli interventi posti in essere dall'Università degli Studi del Molise.

Per la predisposizione del GEP dell'Università degli Studi del Molise, il Senato Accademico, ha nominato il Gruppo di Lavoro permanente con il compito di redazione del primo GEP di Ateneo e del suo aggiornamento periodico.

L'orizzonte temporale entro il quale si colloca il GEP è il triennio 2022- 2024. Tuttavia, è previsto che lo stesso venga monitorato ed aggiornato con cadenza annuale, sulla base delle nuove risultanze che dovessero emergere in sede di predisposizione di documenti programmatici o di nuove esigenze riprogrammando in maniera più mirata le iniziative e gli interventi per renderli maggiormente coerenti con le finalità e gli obiettivi strategici del Documento triennale di programmazione strategica di Ateneo

Conformemente alle linee guida ufficiali della Commissione Europea per la redazione di GEP omogenei, anche la struttura generale del piano dell'Università degli Studi del Molise si articola nelle seguenti cinque macro-aree tematiche di intervento, distinte in azioni e sotto-azioni specifiche da realizzare secondo obiettivi di breve e medio periodo:

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 nella Ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione;
5. Misure di contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali.

Per ciascuna azione sono individuati sia i *target* direttamente e indirettamente coinvolti e i soggetti responsabili dell'attuazione, sia gli esiti attesi, in termini di *output* e *outcome*.

Le azioni individuate non devono intendersi come una collezione di interventi scollegati e appartenenti a tematiche differenti, bensì come un insieme coordinato di interventi tracciato nel solco degli obiettivi trasversali alle diverse aree di intervento che l'Ateneo intende realizzare attraverso azioni finalizzate ad arginare e contrastare il *gender gap*.

Così concepito, il GEP diventa uno strumento di condivisione rivolto a tutti i soggetti e le istituzioni che interagiscono con l'Università degli Studi del Molise, indirizzato a migliorare ulteriormente la cultura del rispetto e la capacità di accogliere e valorizzare il merito che esclusivamente a parità di opportunità ha la possibilità di realizzarsi compiutamente.



# AREA 1

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

## OBIETTIVO 1a

### Promuovere le pari opportunità nella cultura organizzativa, nei processi e nelle pratiche istituzionali

#### MISURA/AZIONE

Redazione annuale del Bilancio di Genere

#### TARGET DIRETTO

Attori chiave e decisori politici

#### TARGET INDIRETTO

PTA, personale docente e ricercatore, studentesse/i

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Gruppo di lavoro "Bilancio di Genere"

#### RISULTATI ATTESI

Approvazione e pubblicazione annuale del bilancio di genere (raccolta e analisi di dati disaggregati per genere)

Promozione di giornate informative sul BdG

2021 2022 2023 2024

## OBIETTIVO 1b

### Sostenere la genitorialità e la conciliazione famiglia-lavoro dei *caregivers* attraverso strumenti di flessibilità spazio-temporale del lavoro

#### MISURA/AZIONE

Stipula di accordi di lavoro agile/*remote working* con PTA genitori di figli in età scolare o che svolgono funzioni di *caregivers*

#### TARGET DIRETTO

PTA

#### TARGET INDIRETTO

Famiglia del personale coinvolto

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Direzione Generale - CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Risorse Umane

#### RISULTATI ATTESI

Almeno 4 accordi/anno

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Monitoraggio annuale

2021 2022 2023 2024





## OBIETTIVO 1c

### Promuovere la conciliazione vita-lavoro attraverso agevolazioni per la fruizione di corsi e centri estivi per le figlie e i figli del personale universitario

#### MISURA/AZIONE

Stipula di convenzioni con associazioni e asili nido e senili presenti sul territorio per la frequenza, a condizioni agevolate, di corsi e campus estivi per le figlie e i figli del personale

#### TARGET DIRETTO

PTA, personale docente e ricercatore, assegniste/i, dottorande/i, specializzande/i

#### TARGET INDIRETTO

Famiglia del personale coinvolto

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Direzione Generale - CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Risorse Umane

#### RISULTATI ATTESI

Aumento del 30% delle convenzioni attive nel triennio 2022-2024

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Monitoraggio annuale

2021 2022 2023 2024

## OBIETTIVO 1d

### Promuovere l'uso di una lingua rispettosa dell'identità di genere, non discriminatoria e inclusiva nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione interna ed esterna

#### MISURA/AZIONE

Corsi di formazione per sensibilizzare e accrescere la consapevolezza nell'uso della lingua e dei linguaggi nel rispetto delle differenze di genere

#### TARGET DIRETTO

PTA

#### TARGET INDIRETTO

Comunità accademica e scientifica

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Servizi didattici e assistenziali

#### RISULTATI ATTESI

Erogazione corso di formazione, produzione di Linee guida

2021 2022 2023 2024

## OBIETTIVO 1e

### Soddisfare le temporanee e imprevedibili esigenze di salute, benessere e riservatezza del personale interno ed esterno

#### MISURA/AZIONE

Creazione di spazi per la cura dell'infanzia e la riservatezza

#### TARGET DIRETTO

Personale interno ed esterno

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Direzione Generale - CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Servizi Tecnici

#### RISULTATI ATTESI

spazi dedicati ed attrezzate

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Numero di attrezzature e spazi dedicati (mq)

2021 2022 2023 2024

## OBIETTIVO 1f

### Sostenere le donne incinte nell'accesso alle strutture

#### MISURA/AZIONE

Dedicare posti auto alle donne in gravidanza e genitori con figli fino a 2 anni

#### TARGET DIRETTO

PTA, personale docente e ricercatore, assegniste/i, dottorande/i, specializzande/i, altro personale

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Direzione Generale

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Servizi Tecnici - CUG

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Numero di "Parcheggi Rosa"

2021 2022 2023 2024



# AREA 2

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

## OBIETTIVO 2a

### Incremento della presenza femminile nei processi decisionali interni all'Ateneo e nelle posizioni apicali

#### MISURA/AZIONE

Revisione dei regolamenti esistenti ed eventuale introduzione di norme antidiscriminatorie

#### TARGET DIRETTO

PTA, personale docente e ricercatore

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Rettore

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Coordinamento Organi di Governo e Centri di Ateneo

#### RISULTATI ATTESI

Report di revisione dei regolamenti

2021 2022 2023 2024

## OBIETTIVO 2b

### Valorizzazione delle iniziative che promuovono l'uguaglianza di genere

#### MISURA/AZIONE

Promozione delle singole iniziative, maggiore risalto al sito del CUG sul sito *web* di ateneo

#### TARGET DIRETTO

PTA, personale docente e ricercatore, assegniste/i, dottorande/i, specializzande/i, altro personale

#### TARGET INDIRETTO

Media, società

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Ufficio relazioni e comunicazioni istituzionali

#### RISULTATI ATTESI

Miglioramento della visibilità del sito CUG

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Numero di visualizzazioni

2021 2022 2023 2024

## OBIETTIVO 2c

### Assicurare la sostenibilità delle azioni previste dal GEP

#### MISURA/AZIONE

Integrazione delle attività previste dal GEP con le azioni del Piano di Azioni Positive di Ateneo

#### TARGET DIRETTO

Personale Accademico

#### TARGET INDIRETTO

Comunità accademica e scientifica

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Rettore

#### RESPONSABILI OPERATIVI

CUG

#### RISULTATI ATTESI

Armonizzazione dei documenti programmatici sulle tematiche di genere

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

PAP integrato con attività GEP

2021 2022 **2023** 2024



Profilo  
Tutti i  
Professione  
Prestazioni



# AREA 3

**Uguaglianza di genere  
nel reclutamento e  
nelle progressioni di carriera**

## OBIETTIVO 3a

### Riequilibrio di genere nelle iscrizioni ai Corsi di laurea in cui un genere è sottorappresentato

#### MISURA/AZIONE

Sviluppo di percorsi di orientamento in entrata progettati per realizzare il riequilibrio di genere dei Corsi di studio

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico - CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Ufficio statistico e valutazione

#### RISULTATI ATTESI

Contribuire a creare una consapevolezza critica della dimensione di genere nelle scelte formative facendo emergere gli stereotipi e i pregiudizi di genere che condizionano le scelte delle persone; riduzione del divario di genere nell'accesso ai corsi universitari; favorire i talenti individuali senza discriminazioni o preclusioni di genere

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Numero di percorsi di orientamento realizzati, aumento percentuale di iscrizione ai Corsi di studio del genere sottorappresentato

2021 2022 2023 2024

## OBIETTIVO 3b

### Sostegno alla carriera accademica delle ricercatrici/professoresses

#### MISURA/AZIONE

Valutazione della possibilità di riduzione del carico didattico eccedente rispetto a quanto previsto istituzionalmente dal ruolo delle ricercatrici/professoresses nel primo anno di vita dei figli

#### TARGET DIRETTO

Personale docente e ricercatore

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico - CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Risorse Umane

#### RISULTATI ATTESI

Ridistribuzione del carico didattico eccedente ad altro personale

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Numero di ricercatrici/professoresses che nel primo anno di vita dei figli usufruisce annualmente della riduzione e variazione rispetto all'anno precedente

2021 2022 2023 2024





# AREA 4

**Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione**

## OBIETTIVO 4a

### Promuovere l'uguaglianza di genere in tutte le aree della ricerca

#### MISURA/AZIONE

Monitoraggio del *Glass Ceiling Index* (GCI) e della percentuale di donne in posizioni apicali in ambito accademico

#### TARGET DIRETTO

Personale docente e ricercatore

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico - Dipartimenti

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Coordinamento Organi di Governo e Centri di Ateneo - Gruppo di lavoro "Bilancio di Genere"

#### RISULTATI ATTESI

Report annuale

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

*Glass Ceiling Index*

2021 2022 2023 2024

#### MISURA/AZIONE

Monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi ad assegnazione di progetti di ricerca competitiva, ammontare del finanziamento della ricerca, presentazione di pubblicazioni e deposito di brevetti

#### TARGET DIRETTO

Personale docente e ricercatore

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico - Dipartimenti

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Ricerca e Terza Missione

#### RISULTATI ATTESI

Report annuale sulle *performance* di ricerca, dati disaggregati per genere

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Progetti approvati, brevetti e *spin off* disaggregati per il genere del proponente

2021 2022 2023 2024

## **OBIETTIVO 4b**

### **Promuovere e integrare i temi delle pari opportunità in tutti i programmi didattici**

#### **MISURA/AZIONE**

Istituzione di un insegnamento a carattere multidisciplinare sulle pari opportunità e l'inclusione rivolto a studentesse/i dei vari corsi di studio, a dottorande/i e al personale docente e tecnico-amministrativo

#### **TARGET DIRETTO**

Studentesse/i, dottorande/i, PTA, personale docente e ricercatore

#### **TARGET INDIRETTO**

Stakeholders, Utenza

#### **RESPONSABILI ISTITUZIONALI**

Senato Accademico - Dipartimenti

#### **RESPONSABILI OPERATIVI**

Area Servizi didattici e assistenziali

#### **RISULTATI ATTESI**

Attivazione degli insegnamenti e inserimento nei piani di studio.

#### **INDICATORI DI MONITORAGGIO**

Numero di insegnamenti attivati. Partecipazione degli studenti (n. iscritti)

2021 2022 2023 2024

#### **MISURA/AZIONE**

Insegnamento/seminario per gli studenti su «medicina personalizzata in una prospettiva di genere»

#### **TARGET DIRETTO**

Studenti

#### **TARGET INDIRETTO**

Stakeholders, Utenza

#### **RESPONSABILI ISTITUZIONALI**

Senato Accademico - Dipartimenti

#### **RESPONSABILI OPERATIVI**

Area Servizi didattici e assistenziali - CUG

#### **RISULTATI ATTESI**

Attivazione dell' insegnamento e riconoscimento di crediti formativi

#### **INDICATORI DI MONITORAGGIO**

Partecipazione (n. iscritti)

2021 2022 2023 2024

## MISURA/AZIONE

**Attivazione di borse di ricerca sui temi della discriminazione di genere e sulle disuguaglianze**

### TARGET DIRETTO

Laureati

### TARGET INDIRETTO

*Stakeholders*, Utenza

### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico - CUG

### RESPONSABILI OPERATIVI

Settore Formazione *post-lauream*

### RISULTATI ATTESI

Attivazione di borse di ricerca sui temi della discriminazione di genere e sulle disuguaglianze

### INDICATORI DI MONITORAGGIO

N. borse assegnate, risultati della ricerca

2021 2022 2023 2024

## MISURA/AZIONE

**Istituzione di un premio di laurea sui temi di genere**

### TARGET DIRETTO

Studentesse/i dell'Ateneo

### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

CUG

### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Servizi didattici e assistenziali

### RISULTATI ATTESI

Elargizione del premio di laurea

### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Partecipazione degli studenti (n. richiedenti il premio)

2021 2022 2023 2024



# AREA 5

**Misure di contrasto  
alla violenza di genere,  
comprese le molestie sessuali**

## OBIETTIVO 5a

# Garantire un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all'inviolabilità dei diritti della persona

### MISURA/AZIONE

Facilitazione e ampliamento della procedura di attivazione di un'identità "alias" a tutte le componenti dell'Ateneo che ne facciano richiesta

### TARGET DIRETTO

Studentesse/i dell'Ateneo, Personale docente e ricercatore e PTA

### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico - CUG

### RESPONSABILI OPERATIVI

Titolare Trattamento privacy

### RISULTATI ATTESI

Protezione dei dati personali, della privacy e della dignità delle persone transgender per garantire la possibilità di vivere e lavorare in un ambiente inclusivo, attento alla tutela della privacy e della dignità della persona

### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Richieste di Carriere/Identità Alias soddisfatte

2021 2022 2023 2024

### MISURA/AZIONE

Aggiornamento del Codice disciplinare e Codice di condotta nonché del Codice Etico con riferimento alle procedure di segnalazione di comportamenti discriminatori

### TARGET DIRETTO

Studentesse/i dell'Ateneo, Personale docente e ricercatore e PTA

### TARGET INDIRETTO

Stakeholders, Utenza

### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico - CUG

### RESPONSABILI OPERATIVI

Coordinamento Organi di Governo e Centri di Ateneo

### RISULTATI ATTESI

Report di revisione del Codice Etico, del Codice disciplinare e del Codice di condotta

2021 2022 2023 2024

GEP

Gender  
Equality  
Plan

2022 | 2024



[www.unimol.it/genderequalityplan](http://www.unimol.it/genderequalityplan)